วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2565
Volume 10 Number 2 May - August 2022

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ
เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษา
รัชนก มีชูชันธ์ และสมใจ สืบเสาะ

การพัฒนาตลาดเก่าสามพรานให้เป็นตลาดต้นแบบไทยแลนด์ 4.0
จุฬาลักษณ์ ไพบูลย์ฟุ้งเฟื่อง, ชัชชติภัช เดชจิรมณี, พรชัย ขันทะวงค์ และกฤชกนก สุทัศน์ ณ อยุธยา

An Empirical Study of Purchase Intention a Ticket Watching Movies at a Cinema
in Chengdu, China during COVID-19
Zhang Jin and Chompu Nuangjamnong

การบริหารความเสี่ยงตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017 ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ของผู้ทำบัญชีของสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร
ณัฐชากร เวชศรี และสุภา ทองคง

นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
สุชาดา บัวบาง และสมใจ สืบเสาะ

อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงานผ่านการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป
ของพนักงานในกลุ่มธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม (SME) ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พงศกร เอี่ยมสอาด และณัฐวุฒิ สมบูรณ์ทวี

กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11
จุรีพร บุญพรัด และสมใจ สืบเสาะ

การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลบางคล้าอำเภอบางคล้า
จังหวัดฉะเชิงเทรา
อัตติยาพร ไชยฤทธิ์

แนวทางการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร
จุธารัตน์ สีนาค และสมใจ สืบเสาะ

ความต้องการจำเป็นและแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็น
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบางปลาม้า “สูงสุมารผดุงวิทย์” จังหวัดสุพรรณบุรี
วีรศักดิ์ เปรมสังข์ และวัลลภา เฉลิมวงศาเวช

กลยุทธ์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11
กรกมลวรรณ คงมิตร และสมใจ สืบเสาะ

นวัตกรรมการจัดการเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
ศจี อินทฤทธิ์ และสรัญญี อุเส็นยาง

ISSN 2229-1598

E-ISSN 2697-4460

วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ

JOURNAL OF ADMINISTRATIVE AND MANAGEMENT INNOVATION

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2565

Vol. 10 No. 2 May - August 2022

.....

เจ้าของ

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ที่ปรึกษา

รศ.ดร.อุดมวิทย์ ไชยสกุลเกียรติ
ศ.ดร.อรุณ รักธรรม
ดร.สำเนียง องสุพันธ์กุล
อาจารย์รพี ม่วงนนท์
รศ.ดร.สมพร เฟื่องจันทร์
รศ.ดร.ยุทธ ไกยวรรณ์
ผศ.ดร.พนาสัณฑ์ เกาะสุวรรณ์
ผศ.ดร.กุสุมา ผลาพรม
ผศ.ดร.เพ็ชรัตน์ ไสยสมบัติ
ดร.อธิธัช สิรวิศรา

ข้อมูลติดต่อ

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
96 หมู่ 3 ถ.พุทธมณฑลสาย 5 ต.ศาลายา
อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม 73170
โทรศัพท์/โทรสาร 02-441-6067

บรรณาธิการ

ดร.วิทยา เจียรพันธุ์ (ศูนย์วุฒิอาสาธนาคารสมอง จังหวัดนนทบุรี (ศว.นบ.))

รองบรรณาธิการ

ผศ.ดร.ชงโค แซ่ตั้ง (มทร.ตะวันออก)
ผศ.ดร.วีระพล แจ่มสวัสดิ์ (มทร.ตะวันออก)

กองบรรณาธิการ

รศ.ดร.นิยม รัฐอมฤต (ม.ธรรมศาสตร์)
รศ.ดร.จุมพล หนิมพานิช (ม.รังสิต)
รศ.ดร.ดำรงศักดิ์ จันโททัย (ม.รามคำแหง)
รศ.ดร.ดวงตา สราญรมย์ (ม.ราชพฤกษ์)
รศ.ดร.ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย (ม.มหิดล)
รศ.ดร.เพ็ญศรี ฉิรินัง (มทร.รัตนโกสินทร์)
ผศ.ดร.พันธ์ศักดิ์ พลสารัมย์ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)
ผศ.ดร.สมคิด ดวงจักร (มรภ.บ้านจอมบึง)
ผศ.ดร.ชมภูนุช หุ่นนาค (มทร.รัตนโกสินทร์)
ดร.รักเกียรติ หงส์ทอง (มรภ.เพชรบุรี)
ดร.ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง (มทร.รัตนโกสินทร์)
ดร.สุภาพร เพ่งพิศ (มทร.รัตนโกสินทร์)

ข้อความและบทความในวารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ เป็นแนวคิดของผู้เขียน ไม่ใช่ความคิดเห็นและความรับผิดชอบของคณะผู้จัดทำ บรรณาธิการ กองบรรณาธิการ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ

JOURNAL OF ADMINISTRATIVE AND MANAGEMENT INNOVATION

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2565

Vol. 10 No. 2 May - August 2022

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณากลั่นกรองบทความ

ศาสตราจารย์ ดร.กฤษ เพิ่มทันจิตต์
ศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์
ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง
ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.พันธุ์ทิพย์ รามสูต
ศาสตราจารย์ ดร.พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ
ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.ยุวัฒน์ วุฒิเมธี
ศาสตราจารย์ คลินิก นายแพทย์ วิรุณ บุญนุช
ศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ สุขสำราญ
ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.สุเทพ เชาวลิต
ศาสตราจารย์ ดร.สุนทร บุญญาธิการ
ศาสตราจารย์ ดร.อภิชัย พันธเสน
ศาสตราจารย์ ดร.อรุณ รักธรรม
รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญามน อินหว่าง
รองศาสตราจารย์ ดร.จุมพล หนิมพานิช
รองศาสตราจารย์ ดร.ธาตรี จันทรโคลิกา
รองศาสตราจารย์ ดร.นิติชาญ ปลื้มอารมณ์
รองศาสตราจารย์ ดร.นิติพล ภูตะโชติ
รองศาสตราจารย์ ดร.ปฐม มณีโรจน์
รองศาสตราจารย์ ดร.ปธาน สุวรรณมงคล
รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญศรี ฉิรินัง
รองศาสตราจารย์ ดร.ฤาเดช เกิดวิชัย
รองศาสตราจารย์ ดร.วนิดา สัจพันโรจน์
รองศาสตราจารย์ ดร.วัชรินทร์ อินทพรหม
รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ รัฐฉัตรานนท์
รองศาสตราจารย์ ดร.วิพร เกตุแก้ว
รองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ
รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร เฟื่องจันทร์
รองศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ
รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิตดา เทศนิยม
รองศาสตราจารย์ รอ.ทพญ.ดร.สุพัตรา วรรณสืบเชื้อ
รองศาสตราจารย์ ดร.สูติเทพ ศิริพิพัฒนกุล
รองศาสตราจารย์ ดร.อภินันท์ จันตะนี
รองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณบล
รองศาสตราจารย์ ดร.อุดมวิทย์ ไชยสกุลเกียรติ
รองศาสตราจารย์ ปภาวดี มนตรีวัต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤชกนก สุทัศน์ ณ อยุธยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎา ตันเปาว์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กอบกูล จันทรโคลิกา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.การุณันทน์ รัตนเสนวงษ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขวัญปภัสสร จานทอง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชงโค แซ่ตั้ง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชมภูนุช หุ่นนาค
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชาวฤทธิ์ เชาว์แสงรัตน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิติมา โห้ลำยอง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ ปฏิทัศน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยงค์ มีใจซื่อ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประสิทธิชัย นรากรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พันธ์ศักดิ์ พลสารัมย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมุข สุศีลสัมพันธ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ชรัตน์ ไสยสมบัติ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชฎาพร บุญเรือง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชยา ภักดีจิตต์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิระ โรจนประภายนต์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.อ.ดร.วรสิทธิ์ เจริญพุฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระพล แจ่มสวัสดิ์

วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ

JOURNAL OF ADMINISTRATIVE AND MANAGEMENT INNOVATION

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2565

Vol. 10 No. 2 May - August 2022

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณากลั่นกรองบทความ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร
พล.อ.ดร.เกษมชาติ นเรศเสนีย์
ดร.คฑาวุฒิ สังฆมาศ
ดร.จรินทร์ จารุเสน
ดร.ณัชพล นิลนพคุณ
ดร.ดรุณี ปัญจรัตนากร
ดร.ดวงใจ คงคาหลวง
ดร.ธำรง รัตนภรานุเดช
ดร.นำพล ม่วงอวยพร
ดร.นรินทร สมทอง
ดร.พรชัย ฐีระเวช
พล.ท.ดร.ประสานโชติ ยุวนุติ
ดร.เพชรรัตน์ จินต์นุพงศ์
ดร.พรสรรค์ โรจนพานิช
ดร.ไพศาล สุปัญญา
ดร.ฟ้าใส สามารถ
ดร.ภคมน โภคะธีรกุล
ดร.รัชฎา จิวาลัย
ดร.มานิต มณีธรรม
ดร.ฤทธิชาติ อินโสม
พ.ต.ท.ดร.รัฐวิทย์ หมั่นเจริญภาวนา
ดร.ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง
ดร.วิทยา เจียรพันธุ์
น.ต.ดร.สหัสชัย มหาวีระ
ดร.สมเจตน์ พันธุโฆษิต
ดร.สุทธิพร ชินะผา
พล.ต.ท.ดร.สัณฐาน ชยนนท์
ดร.อริสรา ธานีรณานนท์
ดร.สุภาพร เพ่งพิศ
Dr.Danilda Hufana Duran

วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ

JOURNAL OF ADMINISTRATIVE AND MANAGEMENT INNOVATION

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

.....

วัตถุประสงค์เพื่อ

1. เป็นสื่อ รวบรวม เผยแพร่บทความทางวิชาการ หรือบทความวิจัย ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เกี่ยวกับการบริหาร และการจัดการ
2. เป็นการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพผลงานของงานวิจัยสู่ระดับมาตรฐานสากล
3. เป็นสื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และแนวคิดระหว่างนักวิจัยทั้งในและต่างประเทศ
4. เป็นแหล่งค้นคว้าการเรียนรู้วิชาการ และเสริมสร้างให้เกิดงานวิจัยใหม่ๆ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย

กำหนดการเผยแพร่

ตีพิมพ์ 3 ฉบับต่อปี ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน) ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม) เผยแพร่วารสารในรูปแบบวารสารอิเล็กทรอนิกส์ ภายใต้ E-ISSN 2697-4460 ผ่านระบบฐานข้อมูลวารสารอิเล็กทรอนิกส์กลางของประเทศไทย หรือ Thai Journals Online (ThaiJO)

การบอกรับสมาชิก

ผู้สนใจสามารถบอกรับเป็นสมาชิกได้ที่ กองบรรณาธิการวารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ

ข้อมูลติดต่อ

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
96 หมู่ 3 ถ.พุทธมณฑลสาย 5 ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม 73170
โทรศัพท์/โทรสาร 02-441-6067

- **บทความทุกเรื่องได้รับการตรวจความถูกต้องทางวิชาการโดยผู้ทรงคุณวุฒิ**
- **มีผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกประจำกองบรรณาธิการมากกว่าร้อยละ 50**
- **บทความจากนักวิชาการและนักวิจัยภายนอกลงตีพิมพ์ทุกฉบับมากกว่าร้อยละ 50**
- **กองบรรณาธิการไม่สงวนสิทธิ์การคัดลอก แต่ควรระบุแหล่งอ้างอิงจากวารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์**

บทบรรณาธิการ

วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการฉบับปีที่ 10 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2565) ตีพิมพ์เผยแพร่ในช่วงวันสำคัญของประเทศและพสกนิกรชาวไทย ได้แก่ วันที่ 28 กรกฎาคม 2565 เป็นวันมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 70 พรรษา พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 10 และในวันที่ 12 สิงหาคม 2565 เป็นวันเฉลิมพระชนมพรรษา 90 พรรษา สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง เพื่อน้อมสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณและแสดงความจงรักภักดี ข้าพระพุทธเจ้าและคณะกรรมการกองบรรณาธิการวารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ขอพระราชทานพระราชวโรกาสถวายพระพรชัยมงคล ขอพระองค์ทรงพระเจริญมีพระชนมพรรษายิ่งยืนนานด้วยเกล้าด้วยกระหม่อม ขอเดชะ

วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการฉบับนี้ กองบรรณาธิการให้ความสำคัญกับเนื้อหาและคุณภาพของบทความที่จะนำลงตีพิมพ์เผยแพร่ โดยได้รับเกียรติจากนักวิชาการ นักวิจัย และนิสิตนักศึกษาจากสถาบันการอุดมศึกษาต่างๆ ส่งผลงานวิจัยหรือบทความทางวิชาการที่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคุณภาพผลงานแล้วลงตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารฉบับนี้ มีเรื่องต่างๆ ดังนี้ เรื่องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษา โดย รัชนก มีชูขันธ์ และสมใจ สืบเสาะ เรื่องการพัฒนาตลาดเก่าสามพรานให้เป็นตลาดต้นแบบไทยแลนด์ 4.0 โดย จุฬาลักษณ์ ไพบูลย์ฟุ้งเฟื่อง ชัชชติภัช เดชจิรมณี พรชัย ขันทะวงค์ และกฤชกนก สุทัศน์ณ อยุธยา เรื่อง An Empirical Study of Purchase Intention a Ticket Watching Movies at a Cinema in Chengdu, China during COVID-19 โดย Zhang Jin & Chompu Nuangjamnong เรื่องการบริหารความเสี่ยงตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017 ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีของสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร โดย ณัฐชากร เวชศรี และสุภา ทองคง เรื่องนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดย สุชาดา บัวบาง และสมใจ สืบเสาะ เรื่องอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงานผ่านการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของพนักงานในกลุ่มธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดย พงศกร เอี่ยมสอาด และณัฐวุฒิ สมบูรณ์ทวี เรื่องกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดย จุรีพร บุญพรัด และสมใจ สืบเสาะ เรื่องการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลบางคล้า อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา โดย อัตติยาพร ไชยฤทธิ์ เรื่องแนวทางการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร โดย จุธารัตน์ สีนาค และสมใจ สืบเสาะ เรื่องความต้องการจำเป็นและแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบางปลาม้า “สูงสุมารผดุงวิทย์” จังหวัดสุพรรณบุรี โดย วีรศักดิ์ เปรมสังข์ และวัลลภา เฉลิมวงศาเวช เรื่องกลยุทธ์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 11 โดย กรกมลวรรณ คงมิตร และสมใจ สืบเสาะ และเรื่องนวัตกรรมการจัดการเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดย ศจี อินทฤทธิ์ และสรัญญี อุเส็นยาง

กองบรรณาธิการหวังว่าบทความต่างๆ ดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ทางด้านการบริหารและการจัดการต่อท่านผู้อ่านตามเจตนารมณ์ของวารสารตามสมควร

ดร.วิทยา เจียรพันธุ์

บรรณาธิการวารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

สารบัญ

หน้า

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ในสถานศึกษา 1
รัชนก มีชูชันธ์ และสมใจ สืบเสาะ

การพัฒนาตลาดเก่าสามพรานให้เป็นตลาดต้นแบบไทยแลนด์ 4.0 13
จุฬาลักษณ์ ไพบูลย์ฟุ้งเฟื่อง ชัชชติภัช เดชจิรมณี พรชัย ขันทะวงค์ และกฤชกนก สุทัศน์ ณ อยุธยา

An Empirical Study of Purchase Intention a Ticket Watching Movies at a Cinema in Chengdu, China during COVID-19 23
Zhang Jin and Chompu Nuangjamnong

การบริหารความเสี่ยงตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017 ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชี ของสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร 43
ณัฐชากร เวชศรี และสุภา ทองคง

นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 53
สุชาดา บัวบาง และสมใจ สืบเสาะ

อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงานผ่านการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ของพนักงานในกลุ่มธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม (SME) ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 65
พงศกร เอี่ยมสอาด และณัฐวุฒิ สมบูรณ์ทวี

กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 75
จุรีพร บุญพรัด และสมใจ สืบเสาะ

การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลบางคล้าอำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา 86
อัตติยาพร ไชยฤทธิ์

แนวทางการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร 100
จุธารัตน์ สีนาค และสมใจ สืบเสาะ

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ความต้องการจำเป็นและแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบางปลาม้า “สูงสุมารผดุงวิทย์” จังหวัดสุพรรณบุรี 110
วีรศักดิ์ เปรมสังข์ และวัลลภา เฉลิมวงศาเวช

กลยุทธ์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 120
กรกมลวรรณ คงมิตร และสมใจ สืบเสาะ

นวัตกรรมการจัดการเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน 132
ศจี อินทฤทธิ์ และสรัญณี อุเส็นยาง

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษา

The Use of Information Technology and Communication in Academic Administration for the Digital-Age Learning Promotion in Schools

รัชนก มีชูขันธ์[1] และสมใจ สืบเสาะ[2]

Rachanok Meechookun[1] and Somjai Suebsor[2]

[1] นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

[2] อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

[1] Student of the Master of Education program, College of Innovation Management,
Rajamangala University of Technology Rattanakosin

[2] Lecturer of the Master of Education Program, College of Innovation Management,
Rajamangala University of Technology Rattanakosin

E-mail: jubuk.jubuk@gmail.com, somjai.sub@rmutr.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษาจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน 3) ศึกษาแนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วย t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษาจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) แนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารงานวิชาการ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด สถานศึกษาควรจัดเครื่องมือและอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่สามารถการเชื่อมโยงเครือข่ายระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมให้มีการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ มีกระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

คำสำคัญ: เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การบริหารงานวิชาการ ยุคดิจิทัล

Abstract

The aims of this study were 1) to study the use of information technology and communication in academic administration to promote digital-age learning in schools, 2) to compare the use of information technology and communication in academic administration for the digital-age learning promotion in schools classified by gender, education and work experience, and 3) to study guidelines for using information technology and communication to promote the digital-age learning in schools. There were 322 samples. Data were collected through structured questionnaires and interviews. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, t-test, and analysis of variance.

The results were as follows: 1) the use of information technology and communication in academic administration to promote digital-age learning in school was at a high level. 2) The comparisons of using the information technology and communication in Academic administration to promote digital-age learning in schools classified by gender, education, and work experience were the statistically significant differences at 0.05 level. 3) Guidelines for using information technology and communication to promote digital-age learning in schools were at the highest level. Schools should provide tools and computer equipment that could efficiently connect a network connection- to encourage the development of the innovations having the learning process, measurement, and evaluation that correspond to Digital-Age Learning.

Keywords: Information technology and Communication, Academic administration, Digital age

บทนำ

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมามีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมายในโลกของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเข้ามามีบทบาทในการดำเนินงานและชีวิตประจำวันของคนจำนวนมาก หากจะกล่าวถึงเฉพาะในกระบวนการทำงานจะพบว่า เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนสำคัญต่อการขับเคลื่อน หรือเปลี่ยนแปลงองค์กร ส่วนหนึ่งมาจากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาผลักดันให้เกิดการทำงานในรูปแบบใหม่ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรใหม่ โมเดลธุรกิจใหม่ พัฒนาวิธีการติดต่อกับลูกค้าแบบใหม่ รวมไปถึงการสร้างความแข็งแกร่งให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้ผลการดำเนินงานในภาพรวมดีขึ้น เร็วขึ้น และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ระบบราชการในปัจจุบันจึงจำเป็นจะต้องพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกิดขึ้นตลอดเวลา (กระทรวงแรงงาน, 2559)

สถานภาพการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการบริหารจัดการข้อมูลและสารสนเทศครอบคลุมการบริหารสถานศึกษาทุกด้าน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวดที่ 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของรัฐ ในการสนับสนุนให้สถานศึกษานำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการบริหารจัดการศึกษาโดย แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างมากในเรื่องนี้ จึงมีการส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา จัดหาอุปกรณ์ทรัพยากรที่มีความจำเป็นต่อการจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับผู้เรียน พัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาและการบริหารจัดการที่ทันสมัยและไม่ซับซ้อนให้ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนากระบวนการการจัดทำฐานข้อมูลกลางทางการศึกษาด้วยประเทศไทยจะเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 120 โรง 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ อำเภอทับสะแก อำเภอบางสะพาน และอำเภอบางสะพานน้อย ได้รายงานผลการดำเนินประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 ด้านการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษา แม้จะประสบความสำเร็จจากการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ทำให้เกิดคุณภาพทางการศึกษานักเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษา อย่างมีคุณภาพและทั่วถึง แต่ก็ยังพบว่าอุปสรรคในการดำเนินงาน เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ควรมีการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานในหลายๆด้าน รวมถึงการสนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ เพิ่มขึ้น เพื่อนำไปพัฒนาการศึกษาซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเด็กและเยาวชน ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าในอนาคต

จากความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล จึงมีความสนใจศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษา เพื่อทราบสภาพการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และหาแนวทางในปรับปรุงและพัฒนาการ

ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 เพื่อให้การบริหารงานวิชาการใหประสบความสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงคและเป้าหมายที่วางไวอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษา

2. เพื่อเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษา แยกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

3. เพื่อศึกษาแนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีเพศต่างกันจะมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษาแตกต่างกัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีวุฒิการศึกษาต่างกันจะมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษาแตกต่างกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันจะมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษาแตกต่างกัน

4. แนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

การดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ซึ่งมีทั้งสิ้น 1,743 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้กำหนดขนาดโดยใช้คำนวณสูตรทาโรยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 322 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัย การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษา มีดังนี้

1. แบบสอบถาม โดยมีเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจ (Check List)

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการเพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษา เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert)

2. แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สำหรับผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับแนวทางการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษา เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำแบบสอบถามส่งให้ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน

2. นำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่ได้กำหนดคุณสมบัติไว้ จำนวน 5 คน

3. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับมาทั้งหมดอย่างละเอียดก่อนจะนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษา โดยการใช้โปรแกรม SPSS for windows ด้วยวิธีการทางสถิติดังนี้

1. ประเมินผลการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\overline{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. เปรียบเทียบการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษา โดยจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างด้วยสถิติค่าที (t-Test) และวิเคราะห์ความแปรปรวน (Annova)

3. ประเมินผลแนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ ของผู้เชี่ยวชาญ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\overline{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษา จากกลุ่มตัวอย่าง 322 คน จำนวนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.6 เพศชายคิดเป็นร้อยละ 35.4 วุฒิการศึกษาจำนวนมากมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี/ป.บัณฑิต คิดเป็นร้อยละ 60.6 วุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 39.4 ประสบการณ์การทำงานจำนวนมากมีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.6 มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.3 และมีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 8.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ	ระดับความคิดเห็น		ระดับการดำเนินการ
	$\bar{x}$	S.D.	
1. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.10	0.58	มาก
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	3.65	0.61	มาก
3. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3.53	0.40	มาก
4. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	3.75	0.44	มาก
5. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	3.32	0.63	ปานกลาง
6. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	3.49	0.78	ปานกลาง
7. ด้านการแนะแนว	3.05	0.48	ปานกลาง
8. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.50	0.50	มาก
รวม	3.55	0.38	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษา จากกลุ่มตัวอย่าง 322 คน พบว่ามีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.55 อยู่ในระดับการดำเนินการระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.55, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่ามีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการดำเนินการมากคือด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.10, S.D. = 0.58) ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนมีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการดำเนินการมาก ($\bar{x}$ = 3.75, S.D. = 0.44) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการดำเนินการมาก ($\bar{x}$ = 3.65, S.D. = 0.61) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการดำเนินการมาก ($\bar{x}$ = 3.53, S.D. = 0.40) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการดำเนินการมาก ($\bar{x}$ = 3.50,S.D. = 0.50) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการดำเนินการปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.49, S.D. = 0.78) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษามีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการดำเนินการปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.32, S.D. = 0.63) และที่ค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการดำเนินการด้านน้อยที่สุดคือด้านการแนะแนวมีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการดำเนินการปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.05, S.D. = 0.48)

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษา แยกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งสามารถสรุปผลได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษา จำแนกตามเพศ

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ	ชาย		หญิง		*t-test*	*sig*
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	3.91	0.72	4.20	0.46	-3.814	.000
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	3.14	0.41	3.93	0.52	-14.838	.000
3. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู	3.29	0.33	3.67	0.37	-8.995	.000
4. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	3.39	0.44	3.94	0.30	-11.834	.000
5. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	3.21	0.41	3.39	0.71	-2.810	.005
6. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	3.22	0.68	3.63	0.79	-4.618	.000
7. ด้านการแนะแนว	3.09	0.34	3.03	0.54	1.292	.197

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษา จำแนกตามเพศ (ต่อ)

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ	ชาย		หญิง		*t-test*	*sig*
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
8. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.08	0.32	3.72	0.43	-15.188	.000
รวม	3.29	0.37	3.69	0.31	-10.211	.000

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบด้วยด้วยสถิติค่าที (T-test) พบว่าเพศต่างกันการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษา ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ	ปริญญาตรี/ป.บัณฑิต		ปริญญาโทขึ้นไป		*t-test*	*sig*
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.06	0.57	4.15	0.60	-1.362	.174
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	3.90	0.62	3.27	0.35	11.578	.000
3. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู	3.61	0.41	3.40	0.35	4.745	.000
4. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	3.90	0.44	3.50	0.31	8.749	.000
5. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	3.32	0.75	3.33	0.36	-0.261	.794
6. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	3.53	0.82	3.42	0.71	1.253	.211
7. ด้านการแนะแนว	2.97	0.56	3.17	0.30	-3.979	.000
8. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.73	0.36	3.14	0.47	12.613	.000
รวม	3.63	0.38	3.42	0.34	4.856	.000

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบด้วยสถิติค่าที (t-Test) พบว่าวุฒิการศึกษาต่างกันการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ	แหล่งความแปรปรวน	ผลรวมกำลังสอง (SS)	องศาแห่งอิสระ (df)	ผลรวมกำลังสองเฉลี่ย (MS)	F	Sig
1. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	44.982	2	22.491	109.241	0.000
	ภายในกลุ่ม	65.678	319	0.206		
	รวม	110.660	321			
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	15.686	2	7.843	23.619	0.000
	ภายในกลุ่ม	105.930	319	0.332		
	รวม	121.616	321			

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (ต่อ)

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ	แหล่งความแปรปรวน	ผลรวมกำลังสอง (SS)	องศาแห่งอิสระ (df)	ผลรวมกำลังสองเฉลี่ย (MS)	F	Sig
3. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู	ระหว่างกลุ่ม	21.044	2	10.522	107.038	0.000
	ภายในกลุ่ม	31.358	319	0.098		
	รวม	52.402	321			
4. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	ระหว่างกลุ่ม	19.551	2	9.776	70.245	0.000
	ภายในกลุ่ม	44.394	319	0.139		
	รวม	63.945	321			
5. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	6.066	2	3.033	7.915	0.000
	ภายในกลุ่ม	122.251	319	0.383		
	รวม	128.317	321			
6. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	66.748	2	33.374	81.360	0.000
	ภายในกลุ่ม	130.854	319	0.410		
	รวม	197.602	321			
7. ด้านการแนะแนว	ระหว่างกลุ่ม	2.070	2	1.035	4.437	0.013
	ภายในกลุ่ม	74.408	319	0.233		
	รวม	76.478	321			
8. ด้านการพัฒนาและใชสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3.015	2	1.507	6.162	0.002
	ภายในกลุ่ม	78.045	319	0.245		
	รวม	81.060	321			

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนพบว่าประสบการณ์ในการทำงานต่างกันการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการแนะแนว และด้านการพัฒนาและใชสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 3 ศึกษาแนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษา

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารงานวิชาการ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ	ระดับความคิดเห็น		ระดับการดำเนินการ
	$\bar{x}$	S.D.	
1. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.88	0.26	มากที่สุด
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.64	0.69	มากที่สุด
3. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.68	0.38	มากที่สุด
4. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.88	0.17	มากที่สุด
5. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	4.76	0.21	มากที่สุด
6. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	4.60	0.42	มากที่สุด
7. ด้านการแนะแนว	4.52	0.96	มากที่สุด
8. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.76	0.53	มากที่สุด
รวม	4.71	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 แนวการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 4.71, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.88, S.D. = 0.17) ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.88, S.D. = 0.26) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.76, S.D. = 0.21) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.76, S.D. = 0.53) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.68, S.D. = 0.38) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.64, S.D. = 0.69) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.60, S.D. = 0.42) และด้านการแนะแนว มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.52, S.D. = 0.96) ตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษาพบว่า

1. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับการดำเนินการมากคือ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และด้านที่มีระดับการดำเนินการปานกลางคือ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการแนะแนว ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ให้ความสำคัญกับผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีศักยภาพด้านการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งเสริมสนับสนุนระบบการเรียนการสอนแบบอิเล็กทรอนิกส์ พัฒนา

โครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสรเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา การบริหารจัดการ การให้บริการด้านวิชาการ แต่ยังไม่ครอบคลุมในด้านการมีแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม และการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารในการจัดเก็บและบันทึกข้อมูลสำหรับงานประกันคุณภาพภายใน และใช้ในการดำเนินการแนะแนวให้นักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมล โชติธนอธิวัฒน์ (2560, หน้า 58) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม ให้ความสำคัญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการและผู้บริหารสถานศึกษา มีความสนใจและมีความตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษามากขึ้น การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารโรงเรียน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษาจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยนำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่าเพศต่างกันการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานของงานวิจัย โดยเพศหญิงมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ มากกว่าเพศชาย ทั้งนี้เนื่องจากเพศหญิงอาจจะมีพื้นฐานความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ดีและมีความสนใจที่จะเรียนรู้เพื่อนำมาปรับใช้กับการจัดการเรียนการสอนมากกว่าเพศชาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิรวชิญ์ นิลสุก (2558, หน้า 8) ศึกษาพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในจังหวัดระยอง ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของนักศึกษาจำแนกตามเพศ พบว่านักศึกษาปริญญาตรีในจังหวัดระยองที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าวุฒิการศึกษาต่างกันการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่าง สอดคล้องกับสมมติฐานของงานวิจัย วุฒิการศึกษาปริญญาตรี/ป.บัณฑิตมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการมากกว่าวุฒิการศึกษาปริญญาโท ทั้งนี้อาจเนื่องจากระดับการศึกษาทำให้แต่ละบุคคลมีหน้าที่รับผิดและมีประการณ์ในการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พันธยุทธ ทัศระเบียบ (2561, หน้า 137) ศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าวุฒิการศึกษาต่างกันมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้โดยรวมแตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษา แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูรุ่นใหม่ที่เริ่มเข้าสู่อาชีพทางการศึกษาสามารถเข้าถึงและยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้มากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ หฤทัย อรุณศิริ (2558, หน้า 49) ศึกษาปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน

3. แนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น มีดังนี้

3.1 ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ควรพัฒนาระบบงานบริหารวิชาการให้มีประสิทธิภาพ มีการจัดการเครื่องมือ อุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ การเชื่อมโยงเครือข่าย กระตุ้นให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมล โชติธนอธิวัฒน์ (2560, หน้า 63) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ควรสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ มีบรรยากาศทางวิชาการ มีบรรยากาศของการบริหารที่เอื้อประโยชน์และส่งผลโดยตรงต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา

3.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ควรมีการศึกษาและวิเคราะห์รูปแบบและแนวทางการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการวางแผนพัฒนาหลักสูตร ช่วยในการเก็บข้อมูล จัดทำโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น เพื่อให้สะดวกและสามารถปรับแก้ได้ตามสถานการณ์ มีการนิเทศติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านหลักสูตรระหว่างสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถยา อัศวเรืองพิภพ (2560) ผู้บริหารควรนำสื่อทางด้านเทคโนโลยีโปรแกรมสำเร็จรูปที่สอดคล้องกับหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนมาใช้มีการสร้างเว็บไซต์เพื่อประชาสัมพันธ์ถึงการใช้และจัดทำหลักสูตรของโรงเรียน และควรมีการนำระบบบริหารสำนักงานอัตโนมัติมาใช้ในการดำเนินงานหลักสูตร เพื่อให้ครูจัดทำหลักสูตรได้สะดวกรวดเร็วขึ้น เป็นระบบมีประสิทธิภาพ มีแบบแผนชัดเจน นอกจากนี้ผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานภายนอก ยังสามารถทราบถึงการใช้หลักสูตรของโรงเรียนอีกด้วย

3.3 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาเทคนิคและวิธีการสอนใหม่ๆ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการพัฒนานวัตกรรมที่สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ ควรกระตุ้นให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญญา รัตนโกเมศ (2552, หน้า 73) พบว่า ควรมีการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับครูการจัดการเรียนรู้บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้แม้เทคโนโลยีจะก้าวไกลเพียงใด แต่ก็ต้องอาศัยคนเป็นผู้ควบคุมและผลิตสื่อในการใช้บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และเมื่อดำเนินการแล้วก็ต้องมีการติดตามประเมินผล เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาจนเกิดวงจรคุณภาพในที่สุด

3.4 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ควรส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับระเบียบวิธีการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ ใหญ่เลิศ (2554, หน้า 78) พบว่า ควรส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย เน้นการประเมินตามสภาพจริง และการพัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

3.5 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในกระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหาร ในการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษา การศึกษาวิเคราะห์ จัดเก็บ บันทึกข้อมูลระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชน รวมถึงการจัดระบบโครงสร้างองค์กร ให้รับรองกับการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธน ศรีศักดิ์บางเตย (2562, หน้า 67) ควรกำหนดมาตรการในการจัดเก็บข้อมูลต่างๆ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นปัจจุบันและเป็นระบบ

3.6 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ควรสนับสนุนงบประมาณจัดซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนครูและผู้เรียน เพื่อให้มีเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยสามารถรองรับเทคโนโลยีใหม่ๆได้ นำระบบอินเตอร์เน็ตความเร็วสูงมาใช้ในโรงเรียน เพื่อให้ครูและผู้เรียนสามารถสืบค้นข้อมูลและเป็นช่องทางในการสื่อสารได้อย่างรวดเร็ว มีอุปกรณ์และสื่อเทคโนโลยีในห้องเรียนและปรับปรุงให้สามารถรองรับเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการจัดทำบทเรียน E-Learning เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้ทั้งนอกห้องเรียนและนอกเวลาเรียนได้ และควรให้มีการใช้โปรแกรม E-Library (ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์) สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถยา อัศวเรืองพิภพ (2560, หน้า 6) ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาโรงเรียนควรมีห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์และจัดหาหนังสืออิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและใช้เป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับนักเรียนให้ สามารถค้นคว้าหาความรู้ได้ด้วยตนเอง

3.7 ด้านการแนะแนว ควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จัดเก็บข้อมูลนักเรียนรายบุคคล การจัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพของสถานศึกษา การติดตาม ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการแนะแนว การให้คำปรึกษามีการประสานความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษาเพื่อช่วยเหลือดูแลนักเรียน โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น รวมถึงควรมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทัยวรรณ วงศ์ชนะ (2558, หน้า 98) ควรจัดสรรด้านงบประมาณในการดำเนินงานแนะแนวให้เหมาะสมและเพียงพอ เช่น การจัดหาสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครูแนะแนว

3.8 ด้านการพัฒนาและใชสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ควรมีการศึกษา วิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้และการบริหารวิชาการ สนับสนุนให้มีการจัดหาและเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา สนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีการประเมินการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งมีการเผยแพร่ ให้บุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาได้ใช้ประโยชน์เพื่อการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมล โชติธนอธิวัฒน์ (2560, หน้า 65) ควรเพิ่มระบบสืบค้นข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ Internetในห้องสมุดและมุมต่าง ๆ ภายในโรงเรียนและห้องเรียน จัดหาพัฒนาปรับปรุงแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้มามีส่วนสำคัญในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนและชุมชนร่วมกัน ควรผลิตสื่อมัลติมีเดียโดยบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สถานศึกษาส่งเสริมการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และจัดให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ การเชื่อมโยงเครือข่ายอย่างเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนที่ออกแบบไว้

2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา สถานศึกษานำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการวางแผนพัฒนาหลักสูตร จัดเก็บข้อมูลให้เหมาะสม

3. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ สถานศึกษากระตุ้นในบุคคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไปใช้ในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ให้มีความชำนาญในด้านเทคโนโลยี

4. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวัดผลประเมินผล และมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับระเบียบ วิธีการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

5. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา สถานศึกษาจัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับจัดเก็บข้อมูลและบันทึกผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา เพื่อลดการทำงานซ้ำซ้อน สามารถนำข้อมูลไปใช้ได้อยางรวดเร็วและถูกต้องที่สุด

6. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ สถานศึกษาควรมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ซ่อมบำรุง ดูแลให้สามารถใช้งานได้ และจัดระบบการสื่อสารให้รวดเร็ว พร้อมต่อการใช้งาน เพื่อการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. ด้านการแนะแนว สถานศึกษาควรจัดทำแผนพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียนรายบุคคลและจัดระบบแนะแนวอย่างเหมาะสม

8. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สถานศึกษามีการพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง จัดอบรมพัฒนาทักษะให้ครูและบุคลากรเพื่อใช้ในการผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาข้อมูลจากนักเรียน ผู้ปกครอง เพื่อนำแนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาพิจารณาร่วมกันซึ่งจะเป็นประโยชน์กับสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

2. การบริหารงานวิชาการที่ผู้วิจัยนำมาศึกษามีเพียง 8 ด้าน หากมีการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาในด้านอื่นๆ เพิ่มเติม

3. ควรศึกษาเปรียบเทียบการศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงแรงงาน, (2559). *แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของกระทรวงแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2559-2563*. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. (2545), *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 37.

พันธยุทธ ทัศระเบียบ. (2561). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 11(1), 127-140.

พิมล โชติธนอธิวัฒน์. (2560). *การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม*. ศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ฤทัยวรรณ วงศ์ชนะ. (2558). การใช้สารสนเทศของครูแนะแนวโรงเรียนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี 1. *วารสารวิจัยสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย*, 8(1), 80-100.

วชิรวชิญ์ นิลสุก. (2558). *การศึกษาพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในจังหวัดระยอง*. วิทยาลัยเฉลิมกาญจนาระยอง.

สุชาติ ใหญ่เลิศ. (2554). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สุธน ศรีศักดิ์บางเตย. (2562). *แนวทางพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในโรงเรียนพระแท่นดงรังวิทยาคาร*. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. (2562). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562. กลุ่มนโยบายและแผน*. ประจวบคีรีขันธ์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.

หฤทัย อรุณศิริ. (2558). ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี 1. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*, 3(2), 43-51.

อภิญญา รัตนโกเมศ. (2552). *การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 3*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อรรถยา อัศวเรืองพิภพ. (2560). *การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตวัฒนา สังกดกรุงเทพมหานคร*. สืบค้น 4 กุมภาพันธ์ 2564, จาก http://www.edu-journal.ru.ac.th/AbstractPdf/2560-2-1_1510749657_is-bkk7-sec7-0028.pdf

การพัฒนาตลาดเก่าสามพรานให้เป็นตลาดต้นแบบไทยแลนด์ 4.0

The Development of Sam Phran Old Market to be the THAILAND 4.0 Model Market

จุฬาลักษณ์ ไพบูลย์ฟุ้งเฟื่อง[1] ชัชชติภัช เดชจิรมณี[2] พรชัย ขันทะวงค์[3] และกฤชกนก สุทัศน์ ณ อยุธยา[4]

Chulalak Paiboonfoongfueng[1] Chutchatiput Dachjiramanee[2] Pornchai Kuntawong[3] and Krichkanok Sudusna[4]

[1,4] อาจารย์ประจำคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

[2,3] วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

[1,4] Faculty of Architecture and Design, Rajamangala University of Technology Rattanakosin

[2,3] College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin

E-mail: mschulalak@gmail.com, chutchatiput.dac@rmutr.ac.th, pornchai.kun@rmutr.ac.th, mezza9k@yahoo.com

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาตลาดเก่าสามพรานให้เป็นตลาดต้นแบบไทยแลนด์ 4.0 มีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นต้นแบบในศึกษาการพัฒนาตลาดเก่าให้สอดคล้องกับการพัฒนาไทยแลนด์ 4.0 และเพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมในตลาดเก่าสามพรานให้สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวได้อย่างยั่งยืน ศึกษาความเปลี่ยนแปลง และผลกระทบในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตของคนในชุมชนตลาดเก่าสามพรานหลังจากที่มีการจัดการท่องเที่ยว การประชาสัมพันธ์ตลาดเก่าสามพรานให้เป็นที่รู้จัก จัดทำแผนกลยุทธ์การขับเคลื่อนการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว ด้านการประชาสัมพันธ์ และด้านแผนธุรกิจ ผลการศึกษา พบว่า ตลาดเก่าสามพราน เป็นศูนย์กลางการค้าริมแม่น้ำท่าจีน มีทรัพยากรธรรมชาติอันอุดมสมบูรณ์ที่ไม่ค่อยเป็นที่รู้จักมากนัก แต่มีความเจริญรุ่งเรืองด้วยตนเอง คนส่วนใหญ่ในบริเวณตลาดเก่าสามพรานมีอาชีพค้าขายวิถีชีวิตอยู่กับแบบเรียบง่าย ชุมชนเงียบสงบไม่พลุกพล่าน หากมีการส่งเสริมพัฒนาการท่องเที่ยวในชุมชนตลาดเก่าสามพราน ควรที่จะเร่งสร้างความตระหนัก ความเข้าใจและปลุกจิตสำนึกให้กับชาวชุมชนตลาดเก่าสามพรานมีความรักในธรรมชาติ สังคม และวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งจะนำไปสู่การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การพัฒนา ตลาดเก่า ตลาดต้นแบบ ไทยแลนด์ 4.0

Abstract

The study on “The Development of Sam Phran Old Market to be the THAILAND 4.0 Model Market” is aimed to a model in to study the development of Sam Phran old market following the development of Thailand 4.0. and the development of Sam Phran old market is can attract sustainable tourism, the study change, and impacts on the economy, society, culture, and environment. After the management of tourism to affect the lifestyle of the people in the community of Sam Pran old market.

The results show that Sam pran old market is the Trade center of Tha Chin River, it has resources natural abundant is very little is known but itself is prosperous. Most people have a trade in the old market area, Lifestyle is a simple and quiet community. If the promotion of tourism development in the old community of Sam Phran, should accelerate awareness, understanding, and Raise awareness to people of the old market community are the love of nature, society, culture, and local wisdom, which are leads to sustainable tourism.

Keywords: Development, Old Market, Model Market, THAILAND 4.0

บทนำ

ตลาดเก่าสามพราน มีตำนานเล่าต่อกันมาว่าเดิมท้องที่เหล่านี้เป็นป่ารกชัฏ เป็นที่อยู่อาศัยของสัตว์ป่านานาชนิด รวมทั้งเป็นที่ชุมนุมของช้างโขลงใหญ่ด้วย ช้างโขลงนี้ชอบลงมาหากินและเหยียบย่ำจนเส้นทางกลายเป็นทางน้ำและลำคลอง จนในที่สุดชาวบ้านในสมัยนั้นได้เรียกกันว่า "คลองบางช้าง" และในบริเวณนั้นก็ได้กลายเป็นชื่อเรียกตำบลมาจนถึงปัจจุบันนี้ คือ "ตำบลบางช้าง" สำหรับโขลงช้างที่หากินในบริเวณเขตบางช้างนั้น หัวหน้าโขลงช้างเกิดตกมัน ดุร้ายมาก และได้สร้างความเสียหายโดยออกอาละวาดทำลายพืชผลของชาวบ้านจนชาวบ้านทนไม่ไหว ได้ร่วมมือกันปราบเจ้าช้างตกมันเชือกนั้น แต่ทว่าช้างตกมันเชือกนี้มีกำลังเหลือหลาย ชาวบ้านไม่สามารถปราบได้ถึงแม้จะพยายามสักเพียงใด (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2546) ทำให้ชาวบ้านต่างหวาดระแวงในการใช้ชีวิตประจำวันรวมทั้งมีการทำลายพืชผลของชาวบ้านเป็นอย่างมาก

ในขณะนั้นได้มีนายพรานสามคนเดินทางมายังคลองปากลัด (ปัจจุบันเรียกว่า "วัดท่าข้าม") ซึ่งอยู่ไม่ไกลจากเขตตำบลบางช้างมากนัก นายพรานสามคนได้เดินทางลัดคลองท่านาไปยังบริเวณที่โขลงช้างนั้นอาศัยอยู่ นายพรานทั้งสามเปรียบเสมือนอัศวินม้าขาวของชาวบ้านคลองบางช้าง ได้ทำการปราบช้างตกมันเชือกนั้นโดยใช้ความเชี่ยวชาญและความสามัคคี จนในที่สุดก็สามารถปราบช้างตกมันได้สำเร็จ ชาวบ้านจึงได้เรียกบริเวณที่นายพรานทั้งสามปราบช้างได้สำเร็จว่า "สามพราน" ซึ่งในปัจจุบันเรียกว่า "ตำบลสามพราน"และเริ่มมีการต้นถิ่นฐานชุมชนตั้งแต่นั้นเรื่อยมา (รัชนีวรรณ บุญอนนท์, 2560) ตลาดเก่าสามพรานมีลักษณะเป็นชุมชนเก่าแก่แบบท้องถิ่นริมน้ำ ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของแม่น้ำท่าจีน มีเนื้อที่ประมาณ 12 ไร่ ลักษณะอาคารบ้านเรือนเป็นอาคารไม้ 2 ชั้น เป็นชุมชนเก่าแก่ ภายในตลาดยังคงเป็นชุมชนเล็กๆสำหรับชาวบ้าน พ่อค้า แม่ขาย มีร้านค้ามากมาย อาทิ ร้านทำทอง ร้านตัดเสื้อ เป็นต้น(การท่องเที่ยวชุมชน, 2549)

ปัจจุบัน ตลาดเก่าสามพรานยังคงเก็บรักษาบ้านและชุมชนที่มีกลิ่นอายและรูปแบบทางสถาปัตยกรรมในสมัยรัชกาลที่ 6 ไว้อย่างชัดเจน ถึงแม้ว่ากาลเวลาจะนำพาความทรุดโทรมให้กับอาคารไม้โบราณเหล่านี้ก็ตาม แต่ชุมชนเองก็ยังมีการซ่อมแซมบำรุงรักษา ไว้อย่างดี และยังคงอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมโบราณไว้

กลไกขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0

กลไกขับเคลื่อน (Engines of Growth) ชุดใหม่ ประกอบด้วย

1. Productive Growth Engine ซึ่งเป้าหมายสำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนประเทศไทยสู่ประเทศที่มีรายได้สูง (High Income Country) ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ปัญญา เทคโนโลยี และ ความคิดสร้างสรรค์ กลไกดังกล่าว ประกอบไปด้วย การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในรูปแบบประชารัฐ การบริหารจัดการสมัยใหม่ และการสร้างคลัสเตอร์ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาขีดความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาโมเดลธุรกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม กิจการร่วมทุนรัฐและเอกชนในโครงการขนาดใหญ่ รวมถึงการบ่มเพาะธุรกิจด้านเทคโนโลยี เป็นต้น ซึ่งถือเป็นการตอบโจทย์ความพยายามในการก้าวข้ามกับดักประเทศรายได้ปานกลางที่ไทยกำลังเผชิญอยู่

2. Inclusive Growth Engine เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์และเป็นการกระจายรายได้ โอกาส และความมั่งคั่งที่เกิดขึ้นโดยกลไกนี้ ประกอบด้วย การสร้างคลัสเตอร์เศรษฐกิจระดับกลุ่มจังหวัด การพัฒนาเศรษฐกิจระดับฐานรากในชุมชน การส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม เพื่อตอบโจทย์ประเด็นปัญหาและความท้าทายทางสังคมในมิติต่างๆ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำธุรกิจ การส่งเสริมและสนับสนุนให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเข้มแข็งและสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก การสร้างงานใหม่ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การยกระดับขีดความสามารถ การเสริมสร้างทักษะและการเติมเต็มศักยภาพของประชาชนให้ทันกับพลวัตการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก และการจ่ายภาษีให้แก่ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดแบบมีเงื่อนไข (Negative Income Tax) เพื่อแก้ไขกับดักความเหลื่อมล้ำที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

และ 3. Green Growth Engine การสร้างความมั่งคั่งของไทยในอนาคต จะต้องคำนึงถึงการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อตอบโจทย์การหลุดออกจากกับดักความไม่สมดุลของการพัฒนาระหว่างคนกับสภาพแวดล้อมโดยกลไกนี้ประกอบด้วย การมุ่งเน้นการใช้พลังงานทดแทน การปรับแนวคิดจากเดิมที่คำนึงถึงความได้เปรียบเรื่องต้นทุน (Cost Advantage) เป็นหลัก มาสู่การคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้จากการลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นทั้งระบบ (Lost Advantage) หัวใจสำคัญอยู่ที่การพัฒนากระบวนการผลิตให้ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด อันจะเกิดประโยชน์กับประเทศและประชาคมโลกด้วยในเวลาเดียวกัน

ทั้ง 3 กลไกขับเคลื่อน “ประเทศไทย 4.0” ถือเป็นการปฏิรูปประเทศไทยไปสู่ความมั่งคั่งอย่างมั่นคงและยั่งยืน เพื่อให้หลุดพ้นจากกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ซึ่งถือเป็นเปลี่ยนโมเดลเศรษฐกิจจากการพึ่งพาการลงทุนต่างประเทศ มีการลงทุนการวิจัยและพัฒนาตัวเองน้อยมากโดยมุ่งเน้นการพัฒนาการศึกษาคน สร้างการวิจัยและพัฒนา โครงสร้างเศรษฐกิจ ให้ไทยสามารถอยู่ได้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งรัฐบาลต้องกล้าพอที่จะถอดกับดักจากการดึงเงินลงทุนต่างประเทศ เอาเทคโนโลยีของต่างชาติมา และต้องยืนอยู่บนขาตัวเองในระดับหนึ่ง เพื่อเสริมศักยภาพด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ให้เกิดมูลค่าและทำให้ชุมชนเกิดการพึ่งพาตนเองได้ เพื่อลดความเลื่อมล้ำของสังคมเก่า และสังคมใหม่ในยุคปัจจุบัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเป็นต้นแบบในศึกษาการพัฒนาตลาดเก่าให้สอดคล้องกับการพัฒนาไทยแลนด์ 4.0
2. เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมในตลาดเก่าสามพรานให้สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวได้อย่างถาวร
3. เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนโดยสอดแทรกแนวคิดการออกแบบบรรจุภัณฑ์ใหม่และสามารถต่อยอดการพัฒนาธุรกิจด้วยตนเอง
4. เพื่อสร้างการประชาสัมพันธ์ตลาดเก่าสามพรานให้เป็นที่รู้จักในระดับประเทศอย่างมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน
5. จัดทำแผนกลยุทธ์การขับเคลื่อนการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมด้านการท่องเที่ยว ด้านการประชาสัมพันธ์ และด้านแผนธุรกิจ

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 230 คน ได้แก่ ประชาชนผู้ที่อาศัยอยู่ในเทศบาลเมืองสามพราน จำนวน 150 คน และนักท่องเที่ยวจำนวน 80 คน ที่มีการมาท่องเที่ยวในตลาดเก่าสามพราน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 สำหรับประชาชนที่มีอาศัยอยู่ในเทศบาลเมืองสามพราน และฉบับที่ 2 สำหรับนักท่องเที่ยว ซึ่งสำหรับนักท่องเที่ยวผู้ที่มาท่องเที่ยวตลาดสามพรานโดยแต่ละฉบับมีรายละเอียดดังนี้

ฉบับที่ 1 สำหรับประชาชนแบ่งออกเป็น 4 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของตลาดสามพราน โดยแบ่งเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรท่องเที่ยวตลาดเก่า ด้านการพัฒนาพัฒนาสภาพแวดล้อมในตลาดเก่าสามพราน ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน ด้านการพัฒนาการข้อมูลการประชาสัมพันธ์ตลาดเก่าสามพราน ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนตามองค์ประกอบหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน 6 ด้านได้แก่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรท่องเที่ยว ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อม

ศึกษาในแหล่งท่องเที่ยว ด้านการพัฒนาธุรกิจท่องเที่ยว ด้านการพัฒนาการตลาดท่องเที่ยว ด้านการมีส่วนร่วมทางการท่องเที่ยวของชุมชนท้องถิ่น และด้านการพัฒนาจิตสำนึกทางการท่องเที่ยวส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ

ฉบับที่ 2 สำหรับนักท่องเที่ยวแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวตลาดสามพรานเป็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดประเด็นและสร้างข้อคำถามในแบบสอบถาม ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย 3) นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ 4) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหาและการใช้ภาษา เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรามข้อมูลจริง

การทดสอบเครื่องมือ

2.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสอบถามที่ได้สร้าง ขึ้นต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความครบถ้วนและความสอดคล้องของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามที่ตรงกับเรื่องที่จะศึกษา

2.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบ เพื่อให้แน่ใจว่าผู้ตอบแบบสอบถามจะมีความเข้าใจตรงกัน และตอบคำถามได้ตามความเป็นจริงทุกข้อ รวมทั้งข้อคำถามมีความเที่ยงตรงทางสถิติ วิธีการทดสอบกระทำโดยการทดลองนำแบบสอบถามไปเก็บ ข้อมูลจากนักท่องเที่ยวที่มาเที่ยวยังตลาดเก่าสามถราน จำนวน 35 ตัวอย่างหลังจากนั้น จึงนำแบบสอบถามที่ทดสอบแล้วไปวิเคราะห์ความเที่ยงตรง โดยใช้สถิติและ พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา (Cronbach’s Alpha Coefficient) ของคำถามในแต่ละ ด้านระดับความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม สามารถตรวจสอบได้โดยใช้การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach’s Alpha Coefficient) ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือได้ของแบบสอบถามมีค่า % Total Variance ของแบบสอบถามแต่ละด้าน มากกว่า 0.70 ซึ่งผลของค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาค (Cronbach Alpha) ของแบบสอบถามทั้ง 35 ตัวอย่าง มีค่าความเที่ยงตรง คือ มากกว่า 0.70 โดยรวมแล้วแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยนี้มีความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือได้ในระดับดีทุกปัจจัย สามารถนำมาใช้ในงานวิจัยได้

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณผู้วิจัยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้มีการศึกษาเอกสารต่างๆ รวมถึงศึกษาตำราที่ เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย และเพื่อพัฒนาให้เกิดการออก แบบสอบถาม รวมไปถึงการศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่าง ที่เกี่ยวข้อง โดยมีการพิจารณาถึงรายละเอียด เพื่อให้แบบสอบถามครอบคลุม และสามารถตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยได้อย่างสมบูรณ์

ผลการวิจัย

การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ และพฤติกรรมการของกลุ่มตัวอย่าง โดยทำการสำรวจข้อมูลพื้นฐานทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ คำถามในตอนที่ 1 เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ข้อมูลพฤติกรรมการใช้คำตอบที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตอบอยู่ที่ระดับ 4 คือ เห็นด้วย (ประมาณร้อยละ 36-67) โดยที่ระดับ 5 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ประมาณร้อยละ 23-61) เป็นระดับที่เลือกมากเป็นอันดับที่สอง ผลดังกล่าวสะท้อนว่ากลุ่มตัวอย่างในแต่ละประเภทส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ของตัวแปรในระดับเห็นด้วย ค่อนไปในทางเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อคำถามต่างๆ

การวางผังตลาด

เป็นแผนการศึกษาที่บอกถึงเรื่องราวประวัติความเป็นมาตลาดเก่าสามพราน ตั้งแต่ได้มีการตั้งถิ่นฐานของตลาดเก่าสามพราน และได้ศึกษาเชิงลึกไปถึงวิถีชีวิตการประกอบอาชีพของชาวชุมชนตลาดเก่าสามพราน สุดท้ายแผนการศึกษาฉบับนี้ได้จัดทำเป็นข้อสรุปโดยเพื่อให้ผู้ ที่สนใจสามารถเข้าใจได้ง่าย และมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น (เฌอมาลย์ ราชภัณฑรักษ์, 2544; Ke-Liang Wang, K.L., Zhao, B. Ding, L.L. and Zhuang Miao, 2020)

การพัฒนาสภาพและแผนการจัดการตลาดเก่าสามพราน

เป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นการศึกษาด้านการบริหารจัดการควบคู่กับแผนแม่บทเชิงธุรกิจ โดยยึดหลักแนวคิดการทำให้ตลาดเก่าสามพราน สามารถบริหารงานและดำเนินงานเชิงธุรกิจจัดหารายได้ (ชูสิทธิ์ ชูชาติ และคณะ , 2544) ซึ่งคณะผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนปฏิบัติการบริหาร และจัดทำเป็นแผนพัฒนาตลาดเก่าสามพราน ระยะเวลา 5 ปี (กรพิชญ์ สุมา, 2544; ณัฏฐพัชร มณีโรจน์, 2560)

การออกแบบสถาปัตยกรรมศูนย์ท่องเที่ยว

เป็นผลการศึกษาที่มุ่งเน้นการศึกษาทางด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวบริเวณตลาดเก่าสามพราน และรวมถึงบริเวณโดยรอบตลาดเก่าสามพราน โดยในการศึกษานี้คณะผู้วิจัยได้ยึดหลักแนวคิดการทำให้ตลาดเก่าสามพราน ซึ่งจะเป็นแหล่งท่องเที่ยวแห่งใหม่นี้สามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน (ชูสิทธิ์ ชูชาติ , 2546; ดรรชนี เอมพันธ์, 2545) โดยเป็นการศึกษาศักยภาพด้านการท่องเที่ยวของตลาดเก่าสามพราน และพื้นที่โดยรอบ ศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการส่งเสริมการท่องเที่ยวฯ กำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการส่งเสริมการท่องเที่ยวฯ และจัดทำเป็นแผนส่งเสริมการท่องเที่ยวฉบับสมบูรณ์ (ชาญวิทย์ เกษตรศิริ , 2540; ชูสิทธ์ ชูชาติ ,2542)

ประชาสัมพันธ์

เป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นการศึกษาทางด้านการตลาดและประชาสัมพันธ์ โดยยึดหลักแนวคิดการทำให้ตลาดเก่าสามพรานเป็นที่รู้จักในวงกว้างมากขึ้น ซึ่งคณะผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก (SWOT Analysis) กำหนดกลยุทธ์และแนวทางการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวบริเวณตลาดเก่าสามพราน และจัดทำเป็นแผนกลยุทธ์เพื่อใช้ในการประชาสัมพันธ์ระยะเวลา 5 ปี (เดชา จันทร์ศิริ, 2553; เกศกนก ชุ่มประดิษฐ์ และจราพร ขุนศร, 2560; Zhang, J., Wang, J., Yang X., Ren, S., Ran, Q and Hao, Y,2020)

สรุปและอภิปรายผล

การวางผังตลาด ผลการศึกษา ตลาดเก่าสามพราน มีตำนานเล่าต่อกันมาว่าเดิมท้องที่เหล่านี้เป็นป่ารกชัฏ เป็นที่อยู่อาศัยของสัตว์ป่านานาชนิด รวมทั้งเป็นที่ชุมนุมของช้างโขลงใหญ่ด้วย (ภราเดช พยัฆวิเชียร , 2539) ช้างโขลงนี้ชอบลงมาหากินและเหยียบย่ำจนเส้นทางกลายเป็นทางน้ำและลำคลอง จนในที่สุดชาวบ้านในสมัยนั้นได้เรียกกันว่า "คลองบางช้าง" และในบริเวณนั้นก็ได้กลายเป็นชื่อเรียกตำบลมาจนถึงปัจจุบันนี้ คือ "ตำบลบางช้าง" สำหรับโขลงช้างที่หากินในบริเวณเขตบางช้างนั้น หัวหน้าโขลงช้างเกิดตกมัน ดุร้ายมาก และได้สร้างความเสียหายโดยออกอาละวาดทำลายพืชผลของชาวบ้านจนชาวบ้านทนไม่ไหว ได้ร่วมมือกันปราบเจ้าช้างตกมันเชือกนั้น แต่ทว่าช้างตกมันเชือกนี้มีกำลังเหลือหลาย ชาวบ้านไม่สามารถปราบได้ถึงแม้จะพยายามสักเพียงใด (ธนกร สุวุฒิกุล, 2552)

ในขณะนั้นได้มีนายพรานสามคนเดินทางมายังคลองปากลัด (ปัจจุบันเรียกว่า "วัดท่าข้าม") ซึ่งอยู่ไม่ไกลจากเขตตำบลบางช้างมากนัก นายพรานสามคนได้เดินทางลัดคลองท่านาไปยังบริเวณที่โขลงช้างนั้นอาศัยอยู่ นายพรานทั้งสามเปรียบเสมือนอัศวินม้าขาวของชาวบ้านคลองบางช้าง ได้ทำการปราบช้างตกมันเชือกนั้นโดยใช้ความเชี่ยวชาญและความสามัคคี (วิชัย

วงศ์สุวรรณ, 2555) จนในที่สุดก็สามารถปราบช้างตกมันได้สำเร็จ ชาวบ้านจึงได้เรียกบริเวณที่นายพรานทั้งสามปราบช้างได้สำเร็จว่า "สามพราน" ซึ่งในปัจจุบันเรียกว่า "ตำบลสามพราน"และเริ่มมีการต้นถิ่นฐานชุมชนตั้งแต่นั้นเรื่อยมา ตลาดเก่าสามพรานมีลักษณะเป็นชุมชนเก่าแก่แบบท้องถิ่นริมน้ำ ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของแม่น้ำท่าจีน มีเนื้อที่ประมาณ 12 ไร่ ลักษณะอาคารบ้านเรือนเป็นอาคารไม้ 2 ชั้น เป็นชุมชนเก่าแก่ ภายในตลาดยังคงเป็นชุมชนเล็กๆสำหรับชาวบ้าน พ่อค้า แม่ขาย มีร้านค้ามากมาย อาทิ ร้านทำทอง ร้านตัดเสื้อ เป็นต้น (วีระพล วงษ์ประเสริฐ, 2540) ปัจจุบัน ตลาดเก่าสามพรานยังคงเก็บรักษาบ้านและชุมชนที่มีกลิ่นอายและรูปแบบทางสถาปัตยกรรมในสมัยรัชกาลที่ 6 ไว้อย่างชัดเจน ถึงแม้ว่ากาลเวลาจะนำพาความทรุดโทรมให้กับอาคารไม้โบราณเหล่านี้ก็ตาม แต่ชุมชนเองก็ยังมีการซ่อมแซมบำรุงรักษา ไว้อย่างดี และยังคงอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมโบราณไว้ โดยตลอดปีมีกิจกรรมที่ยังคงอนุรักษ์ไว้ อาทิ ประเพณีทำบุญตลาด ประเพณีทิ้งกระจาด การแสดงงิ้ว (นิออน ศรีสมยง, 2545; ธวัชชัย ศุภดิษฐ์, 2562)

การพัฒนาสภาพและแผนการจัดการตลาดเก่าสามพราน ผลการศึกษา จากการวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์การส่งเสริมการท่องเที่ยว กำหนดกลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ การจัดทำแผนธุรกิจ (นภวรรณ ฐานะกาญจน ,2545; ธีราพร ทองปัญญา, 2561) สามารถสรุปและแสดงแนวทางในการดำเนินงานและกิจกรรมที่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการฯ จะดำเนินการ โดยสาระสำคัญของแผนปฏิบัติการบริหาร (ศิวฤทธิ์ พงศกรรังศิลป์ และนนทิภัค เพียรโรจน์, 2561) จะแสดงให้เห็นถึงการแปลงประเด็นยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาโครงการฯไปสู่ กิจกรรมและแนวทางในการดำเนินงาน (ไพฑูรย์ พงศะบุตร และวิลาส วงศ์พงศะบุตร, 2547) สามารถสรุปรายละเอียดโครงการ/กิจกรรมของแผนปฏิบัติการบริหาร ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1: การพัฒนาและฟื้นฟูตลาดเก่าสามพราน อย่างยั่งยืน ได้แก่

1. การพัฒนาลุ่มน้ำท่าจีนโดยรอบตลาดเก่าสามพราน
2. การปรับปรุงสถานที่ ภูมิทัศน์เพื่อพัฒนาตลาดเก่าสามพราน
3. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคมนาคมเข้าถึงให้มีจำนวนเส้นทางที่หลากหลาย /เชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยวอื่นๆ มากขึ้น
4. การพัฒนาพื้นที่สีเขียวของเด็ก

ยุทธศาสตร์ที่ 2: การยกระดับคุณภาพและมาตรฐานของแหล่งท่องเที่ยวและสินค้า บริการ ได้แก่

1. การพัฒนามรดกวัฒนธรรมแม่กลองสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์
2. การผลิตของที่ระลึก
3. การพัฒนาศูนย์ข้อมูลด้านการท่องเที่ยวแบบครบวงจรเบ็ดเสร็จ
4. การอนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรทางการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. โครงการพัฒนาศูนย์จำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม

ยุทธศาสตร์ที่ 3: การส่งเสริมและเผยแพร่ภาพลักษณ์ด้านการท่องเที่ยว ได้แก่

1. การจัดทำแผนการสร้างเสริมอัตลักษณ์เพื่อก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจให้กับโครงการโดยภาพรวม
2. โครงการจัดทำสื่อโฆษณาประชาสัมพันธ์ และสื่อการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ
3. โครงการพัฒนาช่องทางการจัดจำหน่าย และช่องทางการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ 4: การบริหารจัดการเสริมสร้างความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนให้แหล่งท่องเที่ยว

1. การบริหารจัดการ แหล่งท่องเที่ยวตลาดเก่าสามพราน
2. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยวให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันในสาขาท่องเที่ยว
3. การเตรียมความพร้อมในการรองรับการเปิดเสรีภาคบริการด้านการท่องเที่ยวของ

การพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน ที่ประสบความสำเร็จเกิดจากการพัฒนา การวางแผนอย่างรอบคอบของผลิตภัณฑ์ที่มีความน่าดึงดูด เพื่อให้ผลิตภัณฑ์ที่มีการวางแผนมาเป็นอย่างดีสามารถนำไปปฏิบัติให้กับ นักท่องเที่ยวเป็นการสร้างแรงดึงดูด ในการที่จะสนใจผลิตภัณฑ์ของชุมชน การสื่อสารในรูปของบรรจุภัณฑ์มีประสิทธิภาพในการตัดสินใจซื้อของนักท่องเที่ยว การพัฒนาผลิตภัณฑ์ของชุมชนได้แก่ ข้าวแต๋นทอด ครองแครงกรอบ ต่างๆ เหล่านี้ ควรมีการเข้ามาพัฒนาของผู้ที่มีความรู้ ความสามารถด้านผลิตภัณฑ์และการใช้วัสดุที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน เป็นการมุ่งเน้นทางด้านเศรษฐศาสตร์ เกี่ยวกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว และการนำเทคโนโลยีในการส่งเสริมผลิตภัณฑ์ได้มากขึ้น (Huang, S., Wang, G., Lei, D. et al., 2020)

การออกแบบสถาปัตยกรรมศูนย์ท่องเที่ยว ผลการศึกษา จากการวิเคราะห์ศักยภาพด้านการท่องเที่ยวของตลาดเก่าสามพราน พบว่า พื้นที่ตลาดเก่าสามพราน ซึ่งตั้งอยู่ริมแม่น้ำท่าจีน เป็นถนนคอนกรีตพื้นผิวเรียบในสภาพดี ขนาด 2 ช่องทางจราจร มีระยะทางห่างจากกรุงเทพฯไม่มากนัก มีแหล่งท่องเที่ยวใกล้เคียงที่สามารถเชื่อมโยงการท่องเที่ยวแบบไป-กลับได้ภายใน 1 วัน เหมาะสำหรับการท่องเที่ยวในวันหยุดสุดสัปดาห์ที่มีระยะเวลาจำกัดของนักท่องเที่ยวจากกรุงเทพฯและจังหวัดใกล้เคียง และมีระยะทางห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ 23 กม.เท่านั้น ทำให้การเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวเป็นไปได้ง่าย (พิษณุ วงษ์เกษม, 2548) และปลอดภัยต่อการขับขี่ แต่ยังมีจำนวนเส้นทางในการเข้าถึงจำกัดและไม่ได้อยู่ในเส้นทางหลักของแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับความนิยมของจังหวัด อีกทั้งจำนวนป้ายบอกทางและป้ายประชาสัมพันธ์จุดท่องเที่ยวที่ไม่เพียงพอ และไม่อยู่ในตำแหน่งที่โดดเด่นชัดเจน ทำให้มีผลต่อการเดินทางมาเยี่ยมเยือนของนักท่องเที่ยว (วาลิกา แสนคำ, 2540) โดยเฉพาะผู้ที่ไม่ชำนาญเส้นทาง แต่ด้วยพื้นที่บริเวณตลาดเก่าสามพราน (นำขวัญ วงศ์ประทุม, 2561) และโดยรอบซึ่งเป็นศูนย์ราชการ ทำให้ตลาดเก่าสามพรานสามารถรองรับนักท่องเที่ยวจำนวนมากและมีสถานที่สำหรับจอดรถอย่างเพียงพอ แต่ยังขาดการวางแผนด้านการบริหารจัดการสถานที่จอดรถ และสถานที่ประกอบการค้า ที่มีประสิทธิภาพเพียงพอ จึงสามารถวิเคราะห์ได้ว่าศักยภาพในการรองรับการท่องเที่ยว (Editor of Elsevier, 2021) และศักยภาพในการดึงดูดใจด้านความสะดวกในการเข้าถึงตลาดเก่าสามพราน มีศักยภาพในระดับปานกลาง (บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา, 2548)

สำหรับการวิเคราะห์ศักยภาพและจุดเด่นของตลาดเก่าสามพราน พบว่า ตลาดเก่าสามพราน มีศักยภาพในการดึงดูดใจด้านคุณค่าของแหล่งท่องเที่ยวในระดับปานกลางค่อนข้างสูง อีกทั้งในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ภายหลังจากการปรับปรุงพื้นที่เสร็จสมบูรณ์ สภาพภูมิทัศน์ที่สวยงาม พร้อมสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานโดยรอบเช่น ห้องน้ำ ไฟฟ้า และสนามกีฬา เป็นต้น จะทำให้พื้นที่ตลาดเก่าสามพราน กลายเป็นแหล่งพักผ่อนหย่อนใจแห่งใหม่ ที่ได้รับความนิยม นอกจากนี้ยังสามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวที่ชื่นชอบการท่องเที่ยวชมวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งสื่อถึงคุณค่าด้านวิถีชีวิตริมสายน้ำที่เป็นเอกลักษณ์ได้เป็นอย่างดี (พรรณี จุฑานนท์, 2546) ในส่วนของกิจกรรมการท่องเที่ยว ยังไม่มีความหลากหลาย อาทิ กิจกรรมการท่องเที่ยวในรูปแบบที่เชื่อมโยงตลาดเก่าสามพราน เข้ากับวัฒนธรรม ประเพณี และแหล่งท่องเที่ยวประเภทอื่นๆในจังหวัด ซึ่งเป็นกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงรุก รวมทั้งยังไม่มีจุดเด่นและความต่อเนื่องที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวได้อย่างเพียงพอ เช่นเดียวกับการประชาสัมพันธ์ แหล่งท่องเที่ยวให้เป็นที่รู้จักนั้น พบว่า ต้องพัฒนารูปแบบให้เป็นที่น่าสนใจไปพร้อมๆ กับการเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ให้หลากหลายและตรงกลุ่มเป้าหมายมากยิ่งขึ้น ซึ่งต้องใช้งบประมาณด้านการท่องเที่ยวของท้องถิ่นที่มีอยู่อย่างจำกัด นอกจากนี้ในด้านการเสริมสร้างให้เกิดรายได้จากการท่องเที่ยวที่ตลาดเก่าสามพราน ของชุมชนในท้องถิ่นนั้น พบว่าองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินการอยู่ อย่างไรก็ดี ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณและส่วนหนึ่งมาจากการขาดความรู้ของชุมชนในการบริหารจัดการด้านการตลาด ขาดประสบการณ์ด้านการจัดการท่องเที่ยว ทำให้ขาดการเชื่อมโยงความรู้ในท้องถิ่น (ปรีชาญาณ์ นักฟ้อน, 2547) เทคโนโลยีพื้นบ้านและผลผลิตทางการเกษตร เพื่อการเสริมสร้างให้เกิดรายได้จากการท่องเที่ยวที่ตลาดเก่าสามพราน ของชุมชนในท้องถิ่น ซึ่งจะนำไปสู่สำนึกรักและหวงแหนบ้านเกิด จึงจำเป็นในการให้ความรู้ การสร้างจิตสำนึกและความต้องการมีส่วนร่วมให้ชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวตลาดเก่าสามพราน อย่างเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนต่อไป จึงสามารถวิเคราะห์ได้ว่าศักยภาพในการดึงดูดใจด้านการบริหารจัดการ ในมิติของการให้ความรู้ การสร้างจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของตลาดเก่าสามพราน มีศักยภาพในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ (วัลย์ลิกา จงปัตนา, 2553)

ประชาสัมพันธ์ ผลการศึกษา จากการวิเคราะห์พบว่า ตลาดเก่าสามพราน มีจุดแข็งในเรื่องความเป็นเอกลักษณ์และความโดดเด่นเฉพาะตัว ซึ่งสามารถดึงดูดให้นักท่องเที่ยวมาเยี่ยมชมได้ อีกทั้งตลาดเก่าสามพราน ยังตั้งอยู่ในจังหวัดที่มีพื้นฐานอยู่กับธรรมชาติ (Zenker, S., Braun, E. & Peterson, S, 2017) มีวัฒนธรรม ประเพณี และวิถีชีวิตต่างๆ อยู่กับสายน้ำ ทั้งนี้ทางจังหวัดยังมีช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่สามารถเข้าถึงกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย ทั้งสื่อภาครัฐและภาคเอกชน หรือประชาสัมพันธ์ผ่านเครือข่ายความร่วมมือการท่องเที่ยวต่างๆ ซึ่งในการประชาสัมพันธ์ควรทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ หรืออาจให้สื่อเทคโนโลยีทางการตลาดสมัยใหม่มาเป็นส่วนช่วยในการประชาสัมพันธ์เพื่อพัฒนาช่องทางการสื่อสารให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย เช่น Facebook, Instragram, Google, Twitter, Blogger, Whatsapp, Line เป็นต้น เป็นการขยายฐานลูกค้าใหม่ๆ แต่ยังคงมุ่งเน้นการใช้ช่องทางหลักๆได้แก่สื่ออินเตอร์เน็ต และสื่อโทรทัศน์ ซึ่งนับว่าเป็นสื่อประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยวที่มีประสิทธิภาพสูง (เสรี วงส์ไพจิตร, 2534; Rodrigues, C., Skinner, H., Dennis, C. & Melewar, T. C, 2019)

เอกสารอ้างอิง

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2546). *การดำเนินงานเรื่อง Ecotourism ในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อัมรินทร์.

การท่องเที่ยวชุมชน [ออน-ไลน์]. (2549). จาก http://www.communitytourism.net/aboutusl.php

กรพิชญ์ สุมา. (2544). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อการมีส่วนร่วมในการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์*. กรุงเทพฯ.

เกศกนก ชุ่มประดิษฐ์ และจราพร ขุนศร. (2560). การวิเคราะห์อัตลักษณ์เพื่อเพิ่มมูลคาให้แก่แหล่ง ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดเชียงราย. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*. 12(2), 121-143.

ชาญวิทย์ เกษตรศิริ. (2540). *โครงการวิถีทรรศ์ วิถีไทย การท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

ชูสิทธิ์ ชูชาติ และคณะ. (2544). *รูปแบบการท่องเที่ยวเชิงนิเวศเขตลุ่มน้ำแม่แตง* (รายงานการวิจัย). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ชูสิทธิ์ ชูชาติ. (2546). *อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว* (พิมพ์ครั้งที่ 4). เชียงใหม่: ลานนาการพิมพ์ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย.

ชูสิทธ์ ชูชาติ. (2542). *รูปแบบการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในกลุ่มแม่น้ำกวง*. เชียงใหม่: สถาบันราชภัฏเชียงใหม่.

เฌอมาลย์ ราชภัณฑรักษ์. (2544). *มนุษย์กับวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ณัฏฐพัชร มณีโรจน์. (2560). การจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน. *วารสารวิชาการการท่องเที่ยวไทยนานาชาติ*, 13(2), 25-46

เดชา จันทร์ศิริ. (2553). *การจัดการการท่องเที่ยวตามเทศกาลของจังหวัดสุพรรณบุรี*. โครงการวิจัยงบประมาณประจำปี พ.ศ. 2553. นครปฐม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

ดรรชนี เอมพันธ์. (2545). *การจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ*. ในเอกสารประกอบการสัมมนาการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในการสัมมนาหัวหน้าอุทยานและวนอุทยาน ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ธนกร สุวุฒิกุล. (2552). ความพร้อมและศักยภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระนองในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์. การศึกษาอิสระปริญญารัฐศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธีราพร ทองปัญญา. (2561). การพัฒนาการท่องเที่ยวตลาดน้ำอย่างยั่งยืน บนพื้นฐานของอัตลักษณ์และการมีส่วนร่วมของชุมชน: กรณีศึกษาตลาดน้ำดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี. *วารสารสังคมศาสตร์*, 48(2), 181-201.

ธวัชชัย ศุภดิษฐ์. (2562). *แนวทางการพัฒนาและบริหารจดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงสุขภาพสู่การเป็น สปาทาวน์ของอำเภอคลองท่อม จังหวัดกระบี่* (รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์). กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุน สนับสนุนการวิจัย (สกว.).

นิออน ศรีสมยง. (2545). *เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรการท่องเที่ยว หน่วยที่ 9-15*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นำขวัญ วงศ์ประทุม. (2561). การประเมินศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร หมู่บ้านวาวี จังหวัดเชียงราย. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 12(2), 132-150.

บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา. (2548). การพัฒนาการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน (Sustainable Tourism Development). กรุงเทพฯ: เพรส แอนด์ ดีไซน์.

ปรีชาญาณ์ นักฟ้อน. (2547). *การศึกษาการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ กรณีศึกษา อุทยานแห่งชาติหมู่เกาะสุรินทร์และอุทยานแห่งชาติหมู่เกาะอ่างทอง*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พรรณี จุฑานนท์. (2546). *รูปแบบการท่องเที่ยวชุมชนบ้านนาทะเล หมู่ ๕ ตำบลชัยจุมพล อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์*. วิทยานิพนธ์การวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น, สถาบันราชภัฏอุตรดิตถ์.

พิษณุ วงษ์เกษม. (2548). *ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศในเขตป่าอนุรักษ์ภูพระบาท อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิทยาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ไพฑูรย์ พงศะบุตร และวิลาส วงศ์พงศะบุตร. (2547). คู่มือการอบรมมัคคุเทศก์ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภราเดช พยัฆวิเชียร. (2539). พัฒนาท่องเที่ยวไทยในทิศทางที่ยั่งยืน. *จุลสารการท่องเที่ยว*, 15(2), 22.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2545). *การจัดการทรัพยากรการท่องเที่ยว*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

รัชนีวรรณ บุญอนนท์. (2560). การพัฒนาผลิตภัณฑ์จากมรดกทางวัฒนธรรมตำบลไตรตรึงษ์เพื่อสนับสนุนการท่องเที่ยวของจังหวัดกำแพงเพชร. *วารสารการวิจัยกาสะลองคำ*, 11(3), 267-278.

วิชัย วงศ์สุวรรณ. (2555). *การพัฒนารูปแบบหลักสูตรรายวิชาการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์สาหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วีระพล วงษ์ประเสริฐ. (2540). *การวิเคราะห์อุปสงค์ของการท่องเที่ยวและค่าใช้จ่ายนักท่องเที่ยว*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาเศรษฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วาลิกา แสนคำ. (2540). *การพัฒนาการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมบ้านเปียงหลวง อำเภอเวียงแหง จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัญฑิต, สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วัลย์ลิกา จงปัตนา. (2553). *แนวทางการฟื้นฟูและพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์กรณีศึกษาอุทยานประวัติศาสตร์พิมายหลัง*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง, สาขาวิชาการจัดการโรงแรมและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ศิวฤทธิ์ พงศกรรังศิลป์ และนนทิภัค เพียรโรจน์. (2561). *การสร้างตราสินค้าทางการท่องเที่ยวเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานีอย่างยั่งยืน* (รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์). กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการ วิจัย.

เสรี วงส์ไพจิตร. (2534). ความรู้เกี่ยวกับการท่องเที่ยวและปีท่องเที่ยวไทย. *จุลสารการท่องเที่ยว*, 6(1), 2.

สมพุทธ ธุระเจน. (2440). *อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว*. กรุงเทพฯ: พี.พี.พริ้นท์.

Editor of Elsevier. (2021). Technology policy for the sustainable development goals: From the global to the local level. *Technological Forecasting & Social Change*, 162(2021) 120410.

Huang, S., Wang, G., Lei, D. et al. (2020). Toward digital validation for rapid product development based on digital twin: a framework. *Int J Adv Manuf Technol* 119, 2509–2523 (2022). https://doi.org/10.1007/s00170-021-08475-4

Ke-Liang Wang, K.L., Zhao, B. Ding, L.L. and Zhuang Miao. (2020). Government intervention, market development, and pollution emission efficiency: Evidence from China. *Science of the Total Environment*. STOTEN-143738; No of Pages 12

Rodrigues, C., Skinner, H., Dennis, C. & Melewar, T. C. (2019). Towards a theoretical framework on sensorial place brand identity. *Journal of Place Management and Development*, 13(3), 273-295.

Zhang, J., Wang, J., Yang X., Ren, S., Ran, Q and Hao, Y. (2020). Does local government competition aggravate haze pollution? A new perspective of factor market distortion. *Socio-Economic Planning Sciences*, 76(9), 1-13

Zenker, S., Braun, E. & Peterson, S. (2017). Branding the destination versus the place: The effects of brand complexity and identification for residents and visitors. *Tourism Management*, 58, 15-27.

An Empirical Study of Purchase Intention a Ticket Watching Movies at a Cinema in Chengdu, China during COVID-19

Zhang Jin[1*] and Chompu Nuangjamnong[2]

[1] Candidate Ph.D. Technology, Education and Management, Graduate school of Business and Advanced Technology Management, Assumption University of Thailand, Bangkok, 10240, Thailand

[2] Department of Technology, Education and Management, Graduate School of Business and Advanced Technology Management, Assumption University of Thailand.

* Corresponding author

E-mail: 20014151@qq.com, chompunng@au.edu

Abstract

The purpose of this study is to determine the critical aspects that influence the purchase intention of a ticket to see a movie in a theater in Chengdu, China, during COVID-19. The research focuses on the intention to purchase movie tickets and the attitude toward seeing movies. The conceptual framework for this study was taken from the planned behavior theory of (TPB) and earlier research, which included four variables: consumer satisfaction, perceived behavioral control, attitude toward watching the movie, and intention to purchase cinema tickets. The samples (n = 350) were drawn using the snowball and convenience sampling methods from online questionnaires. Confirmatory Factor Analysis (CFA) and Structural Equation Model (SEM) were used to validate the model's goodness-of-fit and evaluate the hypotheses. The findings indicated that perceived behavioral control, customer pleasure, and attitude toward watching movies are all significant factors influencing the intention to purchase movie tickets at the theaters in Chengdu, China. Additionally, there are no significant changes in the regression paths for each item, but customer satisfaction with their attitude toward watching movies is the biggest predictor of intention to purchase movie tickets. As a result, this paper recommends that film distributors at the cinema and the media collaborate to improve their messages on social media and digital platforms in order to increase consumers' positive perceptions and attitudes toward cinemas, including the use of new technologies to enhance the audience experience.

Keywords: Movie Ticket Purchase Intention, Perceived Behavioral Control, Consumer satisfaction, Attitude towards watching the movie

Introduction

Current Situation

Movies are an excellent source of entertainment. Global box office receipts reached a record $42 billion last year, accounting for about a third of the estimated $136 billion worldwide spent on film production and distribution. In the United States, Hollywood supports around 2 million employment and 400,000 enterprises; in the United Kingdom, movies and television provide approximately £60 million to the economy each day. Countries such as China are also actively pursuing ways to boost their creative output. The coronavirus pandemic has stymied material distribution, slowed film creation, and forced cinemas to close. Normalcy will return; manufacturing has restarted in several nations, and industry has adapted to remote

working wherever practicable. However, the virus generates uncertainty, and the most immediate consequence appears to be a decline in customer confidence in physical venues. However, the film business was undergoing enormous transformations long prior to COVID-19. The current disruption is merely speeding the shift that has occurred and is occurring in the development, distribution, and consumption of films (Hall & Pasquini, 2021). The shrinking theater window or the number of times studios show films exclusively in cinemas prior to selling, downloading, or streaming them, is also a challenge for theater operators. This trend reflects changing consumer preferences for content consumption, which increasingly favor on-demand multimedia streaming (SVoD). Numerous SVoD vendors are now owned or backed by film studios, diminishing the incentive to open long-running cinemas and enhancing the competitiveness of the streaming environment. As a result, studios have prioritized the launching of their products, resulting in a decrease in the number of films playing in theaters. While some are hopeful about the future of cinemas, the perceived lack of choice at theaters in comparison to a large amount of content available via SVoD services is expected to exert downward pressure on admissions. Additionally, the SVoD model standardizes direct-to-consumer film releases, eating away at the theatrical sector. Prior to the epidemic, studios frequently awarded exclusive rights to larger channels or compelled smaller cinemas to block screens despite low demand. While consolidation may result in cost savings for theater operators, it also strengthens larger studios. Independent studios may have a more difficult time raising finance, which may unintentionally result in a reduction in the diversity of cinematic output. Consolidation of distribution between films Theater operators may increase their reliance on smaller studios for film finance and advertising (Hall & Pasquini, 2021).

Cinema in China

Although the city of Shanghai has not played a large part in the recent comeback of Chinese cinema, China's urbane giant is where it all started. Already a huge cosmopolitan metropolis, welcoming large numbers of immigrants worldwide, Shanghai was China's cultural and financial capital when the 20th century came. With the city's affluence fueling its entertainment sector and intellectual culture, a distinctive urban cinema arose in Shanghai, making it the Hollywood of the East. In the 1920s and 30s, China was similarly involved in a profound identity crisis, and Shanghai was at the vanguard. Shanghai was the metropolis where Western influences were most vividly felt even as anti-Western (anti-imperialist) nationalism also thrived and where China's richest and poorest citizens lived side by side. One of the most affluent cities internationally, Shanghai sported the highest cost of living in China. The commencement of the second Sino-Japanese war in 1937 brought film production to a halt, ending Chinese cinema's first golden era. Wartime films in the unoccupied territories treated nationalism and Chinese resistance, whereas films in the conquered parts returned to politically neutral subjects. Soon after the creation of the People's Republic of China at the end of the civil war, the mainland Chinese film industry was centralized and nationalized in the early 1950s under the Communist Party's directions. The end of the Maoist era brought a stunning comeback of Chinese cinema from the late 1970s to the mid-1980s, signifying a third golden age yet. Therefore, Shanghai had lost its cultural fire during the Maoist era as the political and cultural center migrated to Beijing. Still, if Chinese New Wave cinema did not initially come from Beijing in the immediate post-Mao period, by now, Beijing is the new cultural center. In a bid to ensure political stability in China's top industrial and financial center, the post-Mao Chinese state

has endeavored to exercise strict ideological control over Shanghai. Most significantly, local Chinese film receipts outpaced international films for the first time since 1994, despite tripling the number of foreign movies allowed into China each year. The box office success of the 2004-05 New Year season's handmade hits over imports was said by some as an indication that the troubled Chinese film industry is set for a return. Others say that the uniform State policy allowing Zhang Yimou's film monopoly aided in the film's astronomical box office receipts during its initial run. Foreign and private investment and know-how should undoubtedly help improve the impoverished situation of China's transitional film industry (Zhu, 2016).

To address issues and better understand the motivations of customers who enjoy going to the movies, this study examined consumers' attitudes toward watching movies, consumer pleasure, perceived behavioral control, and intention to purchase movie tickets. Cinema entrepreneurs may benefit from the findings, as the entertainment business is a critical component of China's economy; it serves to reflect and preserve the country's traditional culture dating all the way back to ancient times, as well as entertain the populace.

For research objectives, the study aims:

(1) To determine the consumer satisfaction towards watching movies at the cinema has a significant influence on attitude to buying a ticket.

(2) To determine the consumer satisfaction towards watching movies at the cinema has a significantly influence on purchase intention to buying a ticket.

(3) To determine attitude towards watching movies at the cinema has a significant influence on purchase intention to buy a ticket.

(4) To determine the perceived behavioral control in watching movies at the cinema significantly influences purchase intention to buy a ticket.

Literature Review and Hypotheses Development

Attitude and Purchase Intention, Satisfaction

The concept of mindful use is complex, and a wide range of practices represents it. Fisk (1973) defined reliable usage as the global human population's regular and productive use of resources. Feasible utilization, which is at the center of monetary, social, natural, and moral debates, is being checked against usage trends. The prospect of sustainable usage has received a lot of attention. The need and wishes of audiences who engage in active mass media consumption have focused on studies based on the user (Celebi, 2015) and gratifications viewpoint of mass media communications (Katz et al., 1973). Mass media consumption is primarily a planned activity driven by audiences with a wide range of wants and interests. As a result, it is suggested that diverse audience demands result in an incentive to consume mass media (Austin, 1986). Iso-Ahola, (1980) defined motive as "an internal component that arouses, guides, and integrates a person's behavior and activities," according to fundamental motivation theory. Motive also starts a decision-making process and regulates an individual's behavior, which generally has two components: energization and persistence (Robinson et al., 2011). As a result, intentions are the driving force behind all human behavior. Rubin (1981) listed the most prevalent motives that drive viewers' demands as pass-time, companionship, arousal, content, relaxation, escape, entertainment, knowledge, and social connection in research that focused on respondents' television

viewing reasons. There was also an important link between these viewing incentives and the audience's age, viewing levels, television attitudes, and program genres. The focus of empirical data on audience study on users and pleasure has rarely been on movies as a medium. The majority of the research, however, focus on cinema as a superior medium for eliciting the “desire to escape” (Haley, 1952; Austin, 1986), “entertainment” (Möller & Karppinen, 1983), and “interest and knowledge” (Austin, 1986; Möller & Karppinen, 1983; Russell, 1998). Austin (1986) found three types of reasons that enhance the frequency of movie viewing among three different categories of people. The study came to a few key conclusions, including enjoyment or pleasurable activity, relaxation, learning and knowledge, and escape. These factors have been identified as motivators for moviegoers to attend screenings. Given the scarcity of information on moviegoers' motivations, the current study focuses on examining moviegoers' causes for going to the movies and determining whether these motivations have an impact on the antecedents of perceived brand placement value, as well as improving consumers' attitudes toward the practice.

Purchase intention is defined by Whitlark et al. (1993) as a possibility for acquire-related with an intention area among those who will purchase items or services. In their study on online apparel product buy intention, Kim (2007) and Kim (2012) defined purchase intention as the tendency of customers with a certain fixed aim measured in terms of actual purchasing. Purchase intention was defined by Crosno et al. (2009) as the likelihood of purchasing a certain brand from a variety of items throughout the purchasing process. Acquire intention may be thought of as a pledge to purchase specified items or services when going shopping. In general, customers' chance to acquire any service or product is easily regarded as the intention. Customers’ sentiments can be predicted using purchase intent. This intention has an impact on customers' future purchase decisions. Purchasing intent is useful in anticipating customer purchase behavior and aids in understanding the market and its requirements. As a result, purchase intention has been recognized as a critical tool for forecasting marketing studies (Sheth, 1967). The execution of purchase intentions, on the other hand, is influenced by a variety of external factors and may be described using the theory of reasoned action (TRA) and the product assessment model (PEM). Fishbein and Ajzen (2005) established the theory of reasoned action (TRA) to research and better understand the links between attitudes, intentions, and behaviors. According to the theory of reasoned action, a personal and a social factor drive the intention to carry out a specific behavior, with the individual factor being attitude toward the behavior within a particular situation and the social aspect being subjective norms that govern the behavior in that situation and motivation to carry out the behavior. When an individual can accept responsibility for their buying intents, the principle of reasoned action is judged fruitful and useful (Nejad, 2015). Chung and Pysarchik (2000) demonstrated an important link between customers' actual conduct and their intentions, suggesting that the notion of reasoned action may not be entirely correct. This statement is also corroborated by Collen and Hoekstra, (2001) study, which stated the need for additional external elements to explain purchasing intent. One of these aspects is customers’ perceived value, which is explained by Dodds et al., (1991) in product assessment model. According to recent studies, customers' perceived value has been identified as one of the most powerful and consistent elements in predicting purchase intent (Chi et al., 2011).

In theory, increased satisfaction should translate into increased product purchasing intention and/or loyalty (Mittal & Kamakura, 2001); unfortunately, ratings obtained through typical market test studies or surveys

are not always associated with measures of purchase intention or behavior. According to a recent assessment of the literature (Chandrashekaran et al., 2007), the strength or weakness with which individuals retain their pleasure or discontent may explain the association between satisfaction and intentions. This method is based on the attitude strength paradigm found in the psychology literature (Krosnick & Smith, 1994). For two critical reasons, theories developed in this area of research can be used to customer happiness. To begin, when no explicit reference is made to expectations or perfection requirements, satisfaction is an attitude-like construct (Oliver, 2010). Consumers evaluate a new product's performance and assign it a rating based solely on functional factors (Oliver, 2010). This is distinct from satisfaction as a synthesis of all possible post-purchase emotions, such as disconfirmation processes, remorse, attribution, or even subjective states such as joy. As a result, in this study, we refer to pleasure as product performance processing, which is an implicit comparison standard, also referred to as an attitude (Oliver, 2010). The second justification is that the attitude strength theory's high-mental processes (importance/involvement, dissonance) were formerly (conceptually) associated with the concept of contentment. Oliver (2010) underlines the critical role of these understudied psychological systems in gaining a deeper knowledge of the satisfaction process.

In psychology, attitudes refer to an individual's cognitions and feelings toward a product, a brand, a person, or a situation. In a psychology study, Petty et al. (2007) emphasize the distinction between primary and secondary cognitions. Primary cognitions are concerned with attitude valence, which is used to categorize people favorable versus unfavorable or positive versus negative sentiments about items. Primary cognitions include statements such as “I appreciate this product” or “This product contains healthy nutrients.”, “I'm not sure how much enjoyment I get from this product” and “Is this substance actually beneficial to my health?” are instances of secondary cognitions that evaluate the validity of primary cognitions. These metacognitive secondary cognitions serve as a cognitive appraisal of fundamental cognitions such as extreme (level), certainty, ambiguity, and relevance (Petty et al., 2007). Secondary cognitions define the strength of an attitude and control the degree to which primary cognitions impact behaviors or intentions to behave (Petty et al., 2007; Tormala & Rucker, 2007). Historically, the majority of satisfaction techniques have been based on explicit or implicit response extremity (level), oblivious to other more pertinent strength-related cognitions. Indeed, marketing researchers quantify satisfaction using one or more good–unsatisfactory five- or seven-point scales or Likert scales (Evanschitzky & Wunderlich, 2006; Lam et al., 2004). On the other hand, individual responses to satisfaction-related questions may conceal discrepancies in other aspects of their judgments. Consider two individuals who write favorable reviews about the same product (e.g., 3 on a -3 to 3 satisfaction scale). While these individuals appear to have the same level of satisfaction, their assessments may vary in terms of certainty, ambiguity, and significance. For instance, one person may adore the product in every way and be adamant about his or her opinions, while another may adore the flavor but despise the product's appearance. Recognizing that taste is frequently the most critical characteristic that can compensate for the influence of other elements, the second person may maintain a “general” high level of happiness while expressing some ambivalence. According to a previous study, ambivalence and other strength-related cognitions may obstruct the satisfaction–intention relationship in the absence of changes in satisfaction extremity (Rucker et al., 2008). Therefore, the following hypotheses are proposed:

Hypothesis 1 (H1): Consumer satisfaction (SAT) towards watching movies at the cinema has a significant influence on attitude (ATT) to buy a ticket.

Hypothesis 2 (H2): Consumer satisfaction (SAT) towards watching movies at the cinema has a significant influence on purchase intention (PI) to buy a ticket.

Hypothesis 3 (H3): Attitude towards watching movies (ATT) at the cinema has a significant influence on purchase intention (PI) to buy a ticket.

Perceived Behavioral Control and Purchase Intention

As for perceived behavioral control, the authors of Prakash and Pathak (2017) characterize it as people's assessment of the ease or difficulty of doing the behavior of interest and the resources and opportunities available for behavioral achievement. Likewise, perceived behavioral control relates to the consumer's power over their buying selections, in other words, whether the individual has the capacity or sufficient resources— money, time, and skills—to undertake a given activity. According to Ajzen (1991), the perceived behavioral control variable can be introduced to the customer touchpoints model to boost the power to forecast whether an individual would conduct a given behavior or not, especially in complicated behaviors. For their part, the authors of Villar et al. (2019) stated that perceived behavioral control is produced by control beliefs, i.e., the many elements that support an action/behavior, and control power, i.e., one's strength related to the factors that support the behavior. Concerning cinema, perceived buy control represents the viewer's propensity to watch a specific movie if they possess the purchasing power, time, and money to spend on movie attendance (Paul et al., 2016; Dorce et al., 2021). Based on the above, the following hypothesis is proposed:

Hypothesis 4 (H4): Perceived behavioral control (PBC) in watching movies at the cinema has a significant influence on purchase intention (PI) to buy a ticket.

Conceptual Framework

Three theoretical frameworks were used to construct the conceptual framework in this study. The first theoretical framework, namely "Extension of technology continuance theory (TCT) with task technology fit (TTF) in the context of Internet banking user continuance intention" by Rahi et al. (2020). The second theoretical framework, namely "Assessing the role of product category involvement and relationship proneness in the satisfaction–loyalty link in retailing" by Menidjel et al. (2020). Lastly, the third theoretical framework, namely "Indonesian Millennials' Halal food purchasing: merely a habit?" by Amalia et al. (2020). Therefore, the conceptual framework of this study has been proposed detailed can be viewed in Figure 1.

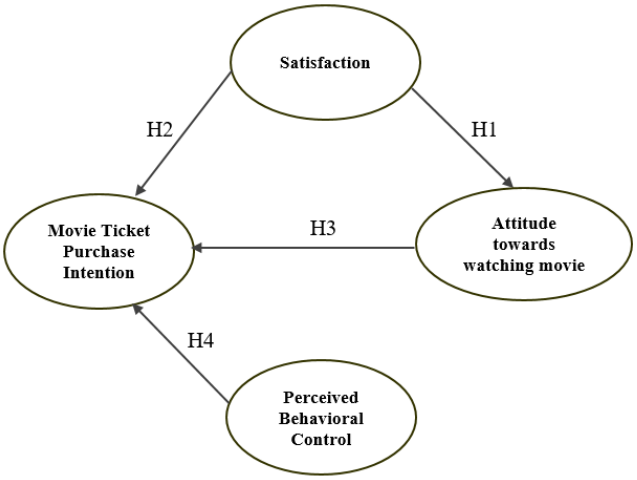


Figure 1. The Conceptual Framework of an empirical study of purchase intention a ticket watching movies at a cinema in Cheng, China during COVID-19

Methods and Materials

Research Design

This study utilized quantitative analysis of associated components to examine the intention to purchase a movie ticket at a cinema in Chengdu, China during COVID-19. To acquire the necessary information, a survey was performed with university students acting as consumers. Due to the time constraints associated with COVID-19, the survey was conducted via an online Google form. The questionnaire was divided into three sections: screening questions, a five-point Likert scale comprising four latent variables and eighteen observed items, and demographic information about responders. A five-point Likert scale was used to evaluate hypotheses that ranged from strongly agree (5) to strongly disagree (1). To begin, confirmatory factor analysis (CFA) was utilized to determine the components' validity and convergence. Then, using the structural equation model (SEM), the effect and relationship of constructs were defined.

Population and Sample Size

According to Cooper et al. (2006), the sampling unit was a selection of specific elements of a population that represent the entire population. Therefore, this study's target population was those watching movies at the cinema around Chengdu province and had the good experience of buying a movie ticket via counter services, agencies, mobile applications, etc., in Chengdu, China. The researcher aims to study purchase intention a ticket to watch movies at a cinema in Chengdu, China, during COVID-19. The actual population was unknown as of November 2021. In the case of complex data in the research analysis, higher sample size was needed to improve the goodness of fit. To define the minimum sample size, a generally accepted rule of thumb was 10 samples per indicator (Nunnally, 1967; Blunch, 2017; Ainur et al., 2017). In this study, there were four latent variables with eighteen hands. Thus, the minimum required sample size would be 342 according to the rule of thumb. Hence, the researcher used 350 samples to improve the goodness of fit index. Because population size was unknown, non-probability sampling was employed as a sampling method to find the

relevant sampling units. Two approaches in the non-probability sampling were used to reach the targeted respondents. Firstly, the snowball sampling technique was helpful in situations where the target population is hidden or unknown, or very limited (Frey, 2018). Secondly, a convenience sampling technique was used to distribute the online questionnaires to an online community within LinkedIn, Facebook, WeChat, and other social media platforms. This convenience sampling was endorsed to be the most widespread sampling technique (Lewis-Beck et al., 2004).

The questionnaire was performed by content validity with the Item-Objective Congruence (IOC) to check the research tools' quality in this study. For IOC, three experts were used, and then using the score was obtained to find the consistency between each question data with the objectives. The IOC results from three experts revealed that the consistency index of all questions has been obtained values between 0.67-1.0, which are not less than 0.50 and are considered a reasonable accuracy that can be used. After that, the pilot testing with a group of former consumers 48 people who bought movie tickets and watch the movies at the cinema analyzed confidence value using Cronbach's Alpha coefficient, which the results of the analysis found; the total confidence value was 0.798, and consumer satisfaction; attitude towards watching a movie, perceived behavioral control and movie ticket purchase intention was 0.863, 0.922, 0.749, and 0.769 respectively, which were considered reliable because the value is not less than 0.70 according to the criteria (Cronbach, 1951).

Results and Discussion

Demographic Factors

The demographic profile of the target respondents of 350 respondents is summarized on table 1. Most of the respondents were male, representing 70.6%, whereas female respondents represented 29.4%. In terms of age, the largest segment in this study (50.3%) were 21-25 years old respondents; 48.3% of respondents were 15-20 years old; 1.4% were 26-30 years old. For the respondents' education, the majority was Grade 4, representing 31.7% whereas Grade 3 represented 22.3%, followed by Grade 1 (16.6%), Grade 2 (16.0%) in bachelor degree and postgraduate (13.4%). Most of the respondents were Liberal arts (45.4%), followed by other (39.1%) and Science and engineering (15.4%). Then, when asking about spending the money for entertainments, the respondents spend above 100 yuan, below 500 yuan, representing 41.1%, followed by above 500 yuan, below 1,000 yuan (22.6%), above 1,000 yuan, below 2,000 yuan (16.9%), Above 2,000 yuan, below 3,000 yuan (7.1%), more than 3000 yuan (6.9%) and below 100 yuan (5.4%). Lastly, asking about how often watch the movies, the respondents answered once or twice (68.0%), followed by three to five times (20.9%), almost none (9.1%), six to ten times (1.1%) and more than ten times (0.9%).

Table 1. Demographic Profile

Respondents (n = 350)		Frequency	Percentage
Gender			
	Male	247	70.6 %
	Female	103	29.4 %
	Total	**350**	**100.0 %**

Table 1. Demographic Profile (continue)

Respondents (n = 350)		Frequency	Percentage
Age group			
	15 years old-20 years old	169	48.3 %
	21 years old-25 years old	176	50.3 %
	26 years old-30 years old	5	1.4 %
	Total	**350**	**100.0 %**
Education			
	Grade 1	58	16.6 %
	Grade 2	56	16.0 %
	Grade 3	78	22.3 %
	Grade 4	111	31.7 %
	Postgraduate	47	13.4 %
	Total	**350**	**100.0 %**
Faculty/Major			
	Liberal arts	159	45.4 %
	Science and Engineering	54	15.4 %
	Other	137	39.2 %
	Total	350	100.0 %
Spending the money for entertainments			
	Below 100 yuan	19	5.4 %
	Above 100 yuan, below 500 yuan	144	41.1 %
	Above 500 yuan, below 1,000 yuan	79	22.6 %
	Above 1,000 yuan, below 2,000 yuan	59	16.9 %
	Above 2,000 yuan, below 3,000 yuan	25	7.1 %
	More than 3000 yuan	24	6.9 %
	Total	**350**	**100.0 %**
Often to watch the movies			
	Almost none	32	9.1 %
	Once or twice	238	68.0 %
	Three to five times	73	20.9 %
	Six to ten times	4	1.1 %
	More than ten times	3	0.9 %
	Total	**350**	**100.0 %**

Confirmatory Factor Analysis (CFA)

This study employed confirmatory factor analysis (CFA). CFA revealed that all items within each variable are significant and exhibit factor loading, demonstrating discriminant validity. The relevance of each item's factor loading and the permissible values for establishing goodness of fit (Hair et al., 2006). Each item should have a factor loading of at least 0.6 (Awang, 2014). Any item whose factor loading is less than 0.6 and whose R2 is less than 0.4 should be removed from the measurement model. Factor loadings exceed 0.30 and the p-value is less than 0.05. According to Fornell and Larcker (1981), construct reliability exceeds the 0.6 cut-off point, and the average variance extracted exceeds the 0.5 cut-off point in table 2. All of the estimates are statistically significant.

Table 2. Scale's measurement, reliability and validity

Construct/Indicators	Factor loadings (t-values) >0.60	Mean	Standard deviation	Cronbach's α 0.60-0.90	CR	AVE
Attitude towards watching movie (ATT)				**.841**	**.928**	**.720**
ATT1: Watching movies at the cinemas is a good idea.	.841	4.077	0.724			
ATT2: Watching movies at the cinemas is wise.	.834	3.900	0.782			
ATT3: Watching movies at the cinemas is beneficial.	.802	3.826	0.791			
ATT4: I feel positive about watch movies at the cinemas.	.882	3.766	0.813			
ATT5: Generally speaking, I am favorable towards watching movies at the cinemas.	.882	3.929	0.821			
Consumer satisfaction (SAT)				**.846**	**.908**	**.664**
SAT1: I really enjoy watching movies at the cinema.	.801	4.080	0.689			
SAT2: I am pleased that I have visited the cinema.	.733	3.851	0.750			
SAT3: My choice to watch movies at the cinemas is a wise one.	.904	3.860	0.794			
SAT4: The cinema features and services of this cinema fulfill my expectation.	.766	3.780	0.790			
SAT5: Generally speaking, I am satisfied with the cinemas.	.859	4.003	0.692			
Perceived Behavioral Control (PBC)				**.897**	**.833**	**.558**
PBC1: The kind of entertainment activities mainly depends upon myself.	.607	4.103	0.750			
PBC2: I have the resources (i.e., time and money) to buy a ticket for watching movies at the cinemas.	.801	3.826	0.877			
PBC3: Purchasing a ticket for watching movies at the cinemas is easy.	.781	3.997	0.766			
PBC4: I can watch movies at the cinemas at any time.	.782	3.646	1.002			
Movie Ticket Purchase Intention (PI)				**.856**	**.849**	**.584**
PI1: I definitely intend to buy a ticket for watching a movie at the cinema.	.749	3.637	0.935			
PI2: Whenever I want to watch a movie at the cinemas, it is very likely that I will buy a ticket.	.726	3.471	1.023			
PI3: I intend to try to purchase a ticket at the cinemas in the coming months.	.758	3.900	0.856			
PI4: I definitely recommend that others buy the ticket for watching the movie at cinemas.	.821	3.660	0.952			

According to table 3, the square root of the average variance indicates that all correlations are bigger than the corresponding correlation values for that variable. Additionally, in CFA testing, GFI, AGFI, NFI, CFI, RMR, and RMSEA are utilized as indices of model fit. The convergent and discriminant validity of this study is established by the fact that the values in table 5 are more than acceptable levels. As a result, convergent and discriminant validity is guaranteed. Additionally, these model measurement results established discriminant validity and validation, which enabled subsequent structural model estimation to be valid.

The discriminant validity of the constructs was determined using the criteria by Fornell and Larcker (1981); the Heterotrait–Monotrait ratio (HTMT) displayed in table 3 indicates that extracted variance exceeded the squared correlations of the constructs. Finally, table 3 demonstrates that the HTMT values between constructs are all less than 0.85, indicating discriminant validity (Henseler et al., 2015). That is, the constructs examined in this study exhibit a high degree of convergent and discriminant validity.

Table 3. Discriminant validity of measures

Factors	PI	PBC	SAT	ATT	HTMT < .85
Movie Ticket Purchase Intention (PI)	**.764**	*.761*	*.619*	*.423*	Yes
Perceived Behavioral Control (PBC)	.761	**.747**	*.678*	*.644*	Yes
Consumer satisfaction (SAT)	.619	.678	**.815**	*.811*	Yes
Attitude towards watching the movie (ATT)	.423	.644	.811	**.849**	Yes

Note: Diagonals (in bold and italic) denote the square root of AVE, the lower triangular denotes the shared variance (the squared correlations), and the upper triangle denotes the HTMT correlation values.

Structural Equation Model (SEM)

Structural Equation Modeling (SEM) confirmed the relationship between constructs in a model and covers measurement falsity in the structure coefficient (Hair et al., 2010). The quality of fit index is estimated (see table 5) for demonstration. The measurement for model fit should not be over 3 for Chi-square/degrees-of-freedom (CMIN/DF) ratio and GFI and CFI should be higher than 0.9 as proposed by Hair et al. (2006). (2006). Subsequent of the process in SEMs and adjusting the model by using SPSS AMOS version 24, the results of fit index were presented good fit which are CMIN/DF = 2.032, GFI = 0.933, AGFI = 0.900, NFI = 0.953, CFI = 0.975, RMR = 0.022 and RMSEA = 0.054, according to the measurable criteria that mentioned in table 4.

Table 4. Goodness of Fit

		Statistical values obtained from analysis	
Index	Acceptable Values	Before adjustment	After adjustment
χ^2/df (CMIN/df)	< 3.00 (Hair et al., 2006)	3.524	2.032
GFI	≥ 0.90 (Hair et al., 2006)	0.875	0.933
AGFI	≥ 0.80 (Segars & Grover, 1993)	0.835	0.900
NFI	≥ 0.90 (Bentler & Bonnet, 1980)	0.908	0.953
CFI	≥ 0.90 (Hair et al., 2006)	0.932	0.975
RMR	< 0.05 (Hair et al., 2006)	0.027	0.022

Table 4. Goodness of Fit (continue)

		Statistical values obtained from analysis	
Index	**Acceptable Values**	**Before adjustment**	**After adjustment**
RMSEA	≤ 0.06 (Hu & Bentler, 1999)	0.085	0.054
Model summary		**Not Fit**	**Fit**

Note: CMIN/DF = The ratio of the chi-square value to degree of freedom, GFI = goodness-of-fit index, AGFI = adjusted goodness-of-fit index, NFI = normalized fit index, IFI = Incremental Fit Indices, CFI = comparative fit index, RMR = root mean square residual, and RMSEA = root mean square error of approximation.

Research Hypothesis Testing Result

The regression weights and R2 variances of each variable in the research model are used to determine its relevance. According to table 5, all hypotheses were supported with a significance level of $p < 0.05$. Consumer satisfaction with movie-going has the largest effect on purchasing intention to purchase a ticket, at 0.448, followed by perceived behavioral control (β=0.208) and attitude toward movie-going (β=0.102).

Table 5. Hypothesis Result of the Structural Model

Hypotheses	Paths	Standardized Path Coefficients (β)	S.E.	t-value	Tests Result
H1	SAT → ATT	0.581	0.064	8.839*	Supported
H2	SAT → PI	0.448	0.072	7.543*	Supported
H3	ATT → PI	0.102	0.066	2.170*	Supported
H4	PBC → PI	0.208	0.063	4.325*	Supported

Note: *p<0.05

Direct, Indirect, and Total Effects of Relationships

The link between variables is determined by the sum of direct and indirect effects. Without the need for intermediary variables, a direct effect indicates that an independent variable has an effect on or affects a dependent variable directly. On the other hand, an indirect effect occurs when independent variables influence or affect a dependent variable indirectly through mediating variables, and the overall effect is the sum of direct and indirect effects (Asher, 1983). As noted in table 6, the researcher examined the direct, indirect, and total effects using the AMOS tool. The structural equation model utilized in this investigation is presented in Figure 2.

Table 6. Direct, Indirect, and Total Effects of Relationships

Variables	Attitude towards watching movie (ATT)			R^2
	Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect	
Consumer satisfaction (SAT)	.581*	-	.581*	.853
Perceived Behavioral Control (PBC)	.208*	-	.208*	.785
Consumer satisfaction (SAT)	.448*	.035*	.483*	
Attitude towards watching movie (ATT)	.102*	-	.102*	

Note: *p<0.05

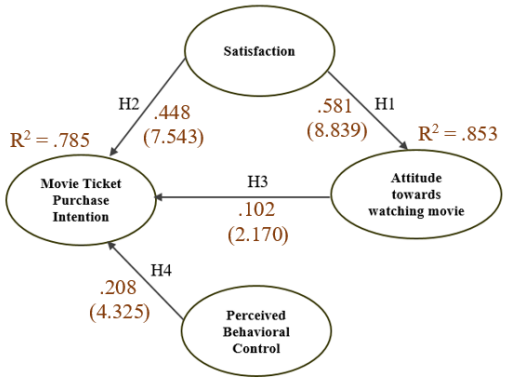


Figure 2. The Results of Structural Model

The result from table 6 may be stated that the significant direct influence of consumer satisfaction on attitude towards seeing a movie was 0.581. Therefore, the researcher could not detect an indirect influence and as a result, the direct effects were identical to the overall effects. For movie ticket purchase intention in table 6, the highest influences of direct effects on watching movies at the cinema towards movie ticket purchase intention come from consumer satisfaction were 0.448, followed by perceived behavioral control was 0.208, and attitude towards watching the movie was 0.102. The influences of indirect effects on seeing movies at the cinema through movie ticket buying intention derive from consumer satisfaction was 0.035. Therefore, attitude towards watching movies perceived behavioral control, and consumer happiness is all significant to generate direct and indirect effects in movie ticket purchase intention.

Discussion

The current study built and evaluated an integrated model to examine the influence of consumer pleasure, attitude toward seeing movies, and perceived behavioral control via purchasing intention to purchase a ticket on movie-going in Chengdu, China. The data were evaluated to determine the characteristics that influence employee innovation behavior. Confirmatory Factor Analysis (CFA) was performed to assess the acquired data for the research model's validity and reliability. Thus, the persuasive elements impacting the intention to purchase a ticket to see a movie at a theater in Chengdu, China during COVID-19 were examined using the Structural Equation Model (SEM). The study discussed the following research aims and conclusions.

To ascertain whether customer pleasure with cinema viewing has a substantial effect on the attitude toward purchasing a ticket, which is also related to hypothesis 1 (H1) in table 5. H1's structural pathway is substantial, as indicated by its factor coefficient value of 0.581 in table 5. Thus, customer happiness has a considerable impact on one's attitude toward purchasing a movie ticket at the cinema. Additionally, the biggest standard deviation in consumer satisfaction (SAT) was seen in “I truly love going to the movies.” (SD=4.080). Then, when questioned about their attitude toward watching movies (ATT), the statement “Watching movies at the cinema is a nice idea” had the highest standard deviation. (SD=4.077). Even Nevertheless, the coronavirus (COVID-19) pandemic has had a substantial influence on the global film business, according to Statista.com (2021). According to a July 2020 survey on Chinese film consumer behavior, approximately 74% of respondents said that they would prefer to frequent cinemas once the epidemic is ended. Additionally, they discovered in the

same poll that visual and sound effects were the primary reason people choose to view movies in theaters rather than on other platforms (Statista.com, 2021).

To establish the consumer pleasure towards watching movies at the theater has a substantial influence on purchase intention to buy a ticket, this is also related to hypothesis 2 (H2) in table 5. The structural route of H2 is significant from its factor coefficient value of 0.488 in table 5. Additionally, from table 3 the highest value of standard deviation in consumer satisfaction (SAT) was presented in "I really enjoy watching movies at the cinema" (SD=4.080), while the highest value of standard deviation in movie ticket purchase intention (PI) was illustrated in "I intend to try to purchase a ticket at the cinemas in the coming months." (SD=3.900). It can be interpreted that these Chinese consumers in Chengdu feel that going to the movie theater is a pleasant experience, as since they consider themselves a part of it and end enjoy the screen size, audio, seating arrangement, availability of food and beverages, and air conditioning, among other aspects.

To ascertain whether one's attitude about going to the movies has a major effect on one's intention to purchase a ticket, which is also related to hypothesis 3 (H3) in table 5. H3's structural pathway is significant, as indicated by its factor coefficient value of 0.102 in table 5. Similarly, in "Watching movies at the cinema is a good idea," the biggest standard deviation in attitude toward watching movies (ATT) was displayed in table 3. (SD=4.077), despite the fact that the biggest standard deviation in movie ticket purchase intention (PI) was found in "I intend to attempt to purchase a ticket at a movie theater in the next months." (SD=3.900). Additionally, the results indicate that these Chinese customers in Chengdu have an attitude about going to the movies, which has a major effect on their purchasing intention to go to the movies. In comparison to other variables, it has the least significant effect on the intention to go to the movies. Additionally, if the film is released in cinemas, viewers will not be able to view it on digital platforms (PwC Consulting, 2018). According to one of China's most widely distributed periodicals. Despite COVID-19, Chinese consumers in Chengdu are more eager to return to movie theaters, suggesting that price discounts can boost profitability and loyalty.

To ascertain whether perceived behavioral control while viewing movies at the theater has a substantial impact on the intention to purchase a ticket, which is also related to hypothesis 4 (H4) in table 5. H4's structural pathway is significant, as indicated by its factor coefficient value of 0.208 in table 5. Additionally, the biggest standard deviation in perceived behavioral control (PBC) was reported in "The type of entertainment activities I engage in is largely determined by myself" from Table 3. (SD=4.103), despite the fact that the biggest standard deviation in movie ticket purchase intention (PI) was found in "I intend to attempt to purchase a ticket at a movie theater in the next months." (SD=3.900). Perceived behavioral control (PBC) has been shown in prior research to be a predictor of behavioral intention for ethical consumption (Joergens, 2006). PBC fared differently on purchase intention for Chinese consumers in Chengdu in this study. Ajzen (1991) asserts that the impacts of subjective norm, attitude, and perceived behavioral control (PBC) on purchase intention may vary among consumer groups and contexts. Purchasing a movie ticket at a theater is frequently seen as more common amusement than other forms of entertainment such as concerts. It is self-evident that the price of an entertainment ticket plays a significant role in the decision-making process, even more so for unconcerned consumers who are unwilling to pay a premium for a cinema service or for consumers with limited resources. Thus, for purchase intention to purchase a ticket to see a movie at a theater, the positive effect of perceived

behavioral control (PBC) on purchase intention indicates that people will develop a good attitude toward film consumption when they have the resources accessible.

Conclusion

The researchers built and tested an integrated model to assess the effect of customer pleasure, attitude toward watching movies and perceived behavioral control on purchasing intention to purchase a ticket in Chengdu, China. The objectives of this study are to determine whether consumer satisfaction with watching movies at the cinema has a significant effect on one's attitude toward purchasing a ticket and whether consumer satisfaction, attitude, and perceived behavioral control regarding watching movies at the cinema have a significant effect on one's purchase intention to purchase a ticket. The questionnaires were delivered to Chinese customers aged 18 years and older who live in Chengdu, China. Confirmatory Factor Analysis (CFA) was used to assess the acquired data in order to determine the research framework's reliability and validity. Following that, the factors influencing the intention to purchase a ticket to see a movie at a theater were studied using a Structural Equation Model (SEM). This investigation revealed four significant findings.

To begin, consumer happiness with movie theater viewing has a significant impact on attitudes toward ticket purchase. The finding corroborates a Statista study conducted by Statista.com (2021). Despite the fact that the coronavirus (COVID-19) epidemic has had a serious impact on the global film industry. Once the outbreak has passed, Chinese moviegoers have claimed that they prefer to attend movies. Additionally, the findings indicate that consumers prefer to see movies in theaters over other options due to the visual and audio effects.

Second, consumer happiness with cinema going has a major impact on the purchasing intention to acquire a ticket. The finding corroborates a Statista study conducted by Statista.com (2021). The data indicate that Chinese consumers in Chengdu value movie-going as a delightful experience. They, too, believe themselves to be a part of it and like the screen size, acoustics, seating arrangement, food and beverage options, and air conditioning, to name a few.

Thirdly, one's attitude toward going to the movies has a substantial impact on one's desire to acquire a ticket. The findings corroborate a study conducted by PwC Consulting (2018). According to the research, if a film is available in theaters, Chinese customers in Chengdu will not watch it on digital platforms. Despite COVID-19, Chinese moviegoers in Chengdu are more receptive to discounts, which can enhance profitability and loyalty.

Fourthly, perceived behavioral control when watching movies in a theater has a considerable effect on the intention to acquire a ticket. The findings corroborate prior research on perceived behavioral control conducted by Joergens (2006) and Ajzen (1991). (PBC). Perceived behavioral control (PBC) had a variable effect on purchase intent depending on the client group and their circumstances. Purchasing a movie ticket at the theater is usually viewed as a more prevalent form of entertainment than other forms. The price of an entertainment ticket plays a key role in the decision-making process, especially for thoughtless customers who are unwilling to pay higher prices for a service at the theater or for consumers with limited financial resources.

As a result, the positive effect of perceived behavioral control (PBC) on purchase intention shows that individuals will adopt a favorable attitude about film consumption when they have the means.

Thus, the aforementioned explanations and justifications for the study findings demonstrate that the findings satisfied the research objectives about the factors influencing buy intention for a ticket to view movies at a theater in Chengdu, China during COVID-19.

Recommendations

The findings of this investigation have significant ramifications. The purpose of this study is to determine the elements that influence the buy intention of movie tickets at a cinema in Chengdu, China, during COVID-19. Perceived behavioral control (PBC), consumer satisfaction (SAT), attitude toward watching the movie (ATT), and intention to purchase a movie ticket (PI) are used in this study to determine consumer behavior in cinemas in Chengdu, China. This field of study is relatively new, and there are few publications on it. This study indicates that film distributors at the cinema and the media must collaborate to improve their messages on social media and digital platforms in order to increase cinema attendance. For example, they should encourage their audience to leave a comment on Chinese social media platforms such as WeChat, Weibo, and Douyin, as well as to spread the message on their personal networks. Additionally, cinemas should offer a compelling value proposition to ensure that Chengdu consumers retain a significant role as the primary outlet for watching at least some forms of filmed entertainment—it is critical to note that Chengdu consumers enjoy going to the movies with their friends, family, and children as a way to spend time together outside the home and to share the experience of watching a movie on a big screen with other people in the screening room. Also, augmented reality (AR) and virtual reality (VR) technologies have been generated in films in an interactive experience of a real-world environment. Virtual reality replaces the actual world with a simulated one, which relies on the use of multi-sensory modalities such as sight, sound, touch, smell, and touch, all of which work together to modify the viewer's perspective. Most AR and VR technologies today are the major film industries and entertainment e.g. 4D theatres have started springing up over the world, giving film extraordinary experiences for movies fans. Attention-grabbing headlines and posters should be presented to pique the audience's interest. Similarly, producers and distributors should consider negotiating arrangements for Chengdu locals to view films in many theatres, as movie session hours and ticket prices may be difficult to adjust in terms of audience. Additionally, the movie theater industry could leverage digital screening technologies and big data analytics to gain a better understanding of and communication with its patrons.

Further Study

There are convinced limitations of this study, which should be useful for further studies. The research is only focusing on Chengdu consumers living in China and scoped the experience in purchasing intention a ticket to watch the movie at the cinemas. Exploring Chengdu consumers in other geographical regions in China and other entertainment such as live performances, concerts may result in different insights and findings. The research is also based on Chengdu consumers only. The findings and recommendations can be widened if the researcher studies other region consumers' points of view in order to gain an understanding of how to influence

them in becoming movie lovers. In addition, further study can also include moderator variables such as subjective norms and e-WOM towards purchase intention a ticket watching movies at cinemas.

References

Ainur, A. K., Sayang, M. D., Jannoo, Z., & Yap, B. W. (2017). Sample size and non-normality effects on goodness of fit measures in structural equation models. *Pertanika Journal of Science and Technology*, 25(2), 575-586. ISSN: 0128-7680.

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.

Amalia, F.A., Sosianika, A. and Suhartanto, D. (2020), Indonesian Millennials' Halal food purchasing merely a habit? *British Food Journal*, 122(4), 1185-1198.

Austin, B. A. (1986). Motivations for movie attendance. *Communication Quarterly*, 34(2), 115–126. https://doi.org/10.1080/01463378609369627

Asher, H. B. (1983). Voting behavior research in the 1980s: An examination of some old and new problem areas. In A. W. Finifter (Ed.), *Political science: The state of the discipline*. 339-388. Washington DC: American Political Science Association.

Blunch, N. J. (2017). *Introduction to Structural Equation Modeling using IBM SPSS Statistics and AMOS*. SAGE Publications, Ltd. https://doi.org/10.4135/9781526402257

Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588-606. https://doi.org/10.1037/0033-2909.88.3.588

Celebi, S. I. (2015). How do motives affect attitudes and behaviors toward internet advertising and facebook advertising? *Computers in Human Behavior*, 51, 312-324. https://doi.org/10

Chandrashekaran, M., Rotte, K., & Grewal, R. (2007). Satisfaction strength and customer loyalty. *Journal of Marketing Research*, 44(1), 153-163.

Chi, H., Yeh, H., & Tsai, Y. (2011). The influences of perceived value on consumer purchase intention: the moderating effect of advertising endorser. *Journal of International Management Studies*, 6(1), 1-6.

Chung, J., & Pysarchik, D. (2000). A model of behavioral intention to buy domestic versus imported products in a Confucian culture. *Marketing Intelligence & Planning*, 18(5), 281-291.

Collen, H., & Hoekstra, J. (2001). Values as determinants of preferences for housing attributes. *Journal of Housing and the Built Environment*, 16(3-4), 285-306.

Cooper, D. R., Schindler, P. S., & Sun, J. (2006). *Business Research Methods* (11th ed.). NY: Mcgraw-hill.

Cronbach, J.L. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334. https://doi.org/10.1007/BF02310555.

Crosno, J. L., Freling, T. H., & Skinner, S. J. (2009). Does brand social power mean market might? Exploring the influence of brand social power on brand evaluations. *Psychology & Marketing*, 26(2), 91-121.

Dodds, W., Monroe, K., & Grewal, D. (1991). Effects of Price, Brand, and Store Information on Buyers' Product Evaluations. *Journal of Marketing Research*, 28(3), 307-319.

Evanschitzky, H., & Wunderlich, M. (2006). An examination of moderator effects in the four-stage loyalty model. *Journal of Service Research*, 8(4), 330-345.

Fishbein, M., & Ajzen, I. (2005). Theory-based behavior change interventions: comments on hobbis and sutton. *Journal of Health Psychology*, 10(1), 27-31.

Fisk, G. (1973). Criteria for a Theory of Responsible Consumption. *Journal of Marketing*, 37(2), 24-31. https://doi.org/10.1177/002224297303700206

Fornell, C. and Larcker, D.F. (1981), Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error, *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.

Frey, B. (2018). *The SAGE encyclopedia of educational research, measurement, and evaluation* (Vols. 1-4). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc. doi: 10.4135/9781506326139

Hair, J., Black, W., Babin, B. and Anderson, R. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective* (7th ed.). Harlow, UK: Pearson Education.

Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R. and Tatham, R. (2006). *Multivariate Data Analysis* (6th ed.). Harlow, UK: Pearson Education.

Haley, J. (1952). The appeal of the moving picture. *The Quarterly of Film Radio and Television*, 6(4), 361-374. https://doi.org/10.2307/1209947

Hall, S. B., & Pasquini, S. (2021). *The impact of the coronavirus on the global film industry*. World Economic Forum. https://www.weforum.org/agenda/2020/07/impact-coronavirus-covid-19-hollywood-global-film-industry-movie-theatres/

Henseler, J., Ringle, C.M. and Sarstedt, M. (2015), A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135.

Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55. https://doi.org/10.1080/10705519909540118

Iso-Ahola, S. E. (1980). *The social psychology of leisure and recreation*. WC Brown Co. Publishers.

Joergens, C. (2006). Current research development ethical fashion: myth or future trend? *Journal of Fashion Marketing and Management*, 10(3), 360-371.

Katz, E., Blumler, J. G., & Gurevitch, M. (1973). Uses and gratifications research. *The Public Opinion Quarterly*, 37(4), 509–523. https://doi.org/10.1086/268109

Kim, S. (2007). Effects of Korean television dramas on the flow of Japanese tourists. *Tourism Management*, 28(5), 1340–1353.

Kim, S. (2012). From television to the film set: Korean drama Daejanggeum drives Chinese, Taiwanese, Japanese and Thai audiences to screen-tourism. *International Communication Gazette*, 74(5), 423-442.

Krosnick, J. A., & Smith, R. S. (1994). Attitude strength. *Encyclopedia of Human Behavior*, 1(1), 279-289.

Lam, S. Y., Shankar, V., Erramilli, M. K., & Murthy, B. (2004). Customer value satisfaction loyalty and switching costs: an illustration from a business-to-business service context. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 32(3), 293-311.

Lewis-Beck, M. S., Bryman, A., & Futing Liao, T. (2004). *The SAGE encyclopedia of social science research methods* (Vols. 1-0). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc. doi: 10.4135/9781412950589

Menidjel, C., Benhabib, A., Bilgihan. A. and Madanoglu, M. (2020), Assessing the role of product category involvement and relationship proneness in the satisfaction–loyalty link in retailing, *International Journal of Retail & Distribution Management*, 48(2), 207-226.

Mittal, V., & Kamakura, W. A. (2001). Satisfaction repurchase intent and repurchase intention: investigating the moderating effect of customer characteristics. *Journal of Marketing Research*, 38(2), 131-142.

Möller, K. E. K., & Karppinen, P. (1983). Role of motives and attributes in consumer motion picture choice. *Journal of Economic Psychology*, 4(3), 90026–90029. https://doi.org/10.1016/0167.

Nejad, M. (2015). Study the role of customer-based brand equity in the brand personality effect on purchase intention. *International Journal of Asian Social Science*, 5(7), 369-381.

Nunnally, J. C. (1967). *Psychometric theory*. NY: McGraw-Hill.

Oliver, R. (2010). *Satisfaction. A Behavioral Perspective on the Consumer* (2nd ed.). NY: Routledge. doi: https://doi.org/10.4324/9781315700892

Petty, R. E., Briñol, P., Tormala, Z. L., & Wegener, D. T. (2007). The role of meta-cognition in social judgment. In In Higgins ET, Kruglanski AW (Eds). *Social Psychology: A Handbook of Basic Principles* (pp. 254-284). Guilford Press.

PwC Consulting. (2018). *China entertainment and media outlook 2015-2019*. From www.pwccn.com

Robinson, P., Heitmann, S., & Dieke, P. U. C. (2011). *Research themes for tourism*. CABI.

Rubin, A. M. (1981). An examination of television viewing motivations. *Communication Research*, 8(2), 141-165. https://doi.org/10.1177/009365028100800201

Rucker, D. D., Petty, R. E., & Brinol, P. (2008). What's in a frame anyway?: A meta-cognitive analysis of the impact of one versus two sided message framing on attitude certainty. *Journal of Consumer Psychology*, 18(2), 137-149.

Russell, C. A. (1998). *Toward a framework of product placement: Theoretical propositions*. in NA - Advances in Consumer Research. Vol.25, eds. Joseph W. Alba & J. Wesley Hutchinson, Provo, UT: Association for Consumer Research, Pages 357-362.

Rahi, S., Khan, M.M. and Alghizzawi, M (2020), QUALITY PAPER Extension of technology continuance theory (TCT) with task technology fit (TTF) in the context of Internet banking user continuance intention. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 38(4), 986-1004.

Segars, A. H., & Grover, V. (1993). Re-Examining Perceived Ease of Use and Usefulness: A Confirmatory Factor Analysis. *MIS Quarterly*, 17(4), 517-525. https://doi.org/10.2307/249590

Sheth, J. (1967). *A Theory of Buyer Behavior*. American Marketing Association.

Statista.com. (2021*). Preferred movie consumption means when coronavirus (COVID-19) pandemic will be over in China as of July 2020*. Statista. from https://www.statista.com/statistics/1147663/china-preferred-film-consumption-method-after-coronavirus-lockdown/

Tormala, Z. L., & Rucker, D. D. (2007). Attitude certainty: a review of past findings and emerging perspectives. *Social and Personality Psychology Compass*, 1(1), 469-492.

Whitlark, D., Geurts, M., & Swenson, M. (1993). New Product Forecasting with A Purchase Intention Survey. *The Journal of Business Forecasting*, 12(3), 18-21.

Zhu, Y. (2016). *The Past and Present of Shanghai and Chinese Cinema - New York Times*. The New York Times. from https://archive.nytimes.com/www.nytimes.com/ref/college/coll-china-media-001.html

การบริหารความเสี่ยงตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017 ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีของสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

Effects of Risk Management Corresponding to the COSO ERM 2017 Framework on Work Efficiency of Bookkeepers in Accounting Firms in Bangkok

ณัฐชากร เวชศรี[1] และสุภา ทองคง[2*]

Natchakorn Wetsri and Supa Tongkong

[1] นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

[2] อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

[1] Graduated Student, Master of Business Administration Program, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

[2] Advisor, Master of Business Administration Program, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

* Corresponding author

E-mail: 1163705010523@mail.rmutt.ac.th, supa_t@rmutt.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารความเสี่ยงตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017 ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีของสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ทำบัญชีจากสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครแห่งละหนึ่งคนจำนวน 335 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า (1) การบริหารความเสี่ยงตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีของสำนักงานบัญชีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ (3) การบริหารความเสี่ยงตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017 ด้านกลยุทธ์และการกำหนดวัตถุประสงค์ ด้านผลการดำเนินงาน และด้านการทบทวนและปรับปรุงแก้ไข มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีของสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารความเสี่ยง ประสิทธิภาพการทำงาน สำนักงานบัญชี COSO ERM 2017

Abstract

This study aimed to investigate the effect of risk management, corresponding to the 2017 COSO enterprise risk management (ERM) framework on the work efficiency of bookkeepers in accounting firms located in Bangkok. The sample group comprised 335 bookkeepers from accounting firms in Bangkok with 1 bookkeeper representing each accounting firm. The research instrument used to collect data was a questionnaire. The statistics used to analyze data were percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The study results indicated that (1) an overall risk management corresponding to the 2017 COSO ERM framework was at a high level; (2) the overall work efficiency of bookkeepers in accounting firms was at a high level; and (3) the components of risk management in the 2017 COSO ERM framework including strategy and objective setting, performance, and review and revision all affected the work efficiency of bookkeepers in the accounting firms in Bangkok at a statistically significant level of .05.

Keywords: Risk management, Work efficiency, Accounting firm, COSO ERM 2017

บทนำ

องค์กรธุรกิจในปัจจุบัน หน่วยงานบัญชีเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อการวางแผนการดำเนินงานในการช่วยเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขันให้กับองค์กร หน่วยงานบัญชีเป็นหน่วยงานที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลทางการเงินทั้งหมดขององค์กร เพื่อนำมาจัดทำงบการเงินซึ่งเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์ สามารถนำมาใช้วิเคราะห์สถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพของการจัดทำบัญชีของผู้ทำบัญชี เพื่อให้องค์กรสามารถจัดทำงบการเงินให้มีคุณลักษณะเชิงคุณภาพของข้อมูลทางการเงิน (Qualitative Characteristics) ซึ่งลักษณะเชิงคุณภาพพื้นฐานของข้อมูลทางการเงินที่มีประโยชน์ คือ จะต้องมีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ (Relevant) และเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรม (Faithful representation) อีกทั้งยังต้องมีลักษณะเชิงคุณภาพเสริม ได้แก่ การเปรียบเทียบกันได้ การพิสูจน์ยืนยันได้ ความทันเวลา และความเข้าใจได้ ซึ่งถือเป็นคุณสมบัติที่ช่วยทำให้ข้อมูลในงบการเงินเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้งบการเงิน (สภาวิชาชีพบัญชี, 2564)

จากความสำคัญของการจัดทำงบการเงิน ส่งผลให้องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำบัญชีและเสียภาษีตามกฎหมาย ให้ความสำคัญในการจัดทำบัญชีให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และในปัจจุบันนผู้ประกอบธุรกิจในประเทศไทยมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากมีการส่งเสริมจากภาครัฐในการประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) โดยมีสัดส่วนของธุรกิจขนาดเล็กมากกว่าธุรกิจขนาดใหญ่ ดังจะเห็นได้จากข้อมูลบริษัทจดทะเบียน ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2564 พบว่า บริษัทจำกัดมีจำนวน 602,801 บริษัท และบริษัทมหาชน (จำกัด) มีจำนวน 1,294 บริษัท (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2564) จากข้อมูลจำนวนธุรกิจในประเทศไทย จะเห็นได้ว่าธุรกิจขนาดเล็กมีการกระจายตัวอยู่ทั่วประเทศ ทำให้งานบัญชีสำหรับธุรกิจขนาดเล็กมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้กิจการขนาดเล็กประเภทบริษัทจำกัด ซึ่งมีจำนวนมากได้เข้ามาใช้บริการจัดทำงบการเงินจากสำนักงานบัญชีมากขึ้น โดยสำนักงานบัญชี หมายถึง สำนักงานที่ให้บริการทางด้านการบัญชี มีการจัดตั้งในรูปแบบของบุคคลธรรมดา คณะบุคคล หรือนิติบุคคล ให้บริการหลักทางด้านการจัดทำบัญชี รายงานทางการเงิน และบริการเสริม เช่น การจดทะเบียนจัดตั้งบริษัท การให้คำปรึกษาด้านการวางแผนภาษีอากร ด้านการวางระบบบัญชีและการควบคุมภายใน การตรวจสอบภายในและวิเคราะห์งบการเงิน เป็นต้น (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2550)

หลังจากที่ The Committee of Sponsoring Organization of Treadway Commission หรือ COSO ได้ออก Enterprise Risk Management (ERM) Conceptual framework ในปี 2004 เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการบริหารความเสี่ยง และมีการใช้งานนานกว่า 10 ปี ซึ่งการบริหารความเสี่ยงจะสามารถช่วยลดความไม่แน่นอนในองค์กรได้ ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งยังสามารถปรับตัวและจัดการกับความเสี่ยงเหล่านั้นได้อย่างทันเวลา โดยการจัดการความเสี่ยงควรมีการคำนึงถึงโอกาสในการสร้างคุณค่าแก่องค์กรและเข้ากับการกำหนดกลยุทธ์และการจัดการผลการดำเนินงาน (กรมบัญชีกลาง, 2561) ประกอบกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลให้เกิดความไม่แน่นอนที่เป็นสาเหตุให้เกิดทั้งความเสี่ยงและโอกาสต่อองค์กร ดังนั้น COSO จึงได้มีการทบทวนและปรับปรุงพัฒนากรอบการบริหารความเสี่ยงองค์กรเพื่อให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันมากยิ่งขึ้น จนกลายมาเป็น COSO ERM 2017 ภายใต้ชื่อกรอบการบริหารความเสี่ยงองค์กร-การบูรณาการระหว่างกลยุทธ์และผลการดำเนินงาน (Enterprise Risk Management - Integrating with Strategy and Performance Framework) โดยแนวคิดใหม่นี้ ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมหลักขององค์กร ผ่านการเชื่อมโยงกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ทางธุรกิจให้เข้ากับความเสี่ยง เพื่อกำหนดทิศทางและผลการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งจะเป็นส่วนที่ช่วยให้องค์กรสามารถทำการวางแผนการบริหารความเสี่ยงได้ทั้งองค์กร เพื่อนำไปสู่การสร้างผลการดำเนินงานและการสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรได้ดียิ่งขึ้น (จุฑามน สิทธิผลวนิชกุล, 2561)

ปัจจุบันสำนักงานบัญชี ถือเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของกิจการส่วนใหญ่ภายในประเทศ การทำงานของผู้ทำบัญชี จำเป็นต้องใช้ทักษะและความสามารถในการทำงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายตามที่ได้มีการกำหนดไว้ ส่งผลให้ตนเอง ผู้อื่น และองค์กรเกิดความพึงพอใจ โดยมีการใช้ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายอย่างน้อยที่สุด (สิริวดี ชูเชิด, 2556) โดยประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีจะมีผลต่อการทำงานที่มีคุณภาพ ถูกต้องตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มีปริมาณผลจากการทำงานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ สามารถปิดงบการเงินได้ทันตามกำหนดเวลาส่งมอบ และสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานได้

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น จึงสนใจศึกษาการบริหารความเสี่ยงตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017 ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีของสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งการบริหารความเสี่ยงตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017 มีการให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ไม่หยุดนิ่งและไม่แน่นอน แม้แต่เรื่องของการบริหารความเสี่ยงภายในองค์กร (อนุเทพ ศรีชวาลา, 2558) จึงเห็นว่า COSO ERM ที่มีการปรับปรุงขึ้นใหม่ในปี 2017 มีการพัฒนาและอธิบายขยายความที่มีความชัดเจนและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันมากขึ้นจากแนวคิดเดิม ซึ่งประกอบด้วย การกำกับดูแลกิจการและวัฒนธรรมองค์กร การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ การจัดการความเสี่ยง การทบทวนและการปรับปรุง และข้อมูล การสื่อสาร และการรายงานผล โดยมุ่งเน้นที่จะศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชี ที่ส่วนใหญ่ให้บริการทำบัญชีแก่บริษัทจำกัด ซึ่งถือเป็นกิจการส่วนใหญ่ของประเทศไทย โดยนำแนวคิดการวัดประสิทธิภาพการทำงานของ Peterson and Plowman (1953) ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน (Quality) ด้านปริมาณงาน (Quantity) ด้านเวลา (Time) และด้านค่าใช้จ่าย (Costs) มาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยนี้

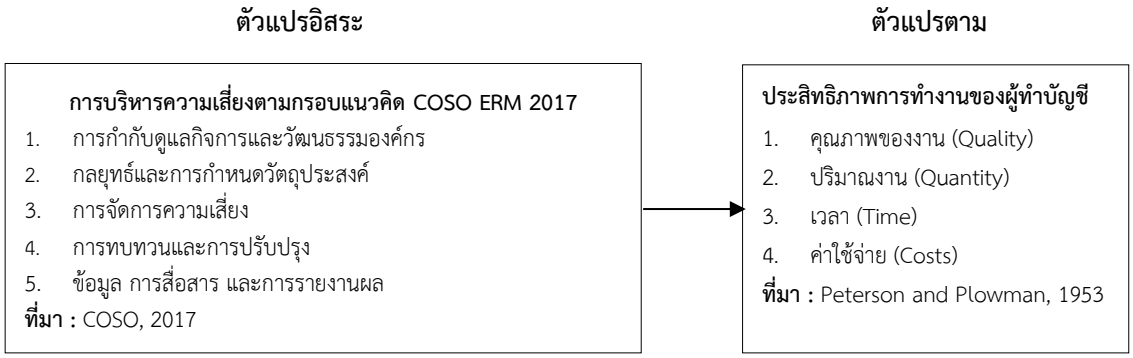
วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

เพื่อศึกษาการบริหารความเสี่ยงตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017 ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีของสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาการนำหลักการบริหารความเสี่ยงตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017 ทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำกับดูแลกิจการและวัฒนธรรมองค์กร (Governance and culture) กลยุทธ์และการกำหนดวัตถุประสงค์ (Strategy and objective setting) การจัดการความเสี่ยง (Risk management) การทบทวนและการปรับปรุง (Review and revision) และข้อมูล การสื่อสาร และการรายงานผล (Information communication and reporting) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชีตามแนวคิดการวัดประสิทธิภาพการทำงานของ Peterson and Plowman (1953) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน (Quality) ด้านปริมาณงาน (Quantity) ด้านเวลา (Time) และด้านค่าใช้จ่าย (Costs) โดยมีตัวแปรอิสระ คือ การบริหารความเสี่ยงตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017 และประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีเป็นตัวแปรตาม เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ทำบัญชีที่เป็นตัวแทนของสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ระหว่างเดือนกรกฎาคม ถึงธันวาคม 2564

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารความเสี่ยงตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017 ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีของสำนักงานบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความเสี่ยงตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017 เพื่อใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์และขอบเขตการศึกษา

2. จัดทำแบบสอบถามที่สามารถใช้เก็บข้อมูลได้ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย

3. เลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่ใช้ในการทำวิจัยและจัดส่งแบบสอบถามไปยังสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครด้วยตนเอง

4. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเอง

5. วิเคราะห์ผลการศึกษาจากข้อมูลที่เก็บได้และสรุปผลการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ สำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 2,030 แห่ง (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, กรกฎาคม 2564) คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 335 ตัวอย่าง ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือผู้ทำบัญชีที่เป็นตัวแทนของสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครแห่งละ 1 คน รวม 335 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน โดยส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป มีลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ ประกอบด้วยตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ลักษณะองค์กรของสำนักงานบัญชี ระยะเวลาดำเนินการของสำนักงานบัญชี และจำนวนผู้ทำบัญชีของสำนักงานบัญชี ส่วนที่ 2 ระดับการบริหารความเสี่ยงองค์กรตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017 ทั้ง 5 องค์ประกอบ 20 หลักการ โดยมีคำถามรวม 20 ข้อ ได้แก่ การกำกับดูแลกิจการและวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 5 ข้อ กลยุทธ์และการกำหนดวัตถุประสงค์ จำนวน 4 ข้อ การจัดการความเสี่ยง จำนวน 5 ข้อ การทบทวนและการปรับปรุง จำนวน 3 ข้อ และข้อมูล การสื่อสาร และการรายงานผล จำนวน 3 ข้อ และส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีของสำนักงานบัญชีตาม Peterson and Plowman (1953) ซึ่งมี 4 ด้าน ประกอบด้วยคำถามด้านละ 5 ข้อ รวม 20 ข้อคำถาม คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งลักษณะคำถามของส่วนที่ 2 และ 3 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) ประกอบด้วย ระดับ 5 หมายถึงระดับมากที่สุด ระดับ 4 หมายถึงระดับมาก ระดับ 3 หมายถึงระดับปานกลาง ระดับ 2 หมายถึงระดับน้อย และระดับ 1 หมายถึงระดับน้อยที่สุด ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.67 ในแต่ละข้อคำถาม จากนั้นได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้ทำบัญชีของสำนักงานบัญชีที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.98 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 ดังนั้น แบบสอบถามนี้จึงมีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ และใช้เกณฑ์การแปลความหมายระดับการบริหารความเสี่ยงองค์กรตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017 และระดับประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีของสำนักงานบัญชีของบุญชม ศรีสะอาด (2553) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง การบริหารความเสี่ยงองค์กรตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017/ ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง การบริหารความเสี่ยงองค์กรตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017/ ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง การบริหารความเสี่ยงองค์กรตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017/ ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง การบริหารความเสี่ยงองค์กรตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017/ ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง การบริหารความเสี่ยงองค์กรตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017/ ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพรรณนาที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป การบริหารความเสี่ยงองค์กรตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017 และระดับประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีของสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และใช้สถิติอนุมาน ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s correlation coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ในการทดสอบสมมติฐาน อิทธิพลของการบริหารความเสี่ยงตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017 ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีของสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน	เจ้าของสำนักงาน	55	16.4
	ผู้จัดการ	124	37.0
	ผู้ทำบัญชี	156	46.6
อายุการทำงาน	น้อยกว่า 2 ปี	4	1.2
	2 – 5 ปี	66	19.7
	6 – 10 ปี	178	53.1
	มากกว่า 10 ปี	87	26.0
ลักษณะของสำนักงาน	ห้างหุ้นส่วนสามัญ	1	0.3
	ห้างหุ้นส่วนจำกัด	7	2.1
	บริษัทจำกัด	327	97.6
ระยะเวลาดำเนินงาน	น้อยกว่า 2 ปี	10	3.0
	2 – 5 ปี	17	5.1
	6 – 10 ปี	123	36.7
	มากกว่า 10 ปี	185	55.2

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
จำนวนผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชี	น้อยกว่า 5 คน	38	11.3
	5 – 10 คน	34	10.2
	11 – 15 คน	157	46.9
	มากกว่า 15 คน	106	31.6
รวม		**335**	**100.0**

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นผู้ทำบัญชี คิดเป็นร้อยละ 46.6 มีอายุการทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.1 มีลักษณะของสำนักงานเป็นบริษัทจำกัด คิดเป็นร้อยละ 97.6 มีระยะเวลาดำเนินงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.2 และมีจำนวนผู้ทำบัญชี 11-15 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9

ผลการวิเคราะห์การบริหารความเสี่ยงตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับการบริหารความเสี่ยงตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017

การบริหารความเสี่ยงตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017	$\bar{x}$	SD	แปลผล	ลำดับ
การกำกับดูแลกิจการและวัฒนธรรมองค์กร	4.10	0.705	มาก	4
กลยุทธ์และการกำหนดวัตถุประสงค์	4.10	0.689	มาก	4
การจัดการความเสี่ยง	4.19	0.597	มาก	2
การทบทวนและปรับปรุงแก้ไข	4.16	0.651	มาก	3
สารสนเทศ การสื่อสาร และการรายงาน	4.27	0.589	มาก	1
รวม	**4.16**	**0.561**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าการบริหารความเสี่ยงตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านสารสนเทศ การสื่อสาร และการรายงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดการความเสี่ยง ด้านการทบทวนและปรับปรุงแก้ไข และด้านกลยุทธ์และการกำหนดวัตถุประสงค์ ด้านการกำกับดูแลกิจการและวัฒนธรรมองค์กร ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชี

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชี

ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชี	$\bar{x}$	SD	แปลผล	ลำดับ
ด้านคุณภาพของงาน	4.61	0.328	มากที่สุด	1
ด้านปริมาณงาน	4.44	0.417	มาก	4
ด้านเวลา	4.51	0.380	มากที่สุด	2
ด้านค่าใช้จ่าย	4.46	0.408	มาก	3
รวม	**4.50**	**0.293**	**มาก**	

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย พบว่า ด้านคุณภาพของงานมีประสิทธิภาพระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านเวลา มีประสิทธิภาพระดับมากที่สุด ส่วนด้านค่าใช้จ่ายและด้านปริมาณงาน มีประสิทธิภาพระดับมาก ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์การบริหารความเสี่ยงตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017 ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีโดยภาพรวม

การบริหารความเสี่ยงตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่	3.208	0.100		32.011	0.000
การกำกับดูแลกิจการและวัฒนธรรมองค์กร	-0.002	0.027	-0.005	-0.069	0.945
กลยุทธ์และการกำหนดวัตถุประสงค์	0.070	0.031	0.165	2.255	**0.025***
การจัดการความเสี่ยง	0.099	0.040	0.203	2.516	**0.012***
การทบทวนและปรับปรุงแก้ไข	0.121	0.037	0.269	3.241	**0.001***
สารสนเทศ การสื่อสาร และการรายงาน	0.022	0.033	0.044	0.662	0.509
F = 40.065 Sig. = 0.000* R = 0.615 R^2 = 0.378 Adjust R^2 = 0.369					
VIF = 2.287 – 3.648 Tolerance = 0.274 – 0.437 Durbin-Watson = 1.641					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์การบริหารความเสี่ยงตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017 สามารถอธิบายความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของผู้บัญชีโดยภาพรวมได้ เท่ากับ 36.90% ยังพบว่า ค่า VIF อยู่ในระดับที่ค่าน้อยกว่า 10 และค่า Tolerance อยู่ในระดับที่ไม่ใกล้เคียง 0 แสดงให้เห็นว่าไม่เกิดปัญหาตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเอง และค่า Durbin-Watson อยู่ระหว่าง 1.50-2.50 แสดงให้เห็นว่าค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า องค์ประกอบของการบริหารความเสี่ยงตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017 ด้านกลยุทธ์และการกำหนดวัตถุประสงค์ (Strategy and Objective Setting) ด้านการจัดการความเสี่ยง (Performance) และด้านการทบทวนและปรับปรุงแก้ไข (Review and Revision) มีความสัมพันธ์ในทิศทางที่เป็นบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการกำกับดูแลกิจการและวัฒนธรรมองค์กร (Governance and Culture) และด้านสารสนเทศ การสื่อสาร และการรายงาน (Information Communication and Reporting) ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชี

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการบริหารความเสี่ยงตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017 ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีแยกรายด้าน

การบริหารความเสี่ยงตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017	คุณภาพงาน		ปริมาณงาน		เวลา		ค่าใช้จ่าย	
	B	Beta	B	Beta	B	Beta	B	Beta
ค่าคงที่	3.789		3.003		3.150		2.891	
การกำกับดูแลกิจการและวัฒนธรรมองค์กร	-0.022	-0.047	0.036	0.062	-0.019	-0.036	-0.003	-0.005
กลยุทธ์และการกำหนดวัตถุประสงค์	0.028	0.060	0.107	0.176*	0.009	0.016	0.137	0.231*
การจัดการความเสี่ยง	0.060	0.109	0.071	0.101	0.059	0.093	0.208	0.304*

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการบริหารความเสี่ยงตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017 ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีแยกรายด้าน (ต่อ)

การบริหารความเสี่ยงตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017	คุณภาพงาน		ปริมาณงาน		เวลา		ค่าใช้จ่าย	
	B	Beta	B	Beta	B	Beta	B	Beta
การทบทวนและปรับปรุงแก้ไข	0.120	0.238*	0.163	0.254*	0.115	0.197*	0.087	0.139
สารสนเทศ การสื่อสาร และการรายงาน	0.010	0.019	-0.030	-0.042	0.159	0.246*	-0.051	-0.074

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชี ด้านคุณภาพของงาน พบว่า การบริหารความเสี่ยงองค์กรตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017 ที่สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุด คือ การทบทวนและปรับปรุงแก้ไข มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.238 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ไปในทิศทางเดียวกัน ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชี ด้านปริมาณงาน พบว่า การบริหารความเสี่ยงองค์กรตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017 ที่สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุด คือ การทบทวนและปรับปรุงแก้ไข มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.254 รองลงมา คือ กลยุทธ์และการกำหนดวัตถุประสงค์ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.176 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ไปในทิศทางเดียวกัน ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชี ด้านเวลา พบว่า การบริหารความเสี่ยงองค์กรตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017 ที่สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุด คือ สารสนเทศ การสื่อสาร และการรายงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.246 รองลงมา คือ การทบทวนและปรับปรุงแก้ไข มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.197 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ไปในทิศทางเดียวกัน และประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชี ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า การบริหารความเสี่ยงองค์กรตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017 ที่สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุด คือ การจัดการความเสี่ยง มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.304 รองลงมา คือ กลยุทธ์และการกำหนดวัตถุประสงค์ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.231 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ไปในทิศทางเดียวกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษา พบว่า การบริหารความเสี่ยงองค์กรตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017 โดยภาพรวม มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารความเสี่ยงองค์กรตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017 ด้านกลยุทธ์และการกำหนดวัตถุประสงค์ (Strategy and Objective Setting) มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชี ด้านปริมาณงาน (Quantity) ด้านค่าใช้จ่าย (Costs) และโดยภาพรวม การบริหารความเสี่ยงองค์กรตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017 ด้านการจัดการความเสี่ยง (Performance) มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชี ด้านค่าใช้จ่าย (Costs) และโดยภาพรวม การบริหารความเสี่ยงองค์กรตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017 ด้านการทบทวนและปรับปรุงแก้ไข (Review and Revision) มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชี ด้านคุณภาพของงาน(Quality) ด้านปริมาณงาน (Quantity) ด้านเวลา (Time) และโดยภาพรวม และสุดท้ายการบริหารความเสี่ยงองค์กรตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017 ด้านสาระสนเทศ การสื่อสาร และการรายงาน (Information Communication and Reporting) มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชี ด้านเวลา (Time) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย มณีรัตน์ ศิริสวัสดิ์ (2556) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยงด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่าย และปริมาณงาน เพราะสำนักงานบัญชีมีการประหยัดค่าใช้จ่าย และปริมาณงานมีความเหมาะสม ทำให้ถูกกำหนดเป็นวัตถุประสงค์หลักของสำนักงานบัญชี อีกทั้งการบริหารความเสี่ยงด้านการระบุเหตุการณ์และด้านกิจกรรมควบคุม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย อาจเพราะความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในเรื่องของปริมาณงานและข้อมูลที่เกี่ยวข้องมีจำนวนมาก จึงได้มีการหาวิธีการตอบสนองและทำการประเมินโอกาสที่เกิดความเสี่ยงในครั้งต่อไป เพื่อเตรียมการรับมือได้อย่างทันเวลาและมีประสิทธิภาพ และการบริหารความเสี่ยงด้านการติดตามผล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพด้านเวลา และคุณภาพงาน

เนื่องจากการติดตามผลเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงการมีประสิทธิภาพด้านเวลา การติดตามผลหรือการหาจุดบกพร่องที่เกิดขึ้น จึงเป็นสิ่งที่สำนักงานบัญชีให้ความสำคัญ

ส่วนองค์ประกอบด้านการกำกับดูแลและวัฒนธรรมองค์กร (Governance and Culture) ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีโดยภาพรวมและทุกด้าน เนื่องจากการกำกับดูแลกิจการ เป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งการให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยง และวัฒนธรรมองค์กร จะเกี่ยวข้องกับค่านิยมหลักและพฤติกรรมเกี่ยวกับความเสี่ยง สะท้อนผ่านการตัดสินใจ 5 หลักการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การกำหนดคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง การจัดโครงสร้างการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงและมีการถือปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร การส่งเสริมการบริหารความเสี่ยงให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนมีกระบวนการสรรหา พัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละคน จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้บริหารองค์กรจะต้องเป็นผู้ที่ให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงและแจ้งให้ผู้ทำบัญชีภายในองค์กรได้ทราบอย่างทั่วถึง จากการศึกษาครั้งนี้ อาจเกิดจากองค์กรไม่ได้มีการจัดโครงสร้างองค์กรหรือไม่มีการกำหนดนโยบายด้านความเสี่ยงภายในองค์กรอย่างเพียงพอ รวมถึงไม่ได้ทำการกำหนดแนวทางการดำเนินงานขององค์กรที่ให้ความสำคัญกับความเสี่ยงอย่างเพียงพอ ไม่สามารถทำให้เกิดการปฏิบัติจนเป็นวัฒนธรรมองค์กรได้ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอาจเกิดจากความรู้ความเข้าใจของพนักงานแต่ละคนไม่ทราบถึงแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงองค์กรหรืออาจคาดไม่ถึงว่าการบริหารความเสี่ยงนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน เช่น สำนักงานบัญชีมีการจัดทำแบบฟอร์มขั้นตอนการทำงานว่ามีความครบถ้วนหรือไม่ เพื่อตรวจสอบก่อนที่จะทำการออกงบการเงิน ซึ่งการปฏิบัติดังกล่าวถือเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงส่งผลให้องค์ประกอบด้านการกำกับดูแลและวัฒนธรรมองค์กร (Governance and Culture) ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีทั้งโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษา พบว่า การบริหารความเสี่ยงตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017 ได้แก่ กลยุทธ์และการกำหนดวัตถุประสงค์(Strategy and Objective Setting) การจัดการความเสี่ยง(Performance) และการทบทวนและปรับปรุงแก้ไข (Review and Revision) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชี ที่ค่านัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 จึงเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

ด้านกลยุทธ์และการกำหนดวัตถุประสงค์ (Strategy and Objective Setting) สำนักงานบัญชีควรทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการดำเนินงานของธุรกิจ ทำการระบุลักษณะและระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ รวมทั้งประเมินทางเลือกและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากความเสี่ยงไว้อย่างเหมาะสม และมีการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร จากการพิจารณาระดับความเสี่ยง ให้สอดคล้องสนับสนุนกับกลยุทธ์อย่างชัดเจน สามารถวัดผลได้ จะส่งผลให้การบริหารความเสี่ยงสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

ด้านการจัดการความเสี่ยง (Performance) สำนักงานบัญชีควรทำการระบุความเสี่ยงที่อาจจะส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน รวมทั้งทำการประเมินโอกาสและผลกระทบของความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ว่ามีโอกาสที่จะเกิดและส่งผลกระทบรุนแรงมากน้อยเพียงใด เมื่อเกิดความเสี่ยง มีการจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง เพื่อหาวิธีป้องกันและตอบสนองความเสี่ยงนั้น ซึ่งจะต้องมีการกำหนดวิธีการตอบสนองต่อความเสี่ยงไว้อย่างเพียงพอ และมีทำการพัฒนาและประเมินภาพรวมของความเสี่ยงที่เกิดขึ้น เพื่อให้องค์กรสามารถจัดการกับความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสม และทันเวลา

ด้านการทบทวนและปรับปรุงแก้ไข (Review and Revision) สำนักงานบัญชีควรทำการประเมินผลกระทบที่อาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายในหรือภายนอกต่อการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งทำการทบทวนผลการดำเนินงานและ

ความเสี่ยง เช่น การประเมินผลการดำเนินงานจริงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างสม่ำเสมอ และทำการแก้ไขปรับปรุงกระบวนการบริหารความเสี่ยงอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษานี้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารความเสี่ยงตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017 กับประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชี โดยเฉพาะของสำนักงานบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร จึงแนะนำให้ทำการศึกษาเพิ่มเติมจากขอบเขตของการศึกษาครั้งนี้

2. ควรเพิ่มเติมวิธีการเก็บข้อมูล เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ เนื่องจากการศึกษาเชิงปริมาณ ทำให้มีข้อจำกัดในการตั้งคำถาม จึงอาจส่งผลให้ไม่ได้ทราบข้อมูลอย่างเพียงพอต่อการนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารความเสี่ยงตามกรอบแนวคิด COSO ERM 2017 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชี ภายในสำนักงานบัญชีให้เพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมบัญชีกลาง. (2561). แนวทางการบริหารความเสี่ยงองค์กร COSO Enterprise Risk Management 2017. *จุลสารตรวจสอบภายใน*, 22(124).

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2550). *ความหมายของงานด้านบัญชี*. สืบค้นจาก https://www.dbd.go.th

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2564). *สรุปจำนวนสัดส่วนประเภทธุรกิจในประเทศไทย*. สืบค้นจาก https://www.dbd.go.th

จุฑามน สิทธิผลวนิชกุล. (2561). แนวทางการบริหารความเสี่ยงองค์กร COSO Enterprise Risk Management 2017. *วารสารวิชาชีพบัญชี*, 14(42), 111-124.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สวีริยาสาส์น.

มณีรัตน์ ศิริสวัสดิ์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความเสี่ยงตามกรอบแนวคิด COSO ERM กับประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีของสำนักงานบัญชี*. ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สภาวิชาชีพบัญชี. (2564). *กรอบแนวคิดสำหรับการรายงานทางการเงิน*. สืบค้นจาก https://www.tfac.or.th

สิริวดี ชูเชิด. (2556). *การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร*. สืบค้นจาก http://www.thailandindustry.com

อนุเทพ ศรีชวาลา. (2558). ประสิทธิผลของการบริหารความเสี่ยง ในการเคหะแห่งชาติ. *วารสารร่มพฤกษ์ มหาวิทยาลัยเกริก*, 33(2), 61-82.

COSO. (2017). *Enterprise Risk Management Integrating with Strategy and Performance*. E-Book ISBN: 978-1-94549-886-2

Peterson, E. & Plowman, E. (1953). *Business Organization and Management* (3rd ed.). Ill: Irwin.

นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

School Administrative Innovation in Multicultural Society of the Prachuapkhirikhan Primary Education Service Area 1

สุชาดา บัวบาง[1] และสมใจ สืบเสาะ[2]

Suchada Buabang[1] and Somjai Suebsor[2]

[1] นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

[2] อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

[1] Student of the Master of Education program, College of Innovation Management,
Rajamangala University of Technology Rattanakosin

[2] Lecturer of the Master of Education Program, College of Innovation Management,
Rajamangala University of Technology Rattanakosin

E-mail: suchadabuabang12032536@gmail.com, somjai.sub@rmutr.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการดำเนินการใช้นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 (2) เปรียบเทียบการดำเนินการใช้นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียนและสถานที่ตั้ง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติค่าเอฟ (F-test) โดยวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการดำเนินการใช้นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการดำเนินการใช้นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนและสถานที่ตั้ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: นวัตกรรมการบริหาร สังคมพหุวัฒนธรรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

Abstract

The objectives of this study were (1) to study the level of operation of school administrative innovation in a multicultural society of Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1, and (2) compare the operation of school administrative innovation by school size and location in a multicultural society of Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1. and the data were collected from 300 samples using questionnaires and analyzed by using mean, standard deviation, and F-test by analysis of variance.

Results indicated that 1) the overall and in each factor of School Administrative Innovation in a multicultural society of Prachuapkhirikhan Primary Educational Service Area Office 1 were at the highest level, and 2) the comparative analysis of School Administrative Innovation in a multicultural society classified by

school size and location of Prachuapkhirikhan Primary Educational Service Area Office 1 was a statistically significant difference at 0.05 level.

Keywords: Administrative Innovation, Multicultural Society,
Prachuapkhirikhan Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

โลกปัจจุบันอยู่ในศตวรรษที่ 21 ที่มีประชากรหลายล้านคน อาศัยอยู่ในหลายร้อยประเทศ จึงมีความหลากหลายทางเชื้อชาติและความหลากหลายทางวัฒนธรรม ซึ่งประชากรจำนวนมากนี้ มีประชากรที่มีเชื้อชาติ ภาษา และวัฒนธรรมที่แตกต่างกันอย่างมาก และสำหรับในประเทศไทยนั้น มีวัฒนธรรมไทยเป็นหลักของประเทศ แต่ในวัฒนธรรมไทยนั้นก็อยู่บนความหลากหลายและความแตกต่างของวัฒนธรรม เนื่องจากประเทศไทยมีประชากรจำนวนมาก ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มคนไทยเชื้อสายไทย จีน ญวน ลาว เขมร ไทยทรงดำ ฯลฯ มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม หลากหลายภาษา อาจกล่าวได้ว่า สังคมไทยมีสภาพความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม ซึ่งความเป็นพหุวัฒนธรรมอาจก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำในหลายๆ ด้าน โดยเฉพาะความเหลื่อมล้ำทางด้านการศึกษา

โดยกระบวนการจัดการศึกษาในประทศไทยนั้นมีแนวทาง รูปแบบ หรือนวัตกรรมบริหารจัดการศึกษาที่อยู่บนหลักการพัฒนาที่สมบูรณ์รอบด้านของมนุษย์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญาและสังคม ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 ได้ให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งได้กำหนดไว้ใน มาตรา 49 บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่า 12 ปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และส่วนที่ 9 แนวนโยบายด้านศาสนา สังคมการสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรม ดังนั้นในกระบวนการบริหารการจัดการศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพการณ์และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและการได้รับสนับสนุนจากรัฐอย่างถั่วถึงเพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่น (นิพนธ์ นิกาจิ, 2558)

การบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ซึ่งเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด จำนวน 120 โรงเรียน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ อำเภอทับสะแก อำเภอบางสะพาน และอำเภอบางสะพานน้อย ตั้งอยู่ในสภาพพื้นที่ติดพรมแดนระหว่างไทยกับประเทศสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ ซึ่งถ้าวิเคราะห์สภาพที่ตั้งแล้ว ก็จัดอยู่ในพื้นที่พิเศษเฉพาะ ที่มีความยากลำบากในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพประชากรวัยเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มที่ด้อยโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จัดเป็นพื้นที่ที่มีสภาพความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม เนื่องจากมีประชากรหลากหลายกลุ่มชาติพันธุ์ (2562, 30 พฤศจิกายน 2563) ความหลากหลายทางชาติพันธุ์ส่งผลให้สัดส่วนนักเรียนต่างกลุ่มชาติพันธุ์ที่เรียนร่วมกับนักเรียนไทยมีเพิ่มมากขึ้น ซึ่งความแตกต่างหลากหลายทางเชื้อชาติ ภาษา ศาสนา ทำให้สถานศึกษาและครูมีภาระงานและอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนที่แตกต่างไปเดิม (รสสุคนธ์ เนาวบุตร, 2557) ดังนั้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงต้องมีความพยายามในการแสวงหานวัตกรรม แนวทาง รูปแบบ วิธีการเพื่อที่จะบริหารการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

ทั้งนี้รูปแบบการบริหารการศึกษาตามแนวทางสังคมพหุวัฒนธรรมของศิลป์ชัย สุวรรณมณี (2558) พบว่า รูปแบบการบริหารมี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านค่านิยมร่วม ด้านยุทธศาสตร์ ด้านระบบ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบ ด้านทักษะ และด้านบุคลากร ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความต้องการที่จะนำรูปแบบดังกล่าวไปตรวจสอบสภาพการจัดการศึกษา การดำเนินการใช้วัตกรรมการบริหารโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญในการที่นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. นวัตกรรมการบริหารโรงเรียน หมายถึง แนวคิด กระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ๆ หรือแนวคิดทฤษฎีที่มีอยู่แล้วนำมาพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน โดยผู้บริหารและครูผู้สอนสามารถใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนให้ครอบคลุมทุกด้านและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. สังคมพหุวัฒนธรรม หมายถึง กลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ วิถีชีวิต ความเชื่อ ศาสนาและประเพณีปฏิบัติที่มีความแตกต่างกัน รวมตัวกันเป็นสังคมใหญ่ มีความเข้าใจความเหมือนและความต่างของวัฒนธรรมและยอมรับซึ่งกันและกัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินการใช้นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินการใช้นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียนและสถานที่ตั้ง

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารและครูที่ทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการดำเนินการใช้นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผู้บริหารและครูที่ทำงานในโรงเรียนที่มีสถานที่ตั้งต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการดำเนินการใช้นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมการบริหาร

ความหมายของนวัตกรรมการบริหาร

จารุวรรณ นาตัน (2556) กล่าวว่า นวัตกรรมการบริหาร หมายถึง การนำแนวคิดทฤษฎีที่มีอยู่แล้วนำมาพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบท หรือวิธีการใหม่ๆ หรือรูปแบบการบริหารที่ผู้บริหารนำมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาและบริหารโรงเรียนเพื่อมุ่งหวังประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

กนกพร แสนสุขสม (2561) กล่าวว่า นวัตกรรมการบริหาร หมายถึง แนวคิด กระบวนการทำงานหรือรูปแบบใหม่ๆ ในการการบริหารจัดการโรงเรียนอันมาจากการสร้าง พัฒนา ต่อยอด หรือประยุกต์องค์ความรู้ที่อาจจะมาจากสาขาแขนงวิชาอื่นๆ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและคุณภาพในการบริหาร

จากความหมายของนวัตกรรมการบริหารสามารถสรุปได้ว่า นวัตกรรมการบริหาร หมายถึง แนวคิด กระบวนการทำงานหรือรูปแบบใหม่ๆ หรือแนวคิดทฤษฎีที่มีอยู่แล้วนำมาพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบท ผู้บริหารบริหารจัดการโรงเรียนให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

องค์ประกอบของนวัตกรรมการบริหาร

ปรีชา ชื่นชนกพิบูล (2554) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ คือ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์กร 3) การนำ และ 4) การควบคุม

รสริน อินสว่าง (2556) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ จะประกอบไปด้วย 4 อย่าง คือ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) การนำ และ 4) ผู้ใต้บังคับบัญชา

ศิลป์ชัย สุวรรณมณี (2556) กล่าวว่า แนวทางวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ที่จะช่วยให้การบริหารองค์กรมีศักยภาพการทำงานสูงมากยิ่งขึ้น ขึ้นอยู่กับตัวแปรซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันอย่างน้อยที่สุด 7 ตัว ซึ่งได้แก่ 1) ค่านิยมร่วม 2) ยุทธศาสตร์ 3) ระบบ 4) โครงสร้าง 5) รูปแบบ 6) ทักษะ และ 7) บุคลากร

จากองค์ประกอบของนวัตกรรมการบริหารดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนจะประกอบด้วย ค่านิยมร่วม ยุทธศาสตร์ ระบบ โครงสร้าง รูปแบบ ทักษะ และบุคลากร ทั้ง 7 องค์ประกอบล้วนมีความสัมพันธ์กันและส่งเสริมซึ่งกันและกันอีกทั้งยังมีความสำคัญกับการบริหารโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรม อีกด้วย

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสังคมพหุวัฒนธรรม

ความหมายของสังคมพหุวัฒนธรรม

ยศวดี ดำทรัพย์ (2560) กล่าวว่า สังคมพหุวัฒนธรรม หมายถึง ลักษณะของกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของกลุ่มคนที่อยู่รวมกัน โดยสมาชิกเห็นคุณค่าและประโยชน์ของความหลากหลายและมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างความเท่าเทียมกันในทางโอกาส มีความกระตือรือร้นที่จะบริหารจัดการความหลากหลายอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกทุกระดับ เข้าใจความเหมือนและความต่างของวัฒนธรรมตลอดจนเข้าใจวัฒนธรรมตนเอง และสนใจที่จะเรียนรู้วัฒนธรรมอื่นๆ มีการกระจายทรัพยากรออกไปอย่างทั่วถึงและมีความสนใจที่จะเรียนรู้วัฒนธรรม

ชุติมา ทัศโร (2561) กล่าวว่า สังคมพหุวัฒนธรรม หมายถึง กลุ่มคนในสังคมที่มีความหลากหลายทั้งเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ วิถีชีวิต ความเชื่อ ศาสนา และประเพณีปฏิบัติที่มีความแตกต่างกัน

รุ่งนภา มาอุด (2561) กล่าวว่า สังคมพหุวัฒนธรรม หมายถึง ความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่เกิดจากกลุ่มคน รวมตัวกันเป็นสังคมใหญ่ซึ่งมีลักษณะวัฒนธรรมเป็นของตนเอง การดำเนินวิถีชีวิตประจำวันของคนในกลุ่มอาจมีความเหมือนและความต่างจากวัฒนธรรมอื่นๆ โดยเน้นการยอมรับซึ่งกันและกัน

จากความหมายของสังคมพหุวัฒนธรรม สามารถสรุปได้ว่า สังคมพหุวัฒนธรรม หมายถึง กลุ่มคนในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ วิถีชีวิต ความเชื่อ ศาสนา และประเพณีปฏิบัติที่มีความแตกต่างกัน รวมตัวกันเป็นสังคมใหญ่ เข้าใจความเหมือนและความต่างของวัฒนธรรม ยอมรับซึ่งกันและกัน

หลักการจัดการศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้กำหนดแนวทางและเป้าหมายการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับแนวคิดพหุวัฒนธรรมไว้ในหลายมาตรา ดังนี้ 1) มาตรา 7 ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ 2) มาตรา 10 การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

ศิลป์ชัย สุวรรณมณี (2556, หน้า 70) กล่าวว่า การจัดการศึกษาตามแนวทางพหุวัฒนธรรม คือ แนวคิดที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียนทุกคน โดยเน้นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีลักษณะของความเท่าเทียมกันทางการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองไปในแนวทางที่ดีที่สุด โดยมีเป้าหมายสูงสุด คือ ความเท่าเทียมกันทางการศึกษา ขจัดการแบ่งแยกและแสดงให้เห็นถึงความเป็นสังคมแห่งพหุวัฒนธรรม

จากหลักการจัดการศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สามารถสรุปได้ว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม ควรคำนึงถึงความหลากหลายและความแตกต่างทางวัฒนธรรมโดยให้ความเป็นธรรมและเสมอภาคจัดการศึกษาให้เกิดความเท่าเทียมลดความเหลื่อมล้ำของโอกาสในการได้รับการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,142 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 300 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ (Stratified Sampling) จำแนกตามตำแหน่งและตามสถานที่ตั้งโรงเรียนจากนั้นใช้การสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับสลาก ตามสัดส่วนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในงานวิจัยศึกษานวัตกรรมการบริหารโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีดังนี้

แบบสอบถาม โดยมีเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น ขนาดโรงเรียน และสถานที่ตั้งโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list)

ตอนที่ 2 ข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการดำเนินการใช้นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมจากผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

2. ส่งแบบสอบถามให้ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้คืนจำนวน 300 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับมาทั้งหมดอย่างละเอียด ก่อนจะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ด้วยวิธีการทางสถิติดังนี้

1. ประเมินผลการศึกษาระดับการดำเนินการใช้นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. เปรียบเทียบการดำเนินการใช้นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียนและสถานที่ตั้งโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่าง ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติค่าเอฟ โดยวิเคราะห์ความแปรปรวน

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับการดำเนินการใช้นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ซึ่งสามารถสรุปผลได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. ขนาดโรงเรียน		
- ขนาดเล็ก	152	50.7
- ขนาดกลาง	130	43.3
- ขนาดใหญ่	18	6.0
รวม	**300**	**100.0**
2. สถานที่ตั้งโรงเรียน		
- อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์	74	24.7
- อำเภอทับสะแก	13	4.3
- อำเภอบางสะพาน	135	45.0
- อำเภอบางสะพานน้อย	78	26.0
รวม	**300**	**100.0**

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ส่วนด้านสถานที่ตั้งโรงเรียน พบว่า เป็นผู้บริหารและครูในอำเภอบางสะพาน จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 อำเภอบางสะพานน้อย จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 และอำเภอทับสะแก จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาระดับการดำเนินการใช้นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวม

นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1	ระดับความคิดเห็น		ระดับการดำเนินการ
	$\bar{x}$	S.D.	
5. ด้านรูปแบบ	4.38	0.55	มากที่สุด
7. ด้านบุคลากร	4.25	0.55	มากที่สุด
4. ด้านโครงสร้าง	4.22	0.52	มากที่สุด
3. ด้านระบบ	4.21	0.54	มากที่สุด
6. ด้านทักษะ	4.19	0.56	มาก
2. ด้านยุทธศาสตร์	4.17	0.68	มาก
1. ด้านค่านิยมร่วม	4.15	0.55	มาก
ภาพรวม	**4.22**	**0.48**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับการดำเนินการใช้นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 อยู่ในระดับคะแนนการดำเนินการระดับมากที่สุด ($\overline{x}$ = 4.22, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการดำเนินการมากที่สุด คือ ด้านรูปแบบ ($\overline{x}$ = 4.38, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ด้านบุคลากร ($\overline{x}$ = 4.25, S.D. = 0.55) ด้านโครงสร้าง ($\overline{x}$ = 4.22, S.D. = 0.52) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการดำเนินการน้อยที่สุด คือ ด้านค่านิยมร่วม ($\overline{x}$ = 4.15, S.D. = 0.55)

ตอนที่ 2 ศึกษาผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการดำเนินการใช้นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนและสถานที่ตั้ง ซึ่งสามารถสรุปผลได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1	แหล่งความแปรปรวน	ผลรวมกำลังสอง (SS)	องศาแห่งอิสระ (df)	ผลรวมกำลังสองเฉลี่ย (MS)	F	Sig
1. ด้านค่านิยมร่วม	ระหว่างกลุ่ม	3.453	2	1.727	5.689*	.004
	ภายในกลุ่ม	90.137	297	.303		
	รวม	93.591	299			
2. ด้านยุทธศาสตร์	ระหว่างกลุ่ม	6.188	2	3.094	6.926*	.001
	ภายในกลุ่ม	132.674	297	.447		
	รวม	138.862	299			
3. ด้านระบบ	ระหว่างกลุ่ม	5.578	2	2.789	10.141*	.000
	ภายในกลุ่ม	81.683	297	.275		
	รวม	87.261	299			
4. ด้านโครงสร้าง	ระหว่างกลุ่ม	9.054	2	4.527	18.156*	.000
	ภายในกลุ่ม	74.057	297	.249		
	รวม	83.112	299			
5. ด้านรูปแบบ	ระหว่างกลุ่ม	8.347	2	4.174	15.069*	.000
	ภายในกลุ่ม	82.259	297	.277		
	รวม	90.606	299			
6. ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	9.073	2	4.537	15.888*	.000
	ภายในกลุ่ม	84.806	297	.286		
	รวม	93.879	299			
7. ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	6.682	2	3.341	11.419*	.000
	ภายในกลุ่ม	86.892	297	.293		
	รวม	93.574	299			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**6.117**	**2**	**3.059**	**14.005***	**.000**

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบด้วยสถิติค่าเอฟ (F-test) โดยวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า การดำเนินการใช้นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนทั้งภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการดำเนินการใช้นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามสถานที่ตั้งโรงเรียน

นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1	แหล่งความแปรปรวน	ผลรวมกำลังสอง (SS)	องศาแห่งอิสระ (df)	ผลรวมกำลังสองเฉลี่ย (MS)	F	Sig
1. ด้านค่านิยมร่วม	ระหว่างกลุ่ม	2.755	3	.918	2.992*	.031
	ภายในกลุ่ม	90.836	296	.307		
	รวม	93.591	299			
2. ด้านยุทธศาสตร์	ระหว่างกลุ่ม	3.212	3	1.071	2.336	.074
	ภายในกลุ่ม	135.650	296	.458		
	รวม	138.862	299			
3. ด้านระบบ	ระหว่างกลุ่ม	3.147	3	1.049	3.692*	.012
	ภายในกลุ่ม	84.114	296	.284		
	รวม	87.261	299			
4. ด้านโครงสร้าง	ระหว่างกลุ่ม	6.427	3	2.142	8.269*	.000
	ภายในกลุ่ม	76.685	296	.259		
	รวม	83.112	299			
5. ด้านรูปแบบ	ระหว่างกลุ่ม	3.205	3	1.068	3.618*	.014
	ภายในกลุ่ม	87.401	296	.295		
	รวม	90.606	299			
6. ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	9.770	3	3.257	11.461*	.000
	ภายในกลุ่ม	84.109	296	.284		
	รวม	93.879	299			
7. ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	5.832	3	1.944	6.558*	.000
	ภายในกลุ่ม	87.742	296	.296		
	รวม	93.574	299			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**3.729**	**3**	**1.243**	**5.489***	**.001**
	ภายในกลุ่ม	**67.024**	**296**	**.226**		
	รวม	**70.752**	**299**			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบด้วยสถิติค่าเอฟ (F-test) โดยวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า การดำเนินการใช้นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามสถานที่ตั้งโรงเรียน โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการดำเนินการใช้นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า

1. จากผลการศึกษาระดับการดำเนินการใช้นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ระดับมากที่สุดจำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านรูปแบบ ด้านบุคลากร ด้านโครงสร้างและด้านระบบและพบว่าอยู่

ในระดับมากจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านทักษะ ด้านยุทธศาสตร์และด้านค่านิยมร่วม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารโรงเรียนอยู่ท่ามกลางบริบทสังคมพหุวัฒนธรรมซึ่งเป็นการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสังคม เศรษฐกิจ การศึกษา และประวัติศาสตร์ของกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน อีกทั้งการจัดการศึกษาตามแนวทางพหุวัฒนธรรม ไม่ใช่จำกัดเฉพาะกลุ่มชน ภาษา ศาสนาเท่านั้น แต่รวมถึงความแตกต่างทางชนชั้นของสังคม ซึ่งมุ่งให้เห็นคุณค่าในความแตกต่างของกลุ่มต่างๆ ในสังคมของสถานศึกษา ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาจึงต้องมีความเข้าใจสังคมพหุวัฒนธรรมเป็นอย่างดี โดยมีการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับศักยภาพ ความสนใจ ความถนัดของผู้เรียนและบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม ส่งเสริมให้ผู้ปกครองชุมชน และสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ และการบูรณาการงานต่างๆ ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม จึงทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนมีระดับการดำเนินการใช้นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา มาอุด ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาพหุวัฒนธรรม กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเวียงพางคำอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันในการบริหารจัดการโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นนกร มังคละศิริ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนญา กัปวัฒนวรสุข (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการประยุกต์รูปแบบการบริหารจัดการตามแนวคิดของแมคคินซีย์ ในสถานศึกษาปฐมวัยเอกชน พบว่า ผู้บริหารควรบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเหมาะสมและเป็นไปได้กับบริบท โดยแบ่งเป็น 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษา ควรกำหนดกลยุทธ์ให้ชัดเจน 2) ด้านการกำหนดโครงสร้างงานของสถานศึกษา ควรบริหารงานแบบกระจายอำนาจ 3) ด้านการกำหนดแผนงานของสถานศึกษา ควรกำหนดแผนงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว 4) ด้านการกำหนดรูปแบบการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ควรบริหารงานอย่างใกล้ชิดกับบุคลากรในทุกฝ่าย 5) ด้านการกำหนดบุคลากร ควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ 6) ด้านการกำหนดทักษะความชำนาญ ควรมีพัฒนาทักษะนั้นๆ อยู่ตลอดเวลา และ 7) ด้านการกำหนดจิตสำนึกร่วม ควรกำหนดจิตสำนึกร่วมของสถานศึกษา บุคลากรทุกคนในโรงเรียนสามารถรับรู้และปฏิบัติได้

2. จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการดำเนินการใช้นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าการดำเนินการใช้นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่แตกต่างกัน ส่วนระดับการดำเนินงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันจะมีต้นทุนในการจัดการเรียนการสอนที่ต่างกัน การบริหารจัดการในโรงเรียนขนาดเล็กย่อมมีประสิทธิภาพในการเรียนการสอนลดลงเนื่องจากงบประมาณที่รัฐจัดสรรให้มีน้อย ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการศึกษา รวมถึงปัญหาโรงเรียนไม่มีผู้บริหารสถานศึกษา ปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางและปัญหาจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นนกร มังคละศิริ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร พบว่าภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา พบว่าในภาพรวมอตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิลป์ชัย สุวรรณมณี (2556) ที่กล่าวว่าการจัดการศึกษาของรัฐมีการจัดรูปแบบการบริหารที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด แต่อาจมีการดำเนินการในบางส่วนที่แตกต่างกันบ้างขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการดำเนินการใช้นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามสถานที่ตั้ง พบว่าการดำเนินการใช้นวัตกรรมการบริหารโรงเรียน

ในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารและครูอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์กับอำเภอบางสะพาน อำเภอทับสะแกกับอำเภอบางสะพาน และอำเภอทับสะแกกับอำเภอบางสะพานน้อย มีผลต่อระดับการดำเนินการนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมแตกต่างกัน ส่วนการดำเนินการใช้นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารและครูอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์กับอำเภอทับสะแก อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์กับอำเภอบางสะพานน้อย และอำเภอบางสะพานกับอำเภอบางสะพานน้อย ไม่แตกต่างกัน แสดงว่าสถานที่ตั้งโรงเรียนต่างกันการจัดการนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนสังคมพหุวัฒนธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ในภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยของความแตกต่างทางด้านสถานที่ตั้ง ซึ่งเป็นตัวกำหนดให้บุคคลมีความรู้สึก ความคิด ทัศนคติ ความเชื่อ และการกระทำในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป จึงส่งผลให้การดำเนินการใช้นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนสังคมพหุวัฒนธรรมในแต่ละสถานที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิลป์ชัย สุวรรณมณี (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามแนวทางพหุวัฒนธรรมในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ พบว่าแนวทางการจัดการศึกษาหรือการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกัน และอาจจะเกิดจากข้อจำกัดบางประการ ซึ่งเป็นการยืนยันความสำคัญของตัวแปรสถานที่ตั้งว่ามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านค่านิยมร่วม ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการดำเนินการต่ำสุดคือ มีการสร้างอัตลักษณ์ของโรงเรียนโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ดังนั้นผู้บริหารและครูผู้สอน ควรส่งแสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา สร้างอัตลักษณ์ของโรงเรียนโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อผู้บริหารและครูผู้สอนได้ยึดเป็นแนวปฏิบัติ

2. ด้านยุทธศาสตร์ ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการดำเนินการต่ำสุดคือ โรงเรียนเน้นการจัดการศึกษาทางเลือกตอบรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ดังนั้นผู้บริหารและครูผู้สอนจัดการศึกษาทางเลือก ซึ่งเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความต้องการที่แตกต่างและหลากหลาย เช่น การจัดการเรียนการสอนที่มีความหลากหลายทั้งเนื้อหา รูปแบบ วิธีการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนตอบสนองความต้องการของผู้เรียนมากที่สุด

3. ด้านระบบ ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการดำเนินการต่ำสุดคือ พัฒนาหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม ดังนั้นผู้บริหารและครูผู้สอน ควรร่วมกันศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรของสถานศึกษา วางแผนและจัดทำหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน โดยบูรณาการความหลากหลายทางวัฒนธรรมเข้าไปในหลักสูตร มีการติดตามและประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

4. ด้านโครงสร้าง ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการดำเนินการต่ำสุดคือ มีการกำหนดคณะกรรมการต่าง ๆ ที่สะท้อนความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม ดังนั้นผู้บริหารและครูผู้สอน ควรกำหนดคณะกรรมการต่างๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและมีส่วนร่วม มีการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน และร่วมกันปรับปรุง แก้ไขแผนงาน โครงการกิจกรรมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

5. ด้านรูปแบบ ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการดำเนินการต่ำสุดคือ มีกระจายอำนาจให้บุคลากรทางการศึกษาสามารถตัดสินใจตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ดังนั้นผู้บริหารและครูผู้สอน ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการคิด และสามารถตัดสินใจตามหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุด

6. ด้านทักษะ ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการดำเนินการต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารความขัดแย้งเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างวัฒนธรรม ดังนั้นผู้บริหารและครูผู้สอน ควรติดตามดูแล และให้คำปรึกษานักเรียนในแต่ละกลุ่มชนอย่างใกล้ชิด ให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน นิเทศ กำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยคำนึงถึงพหุวัฒนธรรม

7. ด้านทักษะ ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการดำเนินการต่ำสุดคือ มีการพัฒนาบุคลากรให้มีทัศนคติเชิงบวกยอมรับความหลากหลายของผู้เรียน ดังนั้นผู้บริหารและครูผู้สอน ควรพัฒนาทัศนคติเกี่ยวกับความแตกต่างทางวัฒนธรรม โดยมีการจัดการเรียนการสอนหรือจัดกิจกรรมต่างๆ ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรมของกลุ่มต่างๆ การใช้สื่อที่เหมาะสม เน้นความร่วมมือและมีการติดต่อสัมพันธ์โดยมีการเสริมแรงผู้เรียน การให้ผู้เรียนเกิดการรับรู้ในความแตกต่างทางชนชาติและวัฒนธรรม ทั้งในระดับห้องเรียน ชุมชน และสังคม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานของโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมการบริหารงานของโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

เอกสารอ้างอิง

กนกพร แสนสุขสม. (2561). *นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดความมีชื่อเสียงขององค์การที่มีผลต่อการระดมทรัพยากรทางการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จารุวรรณ นาตัน. (2556). *นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชุติมา ทัศโร. (2561). *การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสมานฉันท์ในสังคมพหุวัฒนธรรมในรายวิชาความเป็นครูวิชาชีพ สำหรับนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่*. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นนกร มังคละศิริ. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

นิพนธ์ นิกาจิ. (2560). *รูปแบบการบริหารโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่สอดคล้องกับบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ปรีชา ชื่นชนกพิบูล. (2554). *รูปแบบนวัตกรรมการบริหารเพื่อพัฒนางานของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.

มนญา กัปวัฒนวรสุข. (2550). *การศึกษาแนวทางการประยุกตรูปแบบการบริหารจัดการตามแนวคิดของแมคคินซีย (Mckinsey's) ในสถานศึกษาปฐมวัยเอกชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ยศวดี ดำทรัพย์. (2560). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม*. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

รสสุคนธ์ เนาวบุตร. (2557). *แนวทางการจัดการศึกษาเรียนร่วมพหุวัฒนธรรม : กรณีศึกษาชุมชนบ้านป่าละอู อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รุ่งนภา มาอุด. (2561). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาพหุวัฒนธรรม กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย*. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.

ศิลป์ชัย สุวรรณมณี. (2556). *รูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐที่สอดคล้องกับบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม กรณีศึกษาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ศิลป์ชัย สุวรรณมณี. (2558). *การบริหารสถานศึกษาตามแนวทางพหุวัฒนธรรมในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. (2562). *การพัฒนาฐานข้อมูลนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์*. สืบค้น 30 พฤศจิกายน 2563, จาก https://1th.me/9TwXF

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงานผ่านการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของพนักงานในกลุ่มธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม (SME) ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

The Influence of Perceived Organizational Support Affecting on Job Performance the Mediating Effect of Transformation Leadership of Employees in Small and Medium Enterprises (SME) in Ayutthaya Province.

พงศกร เอี่ยมสอาด[1] และณัฐวุฒิ สมบูรณ์ทวี[2]

Phongsakorn Amsa-ard[1] and Nattawut Sombuntawee[2]

[1] อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

[2] นักวิจัยอิสระ

[1,2] Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi

E-mail: pongsakorn.a@rmutsb.ac.th, tee.instru@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานผ่านการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของพนักงานในกลุ่มธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในกลุ่มธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 400 ราย เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ตัวแปรด้านการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปมีอิทธิพลเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงาน และพบว่าการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปเป็นตัวแปรกลางที่มีอิทธิพลระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและผลการปฏิบัติงาน และได้มีการอภิปราย สรุปผล รวมทั้งเสนอแนะการวิจัยในอนาคต

คำสำคัญ: การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ผลการปฏิบัติงาน ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

Abstract

This study aims to study the factors of Perceived Organizational Support (POS) affecting on Job Performance. The Mediating Effect of Transformation Leadership. The sample are employees in Small and Medium Enterprises (SME) in Ayutthaya province. The 400 firms are collected the data by questionnaires and analyzed by multiple regression method. The results show that Perceived Organizational Support had a positive influence on Job Performance. Transformation Leadership had a negative influence on Job Performance. In terms of the career Transformation Leadership that had a mediating effect on the relationship between both dimensions of the Perceived Organizational Support and Job Performance. Finally, the implications of the finding and suggestions for future research are presented.

Keywords: Perceived Organizational Support (POS), Transformation Leadership, Job Performance, Small and Medium Enterprises (SME)

บทนำ

จากสภาวะแวดล้อมทางธุรกิจในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและก้าวสู่ยุคเศรษฐกิจที่มุ่งเน้นการจัดการองค์ความรู้ในองค์การ (Knowledge Management) ส่งผลให้องค์การต่างเผชิญกับภาวการณ์แข่งขันมากขึ้น ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสำคัญด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เพื่อเสริมสร้างคนในองค์การให้มีคุณค่าโดยเฉพาะปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยที่นับว่ามีความสำคัญในการบริหารจัดการธุรกิจ (Trautmann, Maher & Motley, 2007) ซึ่งในปัจจุบันธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises: SME) นั้นนับได้ว่าเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน จากข้อมูลสถิติของแผนการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2560-2564) โดยสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมระบุว่า ในปี 2560 ประเทศไทยมีจำนวนวิสาหกิจรวมทั้งสิ้น 2,736,744 ราย โดยแบ่งเป็น SME ถึงร้อยละ 99.7 แต่ SME เหล่านี้สามารถสร้างผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ได้เพียงร้อยละ 39.6 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมทั้งประเทศ โดยจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีจำนวนสถานประกอบการ SME ที่จดทะเบียนจำนวนถึง 7,522 สถานประกอบการ (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2563) ดังนั้น ในปัจจุบันองค์การภาครัฐและเอกชนจึงร่วมมือกันส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของ SME เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ และเปิดโอกาสให้ SME ไทยมีศักยภาพในการดำเนินธุรกิจมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่การเติบโตอย่างรวดเร็วและมั่นคง

ปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการให้ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมรวมถึงการบริหารจัดการองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนให้มีความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนในภาคธุรกิจนั้นก็จะขึ้นกับการบริหารจัดการด้านพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การรวมถึงการใช้ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปในการนำพาองค์การให้บรรลุถึงผลที่สำเร็จขึ้นอยู่กับความสามารถในการประยุกต์ทักษะที่ได้รับมาจากประสบการณ์ การเรียนรู้ และการสังเกต โดยองค์การที่มีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) จะเป็นองค์การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น (Bass & Riggio, 2006) และผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน และมีความพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่องค์การคาดหวังไว้ (Trewatha & Newport, 1982) การที่องค์การมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้มีความสามารถ และมีทัศนคติเชิงบวกต่อผู้นำจะสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันรวมถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การและนำสู่การบริหารจัดการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม (SME) ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงานผ่านการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของพนักงานในกลุ่มธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม (SME) ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (Percieve Organization Support) และ ประสิทธิภาพการทำงาน (Job Performance) ดังต่อไปนี้

ผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational leadership)

ภาวะผู้นำแบบปฏิรูป คือ ผู้นำที่กระตุ้นผู้ตามให้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์การมากกว่าประโยชน์ของตนเอง โดยผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ตามทำการเปลี่ยนแปลงมุมมองหรือความตระหนักของผู้ตามที่มีต่อปัญหาเดิมๆ ให้เกิดเป็นมุมมองใหม่ทั้งนี้เพื่อกระตุ้นจูงใจผู้ตามให้ใช้ความพยายามเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Robbins & Judge, 2010) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ประกอบด้วยลักษณะเฉพาะ 4ประการ หรือที่เรียกว่า 4I's คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence of Charisma Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤตตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติตัวเพื่อเลียนแบบผู้นำ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติตัวให้เกิดแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการสร้างแรงจูงใจภายในและสร้างความท้าทายในเรื่องของการดำเนินงาน ผู้นำจะกระตุ้นทีมให้มีพลังและเกิดความสร้างสรรค์ในการทำงาน และเกิดความตั้งใจต่อการบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์องค์การร่วมกัน

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึงการที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในองค์การ เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่ในการทำงานและความคิดสร้างสรรค์ มีการเปลี่ยนหลักคิดในการมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยกลไกและวิธีการแบบใหม่

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะผู้นำ และให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นทั้งโค้ชและเป็นที่ปรึกษาของผู้ใต้บังคับบัญชา

โดยภาวะผู้นำแบบปฏิรูปทั้งด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญาของหัวหน้างานมีทิศทางไปในทางบวกจะส่งผลโดยตรงต่อผลของการปฏิบัติงานของพนักงาน (เปมิกา ทรัพย์ส่ง, 2556)

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (Percieve Organization Support)

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่นโยบายสำคัญด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ องค์การที่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากร ตลอดจนเกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์การของบุคลากรเพื่อการสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์การเต็มความสามารถได้ในระยะยาว ดังจะได้ให้คำอธิบายแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

การรับรู้การสนับสนุนขององค์การกับการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามมีรากฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม และมีปัจจัยสำคัญร่วมกันคือบรรทัดฐานแห่งการตอบแทนซึ่งกันและกัน (Norm of Reciprocity) (Rhoades & Eisenberger, 2002) นั่นคือเมื่อบุคคลรับรู้ว่าได้รับการดูแลเอาใจใส่จากบุคคลอื่นก็จะเกิดภาระผูกพัน (Obligation) ในการที่จะพยายามตอบแทนบุคคลเหล่านั้นด้วยสิ่งที่ดี ดังนั้นเมื่อผู้ตามหรือพนักงานในองค์การรับรู้ว่าองค์การสนับสนุนตนเอง หรือมีคุณภาพการแลกเปลี่ยนสูงกับผู้นำ (High-Quality Exchange) ก็จะรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณและพยายามตอบแทนด้วยพฤติกรรมและทัศนคติที่เป็นประโยชน์กับทั้งองค์การและผู้นำแนวคิดในเรื่องของการสนับสนุนจากองค์การ จึงหมายถึงการที่บุคลากรจะพิจารณาว่าองค์การพร้อมที่จะให้คุณค่าต่อการทุ่มเททำงานของบุคลากรและมีความห่วงใยในสวัสดิภาพของบุคลากรในองค์การมากน้อยเพียงใด เป็นความเชื่อหรือความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์การซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่ได้รับจากองค์การในด้านต่างๆ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การยังถูกมองว่าเป็นสิ่งรองรับว่าองค์การพร้อมที่จะช่วยเหลือให้บุคลากรได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และพร้อมที่จะช่วยแก้ปัญหา รวมถึงช่วยแก้ไขสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ในการทำงานของบุคลากรในองค์การ (Rhoades, Eisenberger & Armeli, 2001) จากการทบทวนวรรณกรรม พบงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีส่วนในการเพิ่มความพึงพอใจในงานของบุคคล และส่งผลให้บุคคลนั้นคงอยู่ต่อในองค์การในที่สุด

ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)

ผลการปฏิบัติงาน คือ พฤติกรรมของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงานและมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายขององค์การ (Campbell, 1990) โดยเป็นการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้ระบุไว้ในเอกสารบรรยายลักษณะงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมสาคัญต่อองค์การ ทั้งนี้เพราะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่มีผลโดยตรงต่อการผลิตสินค้า บริการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่มีส่วนโดยตรงใน การสนับสนุนกระบวนการทำงานหลักขององค์การ (Motowidlo, Borman & Schmit , 1997; Van Scotter, 2000; Toshi et.al., 2000) อีกทั้งยังเป็นการใช้ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงานทั้งโดยทางตรงโดยการเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงาน หรือโดยทางอ้อมโดยการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อนามาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อก ารบรรลุสู่เป้าหมายขององค์การ (Borman & Motowidlo, 1993)

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีนำไปสู่การตั้งสมมุติฐานได้ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1a การสนับสนุนจากองค์การด้านลักษณะงานส่งผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

สมมุติฐานที่ 1b การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงและก้าวหน้าส่งผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

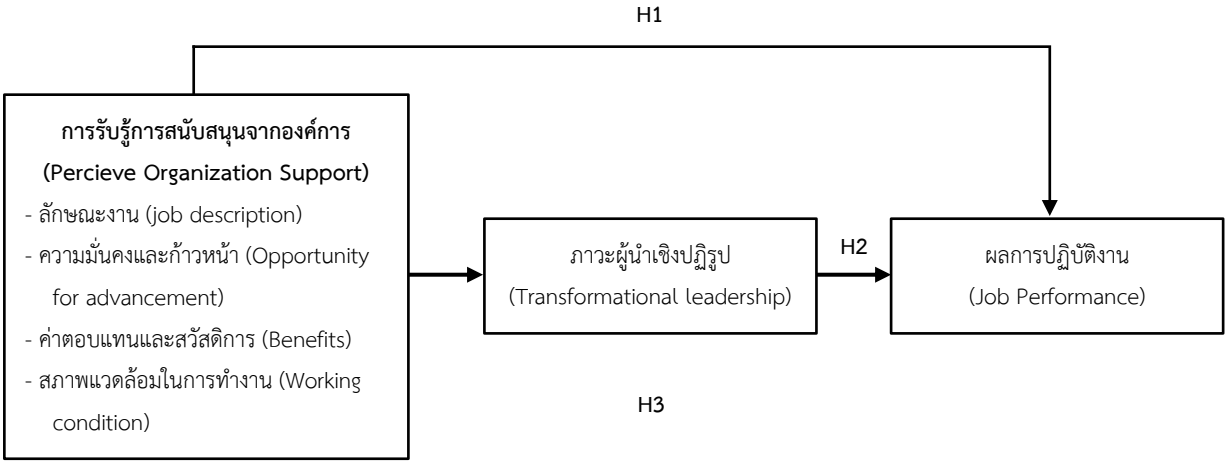
สมมุติฐานที่ 1c การสนับสนุนจากองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

สมมุติฐานที่ 1d การสนับสนุนจากองค์การด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

สมมุติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมุติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปเป็นตัวแปรกลางในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ คือ ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ที่จดทะเบียนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาซึ่งมีจำนวน 7,522 สถานประกอบการ (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม 2563) และผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีคำนวณตามสูตรของ Yamane ในการคำนวณโดยกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5 % (Yamane, 1973) จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ 400 ตัวอย่าง

ขอบเขตเนื้อหาและขอบเขตระยะเวลา

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดตัวแปรประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational leadership) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (Percieve Organization Support) และ ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) โดยการวิจัยนี้ใช้ระยะเวลาในการดำเนินประมาณ 12 เดือนตั้งแต่เดือนตุลาคม 2562 ถึงเดือนสิงหาคม 2563

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ในการรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามมีลักษณะชุดของคำถามที่สร้างขึ้นมาอย่างมีระบบ เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มบุคคล (สุวิมล ติรกานันท์, 2550) ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีคำถามทั้งสิ้น 2 ข้อ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของผู้ตอบแบบสอบถามมีคำถามทั้งสิ้น 21 ข้อ

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับลักษณะผู้นำแบบปฏิรูปของผู้ตอบแบบสอบถามมีคำถามทั้งสิ้น 5 ข้อ

ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีคำถามทั้งสิ้น 5 ข้อ

โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 – 4 เป็นแบบสอบถามแบบกำหนดระดับความคิดเห็นตามแบบของ Likert (Rating Scale) โดยแต่ละข้อจะแบ่งออกเป็น 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด

การวัดความน่าเชื่อถือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการวัดความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของข้อคำถามแต่ละด้าน ด้วยค่า Cronbach's Alpha ซึ่งได้) พบว่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามแต่ละข้อมีค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (Coefficient of Reliability)อยู่ระหว่างค่า 0.81 – 0.91 มีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าเครื่องมือมีค่าความเชื่อมั่นสูง (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 หน้า 99)

ตารางที่ 1 ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach Alpha)
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ(POS)	0.90
การรับรู้การรับรู้ภาวะผู้นำแบบปฏิรูป(PTL)	0.90
ผลการปฏิบัติงาน (JP)	0.81

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและตรวจสอบแบบสอบถามแต่ละรายการ จากนั้น ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยแบ่งการวิเคราะห์ไว้ ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation)การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปร โดยมีรายละเอียดของแต่ละตัวแปร ดังนี้

POS = Percieve Organization Support (การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ)

JD = ลักษณะงาน (job description)

OA = ความมั่นคงและก้าวหน้า (Opportunity for advancement)

BF = ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Benefits)

WC = สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working condition)

TL = Perception Transformational Leadership (การรับรู้ภาวะผู้นำแบบปฏิรูป)

JP = Job Performance (ผลการปฏิบัติงาน)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยได้แบ่งการนำเสนอเป็น 2 ส่วน โดย ส่วนแรกนำเสนอด้านความสัมพันธ์และส่วนที่ 2นำเสนอเกี่ยวกับการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 2 และ ตารางที่ 3

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

ตัวแปร	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (POS)				TL	JP
	JD	OA	BF	WC		
ค่าเฉลี่ย	3.46	3.51	3.4	3.87	4.07	3.35
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	0.653	0.616	0.688	0.499	0.743	0.663
ลักษณะงาน (JD)		.714***	.838***	0.026		.808***
ความมั่นคงและก้าวหน้า (OA)			.812***	0.128		.800***
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (BF)				0.043		.940***
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WC)						0.045
การรับรู้ภาวะผู้นะแบบปฏิรูป (TL)						0.452
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ กับ การรับรู้ภาวะผู้นำแบบปฏิรูป (POS+TL)						.502***

*p<0.05, ** P<0.01, *** P<0.001

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา พบว่าตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 3 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุ

ตัวแปรอิสระ	สมมติฐาน/ตัวแปรตาม					
	1a	1b	1c	1d	2	3
	JP	JP	JP	JP	TL	JP
ลักษณะงาน (JD)	.055*** (0.083)					
ความมั่นคงและก้าวหน้า (OA)		.100*** (0.083)				
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (BF)			.812*** (0.095)			
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WC)				-		
การรับรู้ภาวะผู้นะแบบปฏิรูป (TL)						-
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ กับ การรับรู้ภาวะผู้นำแบบปฏิรูป (POS+TL)						.502*** (0.174)
Adjusted R2	0.647	0.745	0.883	-	-	0.239

*p<0.05, ** P<0.01, *** P<0.001

ตารางที่ 3 เป็นผลการวิเคราะห์ความถดถอยเพื่อทดสอบสมมติฐาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1a การรับรู้การการสนับสนุนจากองค์การด้านลักษณะงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานขององค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (β = .055, p<0.001) โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 65 จากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1a

สมมติฐานที่ 1b การรับรู้การการสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงและความก้าวหน้ามีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานขององค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (β = .100, p<0.001) โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 74 จากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1b

สมมติฐานที่ 1c การรับรู้การการสนับสนุนจากองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานขององค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (β = .812, p<0.001) โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 88 จากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1c

สมมติฐานที่ 1d การรับรู้การการสนับสนุนจากองค์การด้านสภาพแวดล้อมไม่มีอิทธิพลกับผลการปฏิบัติงานขององค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จากผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1d

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ภาวะผู้นำแบบปฏิรูปไม่มีอิทธิพลกับผลการปฏิบัติงานขององค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จากผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ภาวะผู้นำแบบปฏิรูปเป็นตัวแปรกลางในอิทธิพลระหว่างการรับรู้การการสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานขององค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (β = .502, p<0.001) โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 24 จากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3

อภิปรายผล

งานวิจัยนี้ได้เลือกศึกษาปัจจัยสาเหตุคือการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีอิทธิผลต่อการปฏิบัติงานผ่านการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของพนักงานในกลุ่มธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลจากการวิจัยสามารถแยกเป็นประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้

การรับรู้การการสนับสนุนจากองค์การด้านลักษณะงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานขององค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม แสดงว่าหากพนักงานได้รับชัดเจนในลักษณะงาน มีแนวโน้มที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ชุติมา อิสระพิทักษ์กุล (2548) พบว่าปัจจัยที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเพิ่มผลผลิตได้ด้วยการตอบสนองความต้องการของพนักงาน แต่ถึงแม้ว่าองค์การจะตอบสนองพนักงานในระดับต่ำ แต่พนักงานก็ยังจะคงทำการอยู่กับองค์การต่อไปได้ ปัจจัยดังกล่าว ได้แก่ ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานหรือเนื้องาน ความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบ โอกาสในการเติบโต

การรับรู้การการสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงและความก้าวหน้ามีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานขององค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม แสดงว่าหากพนักงานได้รับชัดเจนในลักษณะงาน มีแนวโน้มที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Rhodes, Eisenberger & Armeil (2002) พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ดีของพนักงานจะช่วยเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงานตลอดจนผลการปฏิบัติงาน

การรับรู้การการสนับสนุนจากองค์การด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานขององค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม แสดงว่าหากพนักงานได้รับชัดเจนในลักษณะงาน มีแนวโน้มที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Wayne et al. (1997) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การว่าเป็นความเชื่อของพนักงานว่าองค์การให้ผลตอบแทนหรือรางวัลที่เหมาะสมแก่พนักงานทำให้พนักงานเกิดพฤติกรรมตอบแทนคืนแก่องค์การด้วยการทุ่มเททำงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่ จากผลของการวิจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในภาพรวมมีความเชื่อมโยงกับแนวคิดทฤษฎีด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่นโยบายสำคัญด้านการบริหารจัดการองค์การด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ซึ่งปัจจัยต่างๆ จะสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรเพื่อการสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์การเต็มความสามารถได้ในระยะยาว

การรับรู้ภาวะผู้นำแบบปฏิรูปเป็นตัวแปรกลางในอิทธิพลระหว่างการรับรู้การการสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ บุญฑวรรณ วิงวอน (2552) การรับรู้ในการสนับสนุนจากองค์กร คือการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะส่งต่ออิทธิพลไปยังความผูกพันองค์กรและพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีได้ดี ดังนั้นองค์กรต้องกำหนดกลยุทธ์เพื่อตรึงให้พนักงานเต็มใจอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน และงานวิจัยของ Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch & Rhoades (2001) จากผลของการวิจัยด้านภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปในภาพรวมมีความเชื่อมโยงกับแนวคิดด้านภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปโดยจะเห็นได้ว่าผู้นำที่สามารถชี้นำ และกระตุ้นผู้ตามให้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์การรวมถึงการเปลี่ยนแปลงมุมมองในการทำงาน ให้เกิดเป็นมุมมองใหม่ทั้งนี้เพื่อกระตุ้นจูงใจผู้ตามให้ใช้ความพยายามเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ กล่าวคือการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การจะมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความผูกพันกับองค์การและนำสู่ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานองค์การธุรกิจ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามในการศึกษา ดังนั้นจึงควรนำผลการวิจัยนี้ไปศึกษาต่อยอดด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการรวบรวมข้อมูลเชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อรับทราบข้อคิดเห็นต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อผลการปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในอนาคต

ควรศึกษาถึงอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุอื่นๆที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) เพื่อทดสอบอิทธิพลอันจะนำไปสู่การหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการภายในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยสาส์น.

บุญฑวรรณ วิงวอน. (2552). *ตัวแบบเส้นทาง PLS ของบุพปัจจัยและผลลัพธ์ของการรับรู้ในการสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดลำปาง*. คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

เปมิกา ทรัพย์ส่ง. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานตามการรับรู้ของพนักงานกับผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท ผาทองทุ่งสง จำกัด และ บริษัท ผาทอง 24 จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช.

สุวิมล ติรกานันท์. (2550). *การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2563) *แผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2564*. สืบค้น 24 ธันวาคม 2563, จาก http://www.sme.go.th/th

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of ontextualperformance. In N. Schmitt, & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98). San Francisco: Jossey-Bass.

Campbell, J. P., McHenry, J. J., & Wise, L. L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), 313-333.

Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10, 71-83

Rhoades, L., Eisenberger, R. & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825-836.

Rhodes, E. & Armel. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. Journal of Applied Psychology, 87(4), 698-714.

Robbins, S. P., & Judge, T. (2010). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación.

Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001) Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42-51.

Trautmann, K., Maher, J. K., & Motley, D. G. (2007). Learning strategies as predictors of transformational leadership: The case of nonprofit managers. *Leadership & Organization Development Journal*. (1)30, 269-287.

Van Scotter, J., Motowidlo, S. J., & Cross, T. C. (2000). Effects of task performance and contextual performance on systemic rewards. *Journal of applied psychology*, 85(4), 526.

Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. 1997. Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40, 82-111.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3th ed.). NY: Harper and Row Publication.

กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

School Management Strategies on the Sufficiency Economy Philosophy of the Secondary Schools in Chumphon Province under Secondary Educational Service Area Office 11

จุรีพร บุญพรัด[1] และสมใจ สืบเสาะ[2]

Jureeporn bunprad[1] and Somjai Suebsor[2]

[1] นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

[2] อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

[1] Student of the Master of Education program, College of Innovation Management,
Rajamangala University of Technology Rattanakosin

[2] Lecturer of the Master of Education Program, College of Innovation Management,
Rajamangala University of Technology Rattanakosin

E-mail: jureeporn2121@gmail.com, somjai.sub@rmutr.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) ศึกษาสภาพของกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 (2) เปรียบเทียบกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ตามขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 293 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติค่าเอฟ (F-test) โดยวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิจัยพบว่า 1) กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: กลยุทธ์ การบริหารสถานศึกษา หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the conditions of school management strategies on the Philosophy of Sufficiency Economy of the secondary schools in Chumphon Province under the Secondary Educational Service Area Office 11 and (2) to compare the strategy of school management on the Sufficiency Economy Philosophy of the secondary schools in Chumphon Province under the Secondary Educational Service Area Office 11. Moreover, the second objective was to compare the school size. The sample consisted of 293 people. The data were collected using questionnaires and analyzed using percentage, mean, standard deviation, and F-Test (One Way ANOVA).

Results indicated that 1) the overall school management strategies on the Philosophy of Sufficiency Economy of the secondary schools in Chumphon Province under the Secondary Educational Service Area Office 11, was at a high level. 2) The comparisons of school management strategies according to the Sufficiency Economy Philosophy of the secondary schools classified by school size in Chumphon Province under the Secondary Educational Service Area Office 11 were a statistically significant difference at 0.05 level.

Keywords: strategy, school management, Sufficiency Economy Philosophy

บทนำ

หลักการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตามมาตรา 6 กำหนดว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำเนินชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาว่าการจัดกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมค่านิยม ที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา จากความมุ่งหมายและหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) ในหมวด 1 มาตราที่ 6 ว่าด้วยการ จัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมมีจริยธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้น คณะกรรมการบริหารโครงการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการร่วมกับอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงได้จัดทำตัวอย่างหน่วยการเรียนรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการสู่การเรียนการสอนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ของทุกระดับช่วงชั้นได้อย่างถูกต้องชัดเจนและเป็นรูปธรรม (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551)

ในการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน ทั้งในระดับชุมชน ระดับภาค และระดับประเทศในทุกขั้นตอนอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อมุ่งสู่ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง”แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 จึงเป็นการนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมของคนสังคมและระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพมีโอกาสเข้าถึงทรัพยากร และได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ขณะเดียวกัน ยังจำเป็นต้องบริหารจัดการแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้หลักการพัฒนาพื้นที่ภารกิจ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมไทย ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2556)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อประสานให้เกิดการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในภาคส่วนต่างๆ ของสังคมโดยกำหนดแผนการดำเนินงานขับเคลื่อนครอบคลุมใน 4 ด้าน ได้แก่ แผนการเชื่อมโยงเครือข่ายการเรียนรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง แผนการพัฒนาวิชาการและส่งเสริมการศึกษาวิจัย แผนการสร้างหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้โดยการสร้างรูปแบบและกระบวนการเรียนรู้ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และรณรงค์เพื่อสร้างกระแสสังคม สถานศึกษาจึงควรจัดการศึกษาโดยบูรณาการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการ

จัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันให้นักเรียนในการดำรงชีวิตอยู่ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคม (สร้อยทิพย์ ทองใหญ่, 2551)

ดังนั้นการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาในปี 2547-2550 ทำให้เห็นข้อเท็จจริงที่ค้นพบ คือ ความไม่เข้าใจอย่างถ่องแท้ของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในช่วงปี 2547 จนถึงปี 2550 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2549) พบว่า ความสนใจในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้จัดการศึกษามีมากขึ้นแต่ขาดองค์ความรู้และเครื่องมือ ซึ่งทำให้ต้องหันมามองย้อนกลับไปพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารองค์กรเสียใหม่ว่าการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา จะสำเร็จตามเป้าประสงค์หรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ดีและมีประสิทธิภาพเป็นอันดับแรก กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดนโยบายด้านการศึกษาให้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับใช้คุณธรรมเป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษา สถาบันครอบครัว ชุมชน สถาบันทางศาสนา ให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ทักษะและเจตคติสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างสมดุลและยั่งยืนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สถานศึกษานำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาประยุกต์ใช้ในด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา จัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อให้เกิดผลในการปฏิบัติในทุกระดับได้โดยมีวิสัยทัศน์มุ่งพัฒนาสถานศึกษา ในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไปจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลส่งผลต่อการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้เรียน ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการการขับเคลื่อนเป็น 5 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 เป็นการพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยุทธศาสตร์ที่ 2 เป็นการพัฒนาบุคลากร ยุทธศาสตร์ที่ 3 เป็นการขยายผลและพัฒนาเครือข่าย ยุทธศาสตร์ที่ 4 เป็นการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และยุทธศาสตร์ที่ 5 เป็นการพัฒนากระบวนการติดตามและประเมินผลโดยมีตัวชี้วัดความสำเร็จใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและด้านการพัฒนาบุคลากร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่องกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 เพื่อให้ทราบถึงกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 และเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพร้อมทั้งนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนให้มีคุณภาพตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ถือเป็นกุญแจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาสู่ความสำเร็จตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้เกิดประโยชน์ตรงกับเป้าหมายของคุณภาพผู้เรียน

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพของกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

2. เพื่อเปรียบเทียบกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ตามขนาดโรงเรียน

สมมติฐานการศึกษา

บุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นต่อกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 มีรายละเอียด ดังหัวข้อต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 22 โรงเรียน ประชากรทั้งหมด 1,091 (ข้อมูลบุคลากร สพม.11 ณ วันที่ 29 พ.ย. 2563)

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ คือ บุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 22 โรงเรียน โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 293 คน กำหนดตามตาราง ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973 อ้างใน ภัทรานิษฐ์ เหมาะทอง, 2560) การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ (Stratified Sampling) แยกตามขนาดของโรงเรียนจากนั้นใช้การสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
โรงเรียนขนาดเล็ก	220	59
โรงเรียนขนาดกลาง	226	60
โรงเรียนขนาดใหญ่	151	40
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	499	134
รวม	**1,091**	**293**

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

วิธีการสร้างและการทดสอบเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ การจัดการเรียนสอน จากตำราตามองค์ประกอบต่างๆ

2. ศึกษาลักษณะของการสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่าจากเอกสาร ตำราที่เกี่ยวข้อง

3. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างแบบสอบถามถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษา

4. สร้างแบบสอบถามครอบคลุมตามกรอบความคิดเนื้อหาตามหลักการที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามคือ เพศ วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียนซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ที่ได้กำหนดขอบข่ายภารกิจการบริหารและการจัดการสถานศึกษา ไว้ 4 ด้าน คือ 1. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา 2. ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 3. ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 4. ด้านการพัฒนาบุคลากร

5. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ผู้ควบคุมงานวิจัย เพื่อตรวจสอบแนะนำปรับปรุงแก้ไข

6. แบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของภาษาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงและให้ข้อเสนอแนะ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of item Objective Congruence) ตามวิธีของปราณี หลำเบ็ญสะ (2559) เกณฑ์การวิเคราะห์ค่า IOC ของแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ระดับ อภิวรรณ วีระสมิทธิ์ (2550)

7. นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective Congruence = IOC) โดยพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีความเที่ยวตรง เชิงเนื้อหาคือมีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะเพื่อให้ได้ข้อคำถามที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

8. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับครูผู้สอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด

9. ผลการตอบแบบสอบถามที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) พิสณุ ฟองศรี (2551) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.923

10. นำข้อคำถามที่ผ่านการคัดเลือก จำนวน 40 ข้อ ไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11

2. นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือส่งให้กับบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและแจ้งความประสงค์ขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง กำหนดวัน เวลา จัดส่งแบบสอบถามกลับคืน โดยแบบสอบถามได้รับคืนจำนวน 293 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับครบตามเกณฑ์ที่กำหนด

4. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS for windows ด้วยวิธีการทางสถิติดังนี้

1. ประเมินผลกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ที่ใช้ในการศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\overline{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. เปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่างด้วยสถิติค่าเอฟ (F-test) โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ศึกษาผลการวิเคราะห์สภาพกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

ตาราง 2 แสดงผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	94	32.10
หญิง	199	67.90
รวม	293	100.00
2. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	1.70
ปริญญาตรี	189	64.50
ปริญญาโท	99	33.80
ปริญญาเอก	-	-
รวม	293	100.00
3. ขนาดโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	59	20.14
ขนาดกลาง	60	20.48
ขนาดใหญ่	40	13.65
ขนาดใหญ่พิเศษ	134	45.73
รวม	293	100.00

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคคลากรสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำนวนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 67.90 และเพศชาย จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10 ด้านวุฒิการศึกษา พบว่า ปริญญาตรี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 64.50 ปริญญาโท จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80 ปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.70 ด้านขนาดโรงเรียน พบว่าเป็นบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 45.73 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 20.48 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 20.14 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.65

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินการกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยภาพรวม

กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11	ระดับความคิดเห็น		ระดับการดำเนินการ
	$\bar{x}$	S.D.	
1. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.08	.42	เป็นจริงมาก
2. ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	4.05	.49	เป็นจริงมาก
3. ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	4.02	.47	เป็นจริงมาก
4. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.01	.47	เป็นจริงมาก
ภาพรวม	**4.04**	**.41**	**เป็นจริงมาก**

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยภาพรวม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 อยู่ในระดับคะแนนการดำเนินการระดับเป็นจริงมาก ($\bar{x}$ = 4.04, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการดำเนินการมากที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.08, S.D. = 0.42) รองลงมา ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ($\bar{x}$ = 4.05, S.D. = 0.49) ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ($\bar{x}$ = 4.02, S.D. = 0.47) และด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x}$ = 4.01, S.D. = 0.47) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ศึกษาผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย เกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ขนาดใหญ่พิเศษ	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
1. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา	3.84	0.25	3.99	0.51	4.03	0.43	4.23	0.37
2. ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	3.64	0.42	4.03	0.50	4.09	0.41	4.23	0.43
3. ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	3.74	0.52	4.04	0.47	3.97	0.43	4.15	0.41
4. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.58	0.49	4.06	0.41	4.02	0.42	4.17	0.40
ภาพรวม	**3.70**	**0.36**	**4.03**	**0.42**	**4.02**	**0.38**	**4.20**	**0.34**

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมพบว่ามีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการดำเนินการอยู่ในระดับเป็นจริงมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.20, S.D. = 0.34) รองลงมาบุคคลากรในโรงเรียนขนาดกลาง ($\bar{x}$ = 4.03, S.D. = 0.42) บุคลากรสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่ ($\bar{x}$ = 4.02, S.D. = 0.38) และค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการดำเนินการอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ บุคคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก ($\bar{x}$ = 3.70, S.D. = 0.36) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11	แหล่งความแปรปรวน	ผลรวมกำลังสอง (SS)	องศาแห่งอิสระ (df)	ผลรวมกำลังสองเฉลี่ย (MS)	F	Sig
1. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	7.246	3	2.415	15.218*	0.000
	ภายในกลุ่ม	45.867	289	0.159		
	รวม	53.113	292			
2. ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	14.345	3	4.782	23.967*	0.000
	ภายในกลุ่ม	57.660	289	0.200		
	รวม	72.005	292			
3. ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	7.229	3	2.410	11.767*	0.000
	ภายในกลุ่ม	59.180	289	0.205		
	รวม	66.408	292			
4. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	14.297	3	4.766	26.013*	0.000
	ภายในกลุ่ม	52.946	289	0.183		
	รวม	67.243	292			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	10.125	3	3.375	25.597*	0.000
	ภายในกลุ่ม	39.656	289	0.137		
	รวม	49.781	292			

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 5 ผลการทดสอบ พบว่า ขนาดของโรงเรียนต่างกันกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ซึ่งอยู่ภายใต้ขอบข่ายภารกิจการบริหารและการจัดการสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา 2) ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการจัดกิจกรมพัฒนาผู้เรียน และ4) ด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1. “บุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแตกต่างกัน” แสดงว่าบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการดำเนินการเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญจากการค้นพบในการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา กรอบความคิดและสมมติฐานของการศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ประกอบด้วย 4 ด้าน โดยในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับเป็นจริงมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการกำหนดนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งสนับสนุนและผลักดันให้มีการส่งเสริมแนวคิดทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง โดยได้นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มีคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้เกิดความสมดุลในธรรมชาติและยั่งยืน มุ่งสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันโดยสอดคล้องกับ (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550) ที่นโยบายเน้นให้หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินการตอบสนองนโยบายดังกล่าว ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของ รัตนา หลวงกลาง (2558) ได้วิจัยเรื่องแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ที่พบว่าภาพรวมระดับการปฏิบัติในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่งผลให้กระทรวงศึกษาธิการซึ่งมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ได้นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมากำหนดเป็นนโยบายต่างๆ และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำไปดำเนินการทำให้สถานศึกษาทุกระดับ นำเอาแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทักษ์ อ่ำพิน (2553) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรังเขต 2 ที่พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรังเขต 2 อยู่ในระดับมาก ซึ่งจากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยรวมและรายด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดเล็ก จะมีความแตกต่างกันจึงทำให้ความพร้อมในแต่ละด้านแตกต่างกันไปด้วยเพราะนโยบายแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้โรงเรียนทุกสังกัดได้ดำเนินการนำแนวคิด เศรษฐกิจพอเพียงเข้าสู่กระบวนการเรียนการสอน เพื่อนำความรู้ด้านเศรษฐกิจพอเพียงเผยแพร่สู่นักเรียนและชุมชน ซึ่งนโยบายดังกล่าวเชื่อมโยงกับผลงานของครูและผู้บริหารส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาทุกแห่งและทุกระดับตื่นตัวที่จะนำ แนวคิดดังกล่าวไปดำเนินการในสถานศึกษาที่ตนรับผิดชอบ เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา แต่ขึ้นอยู่กับความพร้อมในด้านการบริหารจัดการ ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและด้านพัฒนาบุคลากรของแต่ละโรงเรียนว่ามีความพร้อมและความเข้าใจมากน้อยเพียงใด ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของ พิชญาดา สิงหเลิศ (2560) กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนในสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่พบว่าการบริหารสถานศึกษาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนในสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดโรงเรียน นั้นโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบางโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่กับใหญ่พิเศษจะมีความพร้อมในหลายด้านจึงทำให้มีความแตกต่างกันในการปฏิบัติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองดี พิมพ์สาลี (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอนายูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ที่พบว่าการบริหารสถานศึกษาตาม

หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอนายูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงส่งผลให้กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำแนกตามขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ศึกษาขอเสนอแนะต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในด้านต่างๆ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา สถานศึกษาควรมีการทบทวน ปรับปรุงพัฒนาโครงสร้างและมีการเรียนรู้กระบวนการบริหารจัดการให้สอดคล้องหรือรองรับการจัดการศึกษาตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอพียง

2. กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนจึงควรมีการเพิ่มการจัดทำรายวิชาเพิ่มเติมและกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะให้กับนักเรียน โดยมุ่งกิจกรรมที่ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้อการโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดรายวิชา

3. กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ควรให้ความสำคัญในเรื่องการติดตามผลและการช่วยเหลือนักเรียนให้สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองและจะได้นำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในการช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงต่อไป

4. กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรศึกษาอบรมเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจในการบริหารโรงเรียนภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างถูกต้อง

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการใช้กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของแต่ละโรงเรียน

2. ควรมีการศึกษาเพื่อประเมินกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในด้านอื่น ๆ เพื่อให้มีความสอดคล้อง ความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและเป็นประโยชน์กับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

_____. (2546). *คู่มือการบริการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. (2549). *คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. (2550). *แนวทางการนิเทศเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2551). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

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

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. (2549). *แนวคิดและ ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 (2555-2559)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ทองดี พิมพ์สาลี. (2558). *การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอนายูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4*. การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา

ปราณี หลำเบ็ญสะ. (2559). *การหาคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผล. โครงการบริการวิชาการ ท่าสาบโมเดล*. คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

พิชญาดา สิงหเลิศ. (2560). *การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนในสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิทักษ์ อ่ำพิน. (2553). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิสณุ ฟองศรี. (2551). *วิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เทียมฝ่าการพิมพ์.

ภัทรานิษฐ์ เหมาะทอง, วนิดา ทองโคตร และสุพรรณี อึ้งปัญสัตวงศ์. [ม.ป.ท.]. การกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane (Determining the sample size by the Yamane's formula.). สืบค้น 18 พฤศจิกายน 2563, จาก http://sc2.kku.ac.th/stat/statweb/images/Eventpic/60/Seminar /01_9_Yamane.pdf

รัตนา หลวงกลาง. (2558). แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 9(ฉบับพิเศษ), 2589-600.

สร้อยทิพย์ ทองใหญ่. (2551). *การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้วยการพัฒนาสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นแบบบูรณาการ จังหวัดอุดรธานี*. การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาหลักสูตรและการสอน, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อภิวรรณ วีระสมิทธิ์. (2544). *หนังสือกับการปฏิรูปการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ธารอักษร.

การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลบางคล้า อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา

Promoting on People's Participation to Administration of the Bangkhla Sub-District Municipality, Bangkhla District, Chachoengsao Province

อัตติยาพร ไชยฤทธิ์

Atiyaphorn Chaiyarit

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

Assistant Professor of Public Administration Program, Faculty of Humanities and Social Sciences,

Rajabhat Rajanagarindra University

E-mail: atiya2654@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลบางคล้า อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลบางคล้า อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณกับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 384 คน และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 14 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม แนวคำถามในการสัมภาษณ์ และแนวคำถามในการรสนทนากลุ่ม

ผลการวิจัย พบว่า ภาพรวมระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานเทศบาลบาลคล้าภาพรวมอยู่ในระดับน้อย หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการมีส่วนร่วมในการศึกษาชุมชนอยู่ในระดับน้อย ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนอยู่ในระดับน้อย ด้านการมีส่วนร่วมในดำเนินการพัฒนาอยู่ในระดับน้อย และด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ ประชาชนมีปัญหาและอุปสรรคในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศตำบลบางคล้า อยู่ด้วยกัน 4 ประการ 1) ขาดความรู้ความเข้าใจในการเข้าไปมีส่วนร่วม 2) ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม 3) ขาดการเปิดโอกาสในการเข้าไปมีส่วนร่วม และ 4) อิทธิพลของการเมืองในระดับท้องถิ่น และแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของเทศบาลตำบลบางคล้า มีอยู่ด้วยกัน 5 ประการ 1) สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม 2) สร้างความเข้มแข็งให้แก่ประชาชนและมาตรการรองรับ 3) จัดกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วม 4) การประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง และ 5) ผู้บริหารเทศบาลให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม

คำสำคัญ: การส่งเสริม การมีส่วนร่วมของประชาชน และการบริหาร

Abstract

The objectives of the present research entitled Promoting on People’s Participation to Administration of the Bangkhla Sub-district Municipality, Bangkhla District, Chachoengsao Province, were aimed to study people’s participation, problems and obstacles, suggestions and guidelines in promoting on people’s participation to the administration of the Bangkhla Sub-district Municipality, Bangkhla District, Chachoengsao Province. The research was conducted through the mixed method, i.e. qualitative and quantitative researches.

Quantitative data were collected from 384 samples; qualitative data were from fourteen key informants. Research instruments were questionnaire interview questions and focus group discussion questions.

The research revealed that the overall of the level on people's participation to administration of the Bangkhla Sub-district Municipality was at a low level. When partially considering people's participation as a beneficiary, it was at a moderate level. For community education, it was at a low level. For planning, it was at a low level. For development implementation, it was at a low level. Also, for following up and assessment of development was at a low level. Moreover, there were four obstacles that had lessened people's participation to administration of the Bangkhla Sub-district Municipality. They were 1) the lack of understanding of participation, 2) the neglect of importance on participation, 3) the lack of participation opportunity, and 4) influences of local politics. Interestingly, there were five guidelines of promotion on people's participation to administration of the Bangkhla Sub-district Municipality: Providing local people with understanding on participation, 2) strengthening people's participation and setting up its measures, 3) organizing activities for participation promotion, 4) widely providing public information, and 5) encouraging the executive team of the Bangkhla Sub-district Municipality to place an importance on participation.

Keywords: Promoting, People's Participation and Administration

บทนำ

การมีส่วนร่วมของประชาชนในทางการเมืองการปกครองจะสามารถสร้างคุณประโยชน์ที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศในหลายๆ ด้านโดยรวม ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาในทางการเมืองการปกครองให้มีความเข้มแข็ง และมีเสถียรภาพ โดยเฉพาะการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งจะต้องอาศัยกลไกการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสร้างความเชื่อมั่นในการกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนา นอกจากนี้การมีส่วนร่วมของประชาชนยังสามารถสร้างความชอบธรรมให้แก่ภาครัฐในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน และสามารถตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประ ชาชนทั้งในระดับชาติจนถึงระดับท้องถิ่น

สำหรับประเทศไทยแนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชนเริ่มเข้ามามีบทบาทและมีความสำคัญต่อการบริหารราชการในประเทศนับตั้งแต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 จนถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ที่มีบทบัญญัติว่าด้วยการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองการปกครอง ทั้งนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยถือเป็นกฎหมายสูงสุดในการบริหารประเทศ ดังนั้นเพื่อให้แนวทางการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมมีแนวทางที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น จึงได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2545 ซึ่งพระราชบัญญัติดังกล่าวกำหนดให้มีสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) มีหน้าที่หลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการและจัดให้มีกฎหมายรองรับเพิ่มเติม กล่าวคือ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานของระบบราชการที่มุ่งเน้นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารราชการทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น (ดูเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยการปกครองที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด นอกจากนี้หน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชนก็เป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับประชาชนในท้องถิ่นโดยตรง การเกิดขึ้นและเติบโตอย่างรวดเร็วขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั่วประเทศซึ่งมีมากถึงเกือบ 7,853 แห่งทั่วประเทศ (Information on Local Administrative Organization, 2015, online) แต่ภายใต้การเติบโตดังกล่าวองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองก็ประสบปัญหาหลายด้าน ปัญหาหนึ่งที่สำคัญ คือ ปัญหาการขาดความโปร่งใส และ

การทุจริตคอร์รัปชั่น ภายใต้สภาพการณ์เช่นนี้ การเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการและตรวจสอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างมาก เพราะความเสียหายต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากปัญหาดังกล่าวย่อมที่จะส่งผลกระทบไม่เฉพาะแต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นๆ หากยังมีผลกระทบในวงกว้างโดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อประชาชนในพื้นที่และชุมชน (อรทัย ก๊กผล, 2547)

จากปัญหาข้างต้นสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติจึงได้กำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 ที่กำหนดยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคมโดยการสานสร้างความสัมพันธ์ของคนในสังคมให้มีคุณค่าร่วมและตระหนักถึงผลประโยชน์ของสังคม และเสริมสร้างการบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มีระบบตรวจสอบ และการรับผิดชอบที่รัดกุม รวมทั้งเสริมสร้างระบบราชการให้เข้มแข็งมีประสิทธิภาพ มีระบบถ่วงดุลอำนาจการตรวจสอบที่เข้มงวดและรอบด้าน นอกจากนี้คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการยังกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการราชการไทย พ.ศ. 2556-2561 ที่กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาอย่างยั่งยืน ที่ส่งเสริมให้มีระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินงานภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ดังกล่าว

เทศบาลจึงถือเป็นองค์กรภาครัฐในระดับท้องถิ่นที่ต้องบริหารงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม โดยการสานสร้างความสัมพันธ์ของคนในสังคมให้มีคุณค่าร่วม และตระหนักถึงผลประโยชน์ของสังคม และเสริมสร้างการบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มีระบบตรวจสอบ และการรับผิดชอบที่รัดกุม รวมทั้งเสริมสร้างระบบราชการให้เข้มแข็งมีประสิทธิภาพ มีระบบถ่วงดุลอำนาจการตรวจสอบที่เข้มงวดและรอบด้าน และยุทธศาสตร์การพัฒนาอย่างยั่งยืน ที่ส่งเสริมให้มีระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของเทศบาลจึงถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะถือเป็นกลไกการพัฒนาที่จะนำพาระบบบริหารราชการของประเทศไทยไปสู่ความยั่งยืน เทศบาลตำบลบางคล้าได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลเมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2480 ตามประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 54 ตอนที่ 76 ลงวันที่ 14 มีนาคม 2480 ตั้งอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทราห่างจากอำเภอเมืองจังหวัดฉะเชิงเทราประมาณ 37 กิโลเมตร มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 9,341 คน แบ่งเป็น เพศชาย 4,359 คน และเพศหญิง 4,982 คน ครอบคุลมพื้นที่ 10 ชุมชน ประกอบด้วย ชุมชนสวนดู่ ชุมชนบ้านครัว ชุมชนหลังวัดโพธิ์ ชุมชนหลังวัดแจ้ง ชุมชนศาลเจ้าพ่อหลักเมือง ชุมชนพระเจ้าตากสิน ชุมชนโจ๊วฉู่ ชุมชนบ้านปลายคลอง ชุมชนดงตาล และชุมชนพระเจ้าตากสินรำลึก นอกจากนี้เทศบาลบางคล้ายังมีที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่บริการของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ที่มีภารกิจสำคัญในการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ส่งเสริม และให้ความร่วมมือทางวิชาการในการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่างๆ ดังนั้น ภายใต้ภารกิจสำคัญดังกล่าวจึงเกิดโครงการวิจัยเพื่อบูรณาการองค์ความรู้ในทางรัฐประศาสนศาสตร์เพื่อยกระดับการพัฒนาเทศบาลตำบลบางคล้า โดยเฉพาะในประเด็นการมีส่วนร่วมของประชาชนซึ่งถือเป็นประเด็นที่มีความสำคัญสำหรับการบริหารงานภาครัฐในประเทศไทย

เนื่องจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานภาครัฐในระดับท้องถิ่นเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามาแก้ไขปัญหาร่วมกัน อีกทั้งยังส่งผลให้เกิดการเรียนรู้และการเสริมสร้างชุมชนให้มีความเข้มแข็ง นอกจากนี้การมีส่วนร่วมของประชาชนยังมีความสำคัญในการสร้างระบอบประชาธิปไตยที่ยั่งยืน ส่งเสริมธรรมาภิบาลในการบริหารงานของภาครัฐ และยังสามารถสะท้อนให้เห็นถึงพัฒนาการทางด้านองค์ความรู้และความเข้มแข็งของภาคประชาชนภายในประเทศนั้นๆ ในการเข้าไปมีส่วนร่วมกับทางภาครัฐในการบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ ภายในประเทศเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ดังนั้น จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลบางคล้า อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยศึกษาการมีส่วนร่วมในห้าประเด็นหลัก คือ การมีส่วนร่วมในการศึกษาชุมชน การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในดำเนินการพัฒนา การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนา และการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของประชาชนต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลบางคล้า รวมถึงการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลบางคล้า

อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในทางการเมืองการปกครองของภาคประชาชนต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลบางคล้า อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของประชาชนต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลบางคล้า อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของเทศบาลตำบลบางคล้า อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา

ประโยชน์การวิจัย

1. ทราบระดับการมีส่วนร่วม ปัญหา อุสรรค และข้อเสนอแนะของประชาชนต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลบางคล้า อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. ทราบแนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลบางคล้า อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา
3. เพื่อเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลบางคล้า อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา
4. ได้องค์ความรู้ที่สามารถนำไปพัฒนาท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม
5. ได้มาซึ่งกรอบแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารท้องถิ่น และเป็นข้อมูลแก่ท้องถิ่นหรือผู้ที่สนใจได้ศึกษาเรียนรู้ และใช้ประโยชน์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงผสานวิธี (Mixed Method Research) โดยผสานวิธีระหว่างเชิงปริมาณกับเชิงคุณภาพ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางคล้า อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 9,341 คน แบ่งเป็น เพศชาย 4,359 คน และเพศหญิง 4,982 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมดผู้วิจัยทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane และกำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้มาซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณจำนวน 384 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงคุณภาพตามวัตถุประสงค์ที่ 2 ของการวิจัย กล่าวคือ การศึกษาแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของเทศบาลตำบลบางคล้า อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล ประธานสภาเทศบาล รองประธานสภาเทศบาล ผู้นำชุม และประชาชน จำนวนทั้งสิ้น 14 คน โดยมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย 1) เป็นผู้บริหารในเทศบาลตำบลบางคล้า ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล ประธานสภาเทศบาล และรองประธานสภาเทศบาล เนื่องจากเป็นผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย และการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยตรง และ 2) เป็นผู้นำชุมในเขตเทศบาลตำบลบางคล้า ซึ่งมีความใกล้ชิดกับประชาชนและถือเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารของเทศบาล

เครื่องมือสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม โดยการศึกษาจากตำรา หนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย กำหนดวัตถุประสงค์ของการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

และสร้างเครื่องมือในการวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานของเทศบาล โดยให้ครอบคลุมเนื้อหาของงานทั้งหมด ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยเสนอที่ปรึกษาโครงการ และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งได้ค่า IOC เท่ากับ 0.8 รวมถึงการตรวจสอบความเหมาะสมทางด้านการใช้ภาษาและการสื่อความหมาย โดยผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา เพื่อหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยจำนวน 30 คน ซึ่งเป็นประชาชนในเขตเทศบาลตำบลปากน้ำ และนำแบบสอบถามที่ได้คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการวัดความสอดคล้องภายใน (Internal consistency method) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ 0.92 และนำมาปรับปรุงแบบสอบถาม ไปจนถึงสร้างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

เครื่องมือสำหรับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย แนวคำถามในการสัมภาษณ์ และแนวคำถามในการสนทนากลุ่ม โดยผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือดังกล่าวเพื่อเก็บข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย กล่าวคือ เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของเทศบาลตำบลบางคล้า อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา และให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมของข้อคำถาม และความชัดเจนของภาษาที่ใช้ จากนั้นนำไปปรับปรุงแก้ไข และสร้างแนวคำถามฉบับสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งให้กลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยและคณะวิจัยส่งด้วยตัวเอง และชี้แจงแก่กลุ่มตัวอย่างว่าผู้วิจัยจะสงวนคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นความลับ และจะใช้เพื่อเป็นประโยชน์แก่การวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น รวบรวมแบบสอบถามคืน ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติทางสังคมศาสตร์ และนำผลการวิเคราะห์มาแปรความหมาย ตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยที่กำหนดไว้

การเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนของการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยเก็บข้อมูลตามที่ได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญไว้ และทำหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญและนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในเชิงคุณภาพมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ และนำผลการวิเคราะห์มาสรุปผล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลบางคล้า อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม ข้อมูลที่ได้จะนำมาทำการวิเคราะห์ตามขั้นตอนดังนี้ อ่านและจับประเด็น เปลี่ยนประเด็นเป็นรหัส จัดกลุ่มข้อมูล เชื่อมโยงแนวคิด ขยายความเชื่อมโยง หาความหมาย และหาข้อสรุป เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความสมบูรณ์และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 59.40 และเพศชายจำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 40.60 อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 30-59 ปี จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 67.20 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 77.60 ประกอบอาชีพลูกจ้าง/พนักงาน จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยอยู่ที่ 10,000-30,000 บาท จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 60.60 ระยะเวลาในการอาศัยอยู่ในชุมชน

ส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในชุมชน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 79.70 สถานภาพ/ตำแหน่งในชุมชนส่วนใหญ่เป็นประชาชนจำนวน 337 คน คิดเป็นร้อยละ 87.80

โดยสรุปข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 30-59 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ประกอบอาชีพลูกจ้าง/พนักงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนเฉลี่ยอยู่ที่ 10,000-30,000 บาท อาศัยอยู่ในชุมชน 11 ปีขึ้นไป และส่วนใหญ่เป็นประชาชน

สรุปผลระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลบางคล้า อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางคล้ามีส่วนร่วมในการศึกษาชุมชนภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.50) หากพิจารณาเป็นรายประเด็นจะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการของชุมชนต่อเทศบาลตำบลบางคล้าอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.56) การมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากร และสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ในชุมชนต่อเทศบาลตำบลบางคล้าอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.50) การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนของท่านร่วมกับเทศบาลตำบลบางคล้าอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.49) การมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อนำไปสู่การแก้ไขร่วมกับเทศบาลตำบลบางคล้าอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.49) และการมีส่วนร่วมในการหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนของท่านร่วมกับเทศบาลตำบลบางคล้าอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.46) ตามลำดับ

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางคล้ามีส่วนร่วมในการวางแผนในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.43) หากพิจารณาเป็นรายประเด็นจะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมในการรวมกลุ่มอภิปรายหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และความต้องการของชุมชนของท่านร่วมกับเทศบาลตำบลบางคล้าอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.48) การมีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการทรัพยากรต่างๆในการพัฒนาชุมชนต่อเทศบาลตำบลบางคล้าอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.47) การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการในการดำเนินโครงการต่างๆ ร่วมกับเทศบาลตำบลบางคล้าอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.43) การมีส่วนร่วมในการรวมกลุ่มอภิปรายหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการดำเนินนโยบายของเทศบาลตำบลบางคล้าอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.41) และการมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบายของเทศบาลตำบลบางคล้าอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.38) ตามลำดับ

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางคล้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนาภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.40) หากพิจารณาเป็นรายประเด็นจะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมในการประสานของความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นๆ เพื่อร่วมกันดำเนินโครงการร่วมกับเทศบาลตำบลบางคล้าอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.49) การมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมบริหารโครงการต่างๆ ร่วมกับเทศบาลตำบลบางคล้าอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.40) การมีส่วนร่วมในการสนับสนุน และประสานงานในการดำเนินโครงการต่างๆ ของเทศบาลตำบลบางคล้าอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.37) และการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ แรงงาน หรือเงินทุนในการดำเนินโครงการต่างๆ ของเทศบาลตำบลบางคล้าอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.35) ตามลำดับ

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางคล้ามีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนาภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณาเป็นรายประเด็นจะเห็นได้ว่าการได้รับประโยชน์อย่างต่อเนื่องจากการดำเนินโครงการของเทศบาลตำบลบางคล้าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.43) ชุมชนได้รับการพัฒนาจากด้านต่างๆ จากโครงการของเทศบาลตำบลบางคล้าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.30) การได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคในการแสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 2.97) และการได้รับความช่วยเหลือ และพัฒนาศักยภาพจากโครงการหรือกิจกรรมที่เทศบาลตำบลบางคล้าจัดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 2.67) ตามลำดับ

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางคล้ามีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.34) หากพิจารณาเป็นรายประเด็นจะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวทางการดำเนินของเทศบาลตำบลบางคล้าอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.37) การมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลบางคล้าอยู่ในระดับน้อย

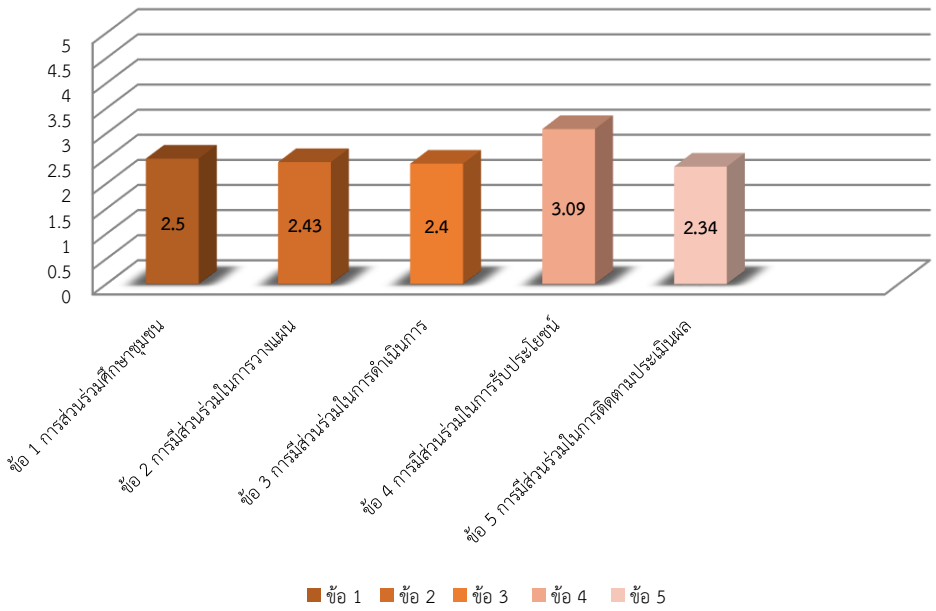
($\bar{x}$ = 2.36) ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะได้ถูกนำไปเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาการดำเนินงานของเทศบาลตำบลบางคล้าอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.33) การมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานของเทศบาลตำบลบางคล้าอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.32) และการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานของเทศบาลตำบลบางคล้าอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.32) ตามลำดับ

หากพิจารณาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในแต่ละด้านสามารถเปรียบเทียบความคิดเห็นระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลบางคล้าได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลบางคล้ารายด้าน

ระดับการมีส่วนร่วมในแต่ละด้าน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการศึกษาชุมชน	2.50	1.09	ระดับน้อย
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน	2.43	1.08	ระดับน้อย
3. ด้านการมีส่วนร่วมในดำเนินการพัฒนา	2.40	1.07	ระดับน้อย
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนา	3.09	1	ระดับปานกลาง
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการพัฒนา	2.34	1.09	ระดับน้อย
รวม	**2.55**	**1.06**	**ระดับน้อย**

เมื่อพิจารณาภาพรวมระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานเทศบาลบาลคล้าภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.55) หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.09) ด้านการมีส่วนร่วมในการศึกษาชุมชนอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.50) ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.43) ด้านการมีส่วนร่วมในดำเนินการพัฒนาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.40) และด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.34) ตามลำดับ (ดังภาพที่ 1)



ภาพที่ 1 แสดงการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลบางคล้ารายด้าน

ที่มา: จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของประชาชนต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลบางคล้า

พบว่า ประชาชนมีปัญหาและอุปสรรคในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศตำบลบางคล้าอยู่ด้วยกัน 4 ประการ ดังนี้

1. ขาดความรู้ความเข้าใจในการเข้าไปมีส่วนร่วม ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในการเข้าไปมีส่วนร่วมว่าตนเองนั้นมีบทบาทแค่ไหนอย่างไร ซึ่งปัญหาดังกล่าวส่งผลต่อการเข้าไปแสดงความคิดเห็นในเวทีต่างๆ ของประชาชน คือ ประชาชนไม่กล้าแสดงความคิดเห็น รวมถึงขาดความเข้าใจกลไกในการต่อรองโดยใช้ประชาชนที่อยู่ในชุมชนเป็นฐานเพื่อเสนอปัญหาต่อเทศบาลและผลักดันให้เกิดการแก้ไขให้ตรงตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่

2. ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม เนื่องจากไม่ทราบถึงความเชื่อมโยงของการมีส่วนร่วมกับประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับ ยิ่งไปกว่านั้นประชาชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการใช้ชีวิตประจำวัน ได้แก่ การทำงาน (ทำมาหากิน) การดำเนินชีวิตอื่นๆ ที่เป็นปกติ และต่อเนื่องมาอย่างยาวนานจนมีความคิดว่าเข้าไปมีส่วนร่วมหรือไม่เข้าไปชีวิตก็เหมือนเดิม คุณภาพชีวิตไม่ได้ดีขึ้นจากการเข้าไปมีส่วนร่วม หนำซ้ำการเข้าไปมีส่วนร่วมกลับทำให้เสียเวลา เสียงานเสียการ และไม่เห็นผลเป็นรูปธรรมจากการเข้าไปมีส่วนร่วมอีกด้วย

3. ขาดการเปิดโอกาสในการเข้าไปมีส่วนร่วม ในเวทีที่มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมนั้น ส่วนใหญ่การตัดสินใจดำเนินกิจกรรมต่างๆ จะอยู่ที่ผู้บริหาร ผู้นำชุมชนเป็นส่วนใหญ่ ประชาชนส่วนใหญ่จะไม่ค่อยได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเท่าใดนัก อีกทั้งการมีส่วนร่วมของประชาชนยังขึ้นอยู่กับผู้บริหารเทศบาล ว่าจะเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วม และให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนมาน้อยแค่ไหน หากผู้บริหารเทศบาลให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมประชาชนก็จะได้รับการเปิดโอกาส และสนับสนุนในการเข้าไปมีส่วนร่วม หากผู้บริหารเทศบาลไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม การเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมก็มีน้อยตามไปด้วย

4. อิทธิพลของการเมืองในระดับท้องถิ่น ผลพวงจากการเลือกตั้งนายกเทศมนตรี ส่งผลให้เกิดการเมืองในระดับท้องถิ่นเข้ามามีอิทธิพลอย่างมากต่อการบริหารงานของเทศบาล ซึ่งอิทธิพลของการเมืองในระดับท้องถิ่นมีอยู่สองนัยสำคัญ นัยแรก การเมืองในระดับท้องถิ่นส่งผลให้ท้องถิ่นมีการแบ่งประชาชนออกเป็นสองฝ่ายหรือมากกว่านั้น หากจะกล่าวง่ายๆ คือ การแบ่งพรรคแบ่งพวก ที่เป็นผลพวงจากการเลือกตั้ง และนัยที่สอง คือ การเข้าไปบริหารงานของผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งจากฝ่ายการเมืองที่ถูกเลือกจะดำเนินกิจกรรมเพื่อที่จะตอบสนองต่อผู้ที่เลือกตนเองเข้าไปเท่านั้น และทำให้เกิดความไม่เสมอภาคในการนำนโยบายไปปฏิบัติ อิทธิพลทางการเมืองทั้งสองนัยนั้นทำให้ประชาชนในท้องถิ่นเกิดความขัดแย้ง และส่งผลต่อความเข้มแข็งของภาคประชาชนในการเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างมากเนื่องจากประชาชนที่จะสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมได้อย่างเข้มแข็งนั้นประชาชนในท้องถิ่นจะต้องมีความสามัคคี และเป็นหนึ่งเดียว เพื่อให้อำนาจการต่อรอง หรือข้อเรียกร้องในการแก้ไขปัญหาของประชาชนนั้นมีน้ำหนักและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของเทศบาลตำบลบางคล้า อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา

พบว่า แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของเทศบาลตำบลบางคล้า มีอยู่ด้วยกัน 5 ประการ ดังนี้

1. สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม เทศบาลตำบลบางคล้าควรสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยเริ่มตั้งแต่การทำความเข้าใจความหมายของการมีส่วนร่วม ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชน ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของประชาชนในการเข้าไปมีส่วนร่วมที่ปรากฏอยู่ในกฎหมายต่างๆ และช่องทางการเข้าไปมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งการสร้างความรู้ความเข้าใจข้อมูลต่างๆ ข้างต้นนี้จะเป็นแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลได้อย่างเข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพ

2. สร้างความเข้มแข็งให้แก่ประชาชน และมาตรการ (กฎหมาย) รองรับ รัฐบาลและผู้มีอำนาจในการออกกฎหมายควรให้ความสำคัญและตระหนักถึงการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ประชาชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างมาก เนื่องจากหากประชาชนไม่มีความเข้มแข็งในการเข้าร่วมก็จะส่งผลให้การมีส่วนร่วมที่เกิดขึ้นไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการในการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ได้อย่างแท้จริง “ความเข้มแข็งของประชาชน” จะเกิดขึ้นได้นั้นต้องได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม และผลักดันในทุกๆ ด้าน นับตั้งแต่การให้อำนาจประชาชนในการเข้าไปมีส่วนร่วมโดยมีกฎหมายรองรับบทบาทการมีส่วนร่วมที่ชัดเจน และสอดคล้องต่อแนวทางการนำไปปฏิบัติ การสร้างความสามัคคีให้แก่ประชาชนในชุมชน เพื่อก่อให้เกิดพลังประชาชนในการเข้าไปเสนอปัญหา และข้อเรียกร้องในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในพื้นที่ เนื่องจากหากในพื้นที่มีปัญหาความขัดแย้งระหว่างประชาชนด้วยกันเองสูง เช่น การแบ่งพรรคแบ่งพวก แบ่งฝักแบ่งฝ่าย ความอ่อนของภาคประชาชนก็จะยิ่งสูงขึ้นตามไปด้วย การมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ ก็จะเกิดความล้มเหลวการนำประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมก็ไม่ได้เกิดขึ้นจากพื้นฐานของประชาชนส่วนใหญ่ แต่อาจเกิดจากประชาชนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรืออาจจะถึงขึ้นส่งผลให้การให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมนั้นเป็นแค่เพียงส่วนประกอบหนึ่งในเวทีการประชุม เพื่อสร้างความชอบธรรมในการดำเนินงานต่าง ๆ ของเทศบาลเท่านั้น ดังนั้นการสร้างความเข้มแข็งในด้านต่างๆ ให้แก่ประชาชนจึงสามารถเป็นแนวทางหนึ่งที่จะส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของเทศบาลให้เกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง

3. จัดกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วม เทศบาลตำบลบางคล้า และผู้นำชุมชนควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมที่แท้จริง จะต้องเริ่มจากการส่งเสริมกิจกรรมที่จะนำไปสู่ความสามัคคีของคนในชุมชน โดยกิจกรรมต่างๆ จะสามารถสร้างความสนิทสนม ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการรับรู้ปัญหาต่างๆ ร่วมกัน โดยกิจกรรมจะช่วยให้คนในชุมชนเริ่มตระหนักถึงการรวมแรงร่วมใจ ความร่วมมือกัน และการมีส่วนร่วมส่วนในการทำกิจกรรมอย่างกระตือรือร้น ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆ เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย กิจกรรมของคนในชุมชนอาจเกิดขึ้นจากคนในชุมชนเอง หรืออาจเกิดจากทางเทศบาลเข้ามาสนับสนุนช่วยให้คนในชุมชนเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อสร้างรากฐานความตระหนักในการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนโดยผ่านกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน

4. การประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง เทศบาลตำบลบ้างคล้าควรใช้การประชาสัมพันธ์เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้การมีส่วนร่วมของประชาชนเกิดขึ้นอย่างจริงจัง โดยการประชาสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจะต้องครอบคลุมการเผยแพร่ข้อมูลที่สำคัญ 2 ประการ กล่าวคือ ประการแรก ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนที่เป็นข้อมูลความรู้ความเข้าใจในเบื้องต้นที่ประชาชนควรทราบ เช่น บทบาทในการมีส่วนร่วม ความสำคัญของการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมที่กฎหมายต่างๆ กำหนดให้อำนาจประชาชนในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลเป็นต้น ประการที่สอง การประชาสัมพันธ์กิจกรรมการมีส่วนร่วมที่ทางเทศบาลจัดขึ้นให้ทั่วถึงครอบคลุมประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ให้มากที่สุด เช่น กำหนดการ วันเวลา สถานที่ วัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรม เป้าหมายในการจัดกิจกรรม เป็นต้น ซึ่งการประชาสัมพันธ์ที่ทั่วถึงจะช่วยให้ประชาชนให้ความสนใจและเข้ามามีส่วนร่วมในสัดส่วนที่เหมาะสม ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการประชาสัมพันธ์ที่ทั่วถึงนั้นจะต้องครอบคลุมข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นข้อมูลเบื้องต้นและข้อมูลกิจกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อให้การเข้าไปมีส่วนร่วมเกิดขึ้นภายใต้ความรู้ความเข้าใจข้อมูลต่างๆ ของประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วม

5. ผู้บริหารเทศบาลให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม ทัศนคติของผู้บริหารกับการให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ถือเป็นเรื่องสำคัญมากประการหนึ่ง เนื่องจากการส่งเสริมการมีส่วนร่วมที่แท้จริงนั้น จะต้องอาศัยกลไกในการผลักดันให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ซึ่งกลไกดังกล่าวเกิดจากทัศนคติของผู้บริหารว่าจะให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนมากน้อยแค่ไหน หากให้ความสำคัญมากกลไกในการกำกับ ติดตาม ดูแล ตลอดจนประเมินผลการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อนำผลการประเมินดังกล่าวไปสู่การส่งเสริม และพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนก็จะเกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม และสามารถสร้างการมีส่วนร่วมได้มีประสิทธิภาพ และยั่งยืน

สรุปและอภิปรายผล

สำหรับการสรุปและอภิปรายผลการศึกษาผู้วิจัยมีประเด็นจากการวิจัยที่นำไปสู่การอภิปรายผลอยู่ 3 ประเด็น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ประเด็นแรก ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลบางคล้าภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.55) หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.09) ด้านการมีส่วนร่วมในการศึกษาชุมชนอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.50) ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.43) ด้านการมีส่วนร่วมในดำเนินการพัฒนาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.40) และด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.34) ประเด็นข้อค้นพบดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยหลายๆ เรื่องที่สะท้อนภาพการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในระดับน้อย และในระดับปานกลาง เช่น งานวิจัยของ กฤษฎากรณ์ ยูงทอง (2555) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์: กรณีศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลนางัว ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลนางัวอยู่ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง งานวิจัยของ ฐิติมา อุดมศรี (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อยู่ในระดับปานกลาง งานวิจัยของ พรทิพย์ ทับแว่ว (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น: กรณีศึกษาเทศตำบลบ้านเกาะ อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนสวนใหญ่ มีสวนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของ มนัสนันท์ วงศ์มานิต (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลระวิง อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลระวิง อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งเมื่อแยกออกเป็นด้านต่างๆ พบว่า โดยภาพรวมประชาชนมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกัน

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่ายังไม่ประสบความสำเร็จเท่าใดนัก ทั้งนี้ อาจเนื่องด้วยปัจจัยหลายๆ ประการ ที่ส่งผลให้การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางและระดับน้อย รวมถึงอาจเกิดจากปัญหาต่างๆ ในการเข้าไปมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผนวกกัน ซึ่งปัญหาดังกล่าวอาจเป็นปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากข้อค้นพบการวิจัยดังที่จะกล่าวในประเด็นต่อไป

ประเด็นที่สอง ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของประชาชนต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลบางคล้า พบว่า ประชาชนมีปัญหาและอุปสรรคในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศตำบลบางคล้า อยู่ด้วยกัน 4 ประการ 1) ขาดความรู้ความเข้าใจในการเข้าไปมีส่วนร่วม 2) ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม 3) ขาดการเปิดโอกาสในการเข้าไปมีส่วนร่วม และ4) อิทธิพลของการเมืองในระดับท้องถิ่น จากปัญหาดังกล่าวพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ ปิติ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางในการหารูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย: ศึกษากรณีการมีส่วนร่วมของสภาองค์กรชุมชนในการบริหารกิจการท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า โครงสร้างการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญกับตัวแทนที่มาจากการเลือกตั้งเท่านั้น จึงทำให้ชุมชนซึ่งมีบทบาทในการพัฒนาอยู่ในพื้นที่ไม่อาจมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทางโครงสร้างได้ ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิได้สะท้อนตัวแทนของภาคส่วนต่างๆ ที่มีอยู่ในพื้นที่อย่างครบถ้วน และนำไปสู่การบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังพบว่ากฎหมายได้กำหนดวิธีการมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในลักษณะการใช้สิทธิของปัจเจกบุคคล แต่เมื่อพิจารณาข้อเท็จจริงในพื้นที่กลับพบว่าเป็นลักษณะการมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่าน

การใช้สิทธิชุมชนเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 ซึ่งมีเจตนารมณ์ให้สภาองค์กรชุมชนช่วยหนุนเสริมการพัฒนาท้องถิ่น พบว่าภารกิจของสภาองค์กรชุมชนกลับไม่มีสภาพบังคับให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปปฏิบัติ

ประเด็นสุดท้าย แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของเทศบาลตำบลบางคล้า อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของเทศบาลตำบลบางคล้ามีอยู่ด้วยกัน 5 ประการ 1) สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม 2) สร้างความเข้มแข็งให้แก่ประชาชนและมาตรการรองรับ 3) จัดกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วม 4) การประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง และ 5) ผู้บริหารเทศบาลให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราวรรณ ฐาปนธรรมชัย (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบกลยุทธ์ใน 4 ประเด็นได้แก่ 1) กลยุทธ์การส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ เชิงรุก 2) กลยุทธ์การเสริมสร้างความรู้ แก้ประชาชนเพื่อสร้างการมี ส่วนร่วมอย่างยั่งยืน 3) กลยุทธ์ การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ และ 4) กลยุทธ์การสร้างจิตสำนึกการให้บริการเพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมให้กับประชาชน ดังนั้น หากพิจารณาแนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในประเด็น สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม และการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ประชาชนจะพบว่าในแท้ที่จริงแล้วการสร้างความรู้ความเข้าใน และการสร้างความเข้มแข็งนั้นอาจจะเป็นแค่กระบวนการปลายเหตุ เนื่องจากจุดเริ่มต้นของการสร้างการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงนั้นต้องเกิดจาก “จิตสำนึกร่วมของประชาชน” ดังที่ อรทัย ก๊กผล (2552) ได้นำเสนอในส่วนของแนวคิดกระบวนการมีส่วนร่วมที่ควรเริ่มตั้งแต่การเกิดจิตสำนึกในตนเองและถือเป็นภาระหน้าที่ของตนในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือชุมชนที่ตนเองอยู่

นอกจากนี้ในส่วนของแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ประชาชนและมาตรการรองรับ และการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงยังสอดคล้องกับ ประสาร อุษณีย์กนก (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะ มูลฝอยอย่างยั่งยืนของเทศบาลนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า เทศบาลนครเชียงใหม่ควรออกข้อกำหนด ระเบียบวิธีการ และส่งเสริมการจัดทำแผนชุมชนสู่ การพัฒนาชุมชนท้องถิ่นให้เหมาะสม โดยเพิ่มช่องทางในการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทุกภาคส่วนเข้าเข้าร่วมกิจกรรม สร้างความตระหนักและความรับผิดชอบให้กับประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมการประเมินผลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ ฐิติมา อุดมศรี (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนคือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นฯ ควรเร่งรัดหามาตรการ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยคำนึงถึงการจัดกิจกรรมที่เหมาะสม เพื่อสร้างโอกาสให้กลุ่มประชาชนที่มีข้อจำกัดในด้านเวลา อาชีพ รายได้ มีโอกาสเข้ามาส่วนร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยการสร้างแรงจูงใจ การให้ข้อมูลข่าวสารในทุกรูปแบบ เพื่อให้ประชาชนรับรู้ในสิทธิ คุณค่า ผลประโยชน์ และมีโอกาสมีส่วนร่วมเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. เทศบาล จากข้อค้นพบแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของเทศบาลตำบลบางคล้าประกอบด้วย 1) สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม 2) สร้างความเข้มแข็งให้แก่ประชาชนและมาตรการรองรับ 3) จัดกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วม 4) การประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง และ 5) ผู้บริหารเทศบาลให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม เทศบาลจะเริ่มต้นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนให้เกิดขึ้นอย่างเข้มแข็งและเป็นรูปธรรมนั้น ควรดำเนินการดังนี้

1.1 ผู้บริหารของเทศบาลที่จะต้องให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยอาศัยกลไกในการเข้าถึงชุมชน เพื่อสร้างความเชื่อมโยงการทำงาน การเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ของชุมชน และการสร้างความรู้ความเข้าใจไปพร้อมกัน รวมถึงการกระตุ้นให้ประชาชนมีความตื่นตัวในการเข้าไปมีส่วนร่วมกับเทศบาลในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ อย่างเข้มแข็ง

1.2 ผู้บริหารจะต้องสร้างกลไกในการกับกับ ติดตาม เพื่อนำผลการดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมมาพัฒนาเพื่อพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนให้มีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้นในครั้งต่อไป

1.3 ควรให้ความสำคัญกับการประชาสัมพันธ์ข้อมูลไม่เพียงแต่ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เท่านั้น ควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของประชาชน เช่น กฎหมายที่เกี่ยวข้อง บทบาทของประชาชนที่จะเข้าไปมีส่วนร่วม ช่องทางการมีส่วนร่วม เป็นต้น

1.4 ส่งเสริมกิจกรรมของชุมชน โดยเฉพาะกิจกรรมที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ และความสามัคคีให้แก่คนในชุมชน เนื่องจากกิจกรรมดังกล่าวจะเป็นจุดเริ่มต้นของการมีส่วนร่วมของประชาชนที่เข้มแข็งต่อไป

2. ผู้นำชุมชน จากข้อค้นพบปัญหาและอุปสรรคในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศตำบลบางคล้า ประกอบด้วย 1) ขาดความรู้ความเข้าใจในการเข้าไปมีส่วนร่วม 2) ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม 3) ขาดการเปิดโอกาสในการเข้าไปมีส่วนร่วม และ4) อิทธิพลของการเมืองในระดับท้องถิ่น ผู้นำชุมชนควรดำเนินการดังนี้

2.1 ผู้นำชุมชนถือเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญเนื่องจากโดยพื้นฐานความสัมพันธ์ของคนในชุมชนจะเหนี่ยวแน่นสมัครสมานสามัคคีหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้นำขุมขนที่สามารถอาศัยความสัมพันธ์ ความเชื่อถือของคนในชุมชน เข้ามาผลักดันและลดปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนที่เกิดขึ้น เช่น การใช้ความสัมพันธ์ในชุมชนเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ กระตุ้นให้ประชาชนในชุมชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชน การเข้ามามีส่วนร่วมในการปกป้องผลประโยชน์สาธารณะ ที่เป็นผลประโยชน์ของคนทุกคนในชุมชน

2.2 ผู้นำชุมชนยังสามารถลดปัญหาอิทธิพลของการเมืองในระดับท้องถิ่น โดยการทำหน้าที่เชื่อมโยง ถ่ายทอดข้อมูลต่างๆ ไปสู่ประชาชน เพื่อสร้างความสามัคคี และความเข้มแข็งให้แก่คนในชุมชนของตน

3. ประชาชน ความเข้มแข็งของประชาชนมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ช่วยให้การมีส่วนร่วมของประชาชนสามารถเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดความเป็นรูปธรรม ในส่วนของภาคประชาชนจึงควรต้องทำความเข้าใจความสำคัญของการมีส่วนร่วมและสามารถเชื่อมโยงผลประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับหลังจากการเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินการต่าง ๆ ของเทศบาล เพื่อปกป้องผลประโยชน์ของตนเองและชุมชน ดังนั้น ประชาชนควรมีความกระตือรือร้น ใส่ใจ และเข้าใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ เพื่อเพิ่มพลังอำนาจของภาคประชาชน ในการเข้าไปผลักดันนโยบายต่างๆ ให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาปัญหาของประชาชนในการเข้าไปมีส่วนร่วมส่วนใหญ่ คือ ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมตั้งแต่บทบาทหน้าที่ ขอบเขตการให้อำนาจ หน้าที่ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นส่วนสำคัญที่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนนั้น คือ การจัดทำคู่มือการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลบางคล้า อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยการนำเสนอเนื้อหาในคู่มือจะเป็นการนำเสนอข้อมูลพื้นฐานการมีส่วนร่วมของประชาชน ประกอบด้วย ความหมายของการมีส่วนร่วม และความสำคัญของการมีส่วนร่วม สรุปสาระสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเงื่อนไขความสำเร็จของการมีส่วนร่วมประชาชนต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเนื้อหาต่างๆ ที่อยู่ในคู่มือจะช่วยสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของประชาชนในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของเทศบาลตำบลบางคล้า นอกจากนี้ยังสามารถนำไปใช้เพื่อปูพื้นฐานความรู้ความเข้าใจของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ได้อีกด้วย อย่างไรก็ตาม นอกจากเนื้อหาในคู่มือที่จะสามารถนำไปใช้สร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ประชาชนแล้ว การให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาอื่นๆ

ที่พบจากผลการศึกษาก็ถือว่ามีความสำคัญไม่น้อยไปกว่ากัน เนื่องจากปัญหาต่างๆ ที่พบถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การมีส่วนร่วมของประชาชนขาดความเข้มแข็ง ดังนั้นเพื่อให้การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลบางคล้ามีประสิทธิภาพ และเกิดความเข้มแข็งและยั่งยืนนั้นผลการวิจัยในส่วนต่างๆ อาจมีส่วนช่วยในการปูทางไปสู่ความสำเร็จของการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนของเทศบาลต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การนำเสนอในส่วนของข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยมุ่งเสนอการศึกษาวิจัยที่ต่อยอดจากการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ที่สำคัญ คือ การพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง และเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้ท้องถิ่นเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังนั้นจึงควรศึกษาวิจัยในมิติต่าง ๆ ดังนี้

1. ศึกษาการนำแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนไปปฏิบัติในการบริหารงานของเทศบาลตำบลบางคล้า อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา

2. ศึกษาการพัฒนาการมีส่วนร่วมประชาชนต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลบางคล้า อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา

3. ศึกษายุทธศาสตร์ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนของเทศบาลตำบลบางคล้า อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ที่เห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารเทศบาลตำบลบางคล้า ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล ประธานสภาเทศบาล รองประธานสภาเทศบาล ผู้นำชุม ตลอดจนประชาชนที่ให้ความร่วมมือสนับสนุนข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย และให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลต่างๆ ที่ใช้ในการวิจัยเป็นอย่างดียิ่ง

เอกสารอ้างอิง

กฤษฎากรณ์ ยูงทอง. (2555). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์: กรณีศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลนางัว*. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ม มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.

ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2558). *องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. สืบค้น 20 ธันวาคม 2558, จาก http://www.dla.go.th

ฐิติมา อุดมศรี. (2555). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.

ประสาร อุษณีย์กนก. (2557). *แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยอย่างยั่งยืนของเทศบาลนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปะศาสตร์, มหาวิทยาลัยพะเยา.

พรทิพย์ ทับแว่ว. (2554). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น: กรณีศึกษาเทศตำบลบ้านเกาะ อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

มนัสนันท์ วงศ์มานิต. (2555). *ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลระวิง อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.

วราวรรณ ฐาปนธรรมชัย. (2556). *กลยุทธ์การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

เสาวลักษณ์ ปิติ. (2556). *แนวทางในการหารูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย: ศึกษากรณีการมีส่วนร่วมของสภาองค์กรชุมชนในการบริหารกิจการท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, คณะนิติศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อรทัย ก๊กผล. (2547). *Best practices ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.

แนวทางการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากร ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร

Guidelines for Human Relations Development of Secondary School Administrators and Staffs in Chumphon Province

จุธารัตน์ สีนาค[1] และสมใจ สืบเสาะ[2]

Jutarat Srinak[1] and Somjai Suebsor[2]

[1] นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

[2] อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

[1] Student of the Master of Education program, College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin

[2] Lecturer of the Master of Education Program, College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin

E-mail: tangmay579@gmail.com, somjai.sub@rmutr.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร 2) เปรียบเทียบมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพรโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร การวิจัยเป็นเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 293 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วย F–test และวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิจัย พบว่า 1) มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพรจำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) แนวทางการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพรภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของโรงเรียน สร้างขวัญและกำลังใจอีกทั้งมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ จัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อที่จะให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงานและส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: แนวทาง มนุษยสัมพันธ์ มัธยมศึกษา

Abstract

This study aimed 1) to study the human relations of secondary school administrators and staffs in Chumphon province, 2) to compare the human relations of secondary school administrators and staffs in Chumphon classified by school size, and 3) to study guidelines for human relations development of secondary school administrators and staffs in Chumphon province. This research was a quantitative study, and the data were collected using structured questionnaires and interviews. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, F-test, and analysis of variance.

The results revealed that 1) the human relations of secondary school administrators and staffs in Chumphon province, overall and each aspect were at a high level, 2) Comparing the human relations of secondary school administrators and staffs in Chumphon classified by school size was the statistically significant difference at 0.05 level, and 3) Guidelines for human relations development of secondary school administrators and staffs in Chumphon province, the overall finding was at the most appropriate level. School administrators should allow the subordinates to feel like a part of the school's success, build morale, involve in the decision-making process, and provide the facilities to be convenient and quick operations and result in more efficiency.
Keywords: Guidelines, Human Relations, Secondary School

บทนำ

“มนุษยสัมพันธ์” เป็นกลวิธีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนมนุษย์ให้มาทำกิจกรรมร่วมกันแบบเต็มใจและบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ก็จะเป็นบุคคลที่สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย มีจิตสาธารณะที่เป็นที่รักใคร่ของผู้อื่น ใครเห็นใครก็อยากอยู่ใกล้มนุษยสัมพันธ์จึงเกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคล แรงจูงใจหรือสาเหตุภายในของบุคคลที่จะเข้ามาทำกิจกรรมใดๆ ให้บรรลุเป้าหมายรวมทั้งการสามารถเอาชนะจิตใจผู้อื่นให้คล้อยตามจนสามารถทำงานนั้นๆ ได้สำเร็จ (พระครูปลัดสัมพิพัฒนธรรมาจารย์, 2561) ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นจะส่งผลให้เกิดความรักใคร่ความพอใจในการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขยังส่งผลทำให้เกิดการปฏิบัติงานภายในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่นทำให้งานเสร็จตามวัตถุประสงค์ (บุญช่วง ศรีธรราษฎร์, 2559)

การบริหารงานในโรงเรียนผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องมนุษย์สัมพันธ์และมีทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์เป็นอย่างดีเพราะผู้บริหารต้องทำงานสัมพันธ์กับบุคคลหลายประเภท ผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะส่วนตัวที่ดี รู้จักเข้าใจตนเองด้วยการศึกษาตนเอง ในขณะเดียวกันก็ต้องศึกษาเพื่อให้เข้าใจผู้อื่นและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ (สมพร สุทัศนีย์, 2542) การอยู่ร่วมกันในองค์กรต่างๆ ซึ่งเป็นแหล่งรวมตัวของบุคคลอย่างน้อยสองคนขึ้นไปที่มาอยู่รวมกลุ่มกันอย่างเป็นทางการเพื่อปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ บุคคลต่างก็มีการปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ของตน เช่น พ่อแม่มีบทบาทหน้าที่ในการอบรมเลี้ยงดูสั่งสอนลูกให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติตนให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ วัฒนธรรมประเพณีของครอบครัวและสังคม ครูอบรมสั่งสอนนักเรียนให้มีความรู้มีความสามารถและมีทักษะในวิชาการและวิชาชีพและประพฤติปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ วัฒนธรรม ประเพณีของโรงเรียน หน่วยงานบริษัทห้างร้านมีผู้จัดการควบคุมดูแลลูกจ้างในการดำเนินธุรกิจให้มีความเจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาและใต้บังคับบัญชาต่างก็ช่วยกันในการปฏิบัติราชการในวงราชการให้ประสบผลสำเร็จ เหล่านี้เป็นเพียงตัวอย่างที่แสดงให้เห็นว่าแต่ละคนต่างก็ทำงานร่วมกันตามโครงสร้างของหน่วยงานที่วางไว้อย่างเป็นระบบระเบียบและแบบแผนเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหน่วยงานนั้นๆ การมีปฏิสัมพันธ์หรือการที่มนุษย์ติดต่อเกี่ยวข้องกัน หรือความสัมพันธ์ที่มนุษย์มีต่อกันดังกล่าวเรียกว่ามนุษย์สัมพันธ์ในองค์กรมนุษย์สัมพันธ์จึงเป็นทั้งศิลปะและศาสตร์ประยุกต์ซึ่งช่วยทำให้เกิดการกระทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จลงด้วยดี

จากที่กล่าวมาข้างต้นโรงเรียนในสังกัดมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพรมีจำนวน 22 โรงเรียน ผู้บริหารมีความแตกต่างกันหลายด้านเป็นต้นว่า เพศ ตำแหน่งหน้าที่ มีประสบการณ์การบริหารต่างกัน นอกจากนี้ยังมีปัญหาในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารโรงเรียน มักถูกผู้ใต้บังคับบัญชาร้องเรียนอยู่เป็นประจำทุกปีมีการโยกย้าย สลับ ปรับเปลี่ยนตำแหน่งเพื่อความเหมาะสมตลอดเวลา ซึ่งแสดงให้เห็นได้ประการหนึ่งว่า มนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนต่อครูบางคนหรือบางกลุ่มไม่ดี ไม่ราบรื่น เพราะหากผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครูในโรงเรียนแล้วความราบรื่นในการทำงานก็จะเกิดขึ้น การทำงานจะเต็มไปด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความสุขด้วยกันทั้งสองฝ่าย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร เพราะผลการศึกษาวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนและเพื่อหาแนวทางการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร

2. เพื่อเปรียบเทียบมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพรโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร

สมมติฐานการวิจัย

1.บุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร ที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันจะมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2. แนวทางการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพรอยู่ในระดับเหมาะสมมาก

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร ปีการศึกษา 2563 ซึ่งมีทั้งสิ้น 1,091 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 293 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ (Stratified Sampling) แยกตามขนาดของโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในงานวิจัยศึกษาแนวทางการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร มีดังนี้

1. แบบสอบถาม โดยมีเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1) สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list)

ตอนที่ 2) ข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert)

ตอนที่ 3) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

ตอนที่ 1) เป็นข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

ตอนที่ 2) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมจากบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร

2. นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือส่งให้บุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างทุกคนด้วยตนเองและขอรับแบบสอบถามกลับคืนภายใน 1 เดือน ได้คืนจำนวน 293 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับมาทั้งหมดอย่างละเอียดก่อนจะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร โดยการใช้โปรแกรม SPSS for windows ด้วยวิธีการทางสถิติดังนี้

1. ประเมินผลการศึกษามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพรโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\overline{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. เปรียบเทียบมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพรโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน ของกลุ่มตัวอย่างทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติค่าเอฟ (F-test)

3. ประเมินผลแนวทางมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพรโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\overline{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

ผลการวิจัย

ตอนที่1 ศึกษาผลมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร สามารถสรุปผลได้ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 แสดงผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	88	30.00
หญิง	205	70.00
รวม	293	100.00
2. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	140	47.78
11 – 20 ปี	89	30.38
21 ปีขึ้นไป	64	21.84
รวม	293	100.00
3. ขนาดโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	59	20.14
ขนาดกลาง	60	20.48
ขนาดใหญ่	40	13.65
ขนาดใหญ่พิเศษ	134	45.73
รวม	**293**	**100.00**

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 และเพศชาย จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 47.78 ประสบการณ์ทำงาน ระหว่าง 11 ปี ถึง 20 ปี จำนวน 89 คนคิดเป็นร้อยละ 30.38 และประสบการณ์ทำงาน 21ปี ขึ้นไป จำนวน 64 คนคิดเป็นร้อยละ 21.84 ด้านขนาดโรงเรียน พบว่าเป็นบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 45.73 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 20.48 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 20.14 และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.65

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร โดยภาพรวม

มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น		ระดับการปฏิบัติ
	$\bar{x}$	S.D.	
1. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.91	.79	มาก
2. ด้านการจูงใจ	3.89	.81	มาก
3. ด้านการตัดสินใจ	4.01	.71	มาก
4. ด้านบรรยากาศองค์การ	4.03	.69	มาก
ภาพรวม	**3.96**	**.75**	**มาก**

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.96, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านบรรยากาศองค์การ ($\bar{X}$ = 4.03, S.D. = 0.69) รองลงมา คือ ด้านการตัดสินใจ ($\bar{X}$ = 4.01, S.D. = 0.71) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ = 3.91, S.D. = 0.79) และด้านการจูงใจ ($\bar{X}$ = 3.89, S.D. = 0.81) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ศึกษาผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพรจำแนกตามขนาดโรงเรียน สามารถสรุปผลได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร จำแนกตามขนาดโรงเรียน

มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ขนาดใหญ่พิเศษ	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
1. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.06	0.92	3.64	0.81	4.34	0.73	3.83	0.66
2. ด้านการจูงใจ	4.08	0.90	3.61	0.81	4.34	0.73	3.79	0.71
3. ด้านการตัดสินใจ	4.21	0.83	3.74	0.83	4.42	0.61	3.93	0.53
4. ด้านบรรยากาศองค์การ	4.21	0.85	3.78	0.80	4.43	0.59	3.95	0.50
ภาพรวม	**4.14**	**0.85**	**3.69**	**0.78**	**4.38**	**0.62**	**3.88**	**0.56**

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย

เรียงตามลำดับ ดังนี้ โรงเรียนขนาดใหญ่ ($\bar{x}$ = 4.38, S.D. = 0.62) โรงเรียนขนาดเล็ก ($\bar{x}$ = 4.14, S.D. = 0.85) โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ($\bar{x}$ = 3.88, S.D. = 0.56) และโรงเรียนขนาดกลาง ($\bar{x}$ = 3.69, S.D. = 0.78) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร จำแนกตามขนาดโรงเรียน

มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร	แหล่งความแปรปรวน	ผลรวมกำลังสอง (SS)	องศาแห่งอิสระ (df)	ผลรวมกำลังสองเฉลี่ย (MS)	F	Sig
1. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	13.991	3	4.664	8.046	0.000
	ภายในกลุ่ม	167.511	289	0.580		
	รวม	181.502	292			
2. ด้านการจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	16.215	3	5.405	9.006	0.000
	ภายในกลุ่ม	173.439	289	0.600		
	รวม	189.654	292			
3. ด้านการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	14.392	3	4.797	10.436	0.000
	ภายในกลุ่ม	132.848	289	0.460		
	รวม	147.240	292			
4. ด้านบรรยากาศองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	12.720	3	4.240	9.718	0.000
	ภายในกลุ่ม	126.089	289	0.436		
	รวม	138.809	292			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	14.287	3	4.762	10.241	0.000
	ภายในกลุ่ม	134.391	289	0.465		
	รวม	148.678	292			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) พบว่า มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร จำแนกตามขนาดโรงเรียน ทั้งภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตอนที่ 3 ศึกษาผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพรเพื่อกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ตารางที่ 5 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร โดยภาพรวม

แนวทางการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		ระดับความเหมาะสม
	$\bar{x}$	S.D.	
1. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.71	0.40	มากที่สุด
2. ด้านการจูงใจ	4.52	0.38	มากที่สุด
3. ด้านการตัดสินใจ	4.71	0.30	มากที่สุด
4. ด้านบรรยากาศองค์การ	4.62	0.36	มากที่สุด
ภาพรวม	**4.64**	**0.36**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยของระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.64, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนความเหมาะสมมากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{x}$ = 4.71, S.D. = 0.40) รองลงมา คือ ด้านการตัดสินใจ ($\bar{x}$ = 4.71, S.D. = 0.30) ด้านบรรยากาศองค์การ ($\bar{x}$ = 4.62, S.D. = 0.36) และด้านการจูงใจ ($\bar{x}$ = 4.52, S.D. = 0.38) ตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร พบว่า

1. การศึกษามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านบรรยากาศองค์การ ด้านการตัดสินใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการจูงใจ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนได้ให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างมนุษยสัมพันธ์ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีเกิดความเข้าใจ ความไว้วางใจเพื่อให้การบริหารงานมีผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจึงมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารที่ต้องสัมพันธ์กับกลุ่มงานต่างๆ ภายในองค์กรเพราะจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างดียิ่ง จึงทำให้มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพรอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรรณกร นนทะการ (2556) ที่ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ด้านการเข้าใจผู้อื่น ด้านการทำงานร่วมกบผู้อื่น และด้านการจูงใจผู้อื่น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัฐริการ์ แก่นดีลัง (2556) ที่ศึกษาเรื่องทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากด้านมากไปน้อย คือ ด้านการตัดสินใจ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการจูงใจ และด้านบรรยากาศองค์การ

2. การเปรียบเทียบมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพรโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษแตกต่างกัน ส่วนมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบริบทของสถานศึกษาแต่ละขนาดมีความแตกต่างกัน เช่น จำนวนนักเรียน จำนวนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ อาคารสถานที่ และทรัพยากรทางการบริหารแตกต่างกันดังนั้น มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละขนาดของสถานศึกษาจึงต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ พรรณกร นนทะการ (2555) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบคุณลักษณะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสระบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสอดคล้องกับ ณัฐริการ์ แก่นดีลัง (2556) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกขนาดของสถานศึกษาที่สังกัด พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. การศึกษาแนวทางการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

3.1 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของโรงเรียน เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานในหน้าที่ของตนเองมากยิ่งขึ้นเพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และความตระหนักว่าทุกคนมีความเสมอภาคกันในการทำงาน เคารพในบทบาทและหน้าที่การตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการใช้ความคิดการตัดสินใจจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร (2560) สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษา คือ สถานการณ์อย่างไรที่ผู้ใต้บังคับบัญชาควรจะเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและควรมีบทบาทขนาดไหน การพิจารณาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารที่ดีจะต้องรู้จักว่าเมื่อใดตนเองจะตัดสินใจ เมื่อใดจะเปิดโอกาสให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อนร่วมงานจะเอาตัวไปผูกพันกับหน่วยงานต่อเมื่อเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของหน่วยงานนั้น การเปิดโอกาสให้เขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้สมาชิกมีความผูกพันกับหน่วยงาน

3.2 ด้านการจูงใจ ผู้บริหารควรให้ความสนใจและช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามาขอคำปรึกษาหรือขอคำแนะนำ สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสต่างๆ และให้ความสนใจและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องการปฏิบัติงานเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความสนใจ ได้ขวัญและกำลังใจจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีความสุขส่งผลให้งานที่ได้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ ธันยาภรณ์ นวลสิงห์ (2559) ได้ศึกษาผู้บริหารกับการสร้างแรงจูงใจ พบว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์เพราะแรงจูงใจ คือ แรงผลักดันที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความรู้สึกเต็มใจและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุดตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจต่อความรู้สึกของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ และในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้นั้นจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรและนอกจากนั้นแรงจูงใจในการทำงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงให้เห็นถึง การบริหารงานที่ดีและผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหารหรือผู้นำอีกด้วย

3.3 ด้านการตัดสินใจ ผู้บริหารควรจัดประชุมปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอเพื่อสะดวกในการชี้แจงหรือขอคำแนะนำอย่างเสมอภาค ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมทุกขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจ จนได้ทางเลือกที่เหมาะสม รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำมาเป็นข้อมูลก่อนการตัดสินใจทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับคำชี้แจงหรือคำแนะนำในการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะทำให้การปฏิบัติงานต่างๆ เป็นไปด้วยความถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากที่สุด สอดคล้องกับ มณีรัตน์ กมลพัฒนานันท์ (2561) ได้ศึกษาการตัดสินใจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสามารถในการตัดสินใจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานการพิจารณามีความสามารถในการคาดการณ์อนาคตรวมถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจทำให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพ ทันต่อเวลา เป็นที่ยอมรับและมีความเหมาะสมทางจริยธรรม อันเกิดจากที่ผู้บริหารใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารและการตัดสินใจ มีการหลอมรวมองค์ความรู้การศึกษาวิเคราะห์หลักการ ทฤษฎีการบริหารและการตัดสินใจ รวมทั้งประสบการณ์ในการบริหารและการตัดสินใจเข้าด้วยกัน

3.4 ด้านบรรยากาศองค์การ ผู้บริหารควรจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพ เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความผูกพันองค์กรเพื่อที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจมีความยินดีที่จะทำงานต่อให้เสร็จ จัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านเครื่องมือและเทคโนโลยีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อที่จะให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงานและส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน มีความรู้สึกอบอุ่น มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันจะทำให้งานเป็นไปอย่างมีคุณภาพบรรลุผลสำเร็จตามที่พึงปรารถนาได้ สอดคล้องกับ เดชา ศิริพิบูลย์ (2559) ได้

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 พบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ควรความยอมรับนับถือ ความเอื้ออาทรต่อกัน การปรับปรุงสถานศึกษา การผนึกกำลังในการทำงาน ความไว้วางใจการมีโอกาสในการทำงาน ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่องและการมีขวัญกำลังใจ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1. ผู้บริหารมีการสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานกันอย่างเป็นมิตร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร ควรมุ่งเน้นการสื่อสารทั้งด้านงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพราะการสื่อสารช่วยให้เกิดความร่วมมือกันในหมู่คณะและองค์การโดยส่วนรวมผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจดีขึ้น

2. ผู้บริหารให้ความสนใจและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร ควรสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะเป็นแรงเสริมเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนา ซึ่งถือว่าสิ่งเหล่านี้เป็นแรงกระตุ้นที่จะนำพาองค์กรในโรงเรียนดำเนินกิจกรรมต่างๆ ไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีความสุขและได้งานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำมาเป็นข้อมูลก่อนการตัดสินใจ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร ควรส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ โดยให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น มีอิสระในการเลือกวิธีการทำงานที่หลากหลายภายใต้ขอบเขตของนโยบายของโรงเรียน จัดระบบการกำกับและติดตามดูแลการทำงานโดยไม่ให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าถูกควบคุมหรือไม่มีอิสระในการทำงาน และมอบหมายงานที่มีลักษณะตรงกับความสามารถ ของบุคลากร เพื่อรักษาระดับความต้องการของบุคลากร ไม่ให้ลดลง และพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ผู้บริหารมีการสื่อสารทั้งความคิดและความรู้สึกท่ามกลางบรรยากาศการทำงานที่เปิดเผยได้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร ควรจัดการประชุมประจำเดือนเพื่อให้ผู้บริหารและครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เมื่อบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นอย่างดี มีความไว้เนื้อเชื่อใจกัน ย่อมส่งผลถึงการมีบรรยากาศในการทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ผลงานดีขึ้น โดยที่บุคลากรไม่เบื่อหน่ายในการทำงานและปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

ณัฐริการ์ แก่นดีลัง. (2556). *ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

เดชา ศิริพิบูลย์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต10*. วิทยานิพนธ์คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

ธันยาภรณ์ นวลสิงห์. (2559). ผู้บริหารกับการสร้างแรงจูงใจ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 10(2), 45-53.

บุญช่วง ศรีธรราษฎร์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับประสิทธิภาพการทำงาน ของนักบัญชีธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*, 11(2), 29-48.

พรรณกร นนทะการ. (2555). *คุณลักษณะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

พระครูปลัดสัมพิพัฒนธรรมาจารย์.(2561). มนุษยสัมพันธ์ตามหลักกัลยาณมิตร. *วารสาร มจร. มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 4(2), 115-127.

มณีรัตน์ กมลพัฒนานันท์. (2561). การตัดสินใจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 8(2), 67-79.

วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร. (2560). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 11(3), 148-158.

สมพร สุทัศนีย์. (2542). *มนุษยสัมพันธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 6), กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ความต้องการจำเป็นและแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบางปลาม้า “สูงสุมารผดุงวิทย์” จังหวัดสุพรรณบุรี

Teachers’ and Staffs’ Opinions towards Needs and Guidelines for the Enhancement of the Creative Leadership of the Administers of Bangplama Soongsumarnphadungwit School, Suphanburi Province

วีรศักดิ์ เปรมสังข์[1] และวัลลภา เฉลิมวงศาเวช[2]

Weerasak Premsang[1] and Wallapa Chalermvongsavej[2]

[1] นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

[2] ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

[1] Master of Education in Educcational Administration, Suryadhep Teachers College, Rangsit University

[2] Director of the Master's Degree Program in Educational Administration, Suriyathep Teachers College, Rangsit University

E-mail: wirasak2537@gmail.com, wallapa.c@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นเพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนบางปลาม้า “สูงสุมารผดุงวิทย์” ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบางปลาม้า “สูงสุมารผดุงวิทย์” ปีการศึกษา 2564 จำนวน 115 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมดในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดในทุกด้าน ซึ่งความต้องการจำเป็นตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีจินตนาการ และด้านการมีความยืดหยุ่น ตามลำดับ 2) ข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมความต้องการความจำเป็นตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า 2.1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ 2.2) ด้านการมีจินตนาการ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ มีการนำเทคนิค วิธีการต่างๆ มาปรับใช้ในการทำงานทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จ และ2.3) ด้านการมีความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงาน การดำเนินงาน โดยใช้วิธีที่หลากหลายและสอดคล้องกับสถานการณ์

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Abstract

This research aimed to explore the actual and desired states as well as needs for proposing guidelines on the enhancement of the creative leadership of the administers of Bangplama Soongsumarnphadungwit School, Suphanburi Province, Thailand. The research investigated a population of 115 teachers and staffs working for the school in the academic year 2021. The instruments were questionnaire with Likert scale

questions and semi-structure interviews. Data were analyzed using mean, standard deviation, the Modified Priority Needs Index (PNI modified), and the Item-Objective Congruence (IOC).

The result revealed that 1) all aspects of the actual states and the desired states were high and very high, respectively. According to the respondents' opinions towards creative leadership, needs in terms of vision, imagination, and feasibility were found respectively. 2) Guidelines on the enhancement of the creative leadership of the administers were as follows: 2.1) in terms of vision, the administers should implement planning for the operation to reach the goals; 2.2) in terms of imagination, they were recommended to dedicate themselves to their work to boost creativity and efficiency and apply useful techniques for the success of their work; and 2.3) in terms of feasibility, they were recommended to have capability and use a variety of techniques relatively consistent across situations.

Keywords: Needs, Creative Leadership, Guidelines for the Enhancement of the Creative Leadership

บทนำ

ในปัจจุบันมีการให้ความสำคัญด้านการศึกษาเพื่อเป็นกลไกหลักในการพัฒนาประเทศโดยทางรัฐบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ขึ้นมา เพื่อให้หน่วยงานมีสมรรถนะในการทำงานที่สูงขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น และได้กล่าวว่าสภาวการณ์และบริบทแวดล้อมที่มีผลต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ได้แก่ 1) ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่สังคมไทยจะเข้าสู่วิกฤตสังคมสูงวัยและมีการอัตราการเกิดที่น้อยลง 3)ทักษะของประชากรในศตวรรษที่ 21 กับความต้องการกำลังคนยุค 4.0 โดยใช้หลัก 3Rs + 8Cs และ 4) สภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกในด้านต่างๆ อีกหลายด้าน นอกจากนี้ได้กำหนดเป้าหมายไว้ 5 ด้าน คือ การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา ความเท่าเทียมทางการศึกษา คุณภาพการศึกษา ประสิทธิภาพ และการตอบโจทย์บริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงแนวคิดในการจัดการศึกษา โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ คือ คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

จากวิสัยทัศน์ที่ว่า คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 เป็นยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมือง รวมถึงสถาบันทางการศึกษา การบริหารการศึกษาในยุคของการปฏิรูปการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาได้รับอำนาจในการตัดสินใจเพื่อบริหารการศึกษามากขึ้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความรู้ เข้าใจและประยุกต์ใช้ทฤษฎี หลักการทางการบริหาร เพื่อนำมาบริหารจัดการสถานศึกษาและขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ก่อให้เกิดคุณภาพและได้รับความพึงพอใจในการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) การมีผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้น จะต้องสามารถแก้ไขปัญหาที่เข้ามากระทบต่อองค์กรได้ ในการแก้ไขปัญหาต้องอาศัยความสร้างสรรค์เพื่อผลักดันให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นสิ่งที่สร้างความแตกต่างของการเปลี่ยนแปลง จะเห็นได้ว่าผู้นำหรือผู้บริหาร เป็นบุคคลหลักที่ต้องรับผิดชอบต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศที่ดีของโรงเรียนและนำพาองค์กรไปสู่การประสบความสำเร็จ (ฐิตินันท์ นันทะศรี และคณะ, 2563)

ดังนั้น ความต้องการจำเป็นและแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบางปลาม้า “สูงสุมารผดุงวิทย์” จังหวัดสุพรรณบุรี จึงมีความน่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง เพราะต้องรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรต้องมีความสามารถในการคิด การตัดสินใจและคำนึงถึงผลที่ตามมาว่าสถานศึกษาจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัย

จึงมีความสนใจทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โรงเรียนบางปลาม้า “สูงสุมารผดุงวิทย์” จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อเป็นองค์ความรู้ที่จะนำไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในแต่ละยุคแต่ละสมัยแนวคิดภาวะผู้นำจะไม่แตกต่างกัน โดยสิ้นเชิง จะมีส่วนที่เหมือนกันและส่งเสริมซึ่งกันและกันเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางสังคมมีการเปลี่ยนแปลงและมีความซับซ้อนมากขึ้น การแก้ปัญหาแบบเดิมๆ มักจะใช้ไม่ได้ผล การศึกษาภาวะผู้นำมีพัฒนาการมาโดยตลอด ส่วนใหญ่แล้วจะมีมุมมองแบบเดิมๆ คือ คุณลักษณะ พฤติกรรม สถานการณ์ และการบูรณาการซึ่งแม้จะมีความสำคัญและจำเป็นแต่แนวคิดทั้งสี่ก็ไม่เพียงพอที่จะอธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคใหม่และการศึกษาของไทย จึงได้มีความพยายามในพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความชัดเจน และเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น โดยการคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบ ในสถานการณ์ต่างๆ ที่มีความกดดันและท้าทาย ทุกยุคทุกสมัยจะมีผู้นำเกิดขึ้นเสมอ ผู้นำแสดงออกถึง การนำสิ่งที่ดีงาม มีคุณค่าและทำให้เกิดประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน เรียกได้ว่ามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ปัจจุบันนักวิชาการศึกษาต่างก็ให้ความสนใจและศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงได้พยายามศึกษาค้นคว้า ตั้งสมมติฐาน อธิบาย ตลอดจนวิเคราะห์วิจัยเกี่ยวกับบริบทของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ และคณะ, 2556)

นอกจากจะมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แล้ว การบริหารการศึกษานั้นก็มีความสำคัญในฐานะที่เป็นกระบวนการที่เป็นภารกิจหน้าที่หลักของผู้บริหาร ที่จะต้องกำหนดแบบแผน รวมทั้งเทคนิคต่างๆ โดยการนำทั้งศาสตร์และศิลป์ที่มีประสิทธิภาพมีความเหมาะสมต่อองค์กรมาใช้ เพื่อทำให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันดำเนินงาน เพื่อเอื้อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษา ที่ถูกต้องและมีคุณภาพจากสถานศึกษา ทำให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ของสถานศึกษานั้นๆ ซึ่งเป็นการพัฒนาการศึกษาของคนในชาติ (สัมมา รธนิธย์, 2560)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถส่งเสริมให้เกิดขึ้นได้หากมีปัจจัยที่เหมาะสมไม่ว่าจะเป็น ปัจจัยโดยตรงหรือปัจจัยทางอ้อมที่มีส่วนเข้ามาเกี่ยวข้องในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ควรให้ความสำคัญกับสิ่งต่างๆ ได้แก่ การพัฒนาทักษะการคิดและทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การเข้าใจในความหลากหลายเชิงจิตวิทยา โดยการนำบุคคลอื่นด้วยวิธีที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ และการสร้างบรรยากาศสำหรับความความคิดที่สร้างสรรค์ (Puccio, Mance and Murdock, 2011)

การที่จะทราบได้ว่าผู้บริหารควรส่งเสริมในด้านใดนั้น จำเป็นต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในสถานศึกษาว่ามีมุมมองอย่างไรเกี่ยวกับการดำเนินงานของผู้บริหาร ซึ่งวิธีที่ผู้วิจัยนำมาใช้ คือ การศึกษาความต้องการจำเป็น ซึ่งมีนักวิชาการให้ความหมายไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึงกระบวนการที่เป็นระบบ ซึ่งใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง ส่วนใหญ่จะเน้นที่ความแตกต่างของผลลัพธ์ (Outcome Gaps) จากนั้นมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น และเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบางปลาม้า “สูงสุมารผดุงวิทย์” จังหวัดสุพรรณบุรี ได้กำหนดกรอบแนวคิดสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีจินนาการ และ 3) การมีความยืดหยุ่น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนบางปลาม้า “สูงสุมารผดุงวิทย์” จังหวัดสุพรรณบุรี

2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็น ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนบางปลาม้า “สูงสุมารผดุงวิทย์” จังหวัดสุพรรณบุรี

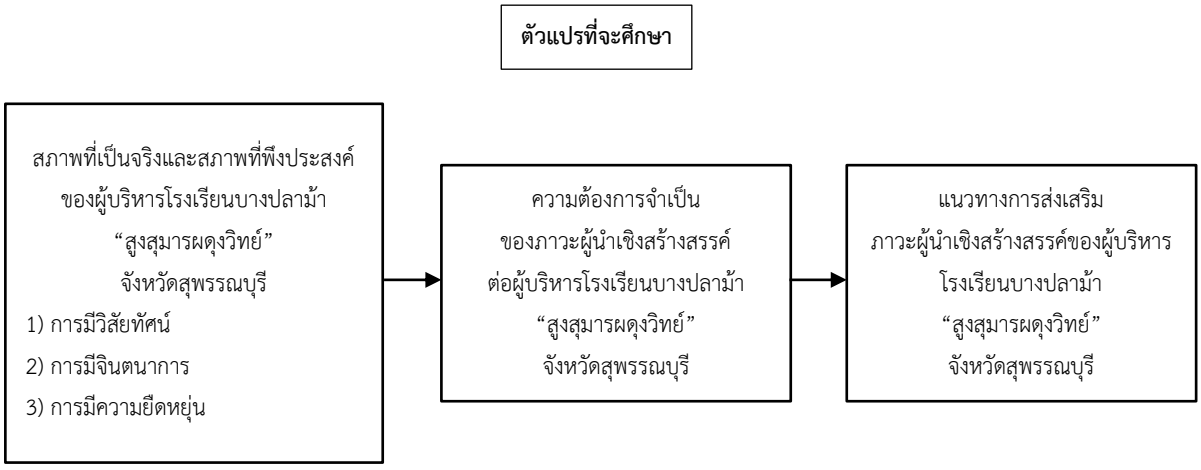
3. เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนบางปลาม้า “สูงสุมารผดุงวิทย์” จังหวัดสุพรรณบุรี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนบางปลาม้า “สูงสุมารผดุงวิทย์” จังหวัดสุพรรณบุรี ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีลักษณะใกล้เคียงกันได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ที่มา: ปรับปรุงจากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555; ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2553; Bennis, 2002; Chernin, 2001; Couto, 2002; Danner, 2008; Guntern, 2004; Harris, 2009; Parker & Begnaud, 2004; Sousa, 2001; Stoll & Temperley, 2009

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบางปลาม้า“สูงสุมารผดุงวิทย์” จังหวัดสุพรรณบุรี ปีการศึกษา 2564 จำนวน 115 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมดในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการวิจัยในครังนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบางปลาม้า “สูงสุมารผดุงวิทย์” จังหวัดสุพรรณบุรี ตามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์

เครื่องมือที่ใช้เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนบางปลาม้า “สูงสุมารผดุงวิทย์” จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นผู้บริหารโรงเรียนบางปลาม้า“สูงสุมารผดุงวิทย์” จังหวัดสุพรรณบุรี ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 ท่าน และรองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ท่าน

การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อกำหนดเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือ กำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อนำไปสร้างเครื่องมือ ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องที่เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

2. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับร่างแบบ ตามกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระและขอบเขตของงานวิจัย นำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปปรับปรุงแบบสอบถาม แล้วนำเสนอแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (ค่า IOC)

ผลการตรวจคุณภาพของแบบสอบถามในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถาม ความเหมาะสมของการใช้ภาษาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พบว่าผลการวิเคราะห์ ความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามจำนวน 34 ข้อ ที่คำนวณค่า IOC > .50 มีจำนวน 34 ข้อ คิดเป็น ร้อยละ 100 แสดงว่า ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้สามารถนำไปใช้ใน แบบสอบถามได้ และได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ข้อคำถามมีความเหมาะสมภาษามีความชัดเจน และครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทำการทดลองใช้ (Tryout) กับบุคลากร จำนวน 30 ฉบับ ซึ่งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนอื่น ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient : α) โดยคัดเลือกประเด็นคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป แสดงว่าประเด็นคำถามนั้นมีความเที่ยง ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้วยวิธีการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของ ประเด็นคำถามการวิจัย มีค่าความเที่ยงอยู่ที่ 0.873 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมกับการนำไปใช้

4. การวิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูล ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติบรรยาย การวิเคราะห์นำเสนอในรูปของตารางแจกแจงความถี่ประกอบความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิเคราะห์ดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNImodified) ส่วนสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ คือ ความตรงตามเนื้อหาและหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (ค่า IOC)

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบางปลาม้า "สูงสุมารผดุงวิทย์" จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 115 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 67.83 (78 คน) และร้อยละ 32.17 (37 คน) อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.48 (50 คน) รองลงมาคือ อายุน้อยกว่า 31 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.87 (47 คน) รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.56 (11 คน) รองลงมาคือ อายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.09 (7 คน) ระดับการศึกษาปริญญาตรี มากกว่าระดับสูงกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 72.17 (83 คน) และร้อยละ 27.83 (32 คน) ตามลำดับ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.43 (39 คน) รองลงมาคือ 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 30.43 (35 คน) รองลงมาคือ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.26 (21 คน) รองลงมาคือ 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.40 (20 คน)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารโรงเรียนบางปลาม้า “สูงสุมารผดุงวิทย์” จังหวัดสุพรรณบุรี

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนบางปลาม้า “สูงสุมารผดุงวิทย์” จังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมและรายด้าน

n = 115

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนบางปลาม้า “สูงสุมารผดุงวิทย์”	ระดับสภาพที่เป็นจริง			ระดับสภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.07	0.73	มาก	4.50	0.52	มากที่สุด	0.106	1
2. ด้านการมีจินตนาการ	4.29	0.49	มาก	4.52	0.51	มากที่สุด	0.055	2
3. ด้านการมีความยืดหยุ่น	4.36	0.59	มาก	4.53	0.48	มากที่สุด	0.039	3
รวม	**4.24**	**0.60**	**มาก**	**4.52**	**0.50**	**มากที่สุด**	-	-

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ของความต้องการจำเป็น ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารโรงเรียน บางปลาม้า “สูงสุมารผดุงวิทย์” พบว่า ในภาพรวม ค่าเฉลี่ยของระดับสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.24) ค่าเฉลี่ยระดับสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.52) และความต้องการจำเป็นตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในภาพรวม โดยมีค่า PNImodified อยู่ระหว่าง 0.039-0.106 และมีความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก คือ ลำดับที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ (PNImodified = 0.106) ลำดับที่ 2 ด้านการมีจินตนาการ (PNImodified = 0.055) และลำดับที่ 3 ด้านการมีความยืดหยุ่น (PNImodified = 0.039)

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ ในภาพรวมพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.07) ค่าเฉลี่ยระดับสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.50) และความต้องการจำเป็นด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยมีค่า PNImodified อยู่ระหว่าง 0.134-0.148 โดยมีความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก คือ ลำดับที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานได้เหมาะสมกับความสามารถของครูและบุคลากรในสถานศึกษา (ค่า PNImodified = 0.148) ลำดับที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการตั้งเป้าหมายแห่งความสำเร็จในการดำเนินงาน บริหารจัดการสถานศึกษา (ค่า PNImodified = 0.139) และลำดับที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการสถานศึกษา (ค่า PNImodified = 0.134)

2. ด้านการมีจินตนาการ ในภาพรวมพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.29) ค่าเฉลี่ยระดับสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.52) และความต้องการจำเป็นด้านการมีจินตนาการโดยมีค่า PNImodified อยู่ระหว่าง 0.061 – 0.079 โดยมีความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก คือ ลำดับที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนความสามารถของครูและบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรมใหม่ๆ (ค่า PNImodified = 0.079) ลำดับที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะและความสามารถในการบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลายโดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ (ค่า PNImodified = 0.065) และลำดับที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ (ค่า PNImodified = 0.061)

3. ด้านการมีความยืดหยุ่น ในภาพรวมพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.36) ค่าเฉลี่ยระดับสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากสุด ($\bar{x}$ = 4.53) โดยความต้องการจำเป็นด้านการมีความยืดหยุ่นโดยมีค่า PNImodified อยู่ระหว่าง 0.064 – 0.096 มีความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก คือ ลำดับที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยเน้นการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม (ค่า PNImodified = 0.096) ลำดับที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎและระเบียบ วิธีการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร (ค่า PNImodified = 0.090) และลำดับที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจตนเองและยอมรับข้อผิดพลาดของตนเอง แล้วสามารถสร้างหรือขัดเกลาพฤติกรรมของตนเองให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาได้ (ค่า PNImodified = 0.064)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นและแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบางปลาม้า “สูงสุมารผดุงวิทย์” จังหวัดสุพรรณบุรี

ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ควรศึกษาการวางแผนงาน ฝึกฝนและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการคิดและไตร่ตรองให้รอบคอบก่อนตัดสินใจ เสาะหาแนวทางใหม่ๆ ในการดำเนินงาน กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน มีการปรึกษาขอคำแนะนำจากบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านจินตนาการ (Imagination) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ นำเทคนิค วิธีการต่างๆ มาปรับใช้ในการทำงานทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ แล้วนำมาประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้มีความสนุกสนาน มีความเป็นกันเอง เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจ สามารถปรึกษาปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นแล้วหาแนวทางในการแก้ปัญหาร่วมกันกับบุคลากรในสถานศึกษาได้

ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานดำเนินงาน โดยใช้วิธีที่หลากหลายและสอดคล้องกับสถานการณ์ ตามความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหาร สามารถปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาได้ และควรหาวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา รู้จักรับฟังความคิดเห็นบุคลากรในสถานศึกษา แล้วนำความสามารถของตนมาใช้พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้มีการคิดหาวิธีใหม่ๆ นำมาใช้ในการแก้ปัญหา เพื่อนำไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

สรุปและอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ของความต้องการจำเป็นตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนบางปลาม้า “สูงสุมารผดุงวิทย์” จังหวัดสุพรรณบุรี สรุปผลวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนบางปลาม้า “สูงสุมารผดุงวิทย์” จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า สภาพที่เป็นจริงอยู่ ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า สภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนบางปลาม้า “สูงสุมารผดุงวิทย์” จังหวัดสุพรรณบุรี มีความแตกต่างกันอย่างมาก และระดับสภาพที่เป็นจริง มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับสภาพที่พึงประสงค์เป็นรายด้านทุกด้าน ซึ่งความต้องการจำเป็นตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารใน 3 ลำดับแรก คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีจินตนาการ และ3) ด้านการมีความยืดหยุ่น

2. ความต้องการจำเป็น ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โรงเรียนบางปลาม้า “สูงสุมารผดุงวิทย์” จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ในภาพรวมสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฐานะมาศ หาดยาว (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ภาพรวมสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ส่วนภาพรวมสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด มีด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงเหมือนกันคือด้านความไว้วางใจในผู้บริหารสถานศึกษา

3. แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารโรงเรียนบางปลาม้า “สูงสุมารผดุงวิทย์” จังหวัดสุพรรณบุรี ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่าสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ความต้องการจำเป็นด้านการมีวิสัยทัศน์ ที่มีความต้องการมากที่สุดคือ ด้านผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานได้เหมาะสมกับความสามารถของครูและบุคลากรในสถานศึกษา อาจเป็นเพราะผู้บริหารยังไม่ทราบถึงความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา จึงมีการมอบหมายงานให้กับบุคคลที่สามารถใช้งานได้สะดวก จึงทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพและการดำเนินงานเกิดความล่าช้า ซึ่งสอดคล้องกับ Greco (2002) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนต่อความพึงพอใจในงานพบว่า ผู้บริหารที่มีความสามารถตามสไตล์ภาวะผู้นำมีผลทางบวกต่อการสร้างความเข้าใจของผู้ร่วมงานและความพึงพอใจในงานแล้วงานที่ได้ก็จะมีประสิทธิภาพ

ด้านการมีจินตนาการ พบว่าสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ความต้องการจำเป็นด้านการมีจินตนาการ ที่มีความต้องการมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเห็นความสำคัญถึงสภาพปัญหาในประเด็นดังกล่าวด้วยวิธีการเปิดโอกาสให้ครู ได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ หาแนวทางร่วมกันในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเน้นความสำเร็จของงาน โดยบริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันตั้งเป้าหมายในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ด้านจินตนาการมีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด รองลงมา ด้านการแก้ปัญหา ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ และภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่นตามลำดับ

ด้านการมีความยืดหยุ่น พบว่าสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ความต้องการจำเป็นด้านการมีความยืดหยุ่น ที่มีความต้องการมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยเน้นการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม เนื่องจากแต่ละบุคคลมีระดับความสามารถในการตัดสินใจ การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารที่เปิดโอกาส ให้บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมคิด ตัดสินใจและวางแผนในการทำงานร่วมกันในบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย เพื่อร่วมกันในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ สุพัฒตรา ธิพรพันธ์ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 องค์ประกอบด้านการมีความยืดหยุ่นมีความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบระดับมาก โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเหมาะสมมากที่สุด คือ นำข้อมูลที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์รองลงมา คือ ผู้บริหารเข้าใจตนเองและยอมรับตนเอง และตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถสร้างหรือขัดเกลา

พฤติกรรมของตนเอง ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม กำหนดวิธีการทำงานของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม และรับรู้ข้อมูลต่างๆ ด้วยช่องทางที่หลากหลาย ซึ่งแม้ว่าจะเป็นตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่ก็มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในเรื่องของการวางงานให้ตรงกับความสามารถของบุคคล เป็นเทคนิคที่จะสามารถดึงเอาความสามารถของบุคลากรออกมาให้ได้มากที่สุด และเพิ่มผลิตภาพในการทำงานให้กับสถานศึกษา ส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพและมีความรวดเร็วในการทำงาน

2. ด้านการมีจินตนาการ ซึ่งผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุน ความสามารถของครูและบุคลากร ในการสร้างสรรค์นวัตกรมใหม่ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนและสถานการณ์ในปัจจุบัน

3. ด้านการมีความยืดหยุ่น ในการบริหารจัดการสถานศึกษาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยเน้นการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ใช้การทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจกัน จะก่อให้เกิดพลังที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ดีกว่าการแยกกันทำโดยไร้ทิศทาง จึงจำเป็นต้องมีการให้ความสำคัญกับการทำงานระบบทีมเพิ่มมากขึ้น รวมถึงการหมั่นฝึกฝนและพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นสม่ำเสมอ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่อิทธิพลต่อการมอบหมายงานของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ควรศึกษาหลักการมอบหมายงานตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *แผนการศึกษาแห่งชาติ 2560-2579* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาการศึกษา.

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา. สืบค้นจาก http://phd.mbuisc.ac.th/thesis/kittkhanCL.pdf

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ และคณะ. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ Creative Leadership*. กรุงเทพฯ: ซัคเซสมีเดีย.

ฐานะมาศ หาดยาว. (2564). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ฐิตินันท์ นันทะศรี และคณะ. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2553). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และใหม่ทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สัมมา รธนิธย์. (2560). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพลส

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สุพัฒตรา ธิพรพันธ์. (2561). *การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

Bennis, W. (2002). *Creative Leadership*. Bangkok: Chulalongkorn University.

Chernin, P. (2001). Creative leadership: The strength of ideas the power of the imagination. *Vital Speeches of the Day*, 68(8), 245.

Couto, R. A. (2002). *To give their Gifts: Health, community & democracy*. Nashville, Tennessee: Vanderbilt University Press.

Greco, L. A., &; Morris, T. M. (2002). *Child report on the Parental Bonding Instrument: Perceptions of parental style and child internalizing difficulties*. Manuscript submitted for publication.

Guntern, G. (2004). *The challenge of creative leadership. Westport*, Connecticut: Maya Angelou Press.

Harris, A. (2009). Creative leadership: Developing future leaders. *Management in Education British Educational Leadership, Management & Administration Society (BELMAS)*, 23(1), 9-11.

Parker, J. P., & Begnaud, L.G. (2004). *Developing Creative Leadership*. Portsmouth, New Hampshire: Teacher Ideas Press.

Puccio, G.J., Mance, M. and Murdock, M.C. (2011). *Creative leadership: Skill that drive change* (2nd ed.). CA: Sage.

Sousa, D.A. (2001). *How the Brain Learns: A Classroom Teacher's Guide* (2nd ed.). California: Corwin Press.

Stoll, L., & Temperley, J. (2009). Creative leadership: A challenge of our times. *School Leadership and Management*, 29(1), 63-76.

กลยุทธ์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

School Curriculum Management Strategies of Secondary School under the Secondary Educational Service Area Office 11

กรกมลวรรณ คงมิตร[1] และสมใจ สืบเสาะ[2]

Konkamonwan Kongmit[1] and Somjai Suebsor[2]

[1] นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

[2] อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

[1] Student of the Master of Education program, College of Innovation Management,
Rajamangala University of Technology Rattanakosin

[2] Lecturer of the Master of Education Program, College of Innovation Management,
Rajamangala University of Technology Rattanakosin

E-mail: krukornka.k@gmail.com, somjai.sub@rmutr.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาสภาพของกลยุทธ์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 และ 2) เปรียบเทียบกลยุทธ์การบบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สำนักงานขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง 293 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นกลยุทธ์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เนื้อหา ทดสอ บสมมติฐานด้วยสถิติเอฟ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิจัยพบว่า 1) กลยุทธ์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบกลยุทธ์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: กลยุทธ์ การบริหารสถานศึกษา หลักสูตรสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the conditions of school curriculum management strategies of secondary schools under the Secondary Educational Service Area Office 11, and 2) to compare the school curriculum management strategies classified by work experience factor of secondary schools under the Secondary Educational Service Area Office 11. The sample consisted of 293 people. The data were collected using questionnaires and analyzed using percentage, mean, standard deviation, content analysis, and F-Test (One Way ANOVA).

Results indicated that: 1) the school curriculum management strategies of secondary school under the Secondary Educational Service Area Office 11, overall and each aspect were at a high level, and 2) the comparisons of school curriculum management strategies classified by work experience factor of secondary

schools under the Secondary Educational Service Area Office 11 were statistically significant difference at 0.05 level.

Keywords: Strategy, School Management, School Curriculum

บทนำ

เจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กำหนดให้การศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคน คุ้มครองสิทธิสร้างความเสมอภาค ให้โอกาสทุกคนได้รับการศึกษา อย่างทั่วถึงไม่น้อยกว่า 12 ปี และให้โอกาสแก่ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาประกอบกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายแม่บทในการจัดการศึกษาของประเทศ สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 สาระสำคัญคือ มุ่งเน้นให้มีการปฏิรูประบบบริหารจัดการศึกษาใหม่ประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยให้มีเอกภาพด้านนโยบายหลากหลายการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งส่งเสริมให้เอกชน รวมจัดการศึกษา ให้การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกการอบรม การสืบสานวัฒนธรรมและสร้างสรรค์ความก้าวหน้า ทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การจัดการศึกษาเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม สติปัญญา มีคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมความสุข การพัฒนาการศึกษาของชาตินั้นต้องคำนึงถึงองค์ประกอบหลายประการด้วยกัน องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดและเป็นหัวใจของการจัดการศึกษาคือหลักสูตรซึ่งการศึกษาในประเทศใดก็ตาม จะไมสำเร็จลุล่วงไปได้ตามที่กำหนด ถ้าไม่มีหลักสูตร คุณภาพการศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของหลักสูตรและหลักสูตรที่มีคุณภาพ ย่อมพัฒนาผู้เรียน ให้มีความรู้ ความสามารถและพัฒนาการที่ดี ซึ่งจะนำไปใช้ประโยชน์ต่อตนเองและสังคมได้

หลักสูตรเป็นเครื่องมือในการแปลงจดหมายและนโยบายทางการศึกษาของชาติไปสู่การปฏิบัติในสถาบันการศึกษาระดับต่างๆ จะดีหรือไม่ศึกษาได้จากหลักสูตรการศึกษาในระดับนั้นๆ หลักสูตรเป็นเสมือนหางเสือที่กำหนดทิศทางให้การเรียนการสอนเป็นไปตามจุดมุ่งหมายขอการศึกษา หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ หลักสูตรเป็นเครื่องชี้นำทางในการจัดความรู้และประสบการณ์ให้แก่นักเรียน ซึ่งครูต้องปฏิบัติตามเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ไปสู่จดหมายเดียวกัน หลักสูตรเป็นหัวใจสำคัญ ของการจัดการศึกษาและเป็นเครื่องชี้วัดความเจริญของชาติถ้าประเทศใดมีหลักสูตรที่เหมาะสมทันสมัยและมีประสิทธิภาพ คนในประเทศนั้นย่อมมีความรู้และศักยภาพในการพัฒนาประเทศได้อย่างเต็มที่ กระทรวงศึกษาธิการ กรมวิชาการได้ติดตามผลและดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตร ประถมศึกษาพุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) ผลการศึกษาพบว่าหลักสูตรที่ใช้อยู่ปัจจุบันมีข้อจำกัดอยู่หลายประการ (กรมวิชาการ, 2543) สรุปได้ดังนี้

1. การกำหนดหลักสูตรจากส่วนกลางไม่สามารถสะท้อนสภาพความต้องการที่แท้จริง ของสถานศึกษาและท้องถิ่น

2. การจัดหลักสูตรการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ยังไม่สามารถผลักดัน ให้ประเทศไทยเป็นผู้นำด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีในภูมิภาค จึงจำเป็นต้องปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้คนไทยมีทักษะกระบวนการและเจตคติที่ดีทางคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีความคิดสร้างสรรค์

3. การนำหลักสูตรไปใช้ไม่สามารถสร้างพื้นฐานในการคิด สร้างวิธีการเรียนรู้ให้คนไทย มีทักษะในการจัดการและทักษะในการดำเนินชีวิต สามารถเผชิญปัญหาสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ยังไม่สามารถทำให้ผู้เรียนใช้ภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารและการค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่หลากหลายในยุคสารสนเทศ

จากข้อจำกัดของหลักสูตรดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการได้มีการเปลี่ยนแปลงการใช้หลักสูตรประถมศึกษาพุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) โดยประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 และได้ประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ในโรงเรียนแกนนำและ โรงเรียนนำร่องในการศึกษา 2545 ในชั้น ป.1, ป.4 , ม.1, ม.4 และประกาศใช้ทั่วประเทศในปีการศึกษา 2546 ในชั้น ป.1, ป.4, ม.1, ม.4 และใช้ครบทุกชั้นในปี 2548 หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 2 ระดับ คือ หลักสูตรแกนกลาง ซึ่งคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้จัดทำและหลักสูตรระดับท้องถิ่นที่สถานศึกษาเป็นผู้จัดทำเรียกว่าหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาทุกแห่งจึงต้องมีหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเอง เพื่อเป็นแผนหรือแนวทางหรือข้อกำหนดทิศทางในการจัดการศึกษาจึงเป็นที่แน่ชัดว่าโรงเรียนมีหน้าที่จะต้องจัดกระบวนการบริหารและพัฒนาหลักสูตรขึ้นในการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

ดังนั้นการดำเนินงานด้านหลักสูตรของสถานศึกษา สถานศึกษาจะต้องศึกษาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544ซึ่งเป็นหลักสูตรแกนกลางซึ่งกรมวิชาการเป็นผู้กำหนดจากนั้นสถานศึกษาจะต้องทำหลักสูตรสถานศึกษาซึ่งเป็นหลักสูตรที่เกิดจากความร่วมมือร่วมใจของบุคคลที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย เช่น ผู้บริหาร ครูอาจารย์ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ร่วมกันวางแผนกำหนดแนวทางในการพัฒนาด้านการศึกษาของสถานศึกษา จัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ท้องถิ่นและชุมชน เน้นการปฏิบัติ มีการประเมินผลตามสภาพจริงให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข ในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาต้องยึดหลักสูตรแกนกลางของประเทศเพื่อกำหนดมาตรฐานสาระการเรียนรู้เป็นหลักปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร เพราะหลักสูตรเปรียบเสมือนทฤษฎี การนำไปใช้เหมือนภาคปฏิบัติ การนำหลักสูตรไปใช้ในโรงเรียนนั้น ผู้บริหารและครูทุกคน คือตัวแทน การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรจะสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อได้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง กระบวนการบริหารหลักสูตร จึงเป็นกระบวนการเฉพาะกิจเพื่อใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างเดียวกับการบริหารธุรกิจ คือ บุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์และการจัดการ

จากที่กล่าวข้างต้นกลยุทธ์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนการพัฒนาผู้เรียน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาโดยใช้กลยุทธ์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้นำแนวทางกลยุทธ์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ที่ได้ศึกษาไปปรับใช้เป็นแนวทางการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาอย่างยั่งยืนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11

2. เพื่อเปรียบเทียบกลยุทธ์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

ข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำนวน 22 โรงเรียน

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำนวน 1,091 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำนวน 22 โรงเรียน (กำหนดตามตารางทาโรยามาเน่) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random sampling) รวมผู้ให้ข้อมูล 293 คน (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ดังนี้

ผู้ศึกษาทำการศึกษาในช่วงวันที่ 1 พฤศจิกายน 2563-30 เมษายน 2564 ใช้เวลาในการดำเนินการศึกษาเป็นเวลา 6 เดือน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษากลยุทธ์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 มีรายละเอียดดังหัวข้อต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำนวน 1,091 คน (ข้อมูลบุคลากร สพม. 11 ณ วันที่ 29 พ.ย. 2563)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 22 โรงเรียน โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 293 คน ซึ่งกำหนดตามตารางทาโร ยามาเน่ (Yamane,1973 อ้างในภัทรานิษฐ์ เหมาะทอง, 2560) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แยกตามขนาดของโรงเรียน จากนั้นใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายตามสัดส่วนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียน	ประชากร(N)	กลุ่มตัวอย่าง(n)
โรงเรียนขนาดเล็ก	220	59
โรงเรียนขนาดกลาง	226	60
โรงเรียนขนาดใหญ่	151	40
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	499	134
รวม	**1,091**	**293**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survery Research) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถามกลยุทธ์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11

วิธีการสร้างและการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล สำหรับการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากตำรา เอกสาร บทความวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา (กรมวิชาการ, 2545) และการบริหารงานหลักสูตรโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามตามตารางส่วนประมาณค่าจากเอกสารตำราที่เกี่ยวข้อง

3. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างแบบสอบถามถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

4. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามขึ้นมา 1 ชุด ให้ครอบคลุมถึงการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาได้กำหนดขอบข่ายไว้ภารกิจการบริหารไว้ 7 ด้าน คือ 1) ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา 2) ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 3) ด้านการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร 4) ด้านการดำเนินการใช้หลักสูตร 5) ด้านการนิเทศกำกับติดตาม ประเมินผล 6) ด้านการสรุปผลการดำเนินงาน 7) การปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร

5. สร้างแบบสอบถามฉบับบร่างโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ผู้ควบคุมงานวิจัยเพื่อตรวจสอบปรับปรุงแก้ไข

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อความตรวจสอบความเที่ยงตรงและให้ข้อเนอแนะ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวิธีของโรวิเนลลีและแฮมเบลตัน ปราณี หลัมเบ็ญสะ (2559)

7. นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence=IOC) โดยพิจารณาข้อคำถามที่มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาคือมีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

8. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

9. ผลการตอบแบบสอบถามที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) วิธีของครอนบาค พิสณุ ฟองศรี (2551) ได้ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.92

10. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นจำนวน 35 ข้อ ไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11

2. นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือส่งให้กับบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและแจ้งความประสงค์ขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง และกำหนด วัน เวลา ที่จะจัดส่งแบบสอบถามกลับคืน โดยแบบสอบถามได้รับคืนจำนวน 293 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับจนครบตามเกณฑ์ที่กำหนด

4. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS for windows ด้วยวิธีการทางสถิติดังนี้

1. ประเมินผลกลยุทธ์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ที่ใช้ในการศึกษาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. เปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างด้วยสถิติค่าเอฟ (F-test) โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ศึกษาผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

ตาราง 2 แสดงผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	96	32.80
หญิง	197	67.20
รวม	293	100.00
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	101	34.50
ระหว่าง 30-40 ปี	121	41.30
มากกว่า 40 ปี	71	24.20
รวม	293	100.00
3. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 3 ปี	57	19.50
3 – 5 ปี	81	27.60
6 –10 ปี	78	26.60
10 ปีขึ้นไป	77	26.30
รวม	293	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครูการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 67.2 และเพศชาย จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 ด้านอายุ พบว่า อายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 อายุน้อยกว่า 30 ปีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 และอายุมากกว่า 40 ปีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่าอายุการทำงาน 3-5 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 อายุการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 อายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 และอายุการทำงานต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินการกลยุทธ์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 โดยภาพรวม

กลยุทธ์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11	ระดับความคิดเห็น		ระดับการดำเนินการ
	$\bar{x}$	S.D.	
1. ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา	3.96	1.04	เป็นจริงมาก
2. ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.17	.79	เป็นจริงมาก
3. ด้านการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร	3.99	.97	เป็นจริงมาก
4. ด้านการดำเนินการใช้หลักสูตร	4.29	.72	เป็นจริงมาก
5. ด้านการนิเทศกำกับติดตาม ประเมินผล	4.45	.78	เป็นจริงมาก
6. ด้านการสรุปผลการดำเนินงาน	4.44	.83	เป็นจริงมาก
7. ด้านการปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร	4.34	1.20	เป็นจริงมาก
ภาพรวม	**4.23**	**.88**	**เป็นจริงมาก**

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลยุทธ์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการดำเนินการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการดำเนินการมากที่สุดคือด้านการนิเทศกำกับติดตามประเมินผล รองลงมา คือ ด้านการสรุปผลการดำเนินงาน ด้านการปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการดำเนินการใช้หลักสูตร ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร และด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาตามลำดับ

ตอนที่ 2 ศึกษาผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบกลยุทธ์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย เกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

กลยุทธ์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11	ต่ำกว่า 3 ปี		3 -5 ปี		6 -10 ปี		10 ปีขึ้นไป	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
1. ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา	2.00	0.00	3.99	0.21	4.40	0.14	4.95	0.24
2. ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	2.80	0.00	4.00	0.27	4.59	0.17	4.95	0.24
3. ด้านการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร	2.20	0.00	4.00	0.24	4.38	0.20	4.93	0.30
4. ด้านการดำเนินการใช้หลักสูตร	3.00	0.00	4.35	0.28	4.56	0.26	4.91	0.39
5. ด้านการนิเทศกำกับติดตาม ประเมินผล	3.00	0.00	4.88	0.44	4.57	0.19	4.94	0.27
6. ด้านการสรุปผลการดำเนินงาน	2.83	0.00	4.90	0.34	4.64	0.20	4.93	0.27
7. ด้านการปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร	2.00	0.00	4.86	0.49	4.95	0.25	4.93	0.29
ภาพรวม	**2.54**	**0.00**	**4.42**	**0.27**	**4.58**	**0.19**	**4.93**	**0.27**

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยกลยุทธ์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมพบว่ามีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการดำเนินการอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้าราชการครูที่มี

ประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 3-5 ปี และค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการดำเนินการอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 3 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบกลยุทธ์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

กลยุทธ์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11	แหล่งความแปรปรวน	ผลรวมกำลังสอง (SS)	องศาแห่งอิสระ (df)	ผลรวมกำลังสองเฉลี่ย (MS)	F	Sig
1. ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	310.134	3	103.378	3051.340	0.000
	ภายในกลุ่ม	9.791	289	0.304		
	รวม	319.925	292			
2. ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	170.639	3	56.880	1260.282	0.000
	ภายในกลุ่ม	13.043	289	0.045		
	รวม	183.682	292			
3. ด้านการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	263.323	3	87.774	1705.212	0.000
	ภายในกลุ่ม	14.876	289	0.051		
	รวม	278.199	292			
4. ด้านการดำเนินการใช้หลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	130.880	3	43.627	524.565	0.000
	ภายในกลุ่ม	24.035	289	0.083		
	รวม	154.915	292			
5. ด้านการนิเทศกำกับติดตาม ประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	155.401	3	51.800	608.301	0.000
	ภายในกลุ่ม	24.610	289	0.085		
	รวม	180.011	292			
6. ด้านการสรุปผลการดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	187.479	3	62.493	996.5233	0.000
	ภายในกลุ่ม	18.129	289	0.063		
	รวม	205.608	292			
7. ด้านการปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	391.165	3	130.388	1192.385	0.000
	ภายในกลุ่ม	31.602	289	0.109		
	รวม	422.767	292			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	213.344	3	71.115	1390.652	0.000
	ภายในกลุ่ม	14.779	289	0.051		
	รวม	228.123	292			

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 5 ผลการทดสอบพบว่า กลยุทธ์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร ด้านการดำเนินการใช้หลักสูตร ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล ด้านการสรุปผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ด้านการปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่ากลยุทธ์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ซึ่งอยู่ภายใต้การบริหารหลักสูตรอย่างเป็นระบบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาประกอบด้วยภาระงาน 7 ภารกิจ (กรมวิชาการ, 2545) กำหนดไว้ดังต่อไปนี้ ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา 2) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 3) การวางแผนบริหารหลักสูตรสถานศึกษา 4) การดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา 5) การนิเทศ กำกับ ติดตาม

และประเมินผล 6) การสรุปผลการดำเนินงานบริหารหลักสูตรสถานศึกษา 7) การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา เป็นไปตามสมมติฐาน “ข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาแตกต่างกัน” แสดงว่าข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในเรื่อง ภารกิจการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11

ประสบการณ์การทำงาน	ต่ำกว่า 3 ปี	3-5 ปี	6-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 3 ปี		1.88204*	2.04154*	2.39177*
3-5 ปี			.15950*	.50973*
6-10 ปี				.35023*
10 ปีขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จำแนกประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า การศึกษาภารกิจการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 3 ปี กับ 3-5 ปี ประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 3 ปี กับ 6-10 ปี ประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 3 ปี กับ 10 ปีขึ้นไป ประสบการณ์การทำงาน 3-5 ปี กับ 6-10 ปี ประสบการณ์การทำงาน 3-5 ปี กับ 10 ปีขึ้นไป ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี กับ 10 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผล

การสรุปและอภิปรายผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญจากการค้นพบในการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา กรอบความคิดและสมมติฐานของการศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาการศึกษากลยุทธ์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ภายใต้การบริหารหลักสูตรอย่างเป็นระบบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาประกอบด้วยภาระงาน 7 ภารกิจ (กรมวิชาการ, 2545) กำหนดไว้ดังต่อไปนี้ ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา 2) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 3) การวางแผนบริหารหลักสูตรสถานศึกษา 4) การดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา 5) การนิเทศกำกับติดตาม และประเมินผล 6) การสรุปผลการดำเนินงานบริหารหลักสูตรสถานศึกษา 7) การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา โดยในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับเป็นจริงมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการนิเทศกำกับติดตามประเมินผล ด้านการสรุปผลการดำเนินงาน ด้านการปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการดำเนินการใช้หลักสูตร ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตรตาม ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระบบบริหารจัดการหลักสูตรที่ดีจึงต้องเป็นระบบที่มีคุณธรรม อันเป็นคุณสมบัติที่ดีทางจิตใจมีความรับผิดชอบต่อการจัดการเรียนการสอนให้ดีที่สุด เมื่อนำไปประพฤติปฏิบัติจริง ถือได้ว่ามีจริยธรรม มีการควบคุมกายวาจา อันเป็นศีลธรรมของผู้สอน ทำให้เกิดความชอบธรรมในการจัดการเรียนการสอน และทุกคนทุกฝ่ายจะต้องมีความสมานฉันท์ ช่วยกันทำงานเพื่อพัฒนาผู้เรียน เติมเต็มผู้เรียนในทุกๆ ด้าน เมื่อประกอบกับโรงเรียนมีโครงสร้างและทำงานอย่างมี

คุณภาพ ก็จะทำให้โรงเรียนเป็นระบบที่มีปัญญาเป็นพื้นฐานสามารถเรียนรู้ และปรับตัวได้ต่อเนื่อง โดยผลการศึกษาสอดคล้องกับ พิทักษ์ ดวงตะวงษ์ (2551) ได้วิจัยเรื่องสภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน นราภรณ์ สาลักษณ์ (2551) ได้วิจัยเรื่องปัญหาการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าปัญหาการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มงคล สุวรรณกล่อม (2552) ได้วิจัยเรื่องการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประวิทย์ ศรีพินิจ (2550) ได้วิจัยเรื่องสภาพการใช้หลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนในโครงการ หนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชลบุรี พบว่า สภาพการใช้หลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนในโครงการ หนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านได้แก่ ด้านคุณภาพของหลักสูตร ด้านประสิทธิภาพของหลักสูตร ด้านเอกลักษณ์ที่โดดเด่นของหลักสูตรอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งให้กลยุทธ์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยรวมและรายด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านสรุปได้ดังนี้

2. ผลการเปรียบเทียบกลยุทธ์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 3 ปี ประสบการณ์การทำงาน 3-5 ปี ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี และประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป ทำให้ความคิดเห็นต่อการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาแต่ละด้านแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากประสบการณ์การทำงานมีความสำคัญที่จะก่อให้เกิดความรู้ ทักษะ ความชำนาญ เป็นการสนับสนุนให้การทำงานสัมฤทธิ์ผล ซึ่งเป็นความชัดเจนที่เกิดจากการกระทำหรือที่ได้พบมา คือ ประสบการณ์ตรงเป็นประสบการณ์ที่ได้ปะทะหรือได้สัมผัสด้วยตนเองกระทำเอง และประสบการณ์รอง หรือเรียกว่าประสบการณ์ทางอ้อม เป็นประสบการณ์ที่ได้รับการถ่ายทอดหรือรับรู้มาอีกทอดหนึ่ง ซึ่งประสบการณ์ของแต่ละบุคคลนั้นมีความหากหลาย เมื่อประสบการณ์ต่างกัน ก็แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญ ชำนาญที่ต่างกัน โดยผลการศึกษาสอดคล้องกับ ไกรสิทธิ์ สิงห์แสน (2548) การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งจากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นส่งผลให้กลยุทธ์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึ กษามัธยมศึกษา เขต 11 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ผู้ศึกษาขอเสนอแนะต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในด้านต่างๆ ดังนี้

ข้อเสนอแนะนำในการนำไปใช้

1. ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา สถานศึกษาควรจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก งบประมาณ เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2. ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาควรมีการกำหนดรูปแบบการวัดผลประเมินผลตามหลักสูตรสถานศึกษา

3. ด้านการวางแผนการดำเนินการใช้หลักสูตร สถานศึกษาควรมีการวางแผนจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษา

4. ด้านการดำเนินการใช้หลักสูตร สถานศึกษาควรจัดเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา

5. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล สถานศึกษาควรรายงานผลการนิเทศ กำกับติดตามประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษา

6. ด้านสรุปผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สถานศึกษาควรสรุปงานด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

7. ด้านการปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ สถานศึกษาควรมีการปรับปรุงแผนงานโครงการในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

2. ควรมีการพัฒนารูปแบบงานวิจัยเพื่อประเมินความสำเร็จของกลยุทธ์การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *หลักสูตรการศึกษาขั้น พื้นฐาน พุทธศักราช 2544* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ. (2543). การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน. *เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.

ไกรสิทธิ์ สิงห์แสน. (2548). *การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

นราภรณ์ สาลักษณ์. (2551). *เรื่องปัญหาการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, สถาบันราชภัฏราชนครินทร์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ประวิทย์ ศรีพินิจ. (2550). *เรื่องสภาพการใช้หลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนในโครงการ หนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชลบุรี*. บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ปราณี หลำเบ็ญสะ (2559). *การหาคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผล*. โครงการบริการวิชาการ, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

พิทักษ์ ดวงตะวงษ์. (2551). *เรื่องสภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

พิสณุ ฟองศรี. (2551). *วิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เทียมฝ่าการพิมพ์.

ภัทรานิษฐ์ เหมาะทอง, วนิดา ทองโคตร และสุพรรณี อึ้งปัญสัตวงศ์. [ม.ป.ท.]. *การกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane (Determining the sample size by the Yamane's formula.)*. สืบค้น 18 พฤศจิกายน 2563, จาก: http://sc2.kku.ac.th/stat/statweb/images/Eventpic/60/Seminar /01_9_Yamane.pdf

มงคล สุวรรณกล่อม. (2552). *การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, สถาบันราชภัฏราชนครินทร์.

อภิวรรณ วีระสมิทธิ์. (2544). *หนังสือกับการปฏิรูปการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ธารอักษร.

นวัตกรรมการจัดการเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

Management Innovation for Improving the Quality of Work Life

ศจี อินทฤทธิ์[1] และสรัญณี อุเส็นยาง[2]

Sachee Intharit[1] and Sarannee U-senyang[2]

[1] นักศึกษาหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขานวัตกรรมการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

[2] อาจารย์ประจำหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขานวัตกรรมการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

[1] Student of the Master of Management Program in Public and Private Management Innovation, Princess of Naradhiwas University

[2] Lecturer of the Master of Management Program in Public and Private Management Innovation, Princess of Naradhiwas University

E-mail: jikkee53@gmail.com, sarannee.u@pnu.ac.th

บทคัดย่อ

ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงาน โดยยึดแนวคิดด้านคุณภาพชีวิตของ Walton 8 ประการดังนี้ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและลักษณะงานที่เป็นประโยชน์แก่สังคม รวมถึงด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนองค์ประกอบต่างๆ เหล่านี้ ล้วนมีความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สู่องค์กรแห่งความสุข หรือ Happy Workplace ภายใต้ความสุขพื้นฐานแปดประการ บทความนี้เป็นการทบทวนวรรณกรรม เพื่อค้นหาการนำไปสู่นวัตกรรมการจัดการเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรต่อไป จากการทบทวนวรรณกรรมสามารถสรุปได้ว่านวัตกรรมการจัดการ (Innovation Management) ได้แก่ กลยุทธ์นวัตกรรม (Innovation Strategy) บุคลากรและองค์การ (People and Organization) ความคิดสร้างสรรค์ (Ideas) การจัดลำดับความสำคัญ (Prioritization) และการนำไปปฏิบัติ (Implementation) โดยบุคลากรและองค์กรเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญ

คำสำคัญ: นวัตกรรมการจัดการ คุณภาพชีวิตการทำงาน

Abstract

At present, various organizations, both public and private focus on the development of work potential of personnel and encourage personnel to work happily Aiming to improve the quality of life for working people Based on Walton 's eight quality of life concepts: Adequate and fair compensation. A work environment that considers safety and promotes health stability and advancement in the work Opportunity to develop a person's abilities social integration democracy in Organization. The balance between work and personal life and the nature of work that is beneficial to society. including motivation and supporting factors These elements are all important to the development of the quality of life of personnel. To a happy organization or Happy Workplace under the eight basic happiness This article is a literature review. to find ways to lead to management innovations to improve the quality of working life inthe organization from the literature review it can be concluded that Innovation Management includes Innovation Strategy, People and Organization, Creativity (Ideas), Prioritization and its Implementation where personnel and organizations are important drivers.

Keywords: Innovation Management, Quality of Work Life

บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต้องเผชิญหน้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาส่งผลให้เกิดการแข่งขันขององค์กรต่างๆ มากยิ่งขึ้น ระบบราชการเป็นกลไกที่สำคัญของภาครัฐที่จะขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลในการบริหารและพัฒนาประเทศให้ประสบความสำเร็จ การพัฒนาและการจัดการด้านกำลังคนถือเป็นสิ่งสำคัญที่มีความจำเป็นต้องดำเนินการ การจะสร้างคนที่มีคุณภาพได้นั้นต้องมองที่ความต้องการของบุคลากรทั้งปัจจัยพื้นฐานและความสุขในการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อศักยภาพในการทำงาน ทั้งนี้การสร้างค่านิยม แรงบันดาลใจและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนากำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูดและธำรงรักษาคนคุณภาพ พัฒนาระบบและวางกลไกเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีการพัฒนาระบบและวางกลไกเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Productive climate) และมีความสุข (Happy workplace) เพื่อให้บุคลากรมีความทุ่มเทและผูกพันต่อองค์กร โดยได้มีการกำหนดตัวชี้วัดด้านดัชนีคุณภาพชีวิต ความสุขและความผูกพันในองค์กรของคนทำงานในประเทศไทย (Happinometer) ดัชนีความผาสุกขององค์กร (Happy public organization index) เพื่อวิเคราะห์และวางแผนการสร้างสุขให้แก่บุคลากรในด้านต่าง ๆ ให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงานควบคู่กับการมีสุขภาพกายที่ดี ครอบครัวที่อบอุ่น สังคมที่ปลอดภัย (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2560)

การบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรและมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข โดยใช้แนวคิดองค์กรแห่งความสุข หรือ Happy workplace เป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายเพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยเน้น การจัดการ “คน” เป็นหลัก โดยใช้ความสุขพื้นฐานแปดประการ (Happy 8) เป็นแนวทางในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย (1) Happy body เป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองได้ (2) Happy heart เป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (3) Happy relax เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ (4) Happy brain เป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงาน (5) Happy Soul (ทางสงบ) เป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (6) Happy money เป็นผู้ใช้เงินเป็น (7) Happy family เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (8) Happy society เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (ธีร์ธรรม วุฒิวัตรชัยแก้ว, กฤษฎา ลดาสวรรค์, ทรงวุฒิ อัศวพฤกษชาติ และปภัฏชมณ ฟูแสง, 2559) Happy 8 จึงเป็นเครื่องมือนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ ทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุขหรือ Happy workplace ส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและพร้อมรับมือต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา พร้อมที่จะพัฒนาองค์กรให้เจริญเติบโตก้าวหน้าและประสบความสำเร็จต่อไป

ดังนั้นองค์กรแห่งความสุขจะเกิดขึ้นได้ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กรจึงมีความสำคัญ บทความนี้ได้มีการทบทวนวรรณกรรม เพื่อศึกษา สืบค้นและทำความเข้าใจในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทั้งในด้านความหมาย แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) ที่จะนำไปสู่การศึกษาวิจัยด้านนวัตกรรมการจัดการเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรต่อไป

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of working life) ตามที่ เดวิส (Davis, 1977) ซึ่งเป็นบุคคลแรกที่นำคำว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมาศึกษา ได้ให้นิยามไว้ว่าคุณภาพของความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขาและเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน นอกจากนี้ เมอร์ตัน (Merton, 1977) ยังได้เพิ่มมิติด้านจริยธรรมเข้าไปในนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยว่า คุณภาพชีวิตเป็นคำที่มีความหมายกว้าง ครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานและสภาพในการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพอใจ และความไม่พอใจในการทำงานของคนทำงาน

การจัดการเพิ่มประสิทธิภาพของผลผลิตและการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม ส่วนด้านของ Hackman and Suttle (1977) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าหมายถึง สิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรแล้วจะส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองด้านอื่น ๆ ด้วยไม่ว่าจะเป็นคุณภาพ ปริมาณของผลผลิต สังคม เศรษฐกิจและสิ่งที่สำคัญคือจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การและช่วยลดอัตราการขาดงาน การลาออกให้น้อยลง เสริมประสิทธิผลในแง่การสร้างขวัญกำลังใจในส่วนของวรรณา วงธง (2558) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ระดับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานซึ่งได้รับจากสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพ ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมและยอมรับทางสังคม ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความภูมิใจในองค์การและยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงานอันจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นำความสำเร็จมาสู่องค์การ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะช่วยเพิ่มความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์การได้เป็นอย่างดี ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงาน สรุปได้ว่าเป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองได้ทั้งร่างกายและจิตใจ บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงานและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าจากการทำงานนั้น ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตที่ดีส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีความยั่งยืนต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาวรรณกรรมด้านแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้ศึกษาจะขอกล่าวถึงแนวคิดลำดับขั้นความต้องการของ Maslow แนวคิดเรื่ององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตของ Richard E. Walton และแนวคิดทฤษฎีปัจจัยคู่ (Two-factor theory) ของ Fredrick Herzberg ซึ่งลำดับขั้นความต้องการของ Maslow แนวคิดนี้จัดอยู่ในกลุ่มทฤษฎีทางจิตวิทยาเรื่องแรงจูงใจเพื่อความสำเร็จ (Achievement needs) Maslow เชื่อว่า มนุษย์มีความต้องการ 5 ขั้น โดยเรียงลำดับจากขั้นต่ำไปขั้นสูง ดังนี้ Maslow (1943)

ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

แนวคิดด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1973) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไข 8 ประการ ดังนี้ 1) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) ค่าตอบแทนที่ได้รับจะต้องเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพ 2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition) บุคลากรควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ทั้งต่อร่างกายและต่อการทำงาน 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and security) เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถเพื่อพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในสายงาน 4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) โอกาสในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและรู้สึกท้าทาย มีส่วนร่วมในการทำงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) การที่บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ไม่มีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน 6) ประชาธิปไตยในองค์การ (Constitutionalism) การที่บุคลากรรับรู้สิทธิและการปกป้องสิทธิของตนเอง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์การนั้นๆ มีการเคารพในสิทธิส่วนตัว ยอมรับในการขัดแย้งทางความคิดรวมทั้งการวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานและมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและสัมพันธ์กัน 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) บุคลากรจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต มีการจัดสรรบทบาทให้สมดุล มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัวรวมทั้งความก้าวหน้าในวิชาชีพ 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์แก่สังคม (Social relevance) การที่บุคลากรมีความรู้สึกว่ากิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม การเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตัวเอง

การที่องค์การจะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงานนั้น ไม่ได้เป็นเพียงเรื่องของหน่วยงานอย่างเดียว หากแต่เป็นเรื่องของความร่วมมือของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีร่วมกัน การสร้างความพึงพอใจในการทำงานตามแนวทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory, 1959) เป็นปัจจัยหลักที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ดังนี้ ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถของตน ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) การที่บุคคลสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นตามกำหนดเวลาและประสบผลสำเร็จ 2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นๆ 3) ลักษณะงาน (Work Itself) ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงาน งานที่จำเจหรืองานที่มีความท้าทายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานใหม่ที่ทำให้เกิดนวัตกรรม 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความพึงพอใจที่เกิดขึ้น จากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) เป็นการเปลี่ยนแปลงในสถานะของตนเองหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กรให้สูงขึ้น ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นองค์ประกอบที่ไม่ได้เกี่ยวกับตัวงานโดยตรงแต่สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ ซึ่งมีอยู่ 10 ประการ คือ 1) การบังคับบัญชา (Supervision) ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานควบคุมพนักงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน การมอบหมายงาน ให้คำแนะนำ 2) นโยบายการบริหาร (Policy and administration) การจัดการและการบริหารงานขององค์การ เพื่อให้การดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี 3) สภาพการทำงาน (Working condition) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ปริมาณงานที่รับผิดชอบ 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with superiors) การสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชา ความช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา 5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relation with subordinates) การมีมนุษย์สัมพันธ์ การสนทนาอย่างเปิดเผยจริงใจและความมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relation with peers) การพบปะสนทนา ความมีกัลยาณมิตร การเรียนรู้งานและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในงาน 7) ตำแหน่งในหน่วยงาน (Status) องค์ประกอบของสถานะอาชีพ ที่ทำให้บุคคลรู้สึกดีต่องาน 8) ความมั่นคงในงาน (Job security) ความรู้สึก

ของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงานและองค์กรอย่างยั่งยืน 9) เงินเดือน (Salary) ความพึงพอใจในเงินเดือน ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานอย่างถาวร และ 10) ชีวิตส่วนตัว (Personal life) สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดี ทำให้มีความรู้สึกดีต่องาน ที่ได้รับจนอายุครบของการทำงานหรือเกษียณอายุงาน นอกจากนี้แล้วยังมีปัจจัยด้านชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ลักษณะงานที่ทำตรงกับความต้องการและความรู้ ความสามารถของบุคลากร การติดต่อสื่อสาร (Communication) เพื่ออำนวยประโยชน์ให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทันต่อเวลา สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่างๆ (Benefits) การบริการ การรักษาพยาบาล สวัสดิการต่างๆ

แนวคิดด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กรภาคเอกชนในประเทศไทย

บริษัทเอสซีจีหรือบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) เป็นกลุ่มบริษัทชั้นนำในภูมิภาคอาเซียนที่ดำเนินธุรกิจมากว่า 100 ปี ตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน การพัฒนาบุคลากรเป็นนโยบายที่บริษัทเอสซีจีให้ความสำคัญตลอดมาเพื่อมุ่งเสริมทั้งความรู้ การเพิ่มขีดความสามารถ ศักยภาพในการทำงานและความรู้ที่จำเป็นต่อการเพิ่มมุมมองด้านต่างๆ ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น บริษัทเชื่อว่าคุณภาพชีวิตที่ดีจะนำมาซึ่งผลงานที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้บุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนา เอสซีจีให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้นต่อไป จึงให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ทำให้บุคลากรในบริษัทมีความสุขในการทำงาน มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้สะดวกสร้างความสุข มีความทันสมัย รณรงค์ความปลอดภัยในการทำงาน สนับสนุนกิจกรรมตาม ความสนใจเฉพาะด้านของบุคลากร ส่งเสริมกิจกรรมสร้างความอบอุ่นในครอบครัว ดูแลสุขภาพของบุคลากรให้แข็งแรงสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจโดยพัฒนาสิ่งเหล่านี้ให้ดียิ่งขึ้นเสมอในทุกประเทศให้อยู่ในระดับเดียวกับองค์กรชั้นนำ เพื่อจูงใจให้คนเก่งและคนดีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทอย่างต่อเนื่องส่งผลให้ทั้งบุคลากรและองค์กรเติบโตไปพร้อมกันอย่างมั่นคง และสร้างผลตอบแทนที่ดีให้แก่ผู้ถือหุ้นและสังคมในระยะยาว (https://www.scg.com/landing/index.html)

แนวคิดด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กรภาคเอกชนในต่างประเทศ

จากผลการสำรวจของ Deloitte 2021 Global Human Capital Trends (นเรนทร์ ชุติจิรรวงศ์, 2564)ระบุว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมีความสำคัญ หรือมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กร และได้รับการจัดอันดับเป็นความสำคัญต้นๆ ซึ่งองค์กรต่างๆ ทั่วโลกได้ให้ความสนใจในประเด็นของคุณภาพชีวิตการทำงานเช่นกัน เห็นได้จากในปี 2562 องค์กรใหญ่ๆ ในประเทศสหรัฐอเมริกาได้ลงทุนเฉลี่ย 3.6 ล้านดอลลาร์สหรัฐ หรือคิดเป็น 762 ดอลลาร์สหรัฐต่อคน ในการสร้างโปรแกรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กร ซึ่งองค์กรมีความจำเป็นต้องสนับสนุนการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรให้กับบุคลากร ได้แก่ ความสบายใจ บุคลากรควรได้รับความเคารพและได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและทีมงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์กร ดีลอยท์แสดงให้เห็นว่า การให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร จะสามารถทำให้องค์กรประสบผล สำเร็จได้ โดยการปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงาน หมายรวมถึงการปรับโครงสร้างการทำงาน การให้โอกาสบุคลากรได้จัดสรรเวลาและสถานที่ในการทำงานเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งให้ความสำคัญในการส่งเสริมดูแลด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร ให้ผลตอบแทนอย่างต่อเนื่องจากการขับเคลื่อนงานที่มีความหมาย องค์กรมีความยืดหยุ่น การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กรที่สูงขึ้น ซึ่งจะเป็นการปูทางไปสู่ความสำเร็จในระยะยาวต่อไป

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จะเห็นได้ว่าแนวคิดด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton มีความสอดคล้องกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรที่ผู้ศึกษาต้องการศึกษาวิจัย แนวคิดนี้พิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ รวมทั้งการนำทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ซึ่งเป็นเรื่องความร่วมมือของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีร่วมกัน รวมถึงการนำนวัตกรรมการจัดการมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กร ในปัจจุบัน มีเครื่องมือการจัดการมากมายที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ในองค์กร คุณภาพชีวิตที่ดี เกิดขึ้นได้จากความร่วมมือของผู้นำองค์กร ทีมบริหารองค์กร บุคลากรในองค์กร ในการพัฒนาระบบวิธีการทำงานใหม่ การผสมผสานการทำงานใหม่ การสร้างสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีของคนทำงานในองค์กร มีการนำระบบการจัดการนวัตกรรม เครื่องมือและวิธีการ การมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการร่วมออกแบบการทำงาน อีกทั้งควรสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่เอื้อให้คนทำงานมีความรู้สึกได้คิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างกระบวนการทำงาน ที่คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากร นำเครื่องมือการคิดเชิงออกแบบ (Design thinking) การรวมระดมความคิด (Brainstorming) การสร้างแบบจำลองเริ่มต้น (Prototype) การจัดการโครงการ (Project management) การจัดการความรู้ (Knowledge management) การนำ Happy 8 มาใช้กับบุคลากรในองค์กร ต่อยอดให้เกิดองค์กรแห่งความสุขนำพาองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง สร้างความสำเร็จและนำพาองค์กรเติบโตอย่างยั่งยืนต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมการจัดการ

นวัตกรรมการจัดการ (Innovation management) เป็นงานบริหารระบบการทำงานใหม่ วิธีการทำงานใหม่ การผสมผสานการทำงานใหม่ การสร้างสิ่งใหม่ๆ ในการบริหารจัดการและสิ่งที่เป็นประโยชน์ได้รับการยอมรับ (ธนพล ก่อฐานะ, 2555) ในความความหมายของผู้เขียน นวัตกรรมการจัดการคือ ระบบการทำงานใหม่ การต่อยอดผสมผสานการทำงานใหม่จากเดิม ให้เกิดคุณค่าต่อองค์กร นวัตกรรมการจัดการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นมากในปัจจุบัน โดยเฉพาะสำหรับองค์การต่างๆ ในประเทศไทย ทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีความจำเป็นจะต้องขยับ ขับเคลื่อนปรับระบบการบริหารงานภายใน ไปสู่การใช้ความคิดควบคู่ ไปกับทักษะการทำงานที่หลากหลาย

Goffin และ Mitchell (2005) ได้อธิบายว่า นวัตกรรมการจัดการ มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ กลยุทธ์นวัตกรรม (Innovation Strategy) บุคลากรและองค์การ (People and Organization) ความคิด (Ideas) การจัดลำดับความสำคัญ (Prioritization) และการนำไปปฏิบัติ (Implementation) โดยให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของความคิด อันนำไปสู่การปฏิบัติ โดยบุคลากรและองค์การเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญ นวัตกรรมการจัดการมีความสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เพราะการบริหารจัดการที่ดีถือเป็นรากฐานของการดำเนินงานในทุกๆ ด้านและยังส่งผลให้องค์กรสามารถรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันโดยอาศัยผลของนวัตกรรมตามแนวคิดของ Michael E. Porter (1990) นอกจากนี้ Gary Hamel ได้ระบุว่า ไม่ใช่นวัตกรรมทางการจัดการทุกประเภทจะสามารถนำไปสู่ความได้เปรียบทางการแข่งขันได้ทั้งหมด แต่ยิ่งมีนวัตกรรมเพิ่มมากขึ้น ก็มีโอกาสที่จะมีนวัตกรรมทางการจัดการที่ประสบความสำเร็จได้มากขึ้น ทั้งนี้แนวคิดด้านการบริหารจัดการที่แตกต่างจากแนวทางการบริหารจัดการรูปแบบเดิม ยังจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในวิธีการบริหารจัดการขององค์กร ซึ่งเน้นการปรับปรุงกระบวนการ ในการบริหารจัดการภายในองค์กร รวมทั้งสามารถช่วยสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้องค์กรมากยิ่งขึ้น เนื่องจากองค์กรสามารถรวบรวมและเพิ่มเติมความรู้ความสามารถ ทักษะทางเทคโนโลยีและประสบการณ์ต่างๆ ในการสร้างสรรค์และนำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในสินค้าและบริการอยู่เสมอ จึงส่งผลให้องค์กรสามารถขยายฐานของธุรกิจและเจริญเติบโตต่อไปได้ในระยะยาว นอกจากนี้ยังช่วยเสริมให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นไปตามแนวทางการศึกษานวัตกรรมการจัดการของ McElroy (2000) ได้สรุปว่าการจัดการนวัตกรรม กำเนิดขึ้นเพื่อให้องค์กรมีการสร้างสรรค์อันเป็นพื้นฐานที่สำคัญของนวัตกรรม และเป้าหมายท้ายสุดคือการสร้างความเปลี่ยนแปลงในบริการหรือกระบวนการจัดการในหน่วยงาน ด้วยการนำเครื่องมือการจัดการนวัตกรรมเข้ามาใช้จะทำให้สามารถเพิ่มความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ให้กับคนทำงานในองค์กร เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องได้ เครื่องมือการจัดการโดยทั่วไปนั้นมีตั้งแต่ การรวมระดมความคิด (Brainstorming) การสร้างแบบจำลองเริ่มต้น (Prototype) การจัดการโครงการ (Project management) เป็นต้น โดยเป้าหมายของการจัดการนวัตกรรมในองค์กรนั้น เพื่อการสร้างสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมในองค์กร เพื่อการกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม (ปฏิพัทธ์ เรืองพยุงศักดิ์, 2563)

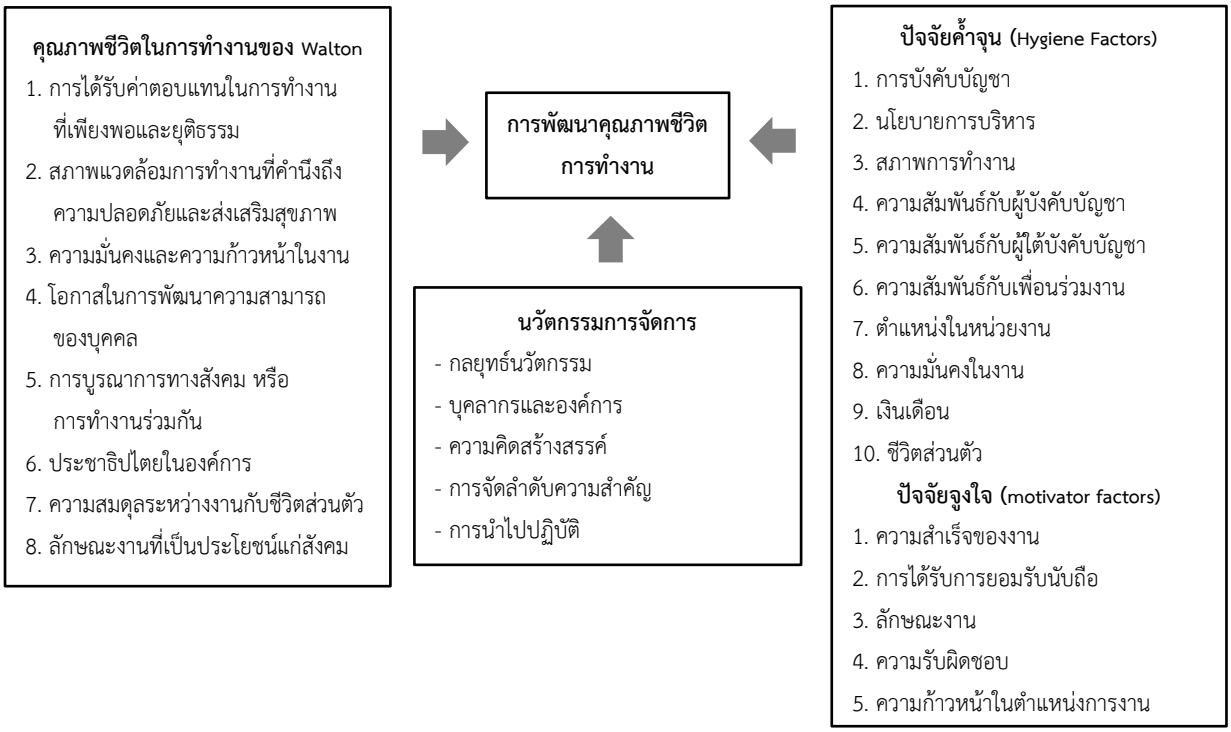
นำพล ม่วงอวยพร (2561 อ้างถึงใน นิศาชล ฉัตรทอง, 2561) กล่าวว่า การบริหารองค์การในยุคปัจจุบัน จึงมิอาจที่จะใช้วิธีการแบบดั้งเดิมที่เคยใช้มาในอดีต องค์กรจะต้องพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวตลอดเวลา ดังนั้นนวัตกรรมจึงเป็น

สิ่งจำเป็นของการบริหารองค์กรในยุคปัจจุบันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ นวัตกรรมหรือการคิดใหม่ทำใหม่ การประดิษฐ์คิดค้นวิธีการทำงานหรือผลิตภัณฑ์ เครื่องมือใหม่เพื่อแก้ปัญหาเดิมหรือปัญหาใหม่ที่เกิดขึ้น เป็นสิ่งที่องค์กรยุคนี้มีความจำเป็นจะต้องคิดค้นนวัตกรรมไม่จำเป็นต้องเป็นเรื่องของนวัตกรรมทาง ผลิตภัณฑ์หรือบริการ แต่ยังรวมถึงนวัตกรรมกระบวนการและนวัตกรรมการบริหารอีกด้วย ดังนั้นนวัตกรรมจึงไม่ใช่สิ่งจำเป็นแต่เฉพาะภาคธุรกิจ ภาครัฐก็จำเป็นต้องมีนวัตกรรมไว้รองรับการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงจากกระแสโลกาภิวัตน์ ที่ทำให้การติดต่อสื่อสารของประเทศต่างๆ ในโลกเชื่อมถึงกันได้สะดวกขึ้นประเทศต่างๆ สามารถแข่งขันกับประเทศอื่นได้ ต้องอาศัยความมีประสิทธิภาพขององค์ก รภาครัฐที่ช่วยในการขับเคลื่อนนโยบาย ประเทศที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาประเทศ ล้วนมีระบบราชการและกลไกภาครัฐที่มีประสิทธิภาพและมีการนำนวัตกรรมมาใช้อย่างต่อเนื่อง สรุปได้ว่า นวัตกรรมการจัดการเป็นการต่อยอด ปรับปรุงพัฒนาระบบการทำงานใหม่ วิธีการทำงานใหม่ การผสมผสานการทำงานใหม่ การสร้างสิ่งใหม่ ๆโดยใช้องค์ความรู้ กระบวนการ การบริหารเพื่อการก้าวสู่ความยั่งยืนขององค์กรต่อไป

จากการวิเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องนวัตกรรมการจัดการ ประกอบด้วยประเด็นดังต่อไปนี้ นวัตกรรมการจัดการเป็นการรังสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดคุณค่าขึ้นในองค์กร นวัตกรรมไม่ใช่แค่เพียงด้านผลิตภัณฑ์หรือบริการเท่านั้น แต่ยังรวมถึงนวัตกรรมกระบวนการและนวัตกรรมการบริหารอีกด้วย มีการขับเคลื่อนปรับระบบการบริหารงาน การใช้ความคิดควบคู่ไปกับทักษะการทำงานที่หลากหลาย โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ กลยุทธ์นวัตกรรม (Innovation strategy) บุคลากรและองค์การ (People and organization) ความคิดสร้างสรรค์ (Ideas) การจัดลำดับความสำคัญ (Prioritization) และการนำไปปฏิบัติ (Implementation) โดยบุคลากรและองค์การเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญ วิธีการบริหารจัดการขององค์กร เน้นการปรับปรุงกระบวนการในการบริหารจัดการภายในองค์กร มีการรวบรวม พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะทางเทคโนโลยีและประสบการณ์ต่าง ๆ ในการสร้างสรรค์และนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ เป้าหมายท้ายสุดคือการสร้างความเปลี่ยนแปลงในบริการหรือกระบวนการจัดการในหน่วยงาน ด้วยการนำเครื่องมือการจัดการนวัตกรรมเข้ามาใช้ เพื่อเพิ่มความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ให้กับคนทำงานในองค์กร เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น การรวมระดมความคิด (Brainstorming) การสร้างแบบจำลองเริ่มต้น (Prototype) การจัดการโครงการ (Project management) เป็นต้น

การสังเคราะห์นวัตกรรมการจัดการเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ผู้เขียนมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การนำนวัตกรรมการจัดการมาพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน อันจะส่งผลให้เกิดองค์กรแห่งความสุข ซึ่งสามารถนำเสนอรูปแบบเชิงทฤษฎีเพื่อนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัยเรื่องนวัตกรรมการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ ของ Walton และด้านการสร้างความพึงพอใจในการทำงานตามแนวทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก



ภาพที่ 2 แสดงกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
(Theoretical framework of improving the quality of working life)
ที่มา: สังเคราะห์โดยผู้เขียน (2564)

บทสรุป

นวัตกรรมการจัดการเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือในการจัดการเพื่อขับเคลื่อนคนในองค์กรให้มีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งกรอบแนวคิดองค์กรแห่งความสุขเป้าหมายของการส่งเสริมให้คนทำงานมีความสุข บุคลากรสามารถจัดสมดุลความสุขในชีวิตได้อย่างเหมาะสม นั่นคือความสุขของตนเอง ความสุขของครอบครัว ความสุขขององค์กรและสังคม การที่จะมีความสุขได้นั้น บุคลากรต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี นั่นหมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อการทำงานซึ่งสามารถตอบสนองได้ทั้งร่างกายและจิตใจ บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงานและรู้สึกมีคุณค่าจากการทำงานนั้น ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข จากการทบทวนวรรณกรรมในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่ากรอบแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว สามารถนำมาใช้ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนในองค์กรต่อไปและนำไปสู่นวัตกรรมการจัดการ (Innovative management) เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนในองค์กร ส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและพร้อมรับมือต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เกิดองค์กรแห่งความสุข หรือ Happy Workplace ภายใต้ความสุขพื้นฐานแปดประการ (Happy 8) ซึ่งนับว่ามีความสำคัญนำไปสู่แนวทางในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน อีกทั้งสร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กรและสังคมต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ชัยอนันต์ รีชีวะ. (2544). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบริษัทเอกชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

ธนพล ก่อฐานะ (2555). *Innovative Management นวัตกรรมการจัดการ*. สืบค้น 10 มกราคม 2565, จาก https://www.gotoknow.org/posts/506666

ธีร์ธรรม วุฒิวัตรชัยแก้ว, กฤษฎา ลดาสวรรค์, ทรงวุฒิ อัศวพฤกษชาติ, และปภัฏชมณ ฟูแสง. (2559). *กลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข*. กรุงเทพฯ: แอทโฟร์พริ้นท์.

นราทิพย์ ผินประดับ. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 5(1), 171-180.

นเรนทร์ ชุติจิรรวงศ์. (2564). *ออกแบบการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี*. สืบค้น 10 มกราคม 2565, จาก https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/970938

นิศาชล ฉัตรทอง. (2561). บริบทภาครัฐไทยกับการเข้าสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม. *วารสารสารสนเทศ*, 17(1), 25-36.

ปฏิพัทธ์ เรืองพยุงศักดิ์. (2563). งานวิจัยเพื่อการวิเคราะห์ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของบริษัทสาขาในเครือองค์กรข้ามชาติ. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

ลดาวรรณ ชยมงคล และไชยนันท์ ปัญญาศิริ. (2562). นวัตกรรมการจัดการของสายการบินไทยแอร์เอเชีย. *วารสารมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม*, 9(1), 118-125.

วันทนา เนาว์วัน และ อารมณ์ เอี่ยมประเสริฐ. (2563). การจัดการความเครียดและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 22(1), 223-232.

สมบัติ กุสุมาวลี. (2563). นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรณีศึกษาโรงพยาบาลราชวิถี. *วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ*, 12(1), 113-141.

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2560). *ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ People Excellence Strategy*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.

อรุณ ศรีระยับ, อรุณ รักธรรม, เพ็ญศรี ฉิรินัง, และชาญ ธาระวาส. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร. *วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 3(3), 120-131.

อรุณี ไพศาลพาณิชย์กุล. (2560). องค์กรนวัตกรรม: มโนทัศน์และตัวแบบเชิงทฤษฎี. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 57(3), 158-184

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). *การศึกษาคุณภาพชีวิติในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรกรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัทสกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย)จำกัด (แมนพาวเวอร์สาขาลำพูน)*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

เอสซีจี. *วิสัยทัศน์เอสซีจี*. สืบค้น 2 เมษายน 2565, จาก https://www.scg.com/landing/index.html.

Davis, L. E. (1997). Enhancing the quality of working life: developments in the United Stater. *International Labour Review*. 116, pp. 53-65.

Hackman, J. R. and Suttle, L. J. (1977). *Improving Life at Work: Behavioral Science Approaches to Organizational Change*. Santa Monica, California: Goodyear Publishing.

Hamel, G. (2007). *The Future of Management*. Harvard Business School, 2007Press.

Herzberh, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). *The Motivation to work*. NY: John Wiley.

Keith, G., & Rick, M. (2005). *Innovation Management: Strategy and implementation Using the Pentathlon Framework*. NY: Palgrave Macmillan.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-96.

McElroy, M. 2000. Using knowledge management to sustain innovation: Moving toward second generation knowledge management. *Knowledge Management Review*, 3(4), 34-37.

Merton, H. C. (1977). A Look at factors affecting the quality of working life. *Monthly Labour Review*. 100, 55.

Porter, M. (1990). The Competitive Advantage of Nations. London: The Free Press.

International Business, March-April 1990 Issue.

Walton, R. E. (1973). Quality of Working Lift: What Is It?. *Stone Management Review*, 14(2), 11-12.

รูปแบบการจัดบทความ
วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เป็นวารสารระดับชาติ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่และถ่ายทอดผลงานวิจัยและผลงานวิชาการด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ และด้านอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย กำหนดเผยแพร่วารสาร ปีละ 3 ครั้ง (เดือนมกราคม-เมษายน พฤษภาคม-สิงหาคม และ กันยายน-ธันวาคม)

1. บทความวิจัย

ก. ส่วนปก ประกอบด้วย

1. **ชื่อบทความ (Title) ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ** ควรสั้นกะทัดรัด ชี้ถึงเป้าหมายหลักของการวิจัย
2. **ชื่อผู้เขียนทุกท่าน (Authors) ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ** ให้ระบุเฉพาะชื่อและนามสกุล โดยไม่ต้องมีคำนำหน้านาม
3. **ที่อยู่สำหรับการติดต่อ E-mail และโทรศัพท์**
4. **ตัวเลขยก** ให้เขียนไว้บนนามสกุลเพื่อระบุว่าเป็นที่อยู่ของผู้เขียนท่านใด
5. **บทคัดย่อ (Abstract) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ** ควรสั้นตรงประเด็น ครอบคลุมสาระสำคัญของการศึกษา
6. **คำสำคัญ (Keywords) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ** ควรเลือกคำสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบทความ ที่สามารถนำไปใช้เป็นคำสืบคนในระบบฐานข้อมูล (Keyword หากมีมากกว่า 1 คำ ให้เขียน Keywords)

ข. ส่วนเนื้อหา ประกอบด้วย

1. **บทนำ (Introduction)** เป็นส่วนของความสำคัญและมูลเหตุที่นำไปสู่การวิจัย พร้อมวัตถุประสงค์ และการสำรวจเอกสารที่เกี่ยวข้อง
2. **วิธีการทดลอง (Materials and Methods) วิธีการศึกษา (Research Methodology)** เป็นการอธิบายวิธีการดำเนินการวิจัยซึ่งขึ้นอยู่กับการวิจัยแต่ละประเภท
3. **ผลการทดลองและวิจารณ์ผล หรือผลการศึกษาและอภิปรายผล (Results and Discussion)** ควรเสนอผลอย่างชัดเจน ตรงประเด็น เป็นผลที่ค้นพบ โดยลำดับตามหัวข้อที่ศึกษา พร้อมการวิจารณ์ผล
4. **สรุป (Conclusion)** สรุปสาระสำคัญที่ได้จากการศึกษา
5. **กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgements)** กล่าวถึง บุคคลหรือหน่วยงานที่ช่วยเหลืองานวิจัย (อาจมีหรือไม่มีก็ได้)
6. **เอกสารอ้างอิง (References)** ต้องใช้ตามแบบที่วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการกำหนดอย่างเคร่งครัด และเขียนเอกสารอ้างอิง เฉพาะเอกสารที่นำมาอ้างอิงในเนื้อหาเท่านั้น

2. รูปแบบการพิมพ์บทความ

การตั้งค่าหน้ากระดาษ

- ระยะขอบ	ขอบบน (Top Margin) และขอบซ้าย (Left Margin) 2.5 ซม. ขอบล่าง (Bottom Margin) และ ขอบขวา (Right Margin) 2.00 ซม.
- กระดาษ	ขนาดกระดาษ A4 (กำหนดเอง) ความกว้าง 19 ซม. ความสูง 27 ซม.
รูปแบบตัวอักษร	แบบตัวอักษรใช้ TH SarabunPSK เท่านั้น
หมายเลขหน้า	ตำแหน่ง ด้านล่าง กึ่งกลางหน้ากระดาษ ขนาดตัวอักษร 14
การย่อหน้า	เคาะ 8 ตัวอักษร พิมพ์ตัวที่ 9
จำนวนหน้าทั้งหมด	6 -12 หน้า
การพิมพ์ส่วนปก	พิมพ์เต็มหน้ากระดาษ (พิมพ์ 1 คอลัมน์)
การพิมพ์ส่วนเนื้อหา	พิมพ์ 1 คอลัมน์
ชื่อบทความ	ภาษาไทย และ ภาษาอังกฤษ ขนาดอักษร 18 (ตัวหนา) จัดกึ่งกลางหน้ากระดาษ
ชื่อผู้เขียน	ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 16 (ตัวหนา) จัดกึ่งกลางหน้ากระดาษ
ตัวเลขยกบนหลังนามสกุล	ขนาดตัวอักษร 16 (ตัวเลขยกบนหลังนามสกุล ใส่เฉพาะกรณี มีผู้เขียนมากกว่า 1 คน และมีที่อยู่ต่างกัน)
ที่อยู่	ภาษาไทย ขนาดตัวอักษร 12 (ใส่ตัวเลขยกบนหน้าที่อยู่ ใส่ เฉพาะกรณีมีผู้เขียนมากกว่า 1 คน และมีที่อยู่ต่างกัน)
E-mail และโทรศัพท์	ขนาดตัวอักษร 12 (ตัวเอียง)
ชื่อบทคัดย่อ	ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 18 (ตัวหนา) จัดกึ่งกลางหน้ากระดาษ
เนื้อหาบทคัดย่อ	ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 14
ชื่อคำสำคัญ (Keyword)	ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 14 (ตัวหนา)
คำสำคัญ	ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 14
ชื่อหัวเรื่องใหญ่	ประกอบด้วย 1. บทนำ 2. วิธีการทดลอง หรือ วิธีดำเนินการวิจัย 3. ผลการทดลองและวิจารณ์ผล หรือผลการศึกษา หรือผลการวิจัย 4. สรุปและอภิปรายผล 5. ข้อเสนอแนะ 6. กิตติกรรมประกาศ 7. เอกสารอ้างอิง ขนาดตัวอักษร 18 (ตัวหนา) จัดชิดซ้าย
ชื่อหัวเรื่องรอง	ขนาดตัวอักษร 16 (ตัวหนา) จัดชิดซ้าย
ชื่อหัวเรื่องย่อ	ขนาดตัวอักษร 14 (ตัวหนา) ย่อ 4 ตัวอักษร พิมพ์ตัวที่ 5
เนื้อหาบทความ	ขนาดตัวอักษร 14 จัดกระจายแบบไทย
ชื่อตาราง	ขนาดตัวอักษร 16 ตัวหนา อยู่ด้านบนของตาราง จัดชิดซ้าย
ชื่อภาพ ชื่อแผนภูมิ	ขนาดตัวอักษร 16 ตัวหนา อยู่ใต้ภาพหรือแผนภูมิ จัดกึ่งกลาง
เนื้อหาในตาราง/ แผนภูมิ	ขนาดตัวอักษร 12
การอ้างอิง	ใช้รูปแบบ APA Style (6^{th} ed.)

หมายเหตุ ต้นฉบับบทความที่นำส่งจะต้องถูกต้องตามหลักเกณฑ์การเขียนที่กำหนดเท่านั้น มิฉะนั้นจะไม่ได้รับการพิจารณาดำเนินการประเมินบทความก่อนตีพิมพ์

ตัวอย่างการจัดรูปแบบบทความ

ชื่อบทความวิจัยภาษาไทย (TH SarabunPSK 18pt. หนา)

ชื่อบทความภาษาอังกฤษ ตัวอักษรแรกของคำต้องเป็นตัวใหญ่ (TH SarabunPSK 18pt. หนา)

ชื่อ-สกุลผู้เขียน[1] ผู้เขียน[2] และผู้เขียน[3] (TH SarabunPSK 16pt. หนา)

Name Lastname Author[1], Author[2] and Author[3] (TH SarabunPSK 16pt. หนา)

[1] หน่วยงานต้นสังกัด หรือสาขาที่ศึกษา (TH SarabunPSK 12pt. ปกติ)

[2, 3] หน่วยงานต้นสังกัด หรือสาขาที่ศึกษา (TH SarabunPSK 12pt. ปกติ)

[1] Affiliation1, 2 (TH SarabunPSK 12pt. ปกติ)

[2, 3] Affiliation3 (TH SarabunPSK 12pt. ปกติ)

E-mail: อีเมล์1, อีเมล์2, อีเมล์3 (TH SarabunPSK 12pt. เอียง)

บทคัดย่อ (TH SarabunPSK 18pt. หนา)

การเขียนบทคัดย่อภาษาไทย จะต้องจัดทำให้เป็น 1 ย่อหน้า สรุปการเขียนบทคัดย่อให้กะทัดรัดและได้ใจความ (TH SarabunPSK 14pt. ปกติ)

คำสำคัญ: (TH SarabunPSK 14pt. หนา) ภาษาไทย1 ภาษาไทย2 ภาษาไทย3 คำสำคัญ ควรเลือกคำสำคัญจากชื่อบทความ ไม่ควรเกิน 4 คำ ระหว่างคำนั้น ให้เคาะวรรค 2 เคาะ (TH SarabunPSK 14pt. ปกติ)

Abstract (TH SarabunPSK 18pt. หนา)

การเขียนบทคัดย่อภาษาอังกฤษ จะต้องจัดทำให้เป็น 1 ย่อหน้า สรุปการเขียนบทคัดย่อให้กะทัดรัดและได้ใจความ (TH SarabunPSK 14pt. ปกติ)

Keywords: (TH SarabunPSK 14pt. หนา) English1, English2, English3 ควรเลือกคำสำคัญจากชื่อบทความ ไม่ควรเกิน 4 คำ ระหว่างคำนั้น ให้ใช้เครื่องหมาย “,” ระหว่างคำ (TH SarabunPSK 14pt. ปกติ)

บทนำ (TH SarabunPSK 18pt. หนา)

การเขียนบทนำในวารสารนั้น เทียบกับรายงานฉบับสมบูรณ์ คือ บทที่ 1 เป็นการนำบทที่ 1 มาสรุปให้ได้ใจความ เพราะเป็นส่วนของความสำคัญและมูลเหตุที่นำไปสู่การวิจัย (TH SarabunPSK 14pt. ปกติ)

วัตถุประสงค์การวิจัย (TH SarabunPSK 18pt. หนา)

1. วัตถุประสงค์1 (TH SarabunPSK 14pt. ปกติ)
2. วัตถุประสงค์2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (TH SarabunPSK 18pt. หนา)

เทียบกับรายงานฉบับสมบูรณ์ คือ บทที่ 2 เป็นการนำแนวคิดที่สำคัญในบทที่ 2 มาสรุปให้ได้ใจความ (TH SarabunPSK 14pt. ปกติ)

หัวข้อย่อย (TH SarabunPSK 16pt. หนา)

ส่วนเนื้อหา (TH SarabunPSK 14pt. ปกติ)

ข้อย่อย (TH SarabunPSK 14pt. หนา)

ตัวอย่างลักษณะการอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหา เช่น

สุชาติ บำรุงสุข (2547, หน้า 103-104) หรือ (สุชาติ บำรุงสุข, 2547, หน้า 103-104)

Brown (2001, p. 70) หรือ (Brown, 2001, p. 70)

Hair (2006, pp. 19-20) หรือ (Hair, 2006, pp. 19-20)

Hair and Anderson (2006, pp. 19-20) หรือ (Hair & Anderson, 2006, pp. 19-20)

Harrison, J., and others (1999, pp. 18-54) หรือ (Harrison, J., & others, 1999, pp. 18-54) สำหรับผู้แต่งมากกว่า 5 คนขึ้นไป

Katz and Tony (1999 อ้างถึงใน ยุคล เบ็ญจรงค์, 2550, หน้า 86)

วิธีดำเนินการวิจัย (TH SarabunPSK 18pt. หนา)

การเขียนวิธีการทดลองหรือวิธีการศึกษาหรือวิธีการดำเนินการวิจัยในวารสารนั้น เทียบกับรายงานฉบับสมบูรณ์ คือ บทที่ 3 เป็นการนำบทที่ 3 มาสรุปให้ได้ใจความ เพราะเป็นการอธิบายวิธีการดำเนินการวิจัยซึ่งขึ้นอยู่กับการวิจัยแต่และประเภท (TH SarabunPSK 14pt. ปกติ)

ผลการวิจัย (TH SarabunPSK 18pt. หนา)

การเขียนผลการทดลองและวิจารณ์ผลหรือผลการศึกษาในวารสารนั้น เทียบกับรายงานฉบับสมบูรณ์ คือ บทที่ 4 ซึ่งควรเสนอผลอย่างชัดเจน ตรงประเด็น เป็นผลที่ค้นพบ โดยลำดับตามหัวข้อที่ศึกษา (TH SarabunPSK 14pt. ปกติ)

สรุป และอภิปรายผล (TH SarabunPSK 18pt. หนา)

การเขียนสรุปในวารสารนั้น เทียบกับรายงานฉบับสมบูรณ์ คือ บทที่ 5 เป็นการสรุปสาระสำคัญที่ได้จากการศึกษา พร้อมการอภิปรายผล หากผลการทดลองเป็นตาราง ให้อภิปรายตารางนั้นด้วย รวมถึงข้อเสนอแนะ ทั้งข้อเสนอจากการวิจัย และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป (TH SarabunPSK 14pt. ปกติ)

ข้อเสนอแนะ (TH SarabunPSK 18pt. หนา)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย (TH SarabunPSK 16pt. หนา)

เนื้อหา (TH SarabunPSK 14pt. ปกติ)

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป (TH SarabunPSK 16pt. หนา)

เนื้อหา (TH SarabunPSK 14pt. ปกติ)

กิตติกรรมประกาศ (อาจมีหรือไม่มีก็ได้) (TH SarabunPSK 18pt. หนา)

การเขียนกิตติกรรมประกาศในวารสารนั้นจะกล่าวถึงบุคคลหรือหน่วยงานที่ช่วยเหลืองานวิจัย ซึ่งไม่ใช่การเยินยอกันเอง

เอกสารอ้างอิง (TH SarabunPSK 18pt. หนา)

(TH SarabunPSK 14pt. ปกติ)

ใช้รูปแบบ APA Style (6th ed.) มีวิธีดังนี้

1. การเรียงลำดับ ให้เรียงจากตัวอักษร ก-ฮ และ ตัวอักษร A -Z
2. การอ้างอิงประเภทหนังสือ (Book)

    ชื่อ สกุล ผู้แต่ง. (ปี พ.ศ.). *ชื่อเรื่อง*. สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.
3. การอ้างอิงประเภทวารสาร (Journal)

    ชื่อ สกุล ผู้แต่ง. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. *ชื่อวารสาร*, ปีที่(ฉบับที่), หน้าแรก-หน้าสุดท้ายของบทความ.
4. การอ้างอิงประเภทดุษฎีนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ (Dissertation/Thesis)

    ชื่อ สกุล ผู้แต่ง. (ปี พ.ศ.). *ชื่อเรื่อง*. หลักสูตรปริญญา, มหาวิยาลัย.
5. การอ้างอิงประเภทเว็บไซต์ (Website)

    ชื่อ สกุล ผู้แต่ง. (ปี พ.ศ.). *ชื่อเรื่อง*. สืบค้น วัน เดือน ปี พ.ศ., จาก http://www.....

    ชื่อ สกุล ผู้แต่ง. (ปี ค.ศ.). *ชื่อเรื่อง*. Retrieved เดือน วัน, ปี ค.ศ., from http://www.....

3. การส่งบทความ

ให้ส่งต้นฉบับบทความออนไลน์ (ไฟล์ word) ผ่านระบบที่ https://www.tci-thaijo.org/index.php/RCIM

4. ค่าธรรมเนียมการส่งบทความ

ชำระค่าธรรมเนียมบทความภาษาไทย บทความละ 4,500 บาท (สี่พันห้าร้อยบาทถ้วน) บทความภาษาอังฤษ บทความละ 6,500 บาท (หกพันห้าร้อยบาทถ้วน)

โดยโอนเงินผ่านชื่อบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ (กองทุนวิทยาลัยบัณฑิตนวัตกรรม) ธนาคารกรุงไทย สาขาศาลายา เลขบัญชี 459-0-27094-3 ประเภทบัญชี ออมทรัพย์

นำส่งสลิปมายังอีเมล์ jami.rcim@rmutr.ac.th

3. หลักเกณฑ์การประเมินบทความเพื่อตอบรับการตีพิมพ์

กองบรรณาธิการจะพิจารณาบทความเบื้องต้น เกี่ยวกับความถูกต้องของรูปแบบทั่วไป ถ้าไม่ผ่านการ พิจารณา จะส่งกลับไปแก้ไข ถ้าผ่านจะเข้าสู่การพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer reviewer) ในสาขาที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นบุคคลภายนอกจากหลากหลายสถาบัน อย่างน้อย 3 ท่าน โดยผู้ทรงคุณวุฒิไม่ทราบชื่อผู้นิพนธ์บทความนั้น (Double-blind peer review) ทั้งนี้เพื่อให้บทความมีคุณภาพและได้มาตรฐานทางวิชาการ บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ใน “วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ” จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น เมื่อผลการประเมินผ่านหรือไม่ผ่าน หรือมีการแก้ไขจะแจ้งผลให้ผู้เขียนทราบ

เมื่อบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ ผู้เขียนจะได้รับหนังสือรับรองการตีพิมพ์บทความจากวารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

หมายเหตุ วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ ขอสงวนสิทธิ์ในการพิจารณาตีพิมพ์

4. จริยธรรมการตีพิมพ์บทความในวารสาร

วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ ให้ความสำคัญกับการรักษามาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์เผยแพร่บทความ ดังนั้นจึงกำหนดให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์อย่างเคร่งครัด ดังนี้

บทบาทหน้าที่ของบรรณาธิการและกองบรรณาธิการ

1. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาและตรวจสอบบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์กับวารสารทุกบทความ โดยพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาบทความกับเป้าหมายและขอบเขตของวารสาร รวมถึงตรวจสอบคุณภาพบทความในกระบวนการประเมินคุณภาพบทความก่อนการตีพิมพ์

2. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องใช้หลักการพิจารณาบทความโดยอิงเหตุผลทางวิชาการเป็นหลัก และต้องไม่มีอคติต่อผู้เขียนและบทความที่พิจารณาไม่ว่าด้วยกรณีใด

3. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้เขียนหรือผู้ประเมิน ไม่ว่าจะเพื่อประโยชน์ในเชิงธุรกิจหรือนำไปเป็นผลงานทางวิชาการของตนเอง

4. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องไม่ปิดกั้น เปลี่ยนแปลง หรือแทรกแซงข้อมูลที่ใช้แลกเปลี่ยนระหว่างผู้ประเมินและผู้เขียน

5. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนต่างๆ ของวารสารอย่างเคร่งครัด

บทบาทหน้าของผู้เขียน

1. บทความที่ผู้เขียนส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารต้องเป็นบทความที่ไม่เคยตีพิมพ์หรือเผยแพร่หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น

2. ผู้เขียนต้องทำการอ้างอิงให้ถูกต้องทุกครั้งเมื่อนำผลงานของผู้อื่นมานำเสนอหรืออ้างอิงประกอบในเนื้อหาบทความของตนเอง และต้องไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่น

3. หากผลงานทางวิชาการของผู้เขียนเกี่ยวข้องกับการใช้สัตว์ ผู้เข้าร่วม หรืออาสาสมัคร หรือผลการวิจัยมีประเด็นที่เปราะบางต่อผู้ให้ข้อมูล ผู้เขียนควรดำเนินการตามหลักจริยธรรม ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด รวมถึงต้องได้รับความยินยอมก่อนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหรือแสดงเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ หรือในสัตว์ ทดลองประกอบด้วยทุกครั้ง

4. ผู้เขียนต้องยินยอมโอนลิขสิทธิ์ให้แก่วารสารก่อนการตีพิมพ์ และไม่นำผลงานไปเผยแพร่หรือตีพิมพ์กับแหล่งอื่น ๆ หลังจากที่ได้รับการตีพิมพ์กับวารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการแล้ว

5. ชื่อผู้เขียนที่ปรากฏในบทความต้องเป็นผู้ที่มีส่วนในบทความนั้นๆ จริง

บทบาทหน้าที่ของผู้ประเมินบทความ

1. ผู้ประเมินต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้เขียน การพิจารณาคุณภาพของบทความต้องคำนึงถึงคุณภาพบทความเป็นหลักและพิจารณาบนหลักการและเหตุผลทางวิชาการโดยปราศจากอคติหรือความขัดแย้งส่วนตัว

2. ผู้ประเมินต้องตระหนักว่าตนเองเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของบทความที่รับประเมินอย่างแท้จริง

3. ผู้ประเมินต้องไม่แสวงหาประโยชน์จากบทความที่ตนเองได้ทำการประเมิน

4. หากผู้ประเมินตรวจสอบพบว่าบทความที่รับประเมิน เป็นบทความที่คัดลอกผลงานชิ้นอื่น ๆ ผู้ประเมินต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบทันที พร้อมแสดงหลักฐานประกอบที่ชัดเจน

5. ผู้ประเมินต้องรักษาระยะเวลาประเมินตามกรอบเวลาประเมินที่วารสารกำหนด รวมถึงไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความให้ผู้ที่อื่นได้รับรู้

แบบฟอร์มการส่งบทความวิจัย
วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .....

1. ข้าพเจ้า นาย / นาง / นางสาว .....

2. ระดับการศึกษาสูงสุด .....

ตำแหน่งทางวิชาการ .....

3. ชื่อบทความ (ภาษาไทย) .....

(ภาษาอังกฤษ) .....

4. ชื่อผู้เขียนร่วม (1) .....

(2) .....

(3) .....

(4) .....

(5) .....

5. ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้สะดวก

.....

.....

.....

.....

โทรศัพท์ ..... มือถือ ..... แฟกซ์ .....

E-mail : .....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้ไม่เคยลงตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อนและยินยอมว่าบทความที่ตีพิมพ์ลงในวารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ ถือเป็นลิขสิทธิ์ของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ลงชื่อ .....

(.....)

RCIM

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

96 หมู่ 3 ถ.พุทธมณฑลสาย 5 ต.ศาลายา

อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม 73170

โทรศัพท์/โทรสาร 02-441-6067