JOURNAL OF GRADUATE SAKET REVIEW

Vol.9 No.2
May-August
2024

ISSN 2630-0648 (ONLINE)



ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2567

วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์



Journal of Graduate Saket Review | วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์

ISSN 2630-0648 (ONLINE)

Volume 9 No.2 May - August 2024 ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2567

วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์ ปีที่ 9 ฉบับที่ 2
พฤษภาคม - สิงหาคม 2567
Journal of Graduate Saket Review Volume 9 No.2
May - August 2024

จัดทำโดย
บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
252 หมู่ที่ 4 ตำบลนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด 45170 โทรศัพท์ 092-746 7383 , 081-739 1811

วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์
Journal of Graduate Saket Review
ISSN 2630-0648 (ONLINE)

ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2567 Vol.9 No.2 May – August 2024
ISSN 2630-0648 (Online)

วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์ ในปี 2567 เป็นต้นไป จะเป็นราย 4 เดือน ปีละ 3 ฉบับ ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน, ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม และ ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม ดำเนินการโดย บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

•วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า และเพื่อเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ และนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ในมิติทางด้านพระพุทธศาสนา ศิลปศาสตร์ รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ทุกบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 3 ท่าน ต่อบทความโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะไม่ทราบข้อมูลของผู้ส่งบทความ (Double-Blind) เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์ จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์ อย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร

ทัศนะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความในวารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์ ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการวารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์

The Journal of Graduate Saket Review is an academic journal published thrice a year (1st issue January-April, 2nd issue May-August, 3rd September-December). It aims to promote research and disseminate academic and research articles for researchers, academicians, lecturers and graduate students. The Journal focuses on Buddhism, Liberal Arts Political Science and Public Administration and Interdisciplinary of Humanities and Social Sciences. All the articles published are peer-reviewed by at least two experts. The articles are in both Thai and English.

The articles, submitted for The Journal of Graduate Saket Review, should not be previously published or under consideration of any other journals. The author should carefully follow the submission instructions of The Journal of Graduate Saket Review including the reference style and format.

Views and opinions expressed in the articles published by The Journal of Graduate Saket Review are of responsibility by such authors but not the editors and do not necessarily reflect those of the editors.

•กำหนดออกเผยแพร่

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

•อัตราค่าธรรมเนียม

ตีพิมพ์บทความละ 3,500 บาท

•เจ้าของ

บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

•Owner

Graduate School Roi Et Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

•สำนักงาน

บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
เลขที่ 252 หมู่ที่ 4 ตำบลนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด 45170
โทร. 092-746 7383, 081- 739 1811
http://www.roiet.mcu.ac.th
Email : roietjournal@gmail.com

•Officer

Graduate School Roi Et Buddhist College Mahachulalongkornrajavidyalaya University
252 M.4 , Niwet, Thawutburi, Roi-Et, Thailand, 45170
Tel. 092-746 7383, 081- 739 1811

อธิการบดี	Rector
รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	Vice-Rector for Administration
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ	Vice-Rector for Academic Affairs
รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป	Vice-Rector for General Affairs
รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา	Vice-Rector for Planning and Development
รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น	Vice-Rector of MCU
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย	Dean, Graduate School
คณบดีคณะพุทธศาสตร์	Dean, Faculty of Buddhism
คณบดีคณะสังคมศาสตร์	Dean, Faculty of Social Sciences
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์	Director, Buddhist Research Institute
พระครูสุตวรธรรมกิจ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.	Phrakhrusutawarathammakit, Asst.Prof.Dr.
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สยามพร พันธไชย	Asst.Prof. Dr.Siamporn Phanthachai
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกานดา จันทวารีย์	Asst.Prof. Dr.Sukanda Junthavaree

http://www.roiet.mcu.ac.th, https://so03.tci-thaijo.org/index.php/saketreview/index

พระครูวาปีจันทคุณ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ดร. Phrakhruwapeejanthakun, Asst.Prof.Dr.

• ผู้ช่วยบรรณาธิการ

พระอธิการนัฐวุฒิ สิริจนฺโท, ดร. Phra Adhikan Natthawut Siricando, Dr.

• ผู้จัดการวารสาร

ดร.สนั่น ประเสริฐ Dr.Snan Prasert

• กองบรรณาธิการ (Editorial Board)

พระครูภาวนาพัฒนบัณฑิต, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.	: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
PhrakhruBavanapadtanabanthid, Asst.Dr.	: Mahachulalongkornrajavidyalaya University
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ สวนมะไฟ	: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Asst.Prof.Dr.Phaitoon Suanmafai	: Mahachulalongkornrajavidyalaya University
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิกุล มีมานะ	: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Asst.Prof.Dr.Pikul Meemana	: Mahachulalongkornrajavidyalaya University
รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนะ ปัญญาภา	: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
Assoc. Prof. Dr. Rattana Panyapa	: Rajabhat Ubon Ratchathani University
รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคณาภูมิ	: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Assoc.Prof. Dr.Sanya Kenaphoom	: Rajabhat Mahasarakham University
รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพงษ์ มีไธสง	: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
Assoc.Prof.Dr.Thiraphong Meithaisong	: Mahasarakham University
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หอมหวล บัวระภา	: มหาวิทยาลัยขอนแก่น
Asst.Prof. Dr.Homhuan Buarabha	: Khon Kaen University
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง พันธุ์จันทร์	: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
Asst.Prof.Dr.Chalong Phanchan	: Mahasarakham University
ดร.สุทธินันท์ ศรีอ่อน	: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
Dr.Suddhinan Srion	: Ubon Ratchathani University

• ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ (Reviewers)

ผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัย

พระสุธีรัตนบัณฑิต, รองศาสตราจารย์,ดร.	คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย
พระเมธีวัชรบัณฑิต, ศาสตราจารย์,ดร.	วิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ
พระมหาบุญเลิศ อินฺทปญฺโญ, ศาสตราจารย์,ดร.	คณะสังคมศาสตร์
พระปริยัติพัฒนบัณฑิต, รองศาสตราจารย์,ดร.	วิทยาเขตขอนแก่น
พระมหาโยธิน โยธิโก, รองศาสตราจารย์,ดร.	วิทยาเขตขอนแก่น
พระมหาดาวสยาม วชิรปญฺโญ,ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.	วิทยาเขตขอนแก่น

พระครูภาวนาโพธิคุณ, รองศาสตราจารย์ ดร.	วิทยาเขตขอนแก่น
พระครูสุธีคัมภีรญาณ, รองศาสตราจารย์ ดร.	วิทยาเขตขอนแก่น
พระมหาพิสิฐ วิสิฏฐปญฺโญ, ดร.	วิทยาเขตขอนแก่น
พระครูสุตวรธรรมกิจ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.	วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด
พระพลากร สุมงฺคโล, ดร.	วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด
ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง	คณะสังคมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม	คณะสังคมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ศุภษร	บัณฑิตวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญมี พรรษา	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการต่างประเทศ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย อวดศรี	วิทยาเขตขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิน ทองปั้น	วิทยาเขตขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรพันธ์ วงศ์พรพวัณ	วิทยาเขตขอนแก่น

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย

ศาสตราจารย์ ดร.เดือน คำดี	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคณาภูมิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.อุดม พิริยะสิงห์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.หอมหวล บัวระภา	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนะ ปัญญาภา	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.โสวิทย์ บำรุงภักดิ์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพงษ์ มีไธสง	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปัญญา เวียงเสนา	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชาติ ชาญวิจิตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญมี โททำ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีดี ทุมเมฆ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
พระมหาพงษ์ทราทิตย์ สุธีโร, ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ดร.กุสุมา สุ่มมาตร์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ดร.ชูเกียรติ ผลาผล	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
ดร.ธวัชชัย ดุลยสุจริตกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ดร.จักรี ศรีจารุเมธีญาณ	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บทบรรณาธิการ

วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์เป็นวารสารวิชาการที่ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า รวบรวมองค์ความรู้ในมิติทางด้านพระพุทธศาสนา ศิลปะศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ พร้อมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์ ได้ดำเนินการนำองค์ความรู้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ค้นคว้าวิจัยจากหลายกลุ่มสหวิชาการ ซึ่งได้ผ่านการกลั่นกรอง พิจารณ์ จากผู้ทรงคุณวุฒิที่ทรงความรู้ เพื่อให้ได้คุณภาพและถูกต้องตามหลักวิชาการ ทางกองบรรณาธิการได้ดำเนินงานพัฒนาวารสารอยู่ตลอด ปรับปรุงระบบงานให้สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐาน ปัจจุบันได้พัฒนาสู่การเป็นวารสารที่ได้มาตรฐานของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) กลุ่มที่ 2 ซึ่งฉบับที่ 2 ของปีที่ 9 นี้เผยแพร่ระหว่างเดือนพฤษภาคม - สิงหาคม 2567

กองบรรณาธิการวารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์ ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินบทความ ที่ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้บทความนั้นได้คุณภาพพร้อมทั้งเป็นประโยชน์ต่อผู้เขียนบทความ กองบรรณาธิการขอเชิญผู้สนใจได้ส่งบทความมาตีพิมพ์ที่วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์ ตามรายละเอียดที่อยู่ท้ายเล่ม หากผู้อ่านมีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อันจะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาวารสารให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ทางกองบรรณาธิการวารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์ขอน้อมรับด้วยความยินดี และขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

พระครูวาปีจันทคุณ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.
บรรณาธิการ

สารบัญ

» **บทบรรณาธิการ** **จ**

» **แนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามหลักอิทธิบาท 4** **1**
The guideline of the internal education quality assurance operations of educational institutions base on the four paths to accomplishment under Roi et primary educational service area office 3
ปภัชญา สังชาตรี, จิราภรณ์ ผันสว่าง

» **การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อส่งเสริมสุขภาวะของชุมชนตำบลบ้านเดื่อ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย** **12**
An Application of the Principles of Sanghavatthu 4 for Enhancing the Health of Community in Ban Dau Subdistrict, Maung District, Nongkhai Province
พระครูสัทธาธรรมาภิรม ปสนฺโน (แซ่ตั้ง) , บุญส่ง สินธุ์นอก, พระมหาไพฑูรย์ สิริธมฺโม

» **การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมกับการมีส่วนร่วมของชุมชน ตำบลวัดหลวง อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย** **24**
An Application of Aparihariyadhamma With the Participation of Community in Wat Loung Subdistrict, Phonpisai District, Nongkhai Province
พระครูวินัยธรนิติภูมิ ธมฺมธโร (วรสิษฐ์), บุญส่ง สินธุ์นอก, สมเดช นามเกตุ

» **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3** **35**
The Development model For Ethical Leadership Of School Administrators Under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3
จันจิรา กรงกระโทก , สุรินทร์ ภูสิงห์, ไพฑูรย์ สวนมะไฟ

» **ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา** **48**
The Skills of the New Future of Executives Phrapariyattidhamma Secondary School Phayao Province.
พระพงศกร ปญฺญาเวที (ไกลถิ่น)

» **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อพรรณไม้ของผู้บริโภคในกลุ่มเฟซบุ๊ก** **57**
Factors influencing to plant Purchased Decision of Customer in Facebook Groups
ณัฏฐพัชร มณีโรจน์, ทวิพัฒน์ เทพตา

» **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เทศบาลตำบลเกาะแก้ว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด** **69**
The Participation of People in the Preparation of Local Davelopment Plans, Koh Kaew Sub-district Municipality Selaphum District, Roi Et Province.
สุจินดา สกุลหงษ์, เวชสุวรรณ อาจวิชัย

» **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล** **81**
Transformational Leadership that Affects the School's Innovativeness under the Jurisdiction of The Secondary Educational Service Area Office in Bangkok and Surrounding Areas
ฉัตรกุล เอื้อพิพัฒนากูล, วิณัฐธพัชร์ โพธิ์เพชร

» **รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4** **98**
The Development of Model for the Characteristics of School Administrators in the 4.0 Era under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4
นิศาชล สังฆรัตน์, สุรินทร์ ภูสิงห์

» **แนวทางพัฒนาการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนมัธยมประจำตำบล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย** **111**
The Guilines to Develop Relationship Building between School and communities of District Secondary Schools under the Secondary Educational Service Area Office Sukhothai
นางสาวพิมลมาศ มงคลการี, จารุนันท์ ขวัญแน่น

» **แนวทางพัฒนาการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสถานการณ์วิถีการเรียนรู้ใหม่ของสถานศึกษาอำเภอทรายทองวัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2** **124**
Development Guidelines For Learner Development Activities Management In New Normal Of School At Sai Thong Wattana District Under Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 2
สามารถ สีทอง, สประจบ ขวัญมั่น

» **การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3** **139**
Promoting Incentives for the Work of Teachers Under the Office of Songkhla Primary Educational Service Area office 3
กนกอร เมืองแก้ว, นิรันดร์ จุลทรัพย์, ชณัฐ พรหมศรี

» **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1** **158**
Innovative Leadership of School Administrators in the 21 st century under Trang Primary Education Service Area office 1
อลิสรา ทับเที่ยง, นิรันดร์ จุลทรัพย์

» **การบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2** **172**
Creative Leadership of School Administrators the Effectiveness of Private School Under the Office of Private Education Songkhla Province
ศิวพงษ์ ไชยนาพงษ์, อริสรา บุญรัตน์

» **คุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดหนองคาย** **191**
Quality of Life of Prisoners in Nong Khai Province Prison
อภินันท์ ชิระทาน, บุญเหลือ บุบผามาลา

» **การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้รายวิชาภาษาอังกฤษโดยใช้เกมเป็นฐาน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาบอน** **204**
Development of English Language Learning Achievement by Game-based Learning for Mathayomsuksa 2 Studentsat Nabon school
คณินญา ทับเที่ยง, เก็ตถวา บุญปราการ

» **การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2** **214**
The Promoting on Personnel Development of School under the Jurisdiction of Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2
แสงดาว คงนาวัง, มนูญพงศ์ ชัยพันธุ์

» **การพัฒนาหนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ (E-book) วิชาสังคมศึกษา เรื่องภูมิภาคของไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนสมุทรมณีรัตน์** **226**
Development of a Book Created from a Computer (E-book) in Social Studies About the Regions of Thailand for Grade 5 Students at Smude Maniratana School
ฉัตรชัย บุญสุวรรณ, อภิชา แดงจำรูญ

» **ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดสงขลา** **236**
The 21st-Century Administrative Skills of School Administrators under the Songkhla Provincial Office of Learning Encouragement
ชวลิต ไชยประเสริฐ, นวรัตน์ ไวชมภู

» **การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วน ตำบลหนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย** **254**
Management According to the Principles of Good Governance of the Subdistrict Administrative Organization, Nong Kom Ko, Mueang Nong Khai District, Nong Khai Province
จิดาภา วิเศษศิริ, สุปัน สมสาร์

» **การบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1** 272
Management of Safety in Schools under The Secondary Educational Service Area Office Bangkok District 1
วชิระ กู้สุวรรณวิจิตร, ศักดา สถาพรวจนา

» **การจัดการทางเทคโนโลยีเสมือนจริงการผลิตภาพพิมพ์วันตรุษจีน ในเมืองตันโถว ประเทศจีน** 290
Virtual Technological Management, Production of New Year's Prints in Tantou City, China
หยาง เซิงเกน, มนัส แก้วบูชา, พิชัย สดภิบาล

» **กลยุทธ์การจัดการความยั่งยืนที่บูรณาการมรดกทางวัฒนธรรมของหนานหยางเข้ากับการออกแบบผลิตภัณฑ์เพื่อเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์** 300
Sustainability Management Strategy Integrating Nanyang Cultural Into Product Design For Creative Economy
โจว เสี่ยวปู้, พิชัย สดภิบาล

» **การจัดการเชิงกลยุทธ์ของสภาพแวดล้อมที่สร้างขึ้นในอดีตและความยั่งยืนตามแนวคิดซิมไบโอซิส : กรณีศึกษาอาคารสาธารณะในชนบทในกานซู่ ชิงไห่ และหนิงเซี่ย ประเทศจีน** 311
Strategic Management of Historic Built Environment and Sustainability Based on the Symbiosis Concept : A Case Study of Rural Public Buildings in Gansu, Qinghai and Ningxia, China
หลิว ฟาง, พิชัย สดภิบาล

» **เล่าเรียน-ทำงานกันไปชีวิตได้อะไร** 321
Study and Work Yogether, What Will You Get in Life?
พระเพชรไทย วชิรปาลี (เพ็ชรรักษา) , พธนกร ดรกมลกานต์, พระครูภาวนาพัฒนบัณฑิต

แนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

The Guideline of the Internal Education Quality Assurance Operations of Educational Institutions Base on the Four Paths to Accomplishment under Roi Et Primary Educational Service Area Office 3

ปภัชญา สังชาตรี
Papatchaya Sangchatree
จิราภรณ์ ผันสว่าง
Jiraporn Phansawang
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
Mahamakut Buddhist University Roi-Et Campus
E–mail: Leknoynaka26@gmail.com

(**Received**: May 23, 2024/ **Revised**: April 21, 2024/ **Accepted**: August 29, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในทางการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 2) เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามหลักอิทธิบาท 4 เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี ประชากร 1,658 คน กลุ่มตัวอย่าง 313 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสอบถามและสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 โดยสถิติค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย( ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ส่วนวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 วิเคราะห์โดยวิธีพรรณนาความ

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง การติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษา การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ความต้องการจำเป็นการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามหลักอิทธิบาท 4 พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา แนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา เช่น การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา สถานศึกษากำหนดเป้าหมายการพัฒนาการจัดการศึกษา เป็นต้น

คำสำคัญ: แนวทาง; งานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน; หลักอิทธิบาท 4

Abstract

The objectives of the research were: 1) to study the current and desired situations, as well as the needs, of internal education quality assurance operations in educational institutions based on the four paths to accomplishment under Roi Et primary educational service area office 3, and 2) to study the guidelines for internal education quality assurance operations in these institutions based on the four Paths to accomplishment. This research is a mixed method research. Population 1,658 people, sample group 313 people, key informants group 5 people. Tools used in the research include questionnaires and interviews. Data collection through questionnaires and interviews objective number 1 data was analyzed using frequency, percentage, mean and standard deviation (S.D.). Objective number 2 was analyzed using descriptive methods.

The research results showed that: The overall current situation of internal education quality assurance operations in educational institutions based on the Four Paths to Accomplishment under Roi Et Primary Educational Service Area Office 3 was found to be moderate. When considering individual aspects, the highest-ranking item was self-assessment reporting, followed by follow-up and monitoring of performances, developing educational institutions for continuous quality. The desired situation, overall, was found to be at a higher level. When considering individual aspects, the highest-ranking item was self-assessment reporting, followed by accompanied education planning, educational operation in compliance with established plans. The needs of internal education quality assurance operations based on the Four Paths to Accomplishment was accompanied education planning, followed by self-assessment reporting, educational operation in compliance with established plans. Guidelines for implementing internal educational quality assurance according to the 4 principles of the educational institution, such as creating an educational development plan. Educational institutions set goals for the development of educational management, etc.

Keywords: The guideline; the internal education quality assurance; the Four Paths to Accomplishment

1. บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศ ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 วรรค 3 รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่างๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2560: 54) จะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้นมีความสำคัญมากและในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้นสิ่งที่บ่งบอกถึงความมีคุณภาพที่ชัดเจนที่สุดคือ การมีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมวด 6 มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอกระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542: 14)

จากรายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต3 การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต3 ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจถึงการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามกฎกระทรวงพุทธศักราช 2561 นั่นคือ พบปัญหาอุปสรรคหลายประการ ดังเช่น บุคลากรในสถานศึกษายังขาดความเข้าในในการกำหนดมาตรฐานการศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ส่งผลให้การประเมินและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา การติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษา การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องเกิดความล่าช้า การติดตามการดำเนินและการรายงานผลการดำเนินงานไม่ทันตามเวลาที่กำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3, 2564) ทั้งนี้เพราะบุคลากรในสถานศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจและขาดสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในการทำงาน ส่งผลให้ไม่เกิดความรัก ความใส่ใจ ความเอาใจใส่ ความเพียรพยายาม ความคิดตรึกตรองอย่างรอบคอบในการดำเนินงานกระกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่ควรมีความรู้ด้านวิชาการและนำหลักธรรมในการบริหารสถานศึกษาอย่างมืออาชีพ หลักการของผู้นำเหล่านี้จะมีการวางแผนในการดำเนินงานเพื่อให้เป็นแบบอย่างแก่คนในองค์กร ผู้นำจะกำหนดเป้าหมายและแนวความคิดที่ชัดเจน (จิราภรณ์ ผันสว่าง, 2562) การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จะช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษา มีสิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจ มีคุณธรรมและเกิดความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจและเป็นหลักจะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ คือ อิทธิบาท 4 (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย/20/403/163) เพราะคำว่า อิทธิบาท แปลว่า บาทฐานแห่งความสำเร็จ 4 ประการ อย่าง คือ ฉันทะ ความพอใจรักในงานที่ตนเองทำ วิริยะ ความพากเพียรอุตสาหะในงานนั้น จิตตะความเอาจไม่ละเลยทอดทิ้งงานที่ตัวเองทำ วิมังสา ความคิดรอบคอบในงานที่ทำ แม้กระทั่งการบริหารงานในภาพรวมของทุกกลุ่มงานสถานศึกษาควรนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับการ บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จเช่นกัน และการนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายสถานศึกษาจะช่วยให้การดำเนินงานสำเร็จทันเวลาและมีประสิทธิภาพ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในทางการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

3. วิธีดำเนินการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 จำนวน 1,658 คน กลุ่มตัวอย่างที่ ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 40 คน และครูผู้สอน จำนวน 273 คน รวมทั้งสิ้น 313 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ในสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน (Best Practice)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) แบบสอบถาม 2) แบบสัมภาษณ์

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัย นำหนังสือขออนุญาตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามโดยใช้ Google Form เพื่อนำไปวิเคราะห์ต่อไป

3) ผู้วิจัยเข้าสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหาร จำนวน 5 คน ในสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน (Best Practice)

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ใช้การวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย( ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2) ศึกษาแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผลการสัมภาษณ์ อาศัยแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปเป็นภาพรวมแล้วนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการ

พรรณนา

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1) การหาค่าความสอดคล้อง (IOC) และการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) 2) สถิติพื้นฐาน ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 3) การหาดัชนีความต้องการจำเป็น PNI

4. ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

แนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์				ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ	ค่า PNI	ลำดับ
1. ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา	3.01	0.79	ปานกลาง	7	4.04	0.65	มาก	7	0.34	5
2. ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา	3.14	0.71	ปานกลาง	5	4.35	0.52	มาก	2	0.39	1
3. ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา	3.17	0.65	ปานกลาง	4	4.31	0.65	มาก	3	0.36	3
4. ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา	3.12	0.73	ปานกลาง	6	4.16	0.53	มาก	6	0.33	6
5. ด้านการติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษา	3.23	0.70	ปานกลาง	2	4.26	0.58	มาก	5	0.32	7
6. ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง	3.33	0.67	ปานกลาง	1	4.58	0.49	มากที่สุด	1	0.38	2
7. ด้าน การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	3.18	0.76	ปานกลาง	3	4.29	0.47	มาก	4	0.35	4
รวมเฉลี่ย	3.17	0.72	ปานกลาง		4.28	0.56	มาก		0.35	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยระดับปานกลางจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง ลองลงมาคือ ด้านการติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษา และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา สภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง รองลงมาคือ ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา ค่าดัชนีลำดับความต้องการการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวม มีค่าเท่ากับ 0.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการ

ศึกษา มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ด้านการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และด้านการติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ข้อคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยสรุปแนวทางได้ดังนี้ (1) ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา สถานศึกษาจะต้องกำหนดเป้าหมายการพัฒนาการจัดการศึกษา (2) ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง สถานศึกษาควรมีการคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (3) ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา โดยบุคลากรในสถานศึกษาดำเนินการตามแผนด้วยความมุ่งมั่น (4) ด้านการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาควรนำผลการดำเนินงานไปพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (5) ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา สถานศึกษาควรนำมาตรฐานการศึกษาไปประกาศใช้เพื่อเป็นตัวกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษา (6) ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ผู้ประเมินต้องมีความรอบครอบเพื่อให้การประเมินคุณภาพการศึกษาภายในมีประสิทธิภาพ (7) ด้านการติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สถานศึกษาควรนำข้อมูลจากการติดตามผลการดำเนินงานไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งแนวทางดำเนินงานดังกล่าวนี้ผู้บริหารต้องปลูกฝังให้คณะทำงานเห็นความสำคัญของงานประกันคุณภาพว่ามีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา กำหนดแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน ลงมือทำด้วยความตั้งใจมุ่งมั่นและต่อเนื่อง กำกับติดตาม และประเมินผลเพื่อหาทางแก้ปัญหาและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

5. อภิปรายผล

จากการสรุปผลการผู้วิจัยเสนอการอภิปรายผลเฉพาะประเด็นสำคัญดังนี้

สภาพปัจจุบันในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 นั้น บุคลากรในสถานศึกษายังขาดความรู้ความเข้าใจถึงการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามกฎกระทรวงพุทธศักราช 2561 บุคลากรในสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมน้อยในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา การจัดการศึกษาเพื่อวิเคราะห์มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการยังไม่ชัดเจน อีกทั้ง ไม่มีการวางแผนที่ดีเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ไม่มีการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่สถานศึกษาจัดทำไว้ การประเมินผลและตรวจสอบการดำเนินงานของไม่มีความละเอียดรอบคอบ ขาดการติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษา การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความล่าช้า ส่งผลให้การพัฒนาสถานศึกษาให้มีความภาพนั้นเกิดความล่าช้าด้วย

สภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่อง

มาจากบุคลากรในสถานศึกษาเล็งเห็นความสำคัญของการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึก เพราะถ้าหากการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษามีคุณภาพ จะเป็นพัฒนาระบบการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครอง นักเรียนและผู้ประกอบการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลทรัพย์ เลิศทวีสิน (2562) ที่ได้ศึกษา แนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน ตามกรอบนโยบายการปฏิรูประบบการประเมินและประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสถานศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาเอกชนดังกล่าวอยู่ในระดับมาก

ความต้องการการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ด้านการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และด้านการติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ตามลำดับ

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรในสถานศึกษา เล็งเห็นความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาและด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง เพราะเป็นสิ่งที่นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลทรัพย์ เลิศทวีสิน (2562) ที่ได้ศึกษา แนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน ตามกรอบนโยบายการปฏิรูประบบการประเมินและประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสถานศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า พิจารณาจากความต้องการจำเป็นสามอันดับแรกดังนี้ ด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ(PNI=0.11) จัดโครงสร้างการบริหารให้ครอบคลุมและรองรับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาโดยยึดประโยชน์ที่เกิดจากผู้เรียนเป็นสำคัญ และเน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานทุกฝ่าย ด้านการจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา (PNI=0.09) ควรกำหนดผู้รับผิดชอบในการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาระดับบุคคล ระดับสถานศึกษาในรูปแบบของคณะกรรมการ และด้านการจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (PNI=0.08) ควรนำผลการประเมินคุณภาพภายใน และภายนอกมาวิเคราะห์ เพื่อนำไปพัฒนาให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษาค่าดัชนีความต้องการการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.35 นั่นอาจเพราะว่า การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จะช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษา มีสิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจ มีคุณธรรมและเกิดความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชยา บำรุงเวช (2561) ที่ศึกษา การประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ในกระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนในสังกัดกลุ่มอัมพวา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ในกระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

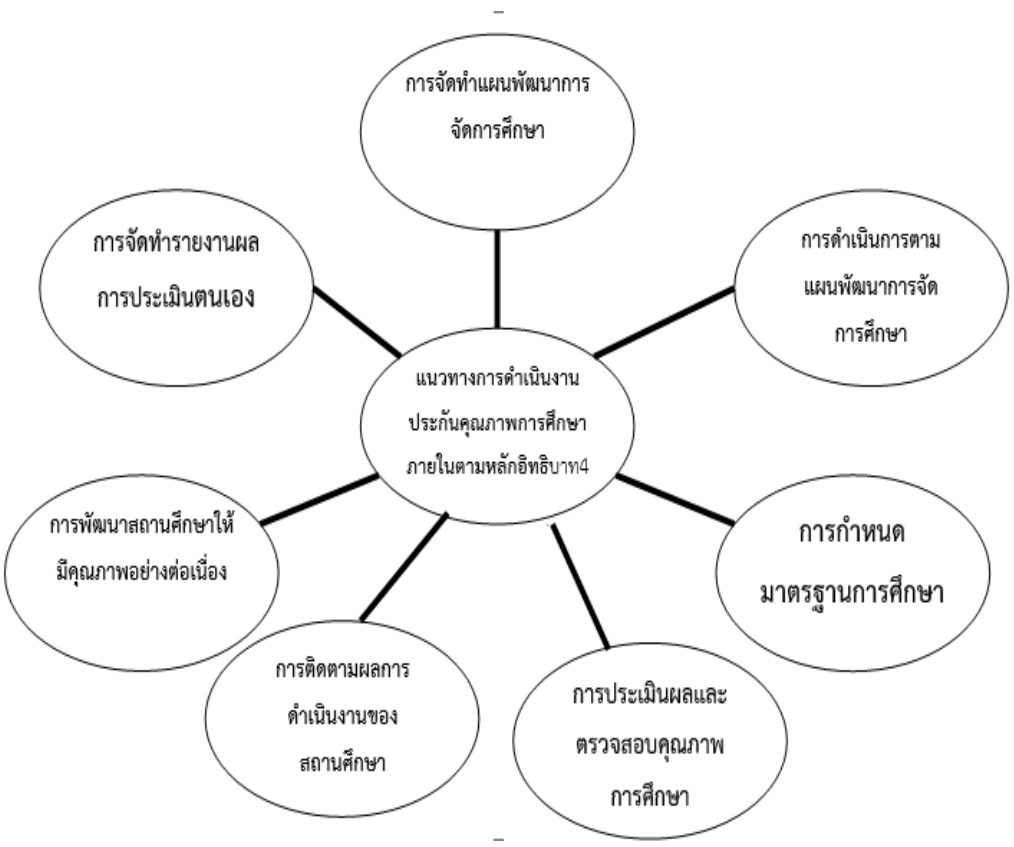
แนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ผู้วิจัยได้สรุป

แนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วย 7 ด้าน ด้าน 1) ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา สถานศึกษาจะต้องกำหนดเป้าหมายการพัฒนาการจัดการศึกษา 2) ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง สถานศึกษาควรมีการคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง 3) ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา โดยบุคลากรในสถานศึกษาดำเนินการตามแผนด้วยความมุ่งมั่น (4) ด้านการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาควรนำผลการดำเนินงานไปพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ 5) ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา สถานศึกษาควรนำมาตรฐานการศึกษาไปประกาศใช้เพื่อเป็นตัวกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษา 6) ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ผู้ประเมินต้องมีความรอบครอบเพื่อให้การประเมินคุณภาพการศึกษาภายในมีประสิทธิภาพ 7) ด้านการติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สถานศึกษาควรนำข้อมูลจากการติดตามผลการดำเนินงานไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษานั้นเป็นข้อปฏิบัติหรือขั้นตอนในการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ถ้าหากสถานศึกษามีแนวทางในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในที่ดี ก็จะส่งผลให้ผลการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพด้วย

สรุปการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ได้แนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้แนวทางที่เหมาะสมในการการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา ที่จะนำไปพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์สินี วาดวงศ์ (2561) ที่ได้ศึกษา การพัฒนาแนวทางการประกันคุณภาพภายใน สำหรับสถานศึกษาสังกัด สำ นักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า แนวทางที่เหมาะสมสำหรับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาบึงกาฬ ประกอบด้วย 2 กิจกรรมหลัก ได้แก่ 1) กำหนดมาตรฐานและการจัด ระบบบริหารและสารสนเทศ ประกอบด้วย 1.1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และ 1.2) จัด ระบบบริหารและสารสนเทศ 2) กำหนดแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การติดตามตรวจสอบการประกันคุณภาพภายใน ประกอบด้วย 2.1) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2.2) ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 2.3) จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา 2.4) จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2.5) จัดทำรายงานประจำ ปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน และ 2.6) จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

6. องค์ความรู้ใหม่

แนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มี 7 แนวทาง ดังภาพ



7. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ด้านการจัดทำรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา และด้านการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาการจัดการศึกษา ที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรก สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ควรนำมาพิจารณาในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะนำในการไปใช้

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ควรนำผลการวิจัยแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามหลักอิทธิบาท 4 ของสถานศึกษา ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) ควรมีการศึกษาแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่อื่นๆ

2) ควรมีการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3

8. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กานต์สินี วาดวงศ์ (2561). การพัฒนาแนวทางการประกันคุณภาพภายใน สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. *Journal of Educational Administration and Supervisor, Mahasarakham University*. 9(1), 281-294.

กุลทรัพย์ เลิศทวีสิน (2562). แนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน ตามกรอบนโยบายการปฏิรูประบบการประเมินและประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสถานศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร. *วารสารรัชต์ภาคย์*. 13(30), 201-215.

จิราภรณ์ ผันสว่าง. (2562). *ผู้นำกับการเป็นนักบริหารการศึกษามืออาชีพ*. มหาสารคาม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ณัฐชยา บำรุงเวช (2561). การประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ในกระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนในสังกัดกลุ่มอัมพวา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. (2564). *รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.

ภาษาอังกฤษ

Bamrungvej N. (2018). The application of Idthibat 4 in quality assurance processes within educational institutions: A case study of schools under the Amphawa group. Samut Songkhram Primary Educational Service Area Office. graduate school Buddhism. Graduate school: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

Lertthaweesin K.. (2019). Guidelines for internal quality assurance operations according to the policy framework Reforming the educational assessment and quality assurance system of educational institutions in private educational institutions. *Ratchapark Journal*. 13(30), 201-215.

Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (1996). *Thai Tripitaka Mahachulalongkornrajavidya laya edition*. Bangkok: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

Ministry of Education. (2010). *National Education Act 1999 and its amendments. (No. 2) 2002 and (No. 3) 2010.* Bangkok: printing company, delivery of goods and parcels.

Phansawang J.. (2019). *Leadership and being a professional educational administrator*. Mahasarakham: Printing University Rajabhat Maha Sarakham.

Roi Et Primary Educational Service Area Office 3. (2021). *Performance Report Fiscal Year 2021*. Office of the Basic Education Commission Ministry of Education.

Secretariat of the Senate. (2017). *Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2560*. Bangkok: Secretariat of the Senate.

Wadwong K.. (2018). Development of guidelines for internal quality assurance for affiliated educational institutions Bueng Kan Primary Educational Service Area Office. *Journal of Educational Administration and Supervisor, Mahasarakham University.* 9(1), 281-294.

การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อส่งเสริมสุขภาวะของชุมชน ตำบลบ้านเดื่อ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

An Application of the Principles of Sanghavatthu 4 for Enhancing the Health of Community in Ban Dau Subdistrict, Maung District, Nongkhai Province

พระครูสัทธาธรรมาภิรม ปสนฺโน (แซ่ตั้ง)
PhrakhruSatthathammaphirom Pasanno (Saetang)
บุญส่ง สินธุ์นอก
Bunsong Sinnok
พระมหาไพฑูรย์ สิริธมฺโม
Phra Maha Paitoon Siridhammo
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
E: mail: 6502205003@mcu.ac.th

(**Received**: July 28, 2024/ **Revised**: August 25, 2024/ **Accepted**: August 29, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาหลักสังคหวัตถุ 4 ในพระพุทธศาสนา (2) เพื่อศึกษาสภาพการส่งเสริมสุขภาวะของชุมชนตำบลบ้านเดื่อ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย และ (3) เพื่อการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อส่งเสริมสุขภาวะของชุมชน ตำบลบ้านเดื่อ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพโดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 25 คน/รูป วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ข้อเสนอข้อมูลเชิงพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า:

หลักสังคหวัตถุ 4 ในพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย 1. ทาน การให้ การเสียสละ การแบ่งปันเพื่อประโยชน์แก่คนอื่น ช่วยปลูกฝังให้เป็นคนที่ไม่เห็นแก่ตัว แบ่งปันกัน 2. ปิยวาจา การพูดจาด้วยถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน จริงใจ ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์ เหมาะกับกาลเทศะ พูดดีต่อกัน 3. อัตถจริยา ช่วยเหลือกัน และ 4. สมานัตตตา คือ การปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย

สภาพการส่งเสริมสุขภาวะของชุมชนตำบลบ้านเดื่อ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย เป็นการจัดการปัญหาของชุมชน ในแต่ละด้าน ดังนี้ (1) ด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและสะอาด การสร้างและบำรุงรักษาสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขภาพ (2) ด้านศีล การเคารพสิทธิและความเท่าเทียม การให้ข้อมูลและการตัดสินใจด้วยความสมัครใจ (3) ด้านจิต การสนับสนุนสุขภาพจิต การสร้างความเชื่อมั่นและความหวัง (4) ด้านปัญญา การให้การศึกษาและการสร้างความรู้ การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อส่งเสริมสุขภาวะของชุมชนตำบลบ้านเดื่อ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ประกอบด้วย (1) ทาน การบริจาคอาหารและสิ่งของ (2) ปิยวาจา การให้คำแนะนำเชิงสุขภาพ คือ ปิยวาจาสามารถใช้เพื่อแนะนำแนวทางการดูแลสุขภาพที่ดี (3) อัตถจริยา ความซื่อสัตย์ ความเท่าเทียม 1. ความเป็นธรรม ความเอื้อเฟื้อ ความเสมอภาค (4) สมานัตตตา เพื่อการส่งเสริมสุขภาวะ คือทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอกันในชนทั้งหลาย

คำสำคัญ: การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4; ส่งเสริมสุขภาวะ; ชุมชน

Abstract

The purposes of this research are; (1) to study the principles of Sangahavatthu 4 in Buddhism (2) to study the state of enhancing the health of the community in Ban Dau Subdistrict, Muang District, and Nongkhai Province and (3) to apply the principles of Sangahavatthu 4 for enhancing the health of the community in Ban Dau Subdistrict, Muang District, Nongkhai Province. The qualitative methodology is applied by studying the documents and related researches including the in depth of interviews from the 25 key informants and analyzes the data by using descriptive analysis. The results of the research are found as follows

The research results found that:

The 4 principles of Sangha Vatthu in Buddhism include: 1. Giving, giving, sacrificing, and sharing for the benefit of others. Help cultivate people who are selfless and share with each other. 2. Piyawaja: speaking with sweet, sweet, sincere words, not rude or aggressive. say useful things Suitable for the occasion, speaking kindly to each other, 3. Atthachariya, helping each other, and 4. Samanatta, which is to behave consistently and consistently.

Conditions of promoting health of the community in Ban Duea Subdistrict, Mueang District, Nong Khai Province It is the management of community problems in each aspect as follows: (1) physical aspect, a safe and clean environment Creation and maintenance of health facilities (2) Morality, respect for rights and equality Voluntary provision of information and decision making (3) Psychological aspect, mental health support Building confidence and hope (4) Intellectual aspect, providing education and creating knowledge.

Application of the 4 principles of Sangha Vatthu to promote community health. Ban Duea Subdistrict, Mueang District, Nong Khai Province, consisting of (1) alms, donations of food and items (2) Piyawaja, providing health advice, that is, Piyawaja can be used to suggest guidelines for good health care (3) Atthachariya, honesty Equality 1. Fairness, generosity, equality (4) Samanatata to promote health. is to act consistently Practice consistently among all people.

Keywords: An Application of the Principles of Sanghavatthu 4; Enhancing the Health; Community

1. บทนำ

สภาพสังคมของชุมชนตำบลบ้านเดื่อ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย เป็นพื้นที่ติดกับแม่น้ำโขงและประเทศลาว ในตลอดช่วงระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมา ประชาชน ในชุมชนต้องเผชิญกับปัญหามากมาย ทั้งปัญหาเศรษฐกิจที่เกิดจากโรคระบาดโควิด 19 ที่มีการเชื่อมโยงกับปัญหาเศรษฐกิจของการดำเนินชีวิตรอบด้าน ปัญหาความขัดแย้งทางด้านความคิด และปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองที่มีการแบ่งแยกทางความคิดเห็นทั้งในโลกแห่งความเป็นจริงและโลกออนไลน์ ที่ยังคงมีให้เห็นอย่างต่อเนื่องมาถึงปัจจุบัน ปัญหาด้านเศรษฐกิจ หรือปัญหาด้านสังคมต่าง ๆ กระทบต่อประชาชนทั้งทางตรง และทางอ้อม เช่น ด้านสังคมขาดการ พึ่งพาอาศัยกัน ขาดความสัมพันธ์อันดี ความรักใคร่กลมเกลียว และการไว้เนื้อเชื่อใจกันในชุมชนอัน ส่งผลทำให้ชุมชนมีความสุขลดลง ด้านเศรษฐกิจ นั้นการพึ่งพาตนเองโดยการสร้างธุรกิจในชุมชน ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะนำความสำเร็จมาสู่ชุมชน หรือการพัฒนาด้านการศึกษาการแสวงหาความรู้ข้อมูล ข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ การแลกเปลี่ยนความรู้ก็เปลี่ยนแปลงไป สิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อปากท้อง ความสมบูรณ์ของชุมชน การพัฒนาชุมชน และความสุขในตัวประชากรเหล่านั้น การปรับโครงสร้าง รากฐานของสังคมให้แข็งแรงขึ้น เข้มแข็งขึ้น ด้วยการพัฒนาคนในสังคมทางด้านจิตใจ ให้เป็นคนดีมี ความคิดเห็นที่ถูกต้องมีปัญญาพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตได้อย่างดี เพื่อความสงบสุขในสังคมไทย หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา เห็นว่าการที่คุณธรรมต่าง ๆ จะเจริญงอกงามขึ้นได้นั้นจำเป็นจะต้อง อาศัยสภาพแวดล้อมที่ดี การจัดระเบียบสังคมให้ดีงาม และเกื้อกูลแก่คุณธรรมดังกล่าวจึงมีความสำคัญมาก ด้วยเหตุนี้จึงมีหลักธรรมอยู่หลายประการที่ทำให้คนในสังคม และสภาพแวดล้อม ได้รับการจัดสรรก่อให้เกิดชีวิตที่ดีร่วมกันเพื่อให้คุณธรรมภายในเจริญงอกงาม (จำนงค์ อดิวัฒนสิทธิ์, 2545: 78)

พระพุทธศาสนาถือว่าเป็นศาสนาแห่งสันติสุข การรู้จักให้อภัยแก่กันอย่างแท้จริงเพราะพระพุทธศาสนาสอนให้เรามีความรักรวมไปถึงการให้อภัยแก่เพื่อนมนุษย์อย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ดังปรากฏในวัฒนธรรมของสังคมไทย ชาวพุทธเมื่อเราพลั้งเผลอทำผิดต่อกันเกิดความเข้าใจผิดกันเกิดความขัดแย้งกันเราก็จะแสดงความรักความเมตตาและมักให้อภัยซึ่งกันและกันข้อนี้เป็นการแสดงออกถึงวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทยซึ่งได้รับอิทธิพล ด้านวัฒนธรรม คำสอน มาจากพระพุทธศาสนาแทบทั้งสิ้น พระพุทธศาสนามีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่ วัฒนธรรม ความคิด และการประพฤติ ปฏิบัติดีของคนไทย การทำความดีต่อกันในระหว่างวงศ์ญาติมิตรสหายเป็นคุณสำคัญที่ต้องเอาใจใส่อย่างยิ่ง เพราะสามารถสมัครสมานยึดเหนี่ยวน้ำใจให้รักใคร่กัน ให้นึกถึงกันด้วยความขอบคุณโลก คือ ชุมชนที่ตั้งอยู่ด้วยความสุขสงบ ก็เพราะอาศัยศีลอาศัยสังคหธรรม คือ ธรรมเครื่องยึดยึดเหนี่ยวใจให้ รักกัน เป็นความดีที่นิยมยกย่องเชิดชูของโลกทุกสมัย ทั้งอดีตอนาคต และปัจจุบัน โดยเฉพาะ หลักสังคหวัตถุ 4 ที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจคน และประสานหมู่ชนไว้ให้มีความสามัคคีกัน (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย/11/210/170)

ตามทัศนะทางพระพุทธศาสนาสังคมที่มีความสุขเป็นภาวะและลักษณะของความสงบ ที่ปราศจากการเบียดเบียนหรือความรุนแรงและมองว่าการอยู่ร่วมกันด้วยโดยไม่มีทุกข์ทั้งในมิติของบุคคลและสังคม เป็นหลักประกันของความมั่นคงในชีวิต “เพราะหากปราศจากความมั่นคงเสียแล้ว ความสุขที่ถาวรก็ไม่อาจหาได้ในโลกนี้” พระพุทธศาสนาได้ชื่อว่าเป็นศาสนาแห่งการสร้างความสุขสงบ เนื่องจากมีหลักปฏิบัติที่ควบคุมพฤติกรรมมนุษย์ ไม่ให้ล่วงละเมิดหรือเบียดเบียนผู้อื่น ซึ่งเป็นต้นต่อแห่งความขัดแย้ง และความรุนแรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักพุทธธรรม ที่ทำให้เกิดความสงบ ทั้งในระดับปัจเจกชน สังคมประเทศชาติและสังคมโลก ซึ่งก่อให้เกิดความสุขสงบอย่างแท้จริง โดยมีจุดเริ่มต้นมาจาก จิตใจ และจากระดับปัจเจกชน ขยายผลไปสู่มวลมนุษยชาติ เพราะการเมืองกับศีลธรรม จึงเป็นเรื่องที่สัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก (ธรรมรักษา, 2536: 61)

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในด้านต่าง ๆ ทำให้การดำเนินชีวิต และความเป็นอยู่ของคนในสังคมเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม การสื่อสารที่ไร้ขีดจำกัด ความรู้ที่มาจากแหล่งต่าง ๆ ทั่วทุก มุมโลก การก้าวเข้าสู่การแข่งขันพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีมีอุตสาหกรรมในเชิงพาณิชย์มากขึ้นและมีการค้าขายกันอย่างเสรี ทำให้คนในสังคมมีค่านิยมทางวัตถุสูงขึ้น นำไปสู่การเอารัดเอาเปรียบซึ่งกันและกันเพื่อมุ่งแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพรรคพวกมากกว่าที่จะคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมซึ่งในขณะที่เน้นการเปลี่ยนแปลงของวัตถุอย่างต่อเนื่องนี้ ในทางตรงกันข้ามบุคคลในสังคม กลับมีปัญหาด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ทำให้เกิดภาวะการขาดสมดุลทั้ง ทางจิตใจ และทางวัตถุก่อให้เกิดปัญหาสังคมขาดระเบียบวินัย ขาดความรับผิดชอบ เกิดปัญหาทุจริต คอรัปชั่นกันในทุกวงการ ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาการแพร่ขยายของโรคเอดส์ และการติดยาเสพ ติดอย่างรุนแรงในสังคม ตลอดจนปัญหาทางคุณธรรมจริยธรรม การบริการประชาชนจึงเป็นหนึ่งในภารกิจการ “บำบัดทุกข์บำรุงสุข” ของกระทรวงมหาดไทย โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ประชาชนได้รับ บริการที่สะดวกทั่วถึงและเป็นการประสานเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ในระหว่างประชาชนกับข้าราชการ (พุทธทาสภิกขุ, 2551: 86)

อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ต้องเผชิญ กับปัญหามากมายที่เกิดขึ้นในสังคม เช่น หนุ่มวัย 30 ชาว อ.รัตนวาปี จ.หนองคาย คลุ้มคลั่งใช้อีโต้ไล่ฟันชาวบ้านเจ็บสาหัส 2 ราย หลังก่อเหตุตำรวจเข้าระงับเหตุวิ่งหนีก่อนสบโอกาสปีนหนีตำรวจขึ้นไปหลบบนต้นมะพร้าว ใช้ลูกมะพร้าวเป็นอาวุธโยนใส่ตำรวจไม่ให้เข้าใกล้ใช้เวลา 5 ชั่วโมงก่อนจับกุมได้ ด้านญาติเผยวันๆไม่ทำอะไร อยากให้นำไปรักษาและนำออกจากชุมชนด่วนเพราะเป็นบุคคลอันตรายกับศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอำเภอเมืองหนองคาย แก้ไขปัญหาผู้เสพติดเพื่อเข้าสู่การบำบัดรักษาและฟื้นฟูสภาพทางสังคมเพื่อให้กลับมาใช้ชีวิตอย่างปกติ วันที่ 30 มกราคม 2566 เวลา 13.30 น. นายประยูร อรัญรุท นายอำเภอเมืองหนองคาย/ผอ.ศป.ปส.อ.เมืองหนองคาย นายเดชมนตรี ผิวเหลือง ปลัดอาวุโส นายธวัชชัย กงเพชร ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานความมั่นคง ได้มอบหมายให้นายพชร ทองสุข ปลัดอำเภอผู้รับผิดชอบประจำตำบลวัดธาตุ พร้อมสมาชิก อส.อ.เมืองหนองคาย ออกระงับเหตุและควบคุมผู้ป่วยที่มีอาการทางจิตจากการใช้สารเสพติด ซึ่งได้รับแจ้งจากญาติผู้ป่วยฯ (ภรรยา) ว่าสามีตนมีพฤติกรรมเสพยาบ้า และมีอาการคลุ้มคลั่ง อาละวาดและจะทำร้ายร่างกายภรรยา บางทีก็พูดอยู่คนเดียวเป็นที่หวาดกลัวของประชาชนบริเวณบ้านสร้างประทาย หมู่ที่ 10 ตำบลวัดธาตุ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย และได้ตรวจปัสสาวะพบสารเสพติด (ยาบ้าและกัญชา) และศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอำเภอเมืองหนองคาย ได้ระงับเหตุและควบคุมผู้ป่วยที่มีอาการทางจิตจากการใช้สารเสพติดซึ่งได้รับแจ้งจากญาติของผู้ป่วยว่ามีชายอาการคุ้มคลั่งทำลายทรัพย์สินภายในบ้านจึงได้เข้าควบคุมนำตัวส่งโรงพยาบาลเพื่อเข้าสู่ศูนย์คัดกรองฯ เพื่อบำบัดรักษาและส่งศูนย์ฟื้นฟูเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กลับมาใช้ชีวิตอย่างปกติ เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2566 นายประยูร อรัญรุท นายอำเภอเมืองหนองคาย/ผอ.ศป.ปส.อ. เมืองหนองคาย นายเดชมนตรี ผิวเหลือง ปลัดอาวุโส นายธวัชชัย กงเพชร ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานความมั่นคง ได้มอบหมายให้ นายภัทรพงศ์ บุ่งนาแซง ปลัดอำเภอฝ่ายความมั่นคง พร้อมสมาชิก อส.อ. เมืองหนองคาย ออกระงับเหตุควบคุมผู้ป่วยที่มีอาการทางจิตจากการใช้สารเสพติด อันจะส่งผลต่อความสุขสงบในชีวิตของพวกเขา โดยทางหน่วยงานภาครัฐได้จัดให้มีส่วนราชการ หน่วยงานต่างที่เป็นตัวแทนของรัฐตั้งอยู่ในพื้นที่เพื่อทำหน้าที่ในการ บำบัดความทุกข์ เพิ่มความสุขให้ประชาชน โดยการพัฒนาจังหวัดตามนโยบายของรัฐบาลการป้องกัน ภัยพิบัติสาธารณะแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดการป้องกัน และปราบปรามการตัดไม้ทำลายป่า และทรัพยากรธรรมชาติการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว และการค้ามนุษย์การคุ้มครองป้องกัน หรือช่วยเหลือประชาชนผู้ด้อยโอกาสให้ได้รับความ

เป็นธรรมและการบังคับ การให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยในสังคมตามนโยบายของรัฐบาลในระดับจังหวัด มีผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจสั่งการบังคับบัญชากำกับดูแล บรรดาข้าราชการและพนักงานของรัฐในเขตจังหวัดยกเว้นข้าราชการพลเรือนในพระองค์ข้าราชการทหารข้าราชการฝ่ายตุลาการ ข้าราชการฝ่ายอัยการ ข้าราชการในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พนักงานในสำนักงาน คณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด และข้าราชการในสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด หน่วยงานในตำบลบ้านเดื่อ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคายเป็นหน่วยงานของรัฐ ที่ทำหน้าที่ให้บริการประชาชนโดยไม่เลือกปฏิบัติเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงความยุติธรรมได้ด้วยความสะดวกรวดเร็วเป็นธรรมประหยัด เสมอภาคและทั่วถึงหน้าที่ของข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐจึงเป็นกลไกกำลังสำคัญที่ขับเคลื่อนสร้าง ความสุขให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยรวดเร็วเป็นธรรมและอำนวยความสะดวกให้ประชาชนในชุมชนเกิดความเชื่อถือศรัทธาและบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานจึงจำเป็นต้องมีระบบงานที่ดีบุคลากรมีความรู้ความสามารถจึงเห็นว่าหลักธรรมเป็นสิ่งสำคัญและเหมาะสมที่จะนำมาใช้โดยเฉพาะ

หลักธรรมในพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นศาสนาที่คนไทยส่วนมากยอมรับนับถือมีหลักธรรมที่ครอบคลุมและเหมาะสมสำหรับนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้หลายกรณีโดยเฉพาะด้านการให้การบริการประชาชนนั้น จากที่กล่าวมาข้างต้นถึงปัญหาต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่และความสุขของประชาชนในชุมชนผู้วิจัยจึงสนใจในการนำหลักธรรมเรื่องหลักสังคหวัตถุ 4 นำมาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างภาวะสุขในชุมชนเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคายจังหวัดหนองคาย ซึ่งปัจจุบันการพัฒนาสังคมและการสร้างสุขให้เกิดขึ้นในสังคมเป็นเรื่องสำคัญมากทำให้ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษากระบวนการเสริมสร้างภาวะสุขด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 ในชุมชน ตำบลบ้านเดื่อ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาหลักสังคหวัตถุ 4 ในพระพุทธศาสนา

2.2 เพื่อศึกษาสภาพการส่งเสริมสุขภาวะของชุมชนตำบลบ้านเดื่อ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

2.3 เพื่อการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อส่งเสริมสุขภาวะของชุมชน ตำบลบ้านเดื่อ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาวะของชุมชน ตำบลบ้านเดื่อ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จากการศึกษาคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา เอกสารที่เกี่ยวข้องและการเก็บข้อมูลภาคสนาม จากการลงพื้นที่จริง โดยการสังเกต เข้าร่วมกิจกรรม และการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง ตามกรอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์กลุ่มประชาชนที่กำหนด เพื่อได้ผลการวิจัยตามกรอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.2 กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ประชากรที่จะเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นประชาชนที่อาศัยอยู่ในชุมชนตำบลบ้านเดื่อ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้ 1. พระคิลานุปัฏฐาก จำนวน 10 รูป 2. กลุ่มผู้นำท้องถิ่น

จำนวน 5 คน 3. กลุ่มปราชญ์ชาวบ้าน ในฐานะผู้มีภูมิปัญญา จำนวน 5 คน 4. กลุ่มโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 5 คน รวมทั้ง จำนวน 25 รูป/คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์ ซึ่งประกอบไปด้วย แบบสัมภาษณ์ การสร้างแบบสัมภาษณ์ มีขั้นตอนดังนี้ 1. ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารขั้นปฐมภูมิ ได้แก่พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับแปล ของมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2539 2. ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารขั้นทุติยภูมิ ซึ่งเป็นข้อมูลงานวิจัย บทความ เอกสาร ตำราทางวิชาการ เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาวะชุมชน คุณธรรม เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางการให้สัมภาษณ์ ข้อมูลที่ได้รับจากขั้นตอนที่ 1) และ 2) มาเป็นประเด็นคำถามแบบสัมภาษณ์ แล้ว นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของ อาจารย์ที่ปรึกษานำแบบสัมภาษณ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความเหมาะสมและถูกต้องของ คำถามเนื้อหา ภาษา และวิจัยนำข้อเสนอแนะจากผู้เชียวชาญไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำ ชี้แนะแก้ไขแบบสัมภาษณ์ จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้แก้ไขเครื่องมือวิจัย เมื่อผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบร่างเครื่องมือวิจัยแล้ว ผู้วิจัยได้นำ ข้อแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือวิจัยให้สมบูรณ์ก่อนนำไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล สำคัญและบันทึกข้อมูลเชิงประจักษ์

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็นได้แก่ (1) การเก็บรวบรวมข้อมูล เอกสาร (2) การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ดังนี้

1) การรวบรวมข้อมูลเอกสาร

การรวบรวมข้อมูลเอกสาร การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (การวิจัยเชิงสำรวจ) ในส่วนของการศึกษาเอกสาร เป็นการศึกษาค้นคว้ารวบรวม ข้อมูลเอกสาร ซึ่งมีรายละเอียดในการศึกษา ดังนี้ 1) ศึกษา ค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลเอกสารและหลักฐานจากคัมภีร์ หนังสือ ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานวิจัย ตลอดจนเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ทั้งภาษาไทยและอังกฤษ เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการส่งเสริมสุขภาวะในชุมชนตำบลบ้านเดื่อ 2) ศึกษาวิเคราะห์หลักพุทธธรรมในการส่งเสริมสุขภาวะในชุมชนตำบลบ้านเดื่อ 3) สรุปผลการศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการส่งเสริม สุขภาวะในชุมชนตำบลบ้านเดื่อ

2) การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม

การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม เป็นขั้นตอนหลังจากการศึกษาทางเอกสาร แล้ว มีวิธีการเก็บข้อมูลตามลักษณะของเครื่องการวิจัย สำรวจพื้นที่ที่มีการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการส่งเสริมสุขภาวะกำหนดพื้นที่ในการวิจัย ซึ่งได้แก่ ชุมชนตำบลบ้านเดื่อ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ขอหนังสืออนุญาตสัมภาษณ์จากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย ออกหนังสือนัดกลุ่มเป้าหมายพร้อมกำหนดวันเวลา และการส่งประเด็นที่ ต้องการทราบล่วงหน้า เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้มีเวลาเตรียมข้อมูลเตรียมความพร้อมของเครื่องมือและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง ประชุมร่วมกับผู้ช่วยวิจัย และแบ่งหน้าที่ในการเก็บข้อมูลเพื่อความสะดวก รวดเร็ว และได้ข้อมูลครบถ้วนตามที่ต้องการ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการเดินทางไปสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายตามวัน เวลาและสถานที่ที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก และการบันทึกข้อมูลจากหลักฐานเชิง ประจักษ์คือการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการส่งเสรมสุขภาวะในชุมชนตำบลบ้านเดื่อ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลวิธีวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ประเด็นปัญหาเป็นตัวตั้ง แล้วหาคำตอบจากข้อมูลที่เก็บและรวบรวมไว้ เพื่อให้เป็นไปตามกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยที่ได้ตั้งไว้แล้ว ส่วนข้อมูลสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องวิเคราะห์ด้วยวิธีการเชิงพรรณนา ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมแนวคิด ทฤษฎี ทางด้านพระพุทธศาสนาเถรวาท และทางโลกโดยการศึกษาจากเอกสารทางวิชาการที่มีความน่าเชื่อถือ เพื่อที่จะเป็นการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานภาคสนาม ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัย องค์ความรู้จากการวิจัย แล้วนำผลการวิเคราะห์ไปสังเคราะห์โดยวิธีการพรรณนา หลังจากวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลโดยการพรรณนาความ เนื้อหาบางส่วนในงานวิจัยนี้จะนำเสนอในรูปแบบของข้อมูล แผนภาพประกอบ ผลการวิจัย และการอธิบายความประกอบ เพื่อแสดงให้เห็นความสัมพันธ์หรือความเชื่อมโยงกันของเนื้อหา โดยการนำเสนอมุ่งตอบประเด็นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำเสนอข้อค้นพบสำคัญในการวิจัย รวมทั้งการสร้างชุดความรู้ในการวิจัย การสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะจากการวิจัย

4. ผลการวิจัย

หลักสังคหวัตถุ 4 ในพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย 1. ทาน การให้ การเสียสละ การแบ่งปันเพื่อประโยชน์แก่คนอื่น ช่วยปลูกฝังให้เป็นคนที่ไม่เห็นแก่ตัว แบ่งปันกัน 2. ปิยวาจา การพูดจาด้วยถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน จริงใจ ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์ เหมาะกับกาลเทศะ พูดดีต่อกัน 3. อัตถจริยา ช่วยเหลือกัน และ 4. สมานัตตตา คือ การปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย การทำตัวให้เข้ากันได้ เป็นเพื่อนร่วมทุกข์ร่วมสุขกัน ไม่เอาเปรียบ ร่วมเผชิญ และแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์สุขร่วมกัน จากการสัมภาษณ์ประชาชนในพื้นที่พบว่า ประชาชนส่วนมากไม่ค่อยเข้าใจในข้อหลักของธรรมะในแต่ละข้อของสังคหวัตถุ 4 แต่การทำของประชาชนซึ่งจากการวิเคราะห์แล้วมีความสอดคล้องกับหลักสังคหวัตถุทุกข้อ

สภาพการส่งเสริมสุขภาวะของชุมชนตำบลบ้านเดื่อ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย เป็นการจัดการปัญหาของชุมชน ในแต่ละด้าน ดังนี้ (1) ด้านกายภาพ 1. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและสะอาด 2. การสร้างและบำรุงรักษาสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขภาพ 3. การส่งเสริมการออกกำลังกายและกิจกรรมทางกาย 4. การจัดการอาหารและโภชนาการ 5. การจัดการโรคและการป้องกันโรค 6. การส่งเสริมสุขภาพจิตและการสนับสนุนทางสังคม (2) ด้านศีล 1. การเคารพสิทธิและความเท่าเทียม 2. การให้ข้อมูลและการตัดสินใจด้วยความสมัครใจ 3. การปฏิบัติที่ถูกต้องตามหลักจริยธรรม 4. การสนับสนุนและส่งเสริมสุขภาพจิต 5. การส่งเสริมความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ 6. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในชุมชน 7. การป้องกันและลดความรุนแรง (3) ด้านจิต 1. การสนับสนุนสุขภาพจิต 2. การสร้างความเชื่อมั่นและความหวัง 3. การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในชุมชน 4. การจัดการความเครียดและความวิตกกังวล 5. การส่งเสริมการดูแลตนเองทางจิตใจ 6. การให้การสนับสนุนในเวลาวิกฤติ 7. การส่งเสริมการพัฒนาทางจิตวิญญาณ (4) ด้านปัญญา 1. การให้การศึกษาและการสร้างความรู้ 2. การสนับสนุนการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจ 3. การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลในการจัดการสุขภาพ 4. การวิจัยและการพัฒนาความรู้ใหม่ 5. การสร้างแนวทางและนโยบายด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ 6. การเสริมสร้างศักยภาพในการเรียนรู้ตลอดชีวิต 7. การประยุกต์ใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหาสุขภาพ

การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อส่งเสริมสุขภาวะของชุมชน ตำบลบ้านเดื่อ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ประกอบด้วย (1) ทาน 1. การบริจาคอาหารและสิ่งของ 2. การให้ความรู้และการศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพ 3. การให้บริการทางการแพทย์ฟรีหรือในราคาที่เข้าถึงได้ 4. การสร้างพื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับ

การออกกำลังกาย 5. การส่งเสริมสุขภาพจิตและการสนับสนุนทางจิตใจ 6. การส่งเสริมการใช้ชีวิตอย่างมีสุขภาพดี 7. การสนับสนุนการดูแลผู้สูงอายุและผู้ป่วย (2) ปิยวาจา 1. การให้คำแนะนำเชิงสุขภาพ คือ ปิยวาจาสามารถใช้เพื่อแนะนำแนวทางการดูแลสุขภาพที่ดี 2. การสร้างการตระหนัก คือ การใช้ปิยวาจาเพื่อเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี 3. การสนับสนุนกิจกรรมสุขภาพ คือ การใช้ปิยวาจาเพื่อสนับสนุนและสร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ (3) อัตถจริยา เพื่อการส่งเสริมสุขภาพเน้นไปที่การกระทำที่เป็นไปตามค่านิยมหรือหลักการที่ถือว่าเป็นที่ยอมรับในสังคมเพื่อสุขภาพที่ดีของบุคคลหรือชุมชน นี่เป็นตัวอย่างบางประการดังนี้ 1. ความซื่อสัตย์ 2. ความเท่าเทียม 1. ความเป็นธรรม 4. ความเอื้อเฟื้อ 5. ความเสมอภาค (4) สมานัตตตา เพื่อการส่งเสริมสุขภาวะ คือทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอกันในชน ทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยร่วมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะแก่ฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าที่ของรัฐได้มีการปฏิบัติสม่ำเสมอ

5. อภิปรายผล

หลักสังคหวัตถุ 4 ในพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย 1. ทาน การให้ การเสียสละ การแบ่งปันเพื่อประโยชน์แก่คนอื่น ช่วยปลูกฝังให้เป็นคนที่ไม่เห็นแก่ตัว แบ่งปันกัน 2. ปิยวาจา การพูดจาด้วยถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน จริงใจ ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์ เหมาะกับกาลเทศะ พูดดีต่อกัน 3. อัตถจริยา ช่วยเหลือกัน และ 4. สมานัตตตา คือ การปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย การทำตัวให้เข้ากันได้ เป็นเพื่อนร่วมทุกข์ร่วมสุขกัน ไม่เอาเปรียบ ร่วมเผชิญ และแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์สุขร่วมกัน จากการสัมภาษณ์ประชาชนในพื้นที่พบว่า ประชาชนส่วนมากไม่ค่อยเข้าใจในข้อหลักของธรรมะในแต่ละข้อของสังคหวัตถุ 4 แต่การทำของประชาชนซึ่งจากการวิเคราะห์แล้วมีความสอดคล้องกับหลักสังคหวัตถุทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูสถิตพัฒนโสภณ (ไพฑูรย์ ฐิตโสภโณ) (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมบทบาทด้านสาธารณะสงเคราะห์ตามหลักเชิงพุทธของพระคิลานุปัฏฐาก จังหวัดลำพูน” ผลการวิจัยพบว่า สาธารณะสงเคราะห์ในพระพุทธศาสนามีมาตั้งแต่สมัยพุทธกาล พระพุทธเจ้าพระองค์ทรงมีพระเมตตาเป็นแนวทางแห่งการสงเคราะห์เวไนยสัตว์โลกที่ทรงมีความปรารถนาให้พระสาวกได้ยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติในการสาธารณะสงเคราะห์แก่ชาวโลก พระสงฆ์จึงมีภาระหน้าที่สำคัญที่ต้องการสงเคราะห์ประชาชนเพื่อให้พ้นจากความทุกข์ทั้งหลาย การสาธารณะสงเคราะห์ จึงเป็นกิจของพระสงฆ์ สำหรับผู้จัดการสาธารณะสงเคราะห์โดยส่วนมากได้แก่ วัดหรือเจ้าอาวาส เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีด้านสาธารณะสงเคราะห์ของพระคิลานุปัฏฐาก จังหวัดลำพูน พบว่าพระคิลานุปัฏฐาก จังหวัดลำพูน ได้ดำเนินงานตามกรอบของมหาเถรสมาคม ผ่านรูปแบบการทำกิจกรรมสาธารณะประโยชน์คือ การดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล การช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นซึ่งเป็นไปเพื่อการ 3) การช่วยเหลือเกื้อกูลสถานที่อันเป็นสาธารณสมบัติ และ การช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชนทั่วไป เพื่อส่งเสริมบทบาทด้านสาธารณะสงเคราะห์ตามหลักเชิงพุทธของพระคิลานุปัฏฐาก จังหวัดลำพูน พบว่า จะมีรูปแบบในการดำเนินงานตามหลัก สังคหวัตถุ เพื่อเป็นแบบแผนแนวทางในการดำเนินงานในฐานะเป็นพระสงฆ์ผู้มีบทบาทด้านสาธารณะสงเคราะห์อย่างแท้จริงตามแนวทางพระพุทธศาสนาจึงเรียกว่าได้ว่า เป็นการส่งเสริมบทบาทด้านสาธารณะสงเคราะห์ตามหลักเชิงพุทธของพระคิลานุปัฏฐาก จังหวัดลำพูน

สภาพการส่งเสริมสุขภาวะของชุมชนตำบลบ้านเดื่อ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย เป็นการจัดการปัญหาของชุมชน ในแต่ละด้าน ดังนี้ (1) ด้านกายภาพ 1. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและสะอาด 2. การสร้างและบำรุงรักษาสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขภาพ 3. การส่งเสริมการออกกำลังกายและกิจกรรมทางกาย

4. การจัดการอาหารและโภชนาการ 5. การจัดการโรคและการป้องกันโรค 6. การส่งเสริมสุขภาพจิตและการสนับสนุนทางสังคม (2) ด้านศีล 1. การเคารพสิทธิและความเท่าเทียม 2. การให้ข้อมูลและการตัดสินใจด้วยความสมัครใจ 3. การปฏิบัติที่ถูกต้องตามหลักจริยธรรม 4. การสนับสนุนและส่งเสริมสุขภาพจิต 5. การส่งเสริมความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ 6. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในชุมชน 7. การป้องกันและลดความรุนแรง (3) ด้านจิต 1. การสนับสนุนสุขภาพจิต 2. การสร้างความเชื่อมั่นและความหวัง 3. การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในชุมชน 4. การจัดการความเครียดและความวิตกกังวล 5. การส่งเสริมการดูแลตนเองทางจิตใจ 6. การให้การสนับสนุนในเวลาวิกฤติ 7. การส่งเสริมการพัฒนาทางจิตวิญญาณ (4) ด้านปัญญา 1. การให้การศึกษาและการสร้างความรู้ 2. การสนับสนุนการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจ 3. การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลในการจัดการสุขภาพ 4. การวิจัยและการพัฒนาความรู้ใหม่ 5. การสร้างแนวทางและนโยบายด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ 6. การเสริมสร้างศักยภาพในการเรียนรู้ตลอดชีวิต 7. การประยุกต์ใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหาสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประชัน เมืองโพธิ์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการจัดการธนาคารขยะวัดหนองไม้แก่น ตำบลหนองลาน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี” ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของ การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 2 เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการธนาคารขยะวัดหนองไม้แก่น ตำบลหนองลาน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ประชาชนที่มีอายุ และการศึกษา มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการธนาคารขยะวัดหนองไม้แก่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ประชาชนที่มี เพศ อาชีพ และรายได้ต่างกัน ที่มีความคิดไม่แตกต่างกัน เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน สภาพปัญหาเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการธนาคารขยะวัดหนองไม้แก่น ตำบลหนองลาน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ประชาชนบางส่วนยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริจาคด้วยระบบธนาคารขยะ, การประสานงานในหมู่บ้านเกิดความล่าช้า และบางครั้งการดำเนินงานยังทำด้วยความไม่เข้าใจ, การบริหารจัดการและชักชวนคนในชุมชนในการทำจิตอาสายังไม่ครอบคลุม และมีแก้ปัญหาความขัดแย้งในชุมชน ผลการสัมภาษณ์ พบว่า ด้านทาน: ควรให้ความรู้ ให้โอกาสและแนวทางการพัฒนา เกิดความเข้าใจ ด้านปิยวาจา: เน้นการพูดที่มีการให้ความรู้ แลกเปลี่ยนและแสดงความคิดเห็น ด้านอัตถจริยา: การทำกิจกรรมโดยเน้นโครงการที่สำคัญ โดยมีชื่อโครงการว่า “ปั่นสะอาด” : ด้านสมานัตตตา: ต้องมีความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและส่วนรวม มีการวางตนให้เหมาะสมมีความเสมอต้นเสมอปลาย

การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อส่งเสริมสุขภาวะของชุมชน ตำบลบ้านเดื่อ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ประกอบด้วย (1) ทาน 1. การบริจาคอาหารและสิ่งของ 2. การให้ความรู้และการศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพ 3. การให้บริการทางการแพทย์ฟรีหรือในราคาที่เข้าถึงได้ 4. การสร้างพื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการออกกำลังกาย 5. การส่งเสริมสุขภาพจิตและการสนับสนุนทางจิตใจ 6. การส่งเสริมการใช้ชีวิตอย่างมีสุขภาพดี 7. การสนับสนุนการดูแลผู้สูงอายุและผู้ป่วย (2) ปิยวาจา 1. การให้คำแนะนำเชิงสุขภาพ คือ ปิยวาจาสามารถใช้เพื่อแนะนำแนวทางการดูแลสุขภาพที่ดี 2. การสร้างการตระหนัก คือ การใช้ปิยวาจาเพื่อเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี 3. การสนับสนุนกิจกรรมสุขภาพ คือ การใช้ปิยวาจาเพื่อสนับสนุนและสร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ (3) อัตถจริยา เพื่อการส่งเสริมสุขภาพเน้นไปที่การกระทำที่เป็นไปตามค่านิยมหรือหลักการที่ถือว่าเป็นที่ยอมรับในสังคมเพื่อสุขภาพที่ดีของบุคคลหรือชุมชน นี่เป็นตัวอย่างบางประการดังนี้ 1. ความซื่อสัตย์ 2. ความเท่าเทียม 1. ความเป็นธรรม 4. ความเอื้อเฟื้อ 5. ความเสมอภาค (4) สมานัตตตา เพื่อการส่งเสริมสุขภาวะ คือทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอกันในชน ทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดย

ร่วมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะแก่ฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าที่ของรัฐได้มีการปฏิบัติสม่ำเสมอ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญธิดา แก้วทอง (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แนวทางการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากร โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านความไว้ใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านการจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการเปิดเผยตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีเพศแตกต่างกัน อายุแตกต่างกัน ระดับการศึกษาแตกต่างกัน และตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ มีดังนี้ (1) ด้านการสื่อสาร ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจใน การมอบหมายงาน ควรมีการสื่อสารด้วยวาจาที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดการรับรู้ รับทราบและปฏิบัติตรงกัน (2) ด้านการรู้เท่าทันตนเอง ผู้บริหารควรจัดให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับจุดเด่นและจุดด้อยของตนเองให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนครูและบุคลากรให้นำจุดเด่นของตนเองให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ (3) ด้านการยอมรับตนเอง ผู้บริหารควรยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดจากตนเองและแสดงความรับผิดชอบเมื่อเกิดข้อผิดพลาด (4) ด้านการจูงใจ ผู้บริหารควรให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ควรรู้จักการพูดเชิงบวก เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานควรช่วยเหลือครูและบุคลากรในการจัดให้มีสวัสดิการอย่างเหมาะสม (5) ด้านการเปิดเผยตนเอง ผู้บริหารควรเป็นกันเองในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสมเพื่อมิให้เกิดความคับข้องในการทำงาน ควรรู้จักการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ต่อครูและบุคลากรด้วยความเป็นกัลยาณมิตร (6) ด้านความไว้ใจ ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจในการมอบหมายภาระงานตามศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียนด้วยปริมาณงานที่เหมาะสม (7) ด้านการจัดการความขัดแย้ง ผู้บริหารควรรับฟังทุกฝ่ายอย่างเข้าใจและเป็นกลาง

6. องค์ความรู้ใหม่

การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อส่งเสริมสุขภาวะของชุมชน (1) ทาน 1. การบริจาคอาหารและสิ่งของ 2. การให้ความรู้และการศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพ 3. การให้บริการทางการแพทย์ฟรีหรือในราคาที่เข้าถึงได้ 4. การสร้างพื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการออกกำลังกาย 5. การส่งเสริมสุขภาพจิตและการสนับสนุนทางจิตใจ 6. การส่งเสริมการใช้ชีวิตอย่างมีสุขภาพดี 7. การสนับสนุนการดูแลผู้สูงอายุและผู้ป่วย (2) ปิยวาจา 1. การให้คำแนะนำเชิงสุขภาพ 2. การสร้างการตระหนัก 3. การสนับสนุนกิจกรรมสุขภาพ (3) อัตถจริยา1. ความซื่อสัตย์ 2. ความเท่าเทียม 1. ความเป็นธรรม 4. ความเอื้อเฟื้อ 5. ความเสมอภาค (4) สมานัตตตา เพื่อการส่งเสริมสุขภาวะ

7. ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อส่งเสริมสุขภาวะของชุมชน ตำบลบ้านเดื่อ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาเอกสาร และวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะจากการวิจัยดังนี้

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ควรมีการสร้างความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ของ อสม. เพื่อการสร้างความเข้าใจกับประชาชน เพื่อที่จะเป็นการสร้างความร่วมมืออย่างถูกต้อง

2) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ควรพัฒนา อสม. หรือตัวแทนของแต่ละหมู่บ้าน เพื่อที่จะเป็นการตอบคำถามให้กับประชาชน ช่วยในการสื่อสาร ให้ความรู้ความเข้าใจในการรักษาสุขภาพของประชาชนในชุมชน

3) หน่วยงานภาครัฐ ผู้นำชุมชน ประชาชนในชุมชน ควรที่จะจัดกิจกรรมวันสุขภาพทุก ๆ เดือน เพื่อที่จะเป็นการเรียนรู้การรักษาสุขภาวะของประชาชนทุกกลุ่มของหมู่บ้าน

4) ควรจัดพื้นที่เรียนรู้การรักษาสุขภาวะของชุมชน เพื่อที่จะเป็นแหล่งเรียนรู้ การประสานงานและการออกให้บริการของเจ้าหน้าที่

7.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) ประชาชน พระสงฆ์ ได้องค์ความรู้จากการได้เรียนรู้วิธีการรักษาสุขภาวะ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละท่านในด้านที่ดีขึ้น ทั้งการออกกำลังกาย การทานอาหาร การเลือกสิ่งดี ๆ สำหรับตัวเอง และโทษต่าง ๆ จากการที่ผสมยาทานเอง ซื้อยาทานเอง หลงเชื่อโฆษณา เป็นต้น ซึ่งถือว่า เมื่อประชาชนในพื้นที่มีองค์ความรู้ทั้งด้าน การดูแลด้านสุขภาวะ และหลักสังคหวัตถุ 4 ก็จะเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในทุกด้าน

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาการรักษาสุขภาวะด้วย ธรรมะ กับศาสตร์ของแพทย์ในปัจจุบัน

2) ควรศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อการพัฒนาสุขภาวะ โดยการสร้างแบบแผนที่สามารถนำมาปฏิบัติได้จริง

3) ควรศึกษาการพัฒนาศูนย์เรียนรู้สุขภาวะของชุมชน เพื่อที่จะเป็นการร่วมคิด รวมวางแผนร่วมมือกับหลายกลุ่มในการสร้างชุมชนสุขภาพดี

8. เอกสารอ้างอิง

จำนงค์ อดิวัฒนสิทธิ์. (2545). *สังคมวิทยา*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธรรมรักษา. (2536). *พระไตรปิฎกดับทุกข์ฉบับ 11*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สติ.

บุญธิดา แก้วทอง. (2565). แนวทางการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ประชัน เมืองโพธิ์. (2565). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการธนาคารขยะวัดหนองไม้แก่น ตำบลหนองลาน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พุทธทาสภิกขุ. (2551). *พุทธธรรมประยุกต์.* กรุงเทพมหานคร: ธรรมทานมูลนิธิ.

พระครูสถิตพัฒนโสภณ (ไพฑูรย์ ฐิตโสภโณ). (2566). การส่งเสริมบทบาทด้านสาธารณะสงเคราะห์ตามหลักเชิงพุทธของพระคิลานุปัฏฐาก จังหวัดลำพูน. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

Adiwatthanasit J. (2002). *Sociology*. (9th ed). Bangkok: Kasetsart University.

Buddhadasa Bhikkhu. (2008). *Applied Buddhism*. Bangkok: Dhammadana Foundation.

Kaewthong B. (2022). Guidelines for enhancing human relations of personnel according to the principles of the four social objects of primary school administrators in Tak Fa District, Nakhon Sawan Province. *Master of Education Thesis in Buddhist Educational Administration.* Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

Muangpho p. (2022). Application of the principles of the four social objects to promote community participation in the management of the waste bank at Wat Nong Mai Kaen, Nong Lan Subdistrict, Tha Maka District, Kanchanaburi Province. *Doctor of Philosophy Thesis in Buddhism.* Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (1996). *Thai Tripitaka, Mahachulalongkornraja vidyalaya Edition*. Bangkok: Mahachulalongkornrajavidyalaya University Printing House.

Phrakhru Sathitphatthansophon (Phaithun Thitsophon). (2023). Promoting the role of public welfare according to Buddhist principles of the monks who care for the sick in Lamphun Province. *Master of Buddhist Studies Thesis, Department of Buddhism.* Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

Thammaraksa. (2003). *Tripitaka Dabduk Edition 11.* Bangkok: Sati Publishing House.

การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมกับการมีส่วนร่วมของชุมชน ตำบลวัดหลวง อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

An Application of Aparihariyadhamma With the Participation of Community in Wat Loung Subdistrict, Phonpisai District, Nongkhai Province

พระครูวินัยธรนิติภูมิ ธมฺมธโร (วรสิษฐ์)
Phrakruvinayathornnitiphum Dhammadaro (Vorasit)
บุญส่ง สินธุ์นอก
Bunsong Sinnok
สมเดช นามเกตุ
Somdej Namket
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
E: mail: 6502205009@mcu.ac.th

(**Received**: July 28, 2024/ **Revised**: August 28, 2024/ **Accepted**: August 29, 2024)

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาหลักอปริหานิยธรรมในพุทธศาสนาเถรวาท 2) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนตำบลวัดหลวง อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย 3) เพื่อประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมกับการมีส่วนร่วมของชุมชนตำบลวัดหลวง อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 25 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า

หลักอปริหานิยธรรม เป็นหลักธรรมอันเป็นที่ตั้งแห่งความไม่เสื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญ ดังนี้ 1) หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ 2) พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม 3) ไม่ตั้งกฎระเบียบที่ขัดต่อระเบียบเดิม 4) มีความเคารพนับถือต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น 5) ให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรีตามกฎหมายและระเบียบขององค์กร 6) ให้ความเคารพต่อสถานที่ 7) ให้ความดูแลเอาใจใส่ต่อท่านผู้มาเยือน ถือว่าเป็นบุคคลสำคัญ

การมีส่วนร่วมของชุมชนตำบลวัดหลวง อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ใน 5 ด้าน คือ 1) การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาชุมชน 2) การมีส่วนร่วมของชุมชนในการประชุมเพื่อนำเสนอเรื่องต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นในการพัฒนาชุมชน 3) การมีส่วนร่วมของชุมชนในการทำกิจกรรมหรือโครงการของชุมชน 4) การมีส่วนร่วมของชุมชนที่ได้รับผลประโยชน์ในกิจกรรมหรือในโครงการพัฒนาชุมชน 5) การมีส่วนร่วมเข้าไปสังเกตการณ์การทำงานของผู้รับจ้างภายนอก และติดตามผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาชุมชน

การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรม 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 4) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 5) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยไม่ตั้งกฎระเบียบที่ขัดต่อระเบียบเดิม

คำสำคัญ: การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรม; การมีส่วนร่วม; ชุมชน

Abstract

The purposes of this research are; 1) to study the principles of Aparihaniyadhamma in Buddhism 2) to study the participation of the community in Wat Loung Subdistrict, Phonpisai District, Nongkhai Province and to apply the principles of Aparihaniyadhamma and the participation of the community in Wat Loung Subdistrict, Phonpisai District, Nongkhai Province. This research is qualitative research by using the in depth of interviewing the key informants of 25 subjects and then the data are analyzed by descriptive methods.

The research results found that:

Principles of Aparihaniyadhamma in Theravada Buddhism From the study of the Tripitaka, it is a principle which is the foundation of impermanence. It is for prosperity as follows: 1) meet regularly 2) meet together in unison End the meeting together in unison. 3) Do not set rules that are contrary to the existing regulations. 4) Have respect for superiors in the hierarchy. 5) Honor and protect women's rights according to the law and regulations of the organization. 6) Respect the place. 7) Provide care and attention to visitors considered an important person.

Participation of the Wat Luang subdistrict community Phon Phisai District Nong Khai Province in 5 areas: 1) community participation in community development 2) community participation in meetings to present various matters necessary for community development 3) community participation community in community activities or projects. 4) Participation of communities that receive benefits in activities or in community development projects. 5) Participation in observing the work of outside contractors and follow up on the performance of community development projects.

Application of the principles of Aparihaniyadhamma in 5 areas: 1) Participation in community development 2) Participation in decision making 3) Participation in operations 4) Participation in receiving benefits 5) Participation in evaluation without setting rules that conflict with the old regulations.

Keywords: An Application of Aparihariyadhamma; the Participation; Community

1. บทนำ

การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ด้านมารวมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนา และต้องเริ่มจากส่วนที่เล็กที่สุด นั่นก็คือ การพัฒนาคนในชุมชนให้มีความร่วมมือ ร่วมใจกันในการพัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็ง พร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์และท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจระบบทุนนิยมและสังคมของโลกในยุคปัจจุบัน การอยู่รวมกันของสังคมมนุษย์จำเป็นต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันในฐานะต่าง ๆ ทั้งในด้านศิลปวัฒนธรรมประเพณีและการติดต่อ เป็นต้น บางครั้งการอยู่รวมกันของคน ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหายาเสพติด ปัญหาการละเมิดสิทธิ ปัญหาการขัดแย้ง เป็นต้น ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นอาจมีสาเหตุอันเนื่องมาจากความแตกต่างทางด้านความคิดของแต่ละคน ซึ่งเมื่อใดก็ตามที่สังคมมีปัญหาขึ้นจะเป็นด้วยเหตุผลใด ๆ ก็ตาม ผู้ที่จะทำหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาเหล่านั้นให้หมดสิ้นไปได้ก็หาเป็นใครที่ไหนไม่ หากแต่เป็นหน้าที่ของสมาชิกทุก ๆ คนในสังคมนั่นเอง ที่จะต้องร่วมใจกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคมของตนเองให้ดีและมีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น การมีส่วนร่วมในสังคมในการร่วมด้วยช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จึงเป็นแหล่งพลังอันยิ่งใหญ่ที่จะสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงให้เกิดขึ้นได้และเป็นสิ่งที่สมาชิกในสังคมทุก ๆ คนควรที่จะตระหนักเอาใจใส่และสร้างสรรค์ขึ้นให้มากที่สุด (จำนงค์ อดิวัฒนสิทธิ์ และคณะ, 2532: 35)

รัฐธรรมนูญปี 2560 ประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ 6 เมษายน พ.ศ. 2560 ฉบับนี้ รับรองสิทธิของประชาชนไว้มากมายประเด็นที่น่าสนใจคือสิทธิของประชาชนที่จะมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในกระบวนการกำหนดนโยบาย ออกกฎหมายที่จะมีผลกระทบต่อตัวเองในรัฐธรรมนูญซึ่งเขียนไว้ว่า “มีส่วนร่วม” ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2579) เป็นกรอบอย่างหนึ่งในการจัดทำนโยบาย การจัดสรรงบประมาณของรัฐบาลในการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมาย “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทยสังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรมหรืออาจกล่าวได้ว่า “การพัฒนา” เป็นกระบวนการของการเคลื่อนไหวจากสภาพที่ไม่น่าพอใจไปสู่สภาพที่น่าพอใจ การพัฒนาจึงเป็นกระบวนการ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอไม่หยุดนิ่ง การพัฒนาเป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงที่มีการวางแผนไว้แล้ว ทำให้ลักษณะเดิมเปลี่ยนไปโดยมุ่งหมายว่า ลักษณะใหม่ที่เข้าแทนที่นั้นจะดีกว่าลักษณะเก่า สภาพเก่า แต่โดยธรรมชาติแล้ว เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นย่อมเกิดปัญหาในตัวมันเอง เพียงแต่ว่าจะมีปัญหามากหรือปัญหาน้อยต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ (นิรันดร์ จงวุฒิเวศน์, 2550: 79)

การพัฒนาจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนด้วย ซึ่งครอบคลุมถึงการสร้างโอกาสที่เอื้อหรือเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคน และสังคมได้ร่วมกิจกรรมนำไปสู่การพัฒนาทำให้ได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเท่าเทียมกัน การมีส่วนร่วมของประชาชนสะท้อนการเข้าไปเกี่ยวข้องโดยความสมัครใจเป็นประชาธิปไตยในการตัดสินใจ เพื่อกำหนดนโยบาย การวางแผน ดำเนินโครงการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการแบ่งสรรผลประโยชน์ที่เกิดจากการพัฒนา การมีส่วนร่วมของประชาชนจึงเป็นการเชื่อมระหว่างส่วนที่ประชาชนลงทุน (แรงงานและทรัพยากร) เพื่อการพัฒนากับประโยชน์ที่ได้รับจากการลงทุน ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนอาจแตกต่างกันไปตามสภาพโครงสร้างการบริหารนโยบายและลักษณะเศรษฐกิจสังคมของประชาชน การมีส่วนร่วมของประชาชน คือ ความร่วมมือของประชาชนด้วยความตั้งใจและสมัครใจ โดยไม่ถูกบังคับ ซึ่งประชาชนจะ

ต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตกลงใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการพัฒนา การติดตามและประเมินผล แผนและโครงการและการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนาในอดีต ซึ่งการมีส่วนร่วมของประชาชนส่วนใหญ่มีค่อนข้างน้อย จะมีส่วนร่วมเฉพาะการเลือกตั้งเท่านั้น ส่วนด้านการพัฒนาชุมชนด้านอื่น ๆ ก็จะเป็นเพียงผู้รับเท่านั้น ไม่ได้แสดงความคิดเห็นมากนัก (ปัญญา เฉลียวชาติ, 2560: 47)

อปริหานิยธรรม 7 ประการ อะไรบ้าง คือ 1. พวกเจ้าวัชชีพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลยตราบเท่าที่พวกเจ้าวัชชียังหมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ประชุมกันมากครั้ง 2. พวกเจ้าวัชชีพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลยตราบเท่าที่พวกเจ้าวัชชียังพร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม และพร้อมเพรียงกันทำกิจที่พวกเจ้าวัชชี พึงทำ 3. พวกเจ้าวัชชีพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลยตราบเท่าที่พวกเจ้าวัชชียังไม่บัญญัติสิ่งที่มิได้บัญญัติไว้ไม่ล้มล้างสิ่งที่บัญญัติไว้แล้ว ถือปฏิบัติมั่นในวัชชีธรรมที่วางไว้เดิม 4. พวกเจ้าวัชชีพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลยตราบเท่าที่พวกเจ้าวัชชียังสักการะเคารพ นับถือ บูชาเจ้าวัชชีผู้มีพระชนมายุมากของชาววัชชีและสำคัญถ้อยคำของท่านเหล่านั้นว่า เป็นสิ่งควรรับฟัง 5. พวกเจ้าวัชชีพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียวไม่มีความเสื่อมเลยตราบเท่าที่พวกเจ้าวัชชียังไม่ฉุดคร่าขืนใจกุลสตรีหรือกุลกุมารีให้อยู่ร่วมด้วย 6. พวกเจ้าวัชชีพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลยตราบเท่าที่พวกเจ้าวัชชียังสักการะเคารพ นับถือ บูชาเจดีย์ในแคว้นวัชชีของชาววัชชีทั้งในเมืองและนอกเมือง และไม่ละเลยการบูชาอันชอบธรรมที่เคยให้เคยกระทำต่อเจดีย์เหล่านั้นให้เสื่อมสูญไป 7. พวกเจ้าวัชชีพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลยตราบเท่าที่พวกเจ้าวัชชียังจัดการรักษาคุ้มครอง ป้องกันพระอรหันต์ทั้งหลายโดยชอบธรรมด้วยตั้งใจว่า “ทำอย่างไร พระอรหันต์ที่ยังไม่มาพึงมาสู่แว่นแคว้นของเรา และท่านที่มาแล้วพึงอยู่อย่างผาสุก” พวกเจ้าวัชชีพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลย ตราบเท่าที่พวกเจ้าวัชชียังมีอปริหานิยธรรมทั้ง 7 ประการนี้อยู่และใส่ใจอปริหานิยธรรมทั้ง 7 ประการนี้อยู่ จะเห็นได้ว่า เจ้าลิจฉวีที่ได้รักษาธรรมก็จะสามารถรักษาบ้านเมืองให้ร่มเย็นเป็นสุขอยู่ตราบนานเท่านาน เช่นเดียวกับการบริหารงานหรือการบริหารองค์กรให้คงอยู่ได้ด้วยความเป็นระเบียบเรียบร้อยให้อยู่ตามแนวทางของหลักธรรมดังกล่าวก็สามารถทำได้เช่นกัน (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย/10/135/81)

ประเด็นสำคัญอยู่ที่ว่า ชุมชนตำบลวัดหลวง อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนได้มากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้นำองค์กรท้องถิ่นในตำบลวัดหลวง จะสามารถนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้กับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาชุมชนตำบลวัดหลวงอย่างไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักอปริหานิยธรรม 7 ประการของชาววัชชี ที่พระพุทธเจ้าได้ทรงตรัสไว้ในพระสูตรว่า “สมัยหนึ่ง พระผู้มีพระภาคประทับอยู่ ณ สารันททเจดีย์เขตกรุงเวสาลีครั้งนั้น เจ้าลิจฉวีหลายองค์ได้พากันเข้าไปเฝ้าพระผู้มีพระภาคถึงที่ประทับถวายอภิวาท แล้วประทับนั่ง ณ ที่สมควร พระผู้มีพระภาคได้ตรัสกับเจ้าลิจฉวีเหล่านั้น ดังนี้ว่า การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมกับการมีส่วนร่วมของชุมชน ตำบลวัดหลวง อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ในการพัฒนาชุมชนและกิจกรรมอื่น ๆ ในตำบล วัดหลวง อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้นำองค์กรจะต้องเป็นผู้ที่มีศักยภาพ มีวิสัยทัศน์

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาหลักอปริหานิยธรรมในพุทธศาสนาเถรวาท

2.2 เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนตำบลวัดหลวง อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

2.3 เพื่อการประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมกับการมีส่วนร่วมของชุมชนตำบลวัดหลวง อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาในเชิงเอกสาร ภาคสนาม โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้มาซึ่งการประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมกับการมีส่วนร่วมของชุมชน ตำบลวัดหลวง อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวิธีวิจัยไว้ ดังนี้ 1) การศึกษาในเชิงเอกสาร ทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลในเชิงเอกสาร โดยศึกษาจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2539 และศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ จากหนังสือ ตำรา บทความ รายงานการวิจัย เอกสารงานวิจัย และข้อมูลจากเว็บไซต์ต่าง ๆ ที่มีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ 2) ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลหลัก

3.2 ผู้ให้ข้อมูลหลัก

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลด้านประชากรที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ประกอบไปด้วย 1) พระสงฆ์ จำนวน 3 รูป 2) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัดหลวงหรือผู้แทน จำนวน 3 คน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัดหลวง, ผู้ใหญ่บ้านแดนเมือง 3) ข้าราชการ, พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวัดหลวง จำนวน 11 คน 4) ประชาชนบ้านแดนเมือง ตำบลวัดหลวง จำนวน 8 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 25 รูป/คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างแบบสัมภาษณ์ มีขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะวิจัย และประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา (ผู้ให้ข้อมูลหลัก) แล้วยกร่างแบบสัมภาษณ์ 2) สร้างแบบสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์การวิจัย 3) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจความถูกต้องของเนื้อหา 4) นำแบบสัมภาษณ์มาแก้ไขความถูกต้องของเนื้อหาตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา 5) นำแบบสัมภาษณ์ที่แก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน 6) นำแบบสัมภาษณ์มาแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ 7) นำแบบสัมภาษณ์ลงสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1) รวบรวมข้อมูลชั้นปฐมภูมิ ได้แก่ พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พุทธศักราช 2539 2) รวบรวมข้อมูลชั้นทุติยภูมิ ข้อมูลที่เป็นเอกสารงานเขียนของนักวิชาการทางพระพุทธศาสนา หนังสือหรือตำรา เอกสารงานวิจัยและเว็บไซต์ต่าง ๆ ที่มีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ 3) ผู้วิจัยติดต่อบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอหนังสือความร่วมมือในการทำวิจัยจากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ไปยังกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 25 รูป/คน 3) ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 25 รูป/คน จำนวน 25 ฉบับ และรับคืนมาด้วยตนเองทั้งหมด

แล้ว ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ 4) เมื่อได้แบบสัมภาษณ์มาจำนวน 25 ฉบับ ถือว่าเป็นแบบสัมภาษณ์ที่สมบูรณ์แล้ว นำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมที่มีอยู่อย่างเป็นระบบ สะดวกและง่ายต่อการค้นหาข้อมูล ในการจัดทำแฟ้มเพื่อประโยชน์ต่อการค้นหาข้อมูล ประกอบด้วยแฟ้มข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วยข้อมูล 2 ส่วน คือ 1) ข้อมูลที่เป็นแบบบันทึกการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ชื่อผู้ให้ข้อมูลหลัก วันที่ ช่วงเวลา สถานที่สัมภาษณ์ สัมภาษณ์ครั้งที่ ชื่อผู้สัมภาษณ์ บทสัมภาษณ์ 2) ข้อมูลที่เป็นแบบวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งประกอบด้วย ชื่อผู้ให้ข้อมูล ชื่อผู้สัมภาษณ์ เหตุการณ์ สถานการณ์ และการตีความเบื้องต้น แล้วจึงทำการวิเคราะห์เชิงพรรณนา 3 เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ในแต่ละประเด็นมาสรุป เพื่อนำไปสู่ขั้นตอนของการเขียนรายงานการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

4. ผลการวิจัย

หลักอปริหานิยธรรมในพุทธศาสนาเถรวาท จากการศึกษาในพระไตรปิฎก เป็นหลักธรรมซึ่งเป็นที่ตั้งแห่งความไม่เสื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญ ดังนี้ 1) หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ เป็นการประชุมปรึกษาหารือกัน เป็นประจำทุกเดือน 2) พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม ตามระเบียบวาระการประชุม และอยู่จนครบกำหนดเวลาประชุม 3) ไม่ตั้งกฎระเบียบที่ขัดต่อระเบียบเดิม ไม่ตั้งกฎระเบียบใหม่อันไม่เป็นธรรมที่ขัดต่อระเบียบเดิม 4) มีความเคารพนับถือต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น 5) ให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรีตามกฎหมายและระเบียบขององค์กร 6) ให้ความเคารพต่อสถานที่ แต่งกายให้ถูกกาลเทศะและมีมารยาทสังคม 7) ให้ความดูแลเอาใจใส่ต่อท่านผู้มาเยือน ถือว่าเป็นบุคคลสำคัญ โดยให้การต้อนรับอย่างจริงใจ ทำให้ผู้มาเยือนเกิดความประทับใจและอยากกลับมาเยือนอีก

การมีส่วนร่วมของชุมชนตำบลวัดหลวง อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ใน 5 ด้าน คือ 1) การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาชุมชน 2) การมีส่วนร่วมของชุมชนในการประชุมเพื่อนำเสนอเรื่องต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นในการพัฒนาชุมชน 3) การมีส่วนร่วมของชุมชนในการทำกิจกรรมหรือโครงการของชุมชน 4) การมีส่วนร่วมของชุมชนที่ได้รับผลประโยชน์ในกิจกรรมหรือในโครงการพัฒนาชุมชน 5) การมีส่วนร่วมเข้าไปสังเกตการณ์การทำงานของผู้รับจ้างภายนอก และติดตามผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาชุมชน

การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมกับการมีส่วนร่วมของชุมชนตำบลวัดหลวง อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย นำไปประยุกต์ใช้ใน 5 ด้าน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน โดยพร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม, ให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรี, ให้ความเคารพต่อสถานที่ และให้ความดูแลเอาใจใส่ต่อท่านผู้มาเยือน 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยหมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ และพร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม 3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยไม่ตั้งกฎระเบียบที่ขัดต่อระเบียบเดิม, มีความเคารพนับถือต่อผู้บังคับบัญชา และให้ความเคารพต่อสถานที่ 4) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ โดยหมั่นประชุมกันเนืองนิตย์, พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม, ไม่ตั้งกฎระเบียบที่ขัดต่อระเบียบเดิม, มีความเคารพนับถือต่อผู้บังคับบัญชา และให้ความดูแลเอาใจใส่ต่อท่านผู้มาเยือน 5) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยไม่ตั้งกฎระเบียบที่ขัดต่อระเบียบเดิม มีความเคารพนับถือต่อผู้บังคับบัญชา และให้ความดูแลเอาใจใส่ต่อท่านผู้มาเยือน

5. อภิปรายผล

หลักอปริหานิยธรรมในพุทธศาสนาเถรวาท จากการศึกษาในพระไตรปิฎก เป็นหลักธรรม ซึ่งเป็นที่ตั้งแห่งความไม่เสื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญ ดังนี้ 1) หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ เป็นการประชุมปรึกษาหารือกันเป็นประจำทุกเดือน 2) พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม ตามระเบียบวาระการประชุม และอยู่จนครบกำหนดเวลาประชุม 3) ไม่ตั้งกฎระเบียบที่ขัดต่อระเบียบเดิม ไม่ตั้งกฎระเบียบใหม่อันไม่เป็นธรรมที่ขัดต่อระเบียบเดิม 4) มีความเคารพนับถือต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น 5) ให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรีตามกฎหมายและระเบียบขององค์กร 6) ให้ความเคารพต่อสถานที่ แต่งกายให้ถูกกาลเทศะและมีมารยาทสังคม 7) ให้ความดูแลเอาใจใส่ต่อท่านผู้มาเยือน ถือว่าเป็นบุคคลสำคัญ โดยให้การต้อนรับอย่างจริงใจ ทำให้ผู้มาเยือนเกิดความประทับใจและอยากกลับมาเยือนอีก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมพล จินา (2563) ได้ศึกษาวิจัย “การพัฒนาสังคมแบบมีส่วนร่วมตามหลักพุทธธรรมของเทศบาลตำบลประตูป่า อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน” ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการพัฒนาสังคมแบบมีส่วนร่วมของเทศบาลตำบลประตูป่า อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน การมีส่วนร่วมของประชาชนมีหลายระดับ ตั้งแต่ระดับ ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินงาน ร่วมรับประเมินผลและร่วมรับผลประโยชน์ การใช้กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นที่มีคุณภาพ ทำให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร และเสริมสร้างรากฐานประชาธิปไตยท้องถิ่นให้เกิดขึ้นในอนาคตได้ตามความคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่ตำบลประตูป่า อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน โดยรับฟังความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของประชาชนภายใต้คุณภาพกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น จากเวทีการประชาคมในแต่ละครั้งก่อนจะนำมาบรรจุ ยกขึ้นเป็นร่างแผนพัฒนาท้องถิ่นและทางเทศบาลตำบลประตูป่า ควรจัดเวทีในการรับฟังประชาชนให้บ่อยขึ้น บางครั้งยุคสมัยมีการเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมของประชาชนรุ่นใหม่ๆ ที่กำลังเติบโตบางทีประชาชนเหล่านั้นอยากจะมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาที่ทันสมัยเกิดการพัฒนาโดยความคิดเห็นของประชาชนคนรุ่นใหม่ เป็นต้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เขมานันท์ ขบวนฉลาด (2564) ได้ศึกษาเรื่องการประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมเพื่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์ ผลการศึกษาพบว่า อปริหานิยธรรม หมายถึง ธรรมของผู้ปกครองหรือของผู้บริหารอันเป็นที่ตั้งแห่งความเจริญฝ่ายเดียว ไม่มีความเสื่อม มี 7 ประการได้แก่ (1) หมั่นประชุมกันเป็นประจำ (2) พร้อมเพรียงกันประชุม (3) ปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ (4) เคารพนับถือผู้ใหญ่ (5) ไม่ลุแก่อำนาจ(6) ให้ความเคารพนับถือบูชาและบำรุงรักษาพุทธสถาน (7) การจัดการอารักขา บำรุง คุ้มครอง โดยธรรมแก่พระสงฆ์

การมีส่วนร่วมของชุมชนตำบลวัดหลวง อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ใน 5 ด้าน คือ 1) การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาชุมชน 2) การมีส่วนร่วมของชุมชนในการประชุมเพื่อนำเสนอเรื่องต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นในการพัฒนาชุมชน 3) การมีส่วนร่วมของชุมชนในการทำกิจกรรมหรือโครงการของชุมชน 4) การมีส่วนร่วมของชุมชนที่ได้รับผลประโยชน์ในกิจกรรมหรือในโครงการพัฒนาชุมชน 5) การมีส่วนร่วมเข้าไปสังเกตการณ์การทำงานของผู้รับจ้างภายนอก และติดตามผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาประกาศิต สิริเมโธ (ฐิติปสิทธิกร) (2556) ได้ศึกษาวิจัย “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชนบ้านคลองใหม่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม” พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชนบ้านคลองใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสุรสิทธิ์ ไชยสังกา และคณะ (2567) ได้ศึกษาเรื่องการประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรม 7 ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า 1) การนำหลักอปริหานิยธรรม 7 ไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมทางการเมืองที่ส่งผลต่อการมี

ส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในจังหวัดมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาตลอดถึงบรรพชิตในศาสนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการเคารพสักการสถานของประเทศชาติบ้านเมือง ด้านการให้เกียรติสตรี ยอมรับความเท่าเทียมสตรีและบุรุษ (ด้านการร่วมกำหนดกฎเกณฑ์ทางการเมือง ด้านความพร้อมเพียงกันประชุม ด้านการเคารพประธานและความคิดเห็นของสมาชิกในที่ประชุม ละด้านการหมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมกับการมีส่วนร่วมของชุมชนตำบลวัดหลวง อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย นำไปประยุกต์ใช้ใน 5 ด้าน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน โดยพร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม, ให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรี, ให้ความเคารพต่อสถานที่ และให้ความดูแลเอาใจใส่ต่อท่านผู้มาเยือน 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยหมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ และพร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม 3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยไม่ตั้งกฎระเบียบที่ขัดต่อระเบียบเดิม, มีความเคารพนับถือต่อผู้บังคับบัญชา และให้ความเคารพต่อสถานที่ 4) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ โดยหมั่นประชุมกันเนืองนิตย์, พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม, ไม่ตั้งกฎระเบียบที่ขัดต่อระเบียบเดิม, มีความเคารพนับถือต่อผู้บังคับบัญชา และให้ความดูแลเอาใจใส่ต่อท่านผู้มาเยือน 5) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยไม่ตั้งกฎระเบียบที่ขัดต่อระเบียบเดิม มีความเคารพนับถือต่อผู้บังคับบัญชา และให้ความดูแลเอาใจใส่ต่อท่านผู้มาเยือน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาพี เป็ญ (2566) ได้ศึกษาวิจัย “การประยุกต์หลักอปริหานิยธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน จังหวัดลพบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ระดับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อต่อส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง และปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะประชาชนขาดความเข้าใจในหลักอปริหานิยธรรม ควรให้ความรู้ความเข้าใจถึงหลักอปริหานิยธรรมว่ามีความสำคัญ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรัญ พุษฎีดอน และคณะ (2567) ได้ศึกษาเรื่องการประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรม 7 ในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เทศบาลตำบลพรสวรรค์ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด การวิจัยพบว่า 1.การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรม 7 ในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เทศบาลตำบลพรสวรรค์ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสังคมและคุณภาพชีวิตรองลงมา คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการศึกษาด้านการเมืองและการบริหารด้านเศรษฐกิจส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสิ่งแวดล้อม2.ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรม 7 ในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เทศบาลตำบลพรสวรรค์ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศและระดับการศึกษาไม่แตกต่างกันส่วนจำแนกตามอายุ และอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. องค์ความรู้ใหม่

อปริหานิยธรรมในพุทธศาสนาเถรวาท เป็นหลักธรรมซึ่งเป็นที่ตั้งแห่งความไม่เสื่อเป็นไปเพื่อความเจริญ หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ เป็นการประชุมปรึกษาหารือกัน เป็นประจำทุกเดือน พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม ตามระเบียบวาระการประชุม และอยู่จนครบกำหนดเวลาประชุม ไม่ตั้งกฎระเบียบที่ขัดต่อระเบียบเดิม ไม่ตั้งกฎระเบียบใหม่อันไม่เป็นธรรมที่ขัดต่อระเบียบเดิม มีความเคารพนับถือต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรีตามกฎหมายและระเบียบขององค์กร ให้ความเคารพต่อสถานที่ แต่งกายให้ถูกกาลเทศะและมีมารยาทสังคม ให้ความดูแลเอาใจใส่ต่อท่านผู้มาเยือน ถือว่าเป็นบุคคลสำคัญ โดยให้การต้อนรับอย่างจริงใจ ทำให้ผู้มาเยือนเกิดความประทับใจและอยาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทุกคนจะต้องมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติภารกิจร่วมกันอย่างมีประสิทธิผล

7. ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยที่เป็นประโยชน์ให้กับผู้ที่มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้ให้เกิดความสมบูรณ์ให้ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะใน 3 ประเด็น เพื่อเป็นทั้งแนวทางในการพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้และสามารถนำไปแก้ไขและสู่ภาคการปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ชุมชนควรจะมีศูนย์แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบครบวงจร มีห้องสมุดค้นคว้าทางหนังสือและทางระบบออนไลน์ โดยเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน เพื่อให้ชุมชนได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ต่าง ๆ ซึ่งกันและกัน

2) ชุมชนควรมีศูนย์อสม.ประจำหมู่บ้าน โดยมีเจ้าหน้าที่ อสม.อยู่ประจำศูนย์ทุกวัน เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับสุขอนามัยและตรวจสุขภาพเบื้องต้นแก่ชุมชน

7.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) หน่วยงานภาครัฐหรือผู้นำชุมชน ควรจัดตั้งศูนย์การเรียนการสอนในชุมชนทั้งออนไซต์และออนไลน์ ตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ เพื่อให้ชุมชนได้ศึกษาทั้งวิชาการและวิชาชีพ ทำให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมกับหน่วยงานภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรม และเป็นการเสริมสร้างรายได้ให้ชุมชนอีกทางหนึ่ง

2) ผู้นำชุมชน ควรจัดตั้งศูนย์กลางการจำหน่ายสินค้าที่เป็นจุดเด่นและเป็นที่สนใจของประชาชนทั่วไป เช่น สินค้าทางการเกษตร งานหัตถกรรม และงานประดิษฐ์ต่าง ๆ ของชุมชน

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาการพัฒนาชุมชนเชิงพุทธบูรณาการแบบมีส่วนร่วมขององค์กรภาครัฐ

2) ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบมีส่วนร่วมตามหลักพุทธธรรม

8. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

เขมานันท์ ขบวนฉลาด. (2564). การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมเพื่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์. *วารสารมหาจุฬาคชสาร*. 12(1), 133-142.

จำนงค์ อดิวัฒนสิทธิ์ และคณะ. (2532). *สังคมวิทยา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

จรัญ พุษฎีดอน และคณะ. (2567). การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรม 7 ในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เทศบาลตำบลพรสวรรค์ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารรัฐศาสตร์ สาส์น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (Online).* 3(1), 1 – 14.

เฉลิมพล จินา. (2563). การพัฒนาสังคมแบบมีส่วนร่วม ตามหลักพุทธธรรมของเทศบาลตำบลประตูป่า อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูล. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม.* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

นิรันดร์ จงวุฒิเวศน์. (2550). *แนวคิดแนวทางการพัฒนาชุมชน.* กรุงเทพมหานคร: กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.

ปัญญา เฉลียวชาติ. (2560). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการวางแผนพัฒนาตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์. *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชากาบริหารเพื่อพัฒนาท้องถิ่น*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

พระมหาสุรสิทธิ์ ไชยสังกา และคณะ. (2567). การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรม 7 ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในจังหวัดมหาสารคาม. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี.* 7(3), 53-82.

พระมหาประกาศิต สิริเมโธ (ฐิติปสิทธิกร). (2556). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง ของชุมชนบ้านคลองใหม่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาฬี เป็ญ. (2566). การประยุกต์หลักอปริหานิยธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนจังหวัดลพบุรี. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์*. 6(6), 226-239.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

Adiwatthanasit J., et al. (1989). *Sociology*. Bangkok: Mahachulalongkornrajavidyalaya University Printing House.

Chongwutthiwet N. (2007). *Community Development Concept*. Bangkok: Community Development Department, Ministry of Interior.

Cheliowchat P. (2017). Public Participation in Sub-district Development Planning of the Sub-district Administrative Organization, Nakhon Sawan Ok Sub-district, Mueang Nakhon Sawan District, Nakhon Sawan Province. *Master of Arts Thesis in Local Administration for Development*. Graduate School: Nakhon Sawan Rajabhat University.

Jina C. (2020). Participatory Social Development According to the Buddhist Principles of Pratu Pa Subdistrict Municipality, Mueang Lamphun District, Lamphun Province. *Master of Buddhist Studies Thesis, Major in Social Development.* Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

Khunchalat K. (2021). Application of the Principle of Non-Irrational Dharma for the Management of the Administrative Organization, Bu Subdistrict, Prasat District, Surin Province. *Journal of Mahachulalongkornrajavidyalaya University*. 12(1), 133-142.

Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (1996). *Thai Tripitaka, Mahachulalongkornraja vidyalaya Edition*. Bangkok: Mahachulalongkornrajavidyalaya University Printing House.

Phusadeedon C., et al. (2024). Application of the Principle of Non-Irrational Dharma 7 in Public Participation in the Preparation of Local Development Plans, Phonsawan Subdistrict Municipality, Selaphum District, Roi Et Province. *Journal of Political Science, Mahamakut Buddhist University (Online)*. 3(1), 1-14.

Phra Maha Surasit Chaisangka et al. (2024). Application of the 7 Aparihaniyadhamma Principles Affecting Political Participation of People in Maha Sarakham Province. *Journal of Mani Chettharam, Wat Chommani.* 7(3), 53-82.

Phra Maha Prakasit Sirimetho (Thitipasitkorn). (2013). Public Participation in the Development of the Sufficiency Economy Village of Ban Khlong Mai Community, Sam Phran District, Nakhon Pathom Province. *Master of Buddhist Studies Thesis in Social Development*. Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

Phra Mahalee Pen. (2023). Application of the Principle of Aparihaniyadhamma to Promote Political Participation of People in Lopburi Province. *Journal of Interdisciplinary Innovation Review*. 6(6), 226-239.

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

The Development model For Ethical Leadership Of School Administrators Under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3

จันจิรา กรงกระโทก
Janjira Krongkrathok
สุรินทร์ ภูสิงห์
Surin Phusing
มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น
Sripatum University Khonkaen Campus
Email: Janjira.olif1211@gmail.com

(**Received**: May 28, 2024/ **Revised**: August 28, 2024/ **Accepted**: August 29, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) สร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ และ3) ประเมินความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ของรูปแบบ มีขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ระยะที่ 2 การสร้างและตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบ และระยะที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 103 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) วิธีดำเนินการ 3.1) ด้านความซื่อสัตย์ 3.2) ด้านความยุติธรรม 3.3) ด้านการเป็นผู้ให้บริการ 3.4) ด้านความผูกพันต่อองค์การ 4) การประเมินผล และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ 2. สภาพปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็น เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม ด้านการเป็นผู้ให้บริการ และด้านความผูกพันธ์ต่อองค์การ 3. ผลตรวจสอบยืนยันและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ พบว่า โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 4. ความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนา; ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the components, current conditions, desired conditions, and necessary needs of the development model for ethical leadership of school administrators 2) to create and verify the suitability of the framework, and 3) to evaluate the feasibility and usefulness of the model. There are 3 phases of research procedures and methods, consisting of Phase 1: the study of the current condition, desired condition, and necessary needs of the development model for ethical leadership of school administrators 3, Phase 2: Creation and verification of the suitability of the model, and Phase 3: Evaluation of the feasibility and usefulness of the model. The sample group was school administrators. There were 103 administrators. There were 7 experts and a group of 17 informants. The tools used to collect data were a 5-level rating scale, a questionnaire, a semi-structured interview form, and group discussion issues. Statistics used in the data analysis of research were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The Statistics used in the research were frequency, percentage, mean, and standard deviation, and Priority Needs Index, qualitative data by using the content analysis method. The results of the research showed that; 1. The development model for ethical leadership of school administrators, there were 5 elements: 1) principles, 2) objectives of the model,3) procedures, 3.1) honesty, 3.2) justice, 3.3) service provider, 3.4) Organizational commitment, 4) evaluation, and 5) conditions for achievement. 2. The current condition of the overall development of ethical leadership among school administrators was at a high level. The desired condition was at the highest level, and the order of needs descending order: honesty. Justice is a service provider and organizational commitment, respectively. 3. The results of verification and evaluation of the suitability of the model found that overall, it was at the highest level. 4. Results of evaluating the feasibility and usefulness of the model for developing ethical leadership for school administrators collected by 17 school administrators. It was feasible and useful at the highest level.

Keywords: Development model, ethical leadership, educational institution administrators

1. บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มีจุดมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาเน้นการพัฒนาคน ให้มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ชัดเจน ตามที่ระบุในมาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไป เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 23 ว่าการจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญ ทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับของการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 3) ดังนั้น การที่รัฐมีหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษา สถานศึกษาจึงเป็นสถานที่สำคัญในการดำเนินการจัดการศึกษา ส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการของสถานศึกษาจึงเป็นคนสำคัญของในการบริหารจัดการสถานศึกษา ให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในจัดการศึกษา และพึงประกอบด้วยรัก ศรัทธา ภาคภูมิใจในศักดิ์ศรี และเกียรติภูมิของความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่น ในการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างวัฒนธรรมคุณภาพ และวัฒนธรรมประชาธิปไตย ในการปฏิบัติงานโดยกระบวนการมีส่วนร่วม มีวินัย คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2553: 11)

ด้วยบทบาทหน้าที่อันสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติข้างต้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีจิตสำนึกในการวางนโยบายและยึดแนวทางในการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมที่ดีอย่างยิ่ง สามารถบริหารงานได้อย่างประสิทธิภาพและมีคุณธรรม โดยก่อเกิดประโยชน์ต่อนักเรียน ครู ชุมชน และประเทศชาติ Brown และ Trevino (2006) สรุปไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) ประกอบด้วย ความซื่อตรง (Integrity) และความไว้วางใจ (Trust) นอกจากนี้แล้วจะต้องเป็นผู้ที่ตัดสินปัญหาโดยใช้ ความยุติธรรม (Fairness) เสมอภาค (Equal) ใส่ใจต่อผู้อื่น (Caring) และมีความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) การที่ผู้นำมีอิทธิพลและใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจหรือโน้มน้าวให้ผู้ตามประพฤติปฏิบัติไปในทางที่ถูกต้อง ดีงาม เหมาะสม คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรและสังคมเป็นหลัก ได้รับการยอมรับว่า มีพฤติกรรมจริยธรรมในระดับสูง เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับมาตรฐานทางด้านจริยธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น ทำให้ทั้งผู้นำและผู้ตามบรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุดตามความต้องการ เกิดการยอมรับชื่นชม และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน (หงษา วงค์จำปา, 2560: 61)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีสถานศึกษา จำนวน 183 แห่ง ในปีการศึกษา 2566 ผู้บริหารสถานศึกษาหลายแห่ง สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ได้รับการรับรองมาตรฐานความสำเร็จ โดยเฉพาะด้านจริยธรรม เช่น รางวัลโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำระดับประเทศ โรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน โรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม โรงเรียนสุจริตต้นแบบ เป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3, 2565: 1) และในขณะเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ประกอบกับการเกิดวิกฤตในด้านจริยธรรมของผู้นำรวมถึงคนในสังคมละทิ้งจริยธรรม ไม่สนใจในคุณค่าของความเป็นมนุษย์หรือไม่สนใจในเรื่องจิตวิญญาณ แต่สนใจความต้องการหรือผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าผลประโยชน์ส่วนรวม ส่วนผู้บริหารก็สนใจแต่เรื่องผลประโยชน์ของตนเองหรือขององค์การเท่านั้น ไม่สนใจผลประโยชน์ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหลาย ไม่สนใจ ชุมชน ไม่สนใจ สิ่งแวดล้อมฯลฯ จึงได้มีการตระหนัก

ว่าคนหรือผู้นำหรือผู้บริหารแบบนี้ หรือสังคมแบบนี้ จะไปไม่รอดหรือไม่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้ แต่ส่งผลกระทบทางลบทำให้เกิดปัญหาและวิกฤตเป็นผลกระทบต่อ ๆ กันมามากมาย (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556: 13) ดังนั้นองค์การในปัจจุบัน ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำแนวใหม่หรือภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) นั่นหมายถึง ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องเปลี่ยนกรอบแนวคิด (Paradigm Shift) แบบกลับตรงกันข้าม จะต้องหันมาดูแลเอาใจใส่ สนใจความรู้สึก ความต้องการและช่วยเหลือตอบสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานบนพื้นฐานของความถูกต้องชอบธรรมให้มากขึ้น (Stephen R. Covey, 2004: 172)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยมุ่งหวังให้ได้ทราบองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และใช้เป็นข้อมูลในการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน ซึ่งจะทำให้สามารถดำเนินการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานทางจริยธรรมหรือนำไปวางแผนพัฒนาจริยธรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ ให้มีคุณธรรมนำความรู้ เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบ สภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

2) เพื่อสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

3) เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ในการศึกษาองค์ประกอบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1.1 การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้

บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยการสังเคราะห์เอกสาร

1.1.1 ขอบเขตเนื้อหา

1. องค์ประกอบของเนื้อหาของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบเนื้อหา ประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความยุติธรรม 3) การเป็นผู้ให้บริการ 4) ความผูกพันต่อองค์การ องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) หลักการและแนวคิด 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) วิธีดำเนินการ 4) การประเมินผล 5) เงื่อนไขความสำเร็จ

1.1.2 แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสาร ตำรา ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

1.1.3 ประเด็นที่ศึกษา

องค์ประกอบของขอบเขตเนื้อหา และรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ได้แก่ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบของรูปแบบ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความยุติธรรม 3) การเป็นผู้ให้บริการ 4) ความผูกพันต่อองค์การ องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) หลักการและแนวคิด 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) วิธีดำเนินการ 4) การประเมินผล 5) เงื่อนไขความสำเร็จ

ขั้นตอนที่ 1.2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

1.2.1 ขอบเขตเนื้อหา

1.ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ความต้องการจำเป็นของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความยุติธรรม 3) การเป็นผู้ให้บริการ 4) ความผูกพันต่อองค์การ

1.2.2 แหล่งข้อมูล

1) ประชากร ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำนวน 140 คน

2)กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำนวน 103 คน จากผู้บริหารทั้งหมดจำนวน 140 คน โดยเปรียบเทียบประชากรกับตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และใช้เทคนิคการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

1.2.3 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาได้แก่สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความยุติธรรม 3) การเป็นผู้ให้บริการ 4) ความผูกพันต่อองค์การ

ขั้นตอนที่ 1.3 ศึกษารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จากผู้บริหารที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice)

1.3.1 ขอบเขตเนื้อหา

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ องค์ประกอบของรูปแบบ) ความซื่อสัตย์ 2) ความยุติธรรม 3) การเป็นผู้ให้บริการ 4) ความผูกพันต่อองค์การ องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) หลักการและแนวคิด 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) วิธีดำเนินการ 4) การประเมินผล 5) เงื่อนไขความสำเร็จ

1.3.2 แหล่งข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาโดยพิจารณาจากผู้บริหารที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ จำนวน 3 ท่าน

1.3.3 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ใน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบของรูปแบบ) ความซื่อสัตย์ 2) ความยุติธรรม 3) การเป็นผู้ให้บริการ 4) ความผูกพันต่อองค์การ องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) หลักการและแนวคิด 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) วิธีดำเนินการ 4) การประเมินผล 5) เงื่อนไขความสำเร็จ

ระยะที่ 2 สร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

การสร้างและตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 2.1 ยกร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

2.1.1 ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 และการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จากผู้บริหารที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) นำมาร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบของรูปแบบ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความยุติธรรม 3) การเป็นผู้ให้บริการ 4) ความผูกพันต่อองค์การ องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) หลักการและแนวคิด 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) วิธีดำเนินการ 4) การประเมินผล 5) เงื่อนไขความสำเร็จ

2.1.2 นำร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นตอนที่ 2.2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้

บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

2.2.1 แหล่งข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน ซึ่งทำหน้าที่ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2.2.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาได้แก่ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ระยะที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

3.1 แหล่งข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 17 คน ได้มาโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความคิดเห็นที่มีต่อความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

4. ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีองค์ประกอบของเนื้อหาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความซื่อสัตย์ 2) ด้านความยุติธรรม 3) ด้านการเป็นผู้ให้บริการ และ 4) ด้านความผูกพันต่อองค์การ และองค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) หลักการและแนวคิด 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) วิธีดำเนินการ 4) การประเมินผล และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าความ ต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	D	I	PNI	ลำดับ
1. ความซื่อสัตย์	4.30	0.28	มาก	4.75	0.31	มากที่สุด	4.30	4.75	0.105	1
2. ความยุติธรรม	4.42	0.23	มาก	4.71	0.37	มากที่สุด	4.42	4.71	0.066	2
3. การเป็นผู้ให้บริการ	4.36	0.22	มาก	4.58	0.33	มากที่สุด	4.36	4.58	0.050	3
4. ความผูกพันต่อองค์การ	4.44	0.24	มาก	4.56	0.40	มากที่สุด	4.44	4.56	0.027	4
รวม	**4.38**	**0.17**	**มาก**	**4.66**	**0.34**	**มากที่สุด**				

จากตารางที่ 9 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบ สภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของการ พัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3

1.1 สภาพปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความผูกพันต่อองค์การ ด้านความยุติธรรม ด้านการเป็นผู้ให้บริการ และด้านความซื่อสัตย์ ตามลำดับ

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความซื่อสัตย์ รองลงมา ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านการเป็นผู้ให้บริการ และด้านความผูกพันต่อองค์การ ตามลำดับ

1.3 ลำดับความต้องการจำเป็น เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านความซื่อสัตย์ (PNImodified =0.105) ลำดับที่ 2 ด้านความยุติธรรม (PNImodified = 0.066) ลำดับที่ 3 ด้านการเป็นผู้ให้บริการ (PNImodified = 0.050) และลำดับที่ 4 ด้านความผูกพันต่อองค์การ (PNImodified = 0.027)

2. ผลการสร้างและตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต

2.1 ผลการสร้างของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า ประกอบด้วย 1) หลักการและแนวคิด 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีดำเนินการ ซึ่งประกอบไปด้วย 4 หน่วย ประกอบด้วย หน่วยที่ 1 ด้านความซื่อสัตย์ หน่วยที่ 2 ด้านความยุติธรรม หน่วยที่ 3 ด้านการเป็นผู้ให้บริการ และหน่วยที่ 4 ด้านความผูกพันธ์ต่อองค์การ 4) การประเมินผล 5) เงื่อนไขความสำเร็จ

2.2 ผลตรวจสอบยืนยันและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

5. อภิปรายผล

จากการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารจะต้องมีกระบวนการฝึกฝนและเตรียมความพร้อมของบุคคลให้มีความสามารถและทักษะในการเป็นผู้บริหารที่ดี และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถนำกลุ่มคนไปสู่เป้าหมายและผลลัพธ์ที่ดีตามวัตถุประสงค์และความต้องการขององค์กรหรือองค์การที่เป็นหลัก โดยการพัฒนาภาวะผู้บริหารสามารถช่วยส่งเสริม คุณลักษณะและทักษะต่าง ๆ ของผู้บริหารได้อย่างเหมาะสมโดยใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประกอบด้วย 1) หลักการและแนวคิด 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีดำเนินการ ซึ่งประกอบไปด้วย 4 หน่วย ประกอบด้วย หน่วยที่ 1 ด้านความซื่อสัตย์ หน่วยที่ 2 ด้านความยุติธรรม หน่วยที่ 3 ด้านการเป็นผู้ให้บริการ และหน่วยที่ 4 ด้านความผูกพันธ์ต่อองค์การ 4) การประเมินผล 5) เงื่อนไขความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชวาล แก้วกระจาย (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาสังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักว่าผู้นำที่สามารถบริหารงานได้อย่างมีคุณภาพ ต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญงาน ประสบการณ์ วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล แต่เหนือสิ่งอื่นใดก็คือ ความเป็นผู้นำต้องมีคุณธรรมในจิตใจ และมีจริยธรรมที่งดงาม ดังที่ กันยมาส ชูจีน (2559) ได้เสนอความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ว่ามีความสำคัญทั้งต่อตนเอง และต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ แก้วแกมจันทร์ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษมัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความต้องการจำเป็นของรูปแบบการพัฒนาผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านความซื่อสัตย์ ลำดับที่ 2 ด้านความยุติธรรม ลำดับที่ 3 ด้านการเป็นผู้ให้บริการ และลำดับที่ 4 ด้านความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความซื่อสัตย์เป็นคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่สำคัญของบุคคลทั่วไป ไม่ว่าบุคคลนั้นจะเป็นใคร ประกอบอาชีพอะไร หรืออยู่ในวัยใดก็ตาม เมื่อบุคคลมีจิตใจที่มีความซื่อสัตย์ มีพฤติกรรมหรือการกระทำที่ซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเองต่อผู้อื่น ต่อครอบครัว ต่อสังคม และต่อประเทศชาติแล้วย่อมส่งผลให้บุคคลนั้นมีความเจริญรุ่งเรือง ก้าวหน้าและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังที่ ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ไว้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติตรงและจริงใจ ไม่คิดคดทรยศ ไม่คดโกงและไม่หลอกลวง ส่วนคำว่า สุจริต หมายถึงความประพฤติดีงาม ความประพฤติชอบ ซึ่งเป็นคุณลักษณะของประชากรที่พึงประสงค์ของคนไทย สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนีวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความยุติธรรม ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านความเคารพ ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ด้านความรับผิดชอบ

4. ผลการสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ประกอบด้วย 1) หลักการและแนวคิด 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) วิธีดำเนินการ ประกอบด้วย 4 หน่วย ได้แก่ หน่วยที่ 1 ด้านความซื่อสัตย์ หน่วยที่ 2 ด้านความยุติธรรม หน่วยที่ 3 ด้านการเป็นผู้ให้บริการ และหน่วยที่ 4 ด้านความผูกพันต่อองค์การ 4) การประเมินผล และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ ผลประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เพราะผู้วิจัยได้นำร่างแนวทางที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้คำแนะนำมาปรับปรุงแก้ไขและให้ผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกันตรวจสอบยืนยัน ประเมินความเหมาะสม จึงได้ข้อมูลทั้งประกอบด้วยข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ กำหนดเป็นวิธีดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี (2564) ได้ศึกษา องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ความยุติธรรม มี 4 ตัวชี้วัด คือ การเป็นที่ยอมรับของสังคม การสร้างบรรยากาศ ทางจริยธรรมในโรงเรียน การบริหารงานและการจัดการในองค์กร และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) ความ ไว้วางใจ มี4 ตัวชี้วัด คือ การประพฤติตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น การพูดจริงทำจริง ไม่โกหกหรือพูดเหลวไหล การรักษาความลับผลประโยชน์และทรัพย์สินต่าง ๆ และการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง 3) ความ ซื่อสัตย์มี3 ตัวชี้วัดคือ การตัดสินใจ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นได้ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน การเป็นผู้มี เหตุมีผลและการไม่เอารัดเอาเปรียบ 4) ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม มี 4 ตัวชี้วัด คือ การเมตตากรุณา ความโปร่งใส จริงใจ ความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ และการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

5. ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3โดยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 17 คน พบว่ามีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นประโยชน์อยู่ใน

ระดับมากที่สุด รัตนะ บัวสนธ์ (2551) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่าแผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริงรูปแบบ เป็นภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน สอดคล้องกับการวิจัยของ ทัศนา แสวงศักดิ์ และสมชาย เทพแสง (2561) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ความเป็นไปได้โดยรวมของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

6. องค์ความรู้ใหม่

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความยุติธรรม 3) การเป็นผู้ให้บริการ 4) ความผูกพันต่อองค์การ องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) หลักการและแนวคิด 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) วิธีดำเนินการ 4) การประเมินผล 5) เงื่อนไขความสำเร็จ

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1) ผู้บริหารควรแสดงออกให้เห็นอย่างชัดเจนว่า เป็นบุคคลที่มีความซื่อสัตย์สุจริต โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปิดเผยข้อมูลให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียนโดยไม่ปิดบัง

2) ผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจ แสดงให้เห็นหลักความเที่ยงธรรมและยุติธรรมในการตัดสินใจและจะไม่มีใครได้รับการปฏิบัติเป็นพิเศษ ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน

3) ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ และอุทิศตนเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้อื่น

4) ผู้บริหารมีความเชื่อมั่น กระตือรือร้น เพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จขององค์การ

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยที่ส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2) ควรให้มีการวิจัยการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

8. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพมหานคร: คุรุสภา.

ชัชวาล แก้วกระจาย. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก*. 10 (3), 54-65.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่10.* กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

หงษา วงค์จำปา. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นที่ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

รัชนีวรรณ สุวรรณชัยรบ. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.* กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.

รัตนะ บัวสนธ์. (2551). *วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คำสมัย.

เสาวลักษณ์ แก้วแกมจันทร์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). *คู่มือการปฏิบัติงานของอนุกรรมการใน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ.ที่ ก.ค.ศ.ตั้งในส่วนราชการ.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ทัศนา แสวงศักดิ์ และสมชาย เทพแสง. (2561). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี. (2564). องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. *การประชุมวิชาการ*. เสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 22, วันที่ 24 มีนาคม 2564, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ภาษาอังกฤษ

Buasan R. (2008). *Qualitative research in education.* Bangkok: Khamsamai Publishing House.

Covey, Stephen R. (2004). *The 8th Habit : From Effectiveness to Greatness.* New York: Simon & Schuster.

Chammanee E. (2021). Components of ethical leadership of educational institution administrators. Under the Office of Secondary Educational Service Area 21. *22nd National Graduate Research Conference*. March 24, 2021, Khon Kaen University.

Kaewkamchan S. (2022). Ethical leadership of educational institution administrators that affects the desired characteristics of students in educational institutions under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office. *Master of Education Thesis Major in Buddhist Educational Administration*. Graduate School: Chulalongkornrajavidyalaya University.

Kaewkrajai. C (2021). Ethical leadership of secondary school administrators under the Lopburi Provincial Education Office. *Journal of Education Graduate Research Edition Krirk University*. 10 (3), 54-65.

Ministry of Education. (2003). *National Education Act, B.E. 2542, amended (No. 2), B.E. 2002*. Bangkok: Teachers Council.

Office of the Teacher Civil Service Commission and Educational Personnel. (2010). *Work manual for sub-committees in the Teachers' Council of Thailand in education areas and Teachers' Council of Thailand established by Teachers' Council of Thailand in government departments*. Bangkok: Thammasat University Press.

Rattikorn Jongwisan. (2013). *Leadership: theory, research, and approaches to development*. Bangkok: Chulalongkorn University Press.

Royal Academy. (2003). *Royal Institute Dictionary, 1999*. Bangkok: Nanmee Books Publishing.

Srisa-at B. (2017). *Preliminary research*. 10th printing. Bangkok: Suviriyasan.

Suwannachairob R. (2023). Necessary needs and guidelines for developing ethical leadership. of educational institution administrators Under the Office of the Promotion of Non-Formal and Informal Education, Sakon Nakhon Province. *Master of Education Thesis*, Major: Educational Administration. Sakon Nakhon Rajabhat University.

Sawangsak T. and Thepsaeng S. (2018). Development of creative leadership styles of educational institution administrators. Under the local administrative organization. *Master of Education Thesis Department of Educational Administration*. Pathum Thani: Pathum Thani University.

Wongchampa H. (2017). Ethical leadership model of administrators of educational institutions under the Office of the Regional Education Commission. In the northeastern region. *Doctor of Philosophy Thesis Major: Educational Administration and Development*. Graduate School: Sakon Nakhon Rajabhat University.

ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา

The Skills of the New Future of Executives Phrapariyattidhamma Secondary School Phayao Province.

พระพงศกร ปณฺญาเวที (ไกลถิ่น)
Phar Pongsakorn Panyavethee (Kritin)
มหาวิทยาลัยพะเยา
Phayao University
E-mail.: Pkritin29@gmail.com

(**Received**: June 21, 2024/ **Revised**: August 28, 2024/ **Accepted**: August 29, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารและเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโดยจำแนกตามเพศ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน เกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารที่โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 91 รูป/คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า:

1) ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ทักษะการสร้างความร่วมมือ ทักษะการยอมรับในความหลากหลายและทักษะความเป็นผู้นำและสร้างแรงบันดาลใจ 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงานในภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามตำแหน่งงานในภาพรวม พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: `ทักษะแห่งอนาคตใหม่; โรงเรียนพระปริยัติธรรม; แผนกสามัญศึกษา

Abstract

The purpose of this research is to identify the new future skills of administrators and to compare the opinions of administrators and teachers by gender, job position, and work experience. About the new future skills of administrators at Phrapariyattham School, General Education Department, Phayao Province. Sample groups include: Educational institution administrators and teachers totaling 91/person. The sample size was determined using Taro Yamane's ready-made tables and using stratified sampling methods. Using statistics to analyze data, including percentage, mean, and standard deviation.

The results of the research found that:

1) new future skills of Phrapariyattham School administrators General Education Department, Phayao Province, the overall picture is at a high level. The first 3 rankings are cooperation building skills. Diversity acceptance skills and leadership and inspirational skills 2) Results of comparing the new future skills of Phrapariyattham School administrators. General Education Department, Phayao Province, classified by gender and overall work experience, found that there were no differences. And classified by job position overall, it was found to be different with statistical significance at the .05 level.

Keywords: New Future Skills; Phrapariyattidhamma School; General Education Department

1. บทนำ

สถานศึกษาในยุคอนาคตใหม่หรือยุคศตวรรษที่ 21 ถือได้ว่าเป็นยุคที่ผู้คนต้องใช้ชีวิตท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วต้องพบเจอโดยไม่คาดคิด (Unexpectedly) และปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบเชื่อมโยงไปทั่วโลก อาทิ ภาวะอากาศเป็นพิษจากฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM 2.5 : Particulate Matter ขนาด 2.5ไมโครมิเตอร์) หรือโรคระบาดที่เกิดจากเชื้อไวรัสโคโรน่า (COVID-19) ซึ่งส่งผลต่อทุกระบบไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม การปกครอง สิ่งแวดล้อมตลอดจนเทคโนโลยี อย่างฉับพลันทันใด จนอาจกล่าวได้ว่าสถานการณ์เหล่านี้เป็นการทดสอบถึงความพร้อมและทักษะของบริหารสถานศึกษาว่าจะสามารถตอบสนองหรือรับมือกับผลกระทบได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด สถานศึกษาจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับสถานศึกษาในด้านต่างๆและให้ผู้เรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกอนาคตใหม่หรือโลกในศตวรรษที่ 21 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างระบบพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ จากองค์ความรู้เดิมที่มีอยู่ให้อยู่รอดและความเหมาะสมกับสถานการณ์ดังกล่าวโดยเฉพาะองค์การพัฒนาการเรียนการสอนและสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ผู้บริหารจึงเป็นกลไกและตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตใหม่จึงต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ทักษะและประสบการ์ทางการบริหารการศึกษา เพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาให้เท่าสมัยและมีประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต (พรทิพย์ มงคลเสถียร, พิมผกา ธรรมสิทธิ์ และ ชัชภูมิ สีชมภู, 2560: 121-134)

ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหาร คือ ทักษะพื้นฐานที่จะทำให้ผู้บริหารมีทักษะพิเศษรอบด้านซึ่งไม่สามารถแทนที่ด้วยเทคโนโลยีใดๆ ได้ นอกจากนี้ ผู้บริหารมีทักษะแห่งอนาคตยังทำให้มีความพร้อมที่จะรับมือต่อความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น และทักษะแห่งอนาคตใหม่ยังเป็นบันไดให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาไปสู่ทักษะอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตได้อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุดและการเป็นผู้บริหารมักจะอยู่ในจุดที่ถูกคาดหวังให้เป็นคนกำหนดทิศทางและให้คำตอบในปัญหาและสถานการณ์ท้าทายต่าง ๆ แต่ปัจจุบันความเร็วของการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนจากสภาพแวดล้อม

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นโดยมหาเถรสมาคม (มส.) ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2514 และ พ.ศ. 2535 ซึ่งปัจจุบันใช้ระเบียบสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2546 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษาแก่พระภิกษุ สามเณร ทั้งในวิชาธรรมและวิชาสามัญควบคู่กันไป และเพื่อสร้างศาสนทายาทที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง

จากการวิเคราะห์การศึกษาปัญหากฎหมายโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาปริยัติธรรม พ.ศ. 2561 (พระวิโรจน์ หลวงสิทธิ์, 2561: ออนไลน์) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษานั้นยังมีปัญหาในการจัดการศึกษาหลายด้านประกอบด้วย ปัญหาทางด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การวางแผน การกำหนดวิสัยทัศน์ การคิดด้านมีเหตุมีผล อย่างไร ก็ตามการพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูซึ่งเป็นผู้ที่จะต้องปฏิบัติงานในโรงเรียนจำเป็นต้องมีหลักแนวความคิดและหลักการทำงานให้สอดคล้องกับคณะสงฆ์และการเปลี่ยนแปลงของโลกด้วยจึงจะทำให้การพัฒนาโรงเรียนประสบผลสำเร็จได้และในปีการศึกษา 2565 ที่ผ่านมา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา พบว่า การพัฒนาทางด้านร่างกายและจิตใจของสามเณรนักเรียนที่มีความแตกต่างกันทางเชื้อชาติ ทำให้ผู้เรียนมีพื้นฐานด้านความรู้ไม่เท่ากันปัญหาด้านโภชนาการและสุขภาพอนามัยที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งยังมีในเรื่องของ งบประมาณที่ไม่เพียงพอ บุคลากรที่ไม่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านและการขาดแคลนสื่ออุปกรณ์นำไปสู่การบริหารการจัดการเรียนการสอนทำให้ทางโรงเรียนพระปริยัติธรรมมีคะแนนเฉลี่ยผลทดสอบทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ยังประสบปัญหาด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนทั้งด้านความรู้ทางพระพุทธศาสนาและทางด้านวิชาการ (พระวิโรจน์ หลวงสิทธิ์, 2561: ออนไลน์)

ดังนั้นผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา เพื่อเป็นแนวคิดที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารและครูที่จะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา โดยการนำแนวคิดดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติในระดับโรงเรียนให้เกิดผลได้จริงโดยใช้ทักษะของผู้บริหารแห่งอนาคตใหม่เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญที่จะช่วยเสริมสร้างและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาและยกระดับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดพะเยา

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารที่โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยาโดยจำแนกตามเพศ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา 9 โรงเรียน จำนวนทั้งหมด 117 รูป/คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 91 รูป/คน โดยได้จากการเปิดตารางของ Taro Yamane และสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายของประชากรแต่ละโรงเรียน แบ่งเป็นผู้บริหาร 18 รูป/คน ครู 73 รูป/คน

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้ 1.ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 91 รูป/คน คิดเป็น 100 % 2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถาม จำนวน 91 ชุด ให้แก่โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา กระทำโดย 2 วิธี ดังนี้ 2.1 แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง2.2 แจกแบบสอบถามทางออนไลน์ (Google Form)

3.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามคืน 91 ชุดจากโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ตามช่วงเวลาที่กำหนด 4. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้วตรวจสอบความครบถ้วน และความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบสัมภาษณ์จะทำการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ส่วนแบบสอบถามจะทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านด้วยค่า IOC พบว่าข้อคำถามในแบบสอบถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 และทำการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นด้วยค่า Cronbach’s alpha มีค่าอยู่ระหว่าง 0.849 - 0.963 จากร่างแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นเชิงปริมาณดำเนินการวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐานได้แก่ การวิเคราะห์ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในจังหวัดพะเยาโดยจำแนกตามเพศและตำแหน่งงาน วิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าที (t-test Independent) และเปรียบเทียบทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในจังหวัดพะเยาจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน วิเคราะห์ด้วยการทดสอบ ค่าที่ (F-test One-way Anova)

4. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ในภาพรวมรายด้าน

	ด้านที่	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	ทักษะความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มใหม่	4.06	0.72	มาก	6
2	ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม	4.00	0.80	มาก	7
3	ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี	4.08	0.76	มาก	4
4	ทักษะการเตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง	4.08	0.83	มาก	5
5	ทักษะการสร้างความร่วมมือ	4.18	0.82	มาก	2
6	ทักษะความเป็นผู้นำและสร้างแรงบันดาลใจ	4.16	0.82	มาก	3
7	ทักษะการยอมรับในความหลากหลาย	4.22	0.89	มาก	1
	รวมเฉลี่ย	**4.11**	**0.81**	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า โดยภาพรวมทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทักษะการยอมรับในความหลากหลายรองลงมาคือ ทักษะการสร้างความร่วมมือ และทักษะความเป็นผู้นำและสร้างบันดาลใจส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ โดยรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายทักษะพอว่า มี 2 ทักษะที่แตกต่างกัน ได้แก่ ทักษะการสร้างความร่วมมือและทักษะความเป็นผู้นำและสร้างบันดาลใจอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวม พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายทักษะ พบว่ามี 4 ทักษะที่แตกต่างกัน ได้แก่ ทักษะความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มใหม่ ทักษะการสร้างความร่วมมือ ทักษะความเป็นผู้นำและสร้างแรงบันดาลใจและทักษะการยอมรับในความหลากหลาย

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายทักษะพอว่า มี 2 ทักษะที่แตกต่างกัน ได้แก่ทักษะความเป็นผู้นำและสร้างแรงบันดาลใจ และ ทักษะการยอมรับในความหลากหลายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. ทักษะการยอมรับในความหลากหลายภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาความสามารถในการบริหารความหลากหลายอย่างสมดุลด้วยหลักความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วม ไม่มีการเลือกปฏิบัติ และไม่ทำให้รู้สึกแปลกแยก โดยเชื่อมั่นอย่างแน่วแน่ ซึ่งสอดคล้องกับ กณิกนาฏ รักรอด สุทธิรักษ์. (2558). การบริหารความหลากหลายในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์.ผลการวิจัยพบว่าทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีความเข้าใจและเห็นคุณค่าของความหลากหลายและกระบวนการบริหารความหลากหลายผ่านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะสามารถทำได้โดยการสร้างความเสมอภาคทางโอกาสทั้งสำหรับบุคคลภายนอกที่อยากร่วมงานกับองค์กร องค์กรต้องสร้างกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความยุติธรรม โปร่งใสและไม่ก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติขึ้นในทุกกระบวนการ

2. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษายังมีความรู้ความสามารถในเรื่องสิ่งที่จะทำให้ดีและมีประสิทธิภาพ โดยใช้วิธีการหรือกระบวนการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อให้เกิดการสร้างองค์ความรู้นั่นคือเกิดการสร้างความหมายของข้อมูลและสิ่งเร้าต่างๆ ที่รับเข้ามาทางประสาทสัมผัสและที่มีการคิดวิเคราะห์ด้านใหม่ ๆยังไม่เพียงพอต่อการบริหารสถานศึกษา และยังไม่มีแนวคิดนอกกรอบจากเดิมยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อเป็นการเปิดรับมุมมองที่หลายหลายเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ปูนภพ ปรมาธิกุล(2562) เรื่อง การพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม โดยใช้การจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการสะเต็มศึกษา แบบเทคโนโลยีหุ่นยนต์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย พบว่าทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. จากผลการเปรียบเทียบทักษะ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ที่จำแนกตามเพศโดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพอว่า มี 2 ทักษะที่แตกต่างกัน ได้แก่ ทักษะการสร้างความร่วมมือและทักษะความเป็นผู้นำและสร้างบันดาลใจ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นว่าทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกด้านเป็นสิ่งที่ควรประพฤติปฏิบัติในการพัฒนาหรือยกระดับสถานศึกษาให้มุ่งไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ จันทร์เพ็ญ ธนะฤกษ์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้ริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามเพศในภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

4. จากผลการเปรียบเทียบทักษะ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยาที่จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพอว่า พบว่ามี 3 ทักษะที่ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี และทักษะด้านการเตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงซึ่งโดยรวม เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีทักษะพื้นฐานที่จะทำให้ผู้บริหารมีทักษะพิเศษรอบด้าน มีความพร้อมที่จะรับมือต่อความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น สามารถพัฒนาไปสู่ทักษะอื่นๆ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ พรรณพุ่มฤกษ์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การ

ศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. จากผลการเปรียบเทียบทักษะ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยาที่จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมพบว่า เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่ได้เป็นไปตามสมมุติฐาน

6. องค์ความรู้ใหม่

1) ทักษะการยอมรับในความหลากหลาย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการปฏิบัติงานที่ใช้ความสามารถที่หลากหลายของบุคลากร มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความสามารถในการบริหารความหลากหลายอย่างสมดุลด้วยหลักความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วม ไม่มีการเลือกปฏิบัติ และไม่ทำให้รู้สึกแปลกแยก โดยเชื่อมั่นอย่างแน่วแน่

2) ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างนวัตกรรมสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อสถานศึกษา มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ควรมีการเรียนรู้และรู้จักพัฒนาในเรื่องของนวัตกรรมให้มากขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา เช่นการอบรม การพัฒนาตัวอย่างจากหลากหลายช่องทาง สามารถนำพาสถานศึกษาให้มีเอกลักษณ์ด้านนวัตกรรม และเพื่อที่จะนำสิ่งนั้นไปใช้ในการปฏิบัติจริง เผยแพร่ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานได้ ในบริบทของการศึกษา

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

1) ควรมีการศึกษาการพัฒนาทักษะแห่งอนาคตใหม่เพื่อผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ภายใต้สังกัด สพฐ.หรือ สช.

2) ควรมีการศึกษาเรื่องทักษะด้านนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพราะเป็นรายทักษะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

7.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มใหม่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดแปลกใหม่ออกจากกรอบแนวคิดเดิมเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ควรมีแนวคิดที่แปลกใหม่ กล้าคิด กล้าลอง สามารถเป็นผู้ริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เพื่อออกจากกรอบเดิมสามารถยกระดับโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นและยังสนับความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในโรงเรียน

2) ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างนวัตกรรมสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อสถานศึกษา มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ควรมีการเรียนรู้และรู้จักพัฒนาในเรื่องของนวัตกรรมให้มากขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อสถาน

ศึกษา เช่นการอบรม การพัฒนาตัวอย่างจากหลากหลายช่องทาง สามารถนำพาสถานศึกษาให้มีเอกลักษณ์ด้านนวัตกรรมและเพื่อที่จะนำสิ่งนั้นไปใช้ในการปฏิบัติจริง เผยแพร่ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานได้ในบริบทของการศึกษา ในเรื่องของการบริหารจัดการทางด้านการจัดการศึกษา และการประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน

8. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กณิกนาฏ รักรอด สุทธิรักษ์. (2558). การบริหารความหลากหลายในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์. *การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.* คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จันทร์เพ็ญ ธนะฤกษ์. (2555). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา.* บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

พรทิพย์ มงคลเสถียร และคณะ. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. การศึกษาด้วยตนเอง สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาพิษณุโลก. *วารสารบัณฑิตวิจัย*. 11(1), 333-351.

ปูนภพ ปรมาธิกุล.(2562).เรื่องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม โดยใช้การจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการสะเต็มศึกษา แบบเทคโนโลยีหุ่นยนต์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย.การพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม โดยใช้การจัดการเรียนรู้เชิงบูรณา การสะเต็มศึกษา แบบเทคโนโลยีหุ่นยนต์สำหรับนักเรียน ชั้นประถมศึกษาตอนปลาย. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน.* วิทยาลัยครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

พระวิโรจน์ หลวงสิทธิ์. (2561). *วิเคราะห์การศึกษาปัญหากฎหมายโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาปริยัติธรรม.* หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต (ส่วนกลาง) คณะ นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหาแหง. สืบค้นเมื่อ สืบค้นเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2566, จาก http://www.lawgrad.ru.ac.th/AbstractsFile/6212018002/163219582838ce15c60eb843e74cd6f424adcb7e2e_abstract.pdf.

มณีรัตน์ พรรณพุ่มพฤกษ์. (2560). เรื่องการศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร 2. *วารสารการศึกษาและนวัตกรรมคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.* 21(1) ,172-182.

ภาษาอังกฤษ

Mongkonsathien P, and team. (2017). Development of indicators of management skills in The 21st Century of Basic Education Institution Administrators Under the jurisdiction of the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office, Area 3. Self-study, Primary Educational Service Area Office. *Phitsanulok Graduate Research Journal.* 11(1), 333-351.

Pramathikun. P. (2019).The development of learning skills and innovation by using integrated learning management, STEM education, robotic technology for upper primary school students.The development of learning skills and innovation by using integrated learning management, STEM education, robotic technology for upper primary school students. *Master of Education Thesis, Curriculum and Instruction Program.* College of Education: Dhurakij Pundit University.

Phra Wirot Luangsit. (2018). *Analysis of the study of legal problems of the general education department of the Buddhist studies school according to the Buddhist studies education act.* Master of Laws (Central), Faculty of Law, Ramkhamhaeng University. Retrieved on July 18, 2023, from http://www.lawgrad.ru.ac.th/ Abstracts-File/6212018002/163219582838ce15c60eb843e74cd6f424adcb7e2e_abstract.pdf.

Phanpumpruek M. (2017).About the study of educational institution administrator skills. Under the jurisdiction of the area office Kamphaeng Phet Primary Education 2. *Journal of Education and Innovation, Faculty of Education Naresuan University.* 21(1) ,172-182.

Rakrod Suthirak k. (2015). Diversity management in the human resource management process. This independent study is part of the curriculum. *Master of Business Administration.* Faculty of Commerce and Accountancy: Thammasat University.

Thanarerk C. (2012). Skills of professional school administrators. According to the opinion of Secondary school teachers Kanchanaburi Province, under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office, Area 8. *Master of Education Thesis, Educational Administration*. Kanchanaburi: Kanchanaburi Rajabhat University.

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อพรรณไม้ของผู้บริโภคในกลุ่มเฟซบุ๊ก

Factors Influencing to Plant Purchased Decision of Customer in Facebook Groups

ณัฏฐพัชร มณีโรจน์
Nattapat Manirochana
ทวิพัฒน์ เทพตา
Tawipat Tepta
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
Srinakharinwirot University
E-mail: Tawipat.tepta@g.swu.ac.th

(**Received**: May 20, 2024/ **Revised**: July 20, 2024/ **Accepted**: August 29, 2024)

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยส่วนประสมการตลาด แรงจูงใจด้านอารมณ์ และการตัดสินใจซื้อพรรณไม้ของผู้บริโภคในกลุ่มเฟซบุ๊ก และ 2) ศึกษาปัจจัยส่วนประสมการตลาดและแรงจูงใจด้านอารมณ์ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อพรรณไม้ของผู้บริโภคในกลุ่มเฟซบุ๊ก ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย มีกลุ่มตัวอย่างเป็นสมาชิกกลุ่มเฟซบุ๊ก จำนวน 288 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนประสมการตลาด แรงจูงใจด้านอารมณ์ และการตัดสินใจซื้อโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 2) ปัจจัยส่วนประสมการตลาดด้านราคา ด้านผลิตภัณฑ์ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อพรรณไม้ของผู้บริโภคในกลุ่มเฟซบุ๊ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 และปัจจัยส่วนประสมการตลาดด้านบุคคล มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อพรรณไม้ของผู้บริโภคในกลุ่มเฟซบุ๊ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนประสมการตลาดด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านการส่งเสริมการตลาด และด้านกระบวนการ ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อพรรณไม้ของผู้บริโภคในกลุ่มเฟซบุ๊ก 3) แรงจูงใจด้านอารมณ์ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อพรรณไม้ของผู้บริโภคในกลุ่มเฟซบุ๊ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

คำสำคัญ: ปัจจัยส่วนประสมการตลาด; แรงจูงใจด้านอารมณ์; การตัดสินใจซื้อ; กลุ่มเฟซบุ๊ก

Abstract

This research aims to study 1) the marketing mix factors level, the emotional motives level and decision level of customers in Facebook group. 2) The marketing mix and Emotional motive influencing to plant purchasing decision of customer in Facebook group. To achieve the study purpose, the data were collected by questionnaires from 288 customer in Facebook groups. The data collected wad analysed by descriptive statistics (including Mean and Standard Deviation) and the inference statistics using Multiple Regression Analysis. The result of study showed that 1) Marketing mix, The emotional motive and decision of customers in Facebook group was at a high level. 2) The marketing mix including Price and Product was influenced to plant purchasing decision of customer in Facebook group with a statistical significance level of 0.01 and People was influenced to plant purchasing decision of customer in Facebook group with a statistical significance level of 0.05 3) The emotional motive was influenced to plant purchasing decision of customer in Facebook group with a statistical significance level of 0.01.

Keywords: Marketing mix, Emotional motive, Purchased decision, Facebook groups

1. บทนำ

ธุรกิจขายพรรณไม้เป็นธุรกิจที่มีมาอย่างยาวนาน โดยจะแปรเปลี่ยนชนิดพันธุ์ไปตามความนิยมของผู้บริโภค ถึงแม้บางสายพันธุ์จะได้รับความนิยมน้อยลงแต่ยังคงไว้ซึ่งผู้ที่ชื่นชอบอยู่ จึงเกิดการรวมตัวกันของผู้ที่ชื่นชอบพรรณไม้ชนิดต่างๆขึ้น ในปัจจุบันสื่อสังคมออนไลน์ได้เข้ามามีบทบาทในชีวิตประชาชนมากจนกลายเป็นวิถีชีวิตแบบปกติใหม่ (New Normal) จากการสำรวจพฤติกรรมการเลือกช่องทางในการซื้อขายสินค้าออนไลน์ พบว่าช่องทางการขายที่ผู้ขายเลือกใช้มากที่สุดได้แก่เฟซบุ๊ก ที่ร้อยละ 64 , Shopee ที่ร้อยละ 43.1 , Line ที่ร้อยละ 39.5 , อินสตาแกรม (Instagram) ที่ร้อยละ 26.6 , ลาซาด้า (Lazada) ที่ร้อยละ 25.8 และ ทวิตเตอร์ (Twitter) ที่ร้อยละ 8.7% ตามลำดับ (สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2564) ด้วยเหตุนี้บุคคลที่มีความชื่นชอบพรรณไม้ชนิดต่างๆหรือชนิดเดียวกัน มักจะรวมตัวกันและสร้างเป็นกลุ่มสังคมผ่านช่องทางการสื่อสารหนึ่งของ เฟซบุ๊ก ที่เรียกว่า กลุ่มเฟซบุ๊ก (Facebook Group) ซึ่งเป็นช่องทางหนึ่งที่สามารถใช้ในการสื่อสารกับครอบครัว เพื่อนร่วมรุ่นในมหาวิทยาลัย กลุ่มคนที่มีความสนใจเหมือนกัน แม้กระทั่งการสื่อสารเชิงธุรกิจก็สามารถใช้กลุ่ม เฟซบุ๊ก เพื่อทำการตลาดออนไลน์ได้ (วณิชชา วรรคาวิสันต์, 2562: ออนไลน์) นอกจากนั้นได้มีผู้เขียนถึงประโยชน์ของกลุ่มเฟซบุ๊ก ในด้านของการตลาด ดังนี้ 1) เป็นสายตรงระหว่างผู้ขายกับผู้บริโภค โดยการโพสต์กระทู้ หรือการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ขายสามารถเห็นถึงข้อมูลเชิงลึกของลูกค้าทั้งพฤติกรรม ความชื่นชอบ และความต้องการได้ 2) สร้างความสัมพันธ์แน่นแฟ้นระหว่างผู้ขายกับผู้บริโภคได้ จากการพูดคุย เสนอแนะ ผ่านการแสดงความคิดเห็นภายใต้โพสต์นั้น และ 3) ช่วยเพิ่มจำนวนผู้มองเห็นโพสต์โดยไม่ผ่านการโฆษณาได้ จากการมีส่วนร่วมของสมาชิกในโพสต์นั้นๆ หากโพสต์ใดมีระดับของการมีส่วนร่วมสูงก็มีโอกาสที่โพสต์นั้นปรากฏบน New Feed ของผู้ใช้เฟซบุ๊ก ท่านอื่นได้ (เพลิน วิเศษวงศ์ชัย, 2564: ออนไลน์)

ถึงแม้ว่าการรับรู้และกระแสความนิยมของพรรณไม้จะลดลง แต่การซื้อขายพรรณไม้ทั้งในกลุ่มเฟซบุ๊ก สื่อสังคมอื่นไลน์อื่นๆ รวมถึงการซื้อขายตามร้านแบบสถานที่ก็ยังคงดำเนินต่อไปโดยที่ราคาจะถูกปรับเปลี่ยนไปตามกลไกของตลาดและความต้องการของผู้บริโภค ตลาดการซื้อขายพรรณไม้จึงเป็นตลาดที่มีอยู่จริง และมีผู้ประกอบธุรกิจนี้มาเป็นระยะเวลานานในประเทศไทย ไม่เพียงแต่เกิดขึ้นและแพร่หลายเพราะกระแสสังคมเท่านั้น อีกทั้งยังสร้างรายได้ และสร้างอาชีพเสริมให้กับประชาชนที่มีความรักความชื่นชอบในพรรณไม้ได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อพรรณไม้ของผู้บริโภคในกลุ่มเฟซบุ๊ก อันจะนำไปสู่การพัฒนาตลาดซื้อขายพรรณไม้ รวมถึงรูปแบบการขายและการให้บริการของผู้ประกอบการที่จะตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค ก่อให้เกิดผลดีและสร้างความยั่งยืนให้กับตลาดซื้อขายพรรณไม้รวมถึงประชาชนผู้ประกอบอาชีพเกี่ยวกับการขายพรรณไม้สืบไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยส่วนประสมการตลาด แรงจูงใจด้านอารมณ์ และระดับการตัดสินใจซื้อพรรณไม้ของผู้บริโภคในกลุ่มเฟซบุ๊ก

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประสมการตลาดและแรงจูงใจด้านอารมณ์ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อพรรณไม้ของผู้บริโภคในกลุ่มเฟซบุ๊ก

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรในการวิจัย คือ สมาชิกที่มีความสนใจซื้อพรรณไม้จากกลุ่มเฟซบุ๊ก ซึ่งจะเป็นกลุ่มที่มีการดำเนินกิจกรรมซื้อขายพรรณไม้โดยปกติ ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

3.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ สมาชิกกลุ่มเฟซบุ๊กที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ใช้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้สูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากรของ Cochran (1963) โดยกำหนดให้มีระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 384 ตัวอย่าง

3.3 เครื่องมือการวิจัย ใช้แบบสอบถามชนิดมาตรวัด 5 ระดับ แบบอันตรภาคชั้นเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนประสมการตลาด ปัจจัยแรงจูงใจด้านอารมณ์ และการตัดสินใจซื้อ

3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) แบบสอบถามได้ผ่านการประเมิน IOC จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน โดยไม่มีข้อคำถามใดของแบบสอบถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 จึงพิจารณาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในลำดับต่อไป

2) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.861 ดังตาราง

ตารางที่ 1 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปรที่วัด	ค่าความเชื่อมั่น (α)
ปัจจัยส่วนประสมการตลาด	0.841
ด้านผลิตภัณฑ์	0.705
ด้านราคา	0.827
ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย	0.749
ด้านการส่งเสริมการตลาด	0.715
ด้านบุคคล	0.858
ด้านกระบวนการ	0.770
ปัจจัยแรงจูงใจด้านอารมณ์	0.707
การตัดสินใจซื้อ	0.768
รวมทั้งฉบับ	**0.861**

3.5 การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ จากการเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 384 ตัวอย่าง ด้วยแบบสอบถามผ่าน Google form โดยมีวิธีป้องกันการตอบแบบสอบถามซ้ำด้วยการลงทะเบียนผ่าน E-mail address ของผู้ตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ แต่เนื่องด้วยข้อจำกัดทางด้านเวลาในการเก็บรวบข้อมูล รวมถึงปัจจัยอื่นๆ เช่น ผู้บริโภคไม่กล้ากดลิงค์แบบสอบถาม (องค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย, 2567: ออนไลน์) และไม่กล้าสแกนคิวอาร์โค้ดของแบบสอบถาม เนื่องจากความกลัวว่าจะมีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการของมิจฉาชีพ (ผู้จัดการออนไลน์, 2566: ออนไลน์) ทำให้ผู้วิจัยไม่สามารถเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างได้ครบตามจำนวนโดยเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ 288 ชุด คิดเป็นร้อยละ 75 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างวิจัยทั้งหมด ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามจำนวน 288 ชุดมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้ในการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยส่วนประสมการตลาด ปัจจัยแรงจูงใจด้านอารมณ์ และการตัดสินใจซื้อ

2) การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติสมการความถดถอยแบบพหุคูณ ใช้ในการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยส่วนประสมการตลาด และปัจจัยแรงจูงใจด้านอารมณ์

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาสำหรับปัจจัยส่วนประสมการตลาด ปัจจัยแรงจูงใจด้านอารมณ์ และการตัดสินใจซื้อพรรณไม้ของผู้บริโภคในกลุ่มเฟซบุ๊ก แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยส่วนประสมการตลาด ปัจจัยแรงจูงใจด้านอารมณ์และการตัดสินใจซื้อพรรณไม้ของผู้บริโภคในกลุ่มเฟซบุ๊ก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยส่วนประสมการตลาดโดยรวม	4.19	0.59	**เห็นด้วยมาก**
ด้านผลิตภัณฑ์	4.25	0.50	เห็นด้วยมากที่สุด
ด้านราคา	4.19	0.56	เห็นด้วยมาก
ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย	4.46	0.59	เห็นด้วยมากที่สุด
ด้านการส่งเสริมการตลาด	3.75	0.92	เห็นด้วยมาก
ด้านบุคคล	4.19	0.64	เห็นด้วยมาก
ด้านกระบวนการ	4.28	0.55	เห็นด้วยมากที่สุด

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยส่วนประสมการตลาด ปัจจัยแรงจูงใจด้านอารมณ์และการตัดสินใจซื้อพรรณไม้ของผู้บริโภคในกลุ่มเฟซบุ๊ก (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยแรงจูงใจด้านอารมณ์โดยรวม	4.00	0.56	**เห็นด้วยมาก**
1. การซื้อพรรณไม้เป็นความชอบส่วนบุคคลของท่าน	4.72	0.56	เห็นด้วยมากที่สุด
2. กระแสความนิยมของพรรณไม้ทำให้ท่านเกิดความสนใจ	4.00	0.92	เห็นด้วยมาก
3. ท่านซื้อพรรณไม้ตามบุคคลที่ท่านชื่นชม/ชื่นชอบ	3.32	1.16	เห็นด้วยปานกลาง
4. พรรณไม้ที่ท่านซื้อเสริมสิริมงคลให้แก่ท่าน	3.42	1.16	เห็นด้วยปานกลาง
5. การมีพรรณไม้นานาชนิดไว้ในครอบครองทำให้ท่านรู้สึกภูมิใจในตนเอง	4.30	0.77	เห็นด้วยมากที่สุด
6. การซื้อและสะสมพรรณไม้ส่งผลดีต่อจิตใจของท่าน เปรียบเสมือนการให้รางวัลแก่ชีวิต	4.48	0.69	เห็นด้วยมากที่สุด
7. พรรณไม้ที่ท่านซื้อทำให้ท่านได้พบปะผู้คนใหม่ เพื่อนใหม่ สังคมใหม่ที่ท่านไม่เคยมี	4.20	0.74	เห็นด้วยมาก
8. พรรณไม้ที่ท่านซื้อ สามารถบ่งบอกถึงฐานะของท่าน และทำให้ท่านเป็นที่รู้จักในสังคมหรือในวงการ	3.57	1.13	เห็นด้วยมาก
การตัดสินใจซื้อโดยรวม	4.17	0.81	**เห็นด้วยมาก**
1. ท่านตัดสินใจซื้อพรรณไม้ เมื่อท่านรู้จักพรรณไม้ชนิดนั้นแล้ว	4.34	0.77	เห็นด้วยมากที่สุด
2. ท่านตัดสินใจซื้อพรรณไม้เมื่อท่านเห็นแล้วถูกใจ	4.58	0.58	เห็นด้วยมากที่สุด
3. ท่านตัดสินใจซื้อพรรณไม้เมื่อท่านมีเงินเหลือใช้	4.23	0.80	เห็นด้วยมากที่สุด
4. ท่านตัดสินใจซื้อพรรณไม้เมื่อท่านพิจารณาความน่าเชื่อถือผู้ขายบุคคลนั้นแล้ว	4.55	0.64	เห็นด้วยมากที่สุด
5. ท่านตัดสินใจซื้อพรรณไม้เมื่อท่านอยากให้รางวัลแก่ตนเอง หรือให้เป็นรางวัลแก่คนรอบตัว	4.16	0.87	เห็นด้วยมาก
6. ท่านตัดสินใจซื้อพรรณไม้จากคำแนะนำของคนใกล้ชิดท่าน เช่น ครอบครัว เพื่อนสนิท เพื่อนไม่สนิท เป็นต้น	3.41	1.19	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนประสมการตลาดโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 สำหรับปัจจัยแรงจูงใจด้านอารมณ์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และการตัดสินใจซื้อพรรณไม้ของผู้บริโภคในกลุ่มเฟซบุ๊ก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยส่วนประสมการตลาด และปัจจัยแรงจูงใจด้านอารมณ์ ดังแสดงในตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยส่วนประสมการตลาด และตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจด้านอารมณ์

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยส่วนประสมการตลาด

ส่วนประสมทางการตลาด	การตัดสินใจซื้อพรรณไม้ของผู้บริโภคในกลุ่มเฟซบุ๊ก				
	B	SE(b)	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.613	0.237		6.810**	0.000
ด้านผลิตภัณฑ์ (X_1)	0.175	0.066	0.176	2.632**	0.009
ด้านราคา (X_2)	0.205	0.069	0.229	2.980**	0.003
ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (X_3)	-0.013	0.054	-0.015	-0.233	0.816
ด้านการส่งเสริมการตลาด (X_4)	0.024	0.052	0.033	0.463	0.643
ด้านบุคคล (X_5)	0.134	0.060	0.172	2.253*	0.025
ด้านกระบวนการ (X_6)	0.095	0.068	0.103	1.395	0.164
	r = 0.580	R^2 = 0.336	Adjust R^2 = 0.322		SE = 0.412

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยส่วนประสมการตลาดด้านราคา ด้านผลิตภัณฑ์ และด้านบุคคล มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อพรรณไม้ของผู้บริโภค โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 0.009 และ 0.025 ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 3 สามารถพยากรณ์การตัดสินใจซื้อพรรณไม้ของผู้บริโภคในกลุ่ม Facebook ได้ ซึ่งมีอิทธิพลในการพยากรณ์ร้อยละ 32.2 (adjust R2 = 0.322) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ส่วนด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านการส่งเสริมการตลาด และด้านกระบวนการ ไม่มีอิทธิพล ต่อการตัดสินใจซื้อพรรณไม้ของผู้บริโภค

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจด้านอารมณ์

แรงจูงใจด้านอารมณ์	การตัดสินใจซื้อพรรณไม้ของผู้บริโภคในกลุ่มเฟซบุ๊ก				
	B	SE(b)	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	2.031	0.171		11.903**	0.000
ด้านอารมณ์ (X_1)	0.546	0.042	0.607	12.913	0.000
	r = 0.607	R^2 = 0.368	Adjust R^2 = 0.366		SE = 0.399

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจด้านอารมณ์มีอิทธิพล ต่อการตัดสินใจซื้อพรรณไม้ของผู้บริโภคในกลุ่มเฟซบุ๊ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 โดยมีค่า Sig. < 0.01 โดยตัวแปรแรงจูงใจด้านอารมณ์สามารถพยากรณ์การตัดสินใจซื้อพรรณไม้ของผู้บริโภคในกลุ่ม Facebook ได้ ซึ่งมีอิทธิพลในการพยากรณ์ ร้อยละ 36.6 (adjust R2 = 0.366) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 ดังแสดงในตารางที่ 3

5. อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงอนุมานเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยส่วนประสมการตลาด และแรงจูงใจด้านอารมณ์ สามารถอภิปราผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1 ปัจจัยส่วนประสมการตลาด

1) ด้านผลิตภัณฑ์ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อ เนื่องจากสินค้าประเภทพรรณไม้ที่มีการขายในกลุ่มเฟซบุ๊ก ซึ่งถือว่าเป็นช่องทางการขายแบบออนไลน์ที่ผู้บริโภคอาศัยเพียงแค่การสังเกตจากรูปภาพนิ่งหรือภาพเคลื่อนไหวเท่านั้น เมื่อตัดสินใจซื้อและรับสินค้ามาในครอบครองแล้ว จึงจำเป็นต้องพิจารณาคุณสมบัติอื่นๆ ของพรรณไม้ร่วมด้วยในภายหลัง จึงจะสามารถตัดสินใจได้ว่าจะซื้อต่อหรือไม่ เช่น ความแข็งแรง ปลอดโรค ปลอดศัตรูพืช เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยเกี่ยวกับการซื้อสินค้าประเภทพรรณไม้ออนไลน์ของ ปรียานุช นภาแสง (2564) ที่ศึกษาการตัดสินใจเลือกซื้อต้นไม้ฟอกอากาศผ่านช่องทางออนไลน์ของประชากรในเขต กรุงเทพมหานคร งานวิจัยของ ศุภิสราภา วรเมท (2564) ที่ศึกษาปัจจัยส่วนประสมการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อต้นไม้ฟอกอากาศในร่มออนไลน์ของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร และงานวิจัยของธนาศักดิ์ ข่ายกระโทก (2565) ที่ศึกษาการตัดสินใจซื้อกระบองเพชรออนไลน์ของผู้บริโภคในกลุ่มเฟซบุ๊ก

2) ด้านราคา มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อ เนื่องจากราคาคือสิ่งที่ผู้บริโภคให้ความสำคัญมากที่สุด จากบทความของ ปรีดี นุกุลสมปรารถนา (2565) ได้กล่าวว่า ผู้บริโภคจะให้ความสำคัญกับการจับจ่ายซื้อสินค้าที่มีราคาถูกเป็นหลัก และไม่ได้คำนึงว่าคุณภาพจะดีหรือไม่ดีเพราะคุณภาพไม่ใช่เหตุผลหลักในการนำมาตัดสินใจ ผู้บริโภคจึงเลือกเปรียบเทียบหาราคาที่ถูกที่สุดไม่ว่าจะเป็นทั้งการเดินสำรวจร้านค้าหรือค้นหาผ่านช่องทางออนไลน์ อีกทั้งงานวิจัยนี้ได้ศึกษาผลิตภัณฑ์ประเภทพรรณไม้ และมีการซื้อขายในกลุ่มเฟซบุ๊ก ซึ่งเป็นช่องทางออนไลน์ที่มีการแข่งขันด้านราคาสูงมากเนื่องจากทุกคนสามารถนำพรรณไม้ที่ต้นเองมีมาขายได้ ส่งผลให้พรรณไม้ที่ขายในกลุ่มเฟซบุ๊ก มีราคาที่หลากหลายแม้จะเป็นพรรณไม้สายพันธุ์เดียวกัน

3) ด้านบุคคล มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อ เนื่องจากสมาชิกในกลุ่มเฟซบุ๊ก ทุกกลุ่มมีสิทธิที่จะเป็นผู้ขายพรรณไม้ในกลุ่มเฟซบุ๊ก ได้ทุกคน เมื่อมีผู้ขายเป็นจำนวนมาก ผู้บริโภคจึงจำเป็นต้องพิจารณาพฤติกรรมของผู้ขายด้วย ซึ่งการขายโดยบุคคลต้องอาศัยการติดต่อพูดคุยเป็นการส่วนตัว เมื่อผู้ซื้อตกลงซื้อหรือสนใจสินค้าประกอบกับการให้บริการในด้านการให้คำปรึกษาแก่ลูกค้าภายหลังการซื้อ มีส่วนสำคัญอย่างมากที่จะทำให้ลูกค้าเกิดความชื่นชอบ ชื่นชม ไว้วางใจ และภักดีต่อผู้ขาย เนื่องจากพรรณไม้มีความหลากหลายทางสายพันธุ์สูง การดูแลพรรณไม้แต่ละชนิดจึงแตกต่างกัน ลูกค้าจึงจำเป็นต้องได้รับคำแนะนำเรื่องการเลี้ยงดูจากผู้ขาย ฉะนั้นผู้ขายที่สร้างความน่าเชื่อถือและความสนิทสนมกับลูกค้าได้ มักจะได้รับการยอมรับและกลับมาซื้อซ้ำอีกครั้ง ส่งผลให้ปัจจัยส่วนประสมการตลาดด้านบุคคล มีอิทธิพล ต่อการตัดสินใจซื้อพรรณไม้ ของผู้บริโภคในกลุ่มเฟซบุ๊ก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ชนก เจ๊กภู่ (2564) ที่ศึกษาเหตุผลของการตัดสินใจซื้อต้นไม้ผ่านช่องทางออนไลน์ โดยผลของการวิจัยพบว่า หนึ่งในเหตุผลสำคัญของการตัดสินใจซื้อต้นไม้ผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้บริโภคคือการที่มีเจ้าหน้าที่ให้สอบถามข้อมูลได้ตลอดเวลา และผู้บริโภคยังมีความคาดหวังให้ผู้ประกอบการให้ความสำคัญ

กับความน่าเชื่อถือของร้านค้า การตั้งราคาที่เหมาะสม และการให้บริการหลังการขายที่ดี

4) ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเนื่องจากผู้บริโภคมีประสบการณ์ในการซื้อสินค้าออนไลน์เพียงพอที่จะเข้าใจได้ว่า การซื้อสินค้าออนไลน์มีทั้งข้อดีข้อเสียทดแทนกันไปไม่ต่างกับการซื้อสินค้าในช่องทางออฟไลน์ ทั้งนี้การที่ผู้บริโภคจะซื้อพรรณไม้จากสถานที่ใดนั้นขึ้นอยู่กับความสะดวก โอกาส และความพึงพอใจของผู้บริโภคมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมกมล หงส์ยนต์ (2562) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านทางแอพพลิเคชั่นออนไลน์ (ลาซาด้า) ของผู้บริโภคยุคดิจิทัลในกรุงเทพมหานคร ที่ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ด้านช่องทางจัดจำหน่ายไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านทางแอพพลิเคชั่นออนไลน์ (ลาซาด้า) ของผู้บริโภคยุคดิจิทัลในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5) ด้านการส่งเสริมการตลาด ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อพรรณไม้ เนื่องจากกิจกรรมการส่งเสริมการตลาดที่มีอยู่นั้นไม่มีความหลากหลาย ผู้ขายจึงนำมาใช้ซ้ำจนผู้บริโภคมีความเข้าใจว่าเป็นสิ่งที่ผู้ขายทุกคนต้องทำอยู่แล้ว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิษณุพงศ์ สุกก่ำ (2560) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านทางสื่อออนไลน์ของผู้บริโภคใน อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม และงานวิจัยของ อุบล ปานนิล (2562) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้ออัญมณีและเครื่องประดับผ่านสังคมออนไลน์ (แฟนเพจเฟสบุ๊ค) ในประเทศไทย

6) ด้านกระบวนการ ไม่มีอิทธิพล ต่อการตัดสินใจซื้อพรรณไม้ เนื่องจากกระบวนการซื้อและจัดส่งเกิดขึ้นจากการติดต่อพูดคุยเป็นการส่วนตัวเพื่อตกลงกัน อีกทั้งความรวดเร็วในการจัดส่งเป็นปัจจัยที่มีการให้บริการจากผู้ขนส่งมาเกี่ยวข้องด้วยซึ่งผู้บริโภคทราบดีว่าไม่สามารถควบคุมได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทัศนีย์ ศรีอาวุธ (2564) ที่ศึกษาการตัดสินใจซื้อสินค้าอุปโภคบริโภคผ่านแอปพลิเคชั่นช้อปปี้ของคนในกรุงเทพมหานคร โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดด้านกระบวนการ ได้แก่ การบริการอย่างรวดเร็ว คล่องแคล่วและถูกต้อง การมีเภสัชกรประจำตลอดเวลาทำการอยางสม่ำเสมอ การทบทวนรายการที่ลูกค้าซื้อ การชำระเงินได้หลายช่องทาง และการออกใบเสร็จเรียกเก็บเงินแสดงรายการให้อยางชัดเจน ไม่มีผลต่อการตัดสินใจของลูกค้าในการซื้อผลิตภัณฑ์จากร้านขายยาเดอะฟาร์มา ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 แรงจูงใจด้านอารมณ์ มีอิทธิพล ต่อการตัดสินใจซื้อพรรณไม้ของผู้บริโภคในกลุ่มเฟซบุ๊ก เนื่องจากความชื่นชอบในพรรณไม้สายพันธุ์ต่างๆนั้นเป็นความชอบส่วนบุคคลของผู้บริโภค ซึ่งผู้บริโภคแต่ละบุคคลต่างให้ความสำคัญกับความรู้สึกหรืออารมณ์ของตนที่มีต่อความต้องการซื้อพรรณไม้แตกต่างกันออกไป จากผลการวิจัยทำให้เห็นว่าการตัดสินใจซื้อพรรณไม้ในกลุ่มเฟซบุ๊ก ต่างตอบสนองความพึงพอใจสูงสุดของผู้บริโภคในกลุ่มเฟซบุ๊ก ที่แตกต่างกันออกไปตามทัศนะของผู้บริโภคแต่ละบุคคล ส่งผลให้แรงจูงใจด้านอารมณ์มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อพรรณไม้ของผู้บริโภคในกลุ่มเฟซบุ๊ก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวรรณ สิทธิไกร (2564) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านสื่อสังคมออนไลน์ของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

6. องค์ความรู้ใหม่

1) จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยส่วนประสมการตลาด โดยพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้าน พบว่าผู้บริโภคในกลุ่มเฟซบุ๊กมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ข้อที่มีความเกี่ยวข้องกับความหลากหลายของสายพันธุ์และราคา ความสะดวกสบายในการเลือกซื้อพรรณไม้ ความน่าเชื่อถือของผู้ขาย และกระบวนการซื้อที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน ผู้ขายหรือผู้ประกอบการจึงควรให้ความสำคัญกับข้อคิดเห็นดังกล่าวให้มากยิ่งขึ้น

2) จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจด้านอารมณ์ โดยพิจารณาเป็นรายข้อ จะเห็นได้ว่าผู้บริโภคในกลุ่มเฟซบุ๊กมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ข้อที่มีความเกี่ยวข้องกับความชื่นชอบส่วนบุคคล การให้รางวัลแก่ชีวิต และความภาคภูมิใจในตนเอง ผู้ขายหรือผู้ประกอบการจึงควรแสดงให้เห็นถึงคุณค่าของสินค้าที่สามารถใช้เพื่อเป็นของรางวัลแก่ชีวิต และสร้างความภาคภูมิใจแก่ผู้บริโภคในกลุ่มเฟซบุ๊กได้

3) อิทธิพลของปัจจัยส่วนประสมการตลาดที่มีต่อการตัดสินใจซื้อพรรณไม้ของผู้บริโภคในกลุ่มเฟซบุ๊ก จากผลการวิจัยพบว่าด้านผลิตภัณฑ์ ราคา และบุคคลมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อพรรณไม้ของผู้บริโภคในกลุ่มเฟซบุ๊ก จึงควรให้ความสำคัญกับคุณสมบัติ หรือวิธีการขายที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรดังกล่าว เช่น การสร้างความหลากหลายของสายพันธุ์ การกำหนดราคาพรรณไม้ที่มีความหลากหลายมากขึ้น และสร้างหรือเพิ่มความน่าเชื่อถือของผู้ขาย เป็นต้น

4) อิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจด้านอารมณ์ที่มีต่อการตัดสินใจซื้อพรรณไม้ของผู้บริโภคในกลุ่มเฟซบุ๊ก จากผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจด้านอารมณ์มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อพรรณไม้ของผู้บริโภคในกลุ่มเฟซบุ๊ก จึงควรให้ความสำคัญถึงการสร้างคุณค่าของพรรณไม้ที่สามารถตอบสนองความรู้สึกภายใน หรือจิตใจของผู้บริโภคในกลุ่ม เฟซบุ๊กได้ เช่น พรรณไม้ที่สร้างความภาคภูมิใจแก่ผู้บริโภค พรรณไม้ที่เป็นศิริมงคลแก่ชีวิต พรรณไม้ที่เป็นของรางวัลในงานหรือพิธีการสำคัญต่างๆ เป็นต้น

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ แบ่งเป็น 2 ประเด็น ได้แก่ ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ดูแลกลุ่มเฟซบุ๊ก (Admin) และข้อเสนอแนะสำหรับผู้ขายหรือผู้ประกอบการ มีรายละเอียด ดังนี้

1) ผู้ขายหรือผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับคุณภาพ ความสวยงาม รวมถึงความแข็งแรงปลอดโรคและศัตรูพืชของพรรณไม้ เพิ่มการขายแบบระบุราคาให้มากขึ้น และลดการขายแบบประมูลราคา หรือเสนอราคาลง อีกทั้งควรสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้บริโภค ทั้งก่อนและหลังการขาย เช่น ให้คำปรึกษาด้านการขยายพันธุ์ การขยายพันธุ์เพื่อสร้างรายได้ และการดูแลรักษาพรรณไม้หลังจากได้รับ เป็นต้น ทั้งนี้เนื่องจากอิทธิพลของผลิตภัณฑ์ ราคา และผู้ขายหรือผู้ประกอบการในกลุ่มเฟซบุ๊ก เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้บริโภคที่อยู่ในกลุ่มตัดสินใจซื้อพรรณไม้

2) ผู้ขายหรือผู้ประกอบการควรนำเสนอเนื้อหาสาระเกี่ยวกับพรรณไม้ในด้านคุณค่าและการนำไปใช้ประโยชน์ลงในกลุ่มเฟซบุ๊ก อย่างสม่ำเสมอ เช่น ใช้เป็นของขวัญให้ตนเองและคนรอบข้าง, ความเป็นสิริมงคล, การเสริมสร้างบารมี, นำเสนอการจัดสวนด้วยพรรณไม้ที่ขาย, อาหารที่ประดับตกแต่งด้วยส่วนของพรรณไม้, เทคนิคการพัฒนาสายพันธุ์ ขยายพันธุ์และดูแลพรรณไม้ให้สวยงาม เป็นต้น เนื่องจากอิทธิพลของแรงจูงใจ

ด้านอารมณ์ เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้บริโภคตัดสินใจซื้อพรรณไม้ในกลุ่ม Facebook

7.2 ประเด็นสำหรับการวิจัยต่อไป จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อพรรณไม้ของผู้บริโภคในกลุ่มเฟซบุ๊ก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1) ควรที่จะศึกษาหรือทำการวิจัยเพื่อสร้างแผนการสื่อสารทางการตลาดแบบบูรณาการ หรือ IMC (Integrated Marketing Communication) แก่ตลาดการซื้อขายพรรณไม้ ซึ่งจะรวมถึงพรรณไม้ที่มีการซื้อขายทั้งในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ ที่อาจจะช่วยสร้างการรับรู้ต่อประชาชนหมู่มาก และทำให้เกิดกระแสความนิยมที่จะเป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ ผู้ขายและผู้ประกอบการทุกระดับต่อไป

2) ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆที่อาจมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อพรรณไม้ในกลุ่มเฟซบุ๊กเพิ่มเติม เช่น ความพึงพอใจ ความตั้งใจซื้อซ้ำ ความคาดหวัง เป็นต้น

3) ควรศึกษาในขอบเขตอื่นๆ เช่น ศึกษาการตัดสินใจซื้อของประชากรโดยแบ่งเป็นภูมิภาค ศึกษาการตัดสินใจซื้อซื้อผ่านสื่อสังคมออนไลน์อื่นๆ ศึกษาการตัดสินใจซื้อพรรณไม้ในรูปแบบออฟไลน์ เป็นต้น

4) ควรมีการเปรียบเทียบการปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อ ระหว่างการตัดสินใจซื้อพรรณไม้ผ่านช่องทางออนไลน์กับออฟไลน์ หรือ การตัดสินใจซื้อพรรณไม้ในกลุ่มเฟซบุ๊ก เทียบกับสื่อสังคมออนไลน์อื่นๆ เช่น Facebook fanpage, Instagram, Tiktok และอื่นๆ เป็นต้น

8. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

ชิษณุพงศ์ สุกก่ำ. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านทางสื่อออนไลน์ของผู้บริโภคในอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม. *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปกร.

ทัศนีย์ ศรีอาวุธ. (2564). การตัดสินใจซื้อสินค้าอุปโภคบริโภคผ่านแอปพลิเคชั่นช้อปปี้ของคนในกรุงเทพมหานคร. *การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี*. คณะบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธนวรรณ สิทธิไกร. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านสื่อสังคมออนไลน์ของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *การค้นคว้าอิสระทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ*. คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธนาศักดิ์ ข่ายกระโทก และคณะ. (2565). การตัดสินใจซื้อกระบองเพชรออนไลน์ของผู้บริโภคในกลุ่มเฟซบุ๊ก. วารสารการประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ปรีดี นุกุลสมปรารถนา. (2565). *ความคุ้มค่า 4 อย่างที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อ*. สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2565, จาก https://www.popticles.com/marketing/4-factors-of-consumer-decision/.

ปรียานุช นภาแสง. (2564). การตัดสินใจเลือกซื้อต้นไม้ฟอกอากาศผ่านช่องทางออนไลน์ของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร. *การค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิตบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการตลาด*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เปรมกมล หงส์ยนต์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านทางแอพพลิเคชั่นออนไลน์ (ลาซาด้า) ของผู้บริโภคยุคดิจิทัลในกรุงเทพมหานคร. *การค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิตบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสยาม.

ผู้จัดการออนไลน์ (2566). *ดีอีเอสเตือนภัยแก๊งคอลเซ็นเตอร์ใช้มุกใหม่ หลอกสแกน QR Code ลวงโอนเงิน*. สืบค้นเมื่อ 27 มีนาคม, 2567, จาก https://mgronline.com/cyberbiz/detail/9660000025817.

พิมพ์ชนก เจ็กภู่. (2564). การศึกษาเหตุผลของการตัดสินใจซื้อต้นไม้ผ่านช่องทางออนไลน์. *สารนิพนธ์ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต*. วิทยาลัยการจัดการ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

เพลิน วิเศษณ์วงศ์ไชย. (2564). *Facebook Group สร้างไปทำไม? แล้วใช้ยังไงดีสุด?.* สืบคนเมื่อ 19 กันยายน 2565, จาก https://www.everydaymarketing.co/media/social-media/facebook-group-for-business-does-it-work/.

วณิชชา วรรคาวิสันต์. (2562). *ความแตกต่างระหว่าง Facebook ส่วนตัว, Facebook Group และ Facebook Fanpage.* สืบค้นเมื่อ 19 กันยายน 2565, จาก https://digitorystyle.com/about-facebook-fanpage-group-profile/.

ศุภิสรา วรเมท. (2564). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อต้นไม้ฟอกอากาศในร่มออนไลน์ของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร. *การค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิตบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการตลาด*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2564). *การสำรวจพฤติกรรมการเลือกช่องทางในการซื้อขายสินค้าออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 19 กันยายน 2565, จาก https://www.thebangkokinsight.com/news/business/584487/.

องค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย (2567). *เอ๊ะ ! คิดก่อน “กดคลิก” รู้เท่าทัน “มิจฉาชีพ” ในโลกออนไลน์.* สืบค้นเมื่อ 27 มีนาคม, 2567, จาก https://www.thaipbs.or.th/news
/content/336809.

ภาษาอังกฤษ

Chekpu P.. (2021). A study of the reasons for decision to buy trees through online channels. *Master of Management Thesis.* College of Management: Mahidol University.

Cochran, W.G. (1963). *Sampling Technique*. 2nd Edition. John Wiley and Sons Inc., New York.

Electronic Transactions Development Agency. (2021). *The Survey of behavior to choosing online channel for buy and trading product*. Retrieved on 19 September 2022, from https://www.thebangkokinsight.com/news/ business/584487/.

Hongyon P.. (2019). Factors influencing the to purchasing decision products through online applications (Lazada) of consumers in the digital age in Bangkok. Independent study *Master of Business Administration of Management*. Graduate School: Siam University.

Khaikratok T. et al. (2022). Online cactus purchasing decisions of consumers in Facebook groups. *Journal of National and International Hat Yai Academic Conference 13th.* Hat Yai University.

MGR Online. (2023). *DES warns that call center gangs are using a new tactic to trick QR Code scanning and transfer your money.* Retrieved on March 27, 2024, from https://mgronline.com/cyberbiz/detail/9660000025817.

Napasaeng P. (2021). Decisions for purchasing air purifying plants through online channels of citizens in Bangkok. *Independent study Master of Business Administration of Marketing*. Ramkhamhaeng University.

Nukulsomprathana P. (2022). *4 types of value affect to purchasing decisions.* Retrieved December 15, 2022, from https://www.popticles.com/marketing/4-factors-of-consumer-decision.

Sithikrai T. (2021). Factors affecting on purchasing decisions through social media od working age consumer in Bangkok and Metropolitan area. *Independent study master's degree in public administration and business administration*. Faculty of Political Science and Faculty of Business Administration: Ramkhamhaeng University.

Sriavudh T. (2021). The decision to buy comsumer googs through the shopee application of people in Bangkok. *Independent study Master of Business Administration of Accounting.* Faculty of Business Administration: Ramkhamhaeng University.

Sukkam C. (2017). Factors affecting online shopping decision behavior of consumers in Muang district, Nakorn pathom. *A Thesis for Master of Business Administration Master of Business Administration Program*. Graduate School: Silpakorn University.

Thai Public Broadcasting Service. (2024). *Eh! Think before you "clicking" to be aware of "scammers" in the online channel.* Retrieved March 27, 2024, from https://www.thaipbs.or.th/news/content/336809.

Wakawisan W.. (2019). *Differences between personal Facebook, Facebook Group and Facebook Fanpage.* Retrieved on 19 September 2022, from https://digitorystyle.com/about-facebook-fanpage-group-profile/.

Wisetwongchai P.. (2021). *Why was the Facebook Group created? So how is it best to use it?* Retrieved on 19 September 2022, from https://www.everydaymarketing.co/media/social-media/facebook-group-for-business-does-it-work/.

Woramet S.. (2021). Marketing mix affecting the decision to buy indoor air purifying plants in online channel of the people in Bangkok. *Independent study Master of Business Administration of Marketing*. Ramkhamhaeng University.

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เทศบาลตำบลเกาะแก้ว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

The Participation of People in the Preparation of Local Davelopment Plans, Koh Kaew Sub-district Municipality Selaphum District, Roi Et Province.

สุจินดา สกุลหงษ์
Suchinda Sakulhong
เวชสุวรรณ อาจวิชัย
Vatsuwon Artchai
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus
Email: Je.25407@gmail.com

(**Received**: July 10, 2024/ **Revised**: August 5, 2024/ **Accepted**: August 29, 2024)

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น 2) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับ การศึกษา และอาชีพ และ 3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา ท้องถิ่นเทศบาลตำบลเกาะแก้ว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลเกาะแก้ว จำนวน 133 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความ เชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลเกาะแก้ว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ พบว่ามีการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาล โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้ (1) ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมติดตามประเมินผล การดำเนินงานในแผนและโครงการต่าง ๆ ที่ได้นำเสนอให้มากยิ่งขึ้น (2) ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนมี ส่วนร่วมติดตามตรวจสอบร่างแผนพัฒนา โดยให้แสดงความคิดเห็นสนับสนุนหรือคัดค้านเนื้อหาสาระของร่างแผนพัฒนาต่อคณะกรรมการจัดทำแผนฯ ให้มากยิ่งขึ้น (3) ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายรูปแบบการจัดทำแผนและโครงการให้ตรงกับความต้องการของชุมชนให้มากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมของประชาชน, แผนพัฒนาท้องถิ่น, เทศบาลตำบล

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the participation of people in the preparation of local development plans, 2) to compare the participation of people in the preparation of local development plans classified by gender, age, education level, and occupations and, 3) to collect suggestions regarding participation in the preparation of the local development plan of Koh Kaew Sub-district Municipality, Selaphum District, Roi Et Province. The sample were 133 people who lived in Koh Kaew Sub-district Municipality Selaphum District, Roi Et Province. The research instrument for collecting the data was the questionnaire, with its reliability value at 0.94. The data collected were analyzed by the computer program, and the statistical devices composed of Frequency, percentage, mean, standard deviation. The hypothesis was tested with t-test, F-test and content analysis.

The results showed that:

1) The participation of the people in the preparation of the local development plan, Koh Kaew Subdistrict Municipality, Selaphum District, Roi Et Province as a whole is moderate. 2) The results of the comparison of the participation of people in the preparation of local development plans classified by gender, age, education level and occupation found that there is a participation in the local development plan of the municipality as a whole and each side is not different. 3) Recommendations for the participation of the people in the preparation of local development plan as follows: (1) should give the opportunity for people to monitor and evaluate the implementation of the plan and various projects that have been presented more. (2) should give the opportunity for people to participate in monitoring and review the draft development plan by expressing opinions, supporting or opposing the content of the draft development plan to the plan committee to make more (3) Should allow people to participate in the formulation of plans and projects to meet the needs of the community more

Keywords: Participation of People; Local Development Plans; Sub-district Municipality

1. บทนำ

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น มีความสัมพันธ์กับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยมุ่งเน้นเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี, 2561-2580) จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมเพื่อแก้ไขจุดอ่อนและเสริมจุดแข็งให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบล รัฐได้กำหนดให้มีการจัดเวทีประชาคมเพื่อให้ประชาชน ผู้นำชุมชน กำนันผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกเทศบาลตำบล และผู้นำที่ไม่เป็นทางการ ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้นำทางศาสนา ผู้นำกลุ่มองค์กรในหมู่บ้านมาประชุมร่วมกัน เพื่อแสดงความคิดเห็นในรูปของประชาคม เพื่อค้นหาปัญหาที่แท้จริงของประชาชน ทำให้ประชาชนมีบทบาทหน้าที่ในท้องถิ่นของตนเองมากขึ้น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, (2546) เพื่อให้แผนพัฒนาท้องถิ่นนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้แผนพัฒนาท้องถิ่นเป็นกรอบในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม และงบประมาณรายเพิ่มเติม และงบประมาณรายจ่ายจากเงินสะสม ในส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เมื่อสภาท้องถิ่นได้ให้ความเห็นชอบในวิธีการงบประมาณและเป็นไปตามแผนพัฒนาท้องถิ่น หากปรากฏในภายหลังว่าหลักเกณฑ์ราคากลางหรือบัญชีราคามาตรฐานครุภัณฑ์ คุณลักษณะ มาตรฐาน ราคาปรับเปลี่ยนไป ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2563 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่า ด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินและการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2548 (ฉบับที 3) พ.ศ. 2558 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561 โดยไม่ต้องแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงแผนพัฒนาท้องถิ่น เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(พ.ศ.2566-2570) แล้วหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์ที่จะดำเนินการทบทวนแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พ.ศ.2566-2570) ให้เป็นปัจจุบันก็สามารถดำเนินการได้ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2563)

การจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลตำบลเกาะแก้ว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ในปัจจุบันดำเนินงานโดยการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบของการประชาคม โดยคาดหวังว่าแผนพัฒนาของเทศบาลตำบลเกาะแก้ว ที่ปรากฏออกมาน่าจะครอบคลุมความต้องการของประชาชน และสามารถลดความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่เมื่อคณะผู้บริหารนำโครงการที่บรรจุในแผนพัฒนามาดำเนินงานยังมีการร้องเรียนว่าไม่ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยประชาชนได้แสดงความคิดเห็นผ่านสมาชิกสภาเทศบาลตำบลบ้าง และแสดงความคิดเห็นผ่านตัวแทนประชาคมหมู่บ้านบ้าง (แผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเกาะแก้ว, 2564: 11) โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการวางแผนจึงเห็นได้ว่า ในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลเกาะแก้ว เป็นหน้าที่ของแต่ละท้องถิ่น ที่ต้องจัดทำเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ประกอบกับเทศบาลตำบลต้องใช้เป็นแนวทางในการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายในโครงการต่าง ๆ สำหรับการพัฒนาท้องถิ่นให้ตรงกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่

จากสภาพปัจจุบันและปัญหาการจัดทำแผนพัฒนาดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลตำบลเกาะแก้ว อำเภอ เสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ และแนวทางในการปรับปรุงการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเกาะแก้ว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลเกาะแก้ว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

2.2 เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลเกาะแก้ว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลเกาะแก้ว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาล ตำบลเกาะแก้วอำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

1) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลเกาะแก้ว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด คัดเลือกให้เป็นประชาคมหมู่บ้านจำนวน 199 คน (รายงานข้อมูลตำบลเกาะแก้ว, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลเกาะแก้ว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่ได้รับคัดเลือกให้เป็นประชาคมหมู่บ้าน จำนวน 199 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 133 คน (ประกายรัตน์
สุวรรณ, 2548: 328)

2) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะคำถามแบบ (Check list) มีคำตอบให้เลือกตอบ จำแนกออกเป็นเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ

ตอนที่ 2 ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยให้ผู้ตอบเลือกระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบล เกาะแก้ว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ในข้อคำถาม จำนวน 28 ข้อ จำแนกออกเป็นสี่ด้าน แต่ละด้านมีจำนวนข้อคำถาม คือ ด้านการร่วมกำหนดปัญหาและความต้องการจำนวน 7 ข้อ ด้านการร่วมจัดทำแผนและโครงการ จำนวน 7 ข้อ ด้านการร่วมตรวจสอบแผนพัฒนาจำนวน 7 ข้อ และด้านการร่วมติดตามประเมินผลจำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลเกาะแก้ว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open ended)

3) การหาคุณภาพเครื่องมือ

โดยการหาคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ในกลุ่มตัวอย่างพื้นที่ใกล้เคียงจำนวน 20 ฉบับ และความถูกต้องในการใช้ภาษาและด้านอื่น ๆ โดยใช้เทคนิค IOC ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 4) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที t-test และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

4. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลเกาะแก้ว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 1. ค่าเฉลี่ย ( ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลเกาะแก้ว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน มีผลดังตารางต่อไปนี้

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลเกาะแก้วในสี่ด้าน	ระดับการมีส่วนร่วม			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ด้านการร่วมกำหนดปัญหาและความต้องการ	3.46	0.67	1	ปานกลาง
2. ด้านการจัดทำแผนและโครงการ	3.43	0.62	2	ปานกลาง
3. ด้านการร่วมตรวจสอบแผนพัฒนา	3.39	0.59	3	ปานกลาง
4. ด้านการร่วมติดตามและประเมินผล	3.36	0.68	4	ปานกลาง
รวม	3.41	0.64	-	ปานกลาง

จากตารางพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง (=3.41,S.D=0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน

ตารางที่ 2. ผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลเกาะแก้ว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ของประชาชน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลเกาะแก้วในสี่ด้าน	ระดับการมีส่วนร่วม			
	เพศ	ระดับการศึกษา	อายุ	อาชีพ
1. ด้านการร่วมกำหนดปัญหาและความต้องการ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
2. ด้านการจัดทำแผนและโครงการ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
3. ด้านการร่วมตรวจสอบแผนพัฒนา	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
4. ด้านการร่วมติดตามและประเมินผล	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
รวม	**ปานกลาง**	**ปานกลาง**	**ปานกลาง**	**ปานกลาง**

3. ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลเกาะแก้ว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ประชาชนได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพัฒนาการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลเกาะแก้ว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมติดตามประเมินผลการดำเนินงานในแผน และโครงการต่างๆ ที่ได้นำเสนอ ให้มากยิ่งขึ้น ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมติดตามตรวจสอบร่างแผนพัฒนาโดยให้แสดงความคิดเห็นสนับสนุนหรือคัดค้านเนื้อหาสาระของร่างแผนพัฒนาต่อคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น และควรเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย รูปแบบการจัดทำแผน และโครงการให้ตรงกับความต้องการของชุมชนให้มากยิ่งขึ้น

5. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลเกาะแก้ว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า เทศบาลตำบลเกาะแก้ว เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาด้านการร่วมกำหนดปัญหาและความต้องการ ด้านการร่วมจัดทำแผนและโครงการ อยู่พอสมควร โดยเฉพาะด้านการร่วมกำหนดปัญหาและความต้องการ ซึ่งประชาชนมีส่วนร่วมมากกว่าทุกด้าน แต่สำหรับด้านการร่วมติดตามประเมินผล ประชาชนอาจให้ความสำคัญน้อยซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน อาจด้วยเหตุนี้ จึงทำให้การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบล

เกาะแก้ว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยในประเด็นนี้ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิเชียร อ่อนประทุม (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลมวงลาด อำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวิทย์ จันทร์แก้ว (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑกาญจน์ สารมโน (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลคลองโยง อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐมผลการวิจัยพบว่า โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการวิจัยของพระภูบาน ทีปงกโร (ร้อยพิลา) (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลในเขตอำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนครผลการวิจัยพบว่า โดยรวม ทั้งสี่ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการร่วมกำหนดปัญหาและความต้องการ พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลเกาะแก้ว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลเกาะแก้ว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการร่วมกำหนดปัญหาและความต้องการอยู่พอสมควร เพราะได้ร่วมประชุมกับคณะกรรมการเพื่อกำหนดทิศทาง และความต้องการของหมู่บ้านต่อคณะกรรมการเพื่อนำไปจัดทำแผนพัฒนา อาจด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลเกาะแก้ว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการร่วมกำหนดปัญหาและความต้องการ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการวิจัยของมณฑกาญจน์ สารมโน (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลคลองโยง อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐมผลการวิจัยพบว่า ด้านการเสนอปัญหาความต้องการ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของพระเกียรติศักดิ์ กนฺตสีโล (พรหมประดิษฐ์) (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่ม อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการร่วมกำหนดปัญหาและ ความต้องการ อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑกาญจน์ สารมโน (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลคลองโยง อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐมผลการวิจัย ด้านการเสนอปัญหาความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการร่วมจัดทำแผนและโครงการ พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลเกาะแก้ว อำเภอ เสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการร่วมกำหนดปัญหาและความต้องการอยู่พอสมควร เพราะได้ร่วมประชุมกับคณะกรรมการเพื่อกำหนดทิศทางปัญหา และความต้องการของหมู่บ้าน และเสนอแนะปัญหา และความต้องการของหมู่บ้านต่อคณะกรรมการเพื่อนำไปจัดทำแผนพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของวิเชียร อ่อนประทุม (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลมวงลาด อำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ด้านการร่วมจัดทำ แผนและโครงการ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการวิจัยของสุวิทย์ จันทร์แก้ว (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการวิจัยของพระเกียรติศักดิ์ กนฺตสีโล (พรหมประดิษฐ์) (2560) ได้ทำวิจัย

เรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่ม อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการร่วมจัดทำแผนและโครงการ อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการร่วมตรวจสอบแผนพัฒนา พบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลเกาะแก้ว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการร่วมตรวจสอบแผนพัฒนาอยู่พอสมควร เพราะได้ร่วมติดตามตรวจสอบเนื้อหาสาระของร่างแผนพัฒนา หลังจากที่คณะกรรมการจัดทำแผนฯจัดทำเสร็จและติดตามตรวจสอบเนื้อหาสาระของร่างแผนพัฒนา ก่อนการขอประชามติ อยู่บ้าง อาจด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลเกาะแก้ว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการร่วมตรวจสอบแผนพัฒนา โดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง สอดคล้องกับการวิจัยของพระเกียรติศักดิ์ กนฺตสีโล (พรหมประดิษฐ์) (2560) ได้ทำวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่ม อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการร่วมตรวจสอบแผนพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับง่านวิจัยของสุวิทย์ จันทร์แก้ว (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์ กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเข้าร่วมกันตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 3 ปี อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการร่วมติดตามประเมินผล ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลเกาะแก้ว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการร่วมติดตามประเมินผล อยู่พอสมควร เพราะได้ร่วมติดตามประเมินผลเกี่ยวกับแผน และโครงการที่ได้นำเสนอตรงกับความต้องการของหมู่บ้าน และติดตามประเมินผลในการจัดทำแผนพัฒนา และโครงการที่ได้นำเสนอต่อเทศบาลตำบลได้รับการแก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วน อยู่บ้าง อาจด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาล ด้านการร่วมตรวจสอบแผนพัฒนา โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการวิจัยของวิเชียร อ่อนประทุม (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลมวงลาด อำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ด้านการร่วมติดตามประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการวิจัยของมณฑกาญจน์ สารมโน (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลคลองโยง อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐมผลการวิจัยพบว่า ด้านการร่วมติดตามประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการวิจัยของพระภูบาน ทีปงฺกโร (ร้อยพิลา) (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลในเขตอำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการวิจัยของปิยะมาศ สินธุพาช (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราชผลการวิจัยพบว่า ด้านการติดตามประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลเกาะแก้ว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ของประชาชน โดยรวมและรายด้านไม่ต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า การที่ประชาชนไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพต่าง ๆ จะมีการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น มากน้อยเพียงใดนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษาและอาชีพใดๆ แต่ขึ้นอยู่กับกับการตัดสินใจในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นที่เหมือนกัน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสราวุธ สืบเพ็ชร์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลทะเลทรัพย์ อำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร ผลการเปรียบเทียบพบว่า ประชาชน

ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลทะเลทรัพย์ อำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุชิต โมพันดุง (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาสามปีของเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการเปรียบเทียบพบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน ต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาสามปีของเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอ ศรีราชา จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน

6. องค์ความรู้ใหม่

จากผลการศึกษาดังกล่าว ได้รับองค์ความรู้ใหม่ที่ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเกาะแก้ว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน การพัฒนานี้จะต้องประกอบด้วยบริบทของประชาชนในพื้นที่ และปัจจัยสำคัญ 4 ด้านที่เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

1) ด้านการร่วมกำหนดปัญหาและความต้องการประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการระบุปัญหาและความต้องการของชุมชน เพื่อให้แผนพัฒนาที่สร้างขึ้นสามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการที่แท้จริง

2) ด้านการจัดทำแผนและโครงการ ประชาชนควรมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดโครงการต่าง ๆ เพื่อให้แน่ใจว่าแผนพัฒนาสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

3) ด้านการร่วมตรวจสอบแผนพัฒนา การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและติดตามแผนพัฒนาเป็นการเพิ่มความโปร่งใสและให้ประชาชนมีความมั่นใจในกระบวนการพัฒนา

4) ด้านการร่วมติดตามและประเมินผล ประชาชนควรมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลของแผนพัฒนา เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินการเป็นไปตามแผนที่วางไว้ และสามารถปรับปรุงแก้ไขได้ตามความเหมาะสม

เพื่อให้การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องมีปัจจัยสำคัญ 3 ประการ คือ

1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ เพื่อสร้างความโปร่งใส และเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจของภาครัฐให้ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมส่วนรวมและเกิดประโยชน์ต่อสังคมสูงสุด มีความรับผิดชอบ มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

2) กฎระเบียบหรือกฎหมาย ต้องกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการ เช่น การร่วมกำหนดปัญหาและความต้องการ การจัดทำแผนและโครงการ การตรวจสอบแผนพัฒนา และการติดตามและประเมินผล

3) บริบทของประชาชนในพื้นที่ เช่น อาชีพ รายได้ การศึกษา การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และที่สำคัญที่สุดคือจิตสำนึกสาธารณะ

ด้วยปัจจัยเหล่านี้ การพัฒนาท้องถิ่นจะสามารถดำเนินไปอย่างยั่งยืนและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1) การร่วมกำหนดปัญหาและความต้องการ ผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะแก้วจึงควรแก้ไขปรับปรุง และยกระดับการพัฒนาเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมด้านการมีส่วนร่วมกำหนดปัญหาความต้องการให้มากยิ่งขึ้น

2) ด้านการร่วมตรวจสอบแผนพัฒนา ผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะแก้วและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จึงควรแก้ไขปรับปรุง และยกระดับการพัฒนาเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในด้านการร่วมจัดทำแผนและโครงการ ให้มากยิ่งขึ้น

3) ด้านการร่วมตรวจสอบแผนพัฒนา ผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะแก้ว และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จึงควรแก้ไขปรับปรุง และยกระดับการพัฒนาเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในด้านการร่วมตรวจสอบแผนพัฒนา ให้มากยิ่งขึ้น

4) ด้านการร่วมติดตามประเมินผล ผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะแก้ว และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จึงควรแก้ไขปรับปรุงและยกระดับการพัฒนาเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม ด้านการร่วมติดตามประเมินผล ให้มากยิ่งขึ้น

7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรวิจัย อุปสรรค สภาพปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เทศบาลตำบลเกาะแก้ว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

2) ควรวิจัย อุปสรรค สภาพปัญหา การมีส่วนร่วมด้านการร่วมติดตามประเมินผลของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น เทศบาลตำบลเกาะแก้ว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

3) ควรวิจัย อุปสรรค สภาพปัญหา การมีส่วนร่วมติดตามประเมินผลการตัดสินใจของเทศบาลตำบล ในการแก้ไขปัญหา และความต้องการของหมู่บ้านอย่างเร่งด่วนของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น เทศบาลตำบลเกาะแก้ว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

4) ควรวิจัย การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานในแผน และโครงการ เทศบาลตำบลเกาะแก้ว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

8. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

เทศบาลตำบลเกาะแก้ว. (2564). *แผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเกาะแก้ว.* ร้อยเอ็ด: เทศบาลตำบลเกาะแก้ว.

เทศบาลตำบลเกาะแก้ว. (2567). *รายงานข้อมูลตำบลเกาะแก้ว.* ร้อยเอ็ด: เทศบาลตำบลเกาะแก้ว อำเภอเสลภูมิ.

ประกายรัตน์ สุวรรณ. (2548). *คู่มือการใช้โปรแกรม SPSS เวอร์ชัน 12 สำหรับ Windows*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ปิยะมาศ สินธุพาช. (2560). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารมงกุฎทักษิณ*. 1(1), 21-38.

พระเกรียงศักดิ์ กิตฺติโร (2560). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบายการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลประสงค์ อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระภูบาน ทีปงฺกโร (ร้อยพิลา). (2559). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลในเขตอำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มณฑกาญจน์ สารมโน. (2559). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลคลอง โยง อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม. *วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

วิเชียร อ่อนประทุม. (2558). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์ การบริหารส่วนตำบลมวงลาด อำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด. *วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สราวุธ สืบเพ็ชร์. (2562). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลทะเลทรัพย์ อำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร. *วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สุวรรณ พิณตานนท์. (2546). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล สำนักพัฒนาและส่งเสริมบริหารงานท้องถิ่น*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อาสารักษาดินแดน.

สุวิทย์ จันทร์แก้ว. (2558). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี. *วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

อนุชิต โมพันดุง. (2561). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาสามปีของเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภาษาอังกฤษ

Chankaew S. (2015). Public Participation in the Preparation of Local Administrative Organization Development Plans in Mueang District, Suphan Buri Province. *Master of Political Science Thesis, Faculty of Social Sciences.* Graduate School: Mahamakut Buddhist University.

Ko Kaeo Subdistrict Municipality. (2021). *Local development plan of Ko Kaeo Subdistrict Municipality*. Roi Et: Ko Kaeo Subdistrict Municipality.

_____. (2024). *Ko Kaeo Subdistrict data report.* Roi Et: Ko Kaeo Subdistrict Municipality, Selaphum District.

Mophandung A. (2018). Public Participation in the Preparation of the Three-Year Development Plan of Laem Chabang Municipality, Si Racha District, Chonburi Province. *Master of Public Administration Thesis.* College of Public Administration: Burapha University.

Onprathum W. (2015). Public participation in the preparation of the development plan of Muang Lat Sub-district Administrative Organization, Janghan District, Roi Et Province. *Master of Political Science Thesis. Faculty of Social Sciences*. Graduate School: Mahamakut Buddhist University.

Phra Kriangsak Kittiro (2017). Public participation in the determination of community development policies of Prasong Subdistrict Administrative Organization, Tha Chana District, Surat Thani Province. *Master of Buddhist Studies Thesis, Major in Social Development*. Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

Phra Phuban Teepongkaro (Roi Phila). (2016). Public participation in the preparation of local development plans of sub-district municipalities in Phon Na Kaeo District, Sakon Nakhon Province. *Master of Buddhist Studies Thesis in Social Development.* Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

Pintanon S. (2003). *Factors Affecting the Strength of Subdistrict Administrative Organizations, Office of Local Administration Development and Promotion*. Bangkok: Volunteer Defense Corps Printing House.

Saramano M. (2016). Public participation in the preparation of local development plans of Khlong Yong Sub-district Municipality, Phutthamonthon District, Nakhon Pathom Province. *Master of Political Science Thesis, Faculty of Social Sciences.* Graduate School: Mahamakut Buddhist University.

Suwan P. (2005). SPSS version 12 user manual for Windows. Bangkok: SE-Education Publishing.

Sinthupach P. (2017). Public participation in the preparation of the local development plan of Tha Rai Subdistrict Administrative Organization, Mueang District, Nakhon Si Thammarat Province. *Mongkut Thaksin Journal.* 1(1), 21-38.

Sueabphet S. (2019). Public participation in the preparation of local development plans of Thale Trap Sub-district Municipality, Pathio District, Chumphon Province. *Master of Public Administration Thesis Department of Public and Private Sector Management.* Graduate School: Maha Sarakham University.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Transformational Leadership that Affects the School's Innovativeness under the Jurisdiction of The Secondary Educational Service Area Office in Bangkok and Surrounding Areas

ฉัตรกุล เอื้อพิพัฒนากูล
Chatkul Uapipattanakul
วิณัฐธพัชร์ โพธิ์เพชร
Vinutthapat Phopet
มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
Rajapruk university
E-mail: chatkul.g@gmail.com

(**Received**: May 27, 2024/ **Revised**: June 13, 2024/ **Accepted**: August 29, 2024)

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 2) เพื่อศึกษาระดับการเป็นโรงเรียนนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และ3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากเอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมครอบคลุมตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยแล้วมากำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ปีการศึกษา 2566 จำนวน 405 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan และใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ตามความเห็นของผู้บริหารและครู ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2) ระดับการเป็นโรงเรียนนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ตามความเห็นของผู้บริหารและครูในภาพรวมทุกด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3) ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อ

การเป็นโรงเรียนนวัตกรรมของสถานศึกษาในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .202-.781

คำสำคัญ : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นโรงเรียนนวัตกรรม, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, โรงเรียนนวัตกรรม

Abstract

The objectives of this research article were to 1) To study the level of transformational leadership that affects the institution's being an innovative schools under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office in Bangkok and surrounding areas 2) To study the level of being an innovative schools of educational institutions under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office in Bangkok and surrounding areas, and 3) To study the relationship between transformational leadership that affects the school's innovativeness under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office in Bangkok and surrounding areas with empirical data. The samples in this study were 405 people, divided into 22 school administrators and teachers which multi-stage random sampling. The Krejcie and Morgan table was also applied for determining the sample size. The instrumentswerea were rating scale questionnaire.

The research findings were as follows:

1. Transformational leadership level of educational institution administrators under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office in Bangkok and surrounding areas according to the opinions of administrators and teachers overall, every aspect is at a high level.

2. Level of being an innovative school of educational institutions under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office in Bangkok and surrounding areas according to the opinions of administrators and teachers overall, every aspect is at a high level.

3. The relationship between the transformational leadership of educational institution administrators that affects the institution's status as an innovative school under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office in Bangkok and surrounding areas. There is a correlation coefficient between the variables predicting that the transformational leadership of the school administrators affects the school's innovation status in a positive manner with statistical significance at 0.01, with the correlation coefficient being between .202-. 781

Keyword: Influencing Factors for Innovative Schools, Innovative Schools, Transformational Leadership

1. บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคดิจิทัล (Digital Transformation) ส่งผลกระทบต่อสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมืองในทุกประเทศ กระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่าน เช่น การปฏิวัติ Arab Spring ที่เกิดขึ้นจากการใช้เทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) การเติบโตทางเศรษฐกิจของภูมิภาคเอเชีย และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เป็นต้น ผู้คนในยุคใหม่นี้จำเป็นต้องเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง สำหรับประเทศไทย กำลังเข้าสู่กระแสการเปลี่ยนแปลงใหม่ภายใต้ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy) ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) การใช้และต่อยอดองค์ความรู้ การให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนา รวมถึงการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม (Science, Technology, and Innovation) ทั้งนี้สอดคล้องกับเป้าหมายในการขับเคลื่อนประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ที่ให้ความสำคัญกับการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยเน้นการพัฒนาระบบและวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย มีการนำองค์ความรู้แบบสหสาขาวิชามาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างคุณค่าและแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันท่วงที (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2566: 3)

แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกที่กล่าวถึงข้างต้นส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายหลักของการจัดการศึกษาในประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพการศึกษา การเข้าถึงและความเท่าเทียม รวมถึงความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับวิกฤตการณ์การศึกษาทั่วโลก โดยพบว่าหลายปัจจัยได้ทำให้การศึกษาเป็นประเด็นที่ต้องเร่งแก้ไขอย่างเร่งด่วนทั่วโลก เช่น การสูญเสียการเรียนรู้ (learning loss) ที่เกิดจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 และวิกฤตสภาพภูมิอากาศที่รุนแรงมากขึ้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ ในด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาวิกฤติเหล่านี้ (UNICEF Thailand, ออนไลน์) การออกแบบการศึกษาให้สอดคล้องกับพลวัตของการเปลี่ยนแปลงของโลกในการเปลี่ยนผ่านจากศตวรรษที่ 20 สู่ศตวรรษที่ 21 จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในทุกมิติที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์และสังคม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557: 28)

ปัญหาทางการศึกษาที่กล่าวถึงนี้จำเป็นต้องได้รับการปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และตรงตามเป้าหมายทางการศึกษาตามแต่ละระดับหรือประเภทของการศึกษา หน่วยงานการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท โดยเฉพาะสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำเป็นต้องยกระดับการบริหารจัดการให้เป็นองค์กรนวัตกรรม สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่ได้กำหนดจุดเน้นสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพที่ใช้พื้นที่เป็นฐานและขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม นอกจากนี้ยังมีการจัดตั้งพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการและการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่และความต้องการของประเทศ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และก้าวไปสู่การเป็นโรงเรียนนวัตกรรมอย่างยั่งยืน

ความจำเป็นในการยกระดับสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมยังเน้นไปที่การศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของ สพฐ. โดยมีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 2,730,206 คนทั่วประเทศ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2567: 6) และพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 393,980 คน รวมถึงพัฒนาสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในสังกัดทั่วประเทศ จำนวน 2,308 โรงเรียน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2566: 33-35) ทั้งนี้ กลุ่มผู้

เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่อยู่ภายใต้ สพฐ. ถือเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษาขั้นพื้นฐานที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านคุณภาพ โอกาส ความเท่าเทียม และประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ก้าวสู่การเป็นโรงเรียนนวัตกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการนำพาสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ถือเป็นแนวทางที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนนวัตกรรม เนื่องจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถกระตุ้นและจูงใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์นวัตกรรมผ่านวิสัยทัศน์ การนำอย่างมีอุดมการณ์ การกระจายอำนาจ การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการเป็นแบบอย่างที่มีคุณธรรมจริยธรรม สร้างบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนและส่งเสริมการเป็นผู้นำของผู้ตาม โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล บทบาทของผู้บริหารที่แสดงภาวะผู้นำที่เด่นชัดจะส่งผลให้ครูและบุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น มีทัศนคติที่ดี และมีความเชื่อมั่นในการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Burns, 1978; Bass & Avolio, 1990: 9-16; รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2553)

ปัญหาทางการศึกษาที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ส่งผลกระทบต่อมิติด้านคุณภาพ โอกาส ความเท่าเทียม และแนวโน้มการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะในระดับมัธยมศึกษา การผลักดันให้สถานศึกษามุ่งพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการไปสู่การเป็นโรงเรียนนวัตกรรมได้เน้นความสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน ภายใต้สมมุติฐานที่ว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่การเป็นโรงเรียนนวัตกรรมได้ ซึ่งสมมุติฐานนี้ได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยหลายชิ้นทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ผู้วิจัยเลือกศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล เนื่องจากเป็นศูนย์กลางความเจริญของประเทศไทยและมีการเปลี่ยนแปลงทางบริบทอย่างรวดเร็ว สถานศึกษาในพื้นที่นี้จึงต้องปรับกลยุทธ์การบริหารให้ทันสมัยและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยจึงสนใจทำวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีความคาดหวังว่าผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในอนาคต.

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2.2 เพื่อศึกษาระดับการเป็นโรงเรียนนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.1 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ปีการศึกษา 2566 จำนวน 20,731 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในปีการศึกษา 2566 ซึ่งได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมด 405 คน

3.2 การสร้างเครื่องมือและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งหน้าที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประสบการณ์ที่ปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตอนที่3สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการเป็นโรงเรียนนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ เรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

3.2.2 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1) ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และการเป็นโรงเรียนวัตกรรม

2) สร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมครอบคลุมตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับตามวิธีของ เรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

3) สอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และตลอดจนการใช้ภาษา โดยผู้วิจัยนำร่างแบบสอบถามที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาสร้างเป็นแบบประเมินหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความครอบคลุมประเด็นที่ต้องการจะวัด และสอบถามความคิดเห็นจากผู้ทรง

คุณวุฒิ ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาและเกี่ยวข้องการบริหารการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกตัวอย่างผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 คน เพื่อตรวจพิจารณาความถูกต้องและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้วหาค่า IOC ของแต่ละข้อ โดยแบบสอบแต่ละข้อต้องใช้เกณฑ์ IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

4) นำแบบสอบถามที่ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและจัดทำแบบสอบถาม

5) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความสมบูรณ์และนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่เป้าหมาย เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 40 คน เพื่อตรวจความเที่ยงของเครื่องมือได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS นำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.966

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมานำไปใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ดังนี้

3.3.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อคำนวณหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.3.2 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการเป็นโรงเรียนนวัตกรรม ใช้สถิติสัมประสิทธิสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) (Bartz, 1999, อ้างถึงใน รัตนะ บัวสนธ์, 2560)

3.3.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) วิธีการคัดเลือกตัวแปรเข้าสมการเพื่อให้สมการสามารถพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้สูงสุด มีวิธีการคัดเลือกตัวแปรโดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำเข้าตัวแปร (Stepwise multiple regression analysis) การนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มาตรวจสอบในรูปของความสัมพันธ์ใช้เกณฑ์ดังนี้

ถ้ามีค่าติดลบ หมายถึง ตัวแปร 2 ตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
ถ้ามีค่าเป็นบวก หมายถึง ตัวแปร 2 ตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
ถ้ามีค่าเป็น 0 หมายถึง ตัวแปร 2 ตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน
r = 0.50 ถึง 1.00 หรือ r = -0.50 ถึง -1.00 ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับสูง
r = 0.30 ถึง 1.49 หรือ r = -0.30 ถึง -0.49 ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
r = 0.10 ถึง 0.29 หรือ r = -0.10 ถึง -0.29 ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
r = 0.00 หรือ r = -0.00 ถือว่าข้อมูลไม่มีความสัมพันธ์ (พรเพ็ญ วรสิทธา, 2557)

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

3.4.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.4.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1)การตรวจสอบความตรง(Content Validity)ของแบบสอบถามโดยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

2) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)

3) สถิติสัมประสิทธิสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

4. ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยสามารถแสดงผลการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ตามความเห็นของผู้บริหารและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 1 แสดงระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ตามความเห็นของผู้บริหารและครู โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำในสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	การแปรผล	ลำดับ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.59	0.684	มาก	2
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.45	0.718	มาก	3
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.77	0.681	มาก	1
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.77	0.636	มาก	1
รวมเฉลี่ย	**3.65**	**0.524**	**มาก**	

จากตาราง 1 พบว่า ความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.65, S.D. = 0.524) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}$ = 3.77, S.D. = 0.681) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}$ = 3.77, S.D. = 0.636) รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}$ = 3.59, S.D. = 0.684) และน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}$ =3.45, S.D. = 0.718)

2. การศึกษาระดับการเป็นโรงเรียนนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ตามความเห็นของผู้บริหารและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตาราง 2 แสดงระดับการเป็นโรงเรียนนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ตามความเห็นของผู้บริหารและครู โดยภาพรวม

การเป็นโรงเรียนแห่งนวัตกรรม(Y)	$\bar{x}$	S.D.	การแปรผล	ลำดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมเชิงนวัตกรรม (Y1)	3.60	0.624	มาก	5
2. ด้านกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม	3.66	0.738	มาก	3
3. ด้านการพัฒนาสมรรถนะนวัตกรรม	3.78	0.705	มาก	2
4. ด้านการสร้างทีมงานนวัตกรรม	3.79	0.757	มาก	1
5. ด้านการเรียนรู้และการเติบโต	3.65	0.546	มาก	4
รวมเฉลี่ย	**3.69**	**0.608**	**มาก**	

จากตาราง 2 พบว่า ความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.69, S.D. = 0.608) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างทีมงานนวัตกรรม ($\bar{X}$= 3.79, S.D. = 0.757) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาสมรรถนะนวัตกรรม ($\bar{X}$ = 3.78, S.D. = 0.705) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมเชิงนวัตกรรม ($\bar{X}$ = 3.60,S.D. = 0.624)

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product correlation Coefficient) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	Y
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	1	.247**	.711**	.642**	.662**
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	.247**	1	.233**	.180**	.202**
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	.711**	.233**	1	.797**	.780**
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.642**	.180**	.797**	1	.781**
การเป็นโรงเรียนวัตกรรม (Y)	.662**	.202**	.780**	.781**	1

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนนวัตกรรมของสถานศึกษา (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.202-.781 โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนวัตกรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X4) (rxy = 0.781) รองลงมา

ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X3) (rxy = 0.780) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X1) (rxy = 0.662) และต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้างแรงดลบันดาลใจ (X2) (rxy = 0.202) ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(X4) (rxy = 0.781) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา(X3) (rxy = 0.780) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X1) (rxy = 0.662) มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง ส่วน ด้านการสร้างแรงดลบันดาลใจ (X2) (rxy = 0.202) มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.180 - 0.797 ซึ่งตัวแปรพยากรณ์แต่ละคู่ มีความสัมพันธ์ ทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์ ความเป็นอิสระของตัวแปรพยากรณ์ด้วยค่าสถิติ Tolerance และ Variance Inflation Factor: VIF เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวมีความเป็นอิสระต่อกัน และไม่เกิดภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ (Multicollinearity)

ตาราง 4 แสดงการวิเคราะห์ความเป็นอิสระของตัวแปรพยากรณ์ ค่าสถิติ Tolerance และ Variance Inflation Factor: VIF

ที่	ตัวแปรพยากรณ์	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	.471	2.122
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(X_2)	.931	1.074
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา(X_3)	.295	3.393
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(X_4)	.353	2.830

จากตาราง 4 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว มีค่า Tolerance ต่ำสุด คือ 0.295 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่ต้องมากกว่า 0.1 และค่า VIF มีค่าระหว่าง 1.074-3.393 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 10 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวมีความเป็นอิสระต่อกัน จึงไม่เกิดภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ (Multicollinearity) ดังนั้น ข้อมูลดังกล่าวสามารถนำไปวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณได้

ตารางที่ 5 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781[a]	.610	.609	.38040
2	.823[b]	.678	.676	.34597
3	.830[c]	.689	.687	.34018

a. Predictors: (Constant), ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

b. Predictors: (Constant), ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล, ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

c. Predictors: (Constant), ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล, ด้านการกระตุ้นทางปัญญา, ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X4) สามารถทำนายการเป็นโรงเรียนวัตกรรมของสานศึกษา ได้อย่างมียัยสำคัญที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R2) เท่ากับ 0.610 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X4) สามารถพยากรณ์การเป็นโรงเรียนวัตกรรมของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 61.00

5. อภิปรายผล

การวิจัยครั้งเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

5.1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ตามความเห็นของผู้บริหารและครูในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารได้แสดงบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เห็นเป็นเชิงประจักษ์ เป็นที่ยอมรับและการรับรู้ของครูและบุคลากร ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เป็นที่คาดหวังว่าจะสามารถใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จูงใจโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิผลในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยการกระตุ้น ปลูกฝังและสร้างแรงบันดาลใจให้ครูมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่สูงขึ้น ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างในการมุ่งมั่นทุ่มเทในการบริหารสถานศึกษา มีแนวคิดหรือมุมมองใหม่ๆ ในการบริหารสถานศึกษา สร้างพลังการทำงานของครูในรูปแบบการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ มีทัศนคติในการมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนสถานศึกษาก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การพัฒนาวิชาชีพครูและการพัฒนาการศึกษาในภาพรวม และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งพฤติกรรมของผู้บริหารเป็นไปตามแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ แบสและอะโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994; Bass & Avolio, 1993) ที่ได้อธิบายลักษณะภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์กร ทำให้ผู้ตามเกิด

การตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์องค์กร จูงใจให้มองเห็นประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าความสนใจ ความต้องการของตนเอง โดยดำเนินการผ่านองค์ประกอบ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I” (Four I’s) คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charismatic Leadership) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานมีการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ มีความยินดีที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) ผู้นำทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายใน มีความเชื่อมั่นในการทำงานสูงและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ร่วมงาน มีการสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวก 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นการที่ผู้นำ กระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหา เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่างๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) การพิจารณาความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำให้โอกาสผู้ร่วมงานได้ทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจ จะเห็นว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนได้ และผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของ ปรีชา เริงสมุทร (2563) พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เครือข่ายการศึกษาบูรณาการอิสลามภาคใต้ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน

5.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการเป็นโรงเรียนนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ตามความเห็นของผู้บริหารและครูในภาพรวมทุกด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างทีมงาน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการจัดการไปการเป็นสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงและยุคแห่งการขับเคลื่อนการศึกษาด้วยนวัตกรรม จะต้องก้าวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้วยการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์การนวัตกรรมเพื่อมุ่งประสิทธิผลให้เกิดขึ้นกับผลผลิต ขององค์การเป็นสำคัญ (สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2566) และการเป็นโรงเรียนนวัตกรรมส่งผลให้สามารถช่วยแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาวิชาชีพครู และการยกระดับการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล ผู้บริหารและครู สร้างความร่วมมือด้วยการทำงานเป็นทีมออกแบบและคิดค้นทำสิ่งใหม่ๆ ในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการและยกระดับคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน โดยผ่านการแสดงพฤติกรรมนวัตกรรมของสถานศึกษาที่สำคัญ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม สถานศึกษาได้กำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมายของสถานศึกษาที่ชัดเจน ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทุ่มเทในการทำวิสัยทัศน์ให้เป็นจริงเชิงประจักษ์ และมีความสามารถกระตุ้นให้และก่อให้เกิดนวัตกรรมภายในโรงเรียน มีการกระจายอำนาจให้ทีมงานได้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ทุกคนในสถานศึกษาร่วมกันด้วยความมุ่งมั่นวิสัยทัศน์บรรลุเป้าหมายในการยกระดับคุณภาพการศึกษาด้วยนวัตกรรม 2) สถานศึกษามีแบบแผนการบริหารงานด้วยการสร้างยุทธ์เชิงนวัตกรรม โดยมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน มีแผนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม มีแผนงานโครงการ กิจกรรม ที่สนับสนุนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมทั้งในระดับชั้นเรียน การพัฒนา

วิชาชีพครูและกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ กำหนดตัวชี้วัดเป้าหมายที่ชัดเจน มีระบบกำกับติดตามเพื่อให้การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ส่งผลต่อเป้าหมาย และเป็นหนึ่งในระบบประกันคุณภาพของโรงเรียน 3) แสดงให้เห็นถึงการมีสมรรถนะนวัตกรรมของผู้บริหารและครูที่มีองค์ความรู้ มีทักษะการคิดสร้างสรรค์ ในการออกแบบนวัตกรรม และการมีเจตคติต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงและการสร้าง นวัตกรรมที่เหมาสมกับบริบทการเปลี่ยนแปลงนั้น 4) พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งของผู้บริหารและครู ที่ใช้พลังของทีมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และแสดงให้เห็นถึงการเรียนรู้และการพัฒนาของสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่าง และ 5) สถานศึกษาได้เรียนรู้จากประสบการณ์ มีการถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อต่อยอดเป็นองคความรู้ใหม่หรือนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ สามารถจัดการความรู้ได้อย่างเป็นระบบและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือการเรียนรู้ ทำให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องเป็นวัฒนธรรมนวัตกรรมของสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่าง ซึ่งลักษณะของโรงเรียนวัตกรรมดังกล่าว สอดคล้องกับ องค์อร ประจันเขตต์ (2557) ได้กล่าวถึง การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา เป็นลักษณะของสถานศึกษางมีความสามารถคิดค้นวิธีการเพื่อการพัฒนาในทุกกระบวนการบริหาร ได้แก่ การจัดทำหลักสูตร การสร้างสื่อหรือวิธีการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการวัดและประเมินผล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนตามศักยภาพและมีสมรรถนะพร้อมในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ ทำให้การจัดการส่งผลต่อเป้าหมายหลัก คือ คุณภาพผู้เรียน นอกจากนั้นการดำเนินงานของสถานศึกษามีความสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) ที่ได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ด้านประสิทธิภาพ มุ่งเน้น การส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาโรงเรียนคุณภาพใช้พื้นที่เป็นฐาน และใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อนบริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน และแสวงหาการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทุกระดับ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพในโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะ โรงเรียนที่ตั้งในพื้นที่ลักษณะพิเศษ และโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

5.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’ Product correlation Coefficient) และแปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนนวัตกรรมของสถานศึกษาในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .202-.781 แสดงให้เห็นว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างเด่นชัด ส่งผลให้ผู้บริหาร ครู บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องสานพลังร่วมมือขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การเป็นโรงเรียนวัตกรรม และสามารถยืนยันความสัมพันธ์จากผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นตัวแปรพยากรณ์ 3 ตัวแปร ที่สามารถพยากรณ์การเป็นโรงเรียนนวัตกรรมของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งการสร้างองค์กรทางการศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาได้นั้น จะต้องอาศัยผู้บริหารต้องแสดงเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่ง องค์อร ประจันเขตต์ (2557) ระบุว่า หากองค์กรทางการศึกษามีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม องค์กรมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และครู บุคลากรทางการศึกษา มีนิสัยนวัตกรรมย่อมส่งผลให้กลายเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาที่สามารถสร้างนวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้มีศักยภาพพร้อมในการแข่งขัน และสร้างคุณค่าแก่องค์กรได้อย่างยั่งยืน

ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิขริน เลขาวิจิตร (2558) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมในการทำงานและพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนสุดา พรมสุปัด (2566) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก การสร้างนวัตกรรมในหน่วยงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรให้พร้อมรองรับความการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ทั้งการปรับปรุงนโยบาย การให้บริการ แผนงาน กระบวนการหรือการปฏิบัติการ ที่สร้างคุณค่าใหม่ให้แก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการดำเนินการทุกระบบงาน ทุกกระบวนการ องค์กรจึงจำเป็นต้องผลักดันและจัดการให้นวัตกรรมเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรที่มีการบูรณาการนวัตกรรมไว้ในการทำงานประจำวัน และสนับสนุนด้วยระบบการปรับปรุงผล การดำเนินงานขององค์กร มีกระบวนการสร้างนวัตกรรมที่เป็นระบบครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร เกิดการสะสมความรู้ขององค์กรและบุคลากร ในการบริหารจัดการความรู้ที่ทำให้ความสามารถในการเผยแพร่และการใช้ประโยชน์จากความรู้เหล่านี้อย่างรวดเร็วทันสถานการณ์ รวมถึงการพัฒนากำลังคนให้มีความคิดสร้างสรรค์และคิดนวัตกรรม ซึ่งเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับความท้าทายในปัจจุบัน ในการพัฒนาประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2566: 3)

6. องค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ส่งผลให้สถานศึกษาพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นโรงเรียนนวัตกรรมในมุมมอง 4 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม กลยุทธ์เชิงนวัตกรรม การพัฒนาสมรรถนะนวัตกรรม การสร้างทีมงานนวัตกรรม และการเรียนรู้และการเติบโต

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1) ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ตามความเห็นของผู้บริหารและครูในภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และต่ำสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่เป็นตัวอย่างอาจนำเครื่องมือไปใช้ในการสำรวจระดับการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการเป็นโรงเรียนวัตกรรม เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพิจารณาปรับปรุงทั้งในส่วนของผู้บริหารมีมิติภาวะผู้นำ และการปรับปรุงวัฒนธรรมการทำงานของสถานศึกษาให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ส่วนด้านการสร้างแรงดลบาลใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารอาจให้ความสำคัญในการสร้างแรงดลบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่สูงขึ้นของครู ด้วยวิธีการที่เหมาะสม เพราะ

การแสร้งแรงดลบันดาลใจ ช่วยให้ครูเห็นความสำคัญและมีความสนใจ ตั้งใจ มุ่งมั่นในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อหวังผลลัพธ์ที่สูงขึ้น

2) ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นโรงเรียนนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ตามความเห็นของผู้บริหารและครู ในภาพรวมทุกด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก และทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างทีมงานนวัตกรรม รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาสมรรถนะนวัตกรรม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมเชิงนวัตกรรม ผลการวิจัยชี้ให้เห็นระดับการเป็นโรงเรียนวัตกรรมในภาพรวม ผ่านการสอบถามความเห็นของผู้บริหารและครูตามกรอบแนวคิดการวิจัย ผู้บริหารอาจจะนำองค์ประกอบจากกรอบการวิจัยนี้ ไปปรับปรุงเพิ่มเติมองค์ประกอบอื่นๆ ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

7.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) อาจมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการเป็นโรงเรียนนวัตกรรม ในสถานศึกษาระดับอื่น ๆ หรือ ประเภทอื่น ๆ เนื่องจากแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการเป็นองค์กรนวัตกรรมมีประโยชน์ต่อองค์กรการทุกศึกษาทุกระดับทุกประเภท ที่ต้องขับเคลื่อนการศึกษาด้วยนวัตกรรมให้บรรลุเป้าหมาย ในบริบาทที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรดเร็ว และกระทบโดยตรงต่อคุณภาพครู คุณภาพผู้เรียน คุณภาพสถานศึกษา และการศึกษาโดยรวม

2) อาจจะมีการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่องค์นวัตกรรม โดยศึกษาความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจสัมพันธ์ต่อการเป็นโรงเรียนนวัตกรรม

3) อาจจะเชิงลึกเฉพาะด้าน โดยเฉพาะเรื่อง สมรรถนะด้านนวัตกรรมของครู ผู้บริหาร เนื่องจากสมรรถนะด้านนวัตกรรมเป็นสมรรถนะจำเป็นสำหรับคนไทยทุกอาชีพ ที่ต้องพัฒนาตนเองให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นพลเมือง 4.0 ตามเป้าหมายการพัฒนาประเทศไทย

4) อาจนำผลการวิจัยไปใช้ในการศึกษาเชิงลึก ในการสร้างตัวชี้วัดประสิทธิผลของการเป็นโรงเรียนนวัตกรรม

8. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

เนตรนภา เจตน์จำนงค์. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา.* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสยาม.

ปรีชา เริงสมุทร์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เครือข่ายการศึกษาบูรณาการอิสลามภาคใต้. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

พรเพ็ญ วรสิทธา. (2557). *การเงินในระบบเศรษฐกิจ : ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้ = Financial system in the economy: theories and applications.* กรุงเทพมหานคร: คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

รัตนะ บัวสนธ์. (2560). *ปรัชญาการวิจัย*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

รัตน์สุดา พรมสุปัด และพิมพ์อร สดเอี่ยม. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*. 10(6), 254-265.

ศิขริน เลขาวิจิตร. (2558). การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของข้าราชการครู โดยมีสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อและการเสริมสร้างพลังอำนาจในเชิงจิตวิทยาเป็นตัวแปรกำกับ. *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. คณะศิลปศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2566). การจัดการสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษา. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*. 11(4), 1658-1667.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *ประกาศนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. สืบค้นเมื่อ 8 มีนาคม 2567, จาก https://www.obec.go.th/wp-content/uploads/2023/04/นโยบายและจุดเน้น-66-pdf.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *สถิติการศึกษาประจำปี 2565*. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดโรงพิมพ์อักษรไทย (น.ส.พ. ฟ้าเมืองไทย).

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2567). *สถิติการศึกษาฉบับย่อ ปี 2566*. สืบค้นเมื่อ 8 มีนาคม 2567, จาก http://mis. moe.go.th/wp-content/uploads/2023/08/stat2566_01.pdf.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). *รายงานผลการศึกษาฉบับสมบูรณ์ โครงการวิจัยเรื่องการกำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2566). *แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนนวัตกรรมและการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.* สืบค้นเมื่อ 8 มีนาคม 2567, https://www.senate.go.th/assets/portals/49/files/committee.pdf.

องค์อร ประจันเขตต์. (2557). องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา: ทางเลือกใหม่ของการบริหารการศึกษา. *วารสารพยาบาลทหารบก*. 15(1), 45-51.

ภาษาอังกฤษ

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). *Transformational leadership development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.

Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1993). *Transformational leadership: A response to critiques*. In M.M.

Bass, B.M., & B.J. Avolio. (1994). *Transformational Leadership Development*. Pola Alto, California: Consulting Psychologists Press.

Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.

Buasan R. (2017). *Research Philosophy.* Bangkok: Chulalongkorn University.

Chongwisan R. (2007). *Transformational leadership*. Bangkok: University of the Thai Chamber of Commerce.

Jetjamnong N. (2021). Transformational leadership of administrators affecting the effectiveness of educational institutions in schools under the Bangkok Metropolitan Administration. *Master of Education Thesis in Educational Leadership and Innovation*. Graduate School: Siam University.

Krejcie, R.V. & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607-610.

Lekhawichit S. (2015). A study of the influence of transformational leadership on the innovative behavior of civil servant teachers, with work environment as a mediating variable and psychological empowerment as a moderating variable. *Master of Arts Thesis in Industrial and Organizational Psychology*. Faculty of Liberal Arts: Thammasat University.

Office of the Basic Education Commission. (2022). *Announcement of the policy and focus of the Office of the Basic Education Commission. Fiscal Year 2023.* Retrieved March 8, 2024, from https://www.obec.go.th/wp-content/uploads/2023/04/กฎหมายและจุดเน้น-66-pdf.

Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education. (2023). *Educational Statistics for the Year 2022*. Bangkok: Aksornthai Printing Partnership (Fa Muangthai Newspaper).

Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education. (2024). *Summary of Educational Statistics for the Year 2023*. Retrieved March 8, 2024, from http://mis. moe.go.th/wp-content/uploads/2023/08/stat2566_01.pdf.

Office of the Secretary-General of the Education Council. (2014). *Complete Study Report, Research Project on the Development Guidelines for Thai Education and Preparation for the 21st Century*. Bangkok: Office of the Secretary-General of the Education Council.

Office of the Secretary-General of the Senate. (2023). *Action plan for driving innovation and knowledge management of the Senate Secretariat for fiscal year 2023*. Retrieved on 8 March 2024, https://www.senate.go.th/assets/portals/49/files/committee.pdf.

Prajanket O. (2014). Organization of educational innovation: a new alternative for educational administration. *Journal of the Royal Thai Army Nurses*. 15(1), 45-51.

Promsupat R. and Sod-iam P. (2023). Transformational leadership of school administrators affecting the organization of educational innovation in schools under the Office of the Primary Educational Service Area, Loei Area 1. *Journal of Mahachulalongkornrajavidyalaya University*. 10(6), 254-265.

Rungsamut P. (2020). The relationship between transformational leadership of school administrators and the organization of educational innovation in private Islamic schools, Southern Islamic Integrated Education Network. *Master of Education Thesis in Educational Administratio*n. Graduate School: Hatyai University.

Thammathatsanan S. (2023). Management towards an innovative educational organization. *Journal of Santisuksa Paritat, MCU*. 11(4), 1658-1667.

Worasittha P. (2014). *Financial system in the economy: theories and applications*. Bangkok: Faculty of Economic Development, National Institute of Development Administration.

รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

The Development of Model for the Characteristics of School Administrators in the 4.0 era under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4

นิศาชล สังฆรัตน์
Nisachol Sangkharat
สุรินทร์ ภูสิงห์
Surin Phusing
มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น
Sripatum University Khonkaen Campus
Email: Rungnisacholl@gmail.com

(**Received**: May 28, 2024/ **Revised**: August 28, 2024/ **Accepted**: August 29, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 2) สร้างและตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 และ 3) ประเมินความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ของ รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 มีวิธีดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 343 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ระหว่าง 0.80 - 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 ระยะที่ 2 การสร้างและตรวจสอบความเหมาะสม ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ระยะที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้วยค่าดัชนี PNIModified

ผลการวิจัยพบว่า:

1) สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และลำดับความต้องการจำเป็นเรียงลำดับความต้องการจำเป็น ดังนี้ (1) ด้านความเชื่อมั่นและความศรัทธา (2) ด้านสร้างแรงบันดาลใจ (3) ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา (4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 ประกอบด้วย (1) หลักการและแนวคิด (2) วัตถุประสงค์ (3) วิธีดำเนินการ (4) แนวทางการประเมิน และ (5) เงื่อนไขความสำเร็จ และผลการตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมรูปแบบพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) การประเมินความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 โดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนา; คุณลักษณะ; ผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the current condition, desired condition, and necessary needs in the model for developing the characteristics of school administrators in the 4.0 era. 2) create and verify the suitability of the model for developing the characteristics of school administrators in the 4.0 era. 3) evaluate the feasibility and benefit of a framework for developing the characteristics of school administrators in the 4.0 era. There are 3 phases of research; Phase 1: studies the current situation, desired condition, and necessary needs. The sample group consisted of 343 teachers. The research instrument was a 5-level rating scale, a questionnaire with an IOC between 0.80 - 1.00, and entire reliability test was 0.97. Phase 2: creation, and verification of appropriateness for 7 expert characteristics of school administrators in the 4.0 era. Phase 3: Evaluation of feasibility and usefulness; the group of informants was 15 people. The instrument used for data collection was a 5-level rating scale and questionnaire. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation, and the priority of necessary needs with the PNIModified index value.

The results of the research showed that.

1) The overall current condition was at a high level. Overall desirable conditions were moderate, and the necessary needs were arranged in order of the needs as follows: (1) confidence and faith,(2) inspiration,(3) intellectual stimulation, and (4) consideration of individuality.2) The model for developing characteristics of school administrators in the 4.0 era consists of (1) principles and concepts, (2) objectives, (3) procedures, (4) evaluation guidelines, and (5) conditions of achievement, and the results of the inspection and evaluation of the appropriateness of the model was at the highest level.3) Feasibility assessment was a benefit of the model for developing the characteristics of school administrators in the 4.0 era. Overall, it was at the highest level, and usefulness was at the highest level.

Keywords: Development model, characteristics, educational institution administrators in the 4.0 era.

1. บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่การบริหารและจัดการศึกษาของรัฐ การบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงการบริหารจัดการศึกษาของเอกชน และในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561) มีกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาใหม่ ได้แก่ 1) การกระจายอำนาจและการบริหารจัดการศึกษาให้สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา 2) พัฒนาระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ให้มีความโปร่งใสเป็นธรรมและมีระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ 3) พัฒนาการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ 4) พัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน ภาคเอกชนและทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ให้มากขึ้น และ 5) พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ จากผลการพัฒนาการศึกษาที่ผ่านมา ในด้านเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการจัดการศึกษา การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจากส่วนกลางสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา แม้จะได้มีการออกกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาแล้ว แต่หน่วยปฏิบัติยังไม่มีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารงานและการจัดการเท่าที่ควร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555: 3)

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการบริหารและการจัดการศึกษาดังนี้ 1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมีการวางแผน นโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติ ให้คำปรึกษาแนะนำ และสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเน้นการมีส่วนร่วมทั้งครูและบุคลากรภายในโรงเรียน บุคคลและหน่วยงานภายนอกโรงเรียน ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เช่น ครู บุคลากร พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ 3) การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ทั้งทางด้านวิชาการ เช่น การจัดสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือ ตำรา เทคโนโลยีช่วยการเรียนการสอนและอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ต่าง ๆ ตลอดจนการให้บริการและจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ เช่นแหล่งเรียนรู้และศูนย์การเรียนรู้ที่ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และจัดบรรยากาศของโรงเรียนให้อบอุ่นเพื่อให้ผู้เรียนมีความรักที่จะเรียนรู้และรู้จักแสวงหาความรู้ 4) การประสานความสัมพันธ์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน เพื่อสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ ทรัพยากรงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล เช่นผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้และประสบการณ์พิเศษที่โรงเรียนต้องการมาช่วยพัฒนาทรัพยากรด้านการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์การเรียนการสอน อุปกรณ์กีฬา สื่อ และเทคโนโลยี 5) การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนาและไปทัศนศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อการความเจริญก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงของโลกเพื่อสามารถนำมาประยุกต์และปรับปรุงในการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น 6) การสร้างแรงจูงใจโดยเป็นผู้มีทัศนคติในเชิงบวกกับผู้ร่วมงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่นและเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ ให้ความสำคัญในความพยายามของทีมและสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่นการแสดงความขอบคุณ การเผยแพร่ผลงานของทีมและการยกย่องให้รางวัล 7) การประเมินผล โดยส่งเสริมการประเมินผลภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ เพื่อรองรับการประเมินผลภายนอก มีการนำผลประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนดนโยบายของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นกระบวนการดำเนินงาน

อย่างเป็นระบบและครบวงจร 8) การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียน ของครูและนักเรียน รวมทั้งผู้บริหารอาจเข้ามามีส่วนร่วมในการทำวิจัยด้วย 9) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ของโรงเรียนให้ชุมชนและสาธารณชนทราบ โดยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน ตลอด จนสร้างการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น 10) การส่งเสริมเทคโนโลยี เพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในและต่างประเทศ ให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543: 2)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เป็นหน่วยงานที่บริหารจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในปีการศึกษา 2565 มีเขตความรับผิดชอบ 3 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอสีคิ้ว อำเภอปากช่อง อำเภอสูงเนิน มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 180 โรงเรียน ผู้บริหารจำนวน 176 คน ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาจำนวน 2,053 คน จำนวนนักเรียน 31,141 คน ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารสถาน ศึกษาในยุคที่เทคโนโลยีและสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความท้าทายอันมากมายสำหรับผู้บริหารสถาน ศึกษา ด้วยการเรียนการสอนแบบผสม นวัตกรรมทางการศึกษา และความต้องการในการพัฒนาบุคลากร บรรดา ผู้บริหารต้องรับมือกับหลากหลายปัญหาเพื่อสร้างสภาวะการเรียนรู้ที่ดียิ่งขึ้นสำหรับหน่วยงานและองค์กร เพื่อ ให้เกิดความก้าวหน้า พัฒนาสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมซึ่งถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่ ที่จะนำพาสถาน ศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้ในอนาคต (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4, 2565: 10)

2. จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาในฐานะครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนา คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 และการจัดการ ศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์การต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของ รูปแบบการพัฒนา คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

2.2 เพื่อสร้างและตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถาน ศึกษายุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

2.3 เพื่อประเมินความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ของ รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษายุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยขอนำเสนอขอบเขตเนื้อหา ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มผู้ให้ข้อมูล แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น รูปแบบ การพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครราชสีมา เขต 4

ในการศึกษาองค์ประกอบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นและ รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยการสังเคราะห์เอกสาร

1) ขอบเขตเนื้อหา

1.1) องค์ประกอบของขอบเขตเนื้อหาจากเอกสาร ตำรา ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 ประกอบด้วย 1) ด้านความเชื่อมั่นและความศรัทธา 2) ด้านสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีการดำเนินการ 4) การประเมิน 5) เงื่อนไขความสำเร็จ

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของ รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

2.1) ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน จาก 180 โรงเรียน ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,053 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

2.2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน จาก 180 โรงเรียน ปีการศึกษา 2566 จำนวน 360 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเปรียบเทียบประชากรกับตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121) ให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 3 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์

ระยะที่ 2 การสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของ รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

1) การยกร่าง รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

1.1) ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของ รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ(Best Practice) นำมาร่างแนวทาง ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย 1) ด้านความเชื่อมั่นและความศรัทธา 2) ด้านสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล องค์ประกอบ แนวทาง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีการดำเนินการ 4) การประเมิน 5) เงื่อนไขความสำเร็จ

1.2) นำรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอของอาจารย์ที่ปรึกษา

1.3) การตรวจสอบความเหมาะสม รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้มีวุฒิการศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาและมีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาที่ตรวจสอบยืนยันแนวทางโดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 7 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Samp)

ระยะที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของ รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้วยกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ปีการศึกษา 2566 จำนวน 9 คน

4. ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีประสิทธิผลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

4.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของ รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และจัดลำดับความต้องการจำเป็นการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	D	I	PNI	ลำดับ
1. ด้านความเชื่อมั่นและความศรัทธา	3.42	0.44	ปานกลาง	4.74	0.17	มากที่สุด	3.42	4.74	0.38	1
2. ด้านสร้างแรงบันดาลใจ	3.44	0.5	ปานกลาง	4.74	0.22	มากที่สุด	3.44	4.74	0.37	2
3. ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา	3.45	0.45	ปานกลาง	4.67	0.41	มากที่สุด	3.45	4.67	0.35	3
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.51	0.46	มาก	4.54	0.21	มากที่สุด	3.51	4.54	0.29	4
รวม	**3.45**	**0.5**	**ปานกลาง**	**4.67**	**0.25**	**มากที่สุด**	**3.45**	**4.67**	-	

จากตารางที่ 1 พบว่าสภาพปัจจุบันคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อมั่นและความศรัทธา อยู่ในระดับปานกลาง
$\overline{X}$ = 3.42) ด้านสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.44) ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา อยู่ในระดับปานกลาง $\overline{X}$ = 3.45) และ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.51)

สภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อมั่นและความศรัทธา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.74) ด้านสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.74) ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.67) และ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.54)

ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและความศรัทธา(PNImodified = 0.38) ด้านสร้างแรงบันดาลใจ (PNImodified = 0.37) ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา (PNImodified = 0.35) และ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (PNImodified = 0.29) ตามลำดับ

4.2 การสร้างและตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

1) ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า ประกอบด้วย 1) หลักการและแนวคิด 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีการดำเนินการ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ด้านมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านที่ 2 ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ด้านที่ 3 ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา และด้านที่ 4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) แนวทางการประเมินรูปแบบ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ

2) ผลตรวจสอบยืนยันและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน พบว่าความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

4.3 การประเมินความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน พบว่ามีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

5. อภิปรายผล

จากการศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.1 สภาพปัจจุบันและ สภาพที่พึงประสงค์ และจัดลำดับความต้องการจำเป็นการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

1) สภาพปัจจุบันการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นรายด้าน ด้าน

มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรต้องเรียนรู้และปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่ที่ใช้ในการสอน ซึ่งอาจทำให้บุคลากรรู้สึกไม่มั่นใจหรือทำให้เกิดความเครียดเนื่องจากการเรียนรู้สิ่งใหม่ การใช้เทคโนโลยีในการสอนอาจมีผลต่อการจัดการเวลาของบุคลากร โดยอาจต้องใช้เวลามากขึ้นในการเตรียมการและพัฒนาวัสดุการสอน ดังที่ สุกัญญา รอดระกำ (2561) ที่กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ต้องมีบทบาทที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำในสถานศึกษา รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นนักคิด นักพัฒนา มีวิสัยทัศน์ ในการบริหารงานที่พร้อมรับกับเปลี่ยนแปลง บริหารงานแบบประชาธิปไตย รับความคิดเห็นของผู้อื่น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหากับบุคลากรในองค์กร พัฒนาโดยใช้นวัตกรรมใหม่โดยคำนึงถึงการบรรลุผลในวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนเป็นหลัก สอดคล้องกับงานวิจัย สุวิมล มธุรส และคณะ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาไทย 4.0 ในบริบทของผู้บริหารสถานศึกษา โดยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์การพัฒนานักเรียนสู่คนไทย 4.0 มี 3 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะการบริหารแบบหวังผลสัมฤทธิ์ 2) ทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรม และ 3) ทักษะด้านภาษาการสื่อสารและการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมต่างชาติ นอกจากนี้ยังพบว่าสภาพปัจจุบันทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์การพัฒนานักเรียนสู่คนไทย 4.0 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับวิจัยของ มานะ ครุธาโรจน์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยุคการศึกษา 4.0 พบว่าสภาพปัจจุบันของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยุคการศึกษา 4.0 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2) สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อแยกเป็นรายด้าน ด้านความเชื่อมั่นและความศรัทธา ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของคุณลักษณะของผู้บริหารยุค 4.0 เนื่องจากการศึกษากำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสถานการณ์ที่เป็นการเชื่อมโยงข้อมูลและเทคโนโลยีขั้นสูง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเชี่ยวชาญในหลายด้านเพื่อให้สามารถเป็นผู้นำที่สอดคล้องกับยุคนี้ได้อย่างเหมาะสม ดังที่ ธีระ รุญเจริญ (2546) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีสมรรถนะ ความรู้ความสามารถและ คุณธรรมจริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่ การจัดการและการบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ การเป็นผู้บริหารในยุคนี้กับการเป็นผู้บริหารในยุคก่อน มีความแตกต่างโดยสิ้นเชิง โดยถือว่าผู้นำจะเป็นผู้ที่สามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่างที่ต้องการ เพื่อเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรและผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมที่จะปฏิบัติตาม แต่ในปัจจุบันแนวคิดได้เปลี่ยนแปลงไป การเป็นผู้บริหารในปัจจุบันต้องอาศัยการยอมรับและความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา บทบาทของนักบริหารในปัจจุบัน จึงเน้นย้ำเรื่องของการประสานงาน (Coordination) ว่าจะทำอย่างไรให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญสิชา แสนภูมี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในยุค 4.0 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม มีสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในยุค 4.0 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3) ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและความศรัทธา ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความเชื่อมั่นศรัทธาต่อผู้บริหารมีความสำคัญมีผลต่อความสามารถในการนำทีมและส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างเต็มประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Yukl (2010) กล่าวถึง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือภาวะผู้นำเชิงบารมีคือ ความสามารถในการมีอำนาจบังคับบัญชาให้ผู้ตามเกิดความซื่อสัตย์อย่างเข้มแข็ง มีความเสียสละทุ่มเท และที่สำคัญคือการมีอิทธิพลต่อผู้ตามซึ่งหลักในการสร้างบารมีให้เกิดขึ้นในตัวผู้นำนั้น ไม่ใช่สิ่งที่ง่ายในการสร้าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญามาศ แดงสีดา (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ จำแนกตามรายด้านได้ดังนี้ 1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารทำงานโดยยึดหลักความถูกต้อง ผู้บริหารแสดงให้บุคลากรเห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมการณ์ และผู้บริหารแสดงให้เห็นคุณค่าของตนเองในทุกอิริยาบถ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์

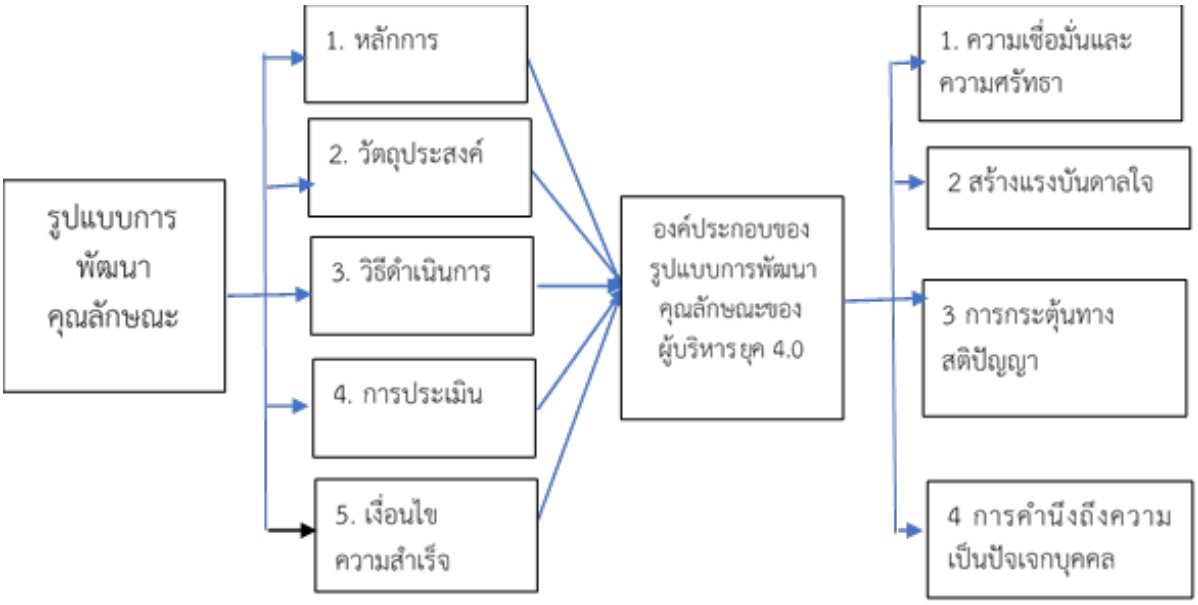
5.2 รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ประกอบด้วย 1) หลักการและแนวคิด 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีการดำเนินเนินการ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ด้านความเชื่อมั่นและความศรัทธา ด้านที่ 2 ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ด้านที่ 3 ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา ด้านที่ 4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) แนวทางการประเมินรูปแบบ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ ผลตรวจสอบยืนยันและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้วิจัยได้นำร่างแนวทางที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้คำแนะนำมาปรับปรุงแก้ไข และให้ผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกันตรวจสอบยืนยัน ประเมินความเหมาะสม จึงได้ข้อมูลทั้งประกอบด้วยข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ กำหนดเป็นวิธีดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม ดังที่ ธีระ รุญเจริญ (2546) ได้เสนอว่ารูปแบบ ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ 1) หลักการและแนวคิด 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีการดำเนินเนินการ 4) แนวทางการประเมินรูปแบบ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ และมีการนำหลักการพัฒนา 70 : 20 : 10 ดังที่ Lombardo and Eichinger (1996) ได้ให้ความหมายของหลักการพัฒนา 70: 20:10 หมายถึง เป็นสูตรที่เกิดขึ้นจากงานวิจัยของ Morgan McCall และคณะจากสถาบัน Center for Creative Leadership (CCL) ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งในภายหลัง 2 คณะทำงานนั้น คือ Michael M.Lombardo และ Robert W. Eichinger ได้ตีพิมพ์หนังสือที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังกล่าว เรื่อง The Career Architect Development Planner จนกลายเป็นสูตรที่โด่งดัง และมักถูกนำมาอ้างถึงว่าการที่คน

เราจะพัฒนาศักยภาพได้จริง ๆ นั้น มีสัดส่วนขององค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาได้ดีตามอัตราส่วน 70 : 20 : 10 ซึ่งสูตรนี้มองว่าการที่ปัจเจกบุคคลจะสามารถพัฒนาตนเองได้จาก กิจกรรมพื้นฐาน 3 ส่วนด้วยกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2561) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดกลุ่มเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการจัดกลุ่มเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ส่วนที่ 1 แนวคิดและหลักการ ส่วนที่ 2 องค์ประกอบของรูปแบบ ส่วนที่ 3 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ ส่วนที่ 4 กระประเมินผล ส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ และผลการประเมินความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.3 ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่ามีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้วิจัยได้นำรูปแบบที่ผ่านการวิพากษ์โดยการสนทนากลุ่ม และประเมินความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำไปให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ซึ่งเป็นผู้ที่จะได้นำรูปแบบการบริหารภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา ไปประยุกต์ใช้ให้เป็นรูปธรรม สอดคล้องงานวิจัยของ ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลการประเมินความเป็นไปอยู่ในระดับมากที่สุดและผลการประเมินความเป็นไปอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในยุคการเปลี่ยนแปลง มีผลการประเมินความเป็นไปอยู่ในระดับมากที่สุดและผลการประเมินความเป็นไปอยู่ในระดับมากที่สุด

6. องค์ความรู้ใหม่

รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ประกอบด้วย 1. หลักการของรูปแบบ 2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3. วิธีดำเนินการ 4. แนวทางการประเมินรูปแบบ 5. เงื่อนไขความสำเร็จ ส่วนองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเชื่อมั่นและความศรัทธา 2) ด้านสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล



แผนภาพ องค์ความรู้

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและความศรัทธา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และเมื่อนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็นอยู่อันดับที่ 1 แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 การมีความเชื่อมั่นและความศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญมากเนื่องจากมีผลต่อทั้งการพัฒนาองค์กร การเรียนรู้ของนักเรียน และการสร้างสังคมที่ยั่งยืนโดยพิจารณาจากลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI) ที่มีความต้องการจำเป็นสูง

2) จากผลการวิจัยที่พบว่า รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ประกอบด้วย 1. ด้านความเชื่อมั่นและความศรัทธา 2. ด้านสร้างแรงบันดาลใจ 3. ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา 4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ที่ได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 เพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

3) รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) วิธีดำ เนินการ 4) การประเมินผล 5) เงื่อนไขความสำเร็จ มีความเหมาะสมและมีประสิทธิผลทำให้เกิดการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้มีการใช้รูปแบบการพัฒนานี้เพื่อการพัฒนาคุณลักษณะ

ของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ในวงกว้างมากยิ่งขึ้น

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาเกี่ยวกับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความแตกต่างในตัวบุคคล

2) ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา

8. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กให้ มีขนาดเหมาะสมกับท้องถิ่น*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น.* พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ธัญญามาศ แดงสีดา. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกริก.

ธีระ รุญเจริญ. (2546). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา.* กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2566). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*. 11(2), 521-530.

มานะ ครุธาโรจน์. (2563). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยุคการศึกษา 4.0. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*. 5(9), 351-369.

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี. (2543). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2548-2559.* กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สุกัญญา รอดระกำ. (2561). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0. *การประชุมวิชาการ.* ในการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติครั้งที่ 1 Graduate School Conference 2018 of Suan Sunandha Rajabhat University (หน้า 575-579). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สุวิมล มธุรส และคณะ. (2562). การศึกษาไทย 4.0 ในบริบทของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง*. 8(2). 266-78.

อัญสิชา แสนภูม (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในยุค 4.0 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ภาษาอังกฤษ

Daengsida T. (2022). Transformational leadership of school administrators expands educational opportunities. Under the Rayong Primary Educational Service Area Office, Area 1. *Master of Education Thesis. Educational Administration.* Krirk University.

Klanpaitoon S. (2021). Model for academic leadership development in the digital era for administrators. Basic educational institutions. *Doctor of Education Thesis Department of Educational Administration.* Graduaete School: Naresuan University.

Krutharot M. (2020). Strategies for developing the competency of administrators of basic educational institutions in the era of education 4.0. *Journal of Buddhist Social Sciences and Anthropology.* 5(9), 351-369.

Mathurat S. et al. (2019). Thai education 4.0 in the context of educational institution administrators. *Journal of Nakhon Lampang Sangha College*. 8(2). 266-78.

Ministry of Education. (2012). *Management of small schools to The size is appropriate for the local area*. Bangkok: Office of the National Education Commission.

Office of the National Education Commission, Office of the Prime Minister (2000). *National Education Plan 2005-2016.* Bangkok: Office of the National Education Commission.

Phetsombat P. (2023). Model for developing competency of school administrators under the Pathumthani Primary Educational Service Area Office. *MCU Peace Studies Review Journal.* 11(2), 521-530.

Rodrakam S. (2018). The role of educational institution administrators in the Thailand 4.0 era. In the 1st National Research Presentation Conference, Graduate School Conference 2018 of Suan Sunandha Rajabhat University (pages 575-579). Graduate college: Suan Sunandha Rajabhat University.

Runcharoen T. (2003). *School administration in the era of educational reform*. Bangkok: Khaofang.

Saenphum A. (2022). Academic leadership of executives in the 4.0 era that affects their effectiveness. Administer the academic affairs of the educational institution Under the jurisdiction of the Nakhon Phanom Secondary Educational Service Area Office. *Master of Education, Major in Educational Administration.* Graduaete School: Sakon Nakhon Rajabhat University.

Srisa-at B. (2017). *Preliminary research*. 8th printing. Bangkok: Suviriyasan.

Yukl, G.A.. (2010). *Leadership in Organizations*. 7th ed. New Jersey: Prentice Hall.

แนวทางพัฒนาการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนมัธยมประจำตำบล สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย

The Guidelines to Develop Relationship Building between School and Communities of District Secondary Schools under the Secondary Educational Service Area Office Sukhothai.

นางสาวพิมลมาศ มงคลการ
Pimonmat Mongkonkan
จารุนันท์ ขวัญแน่น
JARUNAN KHWANNAN
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
Kamphaengphet Rajabhat University
E-mail aoey.pimonmat@gmail.com

(**Received**: May 29, 2024/ **Revised**: June 17, 2024/ **Accepted**: August 29, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนมัธยมประจำตำบล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่า:

1) สภาพและปัญหาการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนมัธยมประจำตำบล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย 1.1) สภาพการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนมัธยมประจำตำบล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 1.2) ปัญหาการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนมัธยมประจำตำบล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย ส่วนใหญ่โรงเรียนขาดการวางแผนและบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานการสร้างความสัมพันธ์ร่วมกับชุมชนและขาดการประชาสัมพันธ์ให้ชัดเจน 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนมัธยมประจำตำบล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางพัฒนาการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนมัธยมประจำตำบล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย คือ ผู้บริหารต้องมีการตั้งนโยบายในการสร้างความสัมพันธ์ร่วมกับชุมชนอย่างชัดเจน มีการให้ความรู้บุคลากรในสถานศึกษาให้เข้าใจ ตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน มีการดำเนินการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาในชุมชน และโรงเรียนควรใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ในการวิเคราะห์และสะท้อนผลการทำงานร่วมกันของโรงเรียนและชุมชน จัดให้มีการประชุมร่วมกันของโรงเรียน มูลนิธิ สมาคม หน่วยงานอื่น ๆ และชุมชน เพื่อให้มีความเข้าใจร่วมกันและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การบริหารการศึกษา; ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน; โรงเรียนมัธยมประจำตำบล

Abstract

The objectives of this research aimed 1) to study the condition and problems, 2) to compare the administrative conditions of relations between schools and communities of Secondary District Schools under the Secondary Educational Service Area Office Sukhothai, Sukhothai Province classified according to work experience.

The research findings indicated that:

1) Conditions and problems of relationships between schools and communities. of the district secondary schools under the Secondary Educational Service Area Office Sukhothai. 1.1) Conditions of administration of relationships between schools and communities, under the Secondary Educational Service Area Office Sukhothai Province had overall at the highest level. 1.2) Problems in managing relationships between school and communities under The Secondary Educational Service Area Office Sukhothai. The most common problems found in schools are lack of planning and personnel, lack of knowledge and understanding of operations, building relationships with the community, and lack of clear public relations. 2) Results of comparing the conditions of management of relationships between schools and communities. of the district secondary schools under the Secondary Educational Service Area Office Sukhothai categorized according to experience, it was found that there was no difference. 3) The guidelines to develop relationships between schools and communities of Secondary District Schools under the Secondary Educational Service Area Office Sukhothai is administrators must clearly set policies for building relationships with the communities. The personnel in educational institutions should understand and realize the importance of building relationships with the communities. The school curriculum has been created in line with the learning resources of community wisdom and schools should use the Professional Learning Community (PLC) process to analyze and reflect on the results of school and communities collaboration, Organize meetings of schools, foundations, associations, other agencies, and communities in order to have a common understanding and operate effectively.

Keywords: Educational Administration; Relationship Building between School and communities; District Secondary Schools

1. บทนำ

กระบวนการในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถในการปรับตัวได้เท่าทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหลายฝ่ายในการระดมความคิดเห็นเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อมอยู่เสมอ ซึ่งชุมชนเป็นส่วนสำคัญในการเข้ามามีบทบาทและตัดสินใจร่วมกัน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 มาตราที่ 29 ระบุไว้ว่า ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมต่าง ๆ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ข้อมูล ข่าวสาร รู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ ทั้งนี้จะต้องดำเนินการอย่างเข้าใจง่ายเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพและศักยภาพของชุมชน โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กล่าวถึงการสร้างความสัมพันธ์ของชุมชนออกเป็น 6 ด้าน อันได้แก่ งานให้บริการชุมชน งานรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน งานเสริมสร้างความสัมพันธ์และหน่วยงานอื่น ๆ งานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคม มูลนิธิ งานประชาสัมพันธ์

สำนักงานเขตพื้นการศึกษาที่มัธยมศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย มีโรงเรียนมัธยมในสังกัดทั้งสิ้น 27 โรงเรียน มีโรงเรียนมัธยมประจำตำบล 17 โรงเรียน โดยทุกโรงเรียนได้มีการดำเนินการสร้างความสัมพันธ์ชุมชน ตามนโยบายที่ 4 เรื่อง การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้สถานศึกษาพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ จัดหาทุนและแหล่งทุนทางการศึกษาเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาของนักเรียน และนโยบายที่ 6 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมให้สถานศึกษาระบบการประชาสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์หน่วยงานให้เกิดความร่วมมือ และสร้าง เครือข่าย/ความเป็นภาคีเครือข่ายกับองค์กรทั้งภายในและภายนอก จากนโยบายดังกล่าว โรงเรียนจึงถือว่าเป็นสถาบันที่เกิดขึ้นตามความต้องการของชุมชนจึงต้องการมีสร้างความสัมพันธ์และมีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกับชุมชน เมื่อชุมชนมีการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนก็ควรเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้นำในการพัฒนาความเปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมาย

จากการศึกษาข้อมูลโรงเรียนมัธยมประจำตำบล 17 โรงเรียน ภายใต้การดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาสุโขทัย โดยการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมประจำตำบล พบว่า ข้อเสียเปรียบของโรงเรียนมัธยมประจำตำบลกับโรงเรียนมัธยมประจำอำเภอและโรงเรียนมัธยมประจำจังหวัดคือ สภาพการดำเนินงานที่ไม่ราบรื่น ส่งผลให้การดำเนินงานความสัมพันธ์ของโรงเรียนและชุมชนไม่พัฒนาเท่าที่ควร ซึ่งไม่ตรงตามความมุ่งหมายของสำนักงานเขตพื้นการศึกษาที่มัธยมศึกษาสุโขทัย ที่ต้องการจะสร้างความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของทั้งฝ่ายโรงเรียนและชุมชน เนื่องจากปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงระเบียบกฎเกณฑ์และบทบาทหน้าที่ใหม่ ดังนั้นทั้งสองฝ่ายต้องมีความรู้ความเข้าใจที่ตรงกันเพื่อให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกันและป้องกันปัญหาความขัดแย้งที่จะตามมาสำหรับขั้นตอนนี้ควรจัดให้มีระบบที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ทั้งสองฝ่ายเกิดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน (ชูชาติ พ่วงสมจิตร์, 2560:13)

ผู้วิจัยในฐานะของบุคลากรทางการศึกษาที่เห็นถึงความสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนมัธยมประจำตำบล ได้ศึกษาพบว่า นักวิชาการหลายท่านได้อ้างถึงกระบวนการบริหารแบบ POLC ว่าเป็นอีกกระบวนการที่จะทำให้การสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชนมีความเข้มแข็งมากขึ้นบรรลุนโยบายของ

สำนักงานเขตพื้นการศึกษาที่มัธยมศึกษาสุโขทัย โดยกำหนดการทำหน้าที่ 4 ประการ คือ การวางแผน (P : Plan) การจัดการองค์กร (O : Organizing) การนำ (L : Leading) และการควบคุม (C : Controlling) ผู้วิจัยเห็นว่ากระบวนการดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่ากระบวนการดังกล่าว สามารถนำมาประยุกต์ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบลกับชุมชน เนื่องจากการสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชนถือเป็นอีกหนึ่งภารกิจสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ เกิดความเข้าใจในการ อีกทั้งการศึกษาในครั้งนี้ยังนำไปสู่การนำข้อมูลจากผลการวิจัยมากำหนดยุทธศาสตร์ในการวางแผนสร้างความสัมพันธ์รวมถึงการปรับปรุงหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน พัฒนาความใกล้ชิด เปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วม ทำให้โรงเรียน นักเรียน ผู้ปกครองและประชาชนมีความเข้าใจที่ตรงกัน ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมืออย่างถูกต้องตามความต้องการของโรงเรียนและชุมชนให้มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมประจำตำบล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย

2.2 เพื่อเปรียบเทียบสภาพงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมประจำตำบล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

2.3 เพื่อหาแนวทางการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนมัธยมประจำตำบล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพพัฒนาการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนมัธยมประจำตำบล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมประจำตำบลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมประจำตำบลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ค่าความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 176 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 17 คน ครูผู้สอน จำนวน 159 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Multiple choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารพัฒนาการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนมัธยมประจำตำบล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย ประกอบด้วย งานให้บริการชุมชน งานรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน งานเสริมสร้างความสัมพันธ์

และหน่วยงานอื่น ๆ งานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคม มูลนิธิ งานประชาสัมพันธ์ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบมาตราวัดของ ลิเคิร์ท (Likert)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารพัฒนาการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนมัธยมประจำตำบล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย ประกอบด้วย งานให้บริการชุมชน งานรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน งานเสริมสร้างความสัมพันธ์และหน่วยงานอื่น ๆ งานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคม มูลนิธิ งานประชาสัมพันธ์ ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Multiple choice)

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

3.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมส่งข้อมูลแบบสอบถามส่งที่ โรงเรียนท่าชัยวิทยา จังหวัดสุโขทัยและบางส่วนผู้วิจัยขอรับ แบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3.3.3 แบบสอบถามที่ส่งไปยังบุคลากรในของโรงเรียนมัธยมประจำตำบล จำนวน 176 ฉบับ ได้รับคืนมาจริง 176 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 มาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์

3.3.4 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยค้นคว้าได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่เก็บรวบรวม เพื่อวิเคราะห์ ข้อมูลจากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

3.4.1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 โดยการหาค่าความถี่และร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตาราง

3.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพัฒนาการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนมัธยมประจำตำบล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายด้านและรายรวม โดยกำหนดการแปลผลช่วงคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

3.4.3 วิเคราะห์ปัญหาการพัฒนาการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนมัธยมประจำตำบล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย โดยการหาค่าความถี่และร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตาราง

ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนมัธยมประจำตำบล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย

3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ 17 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปหรือมีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 11 คนประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยมประจำตำบลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จำนวน 2 คน ศึกษานิเทศก์ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือมีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน นักวิชาการหรืออาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีผลงาน/งานวิจัยที่เกี่ยวกับงานประกันคุณภาพหรือมี

ตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวน 2 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์สถานภาพของผู้ให้ข้อมูลในเรื่อง ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์การหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนมัธยมประจำตำบล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย มีโครงสร้างที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่จะทำการศึกษา

3.3 การดำเนินการสัมภาษณ์

3.3.1 ผู้สัมภาษณ์แนะนำตนเองและทีมงาน ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการบันทึกการสนทนา

3.3.2 ผู้สัมภาษณ์นำแนวทางการพัฒนาการศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนมัธยมประจำตำบล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย โดยกำหนดประเด็นหัวข้อคำถาม 6 ด้านได้แก่ งานให้บริการชุมชน งานรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน งานเสริมสร้างความสัมพันธ์และหน่วยงานอื่น ๆ งานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคม มูลนิธิ และงานประชาสัมพันธ์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 นำข้อมูลที่จดบันทึกเป็นแผนที่ความคิดของผู้ถูกสัมภาษณ์ ถอดออกมาเป็นบทประเด็นแต่ละหัวข้อ จัดระเบียบข้อมูลในแผนที่ความคิดตามประเด็นหัวข้อแนวทางการพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังเคราะห์ข้อมูลเป็นด้านการประชาสัมพันธ์โรงเรียนด้านการให้บริการแก่ชุมชนด้านการร่วมกิจกรรมของชุมชนด้านการใช้ชุมชนร่วมกิจกรรมของโรงเรียนและด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานอื่น

3.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความหมายจากข้อมูล 6 วิเคราะห์เนื้อหา ความถี่ และจัดลำดับความสำคัญ แนวทางการพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับเขตพื้นที่บริการที่ได้จากการสัมภาษณ์

4. ผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องนี้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมประจำตำบลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย จำนวน 176 คน ใช้การแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) และคำนวณร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(n)	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	17	9.70
ครูผู้สอน	159	90.30
รวม	176	100
2. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	95	54.00
มากกว่า 5 ปี	81	46.00
รวม	176	100

จากตาราง 4.1 พบว่า จำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าส่วนใหญ่เป็น ครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 90.30 สูงกว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 9.70 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เป็น ประสบการณ์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.00 มีประสบการณ์มากกว่า 5 คิดเป็นร้อยละ 46.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนมัธยมประจำตำบล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย

การวิเคราะห์ สภาพการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนมัธยมประจำตำบล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงสภาพการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนมัธยมประจำตำบล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย

ลำดับ	รายการ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	งานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.61	0.36	มากที่สุด
2	งานจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคม มูลนิธิ	4.54	0.28	มากที่สุด
3	งานเสริมสร้างความสัมพันธ์และหน่วยงานอื่น ๆ	4.51	0.37	มากที่สุด
4	งานประชาสัมพันธ์	4.51	0.28	มากที่สุด
5	งานรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน	4.45	0.51	มาก
6	งานให้บริการชุมชน	4.44	0.47	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.50	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่าสภาพการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนมัธยมประจำตำบล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย โดยรวมและรายด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.50 ,S.D.= 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน

ระดับสูงสุดคือ งานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\overline{X}$ = 4.61 ,S.D.= 0.36) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด คือ งานให้บริการชุมชน ($\overline{X}$ = 4.44 ,S.D.= 0.47)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนมัธยมประจำตำบล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย

ผลจากการศึกษาปัญหาการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนมัธยมประจำตำบล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.3 แสดงปัญหาการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนมัธยมประจำตำบล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย ด้านงานให้บริการชุมชน

ลำดับ	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
	ไม่มีปัญหา	111	63.79
1	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการให้บริการแก่ชุมชนไม่เพียงพอ	24	13.79
2	หลักสูตรสถานศึกษาไม่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน	20	11.49
3	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีนโยบายในการให้บริการชุมชน	14	8.05
4	อาคาร สถานที่ของโรงเรียนไม่เอื้ออำนวยต่อการให้บริการแก่ชุมชน	13	7.47
5	โรงเรียนไม่มีส่วนร่วมในการเป็นศูนย์การศึกษาและแหล่งวัฒนธรรมร่วมกับชุมชน	13	7.47
6	ชุมชนและโรงเรียนไม่มีการวางแผนในการจัดการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน	12	6.90
7	โรงเรียนไม่มีการรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริการชุมชน	12	6.90
8	วัสดุ อุปกรณ์ ไม่เพียงพอในการบริการแก่ชุมชน	12	6.90
9	ระเบียบข้อบังคับของโรงเรียนมีผลทำให้การบริการชุมชนไม่สะดวกและล้าช้า	7	4.02

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัญหาการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนมัธยมประจำตำบล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย ด้านงานให้บริการชุมชน พบว่า ปัญหา 3 อันดับแรก คือ งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการให้บริการแก่ชุมชนไม่เพียงพอ คิดเป็น 13.79 รองลงมาคือ หลักสูตรสถานศึกษาไม่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน คิดเป็น 11.49 และ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีนโยบายในการให้บริการชุมชน คิดเป็น 8.05 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนมัธยมประจำตำบล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนมัธยมประจำตำบล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย

ตารางที่ 4.4 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนมัธยมประจำตำบล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย จำแนกตามประสบการณ์

ข้อที่	สภาพการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนมัธยมประจำตำบล	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี (n = 95)		มากกว่า 5 ปี (n = 81)		t-test	Sig
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1.	งานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.51	0.36	4.73	0.32	-4.27	0.59
2.	งานจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคม มูลนิธิ	4.47	0.29	4.62	0.26	-3.70	0.59
3.	งานประชาสัมพันธ์	4.45	0.30	4.59	0.24	-3.58	0.15
4.	งานเสริมสร้างความสัมพันธ์และหน่วยงานอื่น ๆ	4.43	0.37	4.61	0.36	-3.21	0.54
5.	งานรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน	4.35	0.54	4.58	0.44	-3.00	0.18
6.	งานให้บริการชุมชน	4.33	0.48	4.58	0.42	-3.73	0.50

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สภาพการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนมัธยมประจำตำบล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 แนวทางพัฒนาการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนมัธยมประจำตำบล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย

ผลการหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนมัธยมประจำตำบล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการหาแนวทางโดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน สรุปผลดังรายละเอียดดังนี้

5.1 ด้านงานให้บริการชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ชุมชนได้ใช้บริการ อาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยมีการจัดทำบันทึกและมีเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนให้บริการยืม-คืนอย่างชัดเจน

5.2 ด้านงานรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการดำเนินการให้รายวิชาที่สอดคล้องกับแหล่งเรียนรู้ในชุมชน จัดการเรียนการสอนที่สามารถอำนวยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสอน

5.3 ด้านงานเสริมสร้างความสัมพันธ์และหน่วยงานอื่น ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นอย่างต่อเนื่อง มีการร่วมกันวางแผนจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนและกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานอื่นในท้องถิ่น

5.4 ด้านงานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเชิญบุคคลสำคัญในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อร่วมกันวางแผนในการขอรับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เช่น มีการเชิญผู้อำนวยการโณงพยาบาลประจำตำบลมาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อให้การขอความช่วยเหลือในด้านสาธารณะสุขเป็นไปอย่างราบรื่น ผู้บริหารต้องต้องโปร่งใสในการบริหารงบประมาณ มีการชี้แจงบัญชีรายรับ-รายจ่าย ชี้แจงงบประมาณประจำปีอย่างชัดเจน และรายงานให้คณะกรรมการ

สถานศึกษาทราบ

5.5 ด้านงานจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคม มูลนิธิ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานอื่น ๆ ในชุมชน เพื่อที่จะสามารถรวบรวมบุคลากรต่าง ๆ ในชุมชนจัดตั้งชมรมหรือสมาคมที่ทำให้เกิดสวัสดิการที่ดีแก่นักเรียน เช่น การจัดตั้งสมาคมศิษย์เก่า

5.6 ด้านงานงานประชาสัมพันธ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดตั้งบุคลากรในโรงเรียนดำเนินการเรื่องงานประชาสัมพันธ์อย่างชัดเจน และระบุช่องทางการประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนอย่างชัดเจน เช่น การประชาสัมพันธ์ผ่านทาง Facebook Fanpage หรือทาง Appication Line

5. อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัยเสนอการอภิปรายผลเฉพาะประเด็นสำคัญ ดังนี้

1) สภาพการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนมัธยมประจำตำบล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะสถานศึกษาต้องมีการดำเนินงานตามนโยบาย ระบบ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ระบุไว้ว่า ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมต่าง ๆ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งสภาพการดำเนินงานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับ ชุมชนถือเป็นงานที่สำคัญยิ่งงานหนึ่งของโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนเป็นสถาบันการศึกษาที่มีความใกล้ชิดกับชุมชนมากที่สุดโดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนในชนบท ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา ชูแสง (2557) การดำเนินงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนดับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2) ปัญหาการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนมัธยมประจำตำบล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย พบว่า ข้อที่มีปัญหามากที่สุดในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านงานให้บริการชุมชน งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการให้บริการแก่ชุมชนไม่เพียงพอ ด้านงานรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน โรงเรียนและชุมชนไม่มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง สุโขทัย ด้านงานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนไม่มีการอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ในโรงเรียนให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านงานเสริมสร้างความสัมพันธ์และหน่วยงานอื่น ๆ โรงเรียนไม่ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานราชการในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ให้นักเรียนเดินรณรงค์การออกไปใช้สิทธิ์เลือกตั้ง ด้านงานจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคม มูลนิธิ โรงเรียนไม่ให้ความรู้ความเข้าใจในการจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคม และมูลนิธิ แก่บุคลากรในโรงเรียน และด้านงานประชาสัมพันธ์ งบประมาณในการทำสื่อเพื่อประชาสัมพันธ์ข่าวสารของโรงเรียนไม่เพียงพอ

3) เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนมัธยมประจำตำบล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัยจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีการการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนมัธยมประจำตำบล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย ในด้านงานให้บริการชุมชน ด้านงานรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน ด้านงานเสริมสร้างความสัมพันธ์และหน่วยงานอื่น ๆ ด้านงานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านงานจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคม มูลนิธิ ด้านงานประชาสัมพันธ์ พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะได้

ดำเนินการตามนโยบายและดำเนินการตามระบบของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ใช้เป็นเป้าหมายในการจัดบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน อันเป็นหลักสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน สอดคล้องกับ งานวิจัยของ จริยพร แตงขุด (2564) แนวทางการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 พบว่า การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และข้าราชการครู ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานทุกคนจะต้องรู้บทบาทหน้าที่และบริบท

4) แนวทางพัฒนาการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนมัธยมประจำตำบล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน พบว่า ด้านงานให้บริการชุมชน ควรเปิดโอกาสให้ชุมชนได้ใช้บริการอาคาร สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยมีการจัดทำบันทึกและมีเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนให้บริการยืม-คืน อย่างชัดเจน ด้านงานรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการดำเนินการให้รายวิชาที่สอดคล้องกับแหล่งเรียนรู้ในชุมชน จัดการเรียนการสอนที่สามารถอำนวยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสอน ด้านงานเสริมสร้างความสัมพันธ์และหน่วยงานอื่น ๆ ควรมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นอย่างต่อเนื่อง มีการร่วมกันวางแผนจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนและกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานอื่นในท้องถิ่น ด้านงานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารต้องเชิญบุคคลสำคัญในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อร่วมกันวางแผนในการขอรับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เช่น มีการเชิญผู้อำนวยการโรงพยาบาลประจำตำบลมาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อให้การขอความช่วยเหลือในด้านสาธารณะสุขเป็นไปอย่างราบรื่น ผู้บริหารต้องต้องโปร่งใสในการบริหารงบประมาณ มีการชี้แจงบัญชีรายรับ-รายจ่าย ชี้แจงงบประมาณประจำปีอย่างชัดเจน และรายงานให้คณะกรรมการสถานศึกษาทราบ ด้านงานจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคม มูลนิธิ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานอื่น ๆ ในชุมชนเพื่อที่จะสามารถรวบรวมบุคลากรต่าง ๆ ในชุมชนจัดตั้งชมรมหรือสมาคมที่ทำให้เกิดสวัสดิการที่ดีแก่นักเรียน เช่น การจัดตั้งสมาคมศิษย์เก่า ด้านงานงานประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดตั้งบุคลากรในโรงเรียนดำเนินการเรื่องงานประชาสัมพันธ์อย่างชัดเจน และระบุช่องทางการประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนอย่างชัดเจน

6. องค์ความรู้ใหม่

1) ด้านงานให้บริการชุมชน ผลจากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ชุมชนได้ใช้บริการ อาคาร สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยมีการจัดทำบันทึกและมีเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนให้บริการยืม-คืน อย่างชัดเจน แต่งตั้งบุคลากรที่รับผิดชอบเรื่องการยืม-คือ อุปกรณ์และหารกำหนดวันยืม-คืน ให้ชัดเจนเพื่อไม่ให้เกิดปัญหา มีการมีการรวบรวมสาราณุกรมอุปกรณ์ต่าง ๆ ในโรงเรียนที่สามารถให้ยืมได้ และบอกจำนวนที่ชัดเจน จัดระบบสารสนเทศการยืม-คืน อุปกรณ์ช่องทางออนไลน์

2) ด้านงานรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการดำเนินการให้รายวิชาที่สอดคล้องกับแหล่งเรียนรู้ในชุมชน จัดการเรียนการสอนที่สามารถอำนวยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสอน อีกทั้งยังต้องมีกลยุทธ์ในการเชิญผู้นำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียน ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนและในการส่งเสริมกิจกรรม เชิญปราชญ์ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนการสอน มีการจัดตั้งวิชาที่สอดคล้องกับแหล่งเรียนรู้กับชุมชนเพื่อที่จะนำนักเรียนไปเรียนรู้กับแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญหาท้องถิ่นในชุมชน รวมถึงกลยุทธ์ในการหาทรัพยากรเข้ามาช่วยเหลือและรักษาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

3) ด้านงานเสริมสร้างความสัมพันธ์และหน่วยงานอื่น ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นอย่างต่อเนื่อง มีการร่วมกันวางแผนจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนและกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานอื่นในท้องถิ่น รวมถึงมีการเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานอื่นๆ ในท้องถิ่น

4) ด้านงานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารควรเชิญบุคคลสำคัญในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อร่วมกันวางแผนในการขอรับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เช่น มีการเชิญผู้อำนวยการโรงพยาบาลประจำตำบลมาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อให้การขอความช่วยเหลือในด้านสาธารณะสุขเป็นไปอย่างราบรื่นและต้องโปร่งใสในการบริหารงบประมาณ มีการชี้แจงบัญชีรายรับ-รายจ่าย ชี้แจงงบประมาณประจำปีอย่างชัดเจน

5) ด้านงานจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคม มูลนิธิ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานอื่น ๆ ในชุมชน เพื่อที่จะสามารถรวบรวมบุคลากรต่าง ๆ ในชุมชนจัดตั้งชมรมหรือสมาคมที่ทำให้เกิดสวัสดิการที่ดีแก่นักเรียน เช่น การจัดตั้งสมาคมศิษย์เก่า มีการสร้างช่องทางติดต่อออนไลน์ของกลุ่ม ชมรม สมาคม มูลนิธิ เพื่อให้เกิดการรับทราบโดยทั่วกันและมีการประสานงานกันอย่างต่อเนื่อง

6) ด้านงานงานประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดตั้งบุคลากรในโรงเรียนดำเนินการเรื่องงานประชาสัมพันธ์อย่างชัดเจน และระบุช่องทางการประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนอย่างชัดเจน เช่น การประชาสัมพันธ์ผ่านทาง Facebook Fanpage หรือทาง Appication Line ต้องเข้าร่วมการประชุมกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อรายงานข่าวสารของทางโรงเรียนให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ได้รับทราบ อย่างสม่ำเสมอ

7. ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาเชิงนโยบาย (Policy) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาควรมีการจัดการประชุมผู้บริหารโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนร่วมกับประธานคณะกรรมการสถานศึกษา กลุ่ม ชมรม สมาคม มูลนิธิ หน่วยงานอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องและดำเนินงานร่วมกับโรงเรียน เชิญผู้นำเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งเสริมให้มีความเข้าใจในบริบทของโรงเรียนอย่างชัดเจนเพื่อให้คณะกรรมการสถานศึกษา กลุ่ม ชมรม สมาคม มูลนิธิ หน่วยงานอื่น ๆ เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับโรงเรียน

2) ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาองค์กร (Organization) โรงเรียนควรมีการวางแผนความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอย่างชัดเจนและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ หรือจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน มีนโยบายประสานงานต่าง ๆ ที่ช่วยยทำให้การดำเนินงานของทั้ง 2 ฝ่ายเป็นไปอย่างราบรื่น มีการจัดตั้งบุคลากรขึ้นมาเพื่อดูแลอย่างชัดเจน ควรสนับสนุนให้ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับแหล่งเรียนรู้ในชุมชน มีการเชิญปราชญ์ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง

3) ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาบุคลากร (Personal) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการประชาสัมพันธ์โรงเรียนโดยการวางกลยุทธ์และความเหมาะสม มีการแต่งตั้งผู้ดูแลรับผิดชอบและดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ครอบคลุมคณะกรรมการสถานศึกษา กลุ่ม ชมรม สมาคม มูลนิธิ หน่วยงานอื่น ๆ ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง มีกลยุทธ์ในการหางบประมาณมาเพื่อช่วยทำนุบำรุงแหล่งเรียนรู้ร่วมกับชุมชน มีการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ในด้านการสร้างความสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ จัดการประชุมปรือประชาสัมพันธ์ให้กลุ่ม ชมรม สมาคม มูลนิธิ ได้ทราบถึงแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียน ระบุความต้องการในการหาสวัสดิการเพื่อส่งเสริมการศึกษาให้การนักเรียนอย่างชัดเจน

8. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

วาสนา ชูแสง. (2557). การดำเนินงานการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ กรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สุวีริยสาส์น จำกัด.

จริยพร แตงขุด. (2564) แนวทางการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนตาม หลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7. *ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาพุทธบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2560). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. *Veridian E- Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทยสาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ*. 10(2), 1342-1354.

ภาษาอังกฤษ

Krejcie, R.V., & Morghan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 608.

Chuesang W. (2014). The Operation of Building Relationships between Schools and Communities of Schools under the Office of Rat Burana District, Bangkok. *Master of Education Thesis in Educational Administration.* Graduate School: Thonburi Rajabhat University.

Puangsomjit C. (2017). Building Relationships between Schools and Communities. Department of Educational Administration, Sukhothai Thammathirat Open University. *Veridian E-Journal, Silpakorn University.* 10(2), 1342-1354.

Srisat B. (2017). *Preliminary Research, New Edition*. 10th ed. Bangkok: Suwiriyasan Company Limited.

Taengkhud C. (2021). Guidelines for School-Community Relations Management According to the 4 Social Objects of Special Education Center, Network 7. *Master of Education Degree in Buddhist Educational Administration*. Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

แนวทางพัฒนาการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสถานการณ์วิถีการเรียนรู้ใหม่ ของสถานศึกษาอำเภอทรายทองวัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

Development Guidelines For Learner Development Activities Management In New Normal Of School At Sai Thong Wattana District Under Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 2

สามารถ สีทอง
Samart Seethong
ประจบ ขวัญมั่น
Prajob Kwanmun
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
Kamphaeng Phet Rajabhat University, Thailand
E-mail: samart482@gmail.com

(**Received**: June 1, 2024/ **Revised**: July 6, 2024/ **Accepted**: August 28, 2024)

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 2) เปรียบเทียบสภาพการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และ3) หาแนวทางพัฒนาการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสถานการณ์วิถีการเรียนรู้ใหม่ ของสถานศึกษาอำเภอทรายทองวัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้บริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 97 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าความแปรปวนทางเดียว ค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ และจัดลำดับความสำคัญของข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในภาพรวมส่วนใหญ่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สภาพการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมากที่สุด ได้แก่ กิจกรรมนักเรียนลูกเสือเนตรนารีและปัญหาการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสถานการณ์วิถีการเรียนรู้ใหม่ พบว่า ด้านที่มีปัญหาในภาพรวมมากที่สุด ได้แก่ กิจกรรมแนะแนว 2) การเปรียบเทียบสภาพการบริหารกิจกรรมพัฒนา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และ 3) แนวทางพัฒนาการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการเทคโนโลยีเพื่อประสานงานการสร้างเครือข่ายภาคี ควรร่วมกำหนดทิศทางหรือแนวทางการจัดกิจกรรม และควรใช้เทคโนโลยีและวิธีการที่หลากหลายในการนิเทศติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรม

คำสำคัญ: แนวทางพัฒนา; การบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน; สถานการณ์วิถีการเรียนรู้ใหม่

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the condition and problems of learner development activities management 2) to compare the condition of problems of learner development activities management and 3) to find ways to develop of learner development activities management in new normal of school at Sai Thong Wattana district under Kamphaeng Phet primary educational service area office 2. The samples used in this study were school directors, administrative teachers, teachers of educational institutions. There were a total of 97 people. The instruments were questionnaires and multiple responses. Besides, there was a structured interview, too. Data were analyzed by Mean, Standard Deviation, T-test, F-test, Percentage, Frequency Distribution and Prioritization of Content. The research findings showed that: 1) The condition of learner development activities management. The mostly overall were at a high level. The most condition of learner development activities management was Scout student activities. And There were problems with managing student development activities. It was found that the aspect that had the most problems overall was guidance activities. 2) The comparing the problems of managing student development activities before. Classified by school size and work experience are significantly different at the .05 level. 3) The development guidelines of learner development activities management. There were school administrators should have the ability to use technology to coordinate the creation of alliance networks. Should attend meetings to set directions or guidelines for organizing activities. and should use a variety of technologies and Methods for supervising, monitoring and evaluating activities.

Keywords: development guidelines; Learner Development Activities Management; In New Normal

1. บทนำ

การบริหารการศึกษามีความสำคัญและมีความมุ่งหมายสูงสุดเพื่อการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 4 หมวด 1 มาตรา 6 ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาว่า ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้น การจะพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนอย่างมีกระบวนการ มีกิจกรรมที่มุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้อง รู้จักพึ่งตนเอง ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2562: 3) และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม กล่าวถึง การมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึก จำเป็นต้องเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน แบ่งเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) กิจกรรมแนะแนว 2) กิจกรรมนักเรียน ประกอบด้วย กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ กิจกรรมชุมนุม และ3) กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 20)

ปัญหาสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019 (โควิด-19) สถานศึกษาได้รับผลกระทบจากปัญหาการแพร่ระบาด จากการเลื่อนเปิดภาคเรียนและปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้เกิดปัญหาต่อผู้เรียน ได้แก่ 1) การเข้าถึงการศึกษาที่ลดลง 2) เกิดภาวะการถดถอยทางการเรียนรู้ (Learning Loss) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565: ออนไลน์) สอดคล้องกับรายงานสรุปผลการทดสอบภาวะการถดถอยทางการเรียนรู้ (Learning Loss) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ของสถานศึกษาอำเภอทรายทองวัฒนาอยู่ในระดับต่ำที่สุดจากทั้งหมด 19 กลุ่มโรงเรียน และทั้งนี้จากข้อมูลรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ในสถานศึกษาอำเภอทรายทองวัฒนา รายงานสรุปโครงการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ยังพบปัญหาด้านการบริหารการจัดกิจกรรมและคุณภาพการจัดกิจกรรม การใช้งบประมาณกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนยังไม่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ ดังนั้นจึงต้องศึกษาสภาพและปัญหาเพื่อหาแนวทางการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสถานการณ์วิถีการเรียนรู้ใหม่

ผู้วิจัยจึงตระหนัก เห็นความสำคัญ และมีความมุ่งมั่นพัฒนาแนวทางการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสถานการณ์วิถีการเรียนรู้ใหม่ สถานศึกษาอำเภอทรายทองวัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตอบสนองพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มีคุณภาพอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสถานการณ์วิถีการเรียนรู้ใหม่ ของสถานศึกษาอำเภอทรายทองวัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

2.2 เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสถานการณ์วิถีการเรียนรู้ใหม่ ของสถานศึกษาอำเภอทรายทองวัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

2.3 เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสถานการณ์วิถีการเรียนรู้ใหม่ ของสถานศึกษาอำเภอทรายทองวัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนจากสถานศึกษาอำเภอทรายทองวัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน ครูผู้บริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จำนวน 12 คน ครูผู้สอนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จำนวน 106 คน รวมจำนวน 130 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จากสถานศึกษาอำเภอทรายทองวัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 กำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 97 คน ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นจำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน ครูผู้บริหารกิจกรรม

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 แบบสอบถามสภาพและปัญหาการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาจากตำรา เอกสาร ผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยสอบถามเกี่ยวกับเพศ ตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานงาน เป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choices)

ตอนที่2เป็นแบบสอบถามสภาพการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสถานการณ์วิถีการเรียนรู้ใหม่ ของสถานศึกษาอำเภอทรายทองวัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่3เป็นแบบสอบถามปัญหาการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสถานการณ์วิถีการเรียนรู้ใหม่ ของสถานศึกษาอำเภอทรายทองวัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ (Multiple Response)

3.2.2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ซึ่งได้จากการนำผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 โดยนำข้อที่มีสภาพการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน น้อยที่สุดและมีปัญหามากที่สุด มาเป็นกรอบในการสัมภาษณ์

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรถึงโรงเรียนในสถานศึกษาอำเภอทรายทองวัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3.3.3 ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 17 คน ด้วยตนเองและได้บันทึกข้อมูลไว้ในแบบสัมภาษณ์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

3.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

3.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 สภาพการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์ข้อมูลสภาพการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยการหาค่าเฉลี่ยรายด้านทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์ประเมินค่าเฉลี่ย ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 103)

3.4.3 วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 3 ปัญหาการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) และจัดลำดับความสำคัญของข้อมูล

3.4.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบค่าที (t – test)

3.4.5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลความแปรปวนทางเดียว (F – test)

3.4.6 การวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แจกแจงความถี่ (Frequency) และจัดลำดับความสำคัญ เพื่อได้เป็นแนวทางพัฒนาการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสถานการณ์วิถีการเรียนรู้ใหม่ ของสถานศึกษาอำเภอทรายทองวัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

4. ผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน พบว่า

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหาการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

4.1 จากการศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กิจกรรมที่มีสภาพการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสถานการณ์วิถีการเรียนรู้ใหม่มากที่สุด ได้แก่ กิจกรรมนักเรียน ลูกเสือเนตรนารี รองลงมา ได้แก่ กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ กิจกรรมแนะแนว และกิจกรรมนักเรียน ชุมนุม ปรากฏดังตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (n)	ร้อยละ(%)
เพศ		
1. ชาย	34	35.10
2. หญิง	63	64.90
รวม	97	100
ตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	12	12.40
2. ครูผู้บริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	12	12.40
3. ครูผู้สอนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	73	75.20
รวม	97	100
ขนาดสถานศึกษา		
1. ขนาดเล็ก	69	71.10
2. ขนาดกลาง	28	28.90
รวม	97	100
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1. น้อยกว่า 5 ปี	28	28.90
2. 5 – 10 ปี	33	34.00
3. มากกว่า 10 ปี	36	37.10
รวม	97	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด ร้อยละ 64.90 เพศชาย ร้อยละ 35.10 สถานภาพส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอนร้อยละ 75.20 ผู้บริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนร้อยละ 12.40 และผู้บริหารสถานศึกษาร้อยละ 12.40 ขนาดของสถานศึกษาส่วนใหญ่ขนาดเล็กร้อยละ 71.10 และขนาดกลางร้อยละ 28.90 และประสบการณ์ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 37.10 รองลงมา 5 – 10 ปี ร้อยละ 34.00 และน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 28.90

4.1.1 กิจกรรมแนะแนว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ด้านที่มากที่สุด ได้แก่ ด้านสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลสำเร็จของการดำเนินงานแนะแนว ให้กับผู้ที่มีส่วนได้เสียได้รับรู้รับทราบ และด้านที่น้อยที่สุด ได้แก่ สถานศึกษาและภาคีเครือข่ายมีการรับผิดชอบร่วมกันในการดำเนินงานแนะแนวของสถานศึกษา ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

4.1.2 กิจกรรมนักเรียน ลูกเสือเนตรนารี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ด้านที่มากที่สุด ได้แก่ ด้านสถานศึกษามีการจัดโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับด้านกิจกรรมลูกเสือเนตรนารีของสถานศึกษา และด้านที่น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมี

การให้ข้อเสนอแนะผลการดำเนินงานแนะแนวของสถานศึกษา ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

4.1.3 กิจกรรมนักเรียน ชุมนุม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ด้านที่มากที่สุด ได้แก่ ด้านสถานศึกษามีการจัดโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับงานกิจกรรมชุมนุมของสถานศึกษา และด้านที่น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านสถานศึกษามีการใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลงานกิจกรรมชุมนุมของสถานศึกษา ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

4.1.4 กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ด้านที่มากที่สุด ได้แก่ ด้านสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์จากทุกภาคส่วน และด้านที่น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านสถานศึกษานำผลสรุปและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงการวางแผนและการดำเนินงานกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ของสถานศึกษาต่อไป ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 2 การศึกษาปัญหาและเปรียบเทียบปัญหาการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

4.2 การศึกษาปัญหา พบว่า กิจกรรมที่มีปัญหามากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ กิจกรรมแนะแนว รองลงมา ได้แก่ กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ กิจกรรมนักเรียน ชุมนุม และกิจกรรมนักเรียน ลูกเสือ เนตรนารี ตามลำดับ ดังนี้

4.2.1 กิจกรรมแนะแนว ข้อที่มีปัญหามากที่สุด ได้แก่ ขาดการตรวจสอบ กำกับ ติดตามและประเมินผลกิจกรรมแนะแนวของสถานศึกษาร่วมกันกับภาคีเครือข่าย รองลงมา ได้แก่ ขาดการวางแผนงานสำรวจสภาพปัญหา และกำหนดงานกิจกรรมแนะแนวของสถานศึกษาร่วมกันกับภาคีเครือข่าย และขาดการแต่งตั้งคณะทำงานและดำเนินงานกิจกรรมแนะแนวของสถานศึกษาร่วมกันกับภาคีเครือข่าย ตามลำดับ

4.2.2 กิจกรรมนักเรียน ลูกเสือเนตรนารี ข้อที่มีปัญหามากที่สุด ได้แก่ ขาดการตรวจสอบ กำกับ ติดตามและประเมินผลของกิจกรรมนักเรียน กิจกรรมลูกเสือเนตรนารีของสถานศึกษาร่วมกันกับภาคีเครือข่าย รองลงมา ได้แก่ ขาดการวางแผนงาน สำรวจสภาพปัญหา และกำหนดงานของกิจกรรมนักเรียน กิจกรรมลูกเสือเนตรนารีของสถานศึกษาร่วมกันกับภาคีเครือข่าย และขาดการแต่งตั้งคณะทำงานและดำเนินงานของกิจกรรมนักเรียน กิจกรรมลูกเสือเนตรนารีของสถานศึกษาร่วมกันกับภาคีเครือข่าย ตามลำดับ

4.2.3 กิจกรรมนักเรียน ชุมนุม ข้อที่มีปัญหามากที่สุด ได้แก่ ขาดการตรวจสอบ กำกับ ติดตามและประเมินผลของกิจกรรมนักเรียน กิจกรรมชุมนุมของสถานศึกษาร่วมกันกับภาคีเครือข่าย รองลงมา ได้แก่ ขาดการวางแผนงาน สำรวจสภาพปัญหา และกำหนดงานของกิจกรรมนักเรียน กิจกรรมชุมนุมของสถานศึกษาร่วมกันกับภาคีเครือข่าย ขาดการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ของกิจกรรมนักเรียน กิจกรรมชุมนุมของสถานศึกษาร่วมกันกับภาคีเครือข่าย ด้วยช่องทางที่หลากหลาย ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบ ตามลำดับ

4.2.4 กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ ข้อที่มีปัญหามากที่สุด ได้แก่ ขาดการตรวจสอบ กำกับ ติดตามและประเมินผลกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ของสถานศึกษาร่วมกันกับภาคีเครือข่าย รองลงมา ได้แก่ ขาดการวางแผนงาน สำรวจสภาพปัญหา และกำหนดกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ของสถานศึกษาร่วมกันกับภาคีเครือข่าย ขาดการสรุปรายงาน ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ของสถานศึกษาร่วมกันกับภาคีเครือข่าย ตามลำดับ

4.2.5 การเปรียบเทียบสภาพสภาพการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า

10 ปี มีสภาพการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมากกว่าน้อยกว่า 5 ปี

ตอนที่ 3 การหาแนวทางพัฒนาการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

4.3 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 17 คน ดังต่อไปนี้

4.3.1 กิจกรรมแนะแนว พบว่า อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความ สามารถในการเทคโนโลยีเพื่อประสานงานการสร้างเครือข่ายภาคีที่เกี่ยวข้องในการรับผิดชอบกิจกรรมแนะแนว รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาระบบในการประสานงาน และขอความร่วมมือเครือข่ายที่มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบกิจกรรมแนะแนว และผู้บริหารสถานศึกษาต้องประสานความร่วมมือกับหน่วยงานเครือข่ายภาคี ตามลำดับ

4.3.2 กิจกรรมนักเรียน ลูกเสือเนตรนารี พบว่า อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาต้องร่วมประชุมในการกำหนดทิศทางหรือแนวทางการจัดกิจกรรมลูกเสือเนตรนารี เช่น การใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชน การระดมทรัพยากรในการจัดกิจกรรม เป็นต้น รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารต้องมีความตระหนักถึงความสำคัญของการจัดกิจกรรมลูกเสือเนตรนารี นำกิจกรรมมาปรับประยุกต์ใช้ให้ทันสมัย สนุกสนาน และมีความสุข ตามลำดับ

4.3.3 กิจกรรมนักเรียน ชุมนุม พบว่า อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้เทคโนโลยีและวิธีการที่หลากหลายในการนิเทศติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรม เช่น การติดตามผลงานทางสื่อโซเชียล การจัดกิจกรรมเพื่อแสดงทักษะต่างๆของกิจกรรมชุมนุม รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดการประชุมร่วมกับเครือข่าย เช่น ปราชญ์ชุมชน วิทยากรผู้เชี่ยวทักษะต่างๆ เป็นต้น ตามลำดับ

4.3.4 กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ พบว่า อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดการประชุมสรุปผลการดำเนินงานและรายงานต่อภาคีเครือข่าย และเพื่อเตรียมวางแผนงานต่อในปีถัดไป รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ กำกับ ติดตาม และร่วมประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ ตามลำดับ

5. อภิปรายผล

จากผลการศึกษา พบว่า

5.1 สภาพการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอนตระหนึกถึงความสำคัญของการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสถานการณ์วิถีการเรียนรู้ใหม่ จึงส่งผลให้เกิดการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน มีเจตคติที่ดี มีทักษะชีวิต และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจีรนาถ ภูริเศวตกำจร (2565) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ด้านที่มีระดับการบริหารงานอันดับหนึ่ง คือ ด้านกิจกรรมนักเรียน ลูกเสือเนตรนารี

5.1.1 กิจกรรมแนะแนว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลสำเร็จของการดำเนินงานแนะแนว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมแนะแนวร่วมกับเครือข่ายภาคีอยู่เป็นประจำอย่างเป็นระบบ โดยมีโครงการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา และมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลสำเร็จของการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยคณิศร์ จับจิตต์ (2559) ที่ได้ศึกษา

การศึกษาแนวทางการส่งเสริมงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีการดำเนินงานแนะแนวในทุกโรงเรียน รายการที่มีการดำเนินงานแนะแนวในระดับปฏิบัติมากที่สุด คือ โรงเรียนมีโครงการเยี่ยมบ้านนักเรียนเพื่อรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ของนักเรียน

5.1.2 กิจกรรมนักเรียน ลูกเสือเนตรนารี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านสถานศึกษามีการจัดโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับด้านกิจกรรมลูกเสือเนตรนารีของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมกิจกรรมนักเรียน ลูกเสือเนตรนารี ร่วมกับเครือข่ายภาคีอยู่เป็นประจำอย่างเป็นระบบ โดยมีโครงการลูกเสือเนตรนารีเพื่อส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนด้านความมีวินัย ไหวพริบ สติปัญญา ความสามัคคี และความสนุกสนาน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิเชียร รุ่งทวีชัย (2556) ศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการบริหารกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า กระบวนการบริหารกิจกรรมลูกเสือ โดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงมากที่สุด ได้แก่ ด้านสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับด้านกิจกรรมลูกเสือเนตรนารีของสถานศึกษา

5.1.3 กิจกรรมนักเรียน ชุมนุม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านสถานศึกษามีการจัดโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับงานกิจกรรมชุมนุมของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมนักเรียน ชุมนุม อยู่เป็นประจำอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนกิจกรรมชุมนุมจะช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนตามความถนัดหรือสนใจได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยภรัณยู พีระพงษ์ (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารกิจกรรมชุมนุมของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พบว่า สภาพการบริหารกิจกรรมชุมนุมของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าทุกโรงเรียนต้องจัดกิจกรรมชุมนุมตามหลักสูตรมาช้านาน จึงมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5.1.4 กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์จากทุกภาคส่วน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ อยู่เป็นประจำอย่างเป็นระบบ โดยมีโครงการเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณี บุญจูง (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์จากทุกภาคส่วน อยู่ในระดับมาก

5.2 การศึกษาปัญหาการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสถานการณ์วิถีการเรียนรู้ใหม่ ของสถานศึกษาอำเภอทรายทองวัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า

5.2.1 กิจกรรมแนะแนว ข้อที่มีปัญหามากที่สุด ได้แก่ ขาดการตรวจสอบ กำกับ ติดตามและประเมินผลกิจกรรมแนะแนวของสถานศึกษาร่วมกันกับภาคีเครือข่าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานแนะแนวครูแนะแนวมีภาระงานสอนมากและต้องรับผิดชอบหน้าที่อื่นๆนอกจากงานแนะแนว และในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 มีประกาศการควบคุมการแพร่ระบาด สถานศึกษาจึงอยู่ใน

ช่วงการปรับตัวด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปณิตา บัวเจริญ (2564) การบริหารงานแนะแนวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานแนะแนวครูแนะแนวมีภาระงานสอนมากและต้องรับผิดชอบหน้าที่อื่นๆนอกจากงานแนะแนว คุณสมบัติของครูแนะแนวส่วนใหญ่ไม่ได้จบการศึกษาด้านการแนะแนวโดยตรง

5.2.2 กิจกรรมนักเรียน ลูกเสือเนตรนารี ข้อที่มีปัญหามากที่สุด ได้แก่ ขาดการตรวจสอบ กำกับ ติดตามและประเมินผลของกิจกรรมนักเรียน กิจกรรมลูกเสือเนตรนารีของสถานศึกษาร่วมกันกับภาคีเครือข่าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานกิจกรรมนักเรียน ลูกเสือเนตรนารี ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 มีประกาศการควบคุมการแพร่ระบาด สถานศึกษาจึงอยู่ในช่วงการปรับตัวด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายฟ้า สีหาสุข (2563) วิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี ในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เพราะยังขาดแคลนครูผู้สอนทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณเนื่องจากครูผู้สอนไม่ได้ผ่านการฝึกอบรม

5.2.3 กิจกรรมนักเรียน ชุมนุม ข้อที่มีปัญหามากที่สุด ได้แก่ ขาดการตรวจสอบ กำกับ ติดตามและประเมินผลของกิจกรรมนักเรียน กิจกรรมชุมนุมของสถานศึกษาร่วมกันกับภาคีเครือข่าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษายังไม่ให้ความสำคัญกับขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรมชุมนุมเท่าที่ควร เพราะผู้บริหารและผู้สอนมีภาระงานอื่นที่สำคัญ ความรู้ความสามารถของผู้สอนที่อาจไม่ตรงต่อความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยภรัณยู พีระพงษ์ (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารกิจกรรมชุมนุมของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ปัญหาการบริหารกิจกรรมชุมนุมของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการตรวจสอบ กำกับ ติดตามและประเมินผลระหว่างการดำเนินงาน อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและผู้สอนมีภาระงานอื่นที่สำคัญมากมาย

5.2.4 กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ ข้อที่มีปัญหามากที่สุด ได้แก่ ขาดการตรวจสอบ กำกับ ติดตามและประเมินผลกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ของสถานศึกษาร่วมกันกับภาคีเครือข่าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษายังไม่ให้ความสำคัญกับขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์เท่าที่ควร เพราะผู้บริหารและผู้สอนมีภาระงานอื่นที่สำคัญมากมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณี บุญจูง (2558) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาในการบริหารกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์มีอยู่หลายประการ ได้แก่ สถานศึกษายังขาดการดำเนินการตรวจสอบ กำกับ ติดตามและประเมินผลกิจกรรมสถานศึกษา

5.3 การเปรียบเทียบสภาพสภาพการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสถานการณ์วิถีการเรียนรู้ใหม่ของสถานศึกษาอำเภอทรายทองวัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

5.3.1 สภาพการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทุกสถานศึกษาต่างก็ต้องดำเนินงานในการส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิผลเหมือนกันทั้งในด้านการวางแผนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านบริหารจัดการองค์กร ด้านบริหารงานบุคคล การสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน และด้านการกำกับติดตามและประเมินผล และพบกับปัญหาการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจีรนาถ ภูริเศวตกำจร (2565) ได้กล่าวไว้ว่า ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.3.2 สภาพการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จำแนกตามขนาดประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์ใน

การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีสภาพการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมากกว่าน้อยกว่า 5 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากจะมีความรู้ความเข้าในเรื่องการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่แตกต่างกันกับครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัชชา เอียดมุสิก (2565) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนมามากจะมีความรู้ความเข้าในเรื่องของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีการกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้เหมาะสม กล้าคิดและตัดสินใจ เพราะมีประสบการณ์

5.4 แนวทางพัฒนาการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสถานการณ์วิถีการเรียนรู้ใหม่ ของสถานศึกษาอำเภอทรายทองวัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 สรุปได้ดังนี้

5.4.1 กิจกรรมแนะแนว ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนวทางไว้ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการเทคโนโลยีเพื่อประสานงานการสร้างเครือข่ายภาคีที่เกี่ยวข้องในการรับผิดชอบกิจกรรมแนะแนว ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบในการประสานงาน และขอความร่วมมือเครือข่ายที่มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบกิจกรรมแนะแนว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคณิศร์ จับจิตต์ (2559) ที่ได้ศึกษาวิจัยการศึกษาแนวทางการส่งเสริมงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า แนวทางการส่งเสริมงานแนะแนวประกอบด้วย การจัดทำระบบสารสนเทศเพื่องานแนะแนว

5.4.2 กิจกรรมนักเรียน ลูกเสือเนตรนารี ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนวทางไว้ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาควรร่วมประชุมในการกำหนดทิศทางหรือแนวทางการจัดกิจกรรมลูกเสือเนตรนารี เช่น การใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชน การระดมทรัพยากรในการจัดกิจกรรม เป็นต้นผู้บริหารควรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการจัดกิจกรรมลูกเสือเนตรนารี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายฟ้า สีหาสุข (2563) ที่ได้ศึกษาวิจัย การพัฒนาแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี ในสถานศึกษา พบว่า การพัฒนาแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี ในสถานศึกษา ด้านการดำเนินการกิจกรรมลูกเสือ สถานศึกษาควรประสานงานเครือข่ายเพื่อการมีส่วนร่วมโดยครูและคณะกรรมการสถานศึกษาหรือองค์กรลูกเสือ เป็นต้น

5.4.3 กิจกรรมนักเรียน ชุมนุม ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนวทางไว้ ดังนี้ ผู้บริหารสถาน ศึกษาควรใช้เทคโนโลยีและวิธีการที่หลากหลายในการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรม เช่น การติดตามผลงานทางสื่อโซเชียล การจัดกิจกรรมเพื่อแสดงทักษะต่างๆของกิจกรรมชุมนุม ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดการประชุมร่วมกับเครือข่าย เช่น ปราชญ์ชุมชน วิทยากรผู้เชี่ยวทักษะต่างๆ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภรัณยู พีระพงษ์ (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารกิจกรรมชุมนุมของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พบว่า แนวทางการบริหารกิจกรรมชุมนุม ผู้บริหารควรมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมเพื่อตรวจสอบคุณภาพของการดำเนินงาน

5.4.4 กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนวทางไว้ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดการประชุมสรุปผลการดำเนินงานและรายงานต่อภาคีเครือข่าย และเพื่อเตรียมวางแผนงานต่อในปีถัดไป ผู้บริหารสถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ กำกับ ติดตาม และร่วมประเมินผล สถานศึกษาควรมีการเผยแพร่ผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณี บุญจูง (2558) สภาพการบริหารงานกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ของสถานศึกษา พบว่า แนวทางการบริหารงานกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ของสถานศึกษา สถานศึกษาควรดำเนินขั้นตอนการตรวจสอบ กำกับ ติดตามและประเมินผลสรุปกิจกรรม

6. องค์ความรู้ใหม่

6.1 ด้านการบริหารกิจกรรมแนะแนว ผู้ท ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการเทคโนโลยีเพื่อประสานงานการสร้างเครือข่ายภาคีที่เกี่ยวข้องในการรับผิดชอบกิจกรรมแนะแนว ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบในการประสานงาน และขอความร่วมมือเครือข่ายที่มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบกิจกรรมแนะแนว โดยผู้บริหารและครูสามารถใช้งานระบบทั้งหมดผ่านคอมพิวเตอร์

6.2 ด้านการบริหารกิจกรรมนักเรียน ลูกเสือเนตรนารี ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนวทางไว้ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาควรร่วมประชุมในการกำหนดทิศทางหรือแนวทางการจัดกิจกรรมลูกเสือเนตรนารี เช่น การใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชน การระดมทรัพยากรในการจัดกิจกรรม เป็นต้นผู้บริหารควรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการจัดกิจกรรมลูกเสือเนตรนารี สถานศึกษาควรประสานงานเครือข่ายเพื่อการมีส่วนร่วมโดยครูและคณะกรรมการสถานศึกษาหรือองค์กรลูกเสือ

6.3 ด้านการบริหารกิจกรรมนักเรียน ชุมนุม ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เทคโนโลยีและวิธีการที่หลากหลายในการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรม เช่น การติดตามผลงานทางสื่อโซเชียล การจัดกิจกรรมเพื่อแสดงทักษะต่างๆของกิจกรรมชุมนุม ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดการประชุมร่วมกับเครือข่าย เช่น ปราชญ์ชุมชน วิทยากรผู้เชี่ยวทักษะต่างๆ ผู้บริหารควรมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมเพื่อตรวจสอบคุณภาพของการ

6.4 ด้านการบริหารกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดการประชุมสรุปผลการดำเนินงานและรายงานต่อภาคีเครือข่าย และเพื่อเตรียมวางแผนงานต่อในปีถัดไป ผู้บริหารสถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ กำกับ ติดตาม และร่วมประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ สถานศึกษาควรมีการเผยแพร่ผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ สถานศึกษาขาดการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้ทำกิจกรรมนั้นๆ ได้อย่างเต็มศักยภาพ

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำการศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสถานการณ์วิถีการเรียนรู้ใหม่ ของสถานศึกษาอำเภอทรายทองวัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ไปกำหนดเป็นแนวทางเพื่อการนำไปสู่การปฏิบัติโดยปรับประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบทแต่ละสถานศึกษา

2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำแนวทางที่เป็นข้อความรู้เชิงคุณภาพไปกำหนดเป็นนโยบายในการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในช่วงที่อาจสถานการณ์วิถีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา

3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการกำหนดนโยบายในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยดำเนินการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา เพื่อความสะดวกและการเตรียมพร้อมหากสถานการณ์ไม่ปกติ

7.2 ข้อเสนอแนะนำในการไปใช้

1) ควรทำวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

2) ควรทำวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3) ควรทำวิจัยเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมกิจกรรมชุมนุมเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและการขายออนไลน์ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

8. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

คณิศร์ จับจิตต์. (2559). แนวทางการส่งเสริมงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

จีรนาถ ภูริเศวตกำจร. (2565). การบริหารงานวิชาการด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 นครราชสีมา. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุรีวิทยาสาส์น.

ปณิตา บัวเจริญ. (2564). การบริหารงานแนะแนวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา*. วิทยาลัยครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ภรัณยู พีระพงษ์. (2559). การบริหารกิจกรรมชุมนุมของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิภาพ. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิเชียร รุ่งทวีชัย. (2556). กระบวนการบริหารกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จังหวัดนครปฐม. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สายฟ้า สีหาสุข. (2563). การพัฒนาแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา*. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุพรรณี บุญจูง. (2558). สภาพการบริหารงานกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สุภัชชา เอียดมุสิก. (2565). การส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *โควิด-19 กับการถดถอยในการเรียนรู้ของผู้เรียน.* สืบค้นเมื่อ 18 มกราคม 2566, จาก https://www.starfishlabz.com/blog/.

ภาษาอังกฤษ

Aedmusik S. (2022). Promoting student development activities of educational institution administrators Office affiliation Phatthalung Primary Educational Service Area 2. *Journal of Liberal Arts Prince of Songkla University.* 6(3): 415-422.

Basic Education, Office of the Commission. (2017). *Guidelines for organizing student development activities According to the core curriculum Basic Education, B.E. 2008.* 3rd edition. Bangkok: Office of the Basic Education Commission.

Bonjung, S. (2015). Conditions of administration of social and public benefit activities of educational institutions Under the jurisdiction of the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office, Area 2. *Journal of Management and Development Ubon Ratchathani Rajabhat University*. 11(2): 115-122.

Buajareun, P. (2021). Guidance administration of secondary basic educational institutionsin Bangkok. Suthiparithat. *Journal of Business and Innovation*. 17(1): 131-144.

JubJit, K. (2016). Guidelines for promoting guidance work In schools, educational opportunities are expanded in Under the jurisdiction of the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office, Area 1. *Journal of Humanities and Social Sciences, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University*. 10(3): 210-224.

Ministry of Education. (2017). *Basic Education Core Curriculum, 2008 Buddhist Era.* Bangkok: Office of Academic Affairs and Educational Standards.

Ministry of Education. (2019). *National Education Act.* Bangkok: Ministry of Education.

Phurisawetkumjone, G. (2022). Academic administration in student development activities The Secondary Educational Service Area Office 31. *Research Community and Social Development Journal*. 5(2): 134-148.

Paranyu Peeraphong. (2016). Effective management of student gathering activities in secondary schools. *Master of Education Thesis Field of Study: Educational Administration.* Graduate School: Silpakorn University.

Rungthaweechai W. (2013). Process of managing scout activities in schools to expand educa tional opportunities. Nakhon Pathom Province. *Master of Education Thesis Field of Study: Educational Administration.* Graduate School: Silpakorn University.

Seehasuk, S. (2020). Development of guidelines for managing Boy and Girl Scout activities In educational institutions under the Buriram Primary Educational Service Area Office, Area 4. *Journal of Humanities and Social Sciences Mahasarakham University.* 12(1): 73-86.

การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

Promoting Incentives for the Work of Teachers Under the Office of Songkhla Primary Educational Service Area office 3

กนกอร เมืองแก้ว
Kanokon Mueangkaew
นิรันดร์ จุลทรัพย์
Niran chullasap
ชณัฐ พรหมศรี
Chanat Promsri
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
Hatyai University
E-mail: kanokon.mau001@hu.ac.th

(**Received**: June 1, 2024/ **Revised**: August 9, 2024/ **Accepted**: August 29, 2024)

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และภูมิลำเนา 3) เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนผู้สอน กลุ่มตัวอย่างเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้แบบสัมภาษณ์ จำนวน 11 คน และครูผู้สอนโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 346 คน โดยมีค่าความเชื่อมั่น .985 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน ขนาดของสถานศึกษา และภูมิลำเนา พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของครู เพื่อปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจะส่งผลให้ครูปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ และมีความสุขจนบรรลุตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด และยังเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนสภาพในการทำงาน

คำสำคัญ: การเสริมสร้างแรงจูงใจ; การปฏิบัติงานของครูผู้สอน; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

Abstract

This research article aims to 1) to study the Promoting incentives for the work of teachers Under the Office of the Songkhla Primary Educational Service Area Office Area 3 2) To compare the Promoting incentives for the work of teachers Classified by variables: work experience, status, education level Size of educational institution and hometown 3) To study ways to Promoting incentives for the work of teachers Under the Office. The sample group is divided into 2 parts. They were 11 school administrators using an interview form and 346 teachers using a questionnaire with a confidence value of .985 The statistics used to analyze the data were the mean scores, standard deviation T test one-way analysis of variance and content analysis.

The results showed that: 1) the level of Promoting incentives for the work of teachers Under the Office of Songkhla Primary Educational Service Area office 3 overall and each aspect is at a high level. 2) Promoting incentives for the work of teachers by work experience, status, size of educational institution, and domicile, were found to be not different. They were significantly different at the .05 level and classified according to educational level. They were found to be significantly different at the .05 level. 3) Guidelines for Promoting motivation for teachers' work are Educational institution administrators can plan accordingly to meet the needs of teachers. To improve and develop teachers' work behaviors. This will result in teachers working with determination and determination. And be happy until achieving the goals set by the educational institution It is also a guideline for changing working conditions.

Keywords: Promoting incentives for the work; Teachers' performance; Songkhla Primary Educational Service Area Office 3

1. บทนำ

แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีความเข้าใจ มีความสามารถในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เกิดแรงจูงใจเกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารต้องมีทักษะในการจูงใจเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความตื่นตัวเกิดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางในทางเดียวกัน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะแรงจูงใจเป็นสภาพจิตใจและพฤติกรรมของบุคคลแสดงออกให้เห็นถึงลักษณะและความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง หากแรงจูงใจและกำลังใจไม่ดีการปฏิบัติงานอาจจะไม่มีประสิทธิภาพดีเท่าที่ควร ในทางตรงกันข้ามบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถไม่สูงนักแต่มีแรงจูงใจและกำลังใจที่ดี การปฏิบัติงานอาจจะได้ผลมากกว่าบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีความเข้าใจมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพเกิดแรงจูงใจ เกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความตื่นตัวในการทำงาน เพื่อเป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางในทางเดียวกัน เพื่อให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ภารดี อนันต์นาวี, 2551: 184) และสุรางค์ โค้วตระกูล (2553: 169-171) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นเรื่องที่เกี่ยวโยงกับความต้องการ ความปรารถนา แรงกระตุ้น จุดมุ่งหมายและสถานการณ์เฉพาะอย่างที่เกิดขึ้นในขณะนั้น แรงจูงใจจึงเป็นตัวที่คอยกำหนดทิศทางของพฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกมา และแรงจูงใจเป็นสิ่งเร้าเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ คือ ความพึงพอใจ แรงจูงใจจึงเป็นสาเหตุสำหรับที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาในเชิงบวก ฉะนั้นการใช้กำลังบังคับอาจทำให้งานสำเร็จแต่ประสิทธิภาพของงานอาจต่ำ ซึ่งไม่ใช่วิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้องแต่อย่างใด การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้บริหารและหัวหน้างานจะต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร เพราะการจูงใจจะช่วยตอบสนองความต้องการความจำเป็นและความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กร อีกทั้งยังเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ แรงจูงใจจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างมากในการที่จะสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและนำความสำเร็จตามเป้าหมายมาสู่องค์กร หรือกล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรจะส่งผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร ดังนั้นการศึกษาแรงจูงใจของบุคคลจึงเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคล โดยเฉพาะในสถานศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตปัญญาชนอันเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือในการทำงานอย่างสมานฉันท์ (พนิดา จริสถิตถาวร, 2550: 1)

ปัจจุบันคุณภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอนพบว่ายังไม่น่าพึงพอใจในหลาย ๆ ด้าน อาทิเช่น การอุทิศตนของครูผู้สอนในปัจจุบันยังไม่อุทิศตนให้กับอาชีพอย่างแท้จริง การพัฒนาตนเองน้อย ไม่รักศรัทธาต่ออาชีพ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดระเบียบวินัย และขาดความรับผิดชอบ ประสิทธิภาพในการทำงานของครูผู้สอนลดน้อยลง ซึ่งอาจเกิดจากการที่ครูผู้สอนและผู้บังคับบัญชามีทัศนคติที่ไม่ดีต่อกันความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในโรงเรียน ความขัดแย้งในโรงเรียน ภาวะความกดดันในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานที่ตึงเครียด งานที่ซ้ำซากจำเจ ไม่ได้สอนตรงตามสาขาวิชาที่เรียน ปัญหาอาคารเรียนไม่เหมาะสม การไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และปัญหาส่วนตัวของครูผู้สอน สิ่งเหล่านี้จะบั่นทอนจิตใจก่อให้เกิดผลเสียต่อการทำงานของครูผู้สอน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องมีการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เกิดความ

คล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมายกฎระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ครูผู้สอนจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ตรงกันข้ามหากครูผู้สอนมีขวัญและกำลังใจต่ำ ถึงแม้ว่าครูผู้สอนจะเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถเพียงใดก็ตาม ก็จะส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนั้นต่ำลงไปด้วย (ธนากร รุจิมาลัย, 2559: 2) โรงเรียนในเครือข่ายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 193 แห่ง มีวิสัยทัศน์ที่จะพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย อาศัยการมีส่วนร่วม บุคลากรเป็นมืออาชีพ สร้างโอกาส และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมก้าวสู่อาเซียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3, 2565: ออนไลน์) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีการมอบหมายภาระงานที่นอกเหนือจากงานสอน ทำให้ครูผู้สอนมีภาระงานที่มากเกินไป เกิดการเหนื่อยล้า ท้อแท้ และในการปฏิบัติงานผู้บริหารสถานศึกษาอาจมอบหมายงานให้กับครูที่มีความสามารถและความถนัดในงานด้านนั้น ทำให้ไม่มีการกระจายงานอย่างทั่วถึง ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจต่อครูผู้สอนให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และเกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนในการวางแผนการบริหารงานและพัฒนาบุคลากร การวางแผนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีส่วนสนับสนุนต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางในการเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความสุขของบุคลากรในสถานศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และภูมิลำเนา

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

3. วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Research Methodology) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ร่วมกับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ และแบบสัมภาษณ์ 1 ฉบับ โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 3,337 คน จากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำนวน 193 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างจากครูผู้สอนจำนวน 346 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 607-610) โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Ran-

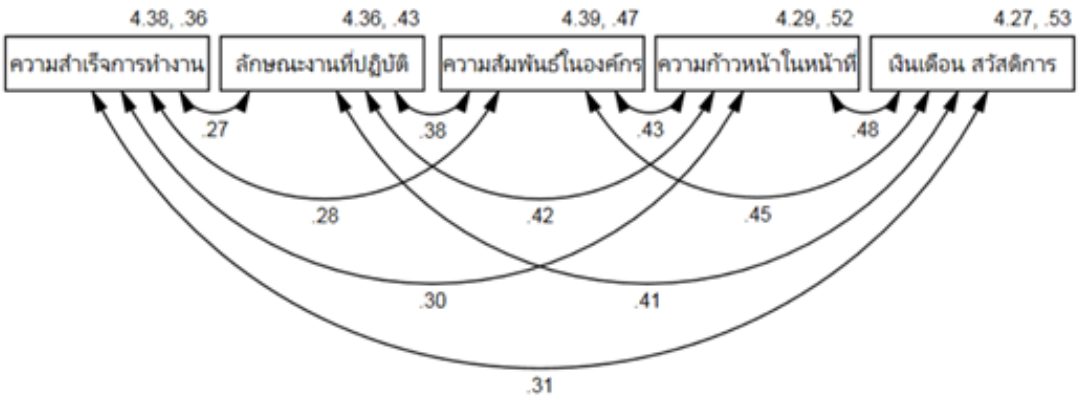
dom Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา 11 คน การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำหนังสือถึงมหาวิทยาลัยหาดใหญ่เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ออกหนังสือไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนในสังกัดที่มีครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แล้วส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 ชุด แบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ยและค่าร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปวิเคราะห์เทียบกับคะแนนเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสท์ (1977) และตอนที่ 3 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากคำตอบการสัมภาษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 คน นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อสรุปแนวทางการการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

4. สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.04 รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 38.73 และมีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี น้อยที่สุด ร้อยละ 20.23 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ ร้อยละ 43.35 รองลงมาคือพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 35.26 น้อยที่สุดคือพนักงานจ้างเหมาบริการ คิดเป็นร้อยละ 21.39 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 86.99 และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 13.01 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 63.30 รองลงมาอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 22.25 และในสถานศึกษาขนาดใหญ่ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 14.45 และส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่นอกพื้นที่เขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 คิดเป็นร้อยละ 44.51 และมีภูมิลำเนาในพื้นที่ในเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 คิดเป็นร้อยละ 55.49

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3



ภาพที่ 1 โมเดลผลการศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

จากภาพที่ 1 พบว่าการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$=4.39, S^2=.47) รองลงมาเป็นด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$=4.38, S^2=.36) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$=4.36, S^2=.43) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ($\overline{X}$=4.29, S^2=.52) และด้านเงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\overline{X}$=4.27, S^2=.53)

ค่าสหสัมพันธ์สูงสุด ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ กับ ด้านเงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัล (ค่าน้ำหนัก .48) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร กับ ด้านเงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัล (ค่าน้ำหนัก .45) รองลงมาด้านด้านความสัมพันธ์ในองค์กร กับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ (ค่าน้ำหนัก .43) รองลงมา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ กับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่(ค่าน้ำหนัก .42) รองลงมา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ กับ ด้านเงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัล (ค่าน้ำหนัก .41) รองลงมา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ กับ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร (ค่าน้ำหนัก .38) รองลงมา ด้านความสำเร็จในการทำงาน กับ ด้านเงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัล(ค่าน้ำหนัก .31) รองลงมา ด้านความสำเร็จในการทำงาน กับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ (ค่าน้ำหนัก .30) รองลงมา ด้านความสำเร็จในการทำงาน กับ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร (ค่าน้ำหนัก .28) และค่าสหสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน กับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ค่าน้ำหนัก .27)

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และภูมิลำเนา

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมตามประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกรายด้าน

การเสริมสร้างแรงจูงใจในการ	แหล่งความ	df	SS	MS	F	Sig.
ความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.15	.07	.20	.816
	ภายในกลุ่ม	143	124.30	.36		
	รวม	145	124.45			
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	1 37	68	1 59	206
	ภายในกลุ่ม	143	147.61	.43		
	รวม	145	148.97			
ความสัมพันธ์ในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	0 87	43	91	403
	ภายในกลุ่ม	143	162.74	.47		
	รวม	145	163.61			
ความก้าวหน้าในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	2	1 63	81	56	211
	ภายในกลุ่ม	143	178.42	.52		
	รวม	145	180.04			
เงินเดือน สวัสดิการ และการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0 81	40	75	473
ให้รางวัล	ภายในกลุ่ม	143	183.96	.54		
	รวม	145	184.77			
ภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	2	0 64	32	81	445
	ภายในกลุ่ม	143	134.73	.39		
	รวม	145	135.36			

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 1 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบกานการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมตามตำแหน่งงาน จำแนกรายด้าน

การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.02	.51	1.41	.245
	ภายในกลุ่ม	343	123.43	.36		
	รวม	345	124.45			
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.76	.38	.88	.416
	ภายในกลุ่ม	343	148.21	.43		
	รวม	345	148.97			
ความสัมพันธ์ในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.37	.68	1.45	.237
	ภายในกลุ่ม	343	162.24	.47		
	รวม	345	163.61			
ความก้าวหน้าในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	2	0.75	.38	.72	.487
	ภายในกลุ่ม	343	179.29	.52		
	รวม	345	180.04			
เงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัล	ระหว่างกลุ่ม	2	1.33	.66	1.24	.291
	ภายในกลุ่ม	343	183.44	.54		
	รวม	345	184.77			
ภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**2**	**0.93**	**.47**	**1.19**	**.306**
	ภายในกลุ่ม	**343**	**134.43**	**.39**		
	รวม	**345**	**135.36**			

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 2 พบว่า ครูผู้สอนที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา

การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	จำแนกตามระดับการศึกษา ปริญญาตรี $\overline{X}$	S.D.	สูงกว่าปริญญา $\overline{X}$	S.D.	t	Sig.
	4.35	.62	4.55	.42	2.75*	.020
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.33	.68	4.56	.46	2.91*	.045
ความสัมพันธ์ในองค์กร	4.36	.71	4.59	.38	2.03	.066
ความก้าวหน้าในหน้าที่	4.26	.75	4.46	.49	2.29*	.042
เงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัล	4.23	.76	4.53	.44	3.69*	.012
รวม	**4.31**	**.65**	**4.54**	**.41**	**3.19****	**.008**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 3 พบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ และด้านเงินเดือน สวัสดิการและการให้รางวัล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความสัมพันธ์ในองค์กร พบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมตามขนาดของสถานศึกษา จำแนกรายด้าน

n = 346

การเสริมสร้างแรงจูงใจในการ	แหล่งความ	df	SS	MS	F	Sig.
ความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	70	35	97	379
	ภายในกลุ่ม	343	123.75	.36		
	รวม	345	124.45			

การเสริมสร้างแรงจูงใจในการ	แหล่งความ	df	SS	MS	F	Sig.
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.36	.68	1.58	.207
	ภายในกลุ่ม	343	147.61	.43		
	รวม	345	148.97			
ความสัมพันธ์ในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.78	39	82	440
	ภายในกลุ่ม	343	162.83	48		
	รวม	345	163.61			
ความก้าวหน้าในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	2	1.38	69	1.33	267
	ภายในกลุ่ม	343	178.66	52		
	รวม	345	180.04			
เงินเดือน สวัสดิการ และการให้	ระหว่างกลุ่ม	2	0.70	.35	0.65	.521
รางวัล	ภายในกลุ่ม	343	184.07	.54		
	รวม	345	184.77			
ภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**2**	**0.92**	**.46**	**1.17**	**.312**
	ภายในกลุ่ม	**343**	**134.45**	**.39**		
	รวม	**345**	**135.36**			

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4 พบว่า ครูผู้สอนสังกัดโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามภูมิลำเนา

n = 346

การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	จำแนกตามภูมิลำเนา พื้นที่ในเขต		นอกพื้นที่เขต		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความสำเร็จในการทำงาน	4.34	0.64	4.41	0.56	-1.137*	.039
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.37	0.66	4.35	0.66	.25	.597
ความสัมพันธ์ในองค์กร	4.39	0.69	4.40	0.69	-.123	.394
ความก้าวหน้าในหน้าที่	4.31	0.71	4.27	0.73	.439	.558
เงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัล	4.25	0.75	4.29	0.71	-.466	.355
รวม	**4.33**	**0.64**	**4.34**	**0.62**	**-.203**	**.265**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 5 พบว่า ครูผู้สอนที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ และด้านเงินเดือน สวัสดิการและการให้รางวัล ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาถึงแนวทางการการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 พบว่า การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่มีบางข้อในแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ซึ่งถือว่าต้องมีการพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้นำประเด็นดังกล่าวไปสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 คน เพื่อใช้ศึกษาแนวทางการ มีผลดังนี้

1) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

1.1) ด้านเงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัลได้ค่าเฉลี่ยคะแนนน้อยที่สุด ประกอบกับในส่วนที่แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมครูผู้สอนโดยส่วนมากเห็นว่ายังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ผลการวิเคราะห์พบว่า มีความเหมาะสมกับวิทยฐานะของครู เพราะขึ้นอยู่กับการพัฒนาตนเองให้มี วิทยฐานะที่สูงขึ้น กรณีที่ครูแสดงความคิดเห็นในด้านนี้น้อยกว่าด้านอื่น ๆ นั้น เป็นผลมาจากการครูอาจมุ่งผลของสวัสดิการมากกว่าการปฏิบัติงาน และยังส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพนักเรียนลดต่ำลง แต่เนื่องในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้น ทำให้เงินเดือนกับค่าดำรงชีพไม่สอดคล้องกัน ครูจึงต้องมีการวางแผนในการใช้จ่ายให้มากขึ้น แนวทางการในการพัฒนาควรสร้างความตระหนักให้บุคลากรมีวินัยทางการเงิน และเน้นการพัฒนาตนเองเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น และยังเป็นการเพิ่มศักยภาพในตนเองให้มากขึ้น

1.2) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ได้ค่าเฉลี่ยคะแนนน้อยเป็นอันดับสองถึงแม้ว่าจะน้อยกว่าด้านอื่นแต่ค่าคะแนนเฉลี่ยก็ยังอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์พบว่าครูผู้สอนสามารถนำความรู้ ความสามารถไปพัฒนาส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตน และผู้บังคับบัญชาได้ให้การสนับสนุนโดยการให้ครูได้รับการอบรม สัมมนาศึกษาดูงาน หรือสอบเพื่อนเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งในปัจจุบันมีระบบที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาความก้าวหน้าของครูผู้สอนมากขึ้น ทำให้สามารถพัฒนาตนเองให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น แนวทางในการพัฒนาควรปลูกฝังจิตสำนึกให้ครูผู้สอนมีความรักในอาชีพหน้าที่ของตน และหน่วยงานต้นสังกัดควรสร้างโอกาสให้กับบุคคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

1.3) ความสัมพันธ์ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ผลการวิเคราะห์พบว่าครูผู้สอนสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตลอดจนเป็นที่ปรึกษาที่ดีในการเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาและลดความแตกแยกที่อาจเกิดขึ้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา แนวทางการรักษาระดับควรใช้หลักประชาธิปไตย ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารองค์กร รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ต้องสร้างและมีการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย

2) ค่าสหสัมพันธ์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

2.1) ค่าสหสัมพันธ์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระหว่างด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ กับด้านเงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัล มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าสหสัมพันธ์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระหว่างด้านความก้าวหน้าในหน้าที่กับด้านเงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัล เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กันอย่างแท้จริง เนื่องจากความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย (ได้มาจากเงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัล) และความต้องการสำเร็จในชีวิต (ความก้าวหน้าในหน้าที่) ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กัน เมื่อเราต้องการความ

ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลตามมาก็คือ เงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัลที่เพิ่มขึ้น

2.2) ค่าสหสัมพันธ์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร กับด้านเงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัล ผลการวิเคราะห์พบว่า จุดเริ่มของความสำเร็จของงานมาจากความสัมพันธ์ในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของงาน กิจกรรม เมื่อความสัมพันธ์ในองค์กรไม่มีปัญหาขัดแย้งก่อจะเกิดให้งานสำเร็จ การเลื่อนขั้นเงินเดือนก็จะได้รับอย่างสมเหตุสมผล รวมถึงสวัสดิการและการให้รางวัลด้วย ซึ่งบุคลากรทุกคนล้วนมีความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้งทางด้านตำแหน่งและค่าตอบแทน

2.3) ค่าสหสัมพันธ์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านที่มีค่าสหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน กับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผลการวิเคราะห์พบว่าครูผู้สอนมิได้มีภาระงานสอนเพียงอย่างเดียว เมื่อมีภาระงานอื่นที่ได้รับนอกเหนือจากงานสอน ซึ่งมิได้มีความรู้ ความสามารถด้านนั้นอย่างแท้จริง และเวลาในการปฏิบัติงานอาจไม่เพียงพอ จึงส่งผลกระทบไปยังการทำงานโดยภาพรวม แนวทางแก้ไขผู้บริหารควรวิเคราะห์ภาระงานไม่ให้กระทบกับภาระงานหลักด้านการเรียนการสอน รวมถึงวางคนให้เหมาะสมกับงาน และครูผู้สอนควรหมั่นศึกษาและทำความเข้าใจภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

3) เปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

3.1) จากการศึกษาพบว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่าครูผู้สอนทุกคนได้รับมอบหมายงานจากผู้บริหารที่เหมาะสมกับความสามารถและศักยภาพในด้านนั้นๆ ส่งผลให้ครูมีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น และสามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ รวมถึงภาระงานนอกเหนือจากงานสอนอาจมีการปรับเปลี่ยนตามวิทยฐานะที่สูงขึ้น แม้จะมีประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมมากกว่า แต่ภาระงานที่ได้รับใหม่อาจน้อยกว่าครูผู้สอนที่มีประการณ์ในการทำงานน้อยกว่า จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.2) จากการศึกษาพบว่าตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่าทั้งครูที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ หรือพนักงานจ้างเหมาบริการ ต่างก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์กรและความเจริญก้าวหน้าของตนเองในอนาคตเหมือนกัน ตำแหน่งหน้าที่ทุกตำแหน่ง ล้วนมีความต้องการ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การส่งเสริม การสร้างแรงจูงใจเหมือนกัน

3.3) จากการศึกษาพบว่าครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่าครูผู้สอนมีระดับการศึกษาต่างกันก็จะได้รับมอบหมายภาระงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานที่แตกต่างกัน รวมถึงมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่แตกต่างกัน เพราะการศึกษามีผลต่อทัศนคติ วิธีคิด วิธีการทำงาน รวมถึงเป้าหมาย ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันย่อมมีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจที่แตกต่างกัน

3.4) จากการศึกษาพบว่าขนาดของสถานศึกษาต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นต่อการเสริมสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่าบริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เป็นพื้นที่เมืองขนาดเล็กการแข่งขันจึงไม่รุนแรงเหมือนโรงเรียนในเมืองขนาดใหญ่ ซึ่งไม่ว่าครูผู้สอนจะสอนอยู่ในรงเรียนขนาดใดมุมมองเรื่องการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนจึงไม่มีมีความต่างกันมาก รวมถึงมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่การปฏิบัติ

งานที่ชัดเจน ขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกันจึงไม่มีผลต่อการแสดงความคิดเห็นต่อการเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มผู้สอนที่ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่ปฏิบัติงานในทุกขนาดของโรงเรียนย่อมมีความต้องการการเสริมสร้างแรงจูงใจเหมือนกัน

3.5) จากการศึกษาพบว่าภูมิลำเนาของครูผู้สอนต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นต่อการเสริมสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ประกอบไปด้วย 5 อำเภอ คือ อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอนาทวี อำเภอจะนะ อำเภอเทพา และอำเภอสะเดา ซึ่งพื้นที่ดังกล่าวมีลักษณะภูมิประเทศ การดำรงชีวิต ขนบธรรมเนียมประเพณี ที่คล้ายคลึงกัน ทำให้ไม่ว่าจะมีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดใดก็มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนไม่แตกต่างกัน รวมถึงครูผู้สอนทุกคนต่างมีจิตวิญญาณความเป็นครูเหมือนกัน

5. อภิปรายผล

จากการศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิเคราะห์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร รองลงมาเป็นด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ และด้านเงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัล ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ปัจจุบันรัฐบาลได้พยายามสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมาก มีการปรับฐานเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง การส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การเลื่อนวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง รวมถึงโดยทั่วไปแล้วครูก็จะเป็นผู้ที่มีความภาคภูมิใจในอาชีพของตนเอง พึงพอใจในอาชีพ มองว่าเป็นอาชีพที่มั่นคง น่านับถือ จึงเป็นเสมือนปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่มาก ประกอบกับน้อมนำพระบรมราชโนบาย ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ทั่วถึง เสมอภาค สู่ความเป็นเลิศ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ สมรรถนะและความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีแผนอัตรากำลังในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตรงตามความต้องการของสถานศึกษา ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสอดคล้อง กับทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg and others. 1959) เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เขาได้ศึกษาว่า “คนเราต้องการอะไรจากงาน” คำตอบที่พบคือบุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน และยังสอดคล้องกับ อานัส รุ่งวิทยพันธ์ (2565) ศึกษาเรื่องแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

1) ผลการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนทุกคนได้รับมอบหมายงานจากผู้บริหารที่เหมาะสมกับความสามารถและศักยภาพในด้านนั้น ๆ ส่งผลให้ครูมีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น และสามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ เปรมปภัสร์ เพชรจรัสศร (2565) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอรรถวิทย์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของโรงเรียนที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่ต่างกัน

2) ผลการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำแนกตามครูผู้สอนที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะทั้งครูที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ หรือพนักงานจ้างเหมาบริการ ต่างก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์กรและความเจริญก้าวหน้าของตนเองในอนาคตเหมือนกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องงานวิจัยของนิติยา แสนอุบล (2560) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3) ผลการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน แตกต่างกัน ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนมีระดับการศึกษาต่างกันก็จะได้รับมอบหมายภาระงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานที่แตกต่างกัน รวมถึงมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ ทวนทอง (2561) กล่าวไว้ว่าจากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสานักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

4) ผลการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน พบว่าครูผู้สอนที่สังกัดโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะบริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เป็นพื้นที่เมืองขนาดเล็กการแข่งขันจึงไม่รุนแรงเหมือนโรงเรียนในเมืองขนาดใหญ่ ซึ่งไม่ว่าครูผู้สอนจะสอนอยู่ในรงเรียนขนาดใดมุมมองเรื่องการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนจึงไม่มีมีความต่างกันมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณวิภา สินนุกูล (2565) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่อยู่โรงเรียนขนาดต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5) ครูผู้สอนที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ประกอบไปด้วย 5 อำเภอ คือ อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอนาทวี อำเภอจะนะ อำเภอเทพา และอำเภอสะเดา ซึ่งพื้นที่ดังกล่าวมีลักษณะภูมิประเทศ การดำรงชีวิต ขนบธรรมเนียมประเพณี ที่คล้ายคลึงกัน ทำให้ไม่ว่าจะมีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดใดก็มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลชญา กุลถิรวงศ์ (2565) ศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนใต้ ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน พื้นที่ในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของครู เพื่อปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจะส่งผลให้ครูปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ และมีความสุขจนบรรลุตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด และยังเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนสภาพในการทำงาน ทั้งความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์ในองค์กร ความก้าวหน้าในหน้าที่ และเงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัล ให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นันทนพ เข็มเพชร (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม Generation Y : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ประเด็นหลักสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ สิ่งเร้าภายนอกอันหมายถึงนโยบายการบริหารของผู้บริหาร, เงินเดือน, การควบคุม และแรงจูงใจที่เป็นสิ่งเร้าภายใน และประเด็นรองที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรคือสิ่งเร้าภายใน ได้แก่ความพอใจในกระบวนการทำงาน, ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน และ ความก้าวหน้าในงาน นอกจากนี้ แนวทางที่สำคัญในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร คือ ต้องสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการบริหารงานที่มีความยุติธรรมจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และกระชับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชริศ เจริญกุล (2563) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนบ้านยางสูง ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมีหลายแนวทาง ตัวอย่างเช่น โรงเรียนต้องมีการวางแผนรายงานการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และมีผลต่อการให้เงินเดือนอย่างเป็นธรรม โรงเรียนควรจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้มีกิจกรรมแสดงผลงานแล้วมอบรางวัลเพื่อเป็นเกียรติยศ ยกย่อง ชมเชย จากการปฏิบัติงาน มีลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความรู้สึกรักและผูกพันต่อโรงเรียน เพื่อลดปัญหาการย้าย เสริมสร้างให้ครูผู้สอนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข แบ่งภาระงานให้ครูผู้สอนแต่ละคนที่ชัดเจน ตามความสามารถ ความถนัดและเหมาะสม ต้องจัดกิจกรรมที่จะทำให้ครูผู้สอนทุกคนในโรงเรียนได้มีส่วนร่วม การให้อำนาจการตัดสินใจในการดำเนินโครงการที่ตนเองได้รับผิดชอบ และควรที่จะมีกิจกรรมให้ครูผู้สอนภายในโรงเรียนทำร่วมกัน เช่น กีฬาภายในโรงเรียนเฉพาะครูผู้สอนเวลาหลังเลิกงาน

6. องค์ความรู้ใหม่



แผนภาพที่ 1 องค์รู้ใหม่

7. ข้อเสนอแนะ

7.1ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) ผลการวิจัย พบว่า การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านเงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัลได้ค่าเฉลี่ยคะแนนน้อยที่สุด ซึ่งเงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัล มีความเหมาะสมกับวิทยฐานะของครู เพราะขึ้นอยู่กับการพัฒนาตนเองให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น ครูจึงต้องมีการวางแผนในการใช้จ่ายให้มากขึ้น และผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้บุคลากรมีวินัยทางการเงินและเน้นการพัฒนาตนเอง เพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น และยังเป็นการเพิ่มศักยภาพในตนเองให้มากขึ้น

2) สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาครูผู้สอนและบุคลากรทั้งระบบพร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูมีการศึกษาหาความรู้ โดยการจัดอบรมสัมมนาสร้างให้ครูผู้สอนเกิดความรับผิดชอบและกระตือรือร้นในงานที่ทำอย่างสม่ำเสมอ และให้คำแนะนำในการทำงานตามนโยบายต่าง ๆ ที่กระทรวงได้กำหนดไว้

3) ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ควรวิเคราะห์ภาระงานไม่ให้กระทบกับภาระงานหลักด้านการเรียนการสอน และครูผู้สอนควรหมั่นศึกษาและทำความเข้าใจภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

2) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อนำข้อมูลขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

8. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กุลชญา กุลถิรวงศ์. (2561). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนใต้. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.* คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

จุฑารัตน์ ทวนทอง. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา.* คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธนากร รุจิมาลัย. (2559). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส. *วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน.* วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา.

นันทนพ เข็มเพชร. (2560). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม Generation Y กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นิติยา แสนอุบล. (2560). แรงจูงใจในกากรปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. *สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.* คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.

เปรมปภัสร์ เพชรจรัสศร. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอรรถวิทย์. คณะบัญชีและวิทยาการจัดการ วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก. *วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย*. 28(1): 114-123.

พนิดา จิระสถิตถาวร. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภารดี อนันต์นาวี. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ภาควิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

วรรณวิภา สินนุกูล, (2565) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

วัชริศ เจริญกุล. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. (2565). *ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3*. สืบค้นเมื่อ 22 ตุลาคม 2566, จาก : http://202.143.161.130/sk3new/information.php.

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2555). *แผนเสริมสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 – 2559*. สืบค้นเมื่อ 22 ตุลาคม 2566, จาก https://www.senate.go.th/ assets/portals/1/files/plan_ happiness.

สุรางค์ โค้วตระกูล. (2553). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อานัส รุ่งวิทยพันธ์. (2565). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ภาษาอังกฤษ

Anantnawee P. (2012). *Principles, Concepts, Theories of Educational Administration. Department of Educational Administration*. Chonburi: Center for Innovation in Administration and Educational Leadership, Burapha University.

Chirasathithaworn P. (2007). Motivation for work of teachers at Prabhassornwittaya School, Mueang District, Chonburi Province. *Master's Thesis in Educational Administration.* Faculty of Education: Burapha University.

Charoenkun W. (2020). Motivation for work of teachers at Ban Yang Sung School. *Master of Education Thesis in Educational Administration.* Graduate School: Silpakorn University.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work. New York : John Willey & Sons*. Online : http://krutip.wordpress.com/2010/10/21.

Khemphet N. (2017). Motivation for work of support staff in the Generation Y group: A case study of Mahasarakham University. *Master of Public Administration Thesis.* Graduate School: Mahasarakham University.

Kowtrakul S. (2010). *Educational Psychology*. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House.

Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3) : 607-610.

Kulthirawong K. (2018). Management skills of administrators in the 21st century under the Non-Formal and Informal Education Center in the Special Development Zone of the Southern Border Provinces. *Master of Education Thesis in Educational Administration.* Faculty of Education: Hatyai University.

Office of the Secretary-General of the Senate. (2012). *Plan to enhance the well-being and satisfaction of personnel of the Office of the Secretary-General of the Senate Fiscal Year 2012 – 2016*. Retrieved October 22, 2023, from https://www.senate.go.th/ assets/portals/1/files/plan_happiness.

Petcharatson P. (2022). Motivation for work of personnel at Arthawit School. Faculty of Accountancy and Management Science, Southeast Bangkok College. *Journal of the Private Higher Education Institutions Association of Thailand.* 28(1): 114-123.

Ruchimalai T. (2016). Morale and encouragement in work of teachers in municipal schools under Narathiwat Municipality. *Master of Public Administration Thesis, Public and Private Sector Management Group*. College of Public Administration: Burapha University.

Rungwittayaphan A. (2022). Guidelines for Enhancing Work Motivation of Civil Servants in Small Schools under the Office of the Songkhla Primary Educational Service Area 1. *Master of Education Thesis in Educational Administration.* Faculty of Education: Hat Yai University.

Saenubon N. (2017). Motivation for work of civil servant teachers in Sriracha 1 School Group, Office of Chonburi Primary Educational Service Area 3. *Master's Thesis*. Faculty of Education: Burapha University.

Sinnukul W. (2022). Motivation for work of teachers under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 3. *Master of Education Thesis in Educational Administration*. Faculty of Education: Hatyai University.

Songkhla Primary Educational Service Area Office 3. (2022). *Basic information of Songkhla Primary Educational Service Area Office 3.* Retrieved on October 22, 2023, from: http://202.143.161.130/sk3new/information.php.

Thuanthong C. (2018). Teachers' motivation to work in schools under the Pattaya City Education Office, Chonburi Province. *Master of Education Thesis in Educational Administration*. Faculty of Education: Burapha University.

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

Innovative Leadership of School Administrators in the 21 st century under Trang Primary Education Service Area office 1

อลิสรา ทับเที่ยง
Alisara Tabtieng
นิรันดร์ จุลทรัพย์
Niran Chullasap
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
Hatyai University
E-mail: mookalisara21@gmail.com

(**Received**: June 2, 2024/ **Revised**: August 28, 2024/ **Accepted**: August 29, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน 2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามวิทยฐานะ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และรายด้านพบว่า ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมและด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงและด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ด้านการบริหารความเสี่ยงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 ยกเว้นประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน 3) ผลศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ส่งเสริมให้ครูใช้นวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีวิสัยทัศน์ในการสร้างแรงจูงใจ เตรียมการรับมือกับความเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม พบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำงาน เสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาในการทำงาน ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน และด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่า ผู้บริหารจะต้องบริหารความเสี่ยง เพื่อให้เกิดความเสี่ยงที่จะกระทบต่อครูและนักเรียนน้อยที่สุด

คำสำคัญ; ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม; ผู้บริหารสถานศึกษา; ศตวรรษที่ 21

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the level of innovative leadership of educational institution administrators in the 21st century under Trang Primary Educational Service Area Office 1, 2) compare the innovative leadership of educational institution administrators under Trang Primary Educational Service Area Office 1, and 3) study guidelines for developing innovative leadership among educational institution administrators in the 21st century under Trang Primary Educational Service Area Office 1.

The research results revealed that 1) the innovative leadership of educational institution administrators under Trang Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level, both overall and by aspect, 2) Overall, the innovative leadership of educational institution administrators classified by professional status showed a statistically significant difference at the .01 level. By aspect, the skill in innovative creative thinking and creating an innovative organizational culture differed significantly at the .05 level. The vision for change and teamwork and participation aspects differed significantly at the .01 level. The risk management aspect differed significantly at the .001 level, except work experience and school size did not differ, and 3) the study of guidelines for developing innovative leadership of administrators found that: in innovative creative thinking skills, most administrators encouraged teachers to use innovations; in vision for change, most administrators had a vision to motivate and prepare for changes; in teamwork and participation, administrators provided opportunities for teachers' involvement and problem-solving input; in creating an innovative organizational culture, administrators fostered a suitable working environment; and in risk management, administrators had to manage risks to minimize impacts on teachers and students.

Keywords: Innovative leadership; educational institution administrator; 21st century

1. บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมในศตวรรษที่ 21 โลกได้เข้าสู่สังคมที่เรียกว่า “สังคมความรู้” ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นทุกวัน และเราสามารถรับความรู้ได้จากหลายช่องทางและได้รับอย่าง รวดเร็ว เป็นโลกของเทคโนโลยีและนวัตกรรม, เครื่องจักรและหุ่นยนต์ ถูกนำเข้ามาใช้งานทดแทนแรงงานคน ในความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันทำให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงกับวิถีชีวิตของมนุษย์ (พระณัฐวุฒิ พันทะลี, 2563: 44) เมื่อสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลง มิติของสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมแบบเดิม อาจต้องถูกทับซ้อนด้วยแนวคิด รูปแบบวิธีการ ความเชื่อและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ ตามยุคสมัย โลกในศตวรรษที่ 21 ถือเป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยความเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ อุตสาหกรรมในอดีต ได้ถูกแทนที่ด้วยเศรษฐกิจและบริการที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล ความรู้และนวัตกรรม และไม่ว่าจะ หันไปทางใด ก็จะเห็นการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการเพิ่มผลผลิตแทนการใช้แรงงานแบบเดิม (ณฐวัฒน์ ล่องทอง, 2562: 4) ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) จึงนับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนา โรงเรียนให้ไปสู่การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมที่เป็นเลิศ เพราะสามารถสร้างหรือส่งเสริมให้เกิด นวัตกรรมทางการศึกษา ใหม่ๆ วิธีการดำเนินงานใหม่ๆ สามารถนำมาเป็นกลยุทธ์ในด้านการบริหารจัดการและพัฒนาวิธีการเรียนการสอนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญซึ่งการเรียนการสอนที่ใช้นวัตกรรมจะช่วยสนับสนุนการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่ เหมาะสมกับ ผู้เรียนยุคใหม่ โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนา ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ในการเรียนรู้ ให้เกิดขึ้น กับโรงเรียนอยู่ตลอดเวลา ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ระหว่างองค์กร ในระบบ โรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อนำความรู้ความสามารถ และผลิตผลจาก นวัตกรรมใหม่ไปใช้ให้เกิด ประโยชน์ต่อพัฒนาโรงเรียน (พยัต วุฒิรงค์, 2555: 3)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรังเขต 1 ได้เห็นถึงความสำคัญของนวัตกรรมในการบริหารการศึกษา จากแผนปฏิบัติการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ประจำปี 2566 ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์สำคัญของการส่งเสริมนวัตกรรมในการบริหารไว้ในว่า “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 เป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา มุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนสู่สังคมที่ยั่งยืน บนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ดำเนินการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษากับสถานศึกษาทุกแห่งในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

จากความสำคัญและปัญหาข้างต้น จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงและเกิดการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน ตลอดจนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ได้มีการส่งเสริมการใช้นวัตกรรม เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เด็กและเยาวชน ก้าวสู่สังคมดิจิทัลบนพื้นฐานของนวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามวิทยฐานะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

3.วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำนวน 1,257 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำนวน 304 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamané และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก(Sampling Without Replacement) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกลฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรังเขต 1 จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 คน อดีตข้าราชการครูโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 2 คน รวมจำนวน 6 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และ ข้อที่ 2 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะของคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ วิทยฐานะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ประกอบด้วย 5 ตัวแปร จำนวน 40 ข้อ โดยแบบสอบถามที่ใช้เป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient : α) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.970 จากนั้นจึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เป็นแบบสัมภาษณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และนำมาปรับปรุงตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้อง และให้คำแนะนำ จากนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3.3.2 นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความถูกต้อง สมบูรณ์ และตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยคำนวณจากสูตรในการแปรความหมายโดยเลือกข้อที่มีค่าเฉลี่ย IOC มากกว่า 0.67 ขึ้นไปถือว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องตามวัตถุประสงค์สามารถนำไปใช้ได้ จากการหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ตามแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 40 ข้อ โดยมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

3.3.3 นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ไปทดลองใช้ (Try out) ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach สำหรับแบบสอบถามงานวิจัยครั้งนี้ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ทั้งหมด 40 ข้อคำถาม มีค่าเชื่อมั่นเท่ากับ 0.970

3.3.4 นำผลที่ได้มาพิจารณาปรับปรุงแก้ไข จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 304 ฉบับ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยรูปแบบออนไลน์ (Google Forms) และได้แบบสอบถามคืน คิดเป็นร้อยละ 10

3.4.2 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ติดต่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน ด้วยตนเอง โดยใช้เทปบันทึกเสียง กล้องถ่ายภาพเป็นเครื่องมือช่วยในการบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยการหาความถี่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

3.5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์ ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

4. ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการวิเคราะห์ข้อมูล สถานภาพทั่วไปด้วยสถิติพื้นฐาน

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ที่เป็นกลุ่มประชากรตัวอย่าง

ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1.วิทยฐานะ		
วิทยฐานะชำนาญการและต่ำกว่า	280	92.10
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษและสูงกว่า	24	7.90
รวม	304	100.00
2.ประสบการณ์การทำงาน		
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี	157	51.60
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 - 10 ปี	77	25.33
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี	70	23.00
รวม	304	100.00
3.ขนาดของโรงเรียน		
โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน1-119 คน)	84	27.60
โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120-600 คน)	177	58.20
โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601 คนขึ้นไป)	43	14.10
รวม	304	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวิทยฐานะวิทยฐานะชำนาญการและต่ำกว่าคิดเป็นร้อยละ 92.1 ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีมากที่สุดคิดเป็น ร้อยละ 51.6 และขนาดโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 58.2

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

ตารางที่ 2 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ในภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ระดับภาวะผู้นำ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.31	.536	มาก	1
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.23	.525	มาก	4
3.ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	4.29	.495	มาก	2
4.ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.27	.494	มาก	3
5.ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.22	.611	มาก	5
รวมเฉลี่ย	**4.26**	**.532**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.26, S.D.=.532) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21สูงสุด คือ ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\bar{X}$ = 4.31 , S.D.=.536) รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ($\bar{X}$ = 4.29 , S.D.=.495) และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21ต่ำสุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ($\bar{X}$ =4.22, S.D.=.611)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามวิทยฐานะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดสถานศึกษา

ตารางที่ 3 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามวิทยฐานะ โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	วิทยฐานะ				t	sig
	วิทยฐานะชำนาญการและต่ำกว่า (n=24)		วิทยฐานะชำนาญการพิเศษและสูงกว่า (n=280)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	3.75	.464	3.96	.306	2.255*	.025
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.21	.528	4.52	.389	2.811**	.005
3.ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	4.27	.501	4.53	.352	3.268**	.003
4.ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.25	.497	4.51	.390	2.482*	.014
5.ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.20	.619	4.55	.381	4.140***	.000
รวมเฉลี่ย	4.13	.495	4.41	.350	2.708**	.007

*P≤.05, **P≤.01, ***P≤.001

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามวิทยฐานะ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และรายด้านพบว่า ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมและด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงและด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ด้านการบริหารความเสี่ยงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001

ตารางที่ 4 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ประสบการณ์การทำงาน						F	sig
	น้อยกว่า 5 ปี (n=157)		5 – 10 ปี (n=77)		10 ปีขึ้นไป (n=70)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	3.77	.470	3.76	.468	3.74	.418	.129	.879
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.25	.538	4.20	.513	4.22	.513	.181	.834
3.ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	4.31	.511	4.22	.500	4.33	.448	1.205	.301
4.ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.30	.511	4.20	.487	4.28	.463	.999	.369
5.ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.24	.624	4.17	.600	4.24	.599	.414	.661
รวมเฉลี่ย	4.17	.506	4.11	.488	4.16	.460	.449	.639

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ขนาดสถานศึกษา						F	sig
	ขนาดเล็ก (n=84)		ขนาดกลาง (n=177)		ขนาดใหญ่ (n=70)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	3.68	.485	3.79	.438	3.79	.467	1.749	.176
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.18	.521	4.26	.519	4.21	.561	.691	.502
3.ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	4.25	.513	4.32	.484	4.27	.509	.657	.519
4.ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.22	.491	4.30	.490	4.27	.520	.856	.426
5.ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.18	.618	4.26	.599	4.16	.651	.696	.499
รวมเฉลี่ย	4.10	.498	4.19	.481	4.14	.513	.887	.413

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ผลจากการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

1) ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานมีการศึกษาหาความรู้ต่างๆ มาพัฒนางานในสถานศึกษา ส่งเสริมการทำงานมีนวัตกรรมใหม่ๆ หาเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการทำงาน และส่งเสริมให้ครูมีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ที่เกิดจากกระบวนการคิดเชิงนวัตกรรม

2) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยส่งเสริมการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สร้างนวัตกรรมและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพของตัวบุคคลและโรงเรียนเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีต่อไป

3) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการจัดคนให้เข้ากับงาน และต้องคอยเป็นผู้แนะนำ ผู้ประสานงานในการทำงานเป็นทีม จะต้องเป็นผู้นำให้กับครู บุคลากรและนักเรียนให้สามารถทำงานร่วมกันได้

4) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน ให้ครูรู้สึกสบายในเมื่อทำงานและรู้สึกว่าสามารถปรึกษาผู้บริหารได้ทุกเมื่อเมื่อมีปัญหา

5) ด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถพิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดความเสี่ยงที่จะกระทบต่อครูและนักเรียนน้อยที่สุด

5. อภิปรายผล

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต1 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 มีความมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยมีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลงที่ที่ชัดเจนในการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา นำทักษะทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมเข้ามาเพื่อให้ทันการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการสร้างบรรยากาศให้องค์กรและครูได้ทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ทั้งยังส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถานศึกษาทดลองใช้นวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตามวิทยฐานะ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมและด้านการสร้างบรรยากาศ

องค์กรนวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงและด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการบริหารความเสี่ยงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเมื่อวิทยฐานะต่างกันจึงเกิดความคาดหวังเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานของครู โดยครูมีความคาดหวังว่าครูที่มีวิทยฐานะจะสามารถแสดงความเป็นผู้นำทางวิชาการได้โดยสามารถใช้นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ มีคุณภาพการปฏิบัติงานระดับดี และมีผลงานที่นอกจากจะปรากฏต่อนักเรียนอย่างชัดเจนแล้ว จะต้องปรากฏต่อครูหรือสถานศึกษาอย่างชัดเจน ในด้านการพัฒนาการเรียนการสอน เมื่อพิจารณาตามมาตรฐานวิทยฐานะและคุณภาพการ ปฏิบัติงานตามเงื่อนไขที่กำหนดในขณะเข้าสู่ตำแหน่ง ได้สะท้อนถึงความคาดหวังที่ว่า เมื่อครูได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนระดับ หรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น ย่อมหมายถึง ครูมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์สูงขึ้นตามลำดับ ซึ่งจะส่งผลสู่นักเรียนและคุณภาพการจัดการ เรียนการสอนในโรงเรียน ในภาพรวมด้วย สอดคล้องกับ พัชรพล ทินบุตร (2566) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตพระวิหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่วิทยฐานะต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งภาพรวมและรายด้าน

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

ผลจากการวิจัยพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน มีการศึกษาหาความรู้ต่างๆ มาพัฒนางานในสถานศึกษา ส่งเสริมการทำงานมีนวัตกรรมใหม่ๆและหาเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการทำงานและการนำเสนองานต่างๆ สอดคล้องกับผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\overline{X}$ =4.31, S.D.=.536) โดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรมการศึกษา

รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ($\overline{X}$ =4.29 , S.D.=.495) ผลจากการสัมภาษณ์พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีผู้บริหารที่มีทักษะภาวะผู้นำในการทำงานเป็นทีม เพราะในโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจสูงสุดในการทำงาน ต้องสามารถโน้มน้าวใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น ต้องมีทักษะการจัดคนให้เข้ากับงานต้องคอยเป็นผู้แนะนำ ผู้ประสานงานในการทำงานเป็นทีม และคอยให้คำแนะนำแก่ครู สอดคล้องกับผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ซึ่งอยู่ในลำดับที่ 2 โดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน และด้านที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

ต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยผลจากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีการประเมินความเสี่ยง เพื่อให้เกิดความเสี่ยงที่จะกระทบต่อครูและนักเรียนน้อยที่สุด แต่ถึงอย่างนั้น ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ด้านการบริหารความเสี่ยงกลับพบว่า มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมต่ำที่สุด ($\overline{X}$ =4.22, S.D.=.611) และพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์

ที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

6. องค์ความรู้ใหม่

การกำหนดตัวแปรในการวิจัยผู้วิจัยทั้ง 5 ตัวแปร ผู้วิจัยต้องรวมแนวคิดของนักวิชาการซึ่งมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และนำมาการสังเคราะห์โดยกำหนดการใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป หรือร้อยละ 60 ของความถี่ทั้งหมด เพื่อนำมากำหนดปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ให้มีความเหมาะสมตามหัวข้อที่ผู้วิจัยสนใจศึกษารวมทั้งสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และมีงานวิจัยสนับสนุน

7. ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งเป็นข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะ ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

7.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ตัวแปรด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นถึงจุดแข็งของผู้บริหารในด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรังเขต 1 ควรให้การสนับสนุนผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในการจัดทำนวัตกรรมให้ดียิ่งขึ้นไป

2) จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ตัวแปรด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งหมายความว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาในทุกๆด้านให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

7.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการ ทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1) ควรมีการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนใน ศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างและนำผลการศึกษามาใช้ในการ ปรับปรุงวางแผนในการพัฒนาทักษะหรือกำหนดทักษะของผู้ที่จะเป็นผู้บริหารโรงเรียนใน ลำดับถัดไป

2) ควรมีการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนใน ศตวรรษที่ 21 ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนหรือโรงเรียนที่มีการจัดการ เป็นเลิศ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยให้ได้ผลการวิจัยที่ชัดเจนเกี่ยวกับทักษะการ บริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

8. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

ขวัญชนก โตนาค. (2556). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.* คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ปวีณา กันถิ่น, มนต์นภัส มโนการณ์และธารณ์ ทองงอก. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. *Veridian E-journal, Silpakorn University*. 10 (3), 1833-1848.

ปาริฉัตร นวนทอง และ ตรัยภูมินทร์ ตรีตรีศวร. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต2. การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 13. 13 พฤษภาคม 2565 มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, (หน้า 1434-1449). สงขลา: สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี (สสอท.) และมหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

พระณัฐวุฒิ พันทะลี. (2563). การเปลี่ยนแปลงทางสังคมในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการพระพุทธศาสนาเขตลุ่มแม่น้ำโขง.* 3(2), 44.

พยัต วุฒิวงศ์. (2555). *การจัดการนวัตกรรมจากแนวคิดสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ.* กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พัชรพล ทินบุตร. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตพระวิหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา*. 8 (2), 166-178.

สุพรรษา แก้วสีหมอก. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi.* 7(8), 419-433.

ภาษาอังกฤษ

Kaewsimok S. (2022). Innovative leadership of school administrators in the 21st century according to the opinions of teachers in the Noenchan Sub-campus School Group, Office of the Secondary Education Service Area, Bangkok Area 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi.* 7(8), 419-433.

Nuanthong P. and Tritrisaworn T. (2022). Innovative leadership of educational administrators Under the jurisdiction of the Office of the Primary Educational Service Area of Phatthalung, Area 2. The 13th National and International Academic Conference of Hat Yai. May 13, 2022, Hat Yai University, (pp. 1434-1449). Songkhla: National Research Office (NRCT), Office of the Permanent Secretary, Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation, Private Higher Education Institutions Association of Thailand under the Royal Patronage of Her Royal Highness Princess Maha Chakri Sirindhorn (PHEIT), and Hat Yai University.

Pawina Kanthin and team. (2017). Innovative leadership of administrators of Pracharat schools in Chiang Mai Primary Education Area 5. *Veridian E-journal, Silpakorn University*. 10(3), 1833-1848.

Phra Nattawut Pantali. (2020). Social Change in the 21st Century. *Mekong Sub-region Buddhist Academic Journal.* 3(2), 44.

Prapanpat J. (2017). A study of innovative leadership of educational administrators according to the opinions of teachers under the Office of the Primary Education Area, Pathum Thani. *Master of Education Thesis in Educational Administration.* Faculty of Education: Rajamangala University of Technology Thanyaburi.

Tinbut P. (2023). Innovative Leadership of School Administrators in the Phra Viharn Sub-district, Sisaket-Yasothon Secondary Educational Service Area Office. Research and Development Institute. *Journal Rajabhat Bansomdejchaopraya University.* 8 (2), 166-178.

Tonak K. (2013). Analysis of innovative leadership components for administrators of basic education institutions. *Master of Education Thesis in Educational Administration*. Faculty of Education: Naresuan University.

Wutthiwong P. (2012). *Innovation Management from Concept to Excellent Practice*. Bangkok: Chulalongkorn University.

การบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

Creative Leadership of School Administrators the Effectiveness of Private School Under the Office of Private Education Songkhla Province

ศิวพงษ์ ไชยนาพงษ์
Siwapong Chainapong
อริสรา บุญรัตน์
Arisara Boonrat
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
Hatyai University
Siwapong78713.1@gmail.com

(**Received**: June 3, 2024/ **Revised**: August 10, 2024/ **Accepted**: August 29, 2024)

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 (2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ระดับทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่ทำหน้าที่การเงินและครูที่ทำหน้าที่พัสดุ (3) ปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่ทำหน้าที่การเงิน และครูที่ทำหน้าที่พัสดุในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสถานศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยใช้แบบสอบถาม ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 191 คน โดยมีค่าความเชื่อมั่น .986

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษา จำแนกตามจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ระดับทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ปัญหาและข้อเสนอแนะของการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษา พบว่า ครูที่ทำหน้าที่การเงินและพัสดุ มีภาระงานหลักคือจัดการเรียนการสอน ทำให้มิได้มีความรู้ด้านการบริหารงบประมาณอย่างแท้จริง และเวลาในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอจึงส่งผลกระทบไปยังการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาในภาพรวม ซึ่งผู้บริหารควรวิเคราะห์ภาระงาน และผู้ปฏิบัติงานควรหมั่นศึกษาและทำความเข้าใจต่อวิธีการ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจน

คำสำคัญ; การบริหารงบประมาณ; สถานศึกษา; มาตรฐานการจัดการด้านการเงิน

Abstract

This research aims to 1) To study budget management according to standards. Financial management of educational institutions under the Phatthalung Primary Educational Service Area Office Area 2 2) To compare budget management according to financial management standards of educational institutions under its jurisdiction. Classified according to the size of the educational institution, educational level, and work experience of educational institution administrators. Teachers who perform financial duties and teachers that performs supplies duties 3) To propose guidelines for budget management according to management standards Finances of educational institutions. The sample group is 191 teachers using a questionnaire with a confidence value of .986.

The results showed that: 1) The level of opinions regarding budget management according to management standards The finances of educational institutions under the Phatthalung Primary Educational Service Area Office Area 2. Overall and in each aspect, are at a high level. 2) Budget management according to the financial management standards of Educational institutions. Classified according to Size of the educational institution Educational level and work experience were found to be no different. Statistically significant at the .05 level. 3) The intensity and determination of budget management in The finances of educational institutions under the Phatthalung Primary Educational Service Area Office Area 2. Most found that teachers who send finances and supplies have the main work parameters of organizing the system. In this section A committee of experts in budget management is regular and consistent and continues to affect the financial management of educational institutions, where administrators should analyze the work path. Executives should study and understand. Clearly understand how to comply with the rules.

Keywords: Budgeting Management; Educational; Financial management standards

1. บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการ สถานศึกษาให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ประเด็นที่ 3 การตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน การใช้ ทรัพยากรอยู่ในมาตรา 62 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เพื่อใช้เป็นแนวทางใน การบริหารงานของโรงเรียน โดยแบ่งการบริหารและการจัดการสถานศึกษาออกเป็น 4 กลุ่มงาน คือ กลุ่มบริหารงานวิชาการ กลุ่มบริหารงบประมาณ กลุ่มบริหารงานบุคคลกรและกลุ่ม บริหารงานทั่วไป ซึ่งการในส่วนของการบริหารงบประมาณนั้นมุ่งเน้นความเป็นอิสระ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงาน เน้นความโปร่งใสตรวจสอบได้ การบริหารงานจะต้องทำเพื่อให้เกิดผลประโยชน์จากทรัพย์ของสถานศึกษามากที่สุด ทั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้นำระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานมาใช้กับสถานศึกษาโดยนำร่องตั้งแต่ปี 2545 และเป็นระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ในปี 2547 เป็นต้นมา สถานศึกษาจะต้องจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นเงื่อนไขในการใช้จ่ายงบประมาณแบบเงินก้อน (block grant) และมีหลักประกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการนำงบประมาณงบประมาณไปใช้จ่ายอย่างไม่มีประสิทธิภาพและไม่เกิดประสิทธิผล โดยการบริหารงบประมาณดังกล่าวข้างต้นเป็นการ บริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามมาตรฐานการจัดการทางการเงินทั้ง 7 ด้านประกอบด้วย (1) การวางแผนงบประมาณ (2) การคำนวณต้นทุนผลผลิต (3) การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง (4) การบริหารทางการเงินและควบคุมงบประมาณ (5) การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน (6) การบริหารสินทรัพย์ และ (7) การตรวจสอบภายใน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552: 10)

การดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุงเขต 2 พบว่า การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในปัจจุบันตกเป็นภาระของครูผู้สอนซึ่งเป็นงานที่ถือว่าต้องปฏิบัติและทำอย่างประจำไม่สามารถปล่อยปละละเลยได้และต้องทำให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ครูหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาเองจึงจำเป็นต้องให้ความใส่ใจและศึกษาระเบียบข้อบังคับอย่างถ่องแท้เพื่อป้องกันความผิดพลาดและขณะเดียวกันก็ต้องปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว รวมถึงบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน บัญชีและพัสดุ มีการปรับเปลี่ยนผู้รับผิดชอบบ่อยครั้งส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้และทักษะประสบการณ์ในการทำงาน โดยในด้านการวางแผนงบประมาณ ด้านการบริหารงบประมาณทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน พบว่าการบริหารงบประมาณในบางโครงการของแผนปฏิบัติการประจำปีไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด โดยเฉพาะแผนการจัดซื้อจัดจ้างและแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณส่งผลให้การบริหารงบประมาณไม่มีประสิทธิภาพ และทำให้การใช้จ่ายเงินในภาพรวมไม่เป็นไปตามเป้าหมาย รวมถึงพบว่าบางโครงการที่ได้รับอนุมัติงบประมาณแล้วผู้รับผิดชอบโครงการไม่ได้ดำเนินการตามระยะเวลาที่กำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2, 2564: ออนไลน์) ส่วนในการดำเนินงานของผู้บริหารเองนั้นถ้าไม่สนใจในส่วนนี้ก็อาจส่งผลให้การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาเกิดความยุ่งยาก ซับซ้อนและอาจเกิดความผิดพลาดผิดกฎหมายได้เนื่องจากงานบริหารงบประมาณและการเงินของแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขนาดของสถานศึกษาและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ถ้าสถานศึกษาขนาดเล็กงานบริหารงบประมาณย่อมมีน้อยกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่หรือสถานศึกษาที่มีบุคลากรจำนวนมากทั้งทรัพย์สินงบประมาณและองค์ประกอบอื่น ๆ ก็มีมากขึ้นซ้ำยังมีวิธีการที่เป็นระบบและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น แต่ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ก็ตามผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบต่องานงบประมาณและการเงินของสถานศึกษาด้วยกันทั้งนั้น ส่งผลกระทบให้การวางแผนงบประมาณ การคำนวณต้นทุนผลผลิต การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารงบประมาณทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ การรายงานทางการเงินและ

ผลการดำเนินงาน การบริหารสินทรัพย์ และการตรวจสอบภายใน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะดำเนินการต่างๆ ได้ต้องอยู่ในกรอบของอำนาจและหน้าที่ตามกฎหมาย รวมถึงวัตถุประสงค์การจัดตั้งสถานศึกษาเท่านั้น ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการนั้น ๆ โดยได้กำหนดให้มีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการ และมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาดังปรากฏในบทบัญญัติมาตรา 39 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง และในการบริหารงานงบประมาณอีกคนหนึ่งที่เข้ามามีบทบาทอย่างมากเข้ามาช่วยในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาคือหัวหน้างานการเงินของสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นผู้จัดทำบัญชีงบประมาณ ตรวจสอบการใช้จ่ายของสถานศึกษา ความสามารถของหัวหน้างานการเงินมีผลอย่างยิ่งต่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษานั้น ๆ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2, 2564 : ออนไลน์)

จากความเป็นมาดังกล่าวข้างต้น รวมถึงความสำคัญของการบริหารงบประมาณและปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของสถานศึกษาและการบริหารงบประมาณมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป รวมทั้งเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร ครูและบุคลากรผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาได้มีหลักปฏิบัติตามระเบียบวิธีได้อย่างถูกต้อง

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนก ขนาดของสถานศึกษา ระดับทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่ทำหน้าที่การเงินและครูที่ทำหน้าที่พัสดุ

2.3 ปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

3. วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งศึกษาการศึกษาการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่ทำหน้าที่การเงินและครูที่ทำหน้าที่พัสดุในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสถานศึกษาพัทลุง เขต 2 144 โรงเรียน จำนวน 373 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร 85 คน และครูผู้ปฏิบัติงานด้านงบประมาณ 288 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุงเขต 2, 2564: ออนไลน์) กำหนด

กลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan,1970 : 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจากการแบ่งกลุ่มแบบแบ่งชั้นจำนวน 191 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำหนังสือถึงมหาวิทยาลัยหาดใหญ่เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ออกหนังสือไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนในสังกัดที่มีครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แล้วส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 191 ชุด แบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ขนาดของสถานศึกษา ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ยและค่าร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 การบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ( ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปวิเคราะห์เทียบกับคะแนนเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสท์ (1977) และตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อสรุปปัญหาและข้อเสนอแนะ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติ ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test)

4. สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่ทำหน้าที่การเงินและครูที่ทำหน้าที่พัสดุ ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 191 คน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 60.21 รองลงมาคือขนาดเล็ก จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 38.74 และขนาดใหญ่ น้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.05 ผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 58.13 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 41.88 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 68.06 และมีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 18.85 และมีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี น้อยที่สุด จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.09

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ตารางที่ 1 การบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน

	การบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	การวางแผนงบประมาณ	4.33	.73	มาก	4
2	การคำนวณต้นทุนผลผลิต	4.36	.78	มาก	1
3	การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง	4.34	.58	มาก	3
4	การบริหารงบประมาณทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ	4.36	.60	มาก	2
5	การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน	4.31	.55	มาก	5
6	การบริหารสินทรัพย์	4.25	.81	มาก	6
7	การตรวจสอบภายใน	4.22	.83	มาก	7
	รวม	**4.31**	**.61**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.31, S.D.= 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การคำนวณต้นทุนผลผลิต มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ =4.36, S.D.= 0.78) รองลงมาเป็นการบริหารงบประมาณทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.36, S.D.= 0.60) การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.34, S.D.= 0.58) การวางแผนงบประมาณ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.33, S.D.= 0.73) การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.31, S.D.= 0.55) การบริหารสินทรัพย์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.25, S.D.= 0.81) และการตรวจสอบภายใน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ($\bar{X}$ = 4.22, S.D.= 0.83)

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงิน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงิน ในภาพรวมและรายด้านจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

การบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงิน	ขนาดของสถานศึกษา					
	เล็ก		กลาง		ใหญ่	
	$\bar{X}$ =	S.D.	$\bar{X}$ =	S.D.	$\bar{X}$ =	S.D.
การวางแผนงบประมาณ	4.40	.07	4.34	.06	4.13	.00
การคำนวณต้นทุนผลผลิต	4.41	.07	4.28	.07	3.94	.19
การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง	4.36	.08	4.19	.08	3.31	.94
การบริหารงบประมาณทางการเงินและ	4.34	.08	4.15	.08	3.94	.19
การรายงานทางการเงินและผลการ	4.44	.09	4.31	.09	4.25	.25
การบริหารสินทรัพย์	4.37	.06	4.27	.05	4.19	.44
การตรวจสอบภายใน	4.45	.06	4.26	.06	4.13	.25
รวม	**4.40**	**.06**	**4.26**	**.06**	**3.98**	**.05**

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่ทำหน้าที่การเงินและครูที่ทำหน้าที่พัสดุที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก ($\bar{X}$ = 4.40) การบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่ทำหน้าที่การเงินและครูที่ทำหน้าที่พัสดุที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็กที่สังกัดโรงเรียนขนาดกลาง ($\bar{X}$ = 4.26) และผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่ทำหน้าที่การเงินและครูที่ทำหน้าที่พัสดุที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่ ($\bar{X}$ = 3.98) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนงบประมาณ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่ทำหน้าที่การเงิน และครูที่ทำหน้าที่พัสดุที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก ($\bar{X}$ = 4.40) การบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่ทำหน้าที่การเงินและครูที่ทำหน้าที่พัสดุที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็กที่สังกัดโรงเรียนขนาดกลาง ($\bar{X}$ = 4.34) และผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่ทำหน้าที่การเงินและครูที่ทำหน้าที่พัสดุที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่ ($\bar{X}$ = 4.13)

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษา ในภาพรวมตามขนาดของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว จำแนกรายด้าน

การบริหารงบประมาณตาม	แหล่งความ	df	SS	MS	F	Sig.
การวางแผนงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	2	.285	.143	.39	.675
	ภายในกลุ่ม	188	68.06	.362		
	รวม	190	68.34			
การคำนวณต้นทุนผลผลิต	ระหว่างกลุ่ม	2	1.14	.569	1.06	.350
	ภายในกลุ่ม	188	101.33	539		
	รวม	190	102.47			
การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	2	3.13	1.565	2.41	.092
	ภายในกลุ่ม	188	121.19	.648		
	รวม	190	125.04			
การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	2	3.13	1.565	2.41	.092
	ภายในกลุ่ม	188	121.19	.648		
	รวม	190	125.04			
การบริหารงบประมาณทาง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.79	.896	1.31	.271
การเงินและการควบคุม	ภายในกลุ่ม	188	128.16	.682		
งบประมาณ	รวม	190	129.95			
การรายงานทางการเงินและผล	ระหว่างกลุ่ม	2	.77	.384	.63	.533
การดำเนินงาน	ภายในกลุ่ม	188	114.42	.609		
	รวม	190	115.19			
การบริหารสินทรัพย์	ระหว่างกลุ่ม	2	.42	.208	.70	.499
	ภายในกลุ่ม	188	56.14	.299		
	รวม	190	56.56			
การตรวจสอบภายใน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.72	.860	2.62	.075
	ภายในกลุ่ม	188	61.42	.327		
	รวม	190	63.26			
ภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**2**	**1.09**	**.544**	**1.45**	**.236**
	ภายในกลุ่ม	**188**	**70.28**	**.374**		
	รวม	**190**	**71.37**			

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 13 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่ทำหน้าที่การเงิน และครูที่ทำหน้าที่พัสดุสังกัดโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษา	จำแนกตามระดับการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
การวางแผนงบประมาณ	4.33	.64	4.41	.54	.898	.349
การคำนวณต้นทุนผลผลิต	4.29	.78	4.37	.66	.694	.224
การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง	4.23	.85	4.27	.76	.292	.674
การบริหารงบประมาณทางการเงินและ	4.21	.86	4.23	.78	.242	.569
การรายงานทางการเงินและผลการ	4.33	.82	4.41	.72	.671	.602
การบริหารสินทรัพย์	4.35	.56	4.26	.53	1.133	.461
การตรวจสอบภายใน	4.35	.59	4.31	.57	.390	.913
รวม	**4.30**	**.64**	**4.32**	**.58**	**.271**	**.574**

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่ทำหน้าที่การเงิน และครูที่ทำหน้าที่พัสดุที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงิน	จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน					
	ต่ำกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
การวางแผนงบประมาณ	4.35	.66	4.33	.62	4.48	.49
การคำนวณต้นทุนผลผลิต	4.20	1.00	4.36	.67	4.28	.56
การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง	4.11	1.13	4.29	.72	4.17	.88
การบริหารงบประมาณทางการเงินและ	4.04	1.16	4.26	.74	4.20	.85
การรายงานทางการเงินและผลการ	4.16	1.14	4.39	.69	4.42	.76
การบริหารสินทรัพย์	4.35	.59	4.31	.52	4.28	.61
การตรวจสอบภายใน	4.26	.68	4.36	.53	4.32	.68
รวม	**4.21**	**.82**	**4.33**	**.56**	**4.31**	**.65**

จากตารางที่ 15 เมื่อพิจารณาการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่ทำหน้าที่การเงิน และครูที่ทำหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี ($\bar{X}$ = 4.33) การบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่ทำหน้าที่การเงิน และครูที่ทำหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ($\overline{X}$ = 4.31) และผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่ทำหน้าที่การเงิน และครูที่ทำหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ($\overline{X}$ = 4.21) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาด้านการวางแผนงบประมาณ ($\overline{X}$ = 4.48) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการคำนวณต้นทุนผลผลิต ($\overline{X}$ = 4.36) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการบริหารงบประมาณทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ ($\overline{X}$ = 4.04)

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินในภาพรวมตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) จำแนกรายด้าน

การบริหารงบประมาณตาม	แหล่งความ	df	SS	MS	F	Sig.
การวางแผนงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	2	.62	.31	.86	.426
	ภายในกลุ่ม	188	67.73	.31		
	รวม	190	68.34			
การคำนวณต้นทุนผลผลิต	ระหว่างกลุ่ม	2	.65	.33	.60	.548
	ภายในกลุ่ม	188	101.81	.54		
	รวม	190	102.47			
การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	2	.99	.50	.75	.472
	ภายในกลุ่ม	188	124.05	.66		
	รวม	190	125.04			
การบริหารงบประมาณทางการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.03	.57	.75	.474
และการควบคุมงบประมาณ	ภายในกลุ่ม	188	128.92	.69		
	รวม	190	129.95			
การรายงานทางการเงินและผลการ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.22	.61	1.01	.768
ดำเนินงาน	ภายในกลุ่ม	188	113.97	.61		
	รวม	190	115.19			
การบริหารสินทรัพย์	ระหว่างกลุ่ม	2	.07	.04	.12	.890
	ภายในกลุ่ม	188	56.49	.30		
	รวม	190	56.56			
การตรวจสอบภายใน	ระหว่างกลุ่ม	2	.24	.12	.36	.700
	ภายในกลุ่ม	188	63.02	.34		
	รวม	190	63.26			

การบริหารงบประมาณตาม	แหล่งความ	df	SS	MS	F	Sig.
ภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**2**	**.30**	**.15**	**.40**	**.670**
	ภายในกลุ่ม	**188**	**71.06**	**.38**		
	รวม	**190**	**71.37**			

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 6 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่ทำหน้าที่การเงิน และครูที่ทำหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการวิเคราะห์จากปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 3 ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่ทำหน้าที่การเงิน และครูที่ทำหน้าที่พัสดุ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหาในแต่ละประเด็นเพื่อแยกแยะแนวคิดสรุปรวบรวมและนำเสนอเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษา ใน 7 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการวางแผนงบประมาณ ปัญหาในการจัดทำและปรับปรุงแผนงบประมาณของสถานศึกษาที่ไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด ไม่ทันเวลา ก่อให้เกิดปัญหาการวางแผนงบประมาณของสถานศึกษาซึ่งควรวางแผนงบประมาณให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และติดตามผลการดำเนินงานตามแผนอย่างสม่ำเสมอ

2) ด้านการคำนวณต้นทุนผลผลิต ปัญหาไม่มีแผนการใช้จ่ายเงินและการคำนวณการใช้งบประมาณของสถานศึกษาที่เน้นผลผลิตและต้นทุนต่อหน่วยของผลผลิต รวมถึงด้วยภาระงานที่เยอะทำให้ไม่สามารถหาต้นทุนที่ดีที่สุดได้ ก่อให้เกิดปัญหาในการอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแผนการใช้จ่ายเงินและมีการแบ่งภาระที่เป็นธรรม สามารถปฏิบัติงานได้ทันต่อเวลา

3) ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่งานพัสดุ อาจไม่รอบคอบในการตรวจสอบ รูปแบบรายการพัสดุที่จะจัดซื้อจัดจ้างโดยละเอียด เพราะครูหรือเจ้าหน้าที่ที่มาทำหน้าที่ในการจัดซื้อจัดจ้างไม่มีความรู้ด้านนี้อย่างแท้จริง เป็นเพียงภาระงานรอง และภาระงานหลักคือการสอนทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอในศึกษาระเบียบหรือวิธีการ ผู้บริหารควรเข้มงวดด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้างโดยเฉพาะบุคลากรที่ทำหน้าที่ด้านนี้ จัดให้มีการอบรมเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

4) ด้านการบริหารงบประมาณทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ การจัดทำแผนงบประมาณภายในวงเงินของแผนงาน การควบคุมงบประมาณของสถานศึกษาไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้และไม่เป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการบริหารงบประมาณทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ เนื่องจากการบริหารงบประมาณที่ดีส่งผลให้การดำเนินงานด้านอื่นๆ มีประสิทธิภาพตามไปด้วย

5) ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบการทำรายงานทางการเงินและรายงานผลการดำเนินงานจัดทำไม่ทันกับเวลาที่กำหนด เกิดความล่าช้า ผู้รับผิดชอบขาดความรู้ และผู้บริหารขาดการตรวจสอบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรติดตามการจัดทำรายงานทางการเงินอย่างเป็นระยะ เพื่อให้ทราบปัญหาในการจัดทำ และสามารถแก้ปัญหาได้ทันท่วงที

6) ด้านการบริหารสินทรัพย์ การควบคุม รายงาน และการบำรุงรักษา ไม่เป็นปัจจุบัน เนื่องจากมีการเปลี่ยนผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการดูแลทรัพย์สินบ่อยครั้งและภาระงานที่มาก ทำให้ไม่สามารถทำบัญชีควบคุมทรัพย์สินได้อย่างเป็นปัจจุบัน ถูกต้อง ครบถ้วน ผู้บริหารสถานศึกษาควรระดมบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อปรับปรุงบัญชีทรัพย์สินให้เป็นปัจจุบันและหมั่นตรวจสอบการควบคุมทรัพย์สินอย่างสม่ำเสมอ

7) ด้านการตรวจสอบภายใน การปรับปรุงรายงานปฏิบัติการทางการเงิน พัสดุ และการเบิกจ่ายงบประมาณ ไม่เป็นไปตามที่ระเบียบกำหนด เนื่องจากยังขาดความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริง ผู้บริหารสถาน

ศึกษาควรทำความเข้าใจกับบุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจระเบียบและต้องอาศัยการมีส่วนรวมในการทำงาน ไม่ใช่แค่บุคลากรคนเดียว

5. อภิปรายผล

จากการศึกษาการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การคำนวณต้นทุนผลผลิต รองลงมาเป็น การบริหารงบประมาณทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง การวางแผนงบประมาณ การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน การบริหารสินทรัพย์ และการตรวจสอบภายใน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารนำรูปแบบการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานมาบริหารในสถานศึกษา ทำให้การบริหารงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ ยืนนาน (2560) ศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 พบว่า สภาพการบริหารการการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และวีระพงษ์ ก้านกิ่ง (2560) ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ทั้ง 7 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านวางแผนงบประมาณ พบว่า ระดับปัญหาการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาตามความคิดของผู้บริหาร ครูที่ทำหน้าที่การเงิน และครูที่ทำหน้าที่พัสดุ โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก ปัญหาด้านกระบวนการจัดสรรงบประมาณโดยให้ความร่วมมือทั้งฝ่ายบริหาร ครูอาจารย์และกรรมการสถานศึกษาในการจัดทำและปรับปรุงแผนกรอบรายจ่ายงบประมาณของสถานศึกษาที่ไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก่อให้เกิดปัญหาการวางแผนงบประมาณของสถานศึกษาได้ ทั้งนี้เพราะการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการบริหารจัดการทุกมิติในภาพรวมของสถานศึกษา ไม่เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณและการเบิกจ่ายเงินงบประมาณยังไม่เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานประจำปี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัฐพร นาคสุวรรณ (2564) ศึกษาเรื่องการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลศึกษาพบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านคำนวณต้นทุนผลผลิต พบว่า ระดับปัญหาการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาตามความคิดของผู้บริหาร ครูที่ทำหน้าที่การเงิน และครูที่ทำหน้าที่พัสดุ โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก ปัญหาสถานศึกษามีระบบบริหารการเงินที่ทำให้เกิดการคิดต้นทุนในกิจกรรมหลักหรือยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพราะผู้จัดทำอาจมิได้เข้าใจการคิดต้นทุนอย่างแท้จริง ดังนั้นก่อให้เกิดปัญหาในการ

อนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จารุวรรณ มาแต้ม (2561) ศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลศึกษาพบว่า การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง พบว่า ระดับปัญหาการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาตามความคิดของผู้บริหาร ครูที่ทำหน้าที่การเงิน และครูที่ทำหน้าที่พัสดุ โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก สถานศึกษามีการบริหารพัสดุคงคลังอย่างเป็นระบบ บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่งานพัสดุอาจไม่ได้เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องทำให้การรายงานพัสดุคงคลังไม่เป็นปัจจุบัน ทำให้การจัดหาพัสดุดำเนินไปอย่างไม่เป็นไปตามแผนการจัดหาพัสดุ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ แสงเทียน จิตรโชติ (2560) ศึกษาแนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลสำหรับสถานศึกษา ขยายโอกาสในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ผลศึกษาพบว่า ระดับการบริหารงบประมาณของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ พบว่า ระดับปัญหาการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาตามความคิดของผู้บริหาร ครูที่ทำหน้าที่การเงินและครูที่ทำหน้าที่พัสดุ โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก สถานศึกษามีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ในการลงบันทึกรายการทางบัญชีที่ชัดเจน ทั้งนี้เพราะปัญหาในการบริหารทางการเงินต้องโปร่งใสและมีระยะเวลาที่ชัดเจน มีการการควบคุมงบประมาณของสถานศึกษาเป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้ ซึ่งต้องดำเนินการภายใต้ระเบียบที่ถูกต้อง ครบถ้วน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ในการลงบันทึกรายการทางบัญชีจึงเป็นสิ่งที่ต้องคำนึงสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีระพงษ์ ก้านกิ่ง (2560) ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ทั้ง 7 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับ สุพจน์ นันทะเทศ (2559) พบว่า สภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาการบริหารบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุน่าจะเป็นเพราะนโยบายของผู้บริหารหรือความเข้มงวดในการกำกับดูแลแตกต่างกัน รวมถึงการวางระบบการบริหารงบประมาณตั้งแต่ต้น

1.5 ด้านรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน พบว่า ระดับปัญหาการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาตามความคิดของผู้บริหาร ครูที่ทำหน้าที่การเงิน และครูที่ทำหน้าที่พัสดุ โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมากสถานศึกษามีข้อมูลผลการดำเนินงานของแผนงานที่ครบถ้วนตรงตามเวลาสามารถนำไปใช้ในการเสนอของบประมาณได้ ทั้งนี้เพราะข้อมูลรายงานทางการเงินและการดำเนินการเป็นสิ่งสำคัญในการจัดทำคำของบประมาณในปีถัดไป ถ้ามีการรายงานผลการดำเนินงานของแผนงานที่ครบถ้วนตรงตามเวลาจะทำให้การจัดทำแผนคำของบประมาณเป็นไปตามระเบียบ น่าเชื่อถือ และตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัชรินทร์ ยืนนาน (2560) ศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 พบว่า สภาพการบริหารการการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการบริหารทรัพย์สิน พบว่า ระดับปัญหาการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาตามความคิดของผู้บริหาร ครูที่ทำหน้าที่การเงิน และครูที่ทำหน้าที่พัสดุ โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้ที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพย์สินส่วนใหญ่คือครูผู้สอน ซึ่งไม่มีความรู้ ความชำนาญด้านนี้โดยเฉพาะ อีกทั้งอาจไม่มีความเข้าใจการบริหารทรัพย์สิน เนื่องมาจากงานบริหารทรัพย์สินมีกฎหมายและระเบียบที่ชัดเจน ทำให้ผู้ที่ต้องรับผิดชอบการบริหารทรัพย์สินปฏิบัติงานบกพร่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริโชค เจริญราชการ (2564) ศึกษาปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 พบว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่คือครูผู้รับผิดชอบ อีกทั้งอาจไม่มีความเข้าใจอย่างถ่องแท้เนื่องมาจากงานบริหารทรัพย์สินมีกฎหมายและระเบียบที่ชัดเจนอาจมองได้ว่าทำให้ผู้ที่ได้รับผิดชอบส่วนใหญ่ในด้านนี้อาจก่อให้เกิดปัญหาในบางครั้งในด้านการบริหารสินทรัพย์

1.7 ด้านตรวจสอบภายใน พบว่า ระดับปัญหาการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาตามความคิดของผู้บริหาร ครูที่ทำหน้าที่การเงิน และครูที่ทำหน้าที่พัสดุ โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก สถานศึกษาควรมีการแต่งตั้งผู้ตรวจสอบภายในโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้เห็นชอบ ทั้งนี้เพราะงานตรวจสอบภายในนั้นเป็นงานที่ต้องอาศัยการมีส่วนรวมในการทำงานไม่ใช่แค่บุคลากรภายในโรงเรียนแต่ยังต้องมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งทั้งนี้มักก่อให้เกิดปัญหาด้วยช่วงเวลาหรือระยะเวลาการติดต่อ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประมุข ติฐิโต (2558) ศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการดำเนินงาน ด้านวิชาการในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลศึกษาพบว่า การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

2.1 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่ทำหน้าที่การเงิน และครูที่ทำหน้าที่พัสดุ สังกัดโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่ทำหน้าที่การเงิน และครูที่ทำหน้าที่พัสดุสังกัดโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันต่างก็มีภาระงานหลักคือการเรียนการสอนเหมือนกัน ปฏิบัติงานในหน้าที่การเงินและพัสดุเป็นเพียงภาระงานรองเหมือนกัน ขนาดของสถานศึกษาจึงไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษา ประกอบกับจังหวัดพัทลุงเป็นจังหวัดที่ขนาดไม่ใหญ่ขนาดของสถานศึกษาจึงไม่มีความแตกต่างกันมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุบล มีแสง (2556) ศึกษาการบริหารงบประมาณของโรงเรียนในจังหวัดปทุมธานี ผลวิจัยพบว่า จำแนกตามประเภทของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนมีการบริหารงานงบประมาณไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

2.2 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม

ศึกษาพัทลุง เขต 2 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่ทำหน้าที่การเงิน และครูที่ทำหน้าที่พัสดุที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ต่างเป็นผู้ที่ไม่มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษา และมีภาระงานด้านการสอนที่เป็นภาระงานหลักเหมือนกัน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาได้อย่างถูกต้อง ตามระเบียบ ทันเวลา เหมือนกัน ระดับการศึกษาจึงไม่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพร นาคสุวรรณ (2564) ศึกษาเรื่องการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหาร งบประมาณของสถานศึกษาขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามโดย จำแนกตามวุฒิการศึกษา ผลศึกษาพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 การด้านการเงินของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่ทำหน้าที่การเงิน และครูที่ทำหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สาเหตุน่าจะเป็นเพราะประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมเป็นประสบการณ์ในการทำงานด้านการเรียนการสอน มิใช่ประสบการณ์ด้านการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาอย่างแท้จริง ทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาแม้ว่าประสบการณ์ในการทำงานจะแตกต่างกันก็มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระพงษ์ ก้านกิ่ง (2560) ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

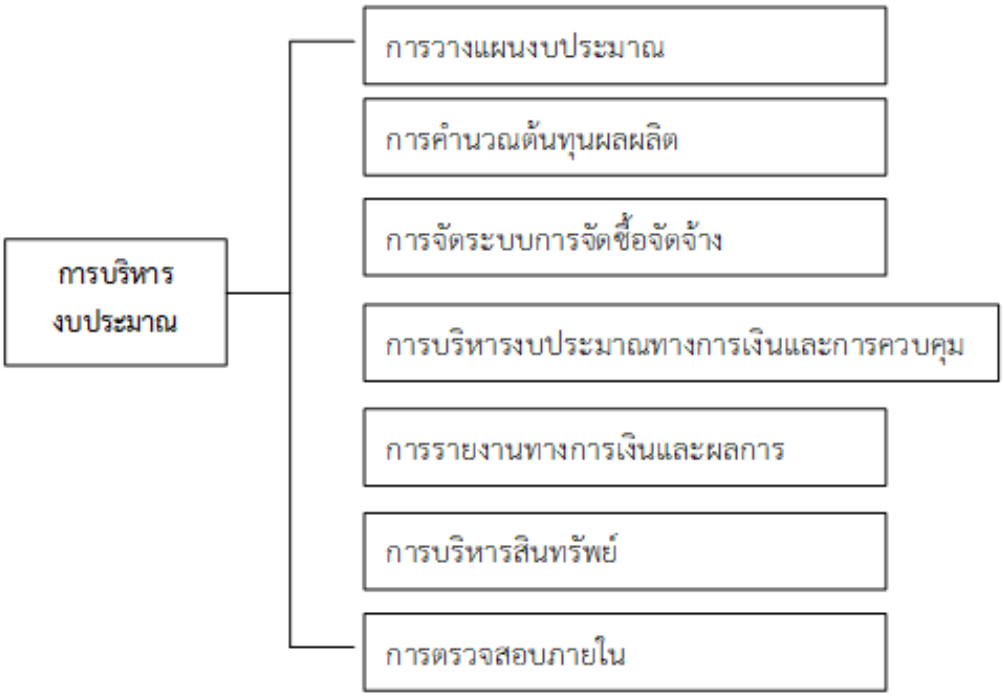
3. ปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่ทำหน้าที่การเงิน และครูที่ทำหน้าที่พัสดุ มีภาระงานหลักคือจัดการเรียนการสอน ทำให้โดยรวมมิได้มีความรู้ ความสามารถด้านการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาอย่างแท้จริง และเวลาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณไม่เพียงพอจึงส่งผลกระทบไปยังการพัฒนาการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน ซึ่งผู้บริหารควรวิเคราะห์ภาระงานไม่ให้มากจนไม่สามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณ และผู้ปฏิบัติงานด้านนี้ควรหมั่นศึกษาและทำความเข้าใจต่อวิธีการ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริโชค เจริญราชการ (2564) ศึกษาปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 พบว่า การศึกษาปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู พบว่า ปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

และครู ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารสถานศึกษาและครูมุ่งเน้นและขับเคลื่อนในเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมากกว่าและบุคลากรบางส่วนอาจมีประสบการณ์และความเข้าใจในการบริหารงบประมาณน้อย

6. องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ แสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพ 1 องค์ความรู้ใหม่

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

1) ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการตรวจสอบภายในมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานควรพิจารณาให้ความสำคัญในเรื่องการตรวจสอบภายใน โดยมีการเรียนรู้และทำความเข้าใจให้มากขึ้น มีการจัดอบรมการศึกษาเพิ่มเติมอยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ที่มีหน้าที่ในการตรวจสอบภายในมีความรู้ ความเข้าใจสูงสุด

2) ด้านรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนและปรับปรุงการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบการทำรายงานทางการเงินและรายงานผลการดำเนินงานข้อมูลทางการเงินให้สาธารณชนรับทราบและการนำเงินรายได้สถานศึกษาไปจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและการจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนการเงิน ให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ ถูกต้องครบถ้วนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเสนอให้สารธารณะชนทราบ

7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษารูปแบบและแนวทางการจัดทำแผนรายจ่ายงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

2) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

8. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

จารุวรรณ มาแต้ม. (2561). การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.* คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฐพร นาคสุวรรณ. (2564). ศึกษาเรื่องการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. *รายงานการวิจัย*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ประมุข ติฐิโต.(2558). การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการดำเนินงานด้านวิชาการในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวะศึกษา. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.* คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

พัชรินทร์ ยืนนาน. (2560). การพัฒนาแนวทางการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 4. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วีระพงษ์ ก้านกิ่ง. (2560). สภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ศิริโชค เจริญราชการ. (2564). ปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42. *วารสารคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราภัฏนครสวรรค์*. 4 (2), 10 -22.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. (2564). *รายงานผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2*. พัทลุง: แม่ขรีการพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *คู่มือการฝึกอบรมหลักสูตรงานธุรการในสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพัฒนาระบบบริหารบุคคลและนิติกร.

สุพจน์ นันทะเทศ. (2559). สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 13 (61), 225-241.

แสงเทียน จิตรโชติ. (2560). แนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลสำหรับสถานศึกษาขยายโอกาสในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา*.บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

อุบล มีแสง และคณะ. (2556). การบริหารงบประมาณของโรงเรียน ในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.* 7(2), 126-140.

ภาษาอังกฤษ

Charoenratcha S. (2021). The problems of budget management of educational institutions under the Office of the Secondary Education Area 42. *Journal of the Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University.* 4 (2), 10 -22.

Chitchoti S. (2017). Guidelines for budget management based on the principles of good governance for educational institutions expanding opportunities in Khlong Luang District, Pathum Thani Province. *Master of Buddhist Studies Thesis in Educational Administration.* Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

Kanking W. (2017). The state and problems of budget management of basic education institutions under the Office of the Secondary Education Area 29. *Master of Education Thesis in Educational Administration*. Graduate School: Ubon Ratchathani Rajabhat University.

Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement.* 30(3), 607-610.

Matam C. (2018). Performance-based budget management of educational institutions, Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1. *Master of Education Thesis in Educational Administration.* Faculty of Education: Burapha University.

Meesang U. et al. (2013). School budget management in Pathum Thani Province. *Journal of Graduate Studies. Valaya Alongkorn Rajabhat University under Royal Patronage*. 7(2), 126-140.

Nanthatet S. (2016). The state and problems of budget management development of basic education institutions under the Office of the Primary Education Area 2, Sa Kaeo. *Journal of Graduate Studies Sakon Nakhon Rajabhat University.* 13 (61), 225-241.

Naksuwan N. (2021). A study of budget management of small educational institutions according to the opinions of teachers, Samut Songkhram Primary Educational Service Area Office. *Research report.* Ramkhamhaeng University.

Office of the Basic Education Commission. (2009). *Manual for training courses on administrative work in educational institutions*. Bangkok: Office of Personnel Management and Legal Affairs Development.

Phatthalung Primary Education Area Office 2. (2021). *Report of the performance results for fiscal year 2021, Phatthalung Primary Education Area Office 2*. Phatthalung: Maekhri Printing.

Tithito P. (2015). Performance-based budget management affecting the efficiency of educational institutions in academic operations in Phetchaburi Province under the Office of the Vocational Education Commission. *Master of Education Thesis in Educational Administration*. Faculty of Education: Phetchaburi Rajabhat University.

Yunan P. (2017). Development of budget management guidelines in educational institutions under the Office of Udon Thani Primary Educational Service Area Office 4. *Master of Education Thesis in Educational Administration*. Faculty of Education: Mahasarakham University.

คุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดหนองคาย

Quality of Life of Prisoners in Nong Khai Province Prison

อภินันท์ ขิระทาน
Apinan kiratan
บุญเหลือ บุบผามาลา
Boonluae Bubphamala
วิทยาลัยพิชญบัณฑิต
Pitchayabundit Colleag, Thailand
E-Mail: aphinan.aew@gmail.com

(**Received**: June 10, 2024/ **Revised**: August 24, 2024/ **Accepted**: August 29, 2024)

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดหนองคาย 2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดหนองคายตามคุณลักษณะส่วนบุคคล และ 3. เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดหนองคาย ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากประชากร จำนวน 1,047 คน โดยใช้สูตรของทาโร่ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 290 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและสัมภาษณ์ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.67-1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .933 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติค่าร้อยละค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดหนองคายภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดหนองคายที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน 3. ข้อเสนอแนะแนวทางในการคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขัง พบว่าควรมีการปรับรสชาติของอาหารและเพิ่มในส่วนของอาหารทะเล ควรเพิ่มเสื้อผ้าและกางเกงขึ้นอีกเพราะไม่เพียงพอต่อการใช้ในชีวิตประจำวัน และผ้าห่มที่ใช้สำหรับห่มและปูนอนก็ไม่เพียงพอ ควรจะแจกจ่ายเพิ่มโดยเฉพาะในฤดูหนาวอากาศจะหนาวมาก อยากให้มีการพัฒนาปรับปรุงขยายพื้นที่ส่วนของเรือนนอนและปรับเวลาในการขึ้นเรือนนอน และ ควรจะมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และเวชภัณฑ์ยารักษาโรค สำหรับบำบัดรักษาผู้ต้องขังที่เจ็บป่วยเพิ่มขึ้น ควรจะมีเจ้าหน้าที่พยาบาลและเจ้าหน้าที่ทางด้านจิตเวช เพิ่มขึ้นอีก เพราะผู้ต้องขังมีจำนวนมาก และปัจจุบันโรคภัยต่างๆก็มากขึ้นยารักษาโรคควรจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต; ผู้ต้องขัง; เรือนจำจังหวัดหนองคาย

Abstracts

This research article aims to: 1. Investigate the quality of life among inmates in prisons within Nong Khai Province. 2. Compare the quality of life among inmates in prisons within Nong Khai Province based on personal characteristics. 3.Propose strategies for improving the quality of life among inmates in prisons within Nong Khai Province.The research utilizes both quantitative and qualitative approaches, selecting a sample group from a population of 1,047 individuals using Taro Yamane's formula, resulting in a sample size of 290 people. Data collection methods include questionnaires and interviews. Content validity ranges from 0.67 to 1.00, with a reliability coefficient of .933. Data analysis involves statistical techniques such as percentages, means, standard deviations, t-tests, and F-tests.

The research findings are as follows: 1. Overall, the quality of life among inmates in prisons within Nong Khai Province is found to be high. 2. When comparing the quality of life among inmates in prisons within Nong Khai Province based on different personal characteristics, respondents with varying personal characteristics showed no significant differences in their quality of life. 3. Recommendations for improving the quality of life among inmates include: Adjusting the taste of food and increasing seafood options, as current provisions are inadequate for daily life. Providing more clothing, especially during cold seasons, as inmates lack sufficient clothing for warmth. Increasing the distribution of blankets and mattresses, especially during colder weather. Expanding sleeping quarters and adjusting bedtime schedules to accommodate more inmates. Providing additional medical equipment, supplies, and medications for treating illnesses, as the inmate population increases and various diseases become more prevalent. Increasing the number of nursing and mental health staff to meet the growing demands of the inmate population and the rising prevalence of diseases. Additionally, medications should be made more effective.

Keywords: Quality of life; prisoner; Nong Khai Provincial Prison

1. บทนำ

กรมราชทัณฑ์ เป็นหน่วยงานสุดท้ายในกระบวนการยุติธรรม นอกจากจะมีหน้าที่ในการควบคุมผู้กระทำความผิดตามคำพิพากษาของศาลแล้ว ยังมีภารกิจที่สำคัญอีก คือ การแก้ไข ฟื้นฟูและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังในระหว่างที่ถูกคุมขังอยู่ในเรือนจำ เพื่อให้เขาเหล่านั้นได้กลับตัวกลับใจ ปรับเปลี่ยนทัศนคติ ไม่หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำ และสามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างปกติสุขเมื่อได้รับการปล่อยตัวพ้นโทษออกไปจากเรือนจำ (กรมราชทัณฑ์, 2562)

จากข้อมูลสถิติของผู้ต้องราชทัณฑ์ในปัจจุบันทั่วประเทศ พบว่า มีจำนวนผู้ต้องราชทัณฑ์ทั้งสิ้น 276,466 คน เป็นผู้ต้องขังชาย 243,122 คน หญิง 33,344 คน โดยมีผู้ต้องขังที่ถูกคุมขังอยู่ในเรือนจำจังหวัดหนองคาย จำนวนทั้งสิ้น 1,047 คน ซึ่งส่วนมากเป็นผู้ต้องขังที่ทำความผิดในคดียาเสพติด คิดเป็น 74.54% เมื่อเทียบกับจำนวนผู้ต้องขังทั่วประเทศ (ข้อมูลสถิติกรมราชทัณฑ์ ณ วันที่ 1 มกราคม 2567) และบางส่วนเป็นผู้ต้องขังที่เคยกระทำผิดมาก่อนแล้วกลับมากระทำผิดซ้ำอีก สาเหตุอาจเนื่องมาจากพื้นฐานทางครอบครัว สภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ รวมถึงสภาวะเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน เรือนจำจังหวัดหนองคาย เป็นเรือนจำส่วนภูมิภาค สังกัดกรมราชทัณฑ์ มีอำนาจควบคุมผู้ต้องขังไม่เกิน 20 ปี ในเขตอำนาจศาลจังหวัดหนองคาย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการกระทำผิดเกี่ยวกับคดียาเสพติด เนื่องจากจังหวัดหนองคายติดกับเขตชายแดน และมีความเจริญทางด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว มีประชากรจากทุกภูมิภาคของประเทศไทย เข้ามาอยู่อาศัยและทำงานจำนวนมาก ทำให้มีปัญหาด้านอาชญากรรมและปัญหายาเสพติดอย่างแพร่หลาย ก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมตามมา และนับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้น ปัญหาการกระทำผิดของผู้ต้องขังที่พ้นโทษออกไปก็เป็นอีกปัญหาหนึ่งที่สำคัญ จากข้อมูลสถิติการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดหนองคาย พบว่ามีจำนวนสูงขึ้นเรื่อยๆ (เรือนจำจังหวัดหนองคาย, 2567: 2)

เรือนจำจังหวัดหนองคาย มีพื้นที่ทั้งสิ้น 30 ไร่ 2 งาน 94.5 ตารางวา พื้นที่ภายในกำแพง 15 ไร่ 2 งาน พื้นที่ภายนอก 15 ไร่ 94.5 ตารางวา พื้นที่ภายในเรือนจำประกอบไปด้วยแดนต่างๆ จำนวน 6 แดน ได้แก่ แดน 1 - แดน 5 และแดน 6 (เป็นแดนควบคุมผู้ต้องขังหญิง) ภายในยังมีสถานกักขังชายและสถานกักขังหญิง มีพื้นที่ความจุผู้ต้องขังตามมาตรฐาน รวม 1,129 คน แยกเป็นชาย 846 คนหญิง 283 คน (กรมราชทัณฑ์, 2567) แต่ในปัจจุบันมีผู้ต้องขังถูกควบคุมตัวอยู่ในเรือนจำจังหวัดหนองคายเป็นจำนวนมาก และเกินความจุของเรือนจำที่สามารถรับได้ ทำให้เรือนจำมีความแออัด และประสบปัญหาผู้ต้องขังล้นเรือนจำ ส่งผลให้การดำเนินชีวิตประจำวันของผู้ต้องขังมีข้อจำกัด อีกทั้งยังทำให้คุณภาพชีวิต สภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ภายในเรือนจำ รวมถึงประสิทธิภาพของกระบวนการฟื้นฟูหรือพัฒนาพฤตินิสัยของนักโทษภายในเรือนจำลดลงได้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดหนองคาย เพื่อใช้เป็นแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดหนองคาย ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีข้อจำกัดในเรือนจำจังหวัดหนองคายให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดหนองคาย

2.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดหนองคาย ตามลักษณะส่วนบุคคล

2.3 เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดหนองคาย

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบการวิจัยเชิงปริมาณ จากแบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพประกอบการสัมภาษณ์ จำนวน 290 คนมีวิธีการดำเนินดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้ต้องขังที่ถูกศาลพิพากษาจำคุกอายุ 18 ปีขึ้นไปที่ถูกคุมขังอยู่ภายในเรือนจำจังหวัดหนองคาย จำนวนทั้งสิ้น 1,047 คน (งานทะเบียนประวัติผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดหนองคาย, 2567)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง จากจำนวนประชากร ผู้ต้องขังที่ถูกศาลพิพากษาจำคุกอายุ 18 ปีขึ้นไปที่ถูกคุมขังอยู่ภายในเรือนจำจังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มประชากรด้วยการใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับ ความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 290 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดหนองคาย โดยการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม 4 ข้อ โดยสอบถาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และการกำหนดโทษ โดยเป็นแบบปลายปิด (Close ended question) ให้เลือกตอบในช่องที่กำหนด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดหนองคาย โดยได้ทำการศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านอาหาร ด้านเครื่องนุ่งห่ม ด้านเรือนนอน และการรักษาสุขภาพอนามัย จำนวน 24 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถาม จะมีคำตอบให้เลือกโดยใช้มาตรฐานวัดแบบลิเคิร์ทซึ่งมี 5 ระดับ มากที่สุดไปหาน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดหนองคาย โดยเป็นแบบคำถามปลายเปิด

3.3 การสร้างเครื่องมือ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษาค้นคว้า เพื่อนำมากำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์และองค์ประกอบที่ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังที่ถูกคุมขังอยู่ในเรือนจำจังหวัดหนองคาย จากนั้นนำข้อมูลมาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่สร้างเรียบร้อยแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบเนื้อหาว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.67-1.00 และความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ เอลฟาของครอนบาค มีค่าเท่ากับ

0.933

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยพิชญบัณฑิต เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดหนองคาย

4.2 การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลการ คุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดหนองคายด้วยตนเอง

4.3 การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 290 ชุด และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบคำถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติเชิงพรรณนา คือค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.2 สถิติเชิงอนุมาน คือค่าสถิติทดสอบ t-testและค่าสถิติทดสอบ F-test

4. สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดหนองคาย

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดหนองคายภาพรวม

คุณภาพชีวิตของผู้ต้องขัง	ระดับคุณภาพชีวิต	
	$\overline{X}$	S.D.
1. ด้านอาหาร	3.15	1.38
2. ด้านเครื่องนุ่งห่ม	3.65	0.82
3. ด้านเรือนนอน	3.71	0.59
4. ด้านการรักษาสุขภาพอนามัย	3.62	0.82
รวม	**3.53**	**0.75**

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดหนองคาย ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากมี ($\overline{X}$ = 3.53, S.D. = 0.75) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีระดับคุณภาพชีวิตด้านเรือนนอน มากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.71, S.D. = 0.59) รองลงมาคือด้านเครื่องนุ่งห่ม ($\overline{X}$ = 3.65, S.D. = 0.82) ด้านการรักษาสุขภาพอนามัย ($\overline{X}$ = 3.62, S.D. = 0.82) และน้อยที่สุดคือด้านอาหาร ($\overline{X}$ = 3.15, S.D. = 1.38)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดหนองคาย ตามลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และการกำหนดโทษ

ตารางที่ 2 แสงผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดหนองคาย ที่จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตของผู้ต้องขัง	เพศชาย		เพศหญิง		t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านอาหาร	3.13	1.37	3.20	1.41	-.379	.705
2. ด้านเครื่องนุ่งห่ม	3.61	0.85	3.78	0.70	-1.470	.143
3. ด้านเรือนนอน	3.74	0.59	3.61	0.61	1.545	.124
4. ด้านการรักษาสุขภาพอนามัย	3.61	0.81	3.63	0.84	.155	.877
โดยภาพรวม	**3.52**	**0.75**	**3.56**	**0.74**	**-.309**	**.757**

จากตารางที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดหนองคายที่จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแล้วพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดหนองคายที่จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมรายด้าน โดยภาพรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตของผู้ต้องขัง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
1. ด้านอาหาร	ระหว่างกลุ่ม	.601	3	.200	.104	.958
	ภายในกลุ่ม	551.944	286	1.930		
	รวม	552.545	289			
2. ด้านเครื่องนุ่งห่ม	ระหว่างกลุ่ม	4.752	3	1.584	2.371	.071
	ภายในกลุ่ม	191.110	286	.668		
	รวม	195.862	289			
3. ด้านเรือนนอน	ระหว่างกลุ่ม	.114	3	.038	.104	.957
	ภายในกลุ่ม	103.634	286	.362		
	รวม	103.747	289			
4. ด้านการรักษาสุขภาพอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	.564	3	.188	.275	.844
	ภายในกลุ่ม	195.601	286	.684		
	รวม	196.165	289			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.422	3	.141	.244	.865
	ภายในกลุ่ม	164.717	286	.576		
	รวม	165.140	289			

จากตารางที่ 3 พบว่า การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดหนองคายที่จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมแล้วพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดหนองคายที่จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมรายด้าน โดยภาพรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตของผู้ต้องขัง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
1. ด้านอาหาร	ระหว่างกลุ่ม	4.280	5	.856	.443	.818
	ภายในกลุ่ม	548.264	284	1.931		
	รวม	552.545	289			
2. ด้านเครื่องนุ่งหุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	1.182	5	.236	.345	.885
	ภายในกลุ่ม	194.680	284	.685		
	รวม	195.862	289			
3. ด้านเรือนนอน	ระหว่างกลุ่ม	1.581	5	.316	.879	.496
	ภายในกลุ่ม	102.167	284	.360		
	รวม	103.747	289			
4. ด้านการรักษาสุขภาพอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	.886	5	.177	.258	.936
	ภายในกลุ่ม	195.279	284	.688		
	รวม	196.165	289			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.724	5	.145	.250	.939
	ภายในกลุ่ม	164.415	284	.579		
	รวม	165.140	289			

จากตารางที่ 4 พบว่า การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดหนองคายที่จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแล้วพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดหนองคายที่จำแนกตามการกำหนดโทษโดยภาพรวมรายด้าน

คุณภาพชีวิตของผู้ต้องขัง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
1. ด้านอาหาร	ระหว่างกลุ่ม	17.445	4	4.361	2.323	.067
	ภายในกลุ่ม	535.100	285	1.878		
	รวม	552.545	289			
2. ด้านเครื่องนุ่งห่ม	ระหว่างกลุ่ม	4.944	4	1.236	1.845	.120
	ภายในกลุ่ม	190.919	285	.670		
	รวม	195.862	289			
3. ด้านเรือนนอน	ระหว่างกลุ่ม	1.674	4	.418	1.168	.325
	ภายในกลุ่ม	102.073	285	.358		
	รวม	103.747	289			
4. ด้านการรักษาสุขภาพอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	5.295	4	1.324	1.977	.098
	ภายในกลุ่ม	190.869	285	.670		
	รวม	196.165	289			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.849	4	1.462	2.616	.075
	ภายในกลุ่ม	159.291	285	.559		
	รวม	165.140	289			

จากตารางที่ 5 พบว่า การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดหนองคายที่จำแนกตามการกำหนดโทษ โดยภาพรวมแล้วพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการกำหนดโทษต่างกันมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดหนองคาย จากข้อคำถามแบบปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ คุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดหนองคาย จากประชากร จำนวน 1,047 คน โดยใช้สูตรของทาโร่ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 290 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทาง และเป็นข้อเสนอแนะต่อพัฒนาพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดหนองคาย ดังนี้

1. ด้านอาหาร กลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นตรงกันในเรื่องของการได้รับอาหารอย่างเพียงพอในแต่ละวัน ส่วนใหญ่ยังมีความพึงพอใจต่อคุณภาพอาหารที่ได้รับในแต่ละมื้อแต่ยังไม่มีความพึงพอใจในรสชาติ มีปริมาณเนื้อสัตว์ในแต่ละมื้ออย่างเหมาะสมและทั่วถึง กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการเพิ่มเติมในเรื่องของความต้องการอาหารทะเลโดยอยากให้เรือนจำมีจำหน่ายในร้านสงเคราะห์ผู้ต้องขังเพิ่มจากสินค้าที่มีจำหน่ายอยู่เดิม บางส่วนต้องการในเรื่องของอาหารเสริมวิตามินโดยมุ่งเน้นในการรักษาสุขภาพของตนเอง และกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการตรงกันในเรื่องของอาหารปรุงสุกที่มีจำหน่ายภายในร้านสงเคราะห์ เพิ่มความหลากหลายของชนิดอาหาร รวมถึงต้องการสินค้าบริโภคที่โฆษณาในโทรทัศน์แต่ไม่มีจำหน่ายภายในร้านสงเคราะห์ผู้ต้องขังในเรือนจำ

2. ด้านเครื่องนุ่งหุ่ม ควรจะได้รับเพิ่มขึ้นอีกเพราะไม่เพียงพอต่อการใช้ในชีวิตประจำวัน และผ้าห่มที่ใช้สำหรับห่มและปูนอนก็ไม่เพียงพอ ควรจะแจกจ่ายเพิ่มโดยเฉพาะในฤดูหนาวอากาศจะหนาวมาก

3. ด้านเรือนนอน สถานที่บริเวณเรือนอนค่อนข้างจะคับแคบห้องไม่เพียงพอ บรรยากาศไม่เหมาะสมมีเสียงดังรบกวนและแสงสว่างไม่เพียงพอ เรือนอนไม่เป็นเอกเทศและขาดสถานที่อบรมทางจิตใจที่เป็นสัดส่วน การเกินความจุของพื้นที่เรือนนอนของผู้ต้องขังนับว่ามีความสัมพันธ์ต่อสภาพปัญหาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังอย่างมาก ทั้งความเบียดเสียดในการนอน การนอนไม่เต็มอิ่ม การรบกวนการนอนจากเสียงรบกวนของเพื่อนผู้ต้องขัง ทั้งนี้ผู้ต้องขังได้เล่าถึงสภาพปัญหาคุณภาพชีวิตภายในเรือนนอนว่า ต้องขังทุกคนต้องขึ้นเรือนนอนตั้งแต่บ่ายสาม (15.00 น.) ทุกคนขึ้นมายังเรือนนอนจะต้องนอนตามที่เจ้าหน้าที่กำหนดให้นอน ถึงเวลานอนแม้ว่าจะไม่ง่วงก็ต้องนอน สำหรับการนอนแต่ละคนจะอาจไม่สะดวกสบายเท่าที่ควร ทุกคนต้องนอนหงาย ขาเหยียดตรงสลับฟันปลากับขาคนอื่นเพื่อให้ตนเองมีพื้นที่นอนได้อย่างสบาย จึงอยากให้มีการพัฒนาปรับปรุงขยายพื้นที่ส่วนของเรือนนอนและปรับเวลาในการขึ้นเรือนนอน

4. ด้านการรักษาสุขภาพอนามัย กลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นในเรื่องของการรักษาพยาบาลทั้งทางร่างกายและจิตใจ ควรจะมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และเวชภัณฑ์ ยารักษาโรค สำหรับบำบัดรักษาผู้ต้องขังที่เจ็บป่วยเพิ่มขึ้น ควรจะมีเจ้าหน้าที่พยาบาลและเจ้าหน้าที่ทางด้านจิตเวช เพิ่มขึ้นอีก เพราะผู้ต้องขังมีจำนวนมาก และปัจจุบันโรคภัยต่างๆก็มากขึ้นยารักษาโรคควรจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

5. อภิปรายผล

ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดหนองคายภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ของเรือนจำจังหวัดหนองคายมีการจัดการที่ดี ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ในเรือนจำยังให้ความช่วยเหลือผู้ต้องขังในเรือนจำในทุกๆ อย่างเท่าเทียมจึงส่งผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังออกมาในระดับมาก สอดคล้องกับ ธงชัย ทองคำ (2563) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยอภิปรายเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านอาหาร พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังไม่มีความพึงพอใจในรสชาติ เรือนจำยังไม่มีความหลายหลายของชนิดอาหาร และยังต้องการให้เพิ่มในส่วนของอาหารทะเลในเรือนจำด้วยจึงส่งผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังออกมาในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภณัฐ แสนโคตร (2558) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้ต้องขังสูงอายุต่อการจัดสวัสดิการในเรือนจำตราด พบว่า ด้านปัจจัยขั้นพื้นฐานด้านอาหารของผู้ต้องขังความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ด้านเครื่องนุ่งหุ่ม พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า เสื้อผ้าที่ทางเรือนจำจัดให้ผู้ต้องขังมีความเหมาะสมกับสภาพอากาศ เป็นเสื้อผ้าใหม่ไม่ได้ผ่านการใช้งานมาก่อน เสื้อผ้ามีคุณภาพดีไม่ชำรุดบกพร่อง และเสื้อผ้าผู้ต้องขังที่จัดให้ไม่มีลักษณะลดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ จึงส่งผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังออกมาอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยศิริ โพธิ (2563) ทำการศึกษาเรื่อง มาตราฐานคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังเรือจำกลางคลองเปรม ผลการศึกษาพบว่าผู้ต้องขังมีคามพึงพอใจในด้านเครื่องนุ่งหุ่มระดับมาก

ด้านด้านเรือนนอน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจกล่าวได้ เรือนจำมีการจัดสรรเรือนนอนแยกเป็นชายหญิงมีเครื่องอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ เรือนจำมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดี และเรือน

จำมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการอยู่อาศัย จึงส่งผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังออกมาอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสิทธิ์ ป้องศรี (2564) ทำการศึกษาเรื่อง มาตรฐานคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังสูงอายุกรณีศึกษาเรือนจำกลางคลองเปรม ผลการศึกษาพบว่า มาตรฐานคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังสูงอายุกรณีศึกษาเรือนจำกลางคลองเปรม ด้านเครื่องนุ่งห่มอยู่ในเกณฑ์ดี

ด้านด้านการรักษาสุขภาพอนามัย พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจกล่าวได้ว่ามี เรือนจำมีสถานพยาบาลมีความพอเพียงทางด้านกำลังพลคอยให้บริการ ทางเรือนจำมีการให้ความรู้เรื่องการปฐมพยาบาลเบื้องต้นอยู่เสมอ และทางเรือนจำมีการให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัญหาทางสุขภาพจิต จึงส่งผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังออกมาอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ชัยศิริ โพธิ (2563) ทำการศึกษาเรื่อง มาตราฐานคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังเรือจำกลางคลองเปรม ผลการศึกษาพบว่าผู้ต้องขังมีคามพึงพอใจในด้านการรักษาสุขภาพอนามัยระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน ผู้วิจัยอภิปรายผลการศึกษา ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดหนองคายที่จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแล้วพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้แสดงให้เห็น ว่าเพศไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดหนองคาย

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดหนองคายที่จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมแล้วพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าอายุไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดหนองคาย

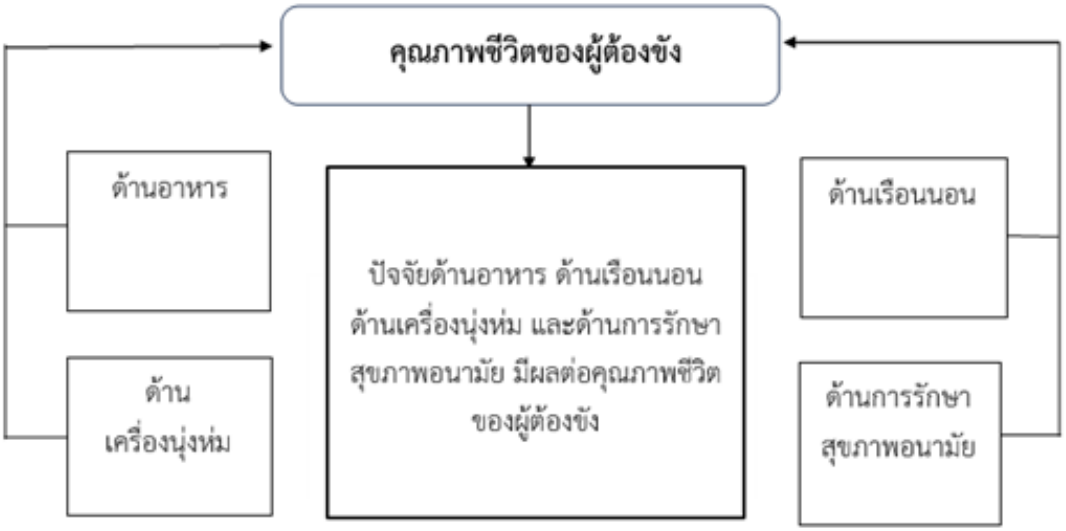
ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดหนองคายที่จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแล้วพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดหนองคาย

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดหนองคายที่จำแนกตามการกำหนดโทษ โดยภาพรวมแล้วพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการกำหนดโทษต่างกันมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าการกำหนดโทษไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดหนองคาย

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ต้องขังไม่ว่าจะเป็นเพศ อายุ ระดับการศึกษา และการกำหนดโทษที่ต่างกันได้รับการปฏิบัติจากเรือนจำแบบเดียวกันจึงทำให้คุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เพลินพิศ อ้นแก้ว และภิรดา ชัยรัตน์ (2566) ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดนนทบุรีต่อสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐาน 5 ด้าน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกันซึ่งประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา อาชีพก่อนต้องโทษ ประเภทความผิด และระยะเวลาต้องโทษจำคุกตามคำพิพากษาแตกต่าง กัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐาน 5 ด้านไม่แตกต่างกัน

6. องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัย การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภูสามารถอธิบายเป็นองค์ความรู้ใหม่ ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยในครั้งนี้ไปใช้

ในการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดหนองคาย มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดหนองคาย เพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้ต้องขังเพิ่มมากขึ้นดังนี้

1) เรือนจำควรปรับปรุงอาคารสถานที่ เรือนนอน หรือจัดให้มีการแบ่งแยกเป็นแดนเฉพาะของกลุ่มผู้ต้องขังสูงอายุ เพื่อเป็นการพัฒนาที่อยู่อาศัยและรองรับจำนวนผู้ต้องขังสูงอายุที่เพิ่มมากขึ้นทุกวันให้เหมาะสมและเป็นสัดส่วน

2) ควรเพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ ให้เพียงพอกับปริมาณจำนวนผู้ต้องขังสูงอายุเพื่อดูแลกลุ่มผู้ต้องขังสูงอายุเป็นกรณีพิเศษ

3) ควรจัดหาให้มีอุปกรณ์ช่วยเหลือ หรือเทคโนโลยีภายในเรือนจำในการช่วยเหลือผู้ต้องขังสูงอายุให้มีปริมาณที่เพียงพอ เช่น เทคโนโลยีฐานข้อมูลเพื่อผู้สูงอายุ เครื่องช่วยพยุงตัวนั่งชักโครกสำหรับโถสุขภัณฑ์ หรืออุปกรณ์ช่วยเดิน รถเข็นหัดเดิน เป็นต้น

7.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยในครั้งต่อไป

จากการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ผู้ที่สนใจควรศึกษาเพิ่มเติมดังนี้

1) ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดหนองคายในเชิงลึก หรือเชิงคุณภาพ

โดยแยกศึกษาเป็นเพศหญิงและเพศชาย

2) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังโดยศึกษาเมื่อเวลาและสภาพบริบทของพื้นที่ที่เปลี่ยนไป

3) ควรมีการศึกษาปัญหาอุปสรรคของเรือนจำในเรื่องมาตราฐานคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขัง และการศึกษาควรศึกษาโดยหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกเป็นผู้เก็บข้อมูล เพื่อลดการการความเอนเอียงของคำตอบ

8. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กรมราชทัณฑ์. (2567). *คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมราชทัณฑ์.

กรมราชทัณฑ์. (2562). *มาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง (Standard Operating Procedures for Prisoner Rehabilitation : SOPs)*. กองพัฒนาพฤตินิสัย. ส่วนสวัสดิการและสงเคราะห์ผู้ต้องขัง.

ชัยศิริ โพธิ. (2563). มาตราฐานคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังเรือจำกลางคลองเปรม. *รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ธงชัย ทองคำ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม. *รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

เพลินพิศ อ้นแก้ว และภิรดา ชัยรัตน์. (2566). ความคิดเห็นของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดนนทบุรีต่อสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐาน 5 ด้าน. *วารสารนวัตกรรมสังคมและเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน*. 6(1), 44–53.

เรือนจำจังหวัดหนองคาย. (2565). *งานทะเบียนประวัติผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดหนองคาย 2567*. เรือนจำจังหวัดหนองคาย อำเภอเมืองหนองคาย: จังหวัดหนองคาย.

ศุภณัฐ แสนโคตร. (2558). ความคิดเห็นของผู้ต้องขังสูงอายุต่อการจัดสวัสดิการในเรือนจำตราด. *สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

อภิสิทธิ์ ป้องศรี. (2564). มาตรฐานคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังสูงอายุกรณีศึกษาเรือนจำกลางคลองเปรม. *วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ภาษาอังกฤษ

Apisit Pongsri. (2021). Quality of Life Standards for Elderly Inmates: A Case Study of Khlong Prem Central Prison. *Master's Thesis in Public Administration*. Graduate School: Ramkhamhaeng University.

Chaisiri Pho. (2020). Quality of Life Standards for Inmates at Khlong Prem Central Prison. *Master of Public Administration*. Graduate School of Management: Sripatum University.

Department of Corrections. (2024). Performance Evaluation Manual for the Fiscal Year 2024. Management System Development Group, Department of Corrections.

Department of Corrections. (2019). Standard Operating Procedures for Prisoner Rehabilitation: SOPs. Behavioral Development Division. Welfare and Assistance for Prisoners Section.

Nonkhai Provincial Prison. (2022). *Inmate Records for Nonkhai Provincial Prison 2024*. Nonkhai Provincial Prison, Mueang Nonkhai District: Nonkhai Province.

Phloenphit Onkaew and Phirida Chaiyat. (2023). Inmates' Opinions on Basic Necessities in Five Areas at Nonthaburi Provincial Prison. *Journal of Social Innovation and Mass Communication Technology*. 6(1), 44–53.

Supanat Saenkhot. (2015). Opinions of Elderly Inmates on Welfare Provision at Trat Prison. *Master's Thesis in Public Administration, Department of Public and Private Sector Management*. Graduate School: Burapha University.

Thongchai Thongkham. (2020). Factors Affecting the Quality of Life of Inmates at Maha Sarakham Provincial Prison. *Master of Public Administration.* Maha Sarakham Rajabhat University.

Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd Ed. Harper and RowPublications.

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้รายวิชาภาษาอังกฤษ โดยใช้เกมเป็นฐาน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาบอน

Development of English Language Learning Achievement by Game-based Learning for Mathayomsuksa 2 Students at Nabon school

คณินญา ทับเที่ยง
Kaninya Tabtieng
เก็ตถวา บุญปราการ
Kettawa Boonprakarn
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
Hatyai University
E-mail: fern_yay@hotmail.com

(**Received**: June 11, 2024/ **Revised**: July 9, 2024/ **Accepted**: August 29, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้รายวิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาบอน ระหว่างก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน 2) ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน

การศึกษาครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ของโรงเรียนนาบอน อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1 ห้อง ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/1 จำนวน 40 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย ใช้หน่วยห้องเรียนเป็นหน่วยสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ 1) แผนการจัดการเรียนรู้รายวิชาภาษาอังกฤษโดยใช้เกมเป็นฐาน 2) แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาภาษาอังกฤษโดยใช้เกมเป็นฐาน 3) แบบวัดความพึงพอใจของนักเรียนที่มีการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบค่าที (t-test) แบบ Dependent

ผลการศึกษาพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้รายวิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาบอน โดยใช้เกมเป็นฐาน มีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียน ($\overline{X}$ = 14.20 , S.D.= 2.52) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียน (= 10.95, S.D.= 2.71) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เกมเป็นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.26)

คำสำคัญ: ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้; การเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน; ภาษาอังกฤษ

Abstract

This research aimed to: 1) Development of English language learning achievement for Mathayomsuksa 2 students at Nabon school before and after learning by Game-based learning, and 2) Study the satisfaction of Mathayomsuksa 2 students at Nabon school after learning by Game-based learning.

The sample group used in the research was 40 Matthayomsuksa 2/1 students at Nabon School, Nabon District, Nakhonsithammarat Province, by Simple random sampling. The tools used in the research are: 1) lesson plans by Game-Based learning, 2) pre-test and post-test for English Language Learning Achievement, and 3) The satisfaction of students in learning by using Game-based learning. Statistics used for research are mean, standard deviation , and The t-test for dependent samples was used to analyze the data of students' learning achievement.

The results found that English language learning achievement for Mathayomsuksa 2 students at Nabon school by Game-based learning had a post-study average score ($\overline{X}$ = 14.20 , S.D.= 2.52), which is higher than a pre-study average score, with statistical significance at the. 05. Results of the study on satisfaction of Mathayomsuksa 2 students at Nabon school after learning by Game-based learning were overall at the highest level ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.26)

Keywords: Learning Achievement; Game-based learning; English language

1. บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่มุ่งพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความสามารถเต็มตามศักยภาพ มีพัฒนาการที่สมดุลทั้งทางด้านสติปัญญา จิตใจ ร่างกายและสังคม เพื่อเสริมสร้างในการพัฒนาความเจริญเติบโตทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ การศึกษายุคใหม่ต้องเตรียมคนให้มีคุณสมบัติเหมาะสมกับเศรษฐกิจในยุคโลกาภิวัฒน์ ทั้งนี้ จึงถือว่า การศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกคน และทุกคนต้องมีส่วนร่วมผลักดัน ส่งเสริม สนับสนุนให้ผลผลิตทางการศึกษามีคุณภาพในสถานการณ์ที่โลกเปลี่ยนไปอย่างด้วยความสำคัญดังกล่าวนี้ น้ำฝน ทองเกตุ (2565) กล่าวว่า หัวใจของการพัฒนาคน ก็คือ การศึกษา เป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดที่จะช่วยยกระดับสังคมให้มีคุณภาพ ให้ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข มีความเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การศึกษาช่วยให้ทันและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศและสังคมอยู่ตลอดเวลา

ภาษาอังกฤษเป็นภาษาหนึ่งที่สำคัญของโลกในศตวรรษที่ 21 การเรียนรู้ภาษาต่างประเทศมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในชีวิตประจำวัน เนื่องจากเป็นเครื่องมือสำคัญในการติดต่อสื่อสาร การเรียนภาษาต่างประเทศให้ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือการมีความรู้คำเข้าใจในคำศัพท์ ซึ่งทำให้ผู้เรียนเข้าใจเรื่องที่ผู้อื่นพูดและสื่อสารกับผู้อื่นได้ เมื่อผู้เรียนมีความรู้ในด้านคำศัพท์มากย่อมนำคำศัพท์มาใช้ในการสื่อสารได้มาก ดังที่ ธูปทอง กว้างสวาสดิ์ ได้กล่าวถึงบทบาทสำคัญของคำศัพท์ที่ผู้เรียนพึงมี ได้แก่ ความรู้เรื่องคำศัพท์ เพราะเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาหรือต่อยอดทั้ง 4 ทักษะ ได้แก่ ฟัง พูด อ่านและเขียน หากผู้เรียนมีความรู้เกี่ยวกับคำศัพท์เป็นอย่างดีก็จะสามารถสร้างคำ วลี หรือประโยค เพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้ดี (ธูปทอง กว้างสวาสดิ์, 2559: 3) ซึ่งสอดคล้องกับบุษรีย์ ฤกษ์เมือง (2552) พบว่าการสอนคำศัพท์มีความจำเป็นอย่างมากในการเรียนรู้ภาษา คำศัพท์เป็นส่วนหนึ่งของทุกทักษะ ทั้งการฟัง พูด อ่าน และเขียน ซึ่งเป็นโครงสร้างภาษาพื้นฐานของการเรียนภาษาที่ผู้เรียนจะนำมาสร้างเป็นวลีหรือประโยคในการพูด การเขียน การฟัง และการอ่าน คำศัพท์จะเป็นส่วนประกอบหนึ่งของข้อความที่จะใช้ในการสื่อสาร ปัจจุบันพบว่าปัญหาพื้นฐานของการเรียนทักษะทั้งสี่ คือปัญหาคำศัพท์เนื่องจากความรู้ด้านคำศัพท์ไม่เพียงพอ เป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้นักเรียนไม่ประสบความสำเร็จในการเรียนภาษาอังกฤษในโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นทักษะการฟัง พูด อ่าน และเขียน ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็นที่นักเรียนจะต้องมีพื้นฐานเกี่ยวกับคำศัพท์จึงจะสามารถเรียนภาษาได้ดีจึงเป็นที่ยอมรับว่า “คำศัพท์” เป็นหัวใจสำคัญในการศึกษาภาษาอย่างหนึ่ง

การเรียนการสอนแบบ Active Learning เป็นการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนได้เข้ามามีส่วนร่วมและได้มีปฏิสัมพันธ์กันกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การทำกิจกรรมกลุ่ม การระดมสมอง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และกิจกรรมอื่นๆ โดยจะช่วยพัฒนาทักษะด้านต่างๆ ทั้งด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การสื่อสาร/นำเสนอ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสม การเรียนการสอนแบบ Active Learning ที่น่าสนใจและนำมาใช้ในการจัดกิจกรรม คือ วิธีการสอนโดยใช้เกมเป็นฐาน (Game Based Learning) เป็นสื่อในการเรียนรู้แบบหนึ่งได้ออกแบบให้ได้รับความรู้ไปพร้อมกับความสนุกสนาน โดยนำเนื้อหาเข้ามาทรอดแทรกเอาไว้ในเกมและให้ผู้เรียนลงมือเล่นเกม โดยที่ผู้เรียนจะได้รับความรู้ต่างๆของหลักสูตรนั้นผ่านการเล่นเกม มีผลงานวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผลออกมาว่าการเรียนการสอนที่ได้ผลคือต้องเรียนแล้วได้ความรู้พร้อมกับได้รับความสนุกสนานไปด้วย

จากประสบการณ์ของข้าพเจ้าที่สอนวิชาภาษาอังกฤษพื้นฐาน ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนนาบอน และได้จัดให้มีการเขียนตามคำบอก (Dictation) เพื่อเป็นการวัดความรู้ความเข้าใจในด้านคำศัพท์ของนักเรียนในแต่ละบทเรียน ผู้วิจัยพบว่านักเรียนมีปัญหาเกี่ยวกับการเขียนสะกดคำศัพท์ภาษาอังกฤษและการบอก

ความหมายคำศัพท์ โดยนักเรียนเขียนคำศัพท์ผิดเป็นจำนวนหลายคำ ซึ่งมีสาเหตุมาจากการการนำตัวอักษรมาประสมเป็นคำไม่เป็น และไม่มีสื่อที่สามารถดึงดูดความสนใจให้นักเรียนกระตือรือร้นในการเรียนคำศัพท์ภาษาอังกฤษได้ สังเกตได้ว่าผู้เรียนที่อ่านคำได้อย่างถูกต้องด้วยความเข้าใจนั้น เป็นผู้ที่สามารถสะกดคำได้ ซึ่งเมื่อสะกดคำเป็น สามารถอ่านคำได้ ก็จะสามารถเขียนคำได้ ตามลำดับ ดังนั้น นักเรียนจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมความสามารถด้านการสะกดคำศัพท์ภาษาอังกฤษเพื่อปรับปรุงและยกระดับความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษ และสร้างเจตคติที่ดีในการเรียนภาษาอังกฤษ ส่งผลไปถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนผ่านมาไม่เป็นไปตามค่าเป้าหมายของโรงเรียน และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานของโรงเรียนนาบอน ในรายวิชาภาษาอังกฤษ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 และปีการศึกษา 2565 เฉลี่ยระดับโรงเรียนลดลง 0.66

การศึกษาปัญหาและเทคนิควิธีการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทำให้ข้าพเจ้าในฐานะครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษสนใจที่จะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษโดยใช้สื่อการเรียนรู้แบบ Game Based Learning (GBL) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาบอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวราพร เปลี่ยนปราณ (2558) ได้ศึกษาการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้เกมประกอบการสอนของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดทุ่งน้อย อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งดังจะเห็นได้ว่า วิธีการสอนด้วยเกมคำศัพท์เป็นวิธีที่เหมาะสมที่จะนำมาใช้สอนคำศัพท์ และพัฒนาความสามารถในการเขียนสะกดคำศัพท์ของนักเรียนได้ เพื่อสามารถนำมาพัฒนาการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษให้นักเรียนเกิดความสนุกสนานเพลิดเพลินในการเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จะทำให้นักเรียนได้เรียนรู้คำศัพท์และสามารถเขียนสะกดคำศัพท์ต่าง ๆ ได้มากขึ้น จดจำคำศัพท์ได้ดีและสามารถนำไปใช้ได้ทั้งในด้านการฟัง พูด อ่าน และเขียนภาษาอังกฤษ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำการเรียนรู้แบบ Game Based Learning (GBL) มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 เป็นไปในทางที่ดีขึ้น

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้รายวิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่2 โรงเรียนนาบอน ระหว่างก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน

2.2 เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้รายวิชาภาษาอังกฤษ โดยใช้เกมเป็นฐานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาบอน เป็นการวิจัยเชิงทดลอง ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ของโรงเรียนนาบอน อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 5 ห้องเรียน มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 203 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ของโรงเรียนนาบอน อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับฉลาก ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2/1 จำนวน 40 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 แผนการจัดการเรียนรู้รายวิชาภาษาอังกฤษโดยใช้เกมเป็นฐาน ตามบทเรียนในหนังสือเรียน New Frontiers Unit 3 Where to! วิชาภาษาอังกฤษพื้นฐาน กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 14 แผน แผนละ 1 ชั่วโมง แบบทดสอบก่อนเรียน 1 ชั่วโมง ทดสอบหลังเรียน 1 ชั่วโมง รวม 16 ชั่วโมง

3.2.2 แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้รายวิชาภาษาอังกฤษโดยใช้เกมเป็นฐาน วิชาภาษาอังกฤษพื้นฐาน กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 เป็นแบบทดสอบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ

3.2.3 แบบวัดความพึงพอใจของนักเรียนที่มีการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ จำนวน 20 ข้อ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 นักเรียนทำแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน Unit 3 Where to! ก่อนการจัดการเรียนรู้เรียน (Pre-test)

3.3.2 สอนตามแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน

3.3.3 นักเรียนทำแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน Unit 3 Where to! ชุดเดิมหลังการจัดการเรียนรู้ (Post-test)

3.3.4 นักเรียนทำแบบวัดความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 การวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้รายวิชาภาษาอังกฤษ โดยใช้เกมเป็นฐาน ก่อนและหลังการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย(Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ทดสอบค่าที (Dependent t-test)

3.4.2 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการเรียนรู้คำศัพท์โดยใช้เกมเป็นฐาน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่องการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้รายวิชาภาษาอังกฤษ โดยใช้เกมเป็นฐานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาบอน ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้รายวิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาบอน ระหว่างก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายในการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน โดยใช้เกมเป็นฐาน (Game-Based Learning)

การทดสอบ	$\bar{x}$	N	S.D.	t	Sig. (1-tailed)
ก่อนเรียน	10.95	40	2.71	11.027	.000*
หลังเรียน	14.20	40	2.52		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้รายวิชาภาษาอังกฤษก่อนการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานเท่ากับ 10.95 และค่าเฉลี่ยหลังเรียนเท่ากับ 14.20 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบทดสอบก่อนเรียนเท่ากับ 2.71และหลังเรียนเท่ากับ 2.52 แสดงให้เห็นว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้รายวิชาภาษาอังกฤษ โดยใช้เกมเป็นฐาน หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการเรียนรู้คำศัพท์โดยใช้เกมเป็นฐาน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เกมเป็นฐาน

ข้อที่	รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
	ด้านเนื้อหาสาระ	**4.65**	**0.31**	**มากที่สุด**
1	เนื้อหาในแต่ละกิจกรรมมีความเหมาะสมกับเวลา	4.65	0.58	มากที่สุด
2	เนื้อหาสาระมีประโยชน์สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้	4.75	0.59	มากที่สุด
3	นักเรียนพึงพอใจเนื้อหาสาระที่เรียน	4.52	0.55	มากที่สุด
	ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้	**4.65**	**0.41**	**มากที่สุด**
4	การจัดการเรียนรู้วิชาภาษาอังกฤษโดยใช้เกมเป็นฐานช่วยส่งเสริมกระตุ้นความสนใจการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน	4.60	0.50	มากที่สุด
5	กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียน	4.63	0.74	มากที่สุด
6	นักเรียนพึงพอใจกับกิจกรรมการจัดการเรียนรู้วิชาภาษาอังกฤษโดยใช้เกมเป็นฐาน	4.75	0.49	มากที่สุด
	ด้านสื่อการเรียนรู้	**4.44**	**0.65**	**มาก**
7	สื่อการเรียนส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.57	0.68	มากที่สุด
8	สื่อการเรียนรู้ช่วยส่งเสริมให้นักเรียนสามารถเรียนรู้เนื้อหาสาระได้ง่าย	4.30	0.82	มาก
	ด้านการวัดผลและประเมินผล	**4.39**	**0.49**	**มาก**
9	การวัดผลและประเมินผลวัดตามสภาพจริง	4.08	0.91	มาก
10	เกณฑ์การวัดผลในการให้คะแนนชัดเจน	4.70	0.46	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ยทุกประเด็น	**4.55**	**0.26**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 2 ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เกมเป็นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าด้านที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือ ด้านเนื้อหาสาระ พึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.65, S.D. = 0.31) และด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ พึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.65, S.D. = 0.41) รองลงมาคือ ด้านสื่อการเรียนรู้ พึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.44, S.D. = 0.65) และด้านการวัดผลและประเมินผล พึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = 0.49) เป็นด้านสุดท้ายตามลำดับ

5. อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้รายวิชาภาษาอังกฤษ โดยใช้เกมเป็นฐานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนาบอน มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้รายวิชาภาษาอังกฤษ โดยใช้เกมเป็นฐาน หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้รายวิชาภาษาอังกฤษก่อนการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐานเท่ากับ 10.95 และค่าเฉลี่ยหลังเรียนเท่ากับ 14.20 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบทดสอบก่อนเรียนเท่ากับ 2.71และหลังเรียนเท่ากับ 2.52 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากผลการวิจัยจะเห็นว่า การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้รายวิชาภาษาอังกฤษ โดยใช้เกมเป็นฐาน สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาภาษาอังกฤษให้สูงขึ้น นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ครูกำหนดไว้ โดยสอดแทรกเนื้อหาเข้าไปในเกม นักเรียนเกิดการเรียนรู้จากการเล่นเกมเรียนไปด้วยและก็สนุกไปด้วยพร้อมกัน เกิดการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง สามารถจดจำเนื้อหาในบทเรียนได้คงทน ส่งเสริมให้นักเรียนแก้ปัญหาและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ช่วยให้บรรยากาศในการเรียนผ่อนคลาย ไม่เครียด โดยสอดคล้องกับงานวิจัยสุจิรา จันทร (2566) ได้ทำการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้เกม เรื่องคำศัพท์พื้นฐาน ของ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 จังหวัดกำแพงเพชร เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้เกม เรื่องคำศัพท์พื้นฐาน ก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้เกม เรื่องคำศัพท์พื้นฐาน ก่อนเรียนและหลังเรียน ของ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวราพร เปลี่ยนปราณ (2558) ได้ศึกษาการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้เกมประกอบการสอนของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดทุ่งน้อย อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์จะเห็นได้ว่า วิธีการสอนด้วยเกมคำศัพท์เป็นวิธีที่เหมาะสมที่จะนำมาใช้สอนคำศัพท์ และพัฒนาความสามารถในการเขียนสะกดคำศัพท์ของนักเรียนได้ เพื่อสามารถนำมาพัฒนาการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษให้นักเรียนเกิดความสนุกสนานเพลิดเพลินในการเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จะทำให้นักเรียนได้เรียนรู้คำศัพท์และสามารถเขียนสะกดคำศัพท์ต่าง ๆ ได้มากขึ้น จดจำคำศัพท์ได้ดีและสามารถนำไปใช้ได้ทั้งในด้านการฟัง พูด อ่าน และเขียนภาษาอังกฤษ

2. ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้รายวิชาภาษาอังกฤษ โดยใช้เกมเป็นฐาน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 (ค่าเฉลี่ย 4.55) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าด้านที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือ ด้านเนื้อหาสาระ พึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.65) และด้านด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ พึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.65) รองลงมาคือ ด้านด้านสื่อการเรียนรู้ พึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.44) และด้านการวัดผลและประเมินผล พึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.39) เป็นด้านสุดท้ายตามลำดับ จะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอันแรก คือ ด้านเนื้อหาสาระ

การเลือกเนื้อหาสาระในการจัดการเรียนรู้สำคัญมาก เลือกเนื้อหาที่ผู้เรียนสนใจ ทำให้เกิดความชอบ เป็นแรงผลักดันที่กระตุ้นให้ผู้เรียนอยากเรียนและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี จัดสรรเนื้อหาในแต่ละกิจกรรมให้มีความเหมาะสมกับเวลา เลือกเนื้อหาสาระมีประโยชน์กับผู้เรียนและผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ส่งผลให้ผู้เรียนพึงพอใจเนื้อหาสาระที่เรียน ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของศศิประภา ยอดศิลป์ (2022) ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนการกุศลหลวงปู่ศรีจันทร์ วัณณาโภ ต่อการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้เกมประกอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุดอันดับแรกคือ เนื้อหาสาระมีประโยชน์สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ โดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เท่ากันกับนักเรียนพึงพอใจกับกิจกรรมการจัดการเรียนรู้วิชาภาษาอังกฤษโดยใช้เกมเป็นฐาน รองลงมาได้แก่ เกณฑ์การวัดผลในการให้คะแนนชัดเจน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

6. องค์ความรู้ใหม่

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้รายวิชาภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้เกมเป็นฐาน นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนเฉลี่ย 3.25 ด้านความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะว่าการใช้เกมเป็นฐานทำให้นักเรียนได้เรียนรู้ไปพร้อมกับความสนุกสนาน เหมาะสมกับช่วงวัยและการเรียนรู้ของผู้เรียน

7. ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

7.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

7.1.1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน ผู้สอนควรศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับรูปแบบและเทคนิค การจัดกิจกรรมก่อนนำไปใช้ จะทำให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปตามกระบวนการอย่างราบรื่นและสมบูรณ์แบบยิ่งขึ้น

7.1.2 ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่ควรจำกัดเวลา ควรมีการยืดหยุ่นเพื่อให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมได้เต็มที่

7.1.3 ครูผู้สอนควรเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เป็นผู้เลือกเกม เพื่อให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

7.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 ควรมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน ในรายวิชาภาษาอังกฤษ ต่อไปอีกเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การพัฒนาสื่อการสอนที่ช่วยให้การเล่นเกมสนุกสนานมากยิ่งขึ้น เป็นต้น

7.2.2 ควรพัฒนาการกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน ในรายวิชาภาษาอังกฤษไปปรับใช้กับเนื้อหาภาษาอังกฤษในเรื่อง ๆ อื่น หรือในระดับชั้นอื่น ๆ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้

8. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

ณัฐวราพร เปลี่ยนปราณ. (2558). การเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้เกมประกอบการสอนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดทุ่งน้อย อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

ธูปทอง กว้างสวาสดิ์. (2559). *200 กิจกรรมสอนภาษาอังกฤษ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

น้ำฝน ทองเกตุ. (2565). *การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning การใช้เอกสารประกอบการเรียนชุดบทบาทหน้าที่ของพลเมืองดี กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม*. สืบค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2567, จาก https://www.kroobannok.com/boardview.php?bid=184372&bcat_id=16.

บุษรีย์ ฤกษ์เมือง. (2552). การใช้เกมคำศัพท์ภาษาอังกฤษ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนบุรารักษ์. *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศศิประภา ยอดศิลป์. (2565). การเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้เกมประกอบการสอนของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนการกุศลหลวงปู่ศรีจันทร์ วัณณาโภ. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ*. 2(5), 9-15.

สุจิรา จันทร. (2566). *รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้เกม เรื่องคำศัพท์พื้นฐาน ของ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 จังหวัดกำแพงเพชร.* (พิมพ์ครั้งที่3). กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ภาษาอังกฤษ

Ruekmuang B. (2009). Using Vocabulary Games to Develop English Vocabulary Learning of Prathomsuksa 4 students at Burarak school. *Master of Arts Thesis in Teaching English as a Foreign*. Graduate School: Srinakharinwirot University.

Thongket N. (2022). *Active learning management by using documents Learn about the roles and responsibilities of a good citizen. Social studies learning group Religion and culture.* Retrieved December 25, 2023, from https://www.kroobannok.com/ boardview.php?bid=184372&bcat_id=16.

Plianpran N. (2015). Learning English Vocabulary with Games Performed by Prathonsuksa-6 StudentsatWat Toongnoi School in Kuiburi District, Prachuap Khiri Khan Province. *Master of Arts Thesis in English.* Graduate School: Phetchaburi Rajabhat University.

Yotsilp S. (2022). Game-based learning of English vocabulary for mathayomsuksa 1 students of Luang Pu Srichan Vannabho Charity school, Loei province. *Integrated Social Science Journal, Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University*. 2(5), 9-15.

Sujira Chanthra S. (2023). *The 11th national academic conference of 2019. "The study of English vocabulary achievement by using games of Prathomsuksa 2 students at Kamphaeng Phet province".* (3rd ed). Kamphaeng Phet: Kamphaeng Phet University.

Kwangsawat T. (2016). *200 Teaching English activities.* (2nd ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Press.

การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

The Promoting on Personnel Development of School under the Jurisdiction of Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2

แสงดาว คงนาวัง
Saengdown Khongnawung
วิทยาลัยพิชญบัณฑิต
Pitchayabundit College
มนูญพงศ์ ชัยพันธุ์
Manoonpong Chaiyaphan
สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ
Suvarnabhumi Institute of Technology
E-mail: sangdownkk60@gmail.com

(**Received**: July 4, 2024/ **Revised**: August 28, 2024/ **Accepted**: August 29, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 และ2) เพื่อเปรียบเทียบทรรศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามอายุ ระดับศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 357 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัย พบว่า

การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการส่งเสริมมากที่สุดคือ ด้านการศึกษาต่อ รองลงมาคือ ด้านการศึกษาดูงาน ส่วนด้านที่มีการส่งเสริมน้อยที่สุด คือ ด้านการอบรมสัมมนา

การเปรียบเทียบทรรศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามอายุ พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเปรียบเทียบทรรศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเปรียบเทียบทรรศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การ

ทำงาน พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การส่งเสริม; การพัฒนาบุคลากร; โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

Abstracts

The objectives of this research were 1) to studied the promotion of school personnel development under the jurisdiction of the Chaiyaphum Primary Education Service Area Office, Area 2 and 2) to compared the views of teachers and educational personnel towards promoting the development of school personnel under the Chaiyaphum Primary Education Service Area Office, Area 2, classified by age, education level, and work experience. The sample group consisted of 357 government teachers and educational personnel. The instrument used to collect data was a questionnaire to promote the development of school personnel under the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office, Area 2, data was analyzed by finding percentages, means, and standard deviations. and t-test

The research results found that:

Promoting the development of school personnel under the jurisdiction of the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office, Area 2, the overall level was at a moderate level. When considering each aspect, it was found that the aspect that received the most promotion was Continuing education, followed by work study. The aspect that was least promoted is training and seminars.

Comparing the views of government teachers and educational personnel towards promoting the development of school personnel under the jurisdiction of the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office, Area 2, classified by age, it was found that overall they were significantly different at the .05 level.

Comparing the views of government teachers and educational personnel towards promoting the development of school personnel under the jurisdiction of the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office, Area 2, classified by educational level, it was found that overall they were significantly different at the .05 level.

Comparing the views of government teachers and educational personnel towards promoting the development of school personnel under the jurisdiction of the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office, Area 2, classified by work experience, it was found that overall they were significantly different at the .05 level.

Keywords: promotion; Personnel development; schools under the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2

1. บทนำ

ปัจจุบันโลกกำลังดำเนินไปท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาในทุกด้านอย่างรวดเร็วที่เรียกว่าโลกยุคโลกาภิวัตน์ หรือโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตให้มีความสอดคล้องกับสภาพของโลกในศตวรรษที่ 21 อย่างแท้จริง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562: 5) การพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองอย่างรวดเร็ว ปัจจัยสำคัญคือคุณภาพบุคลากรทางการศึกษา แม้ครูจะมีความรู้ความสามารถดีเด่นเพียงใด ถ้าเวลาผ่านไปนานๆ บรรดาความรู้ความสามารถนั้นย่อมอ่อนลงเป็นธรรมดา ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานจึงมีความจำเป็นและต้องทำอย่างต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์กร เพราะวิทยาการและเทคนิคในการทำงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจนหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานก็จำเป็นจะต้องเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา จึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมด้วย (ธีระ รุญเจริญ, 2557: 7)

ประการสำคัญในปัจจุบันนี้โลกกำลังอยู่ในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคของความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้ต่างๆมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจะต้องกระทำเป็นการต่อเนื่องอย่างไม่มีวันจบสิ้น เพื่อผลงานของสถาบันเอง และเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้นๆ จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารที่จะต้องเอาใจใส่เรื่องการพัฒนาตัวบุคลากรอย่างเต็มที่ด้วย (สมาน รังสิโยกฤษณ์, 2559: 15)

ด้วยสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นดังกล่าว ทำให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาคนควบคู่กับการพัฒนาการศึกษา โดยได้กำหนดนโยบายด้านการศึกษาว่า รัฐบาลมีเจตนารมณ์ที่จะพัฒนาคนในฐานะเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาทั้งปวง โดยจะดำเนินการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู โดยจัดให้มีการกำกับดูแลพัฒนาคุณภาพมาตรฐาน และการปฏิบัติวิชาชีพตามจรรยาบรรณครู รวมทั้งพัฒนาครูประจำการ บุคลากรทางการศึกษา และองค์การวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายและแนวทางการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับรัฐบาลคือ ปฏิรูปการผลิตครูและพัฒนาครูประจำการอย่างเป็นระบบ รวมทั้งเสริมสร้างเครือข่ายทั่วประเทศ และส่งเสริมการพัฒนาครู นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการโดยคณะกรรมการข้าราชการครูได้ตระหนักถึงบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพของข้าราชการครู ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของครูในระบบการศึกษาแห่งชาติให้มีความรู้ ความสามารถมีศักยภาพและวิสัยทัศน์ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและก้าวหน้าทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงด้านวิทยาการและเทคโนโลยีของโลกเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และคุณภาพประชากรของประเทศ อันเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ จึงได้กำหนดนโยบายการพัฒนาข้าราชการครูขึ้น เพื่อเป็นกรอบเป้าหมายและมาตรการในการพัฒนาข้าราชการครู (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563: 16)

การศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่รัฐบาลให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกและต้องจัดให้อย่างทั่วถึงกับเด็กทุกคน โดยยึดหลักการว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มตาม

ศักยภาพ ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา ดังนั้นโรงเรียนประถมศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนากำลังคน การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นขั้นตอนที่สำคัญของกระบวนการบริหารงานบุคคลที่จะนำมาซึ่งประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การ หรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนของชาติ ซึ่งเจริญเติบโตเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับผู้มีหน้าที่ในการให้ความรู้ อบรมสั่งสอน คือ ครูอาจารย์ที่มีคุณภาพ การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือการพัฒนาครูอาจารย์ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโดยตรง เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ คือ ตัวนักเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560: 5)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง จึงได้นำนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมให้สถานศึกษาได้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ จึงได้กำหนดให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดทุกแห่งได้ทำการพัฒนาบุคลากรภายในสถานศึกษาตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยจะต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถมีความรู้ใหม่ ๆ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นตามไปด้วย แต่จากการศึกษาผลการดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัด พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาบางแห่งยังไม่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเท่าที่ควร โดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีบุคลากรไม่เพียงพอ มีครูไม่ครบทุกกลุ่มสาระและไม่ครบชั้นเรียน การที่จะส่งครูผู้สอนเข้ารับการอบรมตามโครงการต่าง ๆ จึงทำไม่ได้เท่าที่ควร เพราะหากส่งครูผู้สอนเข้ารับการอบรมแล้ว ก็จะไม่มีครูสอนเด็กซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาตามมาอีกมากมาย นอกจากนี้ก็ไม่สนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ เนื่องจากมีบุคลากรน้อยจะส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอน การศึกษาดูงานเพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาพัฒนางานในสถานศึกษาของตนเองนั้นก็ทำไม่ได้เท่าที่ควร เพราะขาดแคลนงบประมาณ จึงทำให้การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาไม่เกิดขึ้นเท่าที่ควร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2, 2566: 3)

ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการส่งเสริม การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลและเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อสถานศึกษาของตน ต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต

2.2 เพื่อเปรียบเทียบทรรศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตาม อายุ ระดับศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของ Likert (1976) ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก
3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย
1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

3.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร ตำราและแหล่งเรียนรู้ต่างๆ

2) เลือกแนวคิดและหลักการเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่สนใจมากำหนดเป็นเนื้อหา ตัวแปรในการวิจัย และนำมาเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม สำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3) สร้างแบบสอบถามการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

4) นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบและประเมินคุณภาพของแบบสอบถามโดยทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)และความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการของการวิจัย โดยมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

+1 คะแนน แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ
0 คะแนน ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ
-1 คะแนน แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีมีความสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ

5) นำแบบสอบถามที่ผ่านจากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์เพื่อประเมินค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการ (Content Validity) ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่า 0.67-1.00

6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาตรวจสอบแก้ไขให้เหมาะสมอีกครั้งแล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่มิใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มา

หาความเชื่อมั่น โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2555) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.823

7) ผู้วิจัยพิจารณาทบทวนข้อคำถามอีกครั้ง ก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) ทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยยื่นเสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

2) นำหนังสืออนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ยื่นเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดที่มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย พร้อมกับนำแบบสอบถามยื่นเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลตามรายการในแบบสอบถามนั้น

3) นัดหมายวัน เวลา ในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน

4) ผู้วิจัยเดินทางไปเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเองตามวันและเวลาที่นัดหมายไว้

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือที่ใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ยของความตรงเชิงเนื้อหาที่ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน แล้วคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือที่ใช้คำนวณสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างใช้การคำนวณค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ความถี่ และ ร้อยละ

3) คำนวณระดับการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์การแปลผลดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2558)

4.50-5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
3.50-4.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมาก
2.50-3.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
1.50-2.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อย
1.00-1.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

4) การคำนวณเปรียบเทียบทรรศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามกลุ่มอายุ จำนวน 2 กลุ่ม ระดับการศึกษา จำนวน 2 กลุ่ม และประสบการณ์การทำงาน จำนวน 2 กลุ่มโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

4. ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผู้วิจัยขอนำเสนอสรุปและอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีด้านที่ปฏิบัติในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการศึกษาดูงานและด้านการศึกษาต่อ ส่วนด้านอื่น ๆ มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง โดยด้านที่ปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการศึกษาต่อ รองลงมาคือ ด้านศึกษาดูงาน ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำที่สุด คือ ด้านอบรมสัมมนา ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ที่	การส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับปฏิบัติ			
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ด้านปฐมนิเทศ	2.98	0 .56	ปานกลาง	8
2	ด้านการอบรมสัมมนา	2.93	0.59	ปานกลาง	9
3	ด้านประชุมเชิงปฏิบัติการ	3.03	0.53	ปานกลาง	7
4	ด้านประชุมบุคลากรในโรงเรียน	3.10	0.54	ปานกลาง	5
5	ด้านการสอนงาน	3.11	0.56	ปานกลาง	3
6	ด้านเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	3.05	0.50	ปานกลาง	6
7	ด้านการสับเปลี่ยนหน้าที่	3.10	0.45	ปานกลาง	4
8	ด้านการศึกษาดูงาน	3.51	0.67	มาก	2
9	ด้านการศึกษาต่อ	4.26	0.42	มาก	1
	รวม	3.23	0.37	ปานกลาง	-

การเปรียบเทียบทรรศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการส่งเสริม การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ทุกด้านมีด้านมีความแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. อภิปรายผล

ผลการวิจัย การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อภิปรายผล ได้ดังนี้

1) การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในบางสถานศึกษา มีการรับโอนย้ายบุคลากรทุกปีจึงทำให้การพัฒนาไม่มีความต่อเนื่อง และประการสำคัญสถานศึกษามีภารกิจสำคัญซึ่งเป็นภารกิจในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนซึ่งในปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้เร่งรัดให้ครูได้ให้ความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาอย่างจริงจัง จึงทำให้ข้าราชการครูซึ่งเป็นครูผู้สอนอาจไม่สามารถเข้ารับการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารโรงเรียนได้ยึดถือและปฏิบัติตามนโยบายด้านการพัฒนาผู้เรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเคร่งครัด จึงได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมากกว่าการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้นจึงทำให้สภาพการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราวรรณ วาจารุพรม(2561) ที่ได้ศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อดุลย์ ศรีรักษ์ (2562) ที่ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ในด้านการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อย มี 3 ด้านได้แก่ การสัมมนาทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ ทางวิชาการและการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานส่วนกลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรที่ได้ปฏิบัติจริงทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาและอุปสรรคในเรื่องของการพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่พบว่า ขาดแคลนด้านงบประมาณ ขาดวิทยากรที่เชี่ยวชาญ ความไม่เพียงพอของกำลังคนและความไม่พร้อม ด้านอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ส่วนกลุ่มอาจารย์พบว่าขาดแคลนด้านงบประมาณ กำลังคน วิทยากรที่เชี่ยวชาญ ความไม่พร้อมเพียงของหนังสือคู่มือครูทางด้านวิชาชีพ ความไม่พร้อมด้านโรงฝึกงาน ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือต่าง ๆ และจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ด้านการศึกษาต่อ เป็นด้านที่มีการปฏิบัติสูงกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าในปัจจุบันโลกแห่งการศึกษาได้เปิดกว้างให้มีการเรียนได้อย่างเต็มที่ในทุกเวลาและทุกโอกาส ครูสามารถที่จะเลือกเรียนหรือพัฒนาตนเองได้ตามความต้องการดังนั้น จึงทำให้การพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อเป็นด้านที่มีการปฏิบัติสูงกว่าด้านอื่น

2) การเปรียบเทียบทรรศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการส่งเสริม การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามอายุพบว่า โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีภาระงานในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติและมุมมองต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันออกไป อายุที่ต่างกันอาจส่งผลให้มุมมองหรือความคิดเห็นเกิดความแตกต่างกันเนื่องจากการตัดสินใจลงความเห็นตามประสบการณ์หรือมุมมองที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารโรงเรียนซึ่งโดยปกติการมอบหมายภาระงานหรือการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะมองความเหมาะสมด้านอายุเข้ามาเกี่ยวข้องต่อการตัดสินใจส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาเสมอ ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุรพงศ์ อึ๊งโพธิ์, ชวน ภารังกูล (2562) ที่ได้ศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ราชบุรี เขต 2 ซึ่งจำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) การเปรียบเทียบทรรศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการส่งเสริม การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ประกอบด้วยบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันหลายกลุ่ม แต่ละกลุ่มก็มีความคิดในการที่จะพัฒนาตนเองแตกต่างกัน บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีซึ่งได้แก่ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท หรือระดับปริญญาเอก ต่างก็ได้รับการศึกษาพัฒนาตนเองในระดับสูงมาแล้ว ความรู้ที่ได้จากการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีทำให้บุคลากรเหล่านั้นเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ค่อนข้างสูงส่วนบุคลากรที่มีความรู้ตั้งแต่ละระดับปริญญาตรีลงมาเป็นผู้ที่ได้รับความรู้มาในระดับหนึ่งเท่านั้น ทักษะบางได้อาจจะได้รับมายังไม่มากพอ ไม่มั่นใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบจึงต้องการพัฒนาตนเองเป็นอย่างมาก จึงทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของแตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธิพร เพชรจันทร์ (2563) ที่ได้ศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัยสรุปว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีการดำเนินการอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

4) การเปรียบเทียบทรรศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการส่งเสริม การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่สร้างความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ประสบการณ์ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรได้เรียนรู้ถึงแนวทางในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี นับว่าประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยจะได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ทั้ง ด้านการอบรมสัมมนา ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการประชุมบุคลากรในโรงเรียน ด้านการสอนงาน ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการสับเปลี่ยนหน้าที่ และด้านการศึกษาดูงาน น้อยกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า ได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ดังกล่าวมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย จึงทำให้ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันต่อสภาพการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานการวิจัยของ สุรพงศ์ อึ้งโพธิ์, ชวน ภารังกูล (2562) ที่ได้ศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ซึ่งจำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยครั้งนี้องค์ความรู้ที่ได้คือ การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการอบรมสัมมนา ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการประชุมบุคลากรในโรงเรียน ด้านการสอนงาน ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการสับเปลี่ยนหน้าที่ ด้านการศึกษาดูงานและด้านการศึกษาต่อดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน

7. ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบประเด็นที่น่าสนใจ ผู้วิจัยจึงนำมาเสนอแนะสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องดังนี้

7.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1) จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้บริหารควรมีการติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรมทุกครั้งเป็นข้อที่มีการปฏิบัติต่ำที่สุด ในด้านปฐมนิเทศผู้บริหารสถานศึกษาควรติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรมทุกครั้ง

2) จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ควรนำผลที่ได้จากการอบรมสัมมนามานำเสนอให้กับผู้ร่วมงานในโรงเรียนเพื่อใช้ประโยชน์ในงาน เป็นข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด ด้านการอบรมสัมมนา สถานศึกษาควรนำผลที่ได้จากการอบรมสัมมนามานำเสนอให้กับผู้ร่วมงานในโรงเรียนเพื่อใช้ประโยชน์ในงาน

3) จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ควรมีการเตรียมการก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นข้อที่มีการปฏิบัติต่ำที่สุด ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ สถานศึกษาควรมีการเตรียมการก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ เช่น สถานที่ วิทยากรและอุปกรณ์ต่างๆ

7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

2) ควรมีการศึกษา รูปแบบความร่วมมือในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

3) ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

8. เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *แผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อการศึกษา พ.ศ.2563 - 2565*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.2563. สืบค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2564, จาก https://moe360.blog.com.

ธีระ รุญเจริญ. (2557). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซเปอร์เน็ท.

บุญชม ศรีสะอาด. (2558). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพมหานคร: สุริยาสาส์น.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2555). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์ทรวิโรฒ.

ยุทธิพร เพชรจันทร์. (2563). แนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

วราวรรณ วาจารุพรม. (2561). การศึกษาสภาพปัญหาความต้องการและแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

สมาน รังสิโยกฤษณ์. (2559). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: อักษรสารการพิมพ์.

สุรพงศ์ อึ้งโพธิ์, ชวน ภารังกูล. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*. 10(1), 266-286.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566*. ชัยภูมิ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *การขับเคลื่อนการศึกษามัธยมศึกษาไทย 4.0 เพื่อการมีงานทำแห่งศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *แนวทางการดำเนินงานขององค์คณะบุคคลและการมีส่วนร่วม*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

อดุลย์ ศรีรักษ์. (2562). ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ภาษาอังกฤษ

Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office, Area 2. (2023). *Fiscal year action plan. 2023*. Chaiyaphum : Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2.

Ministry of Education. (2020). *Digital Action Plan for Education 2020 - 2022*. Bangkok: Information and Communication Technology Center.2020. Retrieved on 25 June 2021, from https://moe360.blog.com.

Office of the Basic Education Commission. (2017). *Driving Thai secondary education 4.0. For employment in the 21st century*. Bangkok: Agricultural Cooperative Assembly Press Thailand.

Office of the Basic Education Commission. (2019). *Guidelines for the operation of the body of persons and Participation.* Bangkok: Office of the Basic Education Commission.

Phetchan Y. (2020). Guidelines for personnel development in basic educational institutions Under the jurisdiction of the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office, Area 3. *Master of Education Thesis*. Educational Administration field: Nakhon Si Thammarat Rajabhat University.

Rangsiyokrit S. (2016). *Personnel management.* Bangkok: Aksornsan Printing.

Runcharoen T. (2014). *School administration in the era of educational reform*. Bangkok : Expert Net.

Srirak A. (2019). Opinions of administrators regarding personnel development in affiliated colleges Office of the Vocational Education Commission. *Master of Education Thesis*. Faculty of Education: Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University.

Srisa-at B. (2015). *Preliminary research*. Bangkok: Suriyasan.

Thaweerat P. (2012). *Research methods in behavioral and social sciences.* Bangkok: Testing Bureau Education and Psychology Srinakharinwirot University.

Ungpho S and Parangkul C. (2019). The role of school administrators in promoting student-centered learning in educational institutions under the Ratchaburi Primary Educational Service Area Office, Area 2. *Social Science Journal Research.* 10(1), 266-286.

Wacharuprom W. (2018). Study of problems, needs and guidelines for personnel development in educational institutions. Under the jurisdiction of the Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office, Area 2. *Master of Education Thesis, Educational Administration*. Graduate School: Kamphaeng Phet Rajabhat University.

การพัฒนาหนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ (E-book) วิชาสังคมศึกษา เรื่องภูมิภาคของไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนสมุทรมณีรัตน์

Development of a Book Created from a Computer (E-book) in Social Studies About the Regions of Thailand for Grade 5 Students at Smude Maniratana School

ฉัตรชัย บุญสุวรรณ
Chatchai Boonsuwan
อภิชา แดงจำรูญ
Apicha Dangjamroon
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Faculty of Education,RamkhamhaengUniversity, Thailand.
E-mail: 6412440015@rumail.ru.ac.th

(**Received**: June 17, 2024/ **Revised**: August 28, 2024/ **Accepted**: August 29, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวเพื่อ 1) พัฒนาหนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ (E-book) เรื่อง ภูมิภาคของไทย ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง ภูมิภาคของไทย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่เรียนด้วยหนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์กับนักเรียนที่เรียนด้วยรูปแบบปกติ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาศึกษาปีที่ 5 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 ของ โรงเรียนสมุทรมณีรัตน์ และโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตท่าฉลอม ซึ่งมาจากการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) โดยวิธีจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) หนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เรื่องภูมิภาคของไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 6 เล่ม มีประสิทธิภาพเท่ากับ 80.88/81.33 เป็นไปตามเกณฑ์ 80/80 2) แผนการจัดการเรียนการสอนด้วยหนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เรื่องภูมิภาคของไทย จำนวน 6 แผน เวลา 12 ชั่วโมง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมเท่ากับ 4.25 3) แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน E1 /E2 และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาประสิทธิภาพหนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ (E-book) เรื่องภูมิภาคของไทย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีประสิทธิภาพ 80.88/81.33 เป็นไปตามเกณฑ์ 80/80

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง ภูมิภาคของไทย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่เรียนด้วยที่เรียนด้วยหนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ (E-book) สูงกว่านักเรียนที่เรียนด้วยรูปแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: หนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์; ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน; ภูมิภาคไทย

Abstract

The aims of this research were 1) To develop a book created from a computer program on the topic of regions of Thailand efficiency criteria of 80/80 criteria 2) Comparison of learning achievement in the subject Regions of Thailand of grade 5 students together with a book created from a computer program and students who study with a normal format. The samples were grade 5 students in the second semester academic year 2023 at Smude Maniratana School. and schools in the Saha Group, Tha Chalom Campus by sample random sampling by drawing lots. The instruments used for this study included 1) the book created from a computer program About the regions of Thailand for grade 5 students, 6 volumes, the efficiency was 80.88/81.33, meeting the criteria of 80/80. 2) Teaching plans with a book created from a computer program on the topic of Thai regions 6 plans, time 12 hours, with an average appropriateness of 4.25 3) The achievement test Satisfaction rating. The statistics used in the research were mean ($\overline{X}$), standard deviation (SD.), determination of the efficiency E1/E2, and hypothesis testing using t-test (Pair)

The findings of research results ware as follows :

1) A study of the effectiveness of electronic books on the topic of regions of Thailand for grade 5 students were 80.88/81.33 which higher than the efficiency criterion 80/80

2) The academic achievement of students after learning with a book created from a computer program (E-books) was higher than students learning with a normal format at the statistical significant .05.

Keywords: The book created from a computer; The academic achievement; Thailand region

1. บทนำ

ในปัจจุบันเทคโนโลยี ได้พัฒนาก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ ๆ หลากหลายมากขึ้น ส่งผลทำให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ และในด้านการศึกษามีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรม มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในรายวิชามากขึ้น และนำไปสู่ผู้สอนนำเทคนิควิธีการสอน สื่อนวัตกรรม และอุปกรณ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้มีความสะดวกและง่ายขึ้น ช่วยให้การจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมในชั้นเรียน มีความทันสมัย ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ขณะเดียวกันผู้เรียนสามารถที่จะเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น รวดเร็ว ส่งผลให้เกิดทักษะและความรู้ควบคู่กันไป สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 9 มาตราที่ 66 ได้กล่าวว่า ผู้เรียนได้รับสิทธิในการพัฒนาตามศักยภาพของตนเองในการใช้เทคโนโลยี เพื่อใช้ในการศึกษาเล่าเรียนในโอกาสแรกที่ทำได้ เพื่อให้มีทักษะและความรู้เพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553: 7)

การออกแบบบทเรียนที่ความสำคัญกับผู้เรียนให้โอกาสผู้เรียนเป็นผู้ดูแลลำดับการเรียนด้วยตนเอง

จะช่วยให้เกิดเกิดจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์ในการเรียนรู้หนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เป็นการพัฒนารูปแบบของหนังสือ ที่มีลักษณะเป็นหนังสือที่สามารถอ่านเนื้อหาผ่านทางหน้าจอคอมพิวเตอร์ทั้งในรูปแบบออฟไลน์และรูปแบบออนไลน์ (ไพฑูรย์ ศรีฟ้า, 2551) สามารถนำเสนอข้อมูลได้ทั้งภาพนิ่ง ข้อความ หรือภาพที่สามารถเคลื่อนไหวและเสียงโดยไม่จำกัดว่าจะเป็นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบใด (ปิลันธนา สงวนบุญญพงษ์, 2542: 12) การอ่านหนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์นั้น สามารถเพิ่มขนาดข้อความให้มีความชัดเจนได้ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับผู้เรียนที่มีปัญหาสายตา สามารถลดค่าใช้จ่ายในการสร้างเอกสารเป็นกระดาษ ผู้เรียนยังเปิดผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น สมาร์ทโฟน อีกประการหนึ่งที่สำคัญก็คือ หนังสืออิเล็กทรอนิกส์สามารถปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัยได้ลอดเวลา ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้จะไม่มีในหนังสือธรรมดาทั่วไปส่งผลให้ผู้เรียนสนใจในการเรียน มีความรู้และทักษะมากยิ่งขึ้น สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

การจัดการเรียนการสอนในรายวิชาสังคมศึกษาที่ผ่านมา ขาดทักษะการคิดวิเคราะห์ และการเชื่อมโยงความรู้ เนื่องจากไม่ได้พัฒนาสื่อการสอนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสื่อการสอนนับว่าเป็นสิ่งที่มีบทบาทอย่างมากในการเรียนการสอน สื่อเป็นตัวกลางที่จะช่วยในการสื่อสารระหว่างผู้สอนและผู้เรียนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้นักเรียนเกิดความ เข้าใจในความหมายของบทเรียนได้ตรงกับที่ผู้สอนต้องการ สื่อเป็นทรัพยากรที่สามารถเอื้ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ จะเห็นได้จากการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอน ที่นำสื่อการสอนและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และวิธีหนึ่งที่สามารถทำได้คือ การรู้จักคิดสร้างสรรค์นำเอาเทคโนโลยีมาปรับใช้ให้ เหมาะสมกับจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

ดังนั้น การพัฒนาหนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เรื่องภูมิภาคของไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนสมุทรมณีรัตน์ เพื่อพัฒนาหนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยหนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ประกอบด้วย ข้อความ ภาพนิ่ง ภาพที่เคลื่อนไหวผ่านคอมพิวเตอร์ โดยเชื่อมโยงข้อมูลให้สัมพันธ์กับเนื้อหา มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่จะทำให้แก้ไขปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาสาระในรายวิชาได้ดีขึ้น อีกทั้งผู้เรียนเกิดทักษะการปฏิบัติในการการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น เกิดความสนใจในการค้นคว้าด้วยตนเอง ตามศักยภาพของของตนเอง อีกทั้งสนับสนุนให้ผู้เรียนได้ใช้เทคโนโลยีในศึกษาค้นคว้าการเรียนรู้มากขึ้น เป็นการใช้เทคโนโลยีร่วมกับการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด และทำให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยใช้ในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและใช้อ่านทบทวนนอกเวลาเรียน ที่เป็นเอกสารทางเลือก ในการใช้สื่อนวัตกรรมประกอบการจัดการเรียนการสอนสำหรับครูผู้สอนที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนเนื้อหาสาระในบทเรียนอื่นๆ ต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อพัฒนาหนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เรื่อง ภูมิภาคของไทย ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80

2.2 เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง ภูมิภาคของไทย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่หนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ (E-book) กับนักเรียนที่เรียนด้วยรูปแบบปกติ

3. วิธีดำเนินวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยรูปแบบการวิจัยแบบกึ่งทดลอง(Quasi-Experimental Research) โดยกำหนดระเบียบวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวนนักเรียนทั้งหมด 136 คน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 ของ โรงเรียนสมุทรมณีรัตน์ และโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตท่าฉลอม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักเรียน ชั้นประถมศึกษาศึกษาปีที่ 5 ของ โรงเรียนสมุทรมณีรัตน์ และโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตท่าฉลอม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งมาจากการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) โดยวิธีจับฉลาก ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 2 ห้องเรียน มีนักเรียน 50 คน โดยแบ่งนักเรียนเป็นกลุ่มทดลองที่เรียนด้วยหนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ (E-book) จำนวน 25 คน และกลุ่มควบคุมเรียนด้วยรูปแบบปกติจำนวน 25 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) แบบประเมินความสอดคล้องเพื่อใช้สอบถามผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2) แผนการจัดการเรียนการสอนด้วยหนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เรื่อง ภูมิภาคของไทย

3) หนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์เรื่องภูมิภาคของไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

4) แบบประเมินคุณภาพหนังสือหนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์

5) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง ภูมิภาคของไทย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนสมุทรมณีรัตน์ ซึ่งเป็นแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ รวม 30 คะแนน

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษาก่อนเรียน เรื่องภูมิภาคของไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 30 ข้อไปทดสอบกับนักเรียนทั้งสองกลุ่มคือกลุ่มทดลองที่สอนโดยใช้หนังสือหนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์และกลุ่มควบคุมที่สอนแบบปกติโดยใช้เวลาในการทำแบบทดสอบเป็นเวลา 60 นาที

ดำเนินการทดลองตามแผนการจัดการเรียนรู้จำนวน 12 แผน คือกลุ่มทดลองที่สอนโดยใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์และกลุ่มควบคุมที่เรียนแบบปกติโดยใช้เวลาเรียนแผนการจัดการเรียนรู้ละ 60 นาที

นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษาหลังเรียน เรื่องภูมิภาคของไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 30 ข้อไปทดสอบกับนักเรียนทั้งสองกลุ่มคือกลุ่มทดลองที่สอนโดยใช้หนังสือหนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์และกลุ่มควบคุมที่สอนแบบปกติโดยใช้เวลาในการทำแบบทดสอบเป็นเวลา 60 นาที

นำข้อมูลที่ได้จากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษา ก่อนและหลังเรียนเรื่องภูมิภาคของไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของหนังสือหนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ วิชาสังคมศึกษา เรื่องภูมิภาคของไทย ใช้สูตรดัชนีความสอดคล้อง(Index of Item Objective Congruence: IOC)

วิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแผนการจัดการเรียนรู้วิชาสังคมศึกษา เรื่องภูมิภาคของไทย ที่สอนโดยใช้หนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ใช้สูตรดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC)

วิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแผนการจัดการเรียนรู้วิชาสังคมศึกษา เรื่องภูมิภาคของไทย ที่สอนโดยใช้การสอนแบบปกติใช้สูตรดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC)

วิเคราะห์หาประสิทธิภาพของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษา เรื่องภูมิภาคของไทย ดังนี้

1) วิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์การเรียนรู้(Index of Item Objective Congruence: IOC)

2) วิเคราะห์หาค่าความยากง่าย (p) และค่าอำนาจจำแนก(r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้สูตร KR-20วิเคราะห์หาประสิทธิภาพของหนังสือหนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ วิชาสังคมศึกษา เรื่องภูมิภาคของไทย ตามเกณฑ์ที่80/80 โดยใช้สูตร (E1 /E2)

3.5 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการจัดการเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้หนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เรื่อง ภูมิภาคของไทย จำนวน 12 แผน ใช้เวลาเรียน 12 ชั่วโมงหลังจากดำเนินการจัดการเรียนการสอนเสร็จสิ้นแล้ว ให้นักเรียนทำแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาสังคมศึกษา เรื่อง ภูมิภาคของไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติ

กลุ่มควบคุม ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ดำเนินการจัดการเรียนการสอน เรื่อง ภูมิภาคของไทย โดยใช้รูปแบบการ จัดการเรียนรู้แบบปกติ จำนวน 12 แผน ใช้เวลาเรียน 12 ชั่วโมง

2. หลังจากดำเนินการจัดการเรียนการสอนเสร็จสิ้นแล้ว ให้นักเรียนทำแบบทดสอบ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาสังคมศึกษา เรื่อง ภูมิภาคของไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้แบบทดสอบชุดเดียวกับกลุ่มทดลอง จากนั้นนำผลที่ได้จากข้อมาวิเคราะห์ทางสถิติ

4. ผลการวิจัย

4.1 เพื่อพัฒนาหนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เรื่อง ภูมิภาคของไทย ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลการหาประสิทธิภาพของหนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เรื่อง ภูมิภาคของไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนสมุทรมณีรัตน์

การทดลอง	จำนวนนักเรียน (คน)	คะแนนระหว่างเรียน 50		คะแนนทดสอบหลังเรียน 30		ค่าประสิทธิภาพ E_1/E_2
		คะแนน	ร้อยละ E1	คะแนน	ร้อยละ E2	
รายบุคคล	3	122	81.33	74	82.22	81.33/82.22
กลุ่มย่อย	9	368	81.78	224	82.96	81.78/82.96
ภาคสนาม	25	1011	80.88	610	81.33	80.88/81.33

จากตาราง 1 พบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลการหาประสิทธิภาพของหนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เรื่อง ภูมิภาคของไทย สาระที่ 5 ภูมิศาสตร์ (สังคมศึกษา) ของนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 5 หาค่าประสิทธิภาพระหว่างเรียน (E1) มีค่าเท่ากับ 80.88 และหาค่าประสิทธิภาพทดสอบหลังเรียน (E2) มีค่าเท่ากับ 81.33 แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพของหนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เรื่อง ภูมิภาคของไทย มีประสิทธิภาพ 80.88/81.33 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 80/80

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

นักเรียน	จำนวน	คะแนนเต็ม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	Sig.
กลุ่มทดลอง	25	30	14.56	2.92	.022	.000*
กลุ่มควบคุม	25	30	13.32	2.17		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม พบว่า คะแนนก่อนเรียนของกลุ่มทดลอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 14.56 คะแนนก่อนเรียนของกลุ่มควบคุม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 13.32 และเมื่อเปรียบเทียบ จากการทดสอบค่า t (t=.022,p=.000) พบว่า คะแนนก่อนเรียนของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างเรียนหลังเรียนของกลุ่มทดลอง

นักเรียน	จำนวน	คะแนนเต็ม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	Sig.
กลุ่มทดลอง	25	30	26.32	1.55	6.500	.000*
กลุ่มควบคุม	25	30	22.76	2.26		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม พบว่า คะแนนหลังเรียนของกลุ่มทดลอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 26.32 คะแนนหลังเรียนของกลุ่มควบคุม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 22.76 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. อภิปรายผล

1. ผลการหาประสิทธิภาพของหนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ (E-book) เรื่อง ภูมิภาคของไทย ตามกระบวนการในการหาประสิทธิภาพของหนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของหนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เรื่อง ภูมิภาคของไทย มีประสิทธิภาพเท่ากับ 80.88/81.33 เป็นไปตามเกณฑ์ 80/80 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า หนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทั้ง 6 เล่ม มีการออกแบบและพัฒนาอย่างน่าสนใจ มีการวางรูปแบบเล่าเป็นเรื่องราว เนื้อหาในแต่ละเรื่องมีความต่อเนื่องกันเข้าใจง่าย ใช้ภาษาเหมาะสมกับวัยนักเรียน ตัวอักษรมีสีสันเหมาะกับนักเรียน ใช้ตัวละครการ์ตูนที่ทันสมัยเป็นที่ชื่นชอบและรู้จักกันทุกคน จากการสังเกตความชื่นชอบของนักเรียนหลังได้เรียนด้วยหนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เล่มที่ 1-6 นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน และประสบความสำเร็จในการเรียนรู้

สอดคล้องกับ กรรณิการ์ กลับสกุล (2560) ได้ทำการวิจัย พัฒนาหนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เรื่องกฎหมายในชีวิตประจำวัน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนนวมินทราชินูทิศตรีวิทยา พุทธมณฑล ผลการวิจัยพบว่า หนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ มีประสิทธิภาพเท่ากับ 80.12/86.13 ซึ่งมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ 80/80 ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เนื่องจากหนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ผู้วิจัย สร้างขึ้น ได้พัฒนาอย่างเป็นระบบตามขั้นตอนการพัฒนา ได้มีการสัมภาษณ์เก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา และด้านหนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ทั้งในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา มีการทดลองและปรับปรุง โดยคำนึงถึงความรู้พื้นฐานและความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการประเมินหนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ในลักษณะกลุ่มย่อย เพื่อปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนกร สมใจหวัง (2558) ได้ทำการวิจัยพัฒนาหนังสือการ์ตูนอิเล็กทรอนิกส์บนแท็บเล็ต เรื่อง ความรู้สู่อาเซียน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 พบว่าประสิทธิภาพของหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ มีค่าเท่ากับ 80.54/80.60 เป็นไปตามเกณฑ์ 80/80 เนื่องจากได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการออกแบบหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสบการณ์มีความรู้ความสามารถ ให้คำแนะนำในเรื่องของเนื้อหา และเทคนิควิธีการสร้างให้ดึงดูดความสนใจของนักเรียน เรียบเรียงเนื้อหาน่าสนใจ มีประโยชน์และเข้าใจง่าย มีภาพประกอบที่สอดคล้องกับเนื้อหา สีและขนาดตัวอักษรเหมาะสม สวยงาม ดึงดูดความสนใจทำให้นักเรียนเกิดความสนุกสนานและได้รับความรู้

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง ภูมิภาคของไทย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่เรียนด้วยที่เรียนด้วยหนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ (E-book) พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูงกว่านักเรียนที่เรียนด้วยรูปแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เป็นเพราะว่าหนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เรื่อง ภูมิภาคของไทย ออกแบบและพัฒนาอย่างน่าสนใจ เข้าถึงช่วงวัยของนักเรียน รูปภาพสีสันสวยงาม ดึงดูดความสนใจของนักเรียน มีการอธิบายเนื้อหาให้เข้าใจง่าย ยกตัวอย่างให้นักเรียนเห็นอย่างชัดเจนประกอบกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ มีกิจกรรมที่หลากหลาย ส่งผลให้นักเรียนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แววไว ไล จำปาศักดิ์ (2560) การพัฒนาหนังสือที่สร้าง

ขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เรื่อง ลักษณะนาม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านชายเคือง ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่เรียนด้วยหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง ลักษณะนาม กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เนื่องจากเป็นสื่อการสอนที่มีการออกแบบที่น่าสนใจ มีเนื้อหาที่ไม่ซับซ้อนเข้าใจง่าย มีสีสันสวยงาม ภาพเข้ากับเรื่อง มีตขนาดตัวอักษรที่เหมาะสมต่อผู้เรียนทำให้ผู้เรียนเอาใจใส่ต่อการเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ กรรณิการ์ กลับสกุล (2560) พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหลังเรียนด้วยหนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สูงกว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ กำหนดไว้ เนื่องจากการอธิบายเนื้อหาให้เข้าใจง่าย ยกตัวอย่างให้นักเรียนเห็นอย่างชัดเจน ทั้งในรูปแบบของวิดีโอและกรณีศึกษาที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถมองเห็นเป็นรูปธรรมได้ และช่วยให้ผู้เรียนสามารถย้อนกลับเพื่อทบทวนหากไม่เข้าใจ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เนื้อหาในหนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ มีความน่าสนใจมากกว่าการเรียนในหนังสือและภาพประกอบช่วยเสริมสร้างความเข้าใจในบทเรียน

6. องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการสร้างและพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ดังนี้



7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) โรงเรียนควรส่งเสริมให้มีการจัดทำหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-book) มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและรายวิชาอื่น ๆ

2) การจัดทำหนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ควรนำเสนอเนื้อหาที่เป็นเรื่องราวผ่านตัวละคร หรือ ตัวการ์ตูนที่เป็นที่นิยมหรือรู้จักโดยทั่วไป โดยเนื้อหาและภาษาเข้าใจง่าย เหมาะสมกับวัยและความสามารถของนักเรียน ส่งผลให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่สนใจในการเรียนและสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น

7.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาการใช้หนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ที่มีต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2) ควรศึกษาเชิงเปรียบเทียบประสิทธิผลการใช้หนังสือที่สร้างขึ้นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์เป็นสื่อการจัดการเรียนรู้กับสื่อสิ่งพิมพ์สำหรับนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

8. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กระทรวงศึกษาธิการ.(2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

กรรณิการ์ กลับสกุล. (2560). การพัฒนาหนังสืออิเล็กทรอนิกส์เรื่อง กฎหมายในชีวิตประจำวันสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปิลันธนา สงวนบุญญพงษ์. (2542). การพัฒนาและหาประสิทธิภาพหนังสืออิเล็กทรอนิกส์แบบสื่อประสม เรื่อง สื่อสิ่งพิมพ์เพื่อการประชาสัมพันธ์. *วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีเทคนิคศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ไพฑูรย์ ศรีฟ้า. (2551). *E-BOOK หนังสือพูดได้*. กรุงเทพมหานคร: ฐานบุ๊ค.

ทัศนกร สมใจหวัง. (2558). การพัฒนาหนังสืออิเล็กทรอนิกส์บนแท็บแล็บ เรื่องความรู้สู่อาเซียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

แววไวไล จำปาศักดิ์. (2560). การพัฒนาหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ เรื่องลักษณนาม สำหรับนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยี และสื่อสารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ภาษาอังกฤษ

Champasak, Waewilai. (B.E.2017) Development of electronic books Classifier matters for students Grade 3. *Master of Education Thesis Department of Educational Technology and Communication.* Graduate School: Naresuan University.

Klabsaklu, Kannika. (B.E. 2017). The development of electronic books on the law in every day life of matthayom 1 students nawamintharachinuthit satriwitthaya putthamonthon school. *Master's Thesis Department of Educational Technology*. Graduate School: Silpakorn University.

Ministry of Education.(2010). *Basic Education Core Curriculum, B.E. 2008*. 3rd printing. Bangkok: Chamchum Printing House. Agricultural cooperative of Thailand limited.

Sa-nguanboonyaphong Pilanthana. (1999). Development and efficiency of electronic books Compound media about printed media for public relations. *Thesis M.Ed. Technology technical studies.* Graduate School: King Mongkut's Institute of Technology North Bangkok.

Somjaiwang, Tatsanakorn (B.E. 2015).Development Electronic books on the tablet Knowledge to ASEAN for Prathomsuksa 2 students. *Master's Thesis Department of Educational Technology*. Graduate School: Silpakorn University.

Srifa, Paithune. (B.E. 2551). *E-book, Talking Book.* Bangkok: Than Books.

ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสงขลา

The 21st-Century Administrative Skills of School Administrators under the Songkhla Provincial Office of Learning Encouragement

ชวลิต ไชยประเสริฐ
Chawalit Chaiprasoet
นวรัตน์ ไวชมภู
Navarat Waichompu
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
Hatyai University
E-mail: chawalit.cha049@hu.ac.th

(**Received**: June 11, 2024/ **Revised**: August 28, 2024/ **Accepted**: August 29, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะพื้นที่ของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power ได้กลุ่มตัวอย่าง 252 คน และทำการสุ่มอย่างง่าย ตามสัดส่วนลักษณะพื้นที่ของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.985 สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที อิสระและสถิติทดสอบเอฟ

ผลการวิจัย พบว่า:

1. ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะพื้นที่ของสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .01 และ .01

3. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสงขลา มีประเด็นสำคัญ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกลทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน มีความรู้ ความสามารถ มีนโยบายที่ชัดเจน เป็นต้น 2) ควรคำนึงถึงความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม นำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาโดยสร้างฉันทามติร่วมกับชุมชน เป็นต้น3) ควรจัดแบ่งหมวดการทำงานให้ตรงกับ ความถนัด หรือความสามารถ และกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรได้อย่างชัดเจนเป็นระบบ เป็นต้น 4) ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ นำเทคโนโลยีมาใช้จัดการเรียนการสอน เป็นต้น 5) ควรมีความเมตตา เสียสละ ยอมรับฟังความคิดเห็นจากคนอื่น เป็นต้น

คำสำคัญ: ทักษะการบริหารงาน; ศตวรรษที่ 21; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to study and compare the 21st-century administrative skills of school administrators under the Songkhla Provincial Office of Learning Encouragement classified by gender, work experience, and the characteristics of the areas of the schools. The sample size, determined using the G* Power program, consisted of 252 teachers and educational personnel. Then, they were selected through simple random sampling based on the proportion of area characteristics of schools. The instrument used was a 5-level rating scale questionnaire with content validity values ranging from 0.67 to 1.00, and reliability values equal to 0.985. The statistics used included percentages, mean, standard deviation, independent t-test statistics, and F-test statistics.

The research found that:

1. Overall, the 21st-century administrative skills of school administrators under the Songkhla Provincial Office of Learning Encouragement were at a high level.

2. Overall, the comparison of the 21st-century administrative skills of school administrators under the Songkhla Provincial Office of Learning Encouragement when classified by gender, work experience, and the area characteristics of schools showed statistically significant differences at the .05, .01, and .01 levels.

3. The results of analyzing the recommendations and guidelines for developing the 21st-century administrative skills of school administrators under the Songkhla Provincial Office of Learning Encouragement included the following important issues: 1) The school administrators should have a broad vision to keep up with changes in the present era. They should also have knowledge, abilities, clear policies, etc., 2) The school administrators should consider equality when treating subordinates, involve the community in determining strategies for driving the schools by building consensus with the community, etc., 3) The school administrators should divide work into categories to match the personnel's aptitudes or abilities and define the roles and responsibilities of personnel clearly and systematically etc., 4) The school administrators should promote and support classroom management that facilitates learning, use technologies to organize teaching and learning, etc., 5) The school administrators should be merciful, self-sacrificing, accept others' opinions, etc.

Keywords: Administrative Skills; 21st Century; Administrators

1.บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ได้กำหนดบทบัญญัติเกี่ยวกับแนวนโยบายในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงไว้อย่างชัดเจน โดยให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปยังกรมส่งเสริมการเรียนรู้และสถานศึกษาโดยตรง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น รัฐจึงต้องจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อให้ประชากรมีความรู้ ความสามารถ อ่าน ออกเขียนได้ คิดคำนวณได้ รู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งเป็นยุคเทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก และส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน ซึ่งบุคคลสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีทักษะการเป็นผู้นำที่มีคุณภาพและมีการวางแผนการบริหารอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาครูผู้สอนและผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว การศึกษาภายใต้ยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปการศึกษารอบที่ 2 ในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการปฏิรูปการศึกษาในระดับโลกที่มุ่งเน้นปฏิรูปการเรียน เน้นครูเป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพโดยยึดหลักสำคัญ คือ ให้นักเรียนได้เรียนรู้ในสภาพจริง ซึ่งทำให้นักเรียนได้รับประสบการณ์ตรงจากการลงมือปฏิบัติ รัฐบาลจึงมุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลักสามประการ คือ พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษาภายใต้กรอบแนวทาง การปฏิรูปการศึกษา 4 ประการ ได้แก่ พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ซึ่งในทุกมิตินั้นจะมีความสอดรับสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุผลของการปฏิรูปการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553: 4)

โลกในศตวรรษที่ 21 ได้มีการเปลี่ยนแปลงจากยุคอุตสาหกรรมเข้าสู่ยุคสารสนเทศ (Information Age) โดยใช้ความรู้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและพัฒนานวัตกรรม ทางเทคโนโลยีในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ทั้งในด้านอุตสาหกรรมการใช้ชีวิตของคน ในสังคมยุคใหม่ สิ่งแวดล้อมที่มีความหลากหลายในมิติทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้เกิดโอกาสและกับคุกคามขึ้น ซึ่งประเทศไทยต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว (มหาวิทยาลัยมหิดล, ออนไลน์, 2560) จากข้อมูลของสำนักสถิติแรงงานสหรัฐอเมริกา (Bureau of Labor Statistics) ระบุว่าบุคคลที่มีความรู้ทักษะ และประสบการณ์ในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้เท่านั้นจึงจะประสบผลสำเร็จ ส่วนผู้ที่ไม่พยายามเรียนรู้วิทยาการใหม่ๆ ก็จะต้องจมปลักอยู่กับงานที่ไร้ฝีมือและได้รับผลตอบแทนต่ำ ดังนั้น ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จึงกลายเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับพลเมือง ที่ต้องการความอยู่รอดในโลกปัจจุบัน (สำนักสถิติแรงงานสหรัฐอเมริกา. อ้างถึงใน วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอธิป จิตตฤกษ์, 2556: 1)

สถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพได้มากน้อยเพียงใดนั้น ไม่เพียงแต่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชาและริเริ่มงานต่างๆ ของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามนโยบาย ผู้บริหารต้องเป็นบุคลากรหลักในการประสานสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้ภารกิจต่างๆ สามารถดำเนินไปตามวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษามากที่สุด อาจกล่าวได้ว่า

คุณภาพการศึกษาจะบังเกิดผลดีหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการบริหารงานของผู้บริหารเป็นสำคัญ ผู้บริหารจะต้องมีสมรรถภาพการบริหารงาน คือ ทักษะในการบริหารงาน ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารงาน เนื่องจากสถานศึกษาเป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาความสำเร็จของผู้บริหาร สามารถพิจารณาได้จากประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในสถานศึกษา ดังนั้น องค์ประกอบของความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารประการหนึ่ง ได้แก่ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเกิดจากการนำความรู้ความชำนาญมาดำเนินการจนทำให้เกิดประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในอนาคต โดยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุดตามความสนใจและความถนัดของตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ที่มองกว้าง คิดไกล ใฝ่สูง มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะสูง คือมีความรู้ความสามารถมีทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จและต้องได้รับการพัฒนาและการเสริมสร้างสมรรถนะอยู่เสมอ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะจะเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจชัดเจน มีทักษะและความสามารถในการประยุกต์ศาสตร์อย่างมีศิลป์ ผลของการมีสมรรถนะจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานและส่งผลช่วยสร้างความสำเร็จในระดับองค์กร ซึ่งทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 นั้น เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาทักษะในด้านการจัดการสถานศึกษาและการบริหารตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ นักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังเช่น แนวคิดของวิจารณ์ พานิช (2553) กล่าวว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) ด้านชีวิตและการทำงาน 2) ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว 3) ด้านการริเริ่ม สร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง 4) ด้านทักษะทางสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม 5) ด้านการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต และความรับผิดชอบเชื่อถือได้ 6) ด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ และแนวคิดของวรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และ อธิป จิตตฤกษ์ (2556) ได้กล่าวถึงทักษะที่จำเป็นหรับศตวรรษที่ 21 มีอยู่ด้วยกัน 3 ประการ 1) ทักษะชีวิตและการทำงาน 2) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี 3) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม เป็นต้น

การที่ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสงขลา จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่กำหนดไว้ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผลในศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดตามที่กล่าวไว้ข้างต้นนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาย่อมมีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในยุคศตวรรษที่ 21 อยู่แล้ว ซึ่งปัจจุบันสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสงขลา มีทั้งหมด 16 อำเภอ มีพื้นที่ดูแลรับผิดชอบแบ่งเป็น 3 เขตพื้นที่ ได้แก่ 1. พื้นที่ทั่วไป จำนวน 11 อำเภอ 2. พื้นที่ชายแดนภาคใต้ จำนวน 4 อำเภอ 3. พื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ จำนวน 1 อำเภอ และมีห้องเรียนอยู่ทุกตำบล จำนวนทั้งสิ้น 127 ตำบล สำหรับพื้นที่ชายแดน 4 อำเภอนั้น จะเน้นจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมพหุวัฒนธรรม ซึ่งประกอบด้วยพี่น้องไทยพุทธ ไทยมุสลิมอยู่ร่วมกัน จะเน้นจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง เน้นความรัก ความสามัคคีปรองดอง ลดความเหลื่อมล้ำในชุมชนท้องถิ่น ส่วนพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ และเป็นด่านชายแดนไทย-มาเลเซีย จะเน้นฝึกฝนประชาชนให้พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน ส่วนการฝึกอาชีพจะเน้นเรื่องการสื่อสารกับชาวต่างประเทศ เช่น อินโดนีเซีย สิงคโปร์ ฯลฯ พื้นที่ทั่วไปที่เหลืออีก 11 อำเภอนั้น มีสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย โซนด้านบนของจังหวัดสงขลาอยู่ติดกับทะเลสาบสงขลา-อ่าวไทย มีทรัพยากรทางทะเลที่อุดมสมบูรณ์ ส่วนอำเภอหาดใหญ่ จัดอยู่ในกลุ่มพื้นที่เศรษฐกิจก็มีเป้าหมายที่หลากหลาย ต้องจัดการศึกษาให้ตอบโจทย์ความต้องการของชุมชนท้องถิ่นนั้นๆ ผู้บริหารสถาน

ศึกษาจึงต้องมีทักษะในการบริหารให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ดังกล่าว ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสงขลา โดยมุ่งหวังว่าองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพของการทำงานในศตวรรษที่ 21 สามารถรองรับกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน อีกทั้งผู้บริหารระดับสูงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มขีดความสามารถทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอีกทั้งยังเป็นการช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาให้สูงยิ่งขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสงขลา

2.2 เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะพื้นที่ของสถานศึกษา

2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสงขลา

3. วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2566 จำนวน 426 คน แบ่งออกเป็น พื้นที่ทั่วไป 243 คน พื้นที่ชายแดนภาคใต้ 158 คน และพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ 25 คน (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา,2566 : ออนไลน์)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2566 ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power Analysis (Faul, Erdfelder, et aL, 2007) ใช้ Test family เลือก F-test, Statistical test เลือก ANOVA: Fixed effect, omnibus, one-way เลือก Type of power analysis เป็น A priori: Compute required sample size-given α, power, and effect size โดยกำหนดค่าอิทธิพลขนาดกลาง (Effect size) = 0.25 ค่าความคลาดเคลื่อน (Alpha) = .05 และค่า Power = 0.95 ตัวแปรอิสระ (Number of Groups) 3 ตัวแปร ได้กลุ่มตัวอย่าง 252 คน และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ลักษณะพื้นที่ของสถานศึกษา

3.2 เครื่องมือในการวิจัย

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะพื้นที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check – List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสงขลา ซึ่งกำหนดค่าคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบของเบสท์และคาห์น (Best and Kahn) โดยให้คะแนนแต่ละข้อดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550 น. 7)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 มีลักษณะเป็นการตอบแบบปลายเปิด (Open Ended) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะและแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสงขลาของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย

2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้พัฒนาขึ้นสร้างเป็นแบบสอบถามออนไลน์ด้วย Google Forms แล้วส่งแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความร่วมมือไปยังครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสงขลา

3) กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามออนไลน์ด้วย Google Forms โดยวางแผนการเก็บแบบสอบถามในเดือน มีนาคม 2567 ได้รับการตอบรับกลับคืนมา 252 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ประกอบด้วย พื้นที่ทั่วไป 144 คน พื้นที่ชายแดนภาคใต้ 94 คน และพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ 14 คน

4) นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล แยกข้อมูลและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วทำการบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผลค่าสถิติ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยอาศัยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนที่สำคัญดังต่อไปนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะพื้นที่ของสถานศึกษา โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางและอธิบายใต้ตาราง

2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสงขลา โดยการหา ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนนดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550: 77)

3) วิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) สองกลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent-Samples t-test)

4) วิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสงขลา ตามประสบการณ์ในการทำงาน และจำแนกตามลักษณะพื้นที่ของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใช้วิธีการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe' Method)

5) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาจัดหมวดหมู่ของความคิดเห็นแล้วนำเสนอแบบความเรียงตามประเด่นที่ศึกษา

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 สถิติพื้นฐาน

1) ร้อยละ (%)

2) ค่าเฉลี่ย ( )

3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1) Independent t-test

2) F-test (one way ANOVA)

3.5.3 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1)ค่าความตรงเชิงเนื้อหา(Validity)โดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item - Objective Congruence : IOC)

2)ค่าความเชื่อมั่น(Reliability)ของแบบสอบถามโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

4. สรุปผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสงขลา แสดงผลดังตารางที่ 1 -2

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ ในการทำงานและลักษณะพื้นที่ของสถานศึกษา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อมูลทั่วไป	n = 252	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	122	48.41
หญิง	130	51.59
รวม	**252**	**100**
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี	59	23.41
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5- 10 ปี	68	26.98
ระยะเวลาในการปฏิบัติมากกว่า 10 ปี	125	49.60
รวม	**252**	**100**
ลักษณะพื้นที่ของสถานศึกษา		
พื้นที่ทั่วไป	144	57.14
พื้นที่ชายแดนภาคใต้	94	37.30
พื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ	14	5.56
รวม	**252**	**100**

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 252 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 130 คน คิดเป็นร้อยละ 51.59 เพศชาย 122 คน คิดเป็นร้อยละ 48.41 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติมากกว่า 10 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 49.60 รองลงมาคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5- 10 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 26.95 รองลงมาคือระยะเวลา ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 23.41 ลักษณะพื้นที่ของสถานศึกษา ส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่ทั่วไป จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 รองลงมาคือ พื้นที่ชายแดนภาคใต้คิดเป็นร้อยละ 37.30 และพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสงขลา

การวิเคราะห์ข้อมูลทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสงขลา สรุปเป็นรายด้านละภาพรวม ได้แก่ ทักษะด้านชีวิตและการทำงาน ทักษะด้านสังคมและวัฒนธรรมข้ามชาติ ทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี และทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ผลการวิเคราะห์เป็นไปตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวม

ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 252			
	$\bar{X}$	SD	ลำดับที่	ระดับ
1. ทักษะด้านชีวิตและการทำงาน	3.57	0.84	1	มาก
2. ทักษะด้านสังคมและวัฒนธรรมข้ามชาติ	3.51	0.83	4	มาก
3. ทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง	3.55	0.85	2	มาก
4. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี	3.52	0.88	3	มาก
5. ทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ	3.46	0.84	5	ปานกลาง
รวม	3.52	0.85		มาก

จากตารางที่ 5 พบว่าทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.52, SD=0.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านชีวิตและการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.57, SD=0.84) รองลงมาคือ ทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง ($\overline{X}$ = 3.55, SD=0.85) รองลงมาคือ ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ($\overline{X}$ = 3.52, SD=0.88) และทักษะด้านสังคมและวัฒนธรรมข้ามชาติ ($\overline{X}$ = 3.51, SD=0.83) ส่วนทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.46, SD=0.84) เป็นลำดับที่ต่ำที่สุด

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะพื้นที่ของสถานศึกษา แสดงผลดังตารางที่ 3-5

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม

การเรียนรู้จังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามเพศ

ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ				t	p
	หญิง		ชาย			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ทักษะด้านชีวิตและการทำงาน	3.57	0.84	3.56	0.83	-3.22**	0.01
2. ทักษะด้านสังคมและวัฒนธรรมข้ามชาติ	3.51	0.83	3.50	0.83	-2.48**	0.01
3. ทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง	3.55	0.85	3.54	0.84	-2.53**	0.01
4. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี	3.52	0.89	3.52	0.88	-2.82**	0.01
5. ทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ	3.46	0.84	3.45	0.84	-1.93*	0.05
รวม	**3.52**	**0.85**	**3.52**	**0.84**	**-2.60**	**0.02***

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งเพศหญิงและเพศชาย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสงขลา มีทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริม

การเรียนรู้จังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน					
	น้อยกว่า 5 ปี		5- 10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. ทักษะด้านชีวิตและการทำงาน	3.56	0.83	3.56	0.83	3.56	0.83
2. ทักษะด้านสังคมและวัฒนธรรมข้ามชาติ	3.50	0.83	3.50	0.83	3.50	0.83
3. ทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง	3.54	0.84	3.54	0.84	3.53	0.84
4. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี	3.51	0.88	3.52	0.88	3.51	0.88
5. ทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ	3.45	0.84	3.45	0.84	3.44	0.83
รวม	**3.51**	**0.85**	**3.52**	**0.85**	**3.51**	**0.84**

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 - 10 ปี มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี

ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันจะมีทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe' Method)

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม

การเรียนรู้จังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามลักษณะพื้นที่ของสถานศึกษา

ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21	ลักษณะพื้นที่ของสถานศึกษา					
	ทั่วไป		ชายแดนภาคใต้		เขตเศรษฐกิจพิเศษ	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. ทักษะด้านชีวิตและการทำงาน	3.57	0.84	3.55	0.83	3.50	0.79
2. ทักษะด้านสังคมและวัฒนธรรมข้ามชาติ	3.51	0.83	3.49	0.83	3.45	0.81
3. ทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง	3.55	0.85	3.53	0.84	3.48	0.81
4. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี	3.52	0.88	3.51	0.88	3.48	0.83
5. ทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ	3.46	0.84	3.44	0.83	3.40	0.78
รวม	**3.52**	**0.85**	**3.50**	**0.84**	**3.46**	**0.80**

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในลักษณะพื้นที่ทั่วไปมีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในลักษณะพื้นที่ชายแดนภาคใต้ และลักษณะพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสงขลา

การวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสงขลา ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาจัดหมวดหมู่ของความคิดเห็นแล้วนำเสนอแบบความเรียงตามประเด่นที่ศึกษา ดังนี้

1) ทักษะด้านชีวิตและการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกลทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีความรู้ ความสามารถ มีนโยบายที่ประจักษ์ชัดเจน มีระเบียบแบบแผนการปกครองโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

2) ทักษะด้านสังคมและวัฒนธรรมข้ามชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม นำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาโดยสร้างความร่วมมือร่วมกับชุมชน ควรมีทักษะเกี่ยวกับภาษามลายู ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน หรือภาษาอื่นๆ เนื่องจากบางพื้นที่มีความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรม

3) ด้านเศรษฐกิจและสังคม ทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง ผู้บริหารสถาน

ศึกษาควรจัดแบ่งหมวดการทำงานให้ตรงกับ ความถนัด หรือความสามารถ และกำหนดบทบาทหน้าที่ให้กับบุคลากรได้อย่างชัดเจนเป็นระบบ ไม่ควรยืดหยุ่นเกินไป และเข้มงวดเกินไป

4) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ นำเทคโนโลยีมาใช้จัดการเรียนการสอน การประชาสัมพันธ์องค์กร และนำวิจัยมาใช้ในการแก้ปัญหาในชั้นเรียน

5) ทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเมตตา ความเสียสละ ยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น มีคุณธรรม จริยธรรม ในการบริหารองค์กรให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

5. อภิปรายผล

จากการศึกษา ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสงขลา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในการได้มาซึ่งตำแหน่งผู้บริหารนั้น คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการและผู้อำนวยการสถานศึกษาอย่างรัดกุมเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา และมีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้แก่ การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ซึ่งต้องมีความเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะสูงคือ มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จและต้องได้รับการพัฒนา และการเสริมสร้างสมรรถนะอยู่เสมอ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะจะเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจชัดเจน มีทักษะและความสามารถในการประยุกต์ศาสตร์อย่างมีศิลป์ ซึ่งแนวโน้มหรือผลของการมีสมรรถนะจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานและส่งผลช่วยสร้างความสำเร็จในระดับองค์กรและการบริหารตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรซึ่งประกอบด้วยทักษะด้านชีวิตและการทำงาน ด้านสังคมและวัฒนธรรมข้ามชาติ ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง ด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี และด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ อีกทั้งยังมีการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาจากหน่วยงานการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้ผู้บริหารสามารถจัดการศึกษาเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติโดยกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ นโยบายในการดำเนินงานอย่างชัดเจน ใช้หลักการกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม และยังมีความเป็นผู้นำสามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษาและแนะนำ การดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแก้ไขข้อขัดแย้ง มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ควรให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษา การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะการจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้ ต้องอาศัยความรู้ความสามารถความเข้าใจในหลักการบริหาร กระบวนการบริหาร และทักษะการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของทักษะการบริหารที่จำเป็นต้องอาศัยความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินกิจกรรมตามนโยบายหรือภารกิจในด้านต่างๆ ของผู้บริหารที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นตัวแปรสำคัญที่จะสร้างสรรค์งานในองค์กรให้เกิดคุณภาพภายใต้ระบบการบริหารจัดการของสถานศึกษานั้นๆ อย่างมีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผล เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้วยเหตุนี้ทำให้ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสงขลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวัลลิภา พูลศิริ (2562) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับสุดารัตน์ เหมาะสมาน (2561) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะพื้นที่ของสถานศึกษา

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสงขลาที่มีเพศต่างกัน มีทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมแตกต่างกัน จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีเสรีภาพในการพัฒนาศักยภาพตนเอง การแสวงหาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานไม่เหมือนกัน มีอำนาจหน้าที่และลักษณะ ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ทุกคนมีอิสระในการปฏิบัติงานโดยไม่ขึ้นอยู่กับเพศ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดโครงสร้างระบบงานตามบริบทและวัฒนธรรมขององค์กรแตกต่างกันไป อาจทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอติกาญจน์ ศรีสังข์ (2564) ได้ศึกษาทักษะการบริหารงานในศดวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกขา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ และขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสงขลาที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมแตกต่างกัน จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเมื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหารแล้ว ก็จะได้รับการพัฒนาทักษะทางการบริหาร เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง มีการอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงานการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ตลอดจนการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการบริหารงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานจึงมีผลต่อทักษะดังกล่าว ประกอบกับการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต้องทำงานและแก้ไขปัญหาร่วมกันโดยทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจะต้องรับทราบหลักในการบริหารที่ยึดหลักการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์แตกต่างกันอาจมองไปในทิศทางที่ไม่เหมือนกันเสมอไป ในปัจจุบันที่เป็นสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงและสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษารวมถึงผู้บริหารหน่วยงานต่างๆ ไม่สามารถหยุดพัฒนาตนเองได้หากแต่ต้องเร่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความพร้อมให้กับตนเองและองค์กรของตนที่จะรับมือกับความเปลี่ยนแปลงหรือผลกระทบต่างๆ ที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ในอนาคต เนื่องจากสังคมมีความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและรวดเร็วทั้งยังมีกระแส

ไหลเวียนของข้อมูลข่าวสาร อิทธิพลของเศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง นวัตกรรมใหม่และความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีรวมถึงกระแสวัฒนธรรมที่หลากหลายที่ล้วนแล้วแต่ส่งผลต่อการบริหารจัดการหน่วยงานต่างๆ ทั้งสิ้น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจึงจำเป็นต้องมีทักษะที่หลากหลายเพื่อพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ จึงชี้ให้เห็นว่าถึงแม้ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ก็ย่อมมีทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันสอดคล้องกับวริศรา บุญธรรม (2560) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุดารัตน์ เหมาะสมาน (2561) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสงขลาที่มีลักษณะพื้นที่ต่างกัน มีทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกัน จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากลักษณะพื้นที่ที่ต่างกัน สถานศึกษาบางแห่งไม่มีผู้บริหาร ต้องใช้ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอื่นหรือให้ข้าราชการครูรักษาในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ค่อยได้มีโอกาสพบปะพูดคุยกับบริหารสถานศึกษามากนัก โดยเฉพาะในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ที่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับการเดินทาง ต่างจากพื้นที่ทั่วไปและพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษที่สามารถเข้าถึงผู้บริหารสถานศึกษาได้โดยง่าย พื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะที่หลากหลายทางด้านภาษาและวัฒนธรรมควบคู่กัน สถานศึกษาบางแห่งมีบุคลากรไม่เพียงพอ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 อย่างเต็มศักยภาพ เพราะไม่มีผู้ปฏิบัติงานแทน ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างไปของสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญส่ง กรุงชาลี (2562) ได้ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 ผลการวิจัย พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 05 สอดคล้องกับงานวิจัยของสุดารัตน์ เหมาะสมาน (2561) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองผล การวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของวัลลิภา พูลศิริ (2562) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. องค์ความรู้ใหม่

1) ทักษะด้านชีวิตและการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกลทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน มีความรู้ ความสามารถ มีนโยบายที่ชัดเจน มีระเบียบแบบแผนการปกครองโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

2) ทักษะด้านสังคมและวัฒนธรรมข้ามชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม นำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาโดยสร้างฉันทามติร่วมกับชุมชน ควรมีทักษะเกี่ยวกับภาษามลายู ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน หรือภาษาอื่นๆ เนื่องจากบางพื้นที่มีความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรม

3) ด้านเศรษฐกิจและสังคม ทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดแบ่งหมวดการทำงานให้ตรงกับ ความถนัด หรือความสามารถ และกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรได้อย่างชัดเจนเป็นระบบ ไม่ควรยืดหยุ่นเกินไป หรือเข้มงวดเกินไป

4) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ นำเทคโนโลยีมาใช้จัดการเรียนการสอน การประชาสัมพันธ์องค์กร และนำวิจัยมาใช้ในการแก้ปัญหาในชั้นเรียน

5) ทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเมตตา ความเสียสละ ยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น มีคุณธรรม จริยธรรม ในการบริหารองค์กรให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

7. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

7.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) จากผลการวิจัยทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสงขลา พบว่า ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความพร้อมทั้งด้านคุณลักษณะ ที่โดดเด่น มีทักษะทางปัญญาระดับสูง และการบริหารจัดการแนวใหม่ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ต้องมีเจตคติที่ดีเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ ความคาดหวังสูง มุ่งสร้างความสำเร็จและมีจิตเชิงสร้างสรรค์ ตลอดจนการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์การนวัตกรรมยุคใหม่ ทั้งนี้ ควรพัฒนาผู้บริหารในด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรยอมรับในความแตกต่างระดับบุคคลของผู้ร่วมงาน การทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยการกระตุ้นจูงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในความสามารถที่แตกต่างกัน เพื่อก้าวทันสู่สังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

2) จากผลการวิจัยทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสงขลา พบว่า ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา รายข้อผู้

บริหารสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมในพื้นที่ไม่เอื้ออำนวยให้การสื่อสารโดยใช้ภาษาอังกฤษให้เป็นไปอย่างอัตโนมัติ และขาดสถานการณ์ที่มาบีบบังคับให้จำเป็นจะต้องใช้ภาษาอังกฤษ จึงเป็นอีกเหตุผลสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาในการสื่อสารภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน กรมส่งเสริมการเรียนรู้ควรมีการจัดอบรมหรือสัมมนาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นการอบรมอย่างต่อเนื่องกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน และมีช่วงระยะเวลาให้ได้มีกิจกรรมการสอบวัดระดับก่อนเข้ารับการอบรมและหลังการอบรม โดยเริ่มจากการรับองค์ความรู้ การแบ่งกลุ่ม ตามระดับความสามารถ เพื่ออภิปรายแลกเปลี่ยนและการฝึกทักษะการทดสอบและวัดผลตลอดจนการนิเทศติดตามผลในระยะยาว นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้มีการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญ ในการพัฒนาความสามารถทางภาษาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยสร้างกลุ่ม Line หรือ Facebook เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้แลกเปลี่ยนความรู้หรืออัพเดทความรู้ใหม่ๆ ระหว่างกัน ตลอดจนการจัด ส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ เพื่อสอดคล้องรับกับพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566

7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อสอดรับกับพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566

2) ควรมีการศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน

8. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: วี อินเตอร์ พริ้นท์.

บุญส่ง กรุงชาลี. (2562). ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอธิป จิตตฤกษ์. (2556). *ทักษะแห่งอนาคตใหม่* : การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: โอเพ่นเวิลด์.

วริศรา บุญธรรม. (2560). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

วิจารณ์ พานิช. (2553). *ผู้บริหารองค์กรอัจฉริยะฉบับนักปฏิบัติ.* กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์ พลับลิชชิ่ง.

วัลลิภา พูลศิริ. (2562). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553.* กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสงขลา.(2557). *ข้อมูลบุคลากร*. สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน 2566, จาก http://sk.nfe.go.th/sknfe/index.php?name=news2&file=readnews &id=28.

สุดารัตน์ เหมาะสมาน. (2561). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อติกาญจน์ ศรีสังข์. (2564). ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ภาษาอังกฤษ

Boontham W. (2017). Study of Management Skills of Basic Education Administrators in Rayong, Chanthaburi, and Trat Provinces. *Master's Thesis, M.Ed. (Educational Administration)*. Graduate School: Rambhai Barni Rajabhat University.

Hemasaman S. (2018). Study of Management Skills of Basic Education Administrators under Rayong Primary Educational Service Area Office. *Master's Thesis, M.Ed. (Educational Administration).* Graduate School: Rambhai Barni Rajabhat University.

Krungchalee B. (2019). Study of 21st Century Management Skills of Basic Education Administrators under Surin Primary Educational Service Area Office 3. *Master's Thesis, M.Ed. (Educational Administration).* Graduate School: Buriram Rajabhat University.

Office of the National Education Commission. (2010). *National Education Act B.E. 2542 and Amendments. 3rd Edition. B.E. 2553*. Bangkok: Office of the Prime Minister.

Panich V. (2010). *Intelligent Organization Managers: A Practitioner's Handbook*. Bangkok: Amarin Printing and Publishing.

Poolsiri W. (2019). Study of Management Skills of School Administrators under Secondary Educational Service Area Office 17. *Master's Thesis, M.Ed. (Educational Administration).* Graduate School: Rambhai Barni Rajabhat University.

Sincharu T. (2007). *Research and Statistical Data Analysis with SPSS*. (7 th ed.). Bangkok: V Inter Print.

Songkhla Provincial Learning Promotion Office. (2014). *Personnel Information.* (Online). Retrieved from:http://sk.nfe.go.th/sknfe/index.php?name=news2&file=readnews&id=28. September 4, 2023.

Srisang A. (2021). 21st Century Management Skills of School Administrators as Perceived by Teachers under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office. *Master's Thesis, M.Ed. (Educational Administration).* Rambhai Barni Rajabhat University.

Wongkitrungrueng V. and Jittakrek A. (2013). *Skills for a New Future: Education for the 21st Century*. Bangkok: Open World.

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วน ตำบลหนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

Management according to the principles of good governance of the subdistrict administrative organization, Nong Kom Ko, Mueang Nong Khai District, Nong Khai Province

จิดาภา วิเศษศิริ
Jidapa wisessiri
สุปัน สมสาร์
Supan Somsa
วิทยาลัยพิชญบัณฑิต
Pitchayabundit Colleag, Thailand
E-Mail: jidapawisessiri@gmail.com

(**Received**: June 12, 2024/ **Revised**: June 21, 2024/ **Accepted**: August 29, 2024)

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล 2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน และ 3. เพื่อเสนอทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากประชากร จำนวน 7,462 คน โดยใช้สูตรของทาโร่ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 380 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและสัมภาษณ์ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.67-1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .857 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติค่าร้อยละค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการปฏิบัติงานการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตดต่างกัน 3. ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลเห็นว่าการสร้างธรรมาภิบาลภายในองค์กรนั้นควรได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นคณะผู้บริหาร บุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานชุมชน และประชาชนทั่วไป และมุ่งเน้นให้ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารบ้านเมืองให้เกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

คำสำคัญ: การบริหาร; หลักธรรมาภิบาล; องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstracts

This research article aims to: 1. Study governance according to the principles of moral governance. 2. Compare governance according to different personal characteristics. 3. Examine governance according to the moral principles of the sub-district administration organization of Nongkomko, Mueang Nong Khai District, Nong Khai Province. The research employs both quantitative and qualitative approaches, selecting a sample group from a population of 7,462 individuals, using Taro Yamane's formula, resulting in a sample size of 380 people. Data collection methods include questionnaires and interviews. Content validity ranges from 0.67 to 1.00, with a reliability coefficient of .857. Data analysis involves statistical techniques such as percentages, means, standard deviations, t-tests, and F-tests.

The research findings are as follows: 1. Overall, the level of adherence to moral governance principles in administrative work is high. 2. When comparing governance according to different personal characteristics, respondents with varying personal characteristics showed no significant differences in their opinions. 3. Recommendations for governance according to moral principles suggest that establishing moral governance within an organization should involve cooperation from all parties, including management, internal staff, community leaders, and the general public. Emphasis should be placed on involving the public in local governance to achieve effective and impactful results.

Keywords: Administration; Good governance; Subdistrict Administrative Organization

1. บทนำ

แนวคิดเรื่องการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีนั้น (Good governance) ถือได้ว่าเป็นแนวความคิดของธนาคารโลก (World Bank) ที่เป็นแนวคิดในการพัฒนาบ้านเมืองให้ก้าวหน้า ถูกนำมาใช้ในการกำหนดหรือออกนโยบายการให้กู้เงินกับประเทศในซีกโลกใต้ตั้งแต่ช่วงปีทศวรรษที่ 1980 เพื่อแก้ไขปัญหาเรื่องการบริหารงานที่ไร้ประสิทธิภาพและการทุจริตคอรัปชั่นในการบริหารประเทศของรัฐบาลในส่วนของประเทศที่กำลังพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศในแถบลาตินอเมริกา และแอฟริกาที่มีปัญหาในด้านการบริหาร ซึ่งปัญหาที่กล่าวมาคือเกิดปัญหากู้เงินจากธนาคารโลกไปแล้วแต่ไม่สามารถหาเงินมาชำระคืนได้ สำหรับประเทศไทยแนวความคิดนี้ได้ถูกนำมาใช้หลังวิกฤตทางเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา เนื่องจากในหนังสือแสดงเจตจำนงกู้เงินจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund (IMF)) ระบุว่ารัฐบาลไทยจะต้องให้คำมั่นว่า จะนำหลักการสร้างธรรมาภิบาลที่ดีมาใช้ในการบริหาร เพื่อให้เกิดการบริหารภาครัฐได้อย่างถูกต้องและโปร่งใส ซึ่งแสดงให้เห็นว่าวิกฤติเศรษฐกิจที่ผ่านมาที่เกิดขึ้นในประเทศไทยส่วนหนึ่งเกิดจากรัฐบาลไร้ประสิทธิภาพในการบริหารและจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Bad governance) ดังนั้นภาครัฐบาลไทยในช่วงนั้นจึงได้นำแนวคิดเรื่อง (Good governance) มาใช้ในระบบราชการไทย โดยในช่วงแรกใช้คำว่า “ระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี” เพื่อให้ประชาชนและคนทั่วไปเข้าใจความหมายได้ง่ายขึ้น และเพื่อให้มีการบริหารบ้านเมืองและ

สังคมที่ดีเกิดขึ้นทั้งในทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็น ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนมาใช้คำว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประชนต่อประชนและการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน (สุพจน์ ทรายแก้ว, 2553: 107)

รัฐธรรมนูญฉบับปี พ.ศ. 2550 สิ้นสุดลง แต่การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลยังคงดำเนินการต่อไป โดยรัฐบาลจะมีหน้าที่ในการบริหารประเทศและต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงานตามหลักธรรมภิบาลเพื่อการบริหารที่ถูกต้อง จนกระทั่งเมื่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับปี พ.ศ. 2560 ได้มีการบังคับใช้เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลก็ยังคงเป็นหลักการที่มีสำคัญต่อการบริหารจัดการประเทศ โดยหลักธรรมาภิบาลได้ถูกกำหนดไว้ในหมวด 6 ตามแนวนโยบายแห่งรัฐ อันเป็นข้อกำหนดให้รัฐพึงจะต้องปฏิบัติเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาประเทศ ซึ่งในมาตรา 65 ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติไว้ว่า “รัฐพึงต้องจัดให้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติเพื่อเป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักการบริหารงานตามธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบและแบบแผนในการดำเนินการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและการบูรณาการเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว คือการบริการต้องห่างไกลการทุจริต

การจัดทำการกำหนดเป้าหมาย ระยะเวลาที่จะบรรลุเป้าหมายและสาระที่พึงมีในยุทธศาสตร์ชาติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ ทั้งนี้กฎหมายดังกล่าวต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนทุกภาคส่วนอย่างทั่วถึงด้วย ในส่วนของภาครัฐเองต่างก็ต้องอยู่ภายใต้แนวทางการจัดระเบียบเพื่อให้สังคมของประเทศสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข รวมถึงตั้งอยู่บนความถูกต้องและเป็นธรรมตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 หรือหลักการธรรมาภิบาล (good governance) ซึ่งประกอบด้วย 6 หลัก คือ ธรรมมาภิบาลในหลักนิติธรรม ธรรมมาภิบาลในหลักคุณธรรม ธรรมมาภิบาลในหลักหลักความโปร่งใส ธรรมมาภิบาลในหลักการมีส่วนร่วม ธรรมมาภิบาลในหลักความรับผิดชอบ และธรรมมาภิบาลในหลักความคุ้มค่า ซึ่งจะเป็นหลักการขั้นพื้นฐานที่สามารถช่วยลดบรรเทา และแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้โดยเฉพาะปัญหาฉ้อราษฎรบังหลวง ซึ่งหากในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีปัญหาเหล่านั้นก็จะช่วยสร้างคุณค่าและจิตสำนึกทางปัญญาวัฒนธรรม และจริยธรรมทั้งด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมือง ทำให้มีสังคมมีความเป็นธรรมและมีความโปร่งใส เป็นที่รับการยอมรับและเชื่อถือ โดยจะเป็นภูมิคุ้มกันที่ทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและเกิดเสถียรภาพในสังคม โดยหากสังคมมีความปลอดภัยจากปัญหาฉ้อราษฎรบังหลวง สังคมสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุขและประชาชนจะมีคุณภาพชีวิตที่ดี (อรทัย ทวีระวงษ์, 2557: 2-4)

ปัญหาบริบทดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่นได้ ในหมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้หลักการของการเป็นรัฐเดี่ยวตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 1 ของรัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวดนี้บัญญัติขึ้นเพื่อให้สามารถจัดการปกครองส่วนท้องถิ่นได้ โดยกำหนดให้การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเป็นไปตามหลักแห่งการปกครองตนเอง มีความโปร่งใส่ และเป็นไปตาม เจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการได้มาซึ่งสมาชิกสภาท้องถิ่นและ ผู้บริหารท้องถิ่น กำหนดกลไกให้ประชาชนเสนอความต้องการและตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นได้ พร้อมทั้งกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจในการให้บริการประชาชนและ จัดกิจกรรมสาธารณะต่างๆ มีรายได้เป็นของตนเอง และมีอิสระในการบริหารงานต่างๆ โดยจะต้องรายงานผล การดำเนินงานให้ประชาชนทราบ พร้อมทั้งกำหนดให้ การบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไป ตามระบบคุณธรรม (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ, 2565)

ผู้วิจัยในฐานะเป็นประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลหนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ได้เห็นถึงปัญหาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย จึงสนใจทำการวิจัย การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย เพราะจะช่วยให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังทำให้พนักงานทุกคนมีความสุขในการทำงาน และยังช่วยสร้างขวัญ และกำลังใจที่ดี พร้อมปฏิบัติหน้าที่ตามที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งจะส่งผลดีโดยรวมกับการดำเนินงานให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้อีกในอนาคต

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ

2.3 เพื่อเสนอแนวทางเสริมสร้างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบการวิจัยเชิงปริมาณ จากแบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพประกอบการสัมภาษณ์ จำนวน 380 คนมีวิธีการดำเนินดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ประชากรที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไปที่อาศัยในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย 11 หมู่บ้าน จำนวนประชากร 7,462 คน (ข้อมูลพื้นฐานประชากร. 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง จากจำนวนประชากรที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไปที่อาศัยในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มประชากรด้วยการใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับ ความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 380 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย โดยการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม 4 ข้อ โดยสอบถาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ โดยเป็นแบบปลายปิด (Close ended question) ให้เลือกตอบในช่องที่กำหนด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย มีทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า จำนวน 41 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถาม จะมีคำตอบให้เลือกโดยใช้มาตรฐานวัดแบบลิเคิร์ทซึ่งมี 5 ระดับ มากที่สุดไปหาน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย โดยเป็นแบบคำถามปลายเปิด

3.3 การสร้างเครื่องมือ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย จากนั้นมากำหนดกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามและเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่สร้างเรียบร้อยแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบเนื้อหาว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.67-1.00 และความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ เอลฟาของครอนบาค มีค่าเท่ากับ 0.857

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยพิชญบัณฑิต เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไปที่อาศัยในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

3.4.2 การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย จังหวัดหนองบัวลำภูด้วยตนเอง

3.4.3 การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 380 ชุด และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบคำถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา คือค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน คือค่าสถิติทดสอบ t-test และค่าสถิติทดสอบ F-test

การวิจัยเรื่องนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 โดยมีหลักการพื้นฐาน 6 ด้าน

4. ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ( ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติงานการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การ

บริหารส่วนตำบล หนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ภาพรวม

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับการปฏิบัติงาน	
	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านหลักนิติธรรม	3.90	0.44
2. ด้านหลักคุณธรรม	3.62	0.37
3. ด้านหลักความโปร่งใส	2.80	0.32
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	3.96	0.42
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	3.80	0.46
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	3.31	0.21
รวม	**3.56**	**0.17**

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติงานการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากมี ($\bar{X}$ = 3.56) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่ให้ความเห็นของการปฏิบัติด้านหลักการมีส่วนร่วมมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.96) รองลงมาคือด้านหลักนิติธรรม ($\bar{X}$ = 3.90) ด้านหลักความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 3.80) ด้านหลักคุณธรรม ($\bar{X}$ = 3.62) ด้านหลักความคุ้มค่า ($\bar{X}$ = 3.31) และน้อยที่สุดคือหลักความโปร่งใส ($\bar{X}$ = 2.80)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ

ตารางที่ 2 แสงผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลป่าไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ที่จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล	เพศชาย		เพศหญิง		t	sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านหลักนิติธรรม	3.70	0.70	3.60	0.70	1.315	.189
2. ด้านหลักคุณธรรม	3.06	0.71	3.05	0.71	.072	.942
3. ด้านหลักความโปร่งใส	3.09	0.93	3.08	0.98	.080	.936
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	3.90	0.83	3.81	0.83	1.121	.263
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	3.19	0.61	3.23	0.61	-.691	.490
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	3.51	1.04	3.49	1.02	.253	.801
โดยภาพรวม	**3.41**	**0.54**	**3.38**	**0.53**	**.564**	**.573**

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ที่จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแล้วพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงผลเปรียบเทียบความระดับการปฏิบัติงานการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ที่จำแนกตาม อายุโดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
1. ด้านหลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.119	3	.040	.079	.971
	ภายในกลุ่ม	188.982	376	.503		
	รวม	189.102	379			
2. ด้านหลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.316	3	.439	.854	.465
	ภายในกลุ่ม	193.064	376	.513		
	รวม	194.380	379			
3. ด้านหลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	1.665	3	.555	.602	.614
	ภายในกลุ่ม	346.453	376	.921		
	รวม	348.118	379			
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	1.288	3	.429	.616	.605
	ภายในกลุ่ม	262.221	376	.697		
	รวม	263.509	379			
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.222	3	.407	1.080	.357
	ภายในกลุ่ม	141.778	376	.377		
	รวม	143.000	379			
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	1.361	3	.454	.423	.737
	ภายในกลุ่ม	403.665	376	1.074		
	รวม	405.025	379			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.630	3	.210	.719	.541
	ภายในกลุ่ม	109.905	376	.292		
	รวม	110.535	379			

จากตารางที่ 3 พบว่า การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของระดับการปฏิบัติงานการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ที่จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมแล้วพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความระดับการปฏิบัติงานการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ที่จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
1. หลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.983	4	.746	1.502	.201
	ภายในกลุ่ม	186.119	375	.496		
	รวม	189.102	379			
2. หลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.739	4	.185	.358	.839
	ภายในกลุ่ม	193.642	375	.516		
	รวม	194.380	379			
3. หลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	3.713	4	.928	1.011	.402
	ภายในกลุ่ม	344.405	375	.918		
	รวม	348.118	379			
4. หลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	6.679	4	1.670	2.438	.057
	ภายในกลุ่ม	256.830	375	.685		
	รวม	263.509	379			
5. หลักความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.127	4	.282	.744	.562
	ภายในกลุ่ม	141.873	375	.378		
	รวม	143.000	379			
6. หลักความคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	9.368	4	2.342	2.220	.066
	ภายในกลุ่ม	395.657	375	1.055		
	รวม	405.025	379			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.007	4	.502	1.734	.142
	ภายในกลุ่ม	108.527	375	.289		
	รวม	110.535	379			

จากตารางที่ 4 พบว่า การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของระดับการปฏิบัติงานการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ที่จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแล้วพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ที่จำแนกตามอาชีพโดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
1. หลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.906	4	.227	.451	.771
	ภายในกลุ่ม	188.196	375	.502		
	รวม	189.102	379			
2. หลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.253	4	.063	.122	.975
	ภายในกลุ่ม	194.128	375	.518		
	รวม	194.380	379			
3. หลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	1.295	4	.324	.350	.844
	ภายในกลุ่ม	346.823	375	.925		
	รวม	348.118	379			
4. หลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	4.396	4	1.099	1.590	.176
	ภายในกลุ่ม	259.113	375	.691		
	รวม	263.509	379			
5. หลักความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.617	4	.154	.406	.804
	ภายในกลุ่ม	142.383	375	.380		
	รวม	143.000	379			
6. หลักความคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	4.259	4	1.065	.996	.409
	ภายในกลุ่ม	400.766	375	1.069		
	รวม	405.025	379			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.259	4	1.065	.996	.409
	ภายในกลุ่ม	400.766	375	1.069		
	รวม	405.025	379			

จากตารางที่ 5 พบว่า การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของระดับการปฏิบัติงานการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ที่จำแนกตามอาชีพ โดยภาพรวมแล้วพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางเสริมสร้างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

จากข้อคำถามแบบปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ เสริมสร้างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย จากประชากร จำนวน 7,462 คน โดยใช้สูตรของทาโร่ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 380 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทาง และเป็นข้อเสนอแนะต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ดังนี้

1. ด้านหลักนิติธรรม

ควรมีการจัดอบรมให้กับพนักงาน เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจระเบียบกฎหมาย คำสั่ง และหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่สำคัญเพิ่มมากขึ้น และที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันมี ผลให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการออกกฎบัญญัติโดยคำนึงถึง สิทธิหน้าที่ของประชาชน และมีการเผยแพร่ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง โดยควรหาแนวทาง หรือวิธีการต่างๆ ที่จะประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับรู้รับทราบข้อมูลเพื่อนำไปปฏิบัติตามในส่วนที่เกี่ยวข้องได้อย่างทั่วถึง ได้จัดให้มีการทำประชาพิจารณ์ในการออกข้อบัญญัติ อบต.ด้านต่างๆ ที่จะ มีผลบังคับใช้กับชุมชน โดยควรจะเน้นย้ำให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชนโดยแท้จริง

2. ด้านหลักคุณธรรม

ควรจะทำหน้าในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด ให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการที่ดีการบริหารงานของ อบต.ได้รับการยอมรับจากประชาชนเป็นอย่างดี โดยเฉพาะในเรื่องของการให้บริการ นอกจากจะ ให้บริการภายใน อบต.แล้ว ควรจะมีการบริการแก่ประชาชนนอกสถานที่ เพื่ออำนวยความสะดวก ให้แก่ประชาชน และยังเป็นการเข้าถึงประชาชน เพื่อรับทราบถึงสภาพปัญหาและความต้องการของ ประชาชน เพื่อจะได้ให้ความช่วยเหลือประชาชนได้อย่างถูกต้อง การจัดสรรงบประมาณของ อบต. มีความครอบคลุมทุกพื้นที่ภายในเขตตำบลหนองกอมเกาะด้วยความเป็นธรรม โดยการจัดลำดับ ความสำคัญก่อน-หลัง หรือตามความจำเป็นเร่งด่วน ในการให้บริการสาธารณะด้านต่างๆ เช่น กรณี ให้ความช่วยเหลือด้านภัยพิบัติต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับความเดือดร้อนของประชาชนโดยตรง เป็นต้น

3. ด้านหลักความโปร่งใส

ควรมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ติดตาม ตรวจสอบแผนงานโครงการต่างๆ และการใช้จ่ายงบประมาณ โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตาม ประเมินผลแผนพัฒนา อบต. ซึ่งประกอบไปด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ ตัวแทนจากภาคประชาชนที่ได้รับ การคัดเลือกจากการประชาคม เพื่อให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ให้เป็นไปตามแผนที่ตั้งไว้ ตลอดจนใช้ทรัพยากรการบริหารของท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สาธารณะสูงสุดต่อประชาชน

4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม

ควรมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการประเมินผลงานของ อบต. โดยมีการคัดเลือกตัวแทนจากประชาชน เป็นคณะกรรมการในการ เข้าร่วมตรวจติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา อบต. เพื่อจะได้รับทราบข้อเสนอแนะ เพื่อเป็น ประโยชน์ต่อการดำเนินงานของท้องถิ่น เพื่อนำไปสู่ความคุ้มค่า และประโยชน์ของประชาชน แนวทางในการคัดเลือกตัวแทนภาคประชาชนนั้น ควรมาจากเสียงประชามติส่วนใหญ่ ที่ได้จากการ ประชุมประชาคม เพื่อให้ประชาชนที่ได้รับการคัดเลือกนั้นเป็นที่ยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถ มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นและข้อซักถาม ต่างๆ โดยถือว่าประชาชนทุกคน ทุกเสียง มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่วางไว้ ควรจะเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นได้หลากหลายช่องทาง เช่น ทางเว็บไซต์ ทางตู้แสดงความคิดเห็น

5. ด้านหลักความรับผิดชอบ

ควรเอาใจใส่ต่อปัญหาของประชาชนและชุมชนอย่างต่อเนื่อง โดยทางคณะผู้บริหารพร้อมทั้งเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องจะลงพื้นที่เพื่อรับทราบและแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชนที่ได้รับ ความเดือดร้อนอย่างเร่งด่วน

การให้บริการต่าง ๆ ต้องตอบสนองความต้องการของชุมชน การบริหารภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเน้นในเรื่องของการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนเป็นหลัก ทั้งนี้เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนเป็นสำคัญ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติการให้ความช่วยเหลือต้องเป็นไปตามความต้องการของประชาชน และให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนทุกระดับและทุกแห่งที่อยู่ในพื้นที่ภายในเขตการปกครอง

6. ด้านความคุ้มค่า

ควรจะมีการสำรวจครุภัณฑ์ในแต่ละปี การจัดสรรตำแหน่งบุคลากรมีความเหมาะสม และความชำนาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งการคัดเลือกเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้ เพื่อให้ สามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ ความสามารถที่มีควรจะมีการพัฒนาความรู้ความสามารถให้ พนักงานแต่ละคนได้มีการฝึกฝนและหาความรู้ รวมถึงประสบการณ์ด้านต่าง ๆ การปฏิบัติงานของเป็นไปด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด ผลการปฏิบัติงานของ อบต. สร้างความพึงพอใจให้กับประชาชน โดย สามารถดูได้จากการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนในการดำเนินโครงการ การสำรวจความคิดเห็นจากการใช้บริการของประชาชนจะทำให้ทราบว่าประชาชนมีความพึงพอใจ

5. อภิปรายผล

ผลการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อระดับการปฏิบัติงานการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารในท้องถิ่นมีการบริหารตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหลังเกิดปัญหาและอุปสรรคจะนำมาปรับปรุงแก้ไข โดยในการบริหารงานของผู้บริหารจะดำเนินงานตามหลัก และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และตามความต้องการของประชาชนโดยใช้หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหาร จึงทำให้ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลออกมาในระดับมาก สอดคล้องกับ วรลักษณ์ วรรณกูล (2559) ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของประชาชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยอภิปรายเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านหลักนิติธรรม พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ของผู้บริหารจะยึดหลักนิติธรรมในการบริหารงาน เมื่อมีประชาชนมาร้องเรียน ร้องทุกข์ หรือมีความต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่วยเหลือในด้านใดก็ตามผู้บริหารส่วนท้องถิ่นจะเร่งดำเนินการโดยมีการ ออกคำสั่งและแต่งตั้งคณะกรรมการออกไปตรวจสอบและให้ความช่วยเหลือในทันทีจึงส่งผลให้ความคิดเห็นของประชาชนอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชัยรัฐ หมื่นด้วง และนัสพงษ์ กลิ่นจำปา (2564) ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ผลการศึกษาพบว่าการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรม อยู่ในระดับมาก

ด้านหลักคุณธรรม พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารและ พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานเป็นที่ไว้วางใจของประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนทุกคนเท่าเทียมกันหมดไม่มีเลือกพรรคพวกหรือเลือกปฏิบัติจึงส่งผลให้ความคิดเห็นของประชาชนอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงาน

วิจัยของ ธัญวกาญจน์ คำมูล (2559) ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ เทศบาลตำบลช้างเผือก จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรม อยู่ในระดับมาก

ด้านหลักความโปร่งใส พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีช่องทางให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นผ่านสื่อต่างๆ เช่น อินเทอร์เน็ต และอาจจะยังขาดการประชาสัมพันธ์ให้ผู้นำชุมชนและประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารต่างๆ อีกทั้งประชาชนยังไม่สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการ ในการตรวจจ้างและตรวจรับงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงส่งผลให้ความคิดเห็นของประชาชนอยู่ในระดับปานกลาง สุซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูชีพ สุขหมื่น และคณะ (2566) ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบางหลวง อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่าการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความโปร่งใส อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านหลักการมีส่วนร่วม พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจกล่าวได้ว่ามีการเปิดช่องทางให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดซื้อจัดจ้าง หรือการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ รวมทั้ง การจัดทำแผนพัฒนาหรือแผนชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลจะมีการออกประชาคมเพื่อทำความเข้าใจและต้องการทราบความคิดเห็นของประชาชน จึงส่งผลให้ความคิดเห็นของประชาชนอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เมธาพร บุตรกุล และคณะ (2562) ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษา : องค์การบริหารส่วนตำบลอำแพง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่าการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก

ด้านหลักความรับผิดชอบ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีพนักงานที่มีความประพฤติปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบและมีสำนึกที่ดีต่อประชาชนเน้นประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่เป็นสำคัญ และปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ จึงส่งผลให้ความคิดเห็นของประชาชนอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย พิชัยรัฐ หมื่นด้วง และคณะ (2564) ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ผลการศึกษาพบว่าการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

ด้านหลักความคุ้มค่า พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ประชาชนเห็นว่าการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่เกิดความคุ้มค่ามากนัก ทั้งในส่วนของการจัดทำบริการสาธารณะ ถนน สะพาน แหล่งน้ำให้ประชาชน จึงส่งผลให้ความคิดเห็นของประชาชนอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ศรัญยา ราชรักษ์ (2563) ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ อบต. ตำบลขุนทะเลอำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่าการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน ผู้วิจัยอภิปรายผลการศึกษา ดังนี้ การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อระดับการปฏิบัติงานการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ที่จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแล้วพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้แสดงให้เห็น ว่าเพศไม่มีผลความคิดเห็นในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชัยรัฐ หมื่นด้วง และ

คณะ (2564) ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งผลการศึกษาพบว่าเพศต่างกันมีความคิดเห็นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน

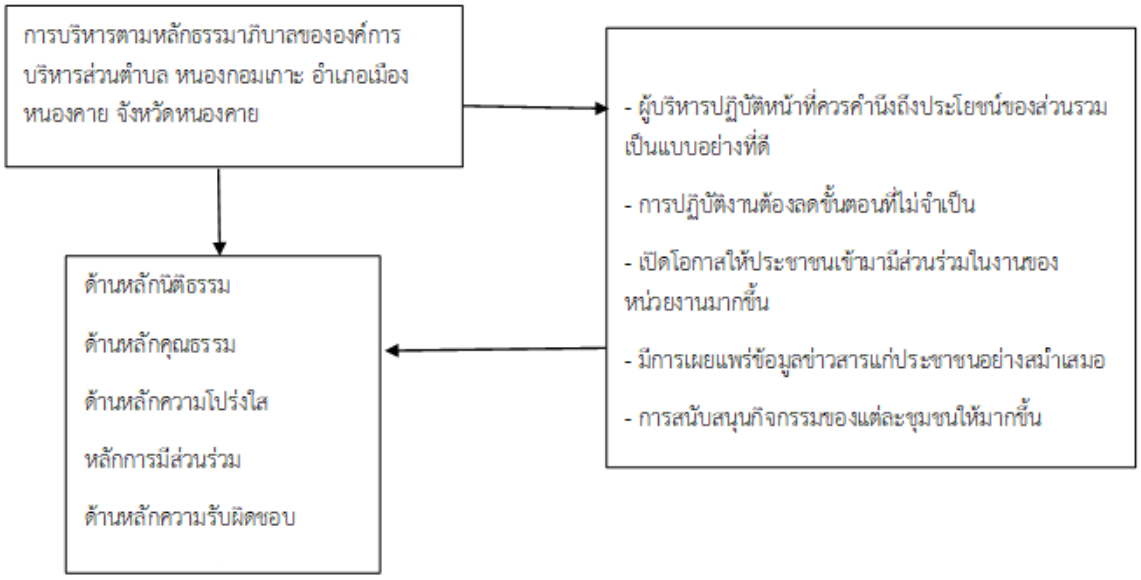
การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อระดับการปฏิบัติงานการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ที่จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมแล้วพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าอายุไม่มีผลความคิดเห็นในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชัยรัฐ หมื่นด้วง และคณะ (2564) ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งผลการศึกษาพบว่าอายุต่างกันมีความคิดเห็นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อระดับการปฏิบัติงานการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ที่จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแล้วพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาไม่มีผลความคิดเห็นในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชัยรัฐ หมื่นด้วง และคณะ (2564) ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งผลการศึกษาพบว่าระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อระดับการปฏิบัติงานการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ที่จำแนกตามอาชีพ โดยภาพรวมแล้วพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าอาชีพไม่มีผลความคิดเห็นในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพงษ์ คงศิลป์ทรัพย์ (2561) ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลดงเดือย อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ซึ่งผลการศึกษาพบว่าระดับอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน

6. องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัย การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย สามารถอธิบายเป็นองค์ความรู้ใหม่ ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ในการศึกษาเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลองค์การบริหารส่วนตำบล หนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย เพื่อให้เกิดผลดีต่อประชาชน และให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุดจากการทำงานของ อบต. เพิ่มมากขึ้นดังนี้

1) องค์การบริหารส่วนตำบล หนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคายควรมีการสร้างองค์ความรู้ และสร้างความเข้าใจให้กับพนักงานในสังกัด อีกควรส่งเสริมให้ประชาชนได้ทราบถึงอำนาจหน้าที่และบทบาท ของประชาชนในเขตการปกครองที่มีต่อ อบต. เพื่อประชาชนจได้ทราบว่าตนเองต้องมีส่วนเกี่ยวข้องและบทบาทมีหน้าที่ต่อการทำงานของ อบต. อย่างไรบ้าง อันจะส่งผลให้การใช้หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของประชาชนในพื้นที่ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

2) องค์การบริหารส่วนตำบล หนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคายควรมีมาตรการในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เช่น การอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน การให้รางวัลกับผู้ประพฤติตนดีเพื่อจะได้เป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและลงโทษผู้ที่มีพฤติกรรมส่อหรือกระทำการทุจริต เป็นต้น และในส่วนของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดทำผลประโยชน์ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร บุคลากร ผู้รับเหมา หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะควรมีมาตรการขั้นเด็ดขาดหากมีการทุจริต เช่น การดำเนินการแจ้งความดำเนินคดีตามกฎหมายหากพบการกระทำทุจริตของบุคคลที่กล่าวมาข้างต้น เพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างแท้จริง

7.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยในครั้งต่อไป

จากการศึกษาเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ผู้ที่สนใจควรศึกษาเพิ่มเติมดังนี้

1) การใช้หลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภออื่นๆ เพื่อให้ ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนเหมาะสมเพื่อจะได้เป็นข้อมูลที่ชัดเจนในการศึกษาทั้งระบบต่อไป

2) การใช้หลักธรรมาภิบาล ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจและร่วมตรวจสอบการ บริหารงานของ อบต. ควรมีนโยบายจัดสรรงบประมาณพัฒนาตำบลในเขตการปกครองให้ครอบคลุมทุกด้านอย่างเท่าเทียม มากขึ้น โดยเฉพาะโครงการที่มีการจัดซื้อจัดจ้างควรควรคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนมากที่สุดโดยจะต้องมีการต่อรองราคาที่ต่ำกว่างบประมาณที่ทาง อบต. ตั้งไว้ ซึ่งหากมีการทำแบบดังกล่าวจะทำให้ อบต. มีงบประมาณเหลือและจะสามารถนำงบเหล่านั้นไปดำเนินโครงการอื่น ๆ เพิ่มขึ้นได้อีก ซึ่งถือเป็นประโยชน์ต่อประชาชนและชุมชน

3) ควรมีการศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น พร้อมทั้งแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสมเปรียบเทียบการบริหารภาครัฐกับองค์กรอื่นๆ ถึงวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ เพื่อเชื่อมโยงวิธีการวางรากฐานการบริหารที่ดีในองค์กรอย่างเป็นระบบและเกิดความต่อเนื่องเปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่างที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้นซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลนำไปปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่องให้ดียิ่งขึ้น

8. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

ชูชีพ สุขหมื่น และคณะ. (2566). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบางหลวง อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิทยาลัยสังฆ์นครลำปาง.* 12(1), 28-40.

ธัญวกาญจน์ คำมูล. (2559). การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลช้างเผือก จังหวัดเชียงใหม่. *การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

ธนพงษ์ คงศิลป์ทรัพย์. (2561). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลดงเดือย อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย. *วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ*. 2(1), 54-62.

บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมี ลี้. (2544). *รายงานการวิจัยเรื่องตัวชี้วัดธรรมาภิบาล*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า.

พิชัยรัฐ หมื่นด้วง และนัสพงษ์ กลิ่นจำปา. (2564). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู. *Journal of Roi Kaensarn Academi.* 6(9), 425-438.

เมธาพร บุตรกุล และคณะ. (2562). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษา : องค์การบริหารส่วนตำบลอำแพง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร. *การค้นคว้าอิสระ*

หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วรลักษณ์ วรรณกูล. (2559). การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ศรัญยา ราชรักษ์. (2563). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลขุนทะเลอำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*. 10(3), 192-202.

สุพจน์ ทรายแก้ว. (2553). *การจัดการภาครัฐแนวใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 2. พระนครศรีอยุธยา: โรงพิมพ์เทียนวัฒนา.

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ. (2565). *ข้อมูลพื้นฐานประชากร ปี พ.ศ. 2566*. หนองคาย: องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ.

อรทัย ทวีระวงษ์. (2557). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

ภาษาอังกฤษ

Butrakul M. and colleagues. (2019). Governance management according to the principles of good governance of local administrative organizations: A case study of the Amphaeng Subdistrict Administrative Organization, Ban Phaew District, Samut Sakhon Province. *Faculty of Local Development Science*.Ramkhamhaeng University.

Chaiyajaroenwatana B. and Lee B. (2001). *Research report on indicators of good governance.* Bangkok: King Prajadhipok's Institute.

Khammool T. (2016). Governance management according to the principles of good governance of the Chang Phueak Subdistrict Municipality, Chiang Mai Province. *Independent study is part of the Master's degree program in Public Administration.* Maejo University.

Kongsilpsap T. (2018). Governance management according to the principles of good governance of the Dong Dueay Subdistrict Administrative Organization, Kong Krailat District, Sukhothai Province. *Journal of Buddhist Innovation and Management*. 2(1), 54-62.

Muenduang P. and Klinjampa N. (2021). Governance management according to the principles of good governance of the Nong Bua Subdistrict Administrative Organization, Mueang District, Nong Bua Lamphu Province. *Journal of Roi Kaensarn Academy*. 6(9), 425-438.

Nong Kom Ko Subdistrict Administrative Organization. (2022). *Basic population data for the year 2023.* Nong Khai: Nong Kom Ko Subdistrict Administrative Organization.

Ratcharak S. (2020). Governance management according to the principles of good governance of the Khun Thale Subdistrict Municipality, Mueang District, Surat Thani Province. *Journal of Research in Development Administration*. 10(3), 192-202.

Sai Kaew S. (2010). *New Public Management*. 2nd ed. Phra Nakhon Si Ayutthaya: Thian Watha-na Printing House.

Sukmueng C. and colleagues. (2023). Governance management according to the principles of good governance of the Ku Bang Luang. Subdistrict Administrative Organization, Lam Luk Ka District, Pathum Thani Province. *Journal of Nakhon Lampang Buddhist College*. 12(1), 28-40.

Taweeruang O. (2014). Governance management according to the principles of good governance of local administrative organizations in Phanom Thuan District, Kanchanaburi Province. *Master's thesis*. Kanchanaburi Rajabhat University.

Wannakul W. (2016). Governance management according to the principles of good governance of Subdistrict Administrative Organizations in Bang Pahan District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. *Independent study is part of the Master's degreeprogram in Public Administration.* Rajabhat University Phra Nakhon Si Ayutthaya.

Yamane T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd Ed. Harper and RowPublications.

การบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1

Management of Safety in Schools under The Secondary Educational Service Area Office Bangkok District 1

วชิระ กู้สุวรรณวิจิตร
Wachira Gusuwanwijit
ศักดา สถาพรวจนา
Sakda Sathapornwachana
มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
Rajapruk University
kruwachirass2@gmail.com

(**Received**: May 24, 2024/ **Revised**: June 13, 2024/ **Accepted**: August 29, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบการบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างคณะกรรมการความปลอดภัยของสถานศึกษา จำนวน 260 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหารายข้อเท่ากับ .80-1.00 และความเที่ยงเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที t-test independent และการวิเคราะห์ค่าแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่แบบ LSD

ผลการวิจัยพบว่า:

1) การบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปถึงต่ำสุด คือ ภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ ภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาวะทางกายและจิตใจ ภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ และ ภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์ และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

คำสำคัญ: การบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1; สถานศึกษาปลอดภัย

Abstract

The objectives of this research were (1) to Study Management of safety in schools under The Secondary Educational Service Area Office Bangkok District 1 (2) to compare the opinions of committee team safety on Management of Safety in School under The Secondary Educational Service Area Office Bangkok District 1 Classified by gender, age, education level Work experience and school size. The sample consisted of 260 committee team safety for questionnaires. The research instrument was a questionnaire with a content validity, IOC values, between .80-1.00 and a reliability value of .98. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and LSD

The results of the research were as follows:

1) Safety management of educational institutions under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office Bangkok District 1 were at a high level, in overall and particular aspects, ranking from the highest to the lowest mean: Violence Unhealthiness Accidents Right and 2) the opinions of committee team safety classified by gender were not different, while the opinions of the differential age education level work experiences and school size were statistically significant at the level of .05 and .01.

Keywords : Management of Safety in School; The Secondary Educational Service Area Office Bangkok District 1; Safety School

1. บทนำ

จากสถานการณ์ ความรุนแรง ภัยด้านความปลอดภัย ในปัจจุบัน ข่าวการบุกเข้าทำร้ายนักเรียนภายในโรงเรียน ปัญหาการบลูลี่ ทำร้ายร่างกายของนักเรียน ปัญหาการละเมิด คุกคามทางเพศ ปัญหาภัยต่างๆ ภัยธรรมชาติ หรือแม้แต่ ปัญหาสิ่งเล้าต่างๆ ยาเสพติด เกม การพนัน อันก่อให้เกิดผลเสียและผลกระทบต่อเด็กและเยาวชน และด้วยสถานการณ์โซกที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โลก ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความทัศนคติ พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม การใช้ความรุนแรงเลียนแบบสื่อสังคม ค่านิยมที่ผิดๆ การห่างเหินจากศาสนา รวมถึงแนวโน้มการใช้ความรุนแรง อันจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อการดำรงชีวิต ถึงความปลอดภัยของเด็กและเยาวชนไทยในหลายรูปแบบ จนทำให้เด็กและเยาวชนไทยซึ่งขาดภูมิคุ้มกันในการบริโภคสื่ออยู่แล้ว มีการลอกเลียนแบบพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมและนำไปสู่ปัญหาต่างๆ และสภาพปัญหาทางเพศของนักเรียนเยาวชนมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น (กรมสุขภาพจิต, 2563: ออนไลน์)

ทั้งนี้ประเทศไทยได้ตระหนักและมีมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดปริมาณการติดเชื้อและหยุดยั้งการแพร่ระบาดของเชื้อโรคดังกล่าวโดยความร่วมมือในทุกภาคส่วน การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (CMD-19) ถือปรากฏการณ์ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมหาศาล เพราะเป็นการระบาดใหญ่ทั่วโลก ส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างรุนแรง ส่งผลต่อสุขภาพ วิถีชีวิตการทำงาน และการดำเนินชีวิตประจำวัน ก้าวมาถึงยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งส่วนพฤติกรรมส่วนบุคคล ครอบครัว สังคม รวมไปถึงสภาพแวดล้อมอย่างฉับพลัน อันเนื่องมาจากโรคอุบัติใหม่ และ การเรียนรู้วิถีชีวิตใหม่เพื่อป้องกันตนเองและผู้อื่น ที่สำคัญเพื่อการปรับตัวดำเนินชีวิตเป็นปกติ บนพื้นฐาน New normal ดังนั้น การดูแลใส่ใจสุขภาพและความสะอาดทั้งตัวเองและคนรอบข้าง จะเป็นการป้องกันการแพร่เชื้อและไม่ตกอยู่ในอันตราย กรมสุขภาพจิต (กรมสุขภาพจิต, 2563: ออนไลน์)

จากประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่ว่าการศึกษาต้องมุ่งสร้างพื้นฐานให้แก่นักเรียน 4 ด้าน คือ 1) มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง 2 มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง มีคุณธรรม 3) มีงานทำมีอาชีพ และ 4) เป็นพลเมืองดีนั้น คณะรัฐมนตรีจึงได้มีคำแถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 11 – 12 กันยายน 2566 ประกาศข้อสั่งการและแนวทางปฏิบัติให้หน่วยงานในสังกัด และหน่วยงานในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ นำนโยบายด้านการศึกษาของ คณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภาและนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการไปดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียนและประชาชนทุกคน ดังนั้นเพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นไปตามพระบรมราโชบายด้านการศึกษา นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2568 และนโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา ดังนี้ 1) ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นพื้นที่ปลอดภัยอบอุ่น มีความสุข เอื้อต่อการเรียนรู้ 2) สร้างเครือข่ายและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้กับนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา 3) สร้างภูมิคุ้มกันนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ให้เข้าไปข้องเกี่ยวกับยาเสพติด 4) รับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ดูแลความปลอดภัยของนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านระบบ OBEC Safety Center (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566: ออนไลน์)

การบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษานั้น เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้เกิดความปลอดภัยต่อนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา อย่างยั่งยืน การจัดการความปลอดภัยไว้ว่า การจัดการความปลอดภัย (Safety Management) โดยทั่วไปจะยึดถือหลักการบริหารงานทั่วไปนั่นเองซึ่งประกอบด้วย การวางแผนงาน (Planning) การจัดการองค์การ (Organizing) การพัฒนาบุคลากร (Staffing) การอำนวยการ (Leading) และการควบคุมประเมินผล (Controlling) (อำพล ซื่อตรง, 2560:11-12) ซึ่งการจัดการความปลอดภัยยังกล่าวถึงวิธีการที่เป็นระบบในการจัดการความปลอดภัย รวมทั้งการจัดโครงสร้างองค์กรที่จำเป็น ภาระความรับผิดชอบต่างๆ นโยบาย และขั้นตอนต่างๆโดยมีองค์ประกอบพื้นฐานของการจัดการความปลอดภัย (อนุศักดิ์ ฉิ่นไพศาล, 2559: 20)

ในส่วนของการบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีแนวทางการบริหารความปลอดภัยตามคู่มือของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติการบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา ในการบริหารจัดการความปลอดภัย จัดทำการประเมินความเสี่ยงแบบภัยหลายชนิด และเพื่อการลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติรอบด้านในสถานศึกษาตามนโยบาย ได้แก่ 1) ปรับปรุงการเข้าถึงการศึกษาของเด็กอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติและปลอดภัย 2) พัฒนาและสร้างความเข้มแข็งให้แก่สถาบันกลไกและเครือข่ายประสานงาน รวมทั้งศักยภาพระดับประเทศในการสร้างความสามารถในการรู้รับปรับตัวและฟื้นคืนกลับจากภัยและอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้นแก่ภาคการศึกษาทั้งในระดับนานาชาติ ระดับชาติ ระดับภูมิภาค และระดับท้องถิ่น 3) บูรณาการแนวทางการลดความเสี่ยงเข้าไปในการดำเนินงานเกี่ยวกับการเตรียมพร้อมรับภัยฉุกเฉินการตอบสนอง และการฟื้นฟูจากภัยพิบัติในภาคการศึกษา 4) ติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าของการดำเนินงานด้านการลดความเสี่ยงภัยพิบัติและความขัดแย้ง 5) เพิ่มจำนวนและความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลหลักฐานที่เกี่ยวกับภัย เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับระบบเตือนภัยล่วงหน้า สำหรับภัยหลายชนิด (multi-hazard early warning System) และข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยงภัยพิบัติ โดยยึดหลัก 3 ป คือ ป้องกัน ปลูกฝัง ปราบปราม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565: 2-3)

จากการศึกษารายงานผลสภาพปัญหาด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา ระบบ MOE Safety Center ศูนย์ความปลอดภัยสถานศึกษา ประจำปี 2566 พบว่าสภาพปัญหาที่พบ ได้แก่ ปัญหาสภาพจิตใจ ซึมเศร้า โรคเครียด ปัญหาการกลั่นแกล้งรังแก ปัญหาการคุกคามทางเพศ และปัญหายาเสพติด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1, 2566: 2) สอดคล้องกับสอดคล้องกับขอบข่ายสถานศึกษาปลอดภัย 4 กลุ่มภัย ดังนี้ 1) ด้านภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ 2) ด้านภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ 3) ด้านภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์ และ4) ด้านภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาวะทางกายและจิตใจ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565: 17)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงความสนใจศึกษาปัญหาด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา ด้านต่างๆ ภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ซึ่งสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางเพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารในการกำหนดเป้าหมาย ทิศทางการพัฒนา ปรับปรุงสถานศึกษาในด้านความปลอดภัยของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และสร้างแนวทางพัฒนาให้เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพด้านความปลอดภัยต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการความปลอดภัยของสถานศึกษา จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบข่ายของการวิจัยไว้ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ คณะกรรมการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 แยกเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก 20 สถานศึกษา จำนวน 208 คน ขนาดกลาง 16 สถานศึกษา จำนวน 188 คน ขนาดใหญ่ 14 สถานศึกษา จำนวน 154 คน ขนาดใหญ่พิเศษ 17 สถานศึกษา จำนวน 239 คน รวมทั้งสิ้น 67 สถานศึกษา คณะกรรมการความปลอดภัยของสถานศึกษา จำนวน 789 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพทหานคร เขต 1,2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 789 คน แล้วนำจำนวนประชากรเทียบกับตารางสำเร็จรูปของ (Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. ,1970:607-610) ได้จำนวน 260 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ(Stratified Random Sampling) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และ การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของการวิจัย เรื่อง การบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) สอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและ ขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา ที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและสังเคราะห์จากงานวิจัยและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการความปลอดภัย จำนวน 59 ข้อ

การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ให้สอดคล้องเนื้อหา คลอบคลุมและตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบและพิจารณาความเหมาะสมเพื่อให้ครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา และพิจารณาค่าความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องสมบูรณ์ของภาษาตามนิยามของการบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา โดยใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแต่ละข้อคำถาม (Index of Item - Objective Congruence : IOC) โดยเกณฑ์ค่าความตรงเนื้อหา (Content Validity) ไม่ต่ำกว่า .50 ซึ่งฉบับนี้มีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .80 - 1.00

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหา (Subject Matter Specialists) อย่างน้อย 5 ท่าน แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการวัด

6. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้

7. นำแบบสอบถามตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ฉบับ และนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่า α โดยใช้เกณฑ์ค่าความเที่ยง (Reliability) ทั้งฉบับไม่ต่ำกว่า .70 โดยฉบับนี้มีค่าความเที่ยง (Reliability) ทั้งฉบับ คือ .98 ซึ่งถือว่ามีความเที่ยงใช้ได้ตามเกณฑ์

8. ปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือจากหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ถึงผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามคืนได้ครบภายหลังประมาณ 1-2 เดือน

3. ตรวจความสมบูรณ์เรียบร้อยจากแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

4. เก็บรวบรวมแบบสอบถาม จำนวน 260 ฉบับ

5. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

แบบสอบถามการบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (standard deviation) การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามแบบของ (Likert) (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์และอัจฉรา ชำนิประศาสน์, 2562)

3. วิเคราะห์การทดสอบค่า t-test independent และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใช้การทดสอบความแตกต่างรายคู่แบบ LSD (The Least Significant Difference)

4. ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1

(n=260)

ด้านที่	การบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	อันดั
1.	ภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์	4.40	.60	มาก	1
2.	ภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ	4.21	.67	มาก	3
3.	ภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์	4.19	.72	มาก	4
4.	ภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาวะทางกายและจิตใจ	4.23	.63	มาก	2
	ภาพรวม	**4.26**	**.62**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 การบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ภาพรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.26 และ S.D. =.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = .60) รองลงมาคือ ด้านภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาวะทางกายและจิตใจ ด้านภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ และ ด้านภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตาม เพศ

(n=260)

ด้านที่	การบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา	เพศ				t	P-value
		ชาย		หญิง			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์	4.35	.61	4.43	.59	-1.05	.30
2	ภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ	4.26	.60	4.17	.71	1.01	.31
3	ภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์	4.21	.75	4.18	.70	.33	.75
4	ภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาวะทางกายและจิตใจ	4.21	.59	4.23	.66	-.26	.80
	รวม	**4.26**	**.60**	**4.25**	**.62**	**.05**	**.96**

จากตารางที่ 2 พบว่า คณะกรรมการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษาในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน ซึ่งพบว่า ค่าเฉลี่ยของเพศหญิง สูงกว่าเพศชาย

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตาม อายุ

(n=260)

ด้านที่	การบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา	อายุ						t	p-valu
		น้อยกว่า 30 ปี		31 – 50 ปี		มากกว่า 50 ปีขึ้นไป			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์	4.55	.30	4.50	.54	3.80	.67	28.50**	.02
2.	ภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ	4.28	0.25	4.33	0.62	3.58	0.72	25.00**	.00
3.	ภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์	4.40	0.46	4.29	0.70	3.59	0.64	19.62**	.01
4.	ภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาวะทางกายและจิตใจ	4.34	0.34	4.33	0.57	3.62	0.69	26.20**	.00
	ภาพรวม	4.39	0.26	4.36	0.57	3.65	0.61	**7.55****	**.00**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า คณะกรรมการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งพบว่า ด้านภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ ด้านภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ ด้านภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์ และด้านภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาวะทางกายและจิตใจ คณะกรรมการความปลอดภัยของสถานศึกษา ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี คณะกรรมการความปลอดภัยของสถานศึกษา อายุ 31-50 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าคณะกรรมการความปลอดภัยของสถานศึกษา ที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

กรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษา

(n=260)

ด้านที่	การบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	P-value
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์	4.36	.66	4.48	.45	-1.84	.07
2	ภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ	4.14	.72	4.35	.52	-2.62**	.01
3	ภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์	4.14	.76	4.30	.61	-1.71	.09
4	ภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาวะทางกายและจิตใจ	4.18	.68	4.33	.51	-2.02*	.04
	รวม	**4.20**	**.67**	**4.36**	**.47**	**-2.24***	**.03**

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า คณะกรรมการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่ามีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ยกเว้น ด้านภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ และด้านภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์ ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งพบว่า ระดับการศึกษาสูงปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน
(n=260)

ด้านที่	การบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน							
		น้อยกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป		t	p-valu
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์	4.52	.35	4.57	.52	4.20	.65	12.44**	.00
2.	ภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ	4.30	.30	4.46	.54	3.93	.73	21.68**	.00
3.	ภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์	4.52	.32	4.43	.68	3.89	.69	22.61**	.00
4.	ภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาวะทางกายและจิตใจ	4.29	.39	4.46	.54	3.97	.65	21.41**	.00
	ภาพรวม	**4.41**	**.29**	**4.48**	**.55**	**4.00**	**.63**	**22.05****	**.00**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า คณะกรรมการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งพบว่า ด้านภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ ด้านภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ ด้านภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์ และด้านภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาวะทางกายและจิตใจ คณะกรรมการความปลอดภัยของสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี คณะกรรมการความปลอดภัยของสถานศึกษา ปรสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าคณะกรรมการความปลอดภัยของสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา

(n=260)

ด้านที่	การบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา	ขนาดของสถานศึกษา								t	p-value
		เล็ก		กลาง		ใหญ่		ใหญ่พิเศษ			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์	4.55	0.40	4.24	0.73	4.50	0.42	4.33	0.69	3.90**	.01
2.	ภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ	4.42	0.42	3.97	0.80	4.37	0.40	4.11	0.78	6.88**	.00
3.	ภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์	4.34	0.54	4.03	0.85	4.25	0.55	4.15	0.81	2.33	.08
4.	ภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาวะทางกายและจิตใจ	4.43	0.40	4.00	0.76	4.40	0.40	4.12	0.73	7.63**	.00
	ภาพรวม	**4.44**	**0.41**	**4.06**	**0.74**	**4.38**	**0.41**	**4.18**	**0.71**	**5.40****	.00

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 6 พบว่า คณะกรรมการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์ ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งด้านภัยที่เกิดจากความรุนแรงของมนุษย์ ด้านภัยจากอุบัติเหตุ และ ด้านภัยจากผลกระทบทางสุขภาวะทางกายและจิตใจ สถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าขนาดกลางและขนาดใหญ่พิเศษ สถานศึกษาขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าขนาดกลาง ยกเว้น ด้านภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ และ ด้านภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาวะทางกายและจิตใจสถานศึกษาขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าขนาดใหญ่พิเศษ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ สรุปได้ดังนี้

1. การบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ รองลงมาคือ ด้านภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาวะทางกายและจิตใจ ด้านภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุและ ด้านภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์

2. ผลการวิจัยเปรียบเทียบความคิดเห็นของคณะกรรมการความปลอดภัยของสถานศึกษาที่มีต่อการ

บริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า คณะกรรมการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนคณะกรรมการความปลอดภัยของสถานศึกษา ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

5. อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องการบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายตามลำดับดังนี้

5.1 อภิปรายผลการบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1

การบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอันดับแรก คือ ภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ให้ความสำคัญและได้มีการประกาศนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2568 และนโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2566) ดังนี้ 1) ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นพื้นที่ปลอดภัยอบอุ่น มีความสุข เอื้อต่อการเรียนรู้ 2) สร้างเครือข่ายและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้กับนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา 3) สร้างภูมิคุ้มกันนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ให้เข้าไปข้องเกี่ยวกับยาเสพติด 4) รับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ดูแลความปลอดภัยของนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านระบบ OBEC Safety Centerให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สอดคล้องกับ การจัดทำคู่มือความปลอดภัยสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2565) โดยมีเป้าหมายสำคัญด้านความปลอดภัยของนักเรียน 3 ด้าน ได้แก่ นักเรียนมีความปลอดภัยทางด้านร่างกาย นักเรียนมีความปลอดภัยทางด้านจิตใจ และนักเรียนมีความสามารถในการดูแลตนเองจากภัยอันตรายต่าง ๆ โดยมีขอบข่ายความปลอตภัยของสถานศึกษา 4 กลุ่มภัย ดังนี้ 1 ด้านภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ (Violence) 2) ด้านภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ (Accident) 3) ด้านภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์ (Right) 4) ด้านภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาวะ ทางกายและจิตใจ (Unhealthiness) รวมถึงยังสอดคล้องกับ สุชีรา ใจหวัง และ จันทรัศม์ ภูติอริยวัฒน์ (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) โดยภาพรวมมีการบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

5.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา อภิปรายผลได้ดังนี้

1) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของคณะกรรมการความปลอดภัยของสถานศึกษา ที่มีต่อการบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามเพศที่แตกต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจจะเป็นเพราะ คณะกรรมการความปลอดภัยของสถานศึกษาเพศชายและหญิง ในภาพรวมมีมุมมองในการบริหารจัดการความปลอดภัยด้านต่างๆ ไม่แตกต่างกัน แต่อาจจะให้ความสำคัญในแต่ละด้านแตกต่างกันบ้างเล็กน้อย เช่นเพศหญิงให้ความสำคัญด้านภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงมากกว่าเพศชาย แต่เพศชายให้ความสำคัญด้านภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุมากกว่าเพศหญิงเพราะว่าเพศหญิงมีความเสี่ยงในด้านทางกายภาพ ปัญหาทางเพศ การถูกกดขี่ขมเหงรังแกรวมถึงสภาพสังคมที่มีโอกาสในการเกิดปัญหาเรื่องเพศกับเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ส่วนปัญหาด้านอุบัติเหตุนั้นเพศชายมีความเสี่ยงสูงเนื่องจากการใช้ชีวิตประจำวันที่เสี่ยงต่ออุบัติเหตุ เช่น ขับขี่รถเร็ว ดื่มแอลกอฮอล ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่อาจให้เกิดอุบัติเหตุได้ แต่ทั้งนี้ภาพรวมทั้งเพศชายและเพศหญิงต่างให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับอารียา สตารัตน์ (2556) ได้สรุปการวิจัยเรื่องการจัดสภาพแวดล้อมด้านความปลอดภัยในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงาน เขตราชเทวี มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมด้านความปลอดภัยในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตราชเทวี (2) เพื่อเปรียบเทียบการจัดสภาพแวดล้อมด้านความปลอดภัยในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขต ราชเทวี โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการสอน ผลวิจัยพบว่า 1) การจัดสภาพแวดล้อมด้านความปลอดภัยในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตราชเทวี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปฏิบัติมาก 2) ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบ การจัดสภาพแวดล้อมด้านความปลอดภัยในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตราชเทวี จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการสอน พบว่า ครูที่มีเพศและประสบการณ์ในการสอน ที่แตกต่างกัน มีการจัดสภาพแวดล้อมด้านความปลอดภัยในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตราชเทวี โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของคณะกรรมการความปลอดภัยของสถานศึกษา ที่มีต่อการบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามอายุที่แตกต่างกัน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ งานวิจัยของ แวรสนานิง ยูโซะ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องการปฏิบัติงานการจัดมาตรการให้ความปลอดภัยแก่นักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี เขต 1 และสรุปผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี เขต 1 ปฏิบัติงานการจัดมาตรการให้ความปลอดภัยแก่นักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านมีการปฏิบัติงานมาก โดยด้านการป้องกันและแก้ไขอุบัติภัยมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่น 2) ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี เขต1 ที่มีอายุ น้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจาก อายุมากกว่า 50ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานการจัดมาตรการให้ความปลอดภัยแก่นักเรียน โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีการปฏิบัติงานการจัดมาตรการให้ความปลอดภัยแก่นักเรียน โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของคณะกรรมการความปลอดภัยของสถานศึกษา ที่มีต่อ

การบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 สอดคล้องกับ กนกอร อุ่นสถานนท์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้สรุปผลดังต่อไปนี้ ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีการบริหารด้านความปลอดภัยแตกต่างกันทั้งโดยภาพรวม และรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านอาคารสถานที่ ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย ด้านการให้บริการ ความปลอดภัย ด้านการจัดสวัสดิศึกษา และด้านสุขภาพอนามัย มีค่า P-value เท่ากับ .02, .04, .00, .00 และ .05 ตามลำดับ 3 แนวทางการบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร

4) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของคณะกรรมการความปลอดภัยของสถานศึกษา ที่มีต่อการบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ สุชีรา ใจหวัง และ จันทรัศม์ ภูติอริยวัฒน์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 3) การเปรียบเทียบการจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าด้านการจัดการเรียนการสอนสวัสดิ์ศึกษา ครูในโรงเรียนมัธยมที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันจะมีการจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 นั่นคือ ครูในโรงเรียนมัธยมที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า หรือเท่ากับ 10 ปี จะมีการจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอนสวัสดิ์ศึกษาสูงกว่าครูในโรงเรียนมัธยมที่มีประสบการณ์มากกว่า 11 ปีขึ้นไป

5) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของคณะกรรมการความปลอดภัยของสถานศึกษา ที่มีต่อการบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 สอดคล้องกับ สุพักตร์ เลยกลาง (2566) ได้สรุปผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการบริหารด้านความปลอดภัยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าโดย รวมและรายด้านแตกต่างกัน ในด้านการกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อความปลอดภัย ด้านการกำหนดแผนและมาตรฐานความปลอดภัยและด้านนโยบายด้านความปลอดภัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวน ที่ต่างกันจึงทำให้การบริหารด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา มีข้อจำกัดในรูปแบบการบริหารและการครอบคลุมเรื่องการบริหารด้านการกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อความปลอดภัย ด้านการกำหนดแผนและมาตรการความปลอดภัย และด้านนโยบายด้านความปลอดภัยต่างกัน

6. องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา แสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทางผู้บริหารสถานศึกษาควรเร่งให้ความสำคัญในเรื่องนี้ แต่ที่มีการบริหารจัดการน้อยที่สุดอาจมาจากเหตุผลที่ว่า ในการจัดการเรื่องสิทธิ์ของบุคคลนั้นละเอียดอ่อน ต้องรู้เรื่องกฎหมายอย่างถูกต้อง ต้องมีความเอาใจใส่กับนักเรียนอย่างมาก รวมถึงการประสานกับผู้ปกครอง ซึ่งครอบครัวบางครอบครัว ก็ไม่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล จึงอาจเป็นประเด็นสำคัญที่ทางคณะกรรมการความปลอดภัยของสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับเรื่องของ ภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์น้อยกว่าข้ออื่น ซึ่งข้อที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านนี้ คือ สถานศึกษามีการจัดตั้งคณะกรรมการเครือข่ายจัดทำแผน มาตราการและแนวทาง การให้ความช่วยเหลือนักเรียนจากการคุกคามทางเพศ พร้อมช่องทางในการรับฟัง ร้องเรียน เสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ควรให้ความสำคัญกับการกำหนดมาตราการ ระเบียบข้อบังคับ บทลงโทษ หรือแนวทางในการปฏิบัติ ที่เกี่ยวกับสิทธิ์ การถูกละเมิดสิทธิ์ อย่างชัดเจน ให้ความสำคัญกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยมีการคัดกรองให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเยียวยา จากการคุกคามทางเพศ พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ เปิดช่องทางในการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ หรือร้องเรียน ในหลายๆช่องทาง ทั้งทางแอปพลิเคชั่น สายด่วน ศูนย์เสมารักษ์ของสถานศึกษา ครูที่ปรึกษา ครูแนะแนว เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและปลอดภัยสำหรับผู้ที่ถูกผลกระทบจากการคุกคามทางเพศ และผู้ที่ได้รับผลกระทบจากภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์

7.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาการบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดอื่นเพิ่มเติม นอกเหนือจาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1

2) ควรศึกษาแนวทางการทางการบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มาเปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษา

3) ควรศึกษาความคิดเห็นผู้มีส่วนร่วมและผู้มีผลกระทบเกี่ยวกับการบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยทำการสัมภาษณ์กับครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

8. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กนกอร อุ่นสถานนท์. (2563). การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์).* 10(2), 1-14.

กรมสุขภาพจิต. (2563). *New Normal ชีวิตวิถีใหม่*. สืบค้นเมื่อ 30 พฤศจิกายน 2566, จาก https://www.dmh.go.th/news/view.asp?id=2288.

กรมสุขภาพจิต. (2563). *รู้ทัน "ไซเบอร์บูลลี่" รับมือได้ด้วยสติและสตรอง*. สืบค้นเมื่อ 30 พฤศจิกายน 2566, จาก https://dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=30156.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *คู่มือการดำเนินงานความปลอดภัยสถานศึกษา*. คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. สืบค้นเมื่อ 30 พฤศจิกายน 2566, จาก https://moe360.blog/2022/01/19/policy-and-focus-moe/.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567: นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. สืบค้นเมื่อ 30 พฤศจิกายน 2566, จาก https://moe360.blog/2023/01/04/policy-and-focus-moe-fiscal-year-2024/.

แวรสนานิง ยูโซะ. (2563). การปฏิบัติงานการจัดมาตรการให้ความปลอดภัยแก่นักเรียนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา. *สารนิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. (2566). *รายงานผลสภาพปัญหาด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา ระบบ MOE Safety Center.* กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ความปลอดภัยสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กระทรวงศึกษาธิการ.

สุชีรา ใจหวัง และ จันทรัศม์ ภูติอริยวัฒน์. (2561). การศึกษาการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*. 15(28), 50-61.

สุพักตร์ เลยกลาง. (2566). การบริหารด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*. 3(1), 465-474.

อนุศักดิ์ ฉิ่นไพศาล. (2559). *การจัดการความปลอดภัย ความปลอดภัยในงานอุสาหกรรม.* กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่นจำกัด.

อารียา สตารัตน์. (2556). การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตราชเทวี. *สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อำพล ซื่อตรง. (2560). *การจัดการความปลอดภัย.* กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ 2543.

ภาษาอังกฤษ

Chinpaisan A. (2016). *Safety Management, Safety in Industrial Work*. Bangkok: SE-Education Company Limited.

Department of Mental Health. (2020). *New Normal, New Way of Life*. Retrieved November 30, 2023, from https://www.dmh.go.th/news/view.asp?id=2288.

Department of Mental Health. (2020). *Be Aware of "Cyberbullying", Deal with It with Mindfulness and Strength*. Retrieved November 30, 2023, from https://dmh. go.th/news-dmh/view.asp?id=30156.

Jaiwang S. and Phutiariyawattana C. (2018). A Study of Safety Management in Educational Institutions, Office of the Secondary Education Area 1. *Journal of Educational Administration, SWU*. 15(28), 50-61.

Leiklang S. (2023). Safety Management in Educational Institutions, Office of the Secondary Education Area, Nakhon Ratchasima. *Journal of Interdisciplinary Research and Academics*. 3(1), 465-474.

Ministry of Education. (2022). *Educational Institution Safety Operation Manual. Basic Education Commission*. Bangkok: Ministry of Education.

Ministry of Education. (2022). *Announcement of the Ministry of Education on the Ministry of Education's Policy and Focus for Fiscal Year 2023*. Retrieved on November 30, 2023, from https://moe360.blog/ 2022/01/19/policy-and-focus-moe/.

Ministry of Education. (2023). *Announcement of the Ministry of Education on the Ministry of Education's Policy and Focus for Fiscal Year 2024: Ministry of Education's Policy and Focus for Fiscal Year 2024*. Retrieved on November 30, 2023, from https://moe360.blog/2023/01/04/policy-and-focus-moe-fiscal-year-2024/.

Office of the Secondary Education Area 1, Bangkok. (2023). *Report on the Problems of Safety in Educational Institutions, MOE Safety Center System.* Bangkok: Educational Institution Safety Center, Office of the Secondary Education Area 1, Bangkok, Ministry of Education.

Starat A. (2013). Environmental management in schools under the Bangkok Metropolitan Administration, Ratchathewi District Office. *Master's thesis in Educational Administration*. Graduate School: Srinakharinwirot University. Amphon Suetrong. (2017). Safety management. Bangkok: Academic Promotion Center 2000.

Unsathanon K. (2020). Safety Management of Educational Institutions under the Office of the Secondary Education Area 2, Bangkok. *Walailakorn Review Journal (Humanities and Social Sciences)*. 10(2), 1-14.

Yuso W. (2020). Teachers' Implementation of Measures to Provide Safety for Students in Secondary Schools. *Thesis of Master of Education Program in Educational Administration*. Graduate School: Prince of Songkla University.

การจัดการทางเทคโนโลยีเสมือนจริงการผลิตภาพพิมพ์วันตรุษจีน ในเมืองตันโถว ประเทศจีน

Virtual Technological Management, Production of New Year's Prints in Tantou City, China

หยาง เซิงเกน
Yang ShengGen
มนัส แก้วบูชา
Manat Kaewbucha
พิชัย สดภิบาล
Pichai Sodphiban
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Bangkokthonburi University
E-mail: vivan898@hotmail.com

(**Received**: June 10, 2024/ **Revised**: June 21, 2024/ **Accepted**: August 29, 2024)

บทคัดย่อ

การจัดการทางเทคโนโลยีเสมือนจริงการผลิตภาพพิมพ์วันตรุษจีน ในเมืองตันโถว ประเทศจีน มีวัตถุประสงค์งานวิจัย 3 ข้อคือ 1) การตรวจสอบอย่างเป็นระบบ บันทึกและวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการผลิต เทคโนโลยี ธีม วัสดุลักษณะทางศิลปะ (รูปร่าง สี ร่างเส้น) เพื่อสำรวจลักษณะเฉพาะของรูปภาพปีใหม่เมืองตันโถว 2) วิเคราะห์ภาพวันตรุษจีนเมืองตันโถว เลือกคุณค่าความสำคัญเพื่อสร้างภาพเสมือนจริง 3) จัดตั้งพิพิธภัณฑ์เสมือนจริงดิจิทัลสำหรับรูปภาพวันตรุษจีนตันโถว จัดนิทรรศการ และการจัดการเผยแพร่เพื่อให้ประชาชนได้เรียนรู้ การเลือกงานโดยเจาะจงที่ผลงานภาพพิมพ์วันตรุษจีนของเมืองตันโถว เป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปกป้องและการสืบทอด ด้วยการพัฒนาของอุตสาหกรรมวัฒนธรรม โดยการใช้ความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เริ่มจากการวิเคราะห์กระบวนการผลิตเริ่มแรกของการสร้างภาพ ข้อมูลประวัติศาสตร์ รูปแบบที่ปรากฏหลักฐาน จากนั้นวิเคราะห์เปรียบเทียบแยกแยะเพื่อการประเมินหาคุณค่าด้านต่าง ๆ ที่สำคัญจากกลุ่มประชากรที่เกี่ยวข้องแบบเจาะจงมี 7 กลุ่ม กลุ่มแรกผู้สืบทอดมรดกทางวัฒนธรรม กลุ่มที่สองผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการวัฒนธรรม กลุ่มที่สามนักวิชาการ กลุ่มที่สี่ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล กลุ่มที่ห้าหน่วยงานบริหารการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม กลุ่มที่หกผู้ประกอบการและกลุ่มที่เจ็ดชาวบ้านและนักท่องเที่ยว ซึ่งผลการวิจัยพบว่าเริ่มแรกของการผลิตภาพพิมพ์วันตรุษจีน มีคุณค่าหลายด้าน คือด้านประวัติศาสตร์ ด้านความงามทางสุนทรียศาสตร์ ด้านประโยชน์การใช้สอย ด้านวัสดุ และด้านการใช้เทคโนโลยี ทั้งหมดเป็นความสำคัญอย่างยิ่งทางปฏิบัติในการจัดการวัฒนธรรมและศิลปะของรูปภาพปีใหม่ตันโถว นำไปสู่พิพิธภัณฑ์เสมือนจริง เป็นช่องทางใหม่ในการเผยแพร่และจัดแสดงวัฒนธรรม และเผยแพร่รูปภาพวันตรุษจีนเมืองตันโถ เป็นแนวทางและวิธีการใหม่ในการสืบทอดและการคุ้มครองมรดกทางวัฒนธรรมงานพิมพ์ปีใหม่ที่จะรักษามรดกงานศิลปะนี้ไว้ให้ยั่งยืน

คำสำคัญ: การจัดการทางเทคโนโลยีเสมือนจริง; การผลิตภาพพิมพ์วันตรุษจีน; เมืองตันโถว

Abstract

Virtual technological management, production of New Year's prints In Tantou City, China, there are three research objectives: 1) a systematic review Record and research the production process, technology, theme, materials, artistic characteristics (shape, color, lines) to explore the characteristics of the Tantou New Year pictures. 2) Analysis of images of Tantou New Year Select important values to create virtual images. 3) Set up a digital virtual museum of New Year's Tantou images, organize exhibitions, and disseminate information for the public to learn. A specific selection of Tantou's New Year prints It is work that is vital to protection and inheritance. With the development of the cultural industry By using the continuous progress of science and technology It begins with an analysis of the initial production process of image creation. historical information Patterns that appear in evidence Then analyze, compare and differentiate to evaluate the value of important aspects from 7 specific groups of related populations. The first group of inheritors of cultural heritage The second group is cultural management experts. Third group, academics Group Four: Digital Technology Experts Group Five: Cultural Tourism Administration Organization The sixth group is entrepreneurs and the seventh group is locals and tourists. The results of the research found that the beginning of the production of New Year prints It has value in many ways, is the historical side Aesthetic beauty Usability, materials, and technology use. All are of great practical importance in the cultural and artistic management of New Year Dantou pictures. Leading to a virtual museum It is a new way to disseminate and display culture. and published New Year's Tantou pictures It is a new approach and method for the inheritance and protection of cultural heritage. New Year's prints will sustain this artistic heritage.

Keywords: Virtual technology management; New Year print production; Tantou City.

1. บทนำ

มรดกทางวัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดความสำเร็จในการก่อสร้างทางวัฒนธรรมของประเทศ ด้านอารมณ์ ค่านิยมและอัตวิสัยทางวัฒนธรรมของชาติ เป็นตัวแทนของคุณภาพของการก่อสร้างวัฒนธรรมของชาติ แนวคิดของการบูรณาการและการสร้างระบบไม่เพียงแต่สร้างจิตวิญญาณความเห็นอกเห็นใจของชาติขึ้นมาใหม่เท่านั้น และเป็นการฟื้นฟูของความสัมพันธ์ที่ประสานกันทางจิตวิญญาณและวัตถุของการสร้างผลงาน (Cheng Wei, 2023: 5-11)

วัฒนธรรมดั้งเดิมของจีนครองตำแหน่งที่สำคัญในระบบวัฒนธรรมโลกโดยยังคงรักษามรดกทางวัฒนธรรมนับไม่ถ้วน โดยที่มีวัฒนธรรมเทพเจ้าประตูเป็นเพียงหนึ่งในนั้น ภาพวันตรุษจีนเป็นศิลปะพื้นบ้านโบราณของชนชาติจีนโดยใช้ลายน้ำภาพพิมพ์แกะไม้ ด้วยเทคโนโลยีการพิมพ์ที่เพิ่มขึ้น เนื้อหาของรูปภาพปีใหม่จึงไม่ได้จำกัดอยู่เพียงธีมต่าง ๆ เช่น เทพเจ้าแห่งประตูอีกต่อไป และจะมีเนื้อหาที่หลากหลายและมีสีสัน หลังจากพัฒนามานับพันปี (Bo, S. 2008: online) รูปภาพวันตรุษจีนก็ค่อย ๆ พัฒนาเป็นศิลปะการตกแต่งสัญลักษณ์พื้นบ้านจีนแบบพิเศษ ซึ่งส่วนใหญ่นำเสนอในช่วงตรุษจีน สำหรับสภาพแวดล้อมในการตกแต่ง รวมถึงการอวยพรปีใหม่และเทศกาลมงคล สร้างศิลปะการตกแต่งสัญลักษณ์พื้นบ้านจีนแบบพิเศษ มีการผลิตมาหลายสิบแห่ง จนถึงขณะนี้ทั่วประเทศมีสไตล์ศิลปะเป็นของตัวเองและมีลักษณะเฉพาะของภูมิภาคที่ชัดเจน ได้แก่ ชายหาดหูหนาน, เทียนจินหยางหลิวชิง, เมืองนางฟ้าเหอหนานไคเฟิง, ท่าเรือพีชเจียงซูซูโจว, ท่าเรือซานตงเหวยฟางหยาง, เกาะมี่ซานตง, เสฉวนเมียนจู้, เหอเป่ยหวู่เฉียง, ส่านซี เฟิงเซียง, กวางตุ้งฝอซาน, กวางตุ้ง, ซานซี หลินเฟิน ผิงหยาง , ฝูเจี้ยน จางโจว (Linfen, Shanxi, 2023: Online)

คุณค่าทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมของรูปภาพวันตรุษจีนเมืองตันโถว เป็นงานจิตรกรรมเทคนิคการพิมพ์เป็นหนึ่งในตัวแทนที่สำคัญของรูปภาพวันตรุษจีนตามประเพณีของจีน มีต้นกำเนิดในเมืองตันโถว มณฑลหูหนาน และมีชื่อเสียงในด้านเทคโนโลยีการผลิตอันเป็นเอกลักษณ์และความหมายแฝงทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย มีธีมที่แตกต่างกัน รูปทรงเกินจริง เส้นที่เรียบง่ายแต่แข็งแกร่ง และสีที่ค่อนข้างแดงและสดใส พวกเขามีเอกลักษณ์เฉพาะในด้านวัสดุและกระบวนการผลิตในประเทศจีนและทั่วโลก เครื่องมือและวัสดุสำหรับการพิมพ์ภาพวันตรุษจีนมีอยู่เกือบทั่วประเทศ (Feng Jicai, 2006: 8)

นายหมิงหมิง ศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัยเกียวโตในประเทศญี่ปุ่นและสมาชิกคนหนึ่งของโลกให้ความเห็นว่า “ รูปภาพวันตรุษจีนของชายหาดถูกสร้างขึ้นในที่เดียว ตั้งแต่การทำกระดาษไปจนถึงการผลิต “ภาพปีใหม่ตันโถว” เมาส์แต่งงาน “ เป็นคอลเลกชั่นสมบัติโดย คอลเลคชันพิพิธภัณฑ์บริติช ในปี ค.ศ. 2003 ภาพปีใหม่ตันโถวได้รับรางวัลเหรียญทองจากงานหัตถกรรมจีนดั้งเดิมในกรุงปักกิ่ง ในเดือนมิถุนายน ค.ศ. 2006 ต่อมารูปภาพวันตรุษจีนเมืองตันโถวได้รับการจัดอันดับให้เป็นโครงการมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ระดับชาติชุดแรกของประเทศจีน และได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ของชาติในปีเดียวกัน ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2014 เป็นต้นมาภาพพิมพ์ไม้แกะสลักวันตรุษจีนของเมืองตันโถว ได้รับการสร้างขึ้นโดยยึดตามปีนักษัตรของจีน ในปี ค.ศ. 2024 ศูนย์อนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้เริ่มรวบรวมแบบร่างภาพวันตรุษจีนเพื่อเปิดเผยต่อสาธารณะ (Rednet.cn, 2022: Online)

ด้วยการส่งเสริมการคุ้มครองมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้แบบดิจิทัลในประเทศจีน เทคโนโลยีดิจิทัลได้ค่อย ๆ ถูกนำมาใช้ในการคุ้มครองภาพพิมพ์แกะไม้ ซึ่งเป็นตัวแทนของศิลปะแบบดั้งเดิม ขณะนี้ “ฐานข้อมูลภาพพิมพ์แกะไม้ตรุษจีน” กำลังได้รับการจัดตั้งและพัฒนาโดยสถาบันวรรณกรรมและศิลปะเฟิงจีไฉ่แห่งมหาวิทยาลัยเทียนจิน ฐานข้อมูลรวบรวม จัดเก็บ จำแนก และแสดงภาพพิมพ์บล็อกไม้สำหรับเทศกาลตรุษจีน

ในรูปแบบดิจิทัล ด้วยการพัฒนาเทคโนโลยีความเป็นจริงเสมือน แวดวงวิชาการเริ่มสำรวจความเป็นไปได้ของการสืบทอดรูปภาพวันตรุษจีนที่ “มีชีวิต” ในพื้นที่ดิจิทัล (Wang Kun, 2013: 9) จากการวิจัยในปัจจุบัน กระบวนการปกป้องดิจิทัลของภาพพิมพ์บล็อกไม้ตรุษจีนได้เข้าสู่ยุคแห่งประสบการณ์และการสืบทอดดิจิทัล จากมุมมองของเทคโนโลยีการป้องกัน การจัดเก็บข้อมูลดิจิทัลและการสร้างฐานข้อมูลของมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ได้เข้าสู่ยุคของการพัฒนา VR และ AR การมาถึงของสังคมดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีใหม่ เทคโนโลยีใหม่อย่างต่อเนื่อง การปกป้องมรดกทางวัฒนธรรมให้วิธีการและเส้นทางใหม่ นอกจากนี้สำหรับวัฒนธรรมเทพเจ้าประตู การจัดการศิลปะวัฒนธรรมภาพชายหาดวันตรุษจีนให้แนวคิดใหม่ สำหรับการก่อสร้าง ปฏิสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งยิ่งขึ้น ความรวดเร็วยิ่งขึ้น ประโยชน์ที่ครอบคลุมมากขึ้นของพื้นฐานของการสร้างเทคโนโลยีพิพิธภัณฑ์ดิจิทัลและกรณีอ้างอิง

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 การตรวจสอบอย่างเป็นระบบ บันทึกและวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการผลิต เทคโนโลยี ธีม วัสดุ ลักษณะทางศิลปะ (รูปร่าง สี ร่างเส้น) ฯลฯ เพื่อสำรวจลักษณะเฉพาะของรูปภาพวันตรุษจีน เมืองตันโถว

2.2 วิเคราะห์ภาพวันตรุษจีน เมืองตันโถว เลือกคุณค่าความสำคัญเพื่อสร้างภาพเสมือนจริง

2.3 จัดตั้งพิพิธภัณฑ์เสมือนจริงดิจิทัลสำหรับรูปภาพวันตรุษจีน เมืองตันโถว จัดนิทรรศการ และการจัดการเผยแพร่เพื่อให้ประชาชนได้เรียนรู้

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การจัดการทางเทคโนโลยีเสมือนจริงการผลิตภาพพิมพ์วันตรุษจีน ในเมืองตันโถว ประเทศจีน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นหลักผสมผสานเชิงปริมาณ มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1) การเลือกพื้นที่ศึกษา ผู้วิจัยเลือกพื้นที่แบบเจาะจง โดยเลือกพื้นที่เมืองตันโถว มีทรัพยากรทางวัฒนธรรมคือผลงานศิลปะภาพพิมพ์วันตรุษจีน ที่มีการสร้างผลงานในระยะเวลายาวนานจนถึงปัจจุบัน

2) การเลือกกลุ่มประชากรกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เป็นกลุ่มที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้อง กับการสร้างผลงานภาพพิมพ์ โดยผู้วิจัยเจาะจงออกเป็น 7 กลุ่มรวมทั้งหมด 200 คนใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างทุกกลุ่ม ตามลำดับ กลุ่มแรกคือ ผู้สืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ระดับชาติและระดับจังหวัด 5 คนจากรูปภาพปีใหม่ตันโถว กลุ่มที่สองคือผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการวัฒนธรรมและศิลปะ 5 คน กลุ่มที่สามนักวิชาการ 5 คน กลุ่มที่สี่คือผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 5 คน กลุ่มที่ห้าหน่วยงานบริหารการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม 5 แห่งของรัฐบาลจังหวัด เทศบาล และเทศมณฑล รูปภาพที่เกี่ยวข้องกับปีใหม่ตันโถวของผู้ประกอบการจำนวน 20 คน กลุ่มที่หกชาวบ้านจำนวน 100 คน และกลุ่มที่เจ็ดคือกลุ่มการท่องเที่ยวและผู้บริโภคประมาณ 55 คน กลุ่มประชาการทุกกลุ่มผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยเรื่อง การจัดการทางเทคโนโลยีเสมือนจริงการผลิตภาพพิมพ์วันตรุษจีน ในเมืองตันโถว ประเทศจีน เป็นการผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) ผู้วิจัยจึงใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์ (Interview) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญงานวิจัย จำนวน 3 คน มีรายละเอียดดังนี้

3.1) แบบสัมภาษณ์เป็นแบบที่มีคำถามแน่นอน เป็นแบบสัมภาษณ์กับผู้ที่มีส่วนร่วมในการสร้างผลงานศิลปะ มีหน้าที่ดูแล ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) และวิเคราะห์ข้อมูลต่าง

ๆ นำมาประเมินหาค่าประเมินเพื่อความสอดคล้อง ค่าความเชื่อมั่น เพื่อนำไปประเมินกับข้อมูลวิเคราะห์ทางข้อมูลเอกสาร

3.2) แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีองค์ประกอบของคำถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ โดยใช้วิธีตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ และเป็นแบบสอบถามการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับงานภาพวันตรุษจีน จำนวน 20 ข้อ ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

4) การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลสองส่วนใหญ่คือ วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารเพื่อประเมินหาคุณค่าความสำคัญทางด้านประวัติศาสตร์ของงานศิลปะ รูปแบบของศิลปะ วัสดุอุปกรณ์ ความเชื่อ เทคโนโลยีในการสร้างงาน สุนทรียศาสตร์ เพื่อประเมินหาคุณค่ามรดกทางวัฒนธรรม นำมาวิเคราะห์กับข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือสอบถามและการสัมภาษณ์โดยพรรณนาลักษณะสำคัญทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ เพื่ออธิบายถึงการประเมินคุณค่างานภาพพิมพ์วันตรุษจีน

งาน	เครื่องมือ	การสร้างและใช้งานเครื่องมือ	วัตถุประสงค์
การวิเคราะห์เอกสาร	ห้องสมุด หอจดหมายเหตุ พิพิธภัณฑ์ ฯลฯ เอกสารตำรา ประเทศจีนและเครือข่ายอื่น ๆ	ค้นหาและคัดกรองข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ทำการวิเคราะห์และสรุปนำไปประเมินกับข้อมูลจากการสอบถามและแบบสัมภาษณ์	การศึกษาเชิงคุณภาพเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน
การสอบสวนภาคสนาม	กล้องถ่ายรูป ปากกา สัมภาษณ์ เครื่องบิน โครงแบบสำรวจ ฯลฯ	ถ่ายภาพสด ภาพเสียงและวิดีโอ บันทึกมนุษยศาสตร์และสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ ฯลฯ	รับข้อมูลเสริมเพื่อตรวจสอบเนื้อหาและความถูกต้องของข้อมูล
การสัมภาษณ์	การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง IOC	สร้างแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง แนะนำและปรับเปลี่ยนโดยผู้เชี่ยวชาญและใช้ IOC เพื่อทดสอบคุณภาพประสิทธิผล	การได้รับข้อมูลผลลัพธ์ของคำถามแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 ซึ่งเอื้อต่อความมีประสิทธิผลของเนื้อหานำไปประเมินกับข้อมูลพื้นฐาน (ปริมาณ)
แบสอบถาม	แบบสอบถาม มีโครงสร้างแบบเจาะจง	ปรับเปลี่ยนตามผู้เชี่ยวชาญ	เป็นข้อมูลที่นำไปวิเคราะห์กับข้อมูลพื้นฐาน เพื่อประเมินหาคุณค่าความสำคัญ (ปริมาณ)

ตารางที่ 1 : ตารางแสดงเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
ที่มา : researcher

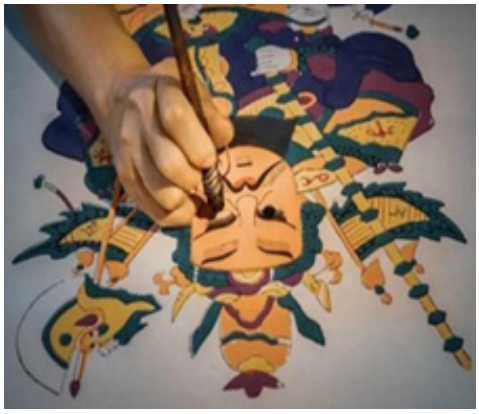
4. ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “การจัดการทางเทคโนโลยีเสมือนจริงการผลิตภาพพิมพ์วันตรุษจีน ในเมืองตันโถว ประเทศจีน” ผลการวิจัยพบว่า

1) การตรวจสอบอย่างเป็นระบบ บันทึกและวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการผลิต เทคโนโลยี ธีม วัสดุ ลักษณะทางศิลปะ (รูปร่าง สี ร่างเส้น) เพื่อสำรวจลักษณะเฉพาะของรูปภาพวันตรุษจีน เมืองตันโถว หลักฐานทางประวัติศาสตร์บันทึกว่ามีการทำมาก่อนแล้วในสมัยราชวงศ์สุย จากเดิมเริ่มการวาดภาพก่อน จนพัฒนาเรื่อยมาในปัจจุบันรูปแบบเทคนิคการพิมพ์และมีเทคนิคผสม คือใช้วิธีการวาดเพิ่มเติมจากงานพิมพ์ วัสดุที่ใช้พบว่ามีการทำกระดาษขึ้นเอง เรียกว่ากระดาษหยกทำจากหนานจู้ที่อ่อนนุ่มหรือเปลือกไม้หอม มีเนื้อหนา เหนียวทนทาน และมีอายุการเก็บรักษานาน การเลือกวัสดุและการร้อยด้ายกระดาษเป็นการเลือกกระดาษแล้วใช้ไม้เสียบไม้ไผ่สอดปลายด้านหนึ่งของกระดาษเพื่อช่วยให้แห้งในภายหลัง ตัวอย่างตัวละครมักวาดด้วยมือหรือ “หน้าเปิด” ริมฝีปากทาด้วยสีแดงและหนวดด้วยปากกาอันกว้าง ซึ่งเป็นเทคนิคผสม ความเชื่อมักแสดงภาพเกี่ยวกับมงคล ตัวอย่างรูปพระพุทธเจ้าทางพุทธศาสนา รูปเทพเจ้ากวนอูทางศาสนาเต๋า ด้านความงามแต่ละภาพมีคุณค่าทางความงาม



ภาพที่ 1 : แสดงการทำกระดาษและการเตรียม
ที่มา : researcher



ภาพที่ 2 : แสดงเทคนิคการวาดเพิ่มเติมจากงานพิมพ์
ที่มา : researcher



ภาพที่ 3 : ภาพมงคลพระศรีอริยเมตไตร
ที่มา : researcher



ภาพที่ 4 : ภาพเทพเจ้ากวนอู
ที่มา : researcher

2) จากการวิเคราะห์ภาพวันตรุษจีน เมืองตันโถว โดยการประเมินจากข้อมูลพื้นฐานทางเอกสาร ข้อมูลจากการสอบถามและสัมภาษณ์ ผลการประเมินชี้ให้เห็นถึงคุณค่าทุกด้าน ด้านประวัติศาสตร์ ด้านความเชื่อ ด้านศิลปะความงาม ด้านจิตใจ ค่าเฉลี่ยคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ร้อยละ 75 ขึ้นไป จากการประเมินคุณความสำคัญด้านต่าง ๆ ดังกล่าว ชี้ให้เห็นถึงการจัดการในขั้นต่อไป

3) จากการประเมินคุณค่าในขั้นข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลจากการสอบถามและสัมภาษณ์ ด้านข้อมูลสอบถามล้วนสนับสนุนเห็นด้วยในจัดตั้งพิพิธภัณฑ์เสมือนจริงดิจิทัลสำรูปภาพวันตรุษจีน เมืองตันโถว ด้วยวัสดุของจริงที่สร้างด้วยกระดาษจะเสื่อมคุณภาพไปตามกาลเวลาสมควรจัดในรูปแบบของเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสามารถจัดแสดงในรูปของนิทรรศการแบบถาวร พิพิธภัณฑ์เสมือนจริงและพัฒนาต่อยอดในปีถัดไปเมื่อมีศิลปินสร้างผลงานใหม่เกิดขึ้นแต่ละปีก็สามารถนำมาเพิ่มเติมได้

5. อภิปรายผล

1) ผลการศึกษา บันทึกและวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการผลิต เทคโนโลยี ธีม วัสดุลักษณะทางศิลปะ (รูปร่าง สี ร่างเส้น) เพื่อสำรวจลักษณะเฉพาะของรูปภาพวันตรุษีเมืองตันโถว พบหลักฐานทางประวัติศาสตร์บันทึกว่ามีการทำมาก่อนแล้วในสมัยราชวงศ์สุย จากเดิมเริ่มเทคนิคการวาดภาพก่อน สอดคล้องกับการศึกษาของนักวิชาการ (Bo, S. 2008: online) ที่ทำการศึกษาไว้ จนพัฒนาเรื่อยมาในปัจจุบันรูปแบบเทคนิคการพิมพ์และมีเทคนิคผสม คือใช้วิธีการวาดเพิ่มเติมจากงานพิมพ์ วัสดุที่ใช้พบว่ามีการทำกระดาษขึ้นเอง เรียกว่ากระดาษหยกทำจากหนานจู้ที่อ่อนนุ่มหรือเปลือกไม้หอม มีเนื้อหนา เหนียวทนทาน และมีอายุการเก็บรักษานาน การเลือกวัสดุและการร้อยด้ายกระดาษ เป็นการเลือกกระดาษแล้วใช้ไม้เสียบไม้ไผ่สอดปลายด้านหนึ่งของกระดาษเพื่อช่วยให้แห้งในภายหลัง จากการศึกษาเก็บข้อมูลภาคสนามและจากการสัมภาษณ์กล่าวว่า ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2006 ถึง ค.ศ. 2018 จะมีงานรูปภาพวันตรุษจีน เมืองตันโถวก็เพิ่มขึ้นทุกปี จากการสำรวจเรื่องของเทคนิคการสร้างผลงานพบว่า ตัวอย่างตัวละครมักวาดด้วยมือหรือ “หน้าเปิด” ริมฝีปากทาด้วยสีแดงและหนวดด้วยปากกาอันกว้าง ซึ่งเป็นเทคนิคผสม ด้านความเชื่อมักแสดงภาพเกี่ยวกับมงคล ตัวอย่างรูปพระพุทธเจ้าทางพุทธศาสนา รูปเทพเจ้ากวนอูทางศาสนาเต๋า ด้านลวดลายก็จะเป็นลายที่เกี่ยวกับลายมงคล มีความสุข ความร่ำรวย ความรุ่งเรืองอายุยืนยาว ประเด็นด้านความงามแต่ละภาพมีคุณค่าทางความงาม ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีทางสุนทรียศาสตร์มาศึกษาวิเคราะห์ การวิเคราะห์คุณค่าต่าง ๆ ใช้หลักของ UNESCO

2) ผลจากการวิเคราะห์ภาพวันตรุษจีน เมืองตันโถว โดยการประเมินจากข้อมูลพื้นฐานทางเอกสาร ข้อมูลจากการสอบถามและสัมภาษณ์ ผลการประเมินชี้ให้เห็นถึงคุณค่าทุกด้าน ด้านประวัติศาสตร์ ด้านความเชื่อ ด้านศิลปะความงาม ด้านจิตใจ ค่าเฉลี่ยคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ร้อยละ 75 ขึ้นไป จากการประเมินคุณความสำคัญด้านต่าง ๆ ดังกล่าว สอดคล้องกับหลักการขององค์การ UNESCO ชี้ให้เห็นถึงการจัดการในขั้นต่อไปที่จะปกป้องอนุรักษ์ ทรัพยากรทางศิลปวัฒนธรรมให้ยั่งยืน

3) ผลจากการศึกษา จากการประเมินคุณค่าในขั้นข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลจากการสอบถามและสัมภาษณ์ ด้านข้อมูลสอบถามล้วนสนับสนุนเห็นด้วยในจัดตั้งพิพิธภัณฑ์เสมือนจริงดิจิทัลสำรูปภาพวันตรุษจีน เมืองตันโถว ด้วยเพราะว่าวัสดุของจริงที่สร้างด้วยกระดาษจะเสื่อมคุณภาพไปตามกาลเวลา สมควรจัดในรูปแบบของเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสามารถจัดแสดงในรูปของนิทรรศการแบบถาวร พิพิธภัณฑ์เสมือนจริงและพัฒนาต่อยอดในปีถัดไปเมื่อมีศิลปินสร้างผลงานใหม่เกิดขึ้นแต่ละปีก็สามารถนำมาเพิ่มเติมได้ สอดคล้องกับแนวคิดนักวิชาการ (Maria Shehade, 2020: online) การออกแบบพิพิธภัณฑ์ดิจิทัลควรมุ่งเน้นไปที่ความต้องการของ

พิพิธภัณฑ์และผู้ชม เพื่อให้ผู้เข้าชมได้รับประสบการณ์ที่มีความหมายและดื่มด่ำอย่างแท้จริง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Bolun Zhang and Nurul Hanim Romainoor, 2023: online) เรื่อง Research on Artificial Intelligence in New Year Prints: The Application of the Generated Pop Art Style Images on Cultural and Creative Products. กล่าวถึงในการวิจัยในอนาคต นักวิจัยจะศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้เชิงลึกของ AI และภาพพิมพ์ปีใหม่ แม้ว่าเทคโนโลยีดิจิทัลจะไม่สามารถแทนที่มรดกทางวัฒนธรรมได้ แต่สามารถปกป้องและเผยแพร่มรดกทางวัฒนธรรมได้ดีกว่า งานภาพพิมพ์ปีใหม่ปัจจุบันจะได้รับการเก็บรักษาไว้ในรูปแบบดิจิทัล แต่ทั้งหมดอยู่ในพื้นที่จัดเก็บภาพดิจิทัลพื้นฐาน ด้วยการสร้างและติดป้ายกำกับชุดข้อมูลภาพพิมพ์ปีใหม่ ปัจจุบันตอนนี้สามารถฝึก AI ในระดับที่สูงขึ้นและใช้มันเพื่อทำภารกิจให้เสร็จสิ้น เช่น การกู้คืนภาพพิมพ์ปีใหม่ที่เสียหายและดึงภาพออกมา และสามารถบรรจุลงในแอปพลิเคชันแอป เช่น TikTok และแอปพลิเคชันที่มีการใช้งานสูงอื่น ๆ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้คนใช้มากขึ้น เป็นประโยชน์ต่อการเผยแพร่ภาพพิมพ์ปีใหม่เพื่อให้ผู้คนเข้าใจมรดกทางวัฒนธรรมของภาพพิมพ์ปีใหม่ได้มากขึ้น

6. องค์ความรู้ใหม่

ผลจากการศึกษาเรื่อง “การจัดการทางเทคโนโลยีเสมือนจริงการผลิตภาพพิมพ์ปีใหม่ ในเมืองตันโถว ประเทศจีน” ได้องค์ความรู้ใหม่ซึ่งแสดงในแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 5 : องค์ความรู้ใหม่
ที่มา : researcher

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย การวิจัยเรื่องนี้เป็นเทคโนโลยีแบบเสมือนจริงของภาพพิมพ์งานวันตรุษจีน ที่จะรวบรวมให้ผู้ชมได้ศึกษาเรียนรู้ในพิพิธภัณฑ์ เป็นประโยชน์ด้านการอนุรักษ์ การเผยแพร่ การศึกษาเรียนรู้ได้คราวละมาก ๆ ดังนั้นรัฐบาลควรสนับสนุนการอนุรักษ์ปกป้องภาพวันตรุษจีนไว้ ประกอบกับ UNESCO ได้เห็นความสำคัญขึ้นทะเบียนไว้ ดังนั้นรัฐควรปกป้องรักษาออกระเบียบรองรับผลงานที่จะเกิดขึ้นในวันตรุษจีนของปีถัด ๆ ไป ส่งเสริมการจัดสร้างพิพิธภัณฑ์เสมือนจริง ให้ทุนกับนักออกแบบที่สร้างผลงานในประเภทนี้ ส่งเสริมสืบสานรูปแบบเทคนิคการสร้างงาน มหาวิทยาลัยที่มีการเรียนการสอนทางศิลปะเปิดหลักสูตรรองรับ ผลิตนักออกแบบ นักการจัดการทรัพยากรทางศิลปะ และเปิดทางสาขาเทคโนโลยีแบบใหม่เก็บรักษางานที่มีคุณค่าเอาไว้ซึ่งสามารถนำผลงานนี้เป็นตัวอย่างต่อไป

7.2 ข้อเสนอแนะการวิจัยในครั้งต่อไป

1) การวิจัยประเด็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ควรนำเสนอการวิจัยในพิพิธภัณฑ์อื่น ๆ ที่ไม่ใช่ทางศิลปะอย่างเดียวประกอบ อาจเป็นพิพิธภัณฑ์ทางศิลปะแขนงอื่นประกอบ จะทำให้พิพิธภัณฑ์เสมือนจริงครอบคลุมผลงานศิลปะหลายด้านและหลากหลายมากขึ้น

2) ควรวิจัยประเด็นการมีส่วนร่วมการจัดทำพิพิธภัณฑ์เสมือนจริง นำเสนอองค์ประกอบทุก ๆ ด้านของการเข้ามามีส่วนร่วม ภาครัฐ ภาคเอกชน นักวิชาการ ศิลปิน จะเป็นตัวอย่างในการจัดสร้างพิพิธภัณฑ์อื่น ๆ หรือแหล่งพื้นที่อื่น ๆ ได้

3) ควรวิจัยประเด็นผลสัมฤทธิ์ภายหลังเมื่อจัดสร้างพิพิธภัณฑ์เสมือนจริงแล้ว ผู้คน นักท่องเที่ยว นักศึกษา เข้าใช้พื้นที่แล้วมีผลสัมฤทธิ์อย่างไร

4) ควรวิจัยแนวโน้มทางเทคโนโลยีในอนาคต แนวโน้มทิศทางพัฒนาการเป็นอย่างไร ค่าใช้จ่ายเป็นอย่างไร การเลือกใช้เทคโนโลยีแนวใหม่ เพื่อนำมาวางแผนพัฒนาพิพิธภัณฑ์เสมือนจริงภาพตรุษจีน เมืองตันโถว ต่อไป

8. เอกสารอ้างอิง

Bo, S. (2008). *Art history of Chinese New Year paintings; Hunan Fine Arts Publishing House: Changsha, China*. Retrieved Febeuary 06, 2022 from Google Scholar.

Bolun Zhang and Nurul Hanim Romainoor. (2023). *Research on Artificial Intelligence in New Year Prints: The Application of the Generated Pop Art Style Images on Cultural and Creative Products*. Retrieved Febeuary 20, 2024, from https://www.mdpi. com/2076-3417/13/2/1082.

Cheng Wei, et al. (2023). *the interpretation and display of Chinese characteristic cultural heritage system construction: logic, connotation, follow*. Cultural Heritage of China.

Feng Jicai. (2006). *Chinese New Year wood-block prints: Tantou Volume*. Shanghai: Zhonghua Book Company.

Linfen, Shanxi. (2023). *Chinese New Year paintings*. Retrieved April 10, 2022, from http://www.nkb.com.cn/2023/0119/437627.html.

Maria Shehade. (2020). *Theopisti Stylianou-Lambert 2 Virtual Reality in Museums: Exploring the Experiences of Museum Professionals Appl. Sci*. Retrieved April 18, 2022, from https://www.mdpi.com/2076-3417/10/11/4031.

Rednet.cn. (2022). *New Year picture from Tantou celebrates Year of the Tiger*. Retrieved Febeuary 06, 2022 from https://english.rednet.cn/content/2022/01/31/ 10832832.html.

Wang Kun (2013). On the establishment and development of Chinese New Year woodblock prints database-and the protection of intangible cultural heritage. *Journal of Tianjin University: Social Science Edition*. 15(6), 9.

กลยุทธ์การจัดการความยั่งยืนที่บูรณาการมรดกทางวัฒนธรรมของหนานหยางเข้ากับการออกแบบผลิตภัณฑ์เพื่อเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์

Sustainability Management Strategy Integrating Nanyang Cultural Into Product Design For Creative Economy

โจว เสี่ยวปู้
Zhou Xiaobu
พิชัย สดภิบาล
Pichai Sodphiban
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Bangkokthonburi University
Email: vivan898@hotmail.com

(**Received**: May 28, 2024/ **Revised**: June 13, 2024/ **Accepted**: August 29, 2024)

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้คือ 1) ศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบมรดกวัฒนธรรมท้องถิ่นหนานหยาง ส่งต่อมรดกของการพัฒนาวัฒนธรรม 2) การสังเคราะห์องค์ประกอบมรดกวัฒนธรรมท้องถิ่นหนานหยางทำให้เกิดกลยุทธ์การจัดการใหม่และตัวชี้วัดสำหรับวัฒนธรรมสร้างสรรค์ร่วมสมัย การออกแบบผลิตภัณฑ์3) สร้างรูปแบบกลยุทธ์การจัดการโดยการบูรณาการมรดกทางวัฒนธรรมหนานหยางเข้ากับการออกแบบผลิตภัณฑ์ร่วมสมัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาแบบผสมผสาน เนื้อหาของการศึกษาเป็นกุญแจสำคัญในองค์ประกอบของมรดกวัฒนธรรมหนานหยาง ขอบเขตของการศึกษา วัตถุประสงค์การวิจัย การวิเคราะห์ทางศิลปะ กลยุทธ์ การจัดการ และกลไกการจัดการ ขนาดกลุ่มตัวอย่างคือประมาณ 172 คน ผู้ให้ข้อมูลหลักคือ ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องสามประเภท (ผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบ ผู้เชี่ยวชาญด้านการคุ้มครองงานศิลปะ ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์); นักท่องเที่ยวที่ได้จากวิธีการสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ เครือข่ายคอมพิวเตอร์ กล้องถ่ายรูป โทรศัพท์มือถือ เครื่องบันทึกเทป เป็นต้น ข้อมูลทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์เชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า จากการวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การจัดการที่ยั่งยืนของการบูรณาการมรดกทางวัฒนธรรมหนานหยางเข้ากับการออกแบบผลิตภัณฑ์เศรษฐกิจสร้างสรรค์ สรุปได้ว่า 1) ความจำเป็นของการพัฒนาและการจัดการที่ยั่งยืนของมรดกทางวัฒนธรรมหนานหยางและผลิตภัณฑ์เศรษฐกิจสร้างสรรค์ การออกแบบ 2) รับทฤษฎีการวิเคราะห์ทางศิลปะขององค์ประกอบมรดกทางวัฒนธรรมหนานหยางและการออกแบบผลิตภัณฑ์ทางเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ และสร้างระบบดัชนีการประเมินผล 3) ด้วยการวิเคราะห์ผลลัพธ์ของขั้นตอนที่ 1 และวัตถุประสงค์ที่ 2 มีความเป็นไปได้ที่จะสร้างการจัดการทางศิลปะ รูปแบบและกลไกการจัดการของ “การจัดการและการพัฒนาอย่างยั่งยืนของมรดกทางวัฒนธรรมหนานหยางและการออกแบบผลิตภัณฑ์ทางเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์”

คำสำคัญ: กลยุทธ์การจัดการการพัฒนาที่ยั่งยืน; มรดกทางวัฒนธรรมหนานหยาง; ออกแบบผลิตภัณฑ์; เศรษฐกิจสร้างสรรค์

Abstract

The objectives of this study are: 1) Study and analysis Nanyang local cultural heritage elements, carry forward the inheritance of cultural development. 2) Sythesis of Nanyang local cultural heritage elements provides a new management strategy and indicators for contemporary creative cultural product design. 3) Eatablish a model of management strategy of integrating Nangyang cultural heritage into contemporary product design.

This study is a mixed-method study. The content of the study is the key to the elements of Nanyang cultural heritage - the scope of the study, the research objectives, the artistic analysis, the management strategy, and the management mechanism. The sample size is about 172. The main informants are: three types of relevant experts (designer experts, art protection experts, strategic management experts); tourists, obtained through purposeful sampling methods; instruments used for data collection are computer networks, cameras, cell phones, tape recorders, etc.; statistical data used for data analysis are qualitative and quantitative analysis.

The research results show that: through the research on the sustainable management strategy of integrating Nanyang cultural heritage into the design of creative economy products, it is concluded that : (1)The necessity of sustainable development and management of Nanyang cultural heritage and creative economy product design. (2) Obtain the artistic analysis theory of Nanyang cultural heritage elements and creative economic product design, and construct the evaluation index system.(3) By analyzing the results of Step 1 and Objective 2, it is feasible to construct the artistic management mode and management mechanism of “sustainable management and development of Nanyang cultural heritage and creative economic product design”.

Keywords: Sustainable development management strategy; Nanyang cultural heritage; Product design; Creative economy

1. บทนำ

ตั้งแต่ปีค.ศ. 2021 เทศบาลหนานหยางได้นำเสนอนโยบายและมาตรการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการพัฒนามรดกทางวัฒนธรรมแบบดั้งเดิมและผลิตภัณฑ์ทางวัฒนธรรมและความคิดสร้างสรรค์ นโยบายเหล่านี้เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวัฒนธรรม อุตสาหกรรมวัฒนธรรม การคุ้มครองโบราณวัตถุทางวัฒนธรรม การพัฒนาการท่องเที่ยว (Cheng Jisheng, 2022: 31-38) และด้านอื่น ๆ โดยจัดให้มี การรับประกันนโยบายที่เข้มแข็ง การสนับสนุนการพัฒนามรดกทางวัฒนธรรมดั้งเดิม ผลิตภัณฑ์ทางวัฒนธรรม ความคิดสร้างสรรค์ การส่งเสริมการพัฒนามรดกทางวัฒนธรรม ผลิตภัณฑ์ทางวัฒนธรรมและความคิดสร้างสรรค์ของหนานหยางนั้นเกิดขึ้นจากภูมิหลังที่หลากหลายของการสนับสนุนนโยบาย ทรัพยากรทางวัฒนธรรมที่อุดมสมบูรณ์ การส่งเสริมความต้องการของตลาด การยกระดับการเปลี่ยนแปลงทางอุตสาหกรรม การสืบทอดและการคุ้มครองมรดกทางวัฒนธรรมที่มีลักษณะเฉพาะของท้องถิ่น ความคิดริเริ่มนี้ช่วยส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น การเพิ่มประสิทธิภาพการยกระดับโครงสร้างอุตสาหกรรม และยังอำนวยความสะดวกในการสืบทอดและส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมที่มีลักษณะเฉพาะของท้องถิ่น (Cong Xuewen, 2024: 117-119)

1. ความต้องการมรดกทางวัฒนธรรมและการคุ้มครอง: หนานหยางในฐานะเมืองที่มีประวัติศาสตร์ยาวนานและมรดกทางวัฒนธรรมที่ลึกซึ้ง เผชิญกับปัญหามากมายในการพัฒนาอย่างรวดเร็วของการขยายตัวของเมือง การจัดการองค์ประกอบทางวัฒนธรรมท้องถิ่นได้กลายเป็นมาตรการที่จำเป็นในการรักษาเสน่ห์ทางวัฒนธรรมอันเป็นเอกลักษณ์

2. การเพิ่มขึ้นของอุตสาหกรรมวัฒนธรรมและความคิดสร้างสรรค์: หนานหยางอุดมไปด้วยทรัพยากรทางวัฒนธรรม และด้วยการพัฒนาเศรษฐกิจและการสนับสนุนนโยบาย อุตสาหกรรมวัฒนธรรมจึงค่อย ๆ เพิ่มขึ้น การออกแบบผลิตภัณฑ์ทางวัฒนธรรมและความคิดสร้างสรรค์ช่วยส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมทางวัฒนธรรมอย่างมีประสิทธิผล และส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจและนวัตกรรมทางสังคม ด้วยการสำรวจและบูรณาการองค์ประกอบทางวัฒนธรรมท้องถิ่นในหนานหยาง กลยุทธ์การจัดการได้รับการพัฒนาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมวัฒนธรรม ความคิดสร้างสรรค์ในท้องถิ่น และเติมพลังใหม่ให้กับเศรษฐกิจของเมือง

3. การสร้างแบรนด์เมือง ผู้กำหนดนโยบายบายจะต้องระบุความชัดเจนชุดลักษณะของแบรนด์ที่เมืองครอบครองและสามารถสร้างพื้นฐานในการสร้างการรับรู้เชิงบวกเกี่ยวกับเมืองให้กับผู้ชมหลายกลุ่ม คุณลักษณะดังกล่าวเป็นสิ่งที่แบรนด์เมืองอยากเห็นปรากฏขึ้นเป็นกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องถูกถามคำถามว่า คุณนึกถึงอะไรเมื่อนึกถึงเมืองนี้ (Keilh Dinnie, 2011: 5) ดังนั้นจากการศึกษาการประยุกต์ใช้และการจัดการองค์ประกอบวัฒนธรรมท้องถิ่นของหนานหยางในการออกแบบผลิตภัณฑ์วัฒนธรรมสร้างสรรค์ร่วมสมัย เราสามารถกำหนดกลยุทธ์การบูรณาการและการพัฒนาได้ดีขึ้น เปิดตลาดสำหรับการออกแบบผลิตภัณฑ์ทางวัฒนธรรม เพิ่มการมองเห็น กระตุ้นการบริโภคอย่างต่อเนื่อง และเพิ่มความนิยมให้กับเมืองหนานหยาง

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่องกลยุทธ์การจัดการความยั่งยืนที่บูรณาการมรดกทางวัฒนธรรมของหนานหยาง เข้ากับการออกแบบผลิตภัณฑ์เพื่อเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 ศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบมรดกวัฒนธรรมท้องถิ่นหนานหยาง สืบทอดการพัฒนาวัฒนธรรม

2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบมรดกทางวัฒนธรรมท้องถิ่นของหนานหยาง ทำให้เกิดกลยุทธ์การจัดการใหม่และตัวชี้วัดสำหรับการออกแบบผลิตภัณฑ์วัฒนธรรมสร้างสรรค์ร่วมสมัย

2.3 สร้างรูปแบบกลยุทธ์การจัดการบูรณาการมรดกวัฒนธรรมหนานหยางเข้ากับการออกแบบผลิตภัณฑ์ร่วมสมัย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย การวิจัยเรื่องกลยุทธ์การจัดการความยั่งยืนที่บูรณาการมรดกทางวัฒนธรรมของหนานหยางเข้ากับการออกแบบผลิตภัณฑ์เพื่อเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานเชิงคุณภาพ (Qualitative) วิธีการวิจัย PDCA และเชิงปริมาณ ทำให้ได้รูปแบบกลยุทธ์การจัดการความยั่งยืนของพื้นที่หนานหยาง มีกระบวนการดำเนินการวิจัยดังนี้

3.2 กลุ่มเป้าหมาย การเลือกกลุ่มประชากร ขอบเขตการวิจัยมุ่งเน้นไปที่องค์กรที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมศิลปะดิจิทัล NFT ของจีน แพลตฟอร์มคอลเลกชันดิจิทัล ดังนั้นประชากรที่เลือกมาศึกษาผู้วิจัยเลือกผู้ผลิตคอลเลกชันดิจิทัล นักลงทุน และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง นักออกแบบผลิตภัณฑ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการอนุรักษ์งานศิลปะ ศิลปินงานฝีมือ ภัณฑารักษ์พิพิธภัณฑ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์นักท่องเที่ยว

3.3 ขอบเขตการวิจัย ด้านของพื้นที่การศึกษา ผู้วิจัยเลือกพื้นที่การศึกษาแบบเจาะจง โดยเลือกพื้นที่เมืองหนานหยาง มณฑลเหอหนานเป็นพื้นที่ศึกษา ความสำคัญของหนานหยางเป็นเมืองศูนย์กลางทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และวัฒนธรรมมาช้านานตั้งแต่ในสมัยโบราณ และยังเป็นที่รู้จักในฐานะบ้านเกิดหรือบ้านของบุคคลสำคัญหลายคนในประวัติศาสตร์จีนอีกด้วย ซึ่งได้แก่จางเหิง (ค.ศ. 78–139) นักวิทยาศาสตร์แห่งราชวงศ์ตงฮั่น จางจงจิงแพทย์ในศตวรรษที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญด้านอายุรศาสตร์ และจูกัดเหลียง นักการเมืองและนักยุทธศาสตร์สมัยสามก๊ก (ซานกั๋ว ค.ศ. 220–280) เป็นต้น

ด้านของเนื้อหาผู้วิจัยเลือกสิ่งที่โดดเด่นทางวัฒนธรรม ที่มีคุณค่าที่สำคัญที่สุดในพื้นที่เมืองหนานหยางที่อุดมไปด้วยโบราณวัตถุ อันส่งผลให้ได้รับการกำหนดให้เป็นเมืองประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมโดยรัฐบาลแห่งชาติ ตั้งแต่ยุคแรก ๆ เมืองนี้มีชื่อเสียงในด้านงานหัตถกรรม เช่น อัญมณีที่เจียระไนและขัดเงา หยก ภาพไฟโรกราฟี (ดูภาพด้านล่างประกอบ)



รูปที่ 1 : แสดงขอบเขตของพื้นที่ศึกษา
ที่มา : researcher



รูปที่ 2 : แผนที่ของเมืองหนานหยาง
ที่มา : Wikipedia. (2024)



รูปที่ 3 : ภาพหยกหนานหยาง ตู้ซาน
ที่มา : researcher

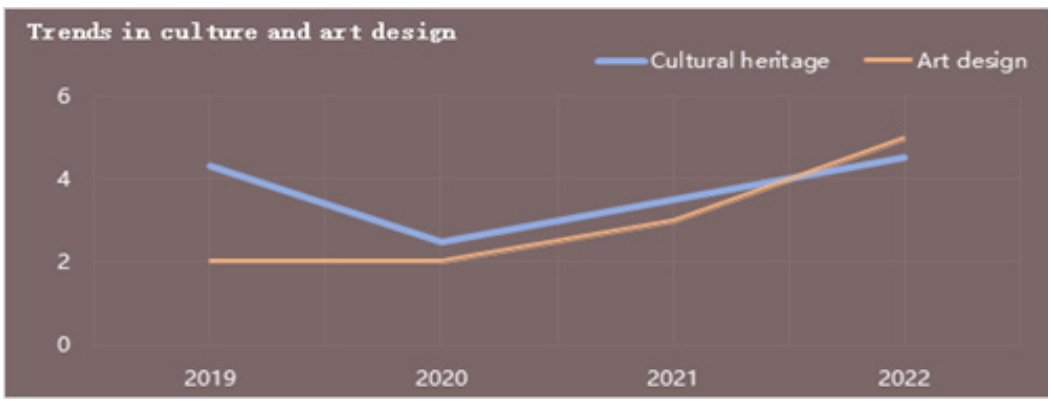


รูปที่ 4 : ภาพไพโรกราฟ
ที่มา : researcher

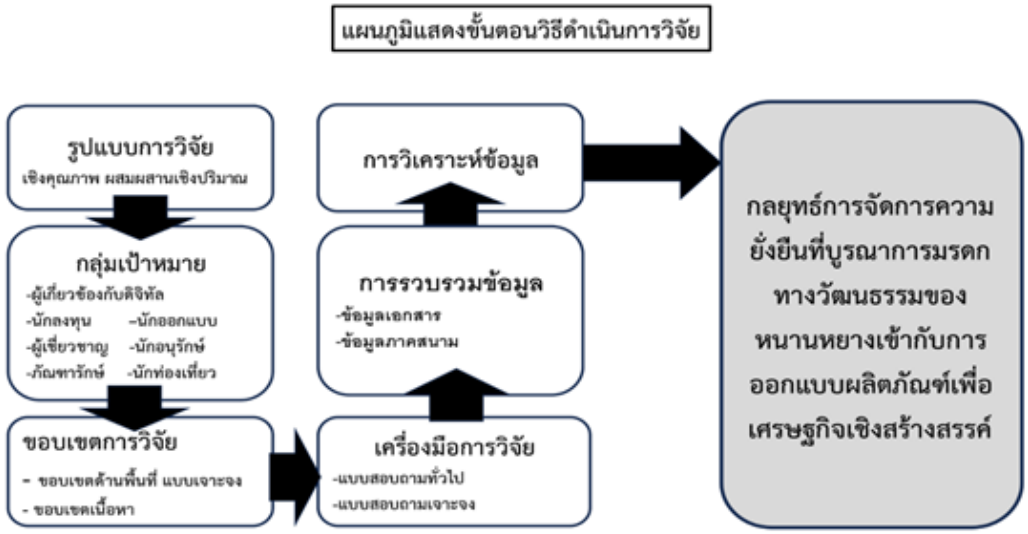
3.4 เครื่องมือการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ แบบสอบถาม บันทึกการสัมภาษณ์ ข้อมูลระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) (geographic information system) (NSTDA, 2013: online) การสำรวจแบบสอบถามสามารถรับข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ แรงจูงใจ ความชอบ และความพึงพอใจของผู้คนและของนักท่องเที่ยวต่อมรดกทางวัฒนธรรมและการออกแบบผลิตภัณฑ์ สำเนาบทสัมภาษณ์สามารถให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการรับรู้และความคาดหวังของผู้คนและนักท่องเที่ยวต่อโครงการวิจัย ข้อมูล GIS สามารถสะท้อนถึงการกระจายทางภูมิศาสตร์และความสัมพันธ์เชิงพื้นที่ของมรดกทางวัฒนธรรม และให้การสนับสนุนในการวางแผนและการตัดสินใจที่จะนำมาใช้ในการสร้างกลยุทธ์ ซึ่งเครื่องมือเหล่านี้ก่อนใช้ผ่านการตรวจจากนักวิชาการจำนวน 5 ท่าน ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญทางการวิจัยหรือการสร้างเครื่องมือ เครื่องมือนี้จะแบ่งออกเป็นแบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูล และแบบสอบถามข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของการวิจัย โดยเครื่องมือนี้แต่ละหัวข้อคำถามจะแบ่งออกเป็นเกณฑ์ 5 ระดับ มีค่าความหมายตัวอย่างดังนี้ 4 หมายถึงสำคัญมาก 3 หมายถึงความสำคัญปานกลาง 2 หมายถึงความสำคัญน้อย 1 หมายถึงความสำคัญน้อยที่สุด 0 หมายถึงไม่มีความสำคัญ นำไปใช้แต่ละหัวข้อ ขั้นสุดท้ายนำมาวิเคราะห์ทางสถิติออกมาเป็นเชิงคุณภาพ

3.5 การรวบรวมข้อมูล ข้อมูลทางเอกสารและข้อมูลทางภาคสนาม จะแบ่งการรวบรวมข้อมูลออกเป็นสองส่วน ส่วนแรกเป็นการรวบรวมข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรม ประเด็นความสำคัญทางด้านศิลปวัฒนธรรม ผู้เขียนมีความเข้าใจที่ครอบคลุมเกี่ยวกับต้นกำเนิดทางประวัติศาสตร์ ลักษณะทางวัฒนธรรม และสถานการณ์พัฒนาขององค์ประกอบวัฒนธรรมท้องถิ่นหนานหยาง เช่นสถิติจากการออกแบบวัฒนธรรม 4 ปี ที่ผ่านมาแสดงให้เห็นคุณค่าในการออกแบบวัฒนธรรม (ดูสถิติตารางที่ 1 ประกอบ) โดยส่วนอื่น ๆ ใช้วิธีการสืบสวนภาคสนามและการทบทวนวรรณกรรม แนวความคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง คำสำคัญ ที่กำหนดอยู่ในขอบเขตของเนื้อหาการวิจัยทั้งหมด เพื่อจะนำไปวิเคราะห์แยกแยะประเด็นต่าง ๆ ส่วนที่สองเป็นการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์จากผู้เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มประชากรเอาไว้ทั้งหมด ทั้งสองส่วนเป็นข้อมูลดิบเป็นเครื่องมือช่วยเตือนความจำ เป็นหลักฐานในการสนับสนุนการวิเคราะห์ รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบข้อมูล การรวบรวมข้อมูลของการวิจัยนี้เป็นการการบูรณาการแบบสหวิทยาการ จากมุมมองของศิลปะ การจัดการสังคมวิทยาและอื่น ๆ และความรู้ทางทฤษฎีวิชาชีพอื่น ๆ บทความนี้สรุปปัญหาที่มีอยู่ในการออกแบบและพัฒนาองค์ประกอบทางวัฒนธรรมท้องถิ่นของหนานหยาง ไปสู่การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและผลิตภัณฑ์เชิงสร้างสรรค์จากหลายมุมมอง และนำเสนอแนวทางแก้ไขและกลยุทธ์ที่สอดคล้องกัน

ตารางที่ 1 : กราฟแสดงข้อมูลทางวิชาการเกี่ยวกับการออกแบบวัฒนธรรมและศิลปะ ปี 2019-2022



3.6 ขั้นการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการนำส่วนต่าง ๆ มาวิเคราะห์และเพื่อการสังเคราะห์ข้อมูลในขั้นสุดท้าย ขั้นการวิเคราะห์นี้จะตอบวัตถุประสงค์การวิจัยที่ตั้งไว้ โดยตีความ จัดกลุ่ม เชื่อมโยงแนวคิด หาความหมายแผนความสัมพันธ์ ใช้วิธีการตีความทางประวัติศาสตร์เพื่อศึกษาสถานการณ์ปัจจุบัน ความสำคัญทางรูปแบบและการแสดงออกของศิลปกรรมที่เลือกศึกษา (การแกะสลักหยก การทำไพโรกราฟี วัฒนธรรมฮั่น และวัฒนธรรมสามก๊ก) การพัฒนาและการประยุกต์ใช้การบูรณาการองค์ประกอบวัฒนธรรมท้องถิ่นหนานหยางและการออกแบบผลิตภัณฑ์จากทั้งสอง แง่มุมของวัฒนธรรมทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี นำมาประกอบการวิเคราะห์กับข้อมูลการสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสำรวจแบบสอบถาม โดยสรุปผลการวิเคราะห์ตีความ หาความหมาย ทั้งหมดนี้เพื่อสร้างกลยุทธ์การจัดการความยั่งยืนที่บูรณาการมรดกทางวัฒนธรรมของเมืองหนานหยาง เข้ากับการออกแบบผลิตภัณฑ์เพื่อเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์



แผนภูมิที่ 1 : แสดงขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัย
ที่มา : researcher

4. ผลการวิจัย

4.1 วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบมรดกวัฒนธรรมท้องถิ่นหนานหยาง สืบทอดการพัฒนาวัฒนธรรม พบว่าการสืบทอดและการพัฒนาวัฒนธรรมท้องถิ่นของหนานหยาง ผ่านการศึกษาองค์ประกอบทางวัฒนธรรมท้องถิ่นของหนานหยาง ผลิตภัณฑ์สร้างสรรค์ทางวัฒนธรรมร่วมสมัยได้รับการออกแบบมาเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจของอุตสาหกรรม สร้างนามบัตรเมือง เพิ่มทัศนวิสัยและอิทธิพลของเมือง ส่งเสริมความอ่อนโยนและยั่งยืน การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมหนานหยาง และให้ข้อมูลอ้างอิงสำหรับการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางวัฒนธรรมในเมืองอื่น ๆ

4.2 วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบมรดกทางวัฒนธรรมท้องถิ่นของหนานหยาง ทำให้เกิดกลยุทธ์การจัดการใหม่และตัวชี้วัดสำหรับการออกแบบผลิตภัณฑ์วัฒนธรรมสร้างสรรค์ร่วมสมัย ผลการวิจัยพบว่า เมืองหนานหยางเป็นเมืองวัฒนธรรมที่กำลังพัฒนา การสำรวจและขุดค้นองค์ประกอบทางวัฒนธรรมท้องถิ่นในหนานหยางสอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนา และการสกัดและการประยุกต์ใช้องค์ประกอบเหล่านี้ใน

การออกแบบผลิตภัณฑ์วัฒนธรรมสร้างสรรค์ร่วมสมัย ซึ่งไม่เป็นการสร้างประโยชน์ทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังช่วยปรับปรุงความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวอีกด้วย โดยเฉพาะในจุดชมวิวตามสถานที่ต่าง ๆ อีกด้วย วิเคราะห์ข้อจำกัดของแนวคิดปัจจุบัน

4.3 ผลการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่าการค้นหาการสร้างกลยุทธ์การจัดการที่เป็นนวัตกรรมสำหรับการบูรณาการและการพัฒนาวัฒนธรรมดั้งเดิมของหนานหยางและวัฒนธรรมร่วมสมัย ใช้องค์ประกอบของวัฒนธรรมดั้งเดิมของหนานหยางในการออกแบบผลิตภัณฑ์สร้างสรรค์ วัฒนธรรมร่วมสมัย และความตระหนักถึงการปะทะสังสรรค์กันของประเพณี ความทันสมัย การสืบทอดนวัตกรรมและการพัฒนาประกอบของวัฒนธรรมดั้งเดิมของหนานหยางในการออกแบบผลิตภัณฑ์สร้างสรรค์ วัฒนธรรมร่วมสมัย และความตระหนักถึงการปะทะสังสรรค์กันของประเพณี ความทันสมัย การสืบทอดนวัตกรรมและการพัฒนาวัฒนธรรมดั้งเดิม

กลยุทธ์การพัฒนาที่ยั่งยืน มีจุดมุ่งหมายเพื่อตอบสนองความต้องการของคนรุ่นปัจจุบันและอนาคต แต่เมื่อเวลาผ่านไปเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของสังคม เนื้อหาและระดับของความต้องการของมนุษย์จะยังคงปรับปรุงต่อไป และความเข้าใจในการพัฒนาที่ยั่งยืนและข้อกำหนดก็จะยังมีการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการพัฒนาที่ยั่งยืนจึงหมายถึงกระบวนการขั้นตอนจากระดับล่างไปสู่ระดับที่สูงขึ้น

5. อภิปรายผล

5.1 สืบทอดการพัฒนาวัฒนธรรม พบว่าการสืบทอดและการพัฒนาวัฒนธรรมท้องถิ่นของ หนานหยาง ผ่านการศึกษาองค์ประกอบทางวัฒนธรรมท้องถิ่นของหนานหยาง ผลิตภัณฑ์สร้างสรรค์ทางวัฒนธรรมร่วมสมัยได้รับการออกแบบมาเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจของอุตสาหกรรม สร้างนามบัตรเมือง เพิ่มทัศนวิสัยและอิทธิพลของเมือง สอดคล้องกับนักวิชาการที่ศึกษาวรรณกรรมจากข้อมูลพื้นฐาน จากการศึกษาของ Luo Xue, and Ling, Xinchen (2023) เรื่อง กลยุทธ์การออกแบบภูมิทัศน์เมือง โดยอิงจากการคุ้มครองมรดกทางวัฒนธรรม พบว่า มรดกทางวัฒนธรรมเป็นสมบัติล้ำค่าของประเทศและชาติซึ่งเป็นตัวแทนของความต่อเนื่องของประวัติศาสตร์ วัฒนธรรมและสังคมอย่างไรก็ตามด้วยการพัฒนาอย่างรวดเร็วของการขยายตัวของเมือง และความทันสมัยหลายเมืองที่กำลังเผชิญกับความท้าทายในการคุ้มครองมรดกทางวัฒนธรรม

5.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบมรดกทางวัฒนธรรมท้องถิ่นของหนานหยาง เพื่อให้เกิดกลยุทธ์การจัดการใหม่และสร้างตัวชี้วัดสำหรับการออกแบบผลิตภัณฑ์วัฒนธรรมสร้างสรรค์ร่วมสมัย ผลการวิจัยพบว่า เมืองหนานหยางเป็นเมืองวัฒนธรรมที่กำลังพัฒนา ซึ่งการวิเคราะห์องค์ประกอบทางวัฒนธรรมท้องถิ่นในหนานหยางมีการพัฒนาประยุกต์ใช้องค์ประกอบเหล่านี้ในการออกแบบผลิตภัณฑ์วัฒนธรรมสร้างสรรค์ร่วมสมัย ประเด็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อสร้างกลยุทธ์การจัดการนี้สอดคล้องกับแนวทางที่มีนักวิชาการนำเสนอไว้ เช่น เนื้อหาของกลยุทธ์ควรได้รับการปรับปรุง เสริมและแก้ไขอย่างต่อเนื่องเมื่อเวลาผ่าน และการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาเพื่อให้ยั่งยืนเพื่อตอบสนองความต้องการของคนรุ่นปัจจุบันและอนาคต จากการศึกษายังต้องมีการปรับกลยุทธ์เมื่อเวลาผ่านไป และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของสังคม เนื้อหาและระดับของความต้องการของมนุษย์จะยังคงปรับปรุงต่อไป และมีกระบวนการขั้นตอนจากระดับล่างไปสู่ระดับที่สูงขึ้นสอดคล้อง กับแนวคิดของนักวิชาการกลุ่มวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาที่ยั่งยืน ได้ศึกษาเกี่ยวกับความร่วมมือแบบสหวิทยาการ พบว่า จะต้องเร่งการพัฒนาของทฤษฎี วิธีการ และแพลตฟอร์มทางเทคนิคในการพัฒนาระดับภูมิภาคที่สถาบันวิทยาศาสตร์จีนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับโลกของทีมวิจัยการพัฒนาระดับภูมิภาค และสร้าง “ระบบจำลองและสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนในภูมิภาคในจีน” ผ่านการผสมผสานแผนการวิจัย

ระยะยาวและโครงการวิจัยระยะสั้น (Chinese Academy of Sciences, 2003: online)

5.3 การได้รูปแบบกลยุทธ์การจัดการบูรณาการมรดกวัฒนธรรมหนานหยางเข้ากับการออกแบบผลิตภัณฑ์ร่วมสมัย เพื่อตอบสนองความต้องการของคนรุ่นปัจจุบันและอนาคต สอดคล้องกับกลุ่มนักวิชาการเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาที่ยั่งยืน ที่ใช้แนวคิดนี้ในการค้นหากลยุทธ์ (Chinese Academy of Sciences, 2003: online) ซึ่งแนวคิดของการพัฒนาที่ยั่งยืนของมรดกสัมพันธ์กับข้อเสนอของ ZHANG Qingping, et al (2024) ส่วนประเด็นเรื่องเศรษฐกิจสร้างสรรค์สอดคล้องกับแนวคิดของ Zhang Vanadium (2024) ที่นำเสนอไว้แล้วคือ การออกแบบผลิตภัณฑ์เชิงวัฒนธรรมและความคิดสร้างสร้างสรรค์ของจีน

งานออกแบบเป็นอุตสาหกรรมทางวัฒนธรรมและความคิดสร้างสรรค์เป็นตัวเร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญถึงความแข็งแกร่งทางเศรษฐกิจของประเทศและศักยภาพในการแข่งขันของประเทศในอนาคต (WU Yuqing, and XU Jia., 2018: 21-23) การได้กลยุทธ์ในรูปแบบของแพลตฟอร์มศิลปะดิจิทัล NFT ต่าง ๆ และเข้าใจถึงผลกระทบแนวโน้มตลาดและนวัตกรรมทางวัฒนธรรมที่มีต่อกลยุทธ์ทางธุรกิจภายใต้การแนะนำของนโยบาย ซึ่งแนวโน้มการพัฒนาของ NFT ในตลาดศิลปะดิจิทัล เพื่อให้การจัดการข้อมูลที่เป็นประโยชน์และแนวทางนโยบายเพื่อการพัฒนาที่ดี และสร้างแบบจำลองกลยุทธ์การจัดการธุรกิจสำหรับอุตสาหกรรมศิลปะดิจิทัล NFT ของจีน สอดคล้องกับ China Knowledge Network (2004) ที่นำเสนอในหัวเรื่อง “ผลิตภัณฑ์ทางวัฒนธรรมและความคิดสร้างสรรค์”

6. องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ กลยุทธ์การจัดการความยั่งยืนที่บูรณาการมรดกทางวัฒนธรรมของหนานหยางเข้ากับการออกแบบผลิตภัณฑ์เพื่อเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ แสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 2 : องค์ความรู้ใหม่
ที่มา : researcher

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

การวิจัยเรื่องกลยุทธ์การจัดการความยั่งยืนที่บูรณาการมรดกทางวัฒนธรรมของหนานหยางเข้ากับการออกแบบผลิตภัณฑ์เพื่อเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์หนานหยาง ผลการศึกษาได้สร้างผลิตภัณฑ์สร้างสรรค์ทางวัฒนธรรมร่วมสมัย ที่ได้รับการออกแบบมาเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจของอุตสาหกรรม เพิ่มทัศนวิสัยและอิทธิพลของเมือง ส่งเสริมความอ่อนโยนและความยั่งยืนพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมหนานหยาง และให้ข้อมูลอ้างอิงสำหรับการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางวัฒนธรรมให้กับเมืองอื่น ๆ ได้อีกด้วย

สำหรับการสร้างกลยุทธ์การจัดการที่เป็นนวัตกรรมสำหรับการบูรณาการ และการพัฒนาวัฒนธรรมดั้งเดิมของหนานหยางและวัฒนธรรมร่วมสมัย พบว่าต้องใช้องค์ประกอบของวัฒนธรรมดั้งเดิมของหนานหยางในการออกแบบผลิตภัณฑ์สร้างสรรค์วัฒนธรรมร่วมสมัย เพื่อให้สังคมได้ตระหนักถึงการปะทะสังสรรค์กันของประเพณีและความทันสมัย และการสืบทอดและนวัตกรรม การพัฒนาวัฒนธรรมดั้งเดิม

งานวิจัยครั้งนี้จะมีประโยชน์ต่อพื้นที่โดยตรงในการนำไปใช้ หน่วยงานในพื้นที่ หน่วยงานของรัฐควรเข้ามามีส่วนร่วมให้การสนับสนุน ประการที่สำคัญเนื่องจากสังคมภายนอก ความเจริญทางวิทยาศาสตร์ทางเทคโนโลยี จะทำให้การจัดการเชิงกลยุทธ์เปลี่ยนแปลงไปตามเวลาให้กับทันสมัย ประเด็นนี้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องทำความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลง แต่ก็ยังคงรากเหง้าของวัฒนธรรมเดิมไว้เป็นรากฐานการออกแบบ

การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาวัฒนธรรมดั้งเดิมศาสตร์ต่าง ๆ ของวัฒนธรรมหนานหยางส่วนต่าง ๆ เพิ่มขึ้นและขยายบริเวณรอบข้าง การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรรัฐบาล การวิจัยงานออกแบบผลิตภัณฑ์ที่ส่งเสริมให้ชุมชน ในงานสร้างสรรค์รูปแบบวงกว้างให้มากขึ้นไปอีก เป็นการกระจายรายได้เศรษฐกิจให้กับชุมชนครอบคลุมวงกว้างอย่างหลากหลายอาชีพ เชื่อมโยงพื้นที่วงกว้างมากขึ้นในแนวที่มีความสำคัญอย่างเดียวกัน

8. เอกสารอ้างอิง

Cheng Jisheng. (2022). Paths and Strategies for High-Quality Development of Henan Cultural Heritage Study Tourism[J]. *Journal of Henan College of Pastoral Economics*. 35(3), 31-38.

Chinese Academy of Sciences. (2003). Retrieved May 10, 2023, from https://books.google.co.th/books?hl.

China Knowledge Network, (2024). *Cultural and creative products.* Retrieved April 2, 2024, from https://www.chinakennisnetwerk.nl/.

Cong Xuewen. (2024). Study on the Interaction Mechanism between Rural Cultural Heritage Protection and Rural Tourism Development in Weihai City[J]. *Village Director*. (1), 117-119.

Keilh Dinnie. (2011). City Branding Theory and Cases. England: Macmilan Publishers Limited.

Luo Xue, Ling, Xinchen. (2023). Research on urban landscape design strategy based on cultural heritage protection[J]. *Beauty and Age (City Edition)*. (9), 95-97.

NSTDA. (2013). *GIS ?*. Retrieved April 28, 2023, from https://www.nstda.or.th/ home/knowledge-post/gis/

Wikimedia. (2024). *Nanyang.Hunen.* Retrieved April 20, 2024, from https://en.wikipedia.org/ wiki/ Nanyang Hunen.

WU Yuqing and XU Jia. (2018). Development mode of cultural and creative industries in developed countries and their cultural and creative design characteristics[J]. *Hunan Packaging*. 33(01), 21-23.

ZHANG Qingping, et al. (2024). Research on the development strategy system of Jiangnan garden heritage based on sustainable concept [J]. *Garden*. 41(02), 12-45.

Zhang Vanadium. (2024). Literature review study on cultural creative product design in China[J]. *Design*. 37(01), 73-77.

การจัดการเชิงกลยุทธ์ของสภาพแวดล้อมที่สร้างขึ้นในอดีตและความยั่งยืนตามแนวคิดซิมไบโอซิส : กรณีศึกษาอาคารสาธารณะในชนบท ในกานซู่ ชิงไห่ และหนิงเซี่ย ประเทศจีน

Strategic Management of Historic Built Environment and Sustainability Based on the Symbiosis Concept : A Case Study of Rural Public Buildings in Gansu, Qinghai and Ningxia, China

หลิว ฟาง
Liu Fang
พิชัย สดภิบาล
Pichai Sodphiban
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Bangkokthonburi University
Email: vivan898@hotmail.com

(**Received**: May 24, 2024/ **Revised**: June 13, 2024/ **Accepted**: August 29, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีผสมผสานระหว่างเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษา 1) เพื่อศึกษาประวัติศาสตร์ ค้นหาคุณค่าความสำคัญในฐานะมรดกทางศิลปะวัฒนธรรมของพื้นที่กานซู่ ชิงไห่ และหนิงเซี่ยหุย ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง การพรรณาข้อมูลใช้เอกสารจากนักวิชาการที่ทำการรวบรวมไว้นำมาศึกษาวิเคราะห์ ด้านประวัติศาสตร์ ส่วนด้านคุณค่าทางศิลปวัฒนธรรม ใช้ประชากรกลุ่มตัวอย่างจากนักประวัติศาสตร์ นักประวัติศาสตร์ศิลปะ ของพื้นที่เป็นหลัก 2) เพื่อศึกษาวิเคราะห์ประเมินคุณค่าทางประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม ประเมินเปรียบเทียบอาคารสาธารณะที่ปรากฏอยู่ในพื้นที่ แนวทางการจัดการเชิงกลยุทธ์สภาพแวดล้อมและความยั่งยืนตามแนวคิดซิมไบโอซิส ผู้วิจัยประเมินจากกลุ่มประชากรเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่มีหน้าที่ดูแลชุมชน ผู้ประกอบการค้าในชุมชน บุคคลที่มีความรู้ภูมิปัญญาในท้องถิ่นโดยการชี้นำของชุมชน ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับประวัติศาสตร์และองค์ประกอบทางสังคมโจวตะวันตก จำนวน 4 กลุ่ม โดยทุกกลุ่มคัดเลือกมากลุ่มละ 15 คน ใช้ทฤษฎีแนวคิดประเด็นการจัดการที่ยั่งยืน แนวคิดซิมไบโอซิส จากนักวิชาการเป็นหลักการศึกษา และ 3) เพื่อเสนอแนวทางใหม่เพื่อการจัดการเชิงกลยุทธ์ของสภาพแวดล้อมที่สร้างขึ้นในอดีตและความยั่งยืนตามแนวคิดซิมไบโอซิส อาคารสาธารณะในชนบทในกานซู่ ชิงไห่ และหนิงเซี่ย ประเทศจีน

ผลการศึกษาพบว่า ประวัติศาสตร์ของพื้นที่ในกานซู่ ชิงไห่และหนิงเซี่ย ตั้งในภูมิภาคตะวันตกพื้นที่เป็นภูเขา ทุ่งหญ้า ทะเลทราย เป็นเส้นทางสายไหมที่มีการแลกเปลี่ยนอารยธรรมตะวันตกกับตะวันออก จึงมีสถาปัตยกรรมสาธารณะ ที่สร้างขึ้นเป็นจำนวนมากและมีคุณค่าทางประวัติศาสตร์ การที่จะจัดการเชิงกลยุทธ์ของสภาพแวดล้อมตามแนวคิดไบโอซิส จำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัย ด้านคุณลักษณะของภูมิภาค ความต้องการของชุมชน และมรดกทางวัฒนธรรม และกำหนดกลยุทธ์และมาตรการให้สอดคล้องกับสถานการณ์จริงให้ยั่งยืน

ต้องสร้างบนแนวคิดของการพึ่งพาอาศัยกัน ต้องปรับปรุงคุณภาพสิ่งแวดล้อมของอาคารสาธารณะในชนบท ส่งเสริมการพัฒนาชุมชน และการปกป้องมรดกทางวัฒนธรรมตามหลักวิชาการ

คำสำคัญ: การจัดการเชิงกลยุทธ์; สภาพแวดล้อม; ความยั่งยืน; แนวคิดซิมไบโอซิส; อาคารประวัติศาสตร์สาธารณะ

Abstract

In this research, the researcher used a combination of qualitative and quantitative methods. The objectives are to study: 1) To study history. Find out its importance as an artistic and cultural heritage of the Gansu area. Qinghai and Ningxiahui Use a purposive selection method. The data are described using documents from academics who have collected them for study and analysis. historical aspect For the aspect of artistic and cultural value, a sample population of historians was used. art historian of the area mainly. 2) To study, analyze and evaluate the historical value, arts and culture, and comparatively evaluate public buildings that appear in the area. Guidelines for strategic management of the environment and sustainability based on the Symbiosis concept The researcher assessed from the population of government officials who are responsible for taking care of the community. Community traders A person who has knowledge of local wisdom through the guidance of the community. Four groups of experts on the history and social elements of Western Zhou, each group selected with 15 people, used theories and concepts on sustainable management issues. Symbiosis concept From academics to educational principles. 3) To propose a new approach for strategic management of the historical built environment and its sustainability based on the symbiosis concept. Rural public buildings in Gansu, Qinghai, and Ningxia, China.

The results of the study found that History of the area in Gansu Qinghai and Ningxia Located in the western region, the area is mountainous, grassland, and desert. It is a part of the Silk Road where Western and Eastern civilizations were exchanged. So there is public architecture. Built in large numbers and has historical value. To strategically manage the environment according to the Biosis concept Factors need to be taken into account Regional characteristics community needs and cultural heritage and setting strategies and measures to be consistent with the actual situation to be sustainable must be built on the concept of interdependence. The environmental quality of rural public buildings must be improved. Promote community development and protecting cultural heritage according to academic principles.

Keywords: Strategic management; environment; sustainability; symbiosis; public historic buildings

1. บทนำ

บทความวิจัยนี้มีคุณค่าทางทฤษฎีที่สำคัญ อันเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับการสร้างแนวคิดเรื่องการพึ่งพาอาศัยกันในประเทศและผู้จัดการหมู่บ้าน ผู้มีอำนาจตัดสินใจ และชาวบ้านแต่ละคน เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับการจัดการหมู่บ้าน ปรับปรุงการทำงานของหมู่บ้านให้สมบูรณ์แบบ เพื่อผลักดันการดำเนินชีวิตไปข้างหน้าของการพัฒนาชนบทของจีนอย่างเข้มข้น ลดช่องว่างระหว่างเมืองและชนบท เร่งกระบวนการทำให้เป็นชนบท ปรับปรุงความสามารถในการแข่งขันของชนบท (BI Bingshi and MEI Hongyuan, 2015: 155-157) ด้วยการวิเคราะห์ภูมิหลังการวิจัยและสถานการณ์ปัจจุบันของการพัฒนาที่ยั่งยืนในชนบททั้งในและต่างประเทศ วัตถุประสงค์การวิจัยและความสำคัญของบทความนี้ได้รับการชี้แจง และเสนอให้ศึกษานวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพและวิธีการจัดการของการพัฒนาที่ยั่งยืนของการออกแบบสิ่งแวดล้อมสาธารณะในชนบท จากมุมมองของการอยู่ร่วมกัน (Chen Sicheng, 2017: 476)

ประการแรก เริ่มต้นจากการวิเคราะห์ความหมายแฝงของการพัฒนาที่ยั่งยืนในชนบท หลังจากแนะนำทฤษฎีซิมไบโอซิสและลักษณะของสถาปัตยกรรมชนบท เผยให้เห็นว่าเป้าหมายพื้นฐานของการพัฒนาที่ยั่งยืนในชนบทคือ การตระหนักถึงการพัฒนามนุษย์อย่างครอบคลุมและกลไกหลัก สำหรับการตระหนักถึงการพัฒนาที่ยั่งยืนในชนบทเป็นกลไกการพึ่งพาอาศัยกัน

ประการที่สอง การวิเคราะห์เกมของกลไกการพัฒนาที่ยั่งยืนในชนบท จากมุมมองของการพึ่งพาอาศัยกัน พิสูจน์ได้ว่าการจัดตั้งกลไกการพึ่งพาอาศัยกันในกระบวนการการพัฒนาที่ยั่งยืนในชนบทนั้น ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของชาวบ้านทุกคน และการสร้างระบบและการควบคุมระดับมหภาคของรัฐบาลในทุกระดับ ซึ่งวางรากฐานสำหรับการศึกษาและในที่สุดก็นำทฤษฎีของซิมไบโอซิส นวัตกรรมและการจัดการมาใช้

การวิเคราะห์การพัฒนาที่ยั่งยืนของชนบทจากมุมมองของระบบชนบท และสร้างระบบซิมไบโอซิสในชนบทบนพื้นฐานของการศึกษาเงื่อนไขซิมไบโอซิสของระบบชนบท ผ่านการวิเคราะห์โครงสร้าง หน้าที่ กระบวนการนวัตกรรมในการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน และแบบจำลองแนวคิดของระบบซิมไบโอซิสในชนบท เราจึงได้กรอบพื้นฐานสำหรับการสร้างซิมไบโอซิสในกระบวนการตระหนักถึงการพัฒนาที่ยั่งยืนของชนบทที่สร้างการออกแบบสิ่งแวดล้อม (Hao Lin, 2012: 60-63)

การศึกษาพื้นที่ตะวันตกเฉียงเหนือของประเทศ และการประเมินสถานะการพัฒนาที่ยั่งยืนของระบบซิมไบโอซิสในชนบท และแบบจำลองการประเมินความสามารถในการพัฒนาที่ยั่งยืน ถูกสร้างขึ้นโดยใช้วิธีการสำรวจแบบสอบถาม วิธีสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ วิธีการวิเคราะห์ลำดับชั้น ISM วิธีการก่อสร้างแบบจำลอง และวิธีการอื่น ๆ เพื่อรับประกันความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในชนบท จึงมีการศึกษามาตรการรับมือในการปกป้องมรดกทางวัฒนธรรม มรดกทางประวัติศาสตร์ และการปกป้องสิ่งแวดล้อมในชนบทของจีนจากมุมมองหลัก 3 ประการ ได้แก่ การออกแบบ การจัดการ และนวัตกรรม

จากการวิเคราะห์พื้นผิวซิมไบโอซิสของระบบซิมไบโอซิส หัวข้อเรื่องซิมไบโอซิสและปัญหาของหน่วยซิมไบโอซิสของอาคารสาธารณะในชนบท พบว่าในปัจจุบันปัญหาหลักที่ส่งผลต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของชนบทคือซิมไบโอซิส ของอาคารสาธารณะกับสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม การประสานกันของพื้นที่ภายในและภายนอกของอาคารและวัสดุที่ประสานกัน การประสานกันของรายละเอียดเก่าและใหม่ การประสานกันของเทคโนโลยีและประเพณีใหม่ และการประสานกันของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีใหม่และแนวปฏิบัติดั้งเดิม จากนั้นจึงหยิบยกกลยุทธ์การแก้ปัญหาที่สอดคล้องกันสำหรับ สิ่งเหล่านี้หลังจากวิเคราะห์แล้ว (Duan Degang, et al., 2009: 74-76)

สภาพแวดล้อมที่สร้างขึ้นทางประวัติศาสตร์ของจีน เป็นส่วนสำคัญของวัฒนธรรมจีน อาคารโบราณที่มีอายุนับพันปีได้ดึงดูดความสนใจของสาธารณชนด้วยความหมายแฝงทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมอันยาวนาน รวมถึงรูปแบบสถาปัตยกรรมที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว อย่างไรก็ตาม ด้วยกระบวนการปรับปรุงให้ทันสมัย อาคารเก่าแก่ต้องเผชิญกับปัญหาสิ่งแวดล้อมร้ายแรง เมื่อเผชิญกับปัญหาเหล่านี้ ผู้จัดการจำเป็นต้องใช้เครื่องมือการจัดการที่ทันสมัยเพื่อค้นหากลยุทธ์การจัดการที่ยั่งยืน เพื่อจัดการกับสถานการณ์นี้(Feno, 2006: 38-39) การวิจัยเรื่องนี้จะศึกษาการจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านสิ่งแวดล้อมและยั่งยืนของอาคารประวัติศาสตร์ตามแนวคิดของการพึ่งพาอาศัยกัน โดยนำอาคารสาธารณะในชนบทในกานซู ชิงไห่และหนิงเซี่ย ประเทศจีน เป็นตัวอย่างของการศึกษา

ความสำคัญของอาคารทางประวัติศาสตร์ที่มีคุณค่าทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม ในฐานะมรดกทางวัฒนธรรม อาคารทางประวัติศาสตร์ยังมีบทบาทมากขึ้นในสังคมยุคใหม่ เช่น บทบาทเรื่องการท่องเที่ยว เรื่องศูนย์กลางการคมนาคม และเรื่องการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม การจัดการเชิงกลยุทธ์ที่ยั่งยืนของอาคารประวัติศาสตร์ตามแนวคิดเรื่องซิมไบโอซิส จึงเป็นการวิจัยที่สำคัญที่จะสำรวจความรู้และประสิทธิผลของการจัดการเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดซิมไบโอซิส ของสภาพแวดล้อมที่สร้างขึ้นในอดีตและความยั่งยืนผ่านกรณีศึกษาของอาคารสาธารณะในชนบทในกานซู่ ชิงไห่ และหนิงเซี่ยประเทศจีน อันเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการอนุรักษ์และการจัดการอาคารประวัติศาสตร์ และการอยู่ร่วมกันของสังคม

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2. 1 เพื่อศึกษาประวัติศาสตร์ คุณค่าความสำคัญในฐานะมรดกทางศิลปวัฒนธรรม ของพื้นที่กานซู่ ชิงไห่ และหนิงเซี่ยหุย ประเทศจีน

2.2 เพื่อศึกษาวิเคราะห์คุณค่าทางประวัติศาสตร์ แนวทางการจัดการเชิงกลยุทธ์สภาพแวดล้อมและความยั่งยืนตามแนวคิดซิมไบโอซิส

2.3 เพื่อเสนอแนวทางใหม่เพื่อการจัดการเชิงกลยุทธ์ของสภาพแวดล้อมที่สร้างขึ้นในอดีตและความยั่งยืนตามแนวคิดซิมไบโอซิส อาคารสาธารณะในชนบทในกานซู่ ชิงไห่ และหนิงเซี่ยหุย ประเทศจีน

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 รูปแบบงานวิจัยเรื่อง การจัดการเชิงกลยุทธ์ของสภาพแวดล้อมที่สร้างขึ้นในอดีตและความยั่งยืนตามซิมไบโอซิสแนวคิด กรณีศึกษาอาคารสาธารณะในชนบทในกานซู ชิงไห่ และหนิงเซี่ยหุย ประเทศจีน เป็นการวิจัยแบบผสมผสานเชิงคุณภาพเป็นหลัก และใช้เชิงปริมาณเพื่อประเมินหาคุณค่าความสำคัญของพื้นที่ มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

3.2 การเลือกกลุ่มประชากรกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการคัดเลือกจากเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่มีหน้าที่ดูแลชุมชน ผู้ประกอบการค้าในชุมชน บุคคลที่มีความรู้ภูมิปัญญาในท้องถิ่นโดยการชี้นำของชุมชน ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับประวัติศาสตร์และองค์ประกอบทางสังคมโจวตะวันตก จำนวน 4 กลุ่ม โดยทุกกลุ่มคัดเลือกมากลุ่มละ 15 คน โดยใช้พื้นที่ชนบทในกานซู ชิงไห่ และหนิงเซี่ย ประเทศจีน จากคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.3 ขอบเขตของการเลือกพื้นที่ ผู้วิจัยเลือกพื้นที่แบบเจาะจง โดยเลือกพื้นที่มณฑลที่อยู่ทางภาคตะวันตกเฉียงเหนือ 3 มณฑล ที่มีภูมิประเทศเป็นภูเขา ทะเลทราย ทะเลสาบน้ำเค็ม เป็นเส้นทางโบราณ คือเส้น

ทางสายไหม ประกอบกับมีอาคารสาธารณะที่มีคุณค่า และยังมีศิลปะที่มีการผสมผสานอารยธรรมศิลปะตะวันตกและตะวันออกบางอาคารเป็นพื้นที่การศึกษา

3.4 เครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญเป็นเครื่องมือส่วนหนึ่งของการวิจัย โดยแยกออกเป็นสองส่วนใหญ่คือ ส่วนแรกเป็นการสัมภาษณ์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์ ส่วนที่สองเป็นแบบสัมภาษณ์ที่เกี่ยวกับความรู้ความต้องการที่จะอนุรักษ์อาคารสาธารณะ องค์ประกอบส่วนต่าง ๆ ของการจัดการ และการแสดงข้อเสนอแนะความคิดเห็น เครื่องมือการสัมภาษณ์ส่วนนี้จะแบ่งออกเป็น 5 ระดับมีค่าความหมายตัวอย่างดังนี้ 4 หมายถึงสำคัญมาก 3 หมายถึงความสำคัญปานกลาง 2 หมายถึงความสำคัญน้อย 1 หมายถึงความสำคัญน้อยที่สุดและ 0 หมายถึงไม่มีความสำคัญ นำไปวิเคราะห์เชิงปริมาณแล้วตีความเป็นเชิงคุณภาพ เป็นต้น

3.5 ขั้นตอนการดำเนินงานรวบรวมข้อมูล

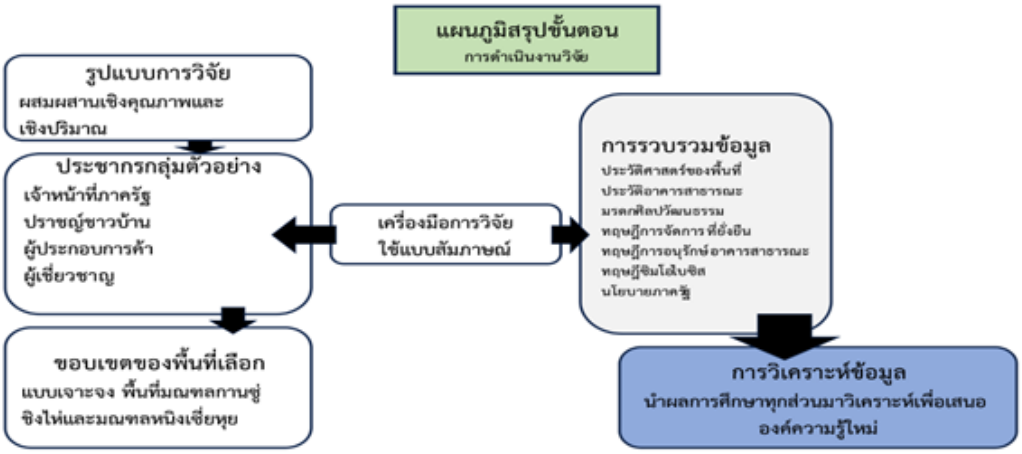
1) การสืบค้นข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูลด้านประวัติศาสตร์ของพื้นที่ ข้อมูลอาคารสาธารณะของพื้นที่ในชนบท การสืบค้นข้อมูลด้านเนื้อหาเกี่ยวกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เช่น ทฤษฎีซิมไบโอซิส คำสำคัญที่เกี่ยวกับการศึกษา การจัดการกลยุทธ์ สภาพแวดล้อม ความยั่งยืน ศึกษาข้อมูลด้านนโยบายของภาครัฐระดับประเทศ มณฑล เมือง และระดับชุมชน นอกจากนั้นศึกษาข้อมูลที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องนำมาศึกษาเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียในการนำไปใช้ออกแบบในพื้นที่ศึกษา

2) การลงพื้นที่ เน้นการสัมภาษณ์ผู้มีความรู้ของชุมชน โดยใช้เครื่องมือสัมภาษณ์ที่ผ่านจากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแล้ว การเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์นี้เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ สำหรับสถิติที่เพื่อนำไปประเมินวิเคราะห์ เป็นข้อมูลที่มีคุณค่าสมควรอนุรักษ์อาคารสาธารณะตามวัตถุหัวข้อการวิจัย

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) นำข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลที่ได้จากการลงพื้นที่มีวิเคราะห์ และประเมินผลเพื่อหาวิธีการจัดการเชิงกลยุทธ์ของสภาพแวดล้อมที่สร้างขึ้นในอดีต และความยั่งยืนตามแนวคิดซิมไบโอซิส : กรณีศึกษาอาคารสาธารณะในชนบทในกานซู่ ชิงไห่ และหนิงเซี่ย ประเทศจีน จะได้แนววิธีการจัดการ ได้กลยุทธ์ที่จะจัดการสภาพแวดล้อมสู่ความยั่งยืนตามแนวคิด ซิมไบโอซิส

2) ออกแบบการจัดการเชิงกลยุทธ์ของสภาพแวดล้อม ที่สร้างขึ้นในอดีตและความยั่งยืนตามแนวคิดซิมไบโอซิส : กรณีศึกษาอาคารสาธารณะในชนบทในกานซู่ ชิงไห่ และหนิงเซี่ยหุย ประเทศจีน นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ หลังจากนั้นแก้ไขปรับปรุง เขียนรายงานเผยแพร่ในลำดับต่อไป



แผนภูมิที่ 1 : สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย
ที่มา : researcher

4. ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง การจัดการเชิงกลยุทธ์ของสภาพแวดล้อมที่สร้างขึ้นในอดีตและความยั่งยืนตามแนวคิดซิมไบโอซิส กรณีศึกษาอาคารสาธารณะในชนบทในกานซู ชิงไห่ และหนิงเซี่ยหุย ประเทศจีน ได้ผลการศึกษาดังนี้

4.1 จากการศึกษาด้านประวัติศาสตร์ สภาพของพื้นที่ คุณค่าความสำคัญในฐานะมรดกทางศิลปวัฒนธรรมของพื้นที่กานซู่ ชิงไห่ และหนิงเซี่ยหุย พบว่าบริเวณพื้นที่ส่านซี มีความสำคัญทางประวัติศาสตร์เป็นแหล่งกำเนิดอารยธรรมจีน ฟู่ซี อารยธรรมเหลียงโจว บ้านเกิดของชาวโจว ชาวฉิน จนช่วงสมัยฮั่นเกิดเส้นทางสายไหมที่รับอารยธรรมจากภูมิภาคตะวันตก สู่ภูมิภาคตะวันออก พบว่ามีศิลปะสถาปัตยกรรมที่สำคัญ เช่นที่ถ้ำม่วเกา เมืองตุนหวง ถ้ำไมจีซาน ถ้ำปิงหลิง จนถึงความเจริญสมัยถัง ซ่ง หยวนและสมัยราชวงศ์หมิงโดยลำดับ มีการสร้างป้อมเมือง ด่านที่สำคัญคือด่านเจียยี่กวน ทำให้ดินแดนแถบนี้มีความเจริญมาโดยตลอด ผู้คนใช้เป็นเส้นทางคมนาคม บริเวณพื้นที่ของมณฑลชิงไห่เริ่มจากเป็นอาณาจักรเชียง โจวตะวันตกและเคยถูกปกครองโดยราชวงศ์ฮั่น และมีความเจริญเรื่อยมา เป็นพื้นที่ทางวัฒนธรรมที่สำคัญคือเป็นเส้นทางพุทธศาสนาสู่ทิเบต ส่วนมณฑลหนิงเซี่ยหุยเป็นมณฑลใหม่พื้นที่ติดกับกานซู่ เดิมเป็นพื้นที่ของมองโกลตั้งขึ้นเป็นเขตปกครองพิเศษเมื่อไม่นานมานี้ โดยสรุปภาพรวมด้านสถาปัตยกรรมสิ่งก่อสร้างสาธารณะ มณฑลส่านซีมีความสำคัญโดดเด่นมากที่สุด

4.2 ผลการเพื่อศึกษาวิเคราะห์ด้านคุณค่าทางประวัติศาสตร์ แนวทางการจัดการเชิงกลยุทธ์ สภาพแวดล้อมและความยั่งยืนตามแนวคิดซิมไบโอซิส คุณค่าด้านประวัติศาสตร์พื้นที่มณฑลส่านซี มีความสำคัญตั้งแต่รับอารยธรรมตะวันตกเข้ามาสมัยราชวงศ์ฮั่น จึงมีอาคารสถาปัตยกรรมที่มีคุณค่าโดดเด่นกว่าสองมณฑล อย่างไรก็ตามแต่ละพื้นที่ก็จะมีความสำคัญของพื้นที่ชุมชนนั้น ๆ จึงต้องมีการจัดการสภาพแวดล้อมให้ยั่งยืนทุกพื้นที่และต้องใช้แนวคิดซิมไบโอซิสเข้ามาจัดการ ซึ่งมีความสำคัญที่จะเป็นแนวทางในการปกป้องสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาที่ยั่งยืนของอาคารประวัติศาสตร์ ด้วยแนวคิดซิมไบโอซิส การให้สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนสามารถเกิดขึ้นได้ในขณะที่ปกป้องอาคารทางประวัติศาสตร์ และการอยู่ร่วมกันอย่างกลมกลืนของประวัติศาสตร์และความทันสมัยสามารถทำได้โดยใช้แนวคิดซิมไบโอซิส ต้องพึ่งพาอาศัยกัน

4.3 ผลจากการศึกษาตามลำดับข้างต้นที่ผ่านมา สามารถสังเคราะห์เพื่อเสนอแนวทางใหม่เพื่อการจัดการเชิงกลยุทธ์ของสภาพแวดล้อมที่สร้างขึ้นในอดีตและความยั่งยืนตามแนวคิดซิมไบโอซิส อาคารสาธารณะในชนบทในกานซู่ ชิงไห่ และหนิงเซี่ยหุย ประเทศจีน จะต้องดำเนินการในประเด็นที่สำคัญดังนี้คือ

1) สำรวจการประยุกต์ใช้และการปรับตัวของแนวคิดการพึ่งพาอาศัยกันในภูมิภาคและประเภทของสภาพแวดล้อมอาคารประวัติศาสตร์ที่แตกต่างกัน โดยมีจุดประสงค์เพื่อเป็นข้อมูลอ้างอิงสำหรับการคุ้มครองสิ่งแวดล้อมของอาคารประวัติศาสตร์ในพื้นที่เป็นหลักและจะเป็นประโยชน์กับอาคารสาธารณะของมณฑลทั่วประเทศต่อไปได้

2) ศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่ยั่งยืนของอาคารสาธารณะในชนบท สำรวจคุณลักษณะกฎหมายที่ใช้กับขั้นตอนการพัฒนาและความต้องการที่แตกต่างกัน เพื่อให้การสนับสนุนทางทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนของอาคารสาธารณะในชนบท

3) ในระดับปฏิบัติ การจัดการเชิงกลยุทธ์ที่ยั่งยืนของอาคารสาธารณะในชนบท จำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น คุณลักษณะของภูมิภาค ความต้องการของชุมชน มรดกทางวัฒนธรรม และกำหนดกลยุทธ์มาตรการให้สอดคล้องกับสถานการณ์จริง

4) กรณีศึกษาแสดงให้เห็นผลลัพธ์เชิงบวกของการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่ยั่งยืนบนแนวคิดของการพึ่งพาอาศัยกัน ในการปรับปรุงคุณภาพสิ่งแวดล้อมของอาคารสาธารณะในชนบท รัฐต้องส่งเสริมการพัฒนาชุมชนและรัฐกับชุมชนต้องร่วมกันปกป้องมรดกทางวัฒนธรรม

5. อภิปรายผล

จากการศึกษาการจัดการเชิงกลยุทธ์ของสภาพแวดล้อม ที่สร้างขึ้นในอดีตและความยั่งยืนตามแนวคิดซิมไบโอซิส กรณีศึกษาอาคารสาธารณะในชนบทในกานซู่ ชิงไห่ และหนิงเซี่ยหุย ประเทศจีน มีวัตถุประสงค์การศึกษา 3 ส่วนด้วยกันคือ

ส่วนแรกศึกษาทางด้านประวัติศาสตร์ คุณค่าความสำคัญในฐานะมรดกทางศิลปวัฒนธรรม องค์ประกอบของพื้นที่ โดยศึกษาแนวคิดจากนักวิชาการ ศึกษาองค์ประกอบของพื้นที่สถาปัตยกรรมโบราณ (Feng Yijun, 2008: 48-49) การเกิดใหม่ของหมู่บ้านดั้งเดิมศึกษารูปแบบการเกิดขึ้นของหมู่บ้านชนบท (Fritz Auweck, 2016: 46-47) ส่วนการสืบค้นข้อมูลเชิงประวัติศาสตร์ ศึกษาหลักฐานของนักวิชาการที่ทำการศึกษาไว้แล้วส่วนหนึ่งนำมาแยกแยะให้เห็นลำดับยุคสมัยเริ่มต้น ช่วงรุ่งเรือง ศึกษาพัฒนาการตามลำดับยุคสมัย พบว่าในส่วนของความเจริญเริ่มตั้งแต่สมัยราชวงศ์ฮั่น สมัยถัง สมัยหมิง พบว่าอาคารสถาปัตยกรรมที่สำคัญและโดดเด่นบริเวณพื้นที่ของมณฑลส่านซี และจะมีชื่อเสียงกับการท่องเที่ยวมากกว่า ส่วนของพื้นที่มณฑลชิงไห่ และหนิงเซี่ยก็เป็นพื้นที่สำคัญต่อชุมชนของตนเอง ถึงแม้ความสำคัญและคุณค่าจะไม่โดดเด่นเท่ามณฑลส่านซีก็ตาม โดยประเด็นนี้ศึกษาตัวอย่างกฎหมายรักษาเมืองหลวงโบราณในญี่ปุ่นเป็นแนวทาง (Nie Chen and Yang Jian, 2010: 44-48) ซึ่งทั้งสามพื้นที่จะนำไปสู่การจัดการหัวข้อการวิจัย

ส่วนที่สอง ศึกษาวิเคราะห์ด้านคุณค่าทางประวัติศาสตร์ แนวทางการจัดการเชิงกลยุทธ์สภาพแวดล้อมและความยั่งยืนตามแนวคิดซิมไบโอซิส คุณค่าด้านประวัติศาสตร์พื้นที่ของทุกมณฑลต่างมีคุณค่าความสำคัญในตัวเอง กรณีนำมาวิเคราะห์ประเด็นข้างต้น พบว่ามณฑลส่านซีมีความสำคัญตั้งแต่รับอารยธรรมตะวันตกเข้ามาสมัยราชวงศ์ฮั่น พื้นที่ทุกแห่งต้องมีการจัดการสภาพแวดล้อมให้ยั่งยืนทุกพื้นที่ มีตัวอย่างในหมู่บ้านหยางลู่นำมาเป็นตัวอย่างจากข้อเสนอของนักวิชาการ (Wang Jinghui, 1987: 5) โดยใช้แนวคิดซิมไบโอซิส ในการปกป้องสิ่ง

แวดล้อมและการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้วยแนวคิดซิมไบโอซิส ส่วนการที่จะให้สิ่งแวดล้อมยั่งยืนนั้นทุกหน่วยงานต้องช่วยกันปกป้องร่วมกัน อันจะนำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างกลมกลืนของประวัติศาสตร์และความทันสมัย สามารถทำได้โดยใช้แนวคิดซิมไบโอซิสนี้ เพราะว่าทุกส่วนต้องพึ่งพาอาศัยกัน การวิจัยในส่วนนี้จึงมีความจำเป็นที่จะต้องยึดหลักแนวคิดซิมไบโอซิสมาใช้ (B.M. Felton and C.H. Chen, 1986: 3) และการใช้แนวทางตัวอย่างจากข้อเขียนของ Han Sen การศึกษาเรื่องแรงบันดาลใจซิมไบโอซิส (Han Sen, 2000: 26-28) และวิเคราะห์ถึงการฟื้นฟูผิวและการเปลี่ยนแปลง ของแต่ละพื้นที่ (Fritz Auweck, 2016: 46-47) ก่อนที่จะเสนอรูปแบบการจัดการ

ส่วนที่สาม จากการวิเคราะห์ส่วนแรกและส่วนที่สอง จึงได้รูปแบบเพื่อเสนอแนวทางใหม่เพื่อการจัดการเชิงกลยุทธ์ของสภาพแวดล้อมที่สร้างขึ้นในอดีต และความยั่งยืนตามแนวคิดซิมไบโอซิส อาคารสาธารณะในชนบทของสามมณฑล สามารถสังเคราะห์กลยุทธ์ได้ 4 ประการหลัก ที่จะนำมาเสนอการจัดการประการแรก สำรวจการประยุกต์ใช้และการปรับตัวของแนวคิดการพึ่งพาอาศัยกันในภูมิภาค ประการที่สอง สำรวจประเภทของสภาพแวดล้อมอาคารประวัติศาสตร์ที่แตกต่างกัน โดยมีจุดประสงค์เพื่อเป็นข้อมูลอ้างอิงสำหรับการคุ้มครองสิ่งแวดล้อมของอาคารประวัติศาสตร์ในพื้นที่ศึกษา ประการที่สาม ศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่ยั่งยืน ของอาคารสาธารณะในชนบท และประการที่สี่ สำรวจคุณลักษณะและกฎหมายที่ใช้กับขั้นตอนการพัฒนาและความต้องการที่แตกต่างกัน เพื่อให้การสนับสนุนทางทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนของอาคารสาธารณะในชนบทมีประสิทธิภาพ

6. องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้คือ ได้รูปแบบจำลองเทคนิคการจัดการเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดซิมไบโอซิส ที่นำมาใช้กับสภาพแวดล้อมที่สร้างขึ้นในอดีตและความยั่งยืน โดยผ่านกรณีศึกษาของอาคารสาธารณะในชนบทในกานซู่ ชิงไห่ และหนิงเซี่ยหุย อันเป็นประโยชน์เกี่ยวกับการอนุรักษ์และการจัดการอาคารประวัติศาสตร์ สำหรับการจัดการที่ยั่งยืนแนวคิดของการพึ่งพาอาศัยกันในการปรับปรุงคุณภาพสิ่งแวดล้อม ของอาคารสาธารณะในชนบท ส่งเสริมการพัฒนาชุมชนและการปกป้องมรดกทางวัฒนธรรม ผ่านการวิเคราะห์โครงสร้าง หน้าที่กระบวนการนวัตกรรมในการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน



แผนภูมิที่ 2 : แสดงองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย
ที่มา : researcher

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

1) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดในชนบทของกานซู่ ชิงไห่ และหนิงเซี่ยหุย ในประเทศจีน เกิดจากปัจจัยหลายประการที่เข้ามาสู่สังคม ทั้งวิถีวัฒนธรรม ค่านิยมความเชื่อ รูปแบบ กระบวนการทางสังคม ปัจจัยดังกล่าวก่อให้เกิดแนวทางใหม่ จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ชุมชนชนบทของกานซู่ ชิงไห่ และหนิงเซี่ย ควรให้ความสนใจและตระหนักในสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างยิ่ง การรักษาวัฒนธรรมให้คงอยู่นั้น ต้องอาศัยความรู้ที่มีอยู่ในการพัฒนาจากสิ่งเดิมสู่สิ่งใหม่อย่างสร้างสรรค์ อันจะทำให้รากฐานดั้งเดิมสามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน

2) รัฐหรือหน่วยงานทางราชการเช่น มหาวิทยาลัยที่สอนทางศิลปะ ควรส่งเสริมการออกแบบสร้างสรรค์ที่เกี่ยวกับอาคารประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม ให้กับชุมชนเพื่อสร้างสรรค์ศิลปะ ตัวอย่างการจำหน่ายสิ่งสร้างสรรค์เป็นของที่ระลึกในพื้นที่ ที่จะแสดงความเป็นอัตลักษณ์ของชุมชนของตน เพื่อสร้างความตระหนักหวงแหนมรดกทางศิลปวัฒนธรรม และให้ชุมชนมีเศรษฐกิจที่ดีขึ้น ทำให้การอนุรักษ์ตามแนวคิดซิมไบโอซิสได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลเร็วขึ้น

7.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรพัฒนามรดกทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมรอบข้าง โดยต่อยอดให้เป็นนวัตกรรมใหม่ ที่มีประโยชน์ คุณค่า ต่อผู้คนและสังคมเพื่อจะได้เกิดประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตและศึกษาในอนาคต

2) การวิจัยครั้งต่อไป ควรวิจัยในหัวเรื่องที่เกี่ยวกับ รัฐบาลหรือหน่วยงานในท้องที่ควรส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมทางศิลปวัฒนธรรม และควรมีนโยบายที่จะให้ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมการอยู่ร่วมกันระหว่าง คน ศิลปวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ ลดโลกร้อน อากาศไม่เป็นพิษ ลดการว่างงาน ฯลฯ

3) ส่งเสริมวิจัยการจัดการในรูปแบบดิจิทัลเสมือนจริงให้มากขึ้น โดยเฉพาะในพื้นที่ศิลปวัฒนธรรม ด้วยเพราะอาคารสิ่งก่อสร้างบางแห่งไม่สามารถอนุญาตเข้าชมได้อาจเป็นเหตุผลแนวคิดการอนุรักษ์ การปกป้องของสำคัญ การรักษาสมบัติของชาติไว้ จึงจำเป็นที่จะต้องใช้การจัดการรูปแบบการเรียนรู้เสมือนจริง ดังนั้นควรทำการศึกษาวิจัยอาคารสิ่งก่อสร้างแหล่งนั้น ๆ ให้ประชาชนและนักท่องเที่ยวเข้าชมได้ จะไม่เสียโอกาสที่นักท่องเที่ยวเดินทางมาแล้วไม่สามารถเข้าชมได้หรือถ่ายภาพได้ ขาดความเข้าใจในการมีส่วนร่วม

8. เอกสารอ้างอิง

B.M. Felton, C.H. Chen. (1986). European concepts on the conservation of heritage buildings [J]. World Architecture.

BI Bingshi, MEI Hongyuan. (2015). Constructing a framework for research on symbiotic design of cold land architecture and environment[J]. Times Architecture.

Chen Sicheng. (2017). Research on the regeneration of traditional architectural space based on the concept of “old and new” symbiosis[D]. Suzhou: Soochow University.

Duan Degang, Cai Zhongyuan, Wu Feng. (2009). Learning from Indigenous--Review of the Teaching Complex of Yuhu Primary School under Yulong Snow Mountain[J]. Architecture and Culture.

Feng Yijun. (2008). Research on spatial composition of traditional Chinese architectural mood [D]. Suzhou: suzhou university.

Feno. (2006). The foot of the snowy mountain “Yuhu Completion Primary School” [J]. China Construction.

Fritz Auweck. (2016). The Rebirth of Traditional Villages [J]. Chinese Folk Habitat.

Han Sen. (2000). The Inspiration of “Symbiosis” Thought--Feelings on Two Contacts with Mr. Kisho Kurokawa [J]. Chinese and Foreign Architecture.

Hao Lin. (2012). The Hidden House--Place Innovation and Sustainability [J]. Architectural Knowledge.

Nie Chen, Yang Jian, (2010). Post-disaster Reconstruction of Yangliu Village,Taiping Township, Mao County - Light Steel Structure Housing System Demonstration Ecological Reconstruction [J]. Construction Technology.

Wang Jinghui. (1987). Japan’s ancient capital preservation law [J]. Urban Planning.

บทวิจารณ์หนังสือ: เล่าเรียน-ทำงานกันไปชีวิตได้อะไร

BOOK REVIEW: Study and Work Together, What Will YouGet in Life?

พระเพชรไทย วชิรปาลี (เพ็ชรรักษา)
Phra Petchthai Wachirapali (Petcharaksa)
ธนกร ดรกมลกานต์
Tanakorn Donkamonkan
พระครูภาวนาพัฒนบัณฑิต
Phrakru Bhawanapattanabantita
วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Roi-Et Buddhist College
E-mail.baspatthai@gmail.com

(**Received**: June 12, 2024/ **Revised**: August 28, 2024/ **Accepted**: August 29, 2024)

บทคัดย่อ

หนังสือ “เล่าเรียน-ทำงานกันไป ชีวิตได้อะไร?” ผลงานของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) เป็นหนังสือที่แต่งแบบร้อยแก้วความเรียงใช้ภาษาที่อ่านเข้าใจง่าย โครงสร้างของหนังสือ ประกอบด้วยที่มาและความหมายของมนุษย์ในมิติการศึกษา เป้าหมายของการทำงาน วิธีการทำงานเพื่อความสุข ชีวิต งาน และธรรมเพื่อเอกภาพและอิสรภาพภายใน จุดเด่นของหนังสือคือเป็นการนำเสนอหลักการทำงานเพื่อความสุขตามแนวทางพระพุทธศาสนา เช่น เป้าหมายการทำงานเพื่อความสุข การพัฒนาตนให้เหมาะสมกับสภาพงาน เป็นต้น จุดด้อยคือขาดการนำเสนอตัวอย่างอาชีพ เพื่อให้เห็นแนวทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งผู้เขียนได้นำเสนอหลักการสูงจนเกินไปจนทำให้เข้าใจว่าเป็นเรื่องของการปฏิบัติธรรม คุณูปการของหนังสือคือสามารถยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติในการทำงานเพื่อความสุข

คำสำคัญ: เล่าเรียน; ทำงาน; ชีวิต

Abstract

The book “Study and work together, what will you get in life?” by Phra Phromkunaphon (P.A. Payutto) is a book written in prose style using easy-to-understand language. The structure of the book includes the origin and meaning of human beings in the dimensions of education, the goals of work, methods of working for happiness, life, work, and Dharma for unity and inner freedom. The highlight of the book is that it presents the principles of working for happiness according to Buddhism, such as the goal of working for happiness, developing oneself to be suitable for work conditions, etc. The weakness is that it lacks the presentation of career examples to show concrete practices. In addition, the author presents principles that are too high-level, making it understandable that it is a matter of practicing Dharma. The benefit of the book is that it can be used as principles and guidelines for working for happiness.

Keywords: study; work; life

1. บทนำ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) เป็นพระนักวิชาการนักคิดนักเขียนผลงานทางพระพุทธศาสนารุ่นใหม่ มีผลงานทางวิชาการพระพุทธศาสนาเป็นจำนวนมาก ผลงานของท่านที่เป็นที่รู้จัก เช่น พุทธธรรม เป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่ท่านเป็นคนไทยคนแรกที่ได้รับรางวัลการศึกษาเพื่อสันติภาพ จากองค์การยูเนสโก (UNESCO Prize for Peace Education) ได้รับปริญญาดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์มากกว่า 15 สถาบัน ในปี พ.ศ. 2549 มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าแต่งตั้งเป็นราชบัณฑิตกิตติมศักดิ์ และเมื่อวันที่ 5 ธันวาคม 2559 ได้รับการเลื่อนสมณศักดิ์เป็น สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ หนังสือ “เล่าเรียน - ทำงานกันไป ชีวิตได้อะไร” ต้องการนำเสนอความหมายของมนุษย์ที่ต้องศึกษา ชีวิตที่ดี คือชีวิตแห่งการศึกษาเป็นความหมายเชิงบวก กล่าวคือ การเล่าเรียน เพราะการเรียน กล่าวคือการศึกษา ทำให้มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพชีวิต เพื่อเข้าถึงการวางแผนการดำเนินชีวิต เพราะกว่าจะได้มาแต่ละสิ่ง ต้องผ่านการศึกษาลงทุนเป็นอย่างมาก ทำงานเพื่อให้ซึ่งเงินทองจึงมีความ งานคือเงิน เงินคืองาน บันดาลสุข ต้องทำงานจึงจะมีเงิน และต้องมีเงินจึงจะได้คนมาทำงาน นี้คือความหมายขั้นแรก แต่ยังมีความหมายต่อไปอีก และมีคนอีกจำนวนมากให้ความหมายอีกอย่างว่า งานจะนำไปสู่การมีตำแหน่ง มีฐานะ เจริญก้าวหน้ารุ่งเรือง

จากที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ ผู้วิจารณ์เห็นว่า เล่าเรียน-ทำงานกันไป ชีวิตได้อะไร ของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) มีเนื้อหาที่น่าสนใจเป็นอย่างมาก นั่นคือการศึกษาสำคัญมีจุดมุ่งหมาย มองเห็นเหตุแห่งการศึกษาช่วยในการดำรงชีวิตให้มีความสุขได้อย่างไร

2. ความเป็นมาและโครงสร้างของหนังสือ

หนังสือเรื่อง “เล่าเรียน-ทำงานกันไปชีวิตได้อะไร” เลขหนังสือ ISBN : 974-344-395-9 แต่งโดยพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ในปัจจุบันดำรงสมณศักดิ์ที่สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์) เป็นหนังสือที่ถอดคำบรรยายของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ที่แสดงธรรม ณ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2538 (Phra Prom Khunaporn (P.A. Prayutto), 2007 : 1) มีขนาดประมาณครึ่งกระดาษ A4 ผ่านการตีพิมพ์มาแล้ว 12 ครั้ง และการตีพิมพ์ครั้งนี้เป็นครั้งที่ 12 เมื่อเดือนมกราคม พ.ศ.2551 มีความหนา 37 หน้า ตีพิมพ์จำนวน 2,000 เล่ม

โครงสร้างของหนังสือ ผู้แต่งได้กล่าวถึง มนุษย์ คือสัตว์ผู้ต้องศึกษา ชีวิตที่ดี คือชีวิตแห่งการศึกษา ทำงานเพื่ออะไร ควรทำงานอย่างไร จุดมุ่งหมายของคน หรือจุดมุ่งหมายของการงาน ทำงานอย่างไร จึงจะได้ความสุข ชีวิต งาน และธรรม ความประสานสู่เอกภาพ ชีวิตงาน และธรรม อิสรภาพภายในเอกภาพ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของลักษณะชีวิตที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษาเพื่อประโยชน์แห่งการศึกษาเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายแห่งความสุขการประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในชีวิต เพื่อความสุข และความสำเร็จของตนเองและสังคม ดังนั้น การทำจะให้เกิดความรู้ รู้เหตุผลแห่งการศึกษา เพื่อทำให้นำการศึกษานั้นปรับใช้ในชีวิตประจำวันเข้าใจโลก เข้าใจธรรม เข้าใจสังคม และสามารถดำรงตนในสังคมได้

3. เนื้อหาโดยย่อ

มนุษย์ คือสัตว์ผู้ต้องศึกษาชีวิตที่ดี คือชีวิตแห่งการศึกษา ธรรมชาติของมนุษย์เป็นอย่างไร ธรรมชาติของมนุษย์ก็คือ เป็นสัตว์ที่ต้องฝึก หรือต้องศึกษา และฝึกได้ หรือศึกษาได้ การที่มนุษย์เราจะมีชีวิตที่ดีงาม เรา

จะต้องศึกษาฝึกฝนพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้นไป ในระบบการดำเนินชีวิต สัญชาตญาณนี้มนุษย์อาศัยได้น้อยเหลือเกิน ไม่เหมือนสัตว์ชนิดอื่นที่อาศัยสัญชาตญาณได้มาก หลักการของพระพุทธศาสนาสอนตามธรรมชาติว่า มนุษย์เป็นสัตว์ที่ต้องฝึกและฝึกได้ ฝึกไปทำไม ก็ฝึกให้ดำเนินชีวิตได้ดียิ่งขึ้นไป จะได้มีชีวิตที่ดีงาม มีความสุข เป็นอิสระ และอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุขในสังคมและในโลก อย่างที่เห็นกันว่า มนุษย์เกิดมาอาศัยสัญชาตญาณแทบไม่ได้เลยเราต้องเรียนรู้และต้องฝึกหัดเอาทั้งนั้น จึงบอกว่า การดำเนินชีวิตของมนุษย์แทบไม่มีอะไรได้มาเปล่าๆมนุษย์ต้องลงทุนทั้งนั้น เพราะฉะนั้น ชีวิตของมนุษย์ ถ้าจะเป็นชีวิตที่ดี ต้องมีการศึกษาตลอดเวลา กล่าวได้ว่า ชีวิตที่ดี คือชีวิตแห่งการศึกษา ดังพุทธพจน์ที่ย้ำอยู่เสมอว่า (ทนฺโต เสฏฺโฐ มนุสฺเสสุ) แปลว่า ในหมู่มนุษย์นั้น ผู้ที่ฝึกแล้วเป็นผู้ประเสร็ฐ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้อธิบายถึง การทำงานเพื่ออะไร งานเป็นกิจกรรมส่วนสำคัญของชีวิต ถ้าจะดูให้ละเอียดว่าเราใช้ชีวิตกันอย่าไร หลายคนหลายมุมมอง มองการทำงานแตกต่างกันออกไป อย่างที่เห็นชัดที่สุด มองว่างานเป็นเครื่องมือหาเลี้ยงชีพ ทำให้มีเงินมีทอง ดังคติที่ว่า งานคือเงิน เงินคืองาน บันดาลสุข นี้คือความหมายแรก และอีกมุมมองหนึ่งมองว่างานจะนำไปสู่การมีตำแหน่ง มีฐานะ เจริญก้าวหน้ารุ่งเรือง และได้รับความนิยมนับถือ กล่าวคือทางศาสนาเรียกว่า (โลกธรรม : 2) งานยังมีความหมายอย่างอื่นอีก งานไม่ใช่แค่เพื่อตัวเอง งานเป็นเรื่องกว้างกว่านั้น งานเป็นไปเพื่อการสร้างสรรค์ โลกจะเป็นไปได้ สังคมจะดำเนินไปได้ ประเทศและประชาจะพัฒนาได้ ต้องอาศัยคนทำงาน ดังนั้นคนที่ทำงานจึงถือว่ามีส่วนร่วมในการเสริมสร้างพัฒนาประเทศ งานยังมีความหมายในสภาพการดำรงชีวิตที่แตกต่างกันออกไป มีสภาพที่แตกต่างกัน เพราะคนที่เป็นกรรมกรก็มีความเป็นอย่างหนึ่ง คนที่เป็นนักวิชาการก็มีสภาพชีวิตอีกอย่าง สภาพการดำรงชีวิตที่แตกต่าง ผลของงานก็แตกต่าง แต่ยังมีบางคนที่เปรียบเทียบไว้ว่าค่าของคน อยู่ที่ผลของงาน เพราะดังนั้นการทำงานคือการฝึกฝนพัฒนาตัวเองได้

คนไทยมีความเข้าใจเกี่ยวกับงานว่าเป็นกิจกรรมเพื่อความสนุกสนาน เพื่อความบันเทิง เช่น งานวัดก็เป็นเรื่องสนุก มีมหรสพ มีละคร หนัง ลิเก งานสงกรานต์ก็เป็นเรื่องของการสาดน้ำ ซึ่งทำให้ผู้เล่นมีความสนุกสนาเพลิดเพลิน แต่ความจริงงานมีความหมายที่ซ่อนอยู่ลึกกว่านั้น คือเป็นเรื่องการทำความดี กิจกรรมที่เป็นหลักเป็นแกนของงานก็คือการทำบุญ ทำการกุศล หรือบำเพ็ญความดีบางอย่าง โดยเฉพาะการมกร่วมกันทำประโยชน์บาง

อย่างเพื่อส่วนรวม แม้แต่งานสงกรานต์ก็มีกิจกรรมที่เป็นการทำบุญทำกุศลอยู่ รวมทั้งการขนทรายเข้าวัด ดังนั้น การทำงานจึงมีความหมายในเชิงที่เป็นกิจกรรนการทำความดีบางอย่าง หรือเกี่ยวข้องกับกิจกรมทางศาสนา แต่ส่วนที่ปนอยู่ด้วยก็คือความสนุกสนานบันเทิง ซึ่งเป็นส่วนที่หลงเหลือมาถึงปัจบัน ส่วนงานในความหมายของตะวันตกนั้น เรียกว่า work และมีคำสำคัญที่คู่กับ work เป็นคำตรงข้ามกับ work ซึ่งช่วยให้ความหมายของ work

เด่นชัดขึ้นมาด้วย คือคำว่า leisure แปลว่า การพักผ่อนหย่อนใจ งานในความหมายของตะวันตกตรงข้ามกับการพักผ่อนหย่อนใจ เพระฉะนั้น วัฒนธรรมตะวันตกจึงมองว่างานเป็นเรื่องของความเหน็ดเหนื่อยลำบากตรากตรำ เป็นเรื่องที่ต้องทนทำด้วยความทุกข์ยาก ดังนั้นจึงต้องมีสิ่งที่เป็นคู่กันเพื่อทดแทน คือการพักผ่อนหย่อนใจ ตามวัฒนธรรมของฝรั่งคนเราต้องทำงาน เสร็จแล้วก็ไปพักผ่อนหย่อนใจ เพื่อช่วยทดแทนชดเชยหรือผ่อนระบาย ดังนั้น งานจึงเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียดได้มาก และถ้าเราตั้งท่าไม่ดี มีท่าทีของจิตใจที่ไม่ถูกต้อง คือไม่มีความรักงาน เราก็จะทำงานด้วยความเหนื่อยหน่ายและอยกจะหนีงาน งานกลายเป็นสิ่งที่หนักหนาต้องเผชิญ ต้องผจญ ต้องต่อสู้ เมื่อมองอย่างนี้ คนก็จึงต้องหาทางหลีกเลี้ยงไปเสียจางาน ต้องการเลิกงานหรือหนีจากงานเพื่อไปพักผ่อน อันเป็นสิ่งที่จะต้องแก้ไข ด้วยเหตุนี้ ตะวันตกจึงต้องมีจริยธรรมคู่กับการทำงาน

วัฒนธรรมการทำงานแบบตะวันตก จะต้องสร้างนิสัยรักงานขึ้นมาให้ได้ พอรักงาน ก็มีใจสู้ และทนต่อความหนักความเหน็ดเหนื่อยของงานได้

กำลังใจ ศรัทธา และแรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการทำงาน แรงจูงใจแบบหนึ่งเป็นเรื่องสัมพันธ์กับจุดหมายของคน ส่วนแรงจูงใจอีกแบบหนึ่งเป็นแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับจุดหมายของงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่าเมื่อทำงานไปแล้วได้ผลสำเร็จขึ้นมา จะเป็นผลสำเร็จของคนหรือเป็นผลสำเร็จของงาน ถ้าจะทำงานให้ถูกก็ต้องมองไปที่ผลสำเร็จของงาน ไม่ใช่มุ่งเอาแต่ผลสำเร็จของคน ถ้าจะเป็นผลสำเร็จของคน ก็ต้องให้เป็นผลที่ตามสำเร็จของงานส่งผลมาอีกต่อหนึ่ง คนจำนวนไม่น้อยหวังแต่ผลสำเร็จหรือผลประโยชน์ของคนอย่างเดียว ถ้าเป็นอย่างนี้ก็จะเป็นปัญหาต่อการพัฒนาประเทศชาติ การพัฒนาประเทศชาติ และการแก้ปัญหาของสังคม ก็ยากที่จะบรรลุความสำเร็จ และจะส่งผลต่อไปถึงสภาพจิตใจด้วย สภาพจิตใจกับการทำงาน ส่งผลย้อนกลับกันไปมา คือสภาพจิตใจที่ดีส่งผลต่อการทำงาน ให้ทำงานได้ดี และการทำงานได้ดีมีผลสำเร็จ ก็ส่งผลย้อนกลับไปยังสภาพจิตใจทำให้มีกำลังลังใจเป็นต้นอีกทีหนึ่ง สภาพจิตใจในแรงจูงใจที่มุ่งจุดหมายของคนกับมุ่งจุดหมายของงาน จะส่งผลต่อความสัมฤทธิ์ในการทำงานแล้วก็ย้อนกลับมาบันดาลผันเปรสภาพจิตใจของคนให้เป็นไปต่างๆ กัน

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้ชี้ให้เห็นว่าควรทำงานอย่างไร เมื่อคนทำงานไปตามความหมายและความเข้าใจของเขาทำให้งานนั้นมีผลต่อความรู้สึกสภาพจิตใจในการทำงานของเขาด้วย การที่เรารู้จุดมุ่งหมายของการทำงาน ถ้าเป็นเรื่องที่เราพึงพอใจเราก็จะตอบสนองต่อสิ่งนั้น แต่ถ้าเป็นเรื่องที่เราไม่พึงพอใจก็เกิดความเศร้าเสียอกเสียใจ ดังนั้นคนที่ทำงานในความหมายเป็นเพียงเครื่องหาเลี้ยงชีพ ดังนั้นความรู้สึกความพึงพอใจความการเกิดความสุขทำให้งานนั้นมีเป็นผลดีต่อการทำงานและทำให้งานนั้นเกิดการพัฒนาศักยภาพความเพลิดเพลินความสบายใจต่อการทำงาน เมื่อทำงานไปเราก็ได้รู้ได้ฝึกได้พัฒนาให้เราเห็นตัวตนที่แท้จริงของเราได้ และยังมีผลต่อสภาพจิตใจ ในความหมายของคำว่างาน ถ้ามองดูวัฒนธรรมไทยมาเปรียบเทียบในสมัยก่อนคำว่างานจะใช้ไม่เหมือนในปัจจุบัน เรามีงานวัด และมีงานสงกรานต์ เรามีงานกฐิน เรามีงานประเพณีต่างๆ ในความหมายของไทยมองให้ลึกซึ้งกว่านั้นความหมายของคำว่างานมีความซับซ้อนลึกซึ้งเพราะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการทำความดี การทำกุศล การสร้างผลบุญและมีกิจกรรมที่สำคัญในการทำบุญดังนั้นการทำงานจึงมีความหมายในการทำความดีบางอย่างหรือเกี่ยวกับกิจกรรมทางศาสนาได้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ยังได้นำเสนอจุดหมายของคน หรือจุดหมายของงาน จิตใจเป็นเรื่องสำคัญถ้าเราสู้งาน หรือจะหนีงาน ก็อยู่ที่ภาวะจิตใจ ถ้าเรามีกำลังใจที่ดี การทำงานก็ประสบผลสำเร็จ ถ้าเรามีกำลังใจที่ดีก็จะส่งผลให้การงานที่ทำนั้นดีไปด้วย คนที่เข้าใจความหมายของการทำงานจึงจะรู้ว่าการทำงานนั้นทำเพื่อให้ได้ผลตอบแทนหรือผลประโยชน์มา ถ้าเขาได้ผลตอบแทนหรือได้ผลประโยชน์กำลังใจก็จะดีตามไปด้วย กำลังใจจึงไปสัมพันธ์กับผลตอบสนองจากงานไม่ว่าจะทางวัตถุหรือทางจิตใจ เพราะฉะนั้นการจะหาอะไรมาช่วยทำให้งานนั้นได้ผลดียิ่งขึ้นเราต้องมีศรัทธา ศรัทธาคือความเชื่อ เชื่อในงานที่ทำ เชื่อในสิ่งที่ทำ มั่นใจในสิ่งนั้นๆ ศรัทธาจึงเป็นพลังให้เราสามารถอุทิศร่างกายและจิตใจ อุทิศแรงเพื่อให้งานนั้นประสบผลสำเร็จเมื่อทำอย่างนั้นแล้วก็จะเกิดกำลังใจให้เกิดสิ่งที่เรียกว่า คือมีความดีงามมีประโยชน์พวกมาด้วย พอมองความหมายทางเดียวกันของคำว่างาน เราต้องมีกำลังใจหรือแรงจูงใจในการทำงานนั้น แรงจูงใจคือผลที่จะได้รับอย่างเช่นแพทย์ก็มีจุดมุ่งหมายที่จะบำบัดโรคทำให้คนไข้หายโรค มีสุขภาพที่ดีครูมีจุดมุ่งหมาย ที่สั่งสอนอบรมนักเรียนให้เป็นเยาวชนที่ดีมีความรู้รู้จักดำเนินชีวิตอย่างถูกต้องได้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) นำเสนอว่า ทำงานอย่างไรจึงจะได้ความสุข สิ่งที่ทำให้การทำงานไม่มีความสุข คือ ความเครียด ความเครียดเป็นปัญหาสำคัญในการทำงาน เมื่อทำงานมาก ก็ยิ่งเครียดมากตาม

ไปด้วย ยิ่งไปกว่านั้นคนที่ทำงานเพื่อหวังผลตอบแทนทางวัตถุ ยิ่งทำให้เกิดความเครียด ความขัดแย้งในใจ การทำงานให้มีความสุข คือ ความรักงาน ถ้าขาดความรักงาน จิตใจไม่อยู่กับงาน ทำงานเพียงเพื่อรอเวลา ทำงานเพียงเพื่อผลตอบแทน ดังนั้นการทำงานที่ไม่เกิดจากความรักจึงไม่มีความสุข ปัญหาต่างๆ รวมกับความเครียดมีแรงจูงใจคือ ตัณหา การทำงานนั้นย่อมไม่มีความสุข การทำงานที่จะทำให้ชีวิตมีความสุขนั้นต้องมองงานกับชีวิตเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มองว่างานเป็นกิจกรรมที่เป็นเนื้อเป็นตัวของชีวิต ทำงานไปอย่างที่รู้สึกว่ามันเป็นการดำเนินชีวิตของเราเอง และดำเนินชีวิตนั้นให้ดีที่สุด อีกด้านหนึ่งคือเมื่อเราทำงานไป ไม่ว่าจะมองในความหมายว่าเป็นการพัฒนาตนเอง เป็นการกระทำเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนหรือของสังคมก็ตาม ในเวลาที่ทำอยู่นั้นสภาพจิตใจอย่างหนึ่งที่ควรเกิดขึ้นก็คือความร่าเริงบันเทิงใจ ความเบิกบานใจ การทำงานในความหมายบางอย่างก็เอื้อต่อการเกิดสภาพจิตอย่างนี้อยู่แล้ว เช่น ถ้าเราศรัทธาในความหมายของงาน ในคุณค่าของงาน เราทำงานไปก็ทำจิตใจของเราให้ร่าเริงได้ง่าย

คนส่วนมากมองแบบปุถุชนว่า งานเพื่อชีวิต คือเราทำงานเพื่อจะได้ผลตอบแทนมาเลี้ยงชีวิต ชีวิตของเราอาศัยงาน คือเราอาศัยงานเพื่อให้ชีวิตของเราเป็นอยู่ได้ ต่อมาจะห็นว่ามีการก้าวหน้าไปอีกขั้นหนึ่ง คือกลายเป็น งานเพื่องาน ตอนนี้งานก็เพื่องานนั่นเหละ คือเพื่อให้งานนั้นสำเร็จด้วยดี เพื่อจุดมุ่งหมายของงาน งานเพื่อชีวิตนั้นเรื่องของเงื่อนไข ไม่ใช่เป็นเหตุปัจจัย จะต้องมองความเป็นเหตุปัจจัย และการเป็นเงื่อนไขว่าเป็นคนละอย่าง งานเพื่อชีวิตนั้น ความจริงแล้วไม่ใช่ความสัมพันธ์ตามเหตุปัจจัย งานไม่ใช่เป็นเหตุปัยของชีวิต แต่งานเป็นเพื่อนไขเพื่อใต้ผลตอบแทนมาเลี้ยงชีวิต แต่ถ้างานพื่องานแล้วก็เป็นรื่องของเหตุปัจจัยโดยตรง งานอะไรก็เพื่อจุดหมายของงานนั้น เช่น งานของเพทย์คือการบ้าบัดโรค ก็เพื่อจุดมุ่งหมายของงาน คือทำให้คนหายโรค งานโภชนาการก็เพื่อให้คนได้กินอาหารดีแล้วคนก็จะได้มีสุขภาพดี เป็นจุดหมายของงานโดยตรง คืองานเพื่องาน ชีวิต งาน และธรรม นั้นเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์และความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติด้วย ชีวิต คือการดำรงอยู่ชีวิต” มีองค์ประกอบใหญ่ 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นรูปธรรม กับส่วนที่เป็นนามธรรม อย่างที่เราเข้าใจกันทั่วไปว่า เป็นเรื่องของกายกับเรื่องของจิต องค์ประกอบใหญ่ทั้ง สองส่วนนี้ รวมอยู่ในสิ่งที่เรียกว่า ขันธ์ 5 (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย/17/48/66-67; 17/82/135, 14/180) ซึ่งประกอบ ด้วย รูป เวทนา สัญญา สังขาร และ วิญญาณ ความหมายของส่วนทั้ง 5 ตามแนวพระพุทธศาสนามีกล่าวไว้ ดังนี้ งาน คือ การออกแรงคือการกระทำต่อวัตถุ งานนั้นเพื่อธรรม คือครูให้การศึกษาแก่นักเรียนให้มีการศึกษา มีสติปัญญา การมีชีวิตที่ดีงาม การนำธรรมะมาใช้ในการทำงาน งานเพื่อ ธรรมเพื่องาน ชีวิตคือประโยชน์สุข เพราะการเป็นอยู่ของชีวิตคือการเกิดขึ้นการดำรงอยู่เพื่อประโยชน์สุขของชีวิต เป้าหมายสูงสุดของชีวิตคือการมีอิสรภาพเหนือโลก (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2551: 1-37)

4. บทวิจารณ์

4.1 สาระเนื้อหาของหนังสือ

หนังสือ เรื่อง เล่าเรียน-ทำงานกันไปชีวิตได้อะไร เขียนโดยพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ผู้วิจารณ์เห็นว่า การจัดโครงสร้างของหนังสือมีความเหมาะสม ด้วยการแบ่งเนื้อหา ที่ลงตัว ลำดับการนำเสนอเนื้อหาเป็นลำดับนั้นตอนได้ชัดเจน การศึกษาเล่าเรียน การทำงาน ได้ส่งผลต่อการดำรงชีวิต เพราะมนุษย์เป็นสัตว์ผู้ต้องศึกษา ชีวิตที่ดี คือชีวิตแห่งการศึกษา การทำงานเพื่อสือให้รู้ว่าทำงานเพื่ออะไร ควรทำงานกันอย่างไร จุดมุ่งหมายของคน หรือจุดมุ่งหมายของงาน ทำงานอย่างไร จึงมีความสุข เป็นระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับสำหรับควบคุมความประพฤติทางกายวาจาของคนในสังคมให้เรียบร้อยดีงาม เพราะนำหลักธรรมในทางศาสนา

มาปรับใช้ในการทำงาน

4.2 จุดเด่นของหนังสือ

ประเด็นที่ถือว่าเป็นข้อเด่นที่น่าสนใจมากที่สุดของหนังสือ เล่าเรียน-ทำงานกันไป ชีวิตได้อะไร คืองานเขียนที่นำมาถ่ายทอดแนวคิดที่นำมาอธิบายถึงการเรียนไปเพื่ออะไร ทำงานเพื่ออะไร ควรทำงานอย่างจึงจะมีความสุข พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้อธิบายเรียบเรียงเนื้อหา ลำดับขั้นตอนของเนื้อหาและเขียนอธิบาย และกระบวนการสร้างสุขภาวะให้ผู้อ่านทุกระดับได้เข้าใจในเนื้อหาได้ง่ายขึ้น ซึ่งผู้วิจารณ์จะขอแยกแยะให้เห็นเป็นประเด็นสำคัญที่พบได้ในหนังสือเล่มนี้ ดังนี้

ประเด็นที่ 1 การใช้คำ สำนวน รูปประโยคและการเขียนบรรยายตลอดทั้งเล่ม เป็นการบรรยายที่นำใจความสำคัญมาเป็นหลักในการดำเนินเรื่อง และชี้ประเด็นเรื่องที่ต้องการเน้นให้เด่นชัดแล้วอธิบายเพิ่มเติมอย่างหลากหลายในประเด็นย่อยๆ โดยเฉพาะการให้ความหมายที่หลากหลายความหมายในเรื่องเดียวนั้น เพื่อให้ผู้อ่านที่มีประสบการณ์อันหลากหลายในเรื่องนั้นๆ หรือความรู้ด้านการศึกษา การทำงานเพื่ออะไร ตลอดทั้งการอุปมาเพื่อยกตัวอย่างเปรียบเทียบ และยกตัวอย่างประกอบ โดยมีหลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่มาจากพระไตรปิฎกและอรรถกถา ทุกครั้ง

ประเด็นที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้ ได้แก่การนำหลักการว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่ต้องศึกษา ทำงานอย่างไรให้มีความสุข มองเห็นจุดมุ่งหมายในการพัฒนาตัวเอง การพัฒนาตัวเองให้เหมาะสมกับงานนั้น ปลูกจิตให้มีแรงจูงใจการทำงาน เพราะว่าการทำงานนั้นมีจุดประสงค์ที่ได้ผลตอบแทน ถ้าเลือกงานที่ทำถูกกับสิ่งที่ชอบ งานที่ทำนั้นจึงได้ผลที่ดี รู้จักวิธีแก้ปัญหา เพื่อพัฒนาตนให้สูงขึ้น กำลังใจเป็นสิ่งสำคัญ จุดมุ่งหมายเป็นสิ่งที่ต้องตั้ง เพราะเมื่อเกิดมาเป็นคนแล้วจำเป็นต้องการฝึกฝนควบคุมไว้ จึงจะอยู่เป็นสุขสมกับการเล่าเรียน และงานที่ทำ

4.3 จุดด้อยของหนังสือ

หนังสือเล่มนี้กล่าวถึงหลักการทำงานตามแนวทางพระพุทธศาสนา ขาดการยกตัวอย่างของการทำงานนั้นๆ เช่น อาชีพครู อาชีพหมอ การทำธุรกิจ เป็นต้น ซึ่งจะทำให้เห็นภาพหรือตัวอย่างในการทำงานจริงบนฐานคิดพระพุทธศาสนา ซึ่งจะทำให้หนังสือเล่มนี้มีความน่าสนใจเฉพาะอาชีพนั้นๆ ซึ่งสามารถต่อยอดการเขียนให้ครอบคลุมอาชีพต่างๆ ได้ อีกประการหนึ่งหนึ่งหนังสือเล่มนี้ได้นำเสนอหลักการมีความสุขในระดับสูงจนเกินไปคือการพ้นจากทุกข์ ดำรงตนอยู่เหนือวิสัยโลกนั่นคือภาวะแห่งโลกุตตระหรือความเหนือโลกนั่นเอง ซึ่งดูเหมือนว่าอยู่นอกเหนือขอบเขตของการทำงานที่ชาวบ้านทั่วไปเข้าใจ

4.4 คุณูปการของหนังสือ

หนังสือเล่มนี้ได้นำเสนอหลักการทำงานในมุมมองพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นหลักแห่งความเป็นจริง ตั้งอยู่บนฐานแห่งความดีงาม ผู้ปฏิบัติตามจะสามารถพบความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่สังคมการทำงานปัจจุบันหาได้ยาก คือการทำงานปัจจุบันอาจจะตอบโจทย์เพียงการได้รับค่าตอบแทนเพื่อเป็นปัจจัยเลี้ยงชีพเท่านั้น แต่อาจไม่มีความสุขในการทำงานเลย ทำงานเพราะไม่มีงานอื่นให้ทำ เป็นลักษณะของการทนทำงานมากกว่าการทำงานด้วยความสุข แต่หนังสือเล่มนี้ได้นำเสนอหลักการทำงานที่จะนำไปสู่การมีความสุขในการทำงานได้จริง

5. สรุป

เล่าเรียน-ทำงานกันไป ชีวิตได้อะไร เป็นหนังสือที่แต่งแบบร้อยแก้วความเรียงใช้ภาษาที่อ่านเข้าใจง่าย ยกตัวอย่างเปรียบเทียบอธิบายให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจได้ชัดเจน โครงสร้างของหนังสือ ผู้แต่งได้กล่าวถึงที่มาและความหมายของมนุษย์ คือสัตว์ผู้ต้องศึกษา ชีวิตที่ดี คือชีวิตแห่งการศึกษา และอธิบายถึงการทำงานเพื่ออะไร ควรทำงานกันอย่างไร จุดมุ่งหมายของคน หรือจุดมุ่งหมายของงาน ทำงานอย่างไร จึงจะได้ความสุข ชีวิต งาน และธรรมประสานสู่เอกภาพ และอิสรภาพภายในเอกภาพ ความหมายของคำว่าการศึกษา คือ การที่ฝึกพัฒนาตน พัฒนาจิต พัฒนาความรู้ กล่าวคือการศึกษา นำหลักธรรมการดำรงชีวิตมาใช้ ทำงานเพื่อเป็นเครื่องมือเลี้ยงชีพ ทำให้มีเงินทอง อีกอย่างหนึ่ง ทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้า ทำให้มีฐานะ และได้รับความนับถือ จุดเด่นของหนังสือคือเป็นการนำเสนอหลักการทำงานเพื่อความสุขตามแนวทางพระพุทธศาสนา เช่น การพัฒนาตนให้เหมาะสมกับสภาพงาน เป็นต้น จุดด้อยคือขาดการนำเสนอตัวอย่างอาชีพ เพื่อให้เห็นแนวทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งผู้เขียนได้นำเสนอหลักการสูงจนเกินไป อยู่นอกเหนือขอบเขตการทำงานหรือการประกอบอาชีพ คุณูปการของหนังสือคือสามารถยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติในการทำงานเพื่อความสุข

6. องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

\

7. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2551). *เล่าเรียน-ทำงานไป ชีวิตได้อะไร*. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.

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

ภาษาอังกฤษ

Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (1996). *Thai Tripitaka, Mahachulalongkornraja vidyalaya Edition.* Bangkok: Mahachulalongkornrajavidyalaya University Printing House.

Phra Phromkunaphon (P.A. Payutto). (2008). *Study and work together, what will you get in life?* Bangkok: Dhammasabha.

JOURNAL OF GRADUATE SAKET REVIEW



บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
252 หมู่ 4 ตำบลนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด 45170 โทรศัพท์ 092-746 7383 , 081-739 1811