ISSN: 3027-6381 (Print)
ISSN: 2774-1036 (Online)
DOI : 10.14456/jappm

วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน

Journal of Academic for Public and Private Management



ปีที่ 6 ฉบับที่ 1
มกราคม-เมษายน 25667

เจ้าของวารสาร
ชมรมวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
College of Innovation Management Club



วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน

นโยบายข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล ชื่อและที่อยู่อีเมล ที่กรอกในเว็บไซต์วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน จะใช้สำหรับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในงานวารสารเท่านั้นและจะไม่เปิดเผยเพื่อวัตถุประสงค์ในกิจกรรมอื่น ๆ หรือให้กับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นใดทราบ



Journal of Academic for Public and Private Management

วัตถุประสงค์

วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริม เผยแพร่ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย บทวิจารณ์หนังสือ ด้านรัฐประศาสนศาสตร์ บริหารธุรกิจ มนุษย์ศาสตร์สังคมศาสตร์ บริหารการศึกษา ครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ และศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

ชื่อวารสาร

ภาษาไทย : วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน

ภาษาอังกฤษ: Journal of Academic for Public and Private Management

Website: https://www.tci-thaijo.org/index.php/appm

ขอบเขต

วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน จะตีพิมพ์บทความที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและที่เกี่ยวข้องกับ สาขาด้านรัฐประศาสนศาสตร์ บริหารธุรกิจ มนุษย์ศาสตร์สังคมศาสตร์ บริหารการศึกษา ครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์

กำหนดพิมพ์

วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน ตีพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน)

ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม)

ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม)

บทความที่ตีพิมพ์ในวารสาร ได้รับการตรวจสอบทางด้านวิชาการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกตรงตามสาขา จำนวน 3 ท่าน แบบปกปิดสองทาง (double-blind) และบทความในวารสาร

ฉบับนี้เป็นความรับผิดชอบของเจ้าของบทความซึ่งกองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย และการนำบทความในวารสารนี้ไปเผยแพร่สามารถกระทำได้ โดยระบุแหล่งอ้างอิงจากวารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน

เจ้าของ

ชมรมวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

สถานที่พิมพ์

สำนักพิมพ์ บัดดี้ ครีเอชั่น
40/315 หมู่ 11 ต.บางแม่นาง อ.บางใหญ่ จ.นนทบุรี

ที่ปรึกษาวารสาร

รศ.ดร.อุดมวิทย์ ไชยสกุลเกียรติ	อธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ดร.ฟ้าใส สามารถ	รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ดร.วิวัฒน์ กรมดิษฐ์	ประธานชมรมวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
อาจารย์รพี ม่วงนนท์	ผู้อำนวยการวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

บรรณาธิการบริหาร

ผศ.ดร.ชัยฤทธิ์ ทองรอด	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

หัวหน้ากองบรรณาธิการ

ผศ.ดร.ภูมิภควัธจ์ ภูมพงศ์คชศร	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

กองบรรณาธิการ

รศ.ดร.สัญญา เคณาภูมิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
รศ.ดร.พิภพ วชังเงิน	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
รศ.ดร.ลักษมี งามมีศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
รศ.ดร.สุวิทย์ ภาณุจารี	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ผศ.ดร.สาโรจน์ เผ่าวงศากุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
ผศ.ดร.สมชาย ดำเนิน	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร.กาญจนา พันธุ์เอี่ยม	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ผศ.ดร.ฐิติมา โห้ลำยอง	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ผศ.ดร.สุเชาวน์ มีหนองหว้า	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ดร.วัฒนา นนทชิต	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ฝ่ายประสานงาน/ดำเนินการ

อาทิตยา พิพัฒน์พงศ์อำไพ	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
แพรวพรรณ พระพานะ	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
สมโภช บินศรี	สถาบันเทคโนโลยีภาคตะวันออกแห่งสุวรรณภูมิ

กองบรรณาธิการวารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน

ห้อง 604 ชั้น 6

อาคารอนุรักษ์พลังงานและปฏิบัติการนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

เลขที่ 96 หมู่ 3 ถนนพุทธมณฑลสาย 5 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170

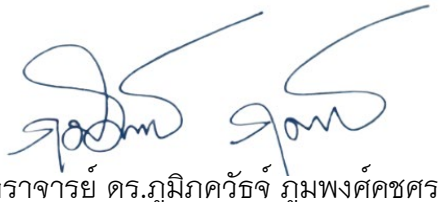
โทรศัพท์: 061-0235797

Email:rcim@rmutr.ac.th

บทบรรณาธิการ

วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน (Journal of Academic for Public and Private Management) โดยชมรมวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วารสารได้รับคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) ในกลุ่มที่ 2 โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2565 ถึง วันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2567 ซึ่งปัจจุบันระบบการศึกษาในยุค 4.0 กำลังเผชิญกับความท้าทายด้าน “นวัตกรรมการเรียนรู้ยุคใหม่” ที่เกิดจากการเปลี่ยนผ่านการศึกษาเข้าสู่สังคมเศรษฐกิจฐานนวัตกรรมของการเรียนรู้ ซึ่งเน้นการสร้างนักวิจัยพันธุ์ใหม่ เพื่อให้เป็นกำลังคนที่มีสมรรถนะและคุณภาพสูงในการผลิตนวัตกรรมและสร้างมูลค่าเพิ่มด้านการผลิตและการบริหารจัดการที่จะต้องใช้องค์ความรู้ในการขับเคลื่อนมากยิ่งขึ้น ทางวารสารจึงจำเป็นต้องเร่งปรับบทบาทของตนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นแหล่งรวมความรู้และจินตนาการที่เน้นความคิดสร้างสรรค์และเน้นการวิจัยที่มุ่งเป้าให้เป็นศูนย์บ่มเพาะและผลิตสำหรับงานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป

กองบรรณาธิการขอขอบคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงบทความให้เป็นไปตามมาตรฐาน



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูมิภควัธจ์ ภูมพงศ์คชศร

บรรณาธิการ

สารบัญ

บทความวิชาการ

สื่อสังคมออนไลน์: การสื่อสารทางการเมืองในยุคดิจิตัล 1

Social Media: Political Communication in Digital Age

ฮูวัยดีย๊ะ พิศสุวรรณ อุเซ็ง, วิทยาธร ท่อแก้ว และ กานต์ บุญศิริ

Huwaidiyah Pitsuwan Useng, Wittayatorn Tokaew and Karn Boonsiri

การจัดการสื่อสารเครือข่ายการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน 14

Management of Cultural Tourism Network Communication with Community Participation

กิจอุดม เสือเจริญ, กานต์ บุญศิริ และวิทยาธร ท่อแก้ว

Kidudom Suacharoen, Karn Boonsiri and Wittayatorn Torkaew

บทความวิจัย

กลยุทธ์การจัดการของธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งในจังหวัดสมุทรสาครสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง 32

Management Strategies of Frozen Seafood Business in Samut Sakhon Province toward a HighPerformance Organization

พิชยา เจริญสุขใส, เชาวฤทธิ์ เชาว์แสงรัตน์, รัชยา ภักดีจิตต์

Phitchaya Charoensuksai, Chaowarit Chaowsangrat, Rachaya Pakdeejit

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง 47

Factors Affecting the Being of Digital Organization of Schools under Secondary Educational Service Area Office Phattalung

นลกช เกตุพลสังข์ ,โสภนา สุดสมบูรณ์ และ สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์

Nollakoch Katepolsung, Sopana Sudsomboon and Sutthiwan Tantirochanawang

การพัฒนาสื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 60

The Development of Infographic Media for Promoting the School Image of Ban Kankradai School under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1

เนตรนภิส ลอยบ้านแพ้ว และ สมใจ สืบเสาะ

Natenapit Loybanpaew and Somjai Suebsor

นวัตกรรมการจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ 74

Innovation in Management for the Development of Support Staff in State Universities

กัณณ์ศศิชา เนาว์เย็นผล, อำนวย บุญรัตนไมตรี, ฐิติมา โห้ล้ำยอง

Kunsasicha Nowyenphol, Ammuay Boonratmaitreu, Thitima Holumyong

รูปแบบการโค้ชเชิงบูรณาการด้วยหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 89

Coaching Model Integrated with Kalyanamitta–Dhamma Principles Of School Administrators Under The Office Of Secondary Education Sevice Area

ณัฏฐนิธ กาลพัฒน์, สุวิทย์ ภาณุจารี และ วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย

Nattanit Kanpat, Suwit Panuchari and Weerawat Pattanakulchai

รูปแบบภาวะผู้นำทางการศึกษาในความปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล 103

The Model of Educational Leadership in The New Normal for School Administrators Under Office of the Basic Education Commission in Bangkok Metropolitan Region

ระติกรณ์ นิยมะจันทร์

Ratikorn Niyamajan

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ 117

Ethical Leadership of School Administrators in the Era Digital of schools under the Bangkok Metropolitan Administration Bangkapi District Office

ธนญา ราชแพทยาคม และ ศิริรัตน์ ทองมีศรี

Thanaya Radchapattayakom and Sirirat Thongmisee

การใช้หลักอปริหานิยธรรมต่อการบริหารงานของเทศบาลเมืองม่วงงาม อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา 133

The application of the principle of Aparihaniyadhamma to the administration of Muang Ngam Municipality, Singhanakhon District, Songkhla Province

รัชฎา โชตะชะมา, สิทธิพงษ์ สิทธิภัทรประภา และ สุปรีชา ชำนาญพุฒิพร

Ratchada Chotachama, Sitthipong Sitthiphataraprabha and Supreecha Chamnanputthiphon

การจัดการองค์กรภาครัฐสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม 148

Government Organization Management to be an Innovative Organization

จิราภรณ์ ชนัญชนะ, อำนวย บุญรัตนไมตรี และ ฐิติมา โห้ลำยอง

Jiraporn Chananchana, Amnuay Boonrattanamaitree and Thitima Holumyong

การใช้สติสัมปชัญญะในการแก้ไขปัญหาการกระทำความผิดทางวินัยของผู้ต้องขังหญิงในเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช 163

An Application of Sati Sampachaya to Resolution in Disciplinary Misconduct of Woman Prisoners in Nakhon Si Thammarat Central Prison

ไกรเดช นุ่นจันทร์, พระมหาเอกกวิน ปิยวีโร และ สุปรีชา ชำนาญพุฒิพร

Kraidech Nunjan, Phramaha Ekkawin Piyaweero and Supreecha Chamnanputthiphon

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 177
Personnel Administration of School Administratorsunder Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1
ณัฐกานต์ เดชบุญ และ สมใจ สืบเสาะ
Nattakarn Detboon and Somjai Suebsor
การจัดการเครือข่ายสหกิจศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมของแรงงาน 189
Cooperative Education Network Management of Higher Education Institutions to Prepare the Workforce
ณัฏฐ์ ตั้งปรีชาพาณิชย์, อำนวย บุญรัตนไมตรี และ วาสุกาญจน์ งามโฉม
Nut Thangpreecharparnich, Amnuay Boonratmaitree and Wasukarn Ngamchom
การใช้หลักขันติธรรมต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช 204
An Application of Khanti Dhamma Principle in the Performance of the Officers in Nakhon Si Thammarat Central Prison
ธวัช สุขแก้ว, สุปรีชา ชำนาญพุฒิพร และ กันตภณ หนูทองแก้ว
Thawat Sukkaew, Supreecha Chamnanputthiphon and Kantaphon Nuthongkaew
ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 219
The Relationship Between Leadership Behaviors of School Administrators and The Success of Internal Quality Assurance Under Prachuapkirikhan Primary Educational Service Area Office 1
เนตรทราย โประวะ และ พิภพ วชังเงิน
Natsai Porawa and Pipob Vachung Ngarn
การจัดการธุรกิจครอบครัวสมัยใหม่ กรณีศึกษาธุรกิจอพาร์ตเมนต์ในประเทศไทย 233
Modern Family Business Management: Apartment Business in Thailand
รุจิกาญจน์ สานนท์, ภูริณัฐ ยมกนิษฐ์ และ สินิทรา สุขสวัสดิ์
Rujikarn Sanont, Purinat Yamakanith and Sinittra Suksawat
MEDIATION EFFECT OF MULTILINGUAL AWARENESS ON FAMILY LANGUAGE MANAGEMENT 251
Li Jing and Eksiri Niyomsilp
ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม 264
Selected Factors Affecting Academic Administration in the 21st Century of Schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom
ณัฐญา วงค์จำปา, โสภนา สุดสมบูรณ์ และ อรรณพ จีนะวัฒน์
Nattaya Wongjumpa, Sopana Sudsomboon and Annop Jeenawathana

แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 279

The Student Affairs Administration Guidelines for Basic Education Schools under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1

ลลิตา นพรัตน์เขต และ สมใจ สืบเสาะ

Lalita Nopparatkhet and Somjai Subsor

สื่อสังคมออนไลน์: การสื่อสารทางการเมืองในยุคดิจิตัล

Social Media: Political Communication in Digital Age

ฮูวัยดีย๊ะ พิศสุวรรณ อุเซ็ง[1], วิทยาธร ท่อแก้ว[2] และ กานต์ บุญศิริ[3]

Huwaidiyah Pitsuwan Useng[1], Wittayatorn Tokaew[2] and Karn Boonsiri[3]

สาขาวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

School of Communication Arts, Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: [1]huweideeyah2182@gmail.com

Retrieved 23-03-2023; **Revised** 25-10-2023; **Accepted** 6-11-2023

Doi: 10.14456/jappm.2024.1

บทคัดย่อ

สื่อสังคมออนไลน์ เป็นสื่อที่แพร่กระจายด้วยปฏิสัมพันธ์เชิงสังคม เพื่อตอบสนองความต้องการทางสังคมเป็นผลมาจากความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่ได้เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของมนุษย์มากขึ้น โดยเฉพาะทางการเมือง ปัจจุบันนี้เป็นที่นิยมและมีความสำคัญต่อนักการเมืองและพรรคการเมือง เพราะเป็นช่องทางในการสื่อสารทางการเมืองไปยังกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย คือ การได้รับชัยชนะในสนามเลือกตั้ง สื่อสังคมออนไลน์มีหลากหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับผู้ส่งสารจะส่งสารรูปแบบใดด้วยช่องทางสื่อสารประเภทใดเพื่อให้ผู้รับสารได้เข้าถึงสารนั้นได้ง่าย รวดเร็ว และเป็นการสื่อสารสองทางที่มีประสิทธิภาพมากในยุคดิจิตัล แต่ในขณะเดียวกันสื่อสังคมออนไลน์ยังมีข้อเสียด้วยเช่นกัน

คำสำคัญ: สื่อสังคมออนไลน์; การสื่อสารทางการเมือง; ยุคดิจิตัล

Abstract

The social media is a media spread by social interaction. It aims to meet the social needs, that is resulting from the advancement of computer technology that has played a greater role in human daily life, especially politics. In addition, it is nowadays popular and important for politicians and political parties as it can be used as a channel for political communication to target groups in order to win in the election field. There are many different forms of social media depending on the sender, the nature of the message, the form of the message, communication channels, all of that is focusing on allowing recipients

to access that message easily and quickly, which is currently two-way communication with online media, which is effective communication in the digital age. However, social media has its drawbacks as well.

Keywords: Social Media; Political Communication; Digital Age

บทนำ

ความก้าวหน้าของการพัฒนาเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สื่อสังคมออนไลน์เข้ามามีบทบาท และกลายเป็นตัวกลางที่สำคัญสำหรับแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในโลกยุคดิจิตัล รวมไปถึงการพัฒนาอุปกรณ์ทางอิเล็กทรอนิกส์ที่มีความทันสมัยมากขึ้น ซึ่งอุปกรณ์สื่อสารสามารถเชื่อมต่อเครือข่ายอินเทอร์เน็ตหรือโปรแกรมประยุกต์(แอปพลิเคชัน) ได้โดยตรง ทำให้อุปกรณ์เหล่านี้ไม่ว่าจะเป็นคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ คอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์มือถือ และแท็บเล็ตถูกนำมาใช้เพื่อเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ได้อย่างสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ทำให้รูปแบบวิถีชีวิตของผู้คนมีความเปลี่ยนแปลงไปตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ซึ่งสื่อสังคมออนไลน์ในปัจจุบันได้ถูกพัฒนาให้สามารถสื่อสารระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร ทำให้ทั้งผู้ส่งสารก็ดีและผู้รับสารสามารถโต้ตอบกันไปมาได้ผ่านสื่อสังคมออนไลน์

ในขณะที่การสื่อสารทางการเมืองจากอดีตถึงปัจจุบันได้ก่อให้เกิดสื่อยุคใหม่ ในปัจจุบันนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางการสื่อสารการเมือง เพราะสื่อใหม่ ถูกนำเสนอผ่านโครงข่ายอินเทอร์เน็ตหรือสื่อสังคมออนไลน์ที่มีการกระจายไปยังทุกครัวเรือน (พระครูใบฎีกาวิชาญ วิสุทโธ, 2565) ซึ่งส่งผลดีต่อระบบการเมืองการปกครองแบบประชาธิปไตย เพราะทำให้ประชาชนสามารถรับข่าวสารจากผู้ที่ต้องการสื่อสารทางการเมืองได้โดยตรง ไม่ต้องมีกระบวนการกลั่นกรองหรือแปลงสารจากสื่อมวลชนอื่น ๆ ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญในอันที่จะทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ง่ายและทำได้โดยตรง แต่ในขณะเดียวกัน การสื่อสารที่ทำได้ง่ายบนสื่อสังคมออนไลน์ ก็ไม่สามารถกลั่นกรองความถูกต้องแม่นยำของข้อมูลข่าวสารได้ (Johnson, 2001) สื่อสังคมออนไลน์เข้ามามีบทบาทในทางการเมืองอย่างมาก เนื่องจากการเมืองนั้น มีความเกี่ยวข้องกับอำนาจที่มีการต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ รวมทั้งรักษาไว้ซึ่งอำนาจ และเกี่ยวข้องกับการปกครองของรัฐ โดยอริสโตเติล (Aristotle อ้างถึงในพลศักดิ์ จิรไกรศิริ, 2524) นักปรัชญาชาวกรีกได้กล่าวว่า การเมืองหมายถึง ความสัมพันธ์กับอำนาจโดยมีความแตกต่างจากอำนาจในเรื่องอื่น ๆ อีกด้วย โดยเฉพาะองค์กรทางการเมืองซึ่งต้องมีอำนาจปกครองในลักษณะอธิปัตย์ โดยมีจุดเด่น 2 อย่างสำคัญคือ อำนาจและการปกครอง ส่วนฮาโรลด์ ลาสเวลล์ (Lasswell, 1963) นักรัฐศาสตร์ชาวอเมริกา ได้กล่าวว่า การเมือง หมายถึง เรื่องของผู้มีอิทธิพลกับผู้ทรงอิทธิพล โดยมุ่งเน้นว่า ใครได้อะไรได้อย่างไร โดยเต็มไปด้วยอำนาจ นั่นคือ ผู้ที่กอบโกยสิ่งที่มีคุณค่าในสังคม ได้แก่ อำนาจ การได้รับการคารพนับถือ ความนิยมชมชอบ ความยุติธรรม ความอยู่ดีกินดี ความมั่นคง ความชำนาญ และความรอบรู้ให้ได้มากที่สุด (คันธิรา ฉายาวงศ์, 2564)

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า การเมืองนั้นเกี่ยวกับอำนาจและวิธีการปกครองของรัฐ โดยมีบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ต่อสู้เพื่อให้ได้อำนาจ และใช้อำนาจนั้นในการปกครองรัฐซึ่งมีการอาศัยสื่อเป็นช่องทางการ

สื่อสารระหว่างประชาชนและผู้มีอำนาจปกครอง ระหว่างกลุ่มบุคคลทางการเมือง องค์กรทางการเมือง และการสื่อสารระหว่างรัฐต่อรัฐ ต่อมาสื่อได้มีวิวัฒนาการขึ้นเรื่อย ๆ จนกระทั่งมีสื่อสังคมออนไลน์ที่เข้ามาเปลี่ยนรูปแบบการสื่อสารของนักการเมือง และองค์กรทางการเมืองจากในอดีตที่ใช้สื่อบุคคลและสื่อดั้งเดิมในการเผยแพร่ข่าวสารหรือนโยบาย และการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาประชาชน มาใช้สื่อสังคมออนไลน์เป็นเครื่องมือทางการเมืองที่นักการเมืองและองค์กรทางการเมือง ที่สามารถช่วยลดค่าใช้จ่ายและเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารกับสาธารณชนจำนวนมาก ขณะเดียวกันสื่อสังคมออนไลน์ยังเปลี่ยนรูปแบบการสื่อสาร และการแสดงออกทางการเมืองของประชาชนจากในอดีตที่มี ‘สภากาแฟ’ เป็นการที่ประชาชนใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการแสดงความเห็นทางการเมือง

วัตถุประสงค์

1) เพื่อศึกษาสถานการณ์การสื่อสารทางเมืองผ่านสังคมออนไลน์ในยุคปัจจุบัน

2) เพื่อนำเสนอแนวทางการสื่อสารทางการเมืองผ่านสังคมออนไลน์

ขอบข่ายการศึกษา

บทความวิชาการเรื่อง “สื่อสังคมออนไลน์ : การสื่อสารทางการเมืองในยุคดิจิตัล” ผู้เขียนต้องการศึกษาและนำเสนอในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารทางการเมืองในยุคดิจิตัล ซึ่งเป็นอธิบายในประเด็น 1)สื่อสังคมออนไลน์ 2) ประโยชน์และความสำคัญของสื่อสังคมออนไลน์ 3) สื่อสังคมออไนลน์กับการเคลื่อนไหวทางการเมือง 4) สื่อสังคมออนไลน์กับปรากฏการณ์ทางการเมือง และ 5) ข้อดี–ข้อเสียของการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการสื่อสารทางการเมือง

อะไรที่เรียกว่า “สื่อสังคมออนไลน์”

มนุษย์เป็นสัตว์สังคต้องมีการสื่อสารข้อมูลถึงกันและกัน ซึ่งในสมัยโบราณมนุษย์สื่อสารข้อมูลด้วยวิธีการที่ไม่ซับซ้อนนัก เช่น ปากเปล่า ม้าเร็ว และนกพิราบสื่อสาร ต่อมาได้มีการปรับเปลี่ยนการสื่อสารข้อมูลเป็นจดหมาย โทรเลข โทรศัพท์ วิทยุ จากนั้นเมื่อเข้าสู่ยุคที่มีเครือข่ายคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเข้ามาเกี่ยวข้อง การสื่อสารข้อมูลของมนุษย์มีการปรับเปลี่ยนเป็นสื่อที่เกี่ยวข้องกับอิเล็กทรอนิกส์มากขึ้น เช่น บริการ IRC (Internet Relay Chat) โปรแกรมพูดคุย (Chat programs) จดหมายอิเล็กทรอนิกส์(Electronic mail หรือ Email) และเว็บบอร์ด (Web board) จวบจนถึงปัจจุบัน มนุษย์เริ่มมีการสื่อสารข้อมูลในชีวิตประจำวันถึงกันและกัน ด้วยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ (พิชิต วิจิตรบุญยรักษ์, 2554)

สื่อสังคมออนไลน์ จึงหมายถึง สื่อดิจิทัลที่เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติการทางสังคม (SocialTool) เพื่อใช้ในการสื่อสารระหว่างกันในเครือข่ายทางสังคม (Social Network) ผ่านทางเว็บไซต์และโปรแกรมประยุกต์บนสื่อใด ๆ ที่มีการเชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ต โดยเน้นให้ผู้ใช้ทั้งที่เป็นผู้ส่งสารและผู้รับสารมีส่วน

ร่วม (Collaborative) อย่างสร้างสรรค์ ในการผลิตเนื้อหาขึ้นเอง (User Generate Content : UGC) ในรูปของข้อมูล ภาพ และเสียง สามารถแบ่งเป็นกลุ่มหลัก ได้ดังนี้

1. Weblogs หรือเรียกสั้น ๆ ว่า Blogs คือ สื่อส่วนบุคคลบนอินเทอร์เน็ตที่ใช้เผยแพร่ ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ ข้อคิดเห็น บันทึกส่วนตัว โดยสามารถแบ่งปันให้บุคคลอื่น ๆ โดยผู้รับสาร สามารถเข้าไปอ่าน หรือแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมได้ ซึ่งการแสดงเนื้อหาของบล็อกนั้นจะ เรียงลำดับจากเนื้อหาใหม่ไปสู่เนื้อหาเก่า ผู้เขียนและผู้อ่านสามารถค้นหาเนื้อหาย้อนหลังเพื่ออ่าน และแก้ไขเพิ่มเติมได้ตลอดเวลา

2. Social Networking หรือเครือข่ายทางสังคมในอินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นเครือข่ายทางสังคมที่ใช้สำหรับเชื่อมต่อระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล เพื่อให้เกิดเป็นกลุ่มสังคม (Social Community) เพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนและแบ่งปันข้อมูลระหว่างกันทั้งด้านธุรกิจ การเมือง การศึกษา เช่น Facebook, Hi5, Ning, Linked in, MySpace, Youmeo, Friendste, Instragram, Line ฯลฯ

3. Micro Blogging และ Micro Sharing หรือที่เรียกกันว่า “บล็อกจิ๋ว” ซึ่งเป็นเว็บเซอร์วิสหรือเว็บไซต์ที่ให้บริการแก่บุคคลทั่วไป สำหรับให้ผู้ใช้บริการเขียนข้อความสั้น ๆ ประมาณ 140 ตัวอักษร ที่เรียกว่า “Status” หรือ “Notice” เพื่อแสดงสถานะของตัวเองว่ากำลังทำอะไรอยู่หรือแจ้งข่าวสารต่าง ๆ แก่กลุ่มเพื่อนในสังคมออนไลน์ (Online Social Network) (Wikipedia,2010) ทั้งนี้การกำหนดให้ใช้ข้อมูลในรูปข้อความสั้น ๆ ก็เพื่อให้ผู้ใช้ที่เป็นทั้งผู้เขียนและผู้อ่านเข้าใจง่าย ที่นิยมใช้กัน อย่างแพร่หลายคือ Twitter

4. Online Video เป็นเว็บไซต์ที่ให้บริการวิดีโอออนไลน์โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ซึ่งปัจจุบันได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายและขยายตัวอย่างรวดเร็ว เนื่องจากเนื้อหาที่นำเสนอในวิดีโอออนไลน์ไม่ถูกจำกัดโดยผังรายการที่แน่นอนและตายตัว ทำให้ผู้ใช้บริการสามารถติดตามชมได้อย่างต่อเนื่องเพราะไม่มีโฆษณาคั่น รวมทั้งผู้ใช้สามารถเลือกชมเนื้อหาได้ตามความต้องการและยังสามารถเชื่อมโยงไปยังเว็บวิดีโออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้จำนวนมากอีกด้วยเช่น YouTube, MSN, Yahoo, Line TV

5. Photo Sharing เป็นเว็บไซต์ที่เน้นให้บริการฝากรูปภาพโดยผู้ใช้บริการสามารถอัปโหลดและดาวน์โหลดรูปภาพเพื่อนำมาใช้งานได้ ที่สำคัญนอกเหนือจากผู้ใช้บริการจะมีโอกาสแบ่งปันรูปภาพแล้ว ยังสามารถใช้เป็นพื้นที่เพื่อเสนอขายภาพที่ตนเองนำเข้าไปฝากได้อีกด้วย เช่น Flickr เป็น เว็บไซต์สำหรับเก็บรูปภาพดิจิตัลโดยอัปโหลดจากผู้ใช้งาน และสามารถแบ่งปันให้ผู้อื่นดูได้ นอกจากผู้ใช้จะสามารถอัปโหลดไฟล์ภาพจากในเครื่องคอมพิวเตอร์แล้ว ยังสามารถอัปโหลดภาพโดยตรงจากโทรศัพท์มือถือ (Nokia Nseries) บางรุ่น ขึ้น Flickr ได้โดยตรงอีกด้วย

6. Wikis เป็นเว็บไซต์ที่มีลักษณะเป็นแหล่งข้อมูลหรือความรู้ (Data/Knowledge) ซึ่งผู้เขียนส่วนใหญ่อาจจะเป็นนักวิชาการ นักวิชาชีพ หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านต่าง ๆ ทั้งการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ซึ่งผู้ใช้สามารถเขียนหรือแก้ไขข้อมูลได้อย่างอิสระ เช่น Wikipedia คือ สารานุกรม ซึงมีหลายภาษา สามารถเข้าไปอ่านได้ผ่านระบบอินเทอร์เน็ตโดยไม่ต้องสมัครสมาชิกใด ๆ อีกทั้งยังสามารถปรับปรุงเพิ่มเติมเนื้อหา ซึ่งทำให้วิกิพีเดียกลายเป็นสารานุกรมที่ได้รับการแก้ไขรวบรวมและดูแลรักษาจากอาสาสมัคร

ทั่วโลก ผ่านซอฟต์แวร์ ชื่อมีเดียวิก ในปัจจุบันวิกิพีเดียมีทั้งหมดมากกว่า 250 ภาษา สารานุกรมวิกิพีเดียได้รับการยอมรับจากนักวิชาการและสื่อมวลชนมาก

7. Virtual Worlds คือการสร้างโลกจินตนาการโดยจำลองส่วนหนึ่งของชีวิตลงไปจัดเป็นสื่อสังคมออนไลน์ที่บรรดาผู้ท่องโลกไซเบอร์ใช้เพื่อสื่อสารระหว่างกันบนอินเทอร์เน็ตในลักษณะโลกเสมือนจริง (Virtual Reality) ซึ่งผู้ที่จะเข้าไปใช้บริการอาจจะบริษัทหรือองค์การด้านธุรกิจ ด้านการศึกษา รวมถึงองค์การด้านสื่อ เช่น สำนักข่าวรอยเตอร์ สำนักข่าวซีเอ็นเอ็น ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการซื้อพื้นที่เพื่อให้บุคคลในบริษัทหรือองค์กรได้มีช่องทางในการนำเสนอเรื่องราวต่าง ๆ ไปยังกลุ่มเครือข่ายผู้ใช้สื่อออนไลน์ซึ่งอาจจะเป็นกลุ่มลูกค้าทั้งหลัก และรองหรือ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทหรือองค์การก็ได้ ปัจจุบันเว็บไซต์ที่ใช้หลัก Virtual Worlds ที่ประสบผลสำเร็จและมีชื่อเสียง คือ Second life

8. Crowd Sourcing มาจากการรวมของคำสองคำ คือ Crowd และ Outsourcing เป็นหลักการขอความร่วมมือจากบุคคลในเครือข่ายสังคมออนไลน์ โดยสามารถจัดทำในรูปของเว็บไซต์ที่มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อค้นหาคำตอบและวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งทางธุรกิจ การศึกษา รวมทั้งการสื่อสาร โดยอาจจะเป็นการดึงความร่วมมือจากเครือข่ายทางสังคมมาช่วยตรวจสอบข้อมูลเสนอความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะ กลุ่มคนที่เข้ามาให้ข้อมูลอาจจะเป็นประชาชนทั่วไปหรือผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่อยู่ในภาคธุรกิจหรือแม้แต่ในสังคมนักข่าว ข้อดีของการใช้หลัก Crowd souring คือ ทำให้เกิดความหลากหลายทางความคิดเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนช่วยตรวจสอบหรือคัดกรองข้อมูลซึ่งเป็นปัญหาสาธารณะร่วมกันได้

9. Podcasting หรือ Podcast มาจากการรวมตัวของสองคำ คือ “Pod” กับ“Broadcasting” ซึ่ง “POD” หรือ Personal On – Demand คือ อุปสงค์หรือความต้องการส่วนบุคคล ส่วน“Broadcasting” เป็นการนำสื่อต่าง ๆ มารวมกันในรูปของภาพและเสียง หรืออาจกล่าวง่าย ๆ Podcast คือ การบันทึกภาพและเสียงแล้วนำมาไว้ในเว็บเพจ (Web Page) เพื่อเผยแพร่ให้บุคคลภายนอก (The public in general) ที่สนใจดาวน์โหลดเพื่อนำไปใช้งาน เช่นDual Geek Podcast, Wiggly Podcast

10. Discuss / Review/ Opinion เป็นเว็บบอร์ดที่ผู้ใช้อินเทอร์เน็ตสามารถแสดงความคิดเห็นโดยอาจจะเกี่ยวกับ สินค้าหรือบริการ ประเด็นสาธารณะทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เช่น Epinions ถูกก่อตั้งโดยนักพัฒนาเว็บกลุ่มเล็ก ๆ อดีตพนักงาน Netscape, Yahoo และ Excite นำโดย Nirav Tolia แล้วถูก shopping.com ซื้อกิจการไปฝนปี 2003 แล้ว Ebay ก็ซื้อกิจการทั้งหมดไปในปี 2005 ฉะนั้นถือว่าปัจจุบัน Epinions เป็นส่วนหนึ่งของอีเบย์ด้วย โดยที่นีราฟ โทเลีย ผู้ก่อตั้งยังคงบริหารอยู่ และเขาเองก็เป็น Reviewer เก่าแก่คนหนึ่งในเว็บนี้ด้วย

ประโยชน์และความสำคัญของการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์

1. ทำให้ทุกคนสามารถรับรู้ข่าวสาร ความเคลื่อนไหว หรือการประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วมากขึ้น สื่อออนไลน์จะเป็นสิ่งทำให้ผู้คนรับรู้ได้เป็นอันดับแรก ดังนั้นการสื่อสารออนไลน์จึงช่วยให้ทันกระแสของโลก กระแสสังคมได้รวดเร็ว

2. เข้าถึงได้ทุกกลุ่มเป้าหมาย โดยไม่จำเป็นต้องกำหนดเหมือนการสื่อสารผ่านทีวี วิทยุ หนังสือพิมพ์ หรืออื่น ๆ เพราะว่าการสื่อสารในโลกออนไลน์ทุกคนสามารถรับรู้และสัมผัสเหมือนกันได้หมด

3. สะดวก รวดเร็ว ต่อการติดต่อสื่อสารในเรื่องต่าง ๆ ทั้งเรื่องงาน ส่งไฟล์งาน รูปภาพ วีดีโอ สื่อต่าง ๆ ถึงกันได้ง่าย ติดต่อหากันได้รวดเร็วไม่ต้องใช้เวลานาน ที่สำคัญยังสามารถติดต่อสื่อสารถึงกันได้จากระยะไกลโดยไม่จำเป็นต้องเดินทางไปหากันอีกด้วย

4. ช่วยสร้างรายได้หรือสร้างอาชีพให้กับหลาย ๆ คนได้ เช่น การจำหน่ายสินค้า การไลฟ์สด และอื่น ๆ เป็นช่องทางที่สามารถสร้างรายได้ หากเลือกใช้การสื่อสารออนไลน์ได้อย่างถูกวิธี

5. ช่วยสร้างข้อมูลเพื่อการตัดสินใจด้านต่าง ๆ ได้มากขึ้น เพราะการสื่อสารออนไลน์เราสามารถรับรู้เรื่องราวต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นข่าวสาร การวิเคราะห์ ความน่าเชื่อถือ ข้อเท็จจริงและอื่น ๆ ซึ่งสามารถสอบถามผู้รู้ได้ผ่านการสื่อสารออนไลน์พร้อมกับหาข้อมูลด้วยนั่นเอง

6. ประหยัดค่าใช้จ่ายได้มาก หากเป็นการติดต่อสื่อสารสมัยก่อนก็ต้องเสียเงินในการติดต่อเป็นจำนวนมาก เช่น โทรศัพท์ ส่งจดหมาย โทรเลข เป็นต้น แต่การติดต่อสื่อสารผ่านโลกออนไลน์ไม่จำเป็นต้องเสียค่าใช้จ่าย เพียงแค่มีแอปพลิเคชั่น หรือโปรแกรมติดต่อจากนั้นทำการเชื่อมต่อWi-Fi เพียงแค่นี้สามารถพูดคุยติดต่อสื่อสารกันแล้ว

7. ช่วยสร้างโลกใหม่ ๆ ให้กับผู้คนได้ง่าย เช่น การเข้ากลุ่มทางการเมืองกลุ่มต่าง ๆ เป็นต้น เป็นการเปิดโลกทัศน์ของตนเองให้กว้างมากกว่าที่เคยเป็น

สื่อสังคมออนไลน์กับการเคลื่อนไหวทางการเมืองไทย

จากการศึกษาของ คันธิรา ฉายาวงศ์ (2564) และ อาทิตย์ สุริยะวงศ์กุล (2555) พบว่า เมื่อย้อนกลับไปในปี 2535 ยุคก่อนอินเทอร์เน็ตนั้น มีการเคลื่อนไหวทางการเมืองการชุมนุมประท้วงการสืบทอดอำนาจของคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ (รสช.) ในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2535 โดยนับว่าเป็นการชุมนุมทางการเมืองครั้งแรกที่ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้อุปกรณ์สื่อสารแบบพกพา คือโทรศัพท์มือถือและวิทยุติดตามตัวหรือเพจเจอร์ (Pager) ในกลุ่มผู้เข้าร่วมและผู้สังเกตการณ์การชุมนุม เนื่องจากในช่วงนั้น สื่อกระแสหลักนั้นถูกควบคุมทั้งทางตรงและทางอ้อมจากภาครัฐ

ในบริบทการเมืองไทยในปัจจุบัน นักการเมืองหลายคนได้ใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อเป็นช่องทางหลักในการสื่อสารระหว่างตนกับกลุ่มเป้าหมาย การใช้ช่องทางสื่อสารออนไลน์นั้นเริ่มต้นจากการสื่อสารผ่านเว็บไซต์ ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่านักการเมืองคนแรกที่มีเว็บไซต์ส่วนตัว คือ พล.อ.ชวลิต ยงใจยุทธ จากนั้นนักการเมืองหลายท่านก็ได้มีเว็บไซต์ส่วนตัวขึ้น จนกระทั่งพัฒนาเป็นการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในปัจจุบัน

จากการค้นคว้าพบว่า การเลือกตั้งใหญ่เมื่อปี พ.ศ. 2554 นักการเมือง และพรรคการเมืองต่างใช้สื่อสังคมออนไลน์เป็นช่องทางการสื่อสารช่องทางหนึ่ง โดย นายอภิรักษ์ โกษะโยธิน รองหัวหน้าพรรคประชาธิปัตย์ กล่าวว่า ทางพรรคใช้สื่อสังคมออนไลน์ ตั้งแต่ทำงานวิจัย เพื่อสำรวจคนในชุมชน เพื่อกำหนดนโยบายทุก ๆ ด้าน และใช้สื่อออนไลน์ทุกช่องทาง ทั้งเฟสบุ๊ค ทวิตเตอร์ ทั้งในนามพรรคและตัวบุคคล โดยคาดว่าน่าจะมีแฟนเพจและผู้ติดตามในทวิตเตอร์กว่า 1 ล้านคน ด้านพรรคเพื่อไทย นอกจากใช้เว็บไซต์หลักแล้ว ยังสื่อสารผ่านโซเชียลเน็ตเวิร์ค เฟสบุ๊คในชื่อพรรคเพื่อไทย Pheu Thai Party ที่ http://www. facebook.com/pheuthaiparty เน้นรายงานความเคลื่อนไหว พรรคเพื่อไทยกับภาพสัญลักษณ์พร้อมข้อความว่า “เพื่อไทยพร้อม บริหารประเทศ ขอคิดใหม่ทำ ใหม่เพื่อไทยทุกคนอีกครั้ง” และมีจำนวนผู้กดถูกใจกว่า 6,000 ราย (กรุงเทพธุรกิจออนไลน์, 2554) เมื่อทำการค้นคว้าลึกลงไปพบอีกว่า นักการเมืองหลายคนใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อสื่อสารกับกลุ่มเป้าหมายของตนอย่างต่อเนื่องจนมีผู้ติดตามเป็นจำนวนมาก เช่น เฟสบุ๊คของนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ มีแฟนเพจมากกว่าแปดแสนห้าหมื่นคน นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร นายกรัฐมนตรีคนที่ 28 ของประเทศ ก็มีแฟนเพจมากกว่าห้าแสนคน นายธนาธร จึงรุ่งเรืองกิจ หัวหน้าพรรคการเมืองอนาคตใหม่ มีความเข้าใจและความสามารถในการใช้สื่อออนไลน์ ทำให้เป็นที่ชื่นชอบได้ง่ายโดยเฉพาะกับกลุ่มผู้มีสิทธิเลือกตั้งครั้งแรก ชื่อของเขาติดอันดับ 1 ในการค้นหาบนกูเกิล เมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2561 และติดอันดับ 1 ของทวิตเตอร์ (ทรายคำ เปลวจันทร์ และอัศวิน เนตรโพธิ์แก้ว, 2564) นอกจากนี้นักการเมืองอีกหลายคนต่างมีเฟสบุ๊ค และ ทวิตเตอร์เป็นของตนเอง ซึ่งมีผู้ติดตามและเป็นแฟนเพจของนักการเมืองดังกล่าวเป็นจำนวนมาก ขณะที่พรรคการเมืองใหญ่ทั้งพรรคเพื่อไทย และพรรคประชาธิปัตย์ก็เปิดเฟสบุ๊คของตนเอง เพื่อเป็นช่องทางหนึ่งในการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ข้อมูลสู่ผู้รับสารเป้าหมายของตนอย่างต่อเนื่องเช่นกัน หลังจากการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทยเป็นการทั่วไปในวันที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2562 สังคมไทยมีการตั้งคำถามด้วยความสงสัยในการนับและคิดคำนวณคะแนนของคณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.) รวมทั้งที่มาและบทบาทที่จะทำต่อไปของสมาชิกวุฒิสภา ทั้งการตั้งคำถามถึงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีและคณะรัฐบาลทำให้เกิดห้องแห่งเสียงสะท้อนหลาย ๆ ห้องที่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ตอกย้ำความคิดต่างขั้วที่แยกจากกันปรากฏอยู่ในสื่อสังคมออนไลน์ของไทย เนื่องจากสังคมไทยเป็นสังคมเครือญาติจึงมีการรวมกลุ่มคนในกลุ่มญาติจัดตั้งกลุ่มไลน์แต่ด้วยการแบ่งขั้วทางความคิดที่แตกต่างกันไปตามอุดมการณ์นั้นทำให้การสื่อสารในกลุ่มเหล่านี้ถูกครอบงำด้วยเสียงที่ดูเหมือนจะเป็นเสียงหลักซึ่งดังกว่าหรือเสียงที่มีอาวุโสสูงกว่าส่งผลให้สมาชิกที่เป็นเสียงข้างน้อยหรืออ่อนอาวุโสกว่าต้องเงียบเสียงไม่แสดงออก เพราะไม่อยากถูกมองไม่ดีหรือไม่อยากมีเรื่องกับผู้ใหญ่ ทว่าหลายครอบครัวเกิดความร้าวฉานเพราะทัศนะทางการเมืองที่ขัดแย้งกันและการปะทะกันผ่านปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มหรือพื้นที่ออนไลน์ ทั้งนี้พบว่ามีถ้อยคำสร้างความเกลียดชัง (Hate Speech) ต่อผู้ที่เป็นตัวแทนทางการเมืองต่างขั้ว เพราะมีการคัดกรองคนที่มีพื้นเพหรือความคิดเห็นเหมือน ๆ กันไว้ระดับหนึ่งแล้ว ผู้ใช้จึงเกิดความรู้สึกปลอดภัยกล้าที่จะแสดงออกถึงความเกลียดชังแบบไม่ต้องปิดบัง (พิรงรอง รามสูต, 2562)

หลังจากประกาศผลการเลือกตั้งสังคมไทยยังคงอยู่ในวังวนของการแบ่งขั้วทางการเมืองและการสร้างความเกลียดชังในโลกออนไลน์ โดยเฉพาะในไลน์และเฟซบุ๊กรองลงมาคือทวิตเตอร์และอินสตาแกรม เนื่องจากสามารถใช้ส่งข้อความสั้น ๆ หรือคลิปสั้นๆ เพื่อเรียกเสียงสนับสนุนและความคิดเห็นที่สอดคล้องกันทั้งยังมีการสร้างข่าวลวง (Fake News) ทางการเมืองโดยเผยแพร่หรือแชร์ผ่านเครือข่ายของผู้ใช้ออนไลน์ของผู้ที่มีความคิดเห็นไม่ลงรอยและการมีอคติต่อคนที่คิดต่างเห็นต่าง ทำให้ละเลยการตรวจสอบความถูกต้องของข่าวเหล่านั้น หลงเชื่อข่าวลวงเพราะมาจากคนใกล้ตัวหรือเผยแพร่โดยสื่อกระแสหลักที่ไม่รอบคอบพอหรือสื่อที่มีการเลือกขั้วอำนาจทางการเมืองที่ชัดเจนซึ่งถือว่าส่งผลกระทบต่อเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในระบอบประชาธิปไตย ไม่น้อยไปกว่าการเซ็นเซอร์ การกุข่าว การสร้างข่าวลวงและการบิดเบือนข้อมูลเลยทีเดียว (พันธ์ศักดิ์ อาภาขจร, 2562)

สื่อสังคมออนไลน์กับปรากฏการณ์ในแวดวงการเมือง

เป็นที่ทราบกันดีว่า การสื่อสารผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ ได้เข้ามาแทนที่การสื่อสารรูปแบบเก่าในปัจจุบัน โดยเฉพาะกับคนยุค Gen Y (คนที่เกิดปี 80's) ที่ติดตามเพื่อนฝูงจากอีกฟากฝั่งของโลกอย่างใกล้ชิดใน Facebook จากหน้าจอโทรศัพท์มือถือ ตามข่าวสารที่กระชับและรวดเร็วจาก Twitter แสดงความเห็นผ่าน blog และ YouTube สนุกกับ Google+ ของเล่นชิ้นใหม่ และจับตาดู Microsoft ว่าจะเข้ามาสู้เจ้าของตลาดเดิมได้หรือไม่ อิทธิพลของสื่อสังคมออนไลน์ขยายแผ่ไปทั่วโลก แต่สิ่งที่น่าสนใจ คือ การเจริญเติบโตของสื่อสังคมออนไลน์ในวงการเมือง

สิ่งที่ทำให้สื่อสังคมออนไลน์แตกต่างจากสื่อโดยทั่วไป คือ เป็นการ “สื่อสารสองทาง” และทำให้เกิดปรากฏการณ์ไวรัล (viral) หรือ “ปากต่อปาก (word of mouth)” ในโลกดิจิตัล ซึ่งกลายเป็นเครื่องมืออันล้ำค่าไม่เพียงแต่กับนักการตลาด แต่ยังรวมถึงนักการเมืองอีกด้วย ดังปรากฏการณ์ของการเลือกตั้งของไทยเมื่อปี 2562 ที่ผ่านมา ทุกพรรคเบนเข็มการหาเสียงไปในทิศทางบนโซเชียลมีเดีย หรือสื่อสังคมออนไลน์ผ่านทั้งเฟซบุ๊ก ยูทูบ ทวิตเตอร์ อินสตาแกรม สามารถสร้างได้แบบง่าย ๆ นำเสนอนโยบายพรรค ภาพลักษณ์ของหัวหน้าพรรค ภาพลักษณ์ของพรรค รวมถึงการปราศรัยหาเสียงบนเวที แบบเป็นช่องทางหาเสียงฟรีส่งตรงถึงกลุ่มเป้าหมายคนรุ่นใหม่ ซึ่งปัจจุบันพรรคการเมือง ใช้สื่อสังคมออนไลน์สร้างการยอมรับทางสังคมเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะมีการสร้างความนิยมในโซเชียลฯ บนโลกของเฟซบุ๊ก อย่างพรรคประชาธิปัตย์เปิดเพจมามีผู้กดถูกใจมากที่สุด 688,525 คน รองลงมาเป็นพรรคเพื่อไทย 280,318 คน ตามมาด้วยพรรคอนาคตใหม่ 267,464 คน พรรคเสรีรวมไทย 100,813 คน กิจกรรมหัวหน้าพรรคภูมิใจไทย 153,937 คน ด้วยการหาเสียงบนโลกออนไลน์มีความสะดวก รวดเร็ว อิสระ แค่มี “โทรศัพท์มือถือกับอินเตอร์เน็ตอยู่ตรงไหน” ก็สร้างเครือข่ายหาเสียงได้ไม่ยาก เพราะสื่อออนไลน์เปิดกว้างไม่มีข้อจำกัดนั้นเป็น “ข้อดี” แต่อย่ามองข้าม “ข้อเสีย” จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้ออนไลน์หาเสียงอย่างระมัดระวัง เสมือนกับ “ดาบสองคม” มีทั้งด้านประโยชน์และด้านลบ มีโอกาสโดนโจมตีได้ง่ายโดยฝ่ายตรงข้าม พรรคการเมืองคู่แข่ง หรือกลุ่มบุคคลความเห็นต่างจากความผิดพลาดเล็ก ๆ น้อย ๆ อาจกลายเป็นเรื่องใหญ่ ทำให้คะแนนเสียงลดหายในพริบตาได้ นอกจากนี้

สื่อสังคมออนไลน์ยังสามารถสร้างการเคลื่อนไหวทางการเมืองซึ่งอาศัยพลวัตขับเคลื่อนฝูงชนผ่านโซเชียลมีเดียเป็นครั้งแรกเห็นจะเป็นการชุมนุมของกลุ่ม กปปส. ในปี 2556 และหลังจากที่การเคลื่อนไหวทางการเมืองถูกควบคุมกดทับจนดูเหมือนเงียบหายไปนานในยุคของ คสช. การเคลื่อนไหวในลักษณะนี้ก็กลับมาเกิดขึ้นอีกครั้ง เมื่อกลุ่มนักศึกษาจากหลายสถาบันออกมาเคลื่อนไหวแสดงความไม่พอใจต่อการทำงานของรัฐบาลชุดปัจจุบัน และการตัดสินยุบพรรคอนาคตใหม่โดยศาลรัฐธรรมนูญ โดยมีการติดแฮชแท็กในสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ ทั้งเฟซบุ๊กและทวิตเตอร์ พร้อมข้อความที่วิพากษ์วิจารณ์รัฐอย่างเผ็ดร้อน รวมไปถึงเริ่มมีการนัดแนะรวมตัวเป็นแฟลชม็อบในเกือบทุกมหาวิทยาลัย (สุรัชนี ศรีใย, 2562) และเมื่อย้อนไปมองการใช้สังคมออนไลน์ในระดับท้องถิ่น จากการศึกษาของ กานต์ บุญศิริ (2565) เรื่อง การหาเสียงเลือกตั้งผ่านสื่อสังคมออนไลน์ของผู้สมัครรับเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พรรคประชาธิปัตย์ พบว่า 1) รูปแบบการหาเสียงที่ใช้ ประกอบด้วย (1) เว็บไซต์ เพราะสามารถสร้างความน่าเชื่อถือได้สูง (2) เฟซบุ๊ก เพราะสามารถสร้างภาพลักษณ์และกระแสได้ดี (3) ไลน์กลุ่ม เพราะสามารถช่วยสร้างกลุ่มก้อนของแกนนำได้ครอบคลุม ส่วนการการเลือกใช้สื่อเพื่อเจาะกลุ่มเป้าหมาย เลือกใช้เว็บไซต์เพื่อเจาะกลุ่มข้าราชการ คนมีความรู้ สังคมเมือง และผู้ต้องการข้อมูลในการตัดสินใจ เลือกเฟซบุ๊กเพื่อเจาะกลุ่มผู้ใช้เฟซบุ๊กซึ่งส่วนใหญ่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป และเลือกไลน์กลุ่มเพื่อเจาะกลุ่มแกนนำโดยเฉพาะ และ (4) การประเมินผลการสื่อสาร ด้วยการประเมินจากการพูดคุยในร้านน้ำชา จากการติดตามและการแสดงความคิดเห็นผ่านสื่อสังคมออนไลน์ จากการวิจัยด้วยการสำรวจ และจากแกนนำการสื่อสาร

สำหรับในต่างประเทศนั้น มีปรากฏการณ์สำคัญของการใช้สื่อสังคมออนไลน์ของนักการเมือง เช่น 1) ประธานาธิบดีบารัค โอบามา (Barack Obama) เป็นนักการเมืองชาวอเมริกัน ซึ่งดำรงตำแหน่งประธานาธิบดีสหรัฐคนที่ 44 เป็นประธานาธิบดีสหรัฐคนแรกที่เป็นชาวแอฟริกันอเมริกันและเกิดนอกสหรัฐแผ่นดินใหญ่ ซึ่งเป็นคนแรกที่ริเริ่มการใช้ Twitter หาเสียงจนชนะการเลือกตั้ง รวมทั้งการหาเสียงด้วยวิธี viral video นั้นถูกพัฒนาขึ้นในการเลือกตั้งประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกา ผู้สมัครจำนวนมากต่างใช้วิดีโอออนไลน์ให้เกิดประโยชน์โดยการนำเอาวิดีโอการปราศรัยต่าง ๆ ของบารัก โอบามา (โดยเฉพาะประโยค Yes, We Can) มาตัดต่อเข้าด้วยกันให้เป็นเพลง ทำให้มีสถานะเป็นทั้งเพลงที่มีความหมายในทางการเมือง และการปราศัยในรูปแบบเพลง นอกจากนั้นยังมีศิลปินชื่อดังคนอื่น ๆ ที่สนับสนุนโอบามาเข้ามาปรากฏตัวในวิดีโอด้วยเป็นจำนวนมาก ผลก็คือผู้ชมส่งต่อลิงก์ของวิดีโอนี้บน YouTube ไปให้เพื่อนๆ ได้ดูทำให้คลิปนี้มีคนดูถึง 15 ล้านครั้ง ซึ่งยังไม่รวมการถูกเอ่ยถึงในสื่อกระแสหลัก อย่างทีวีและหนังสือพิมพ์อีกเป็นจำนวนมาก (อิสริยะ ไพรีพ่ายฤทธิ์, 2566) 2) นางซาโตโกะ คิชิโมโตะ หญิงชาวญี่ปุ่นวัย 47 ปี ที่อาศัยอยู่กับครอบครัวที่เบลเยียมมากว่า 10 ปี ได้ชนะการเลือกตั้งเป็นนายกเทศมนตรีแห่งเขตซูงินามิ จังหวัดโตเกียว ซึ่งมีประชากรถึง 500,000 คน โดยที่ตัวเธอหาเสียงทางออนไลน์เพียงอย่างเดียวในช่วงการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด 19 ซึ่งเธอทำงานเป็นผู้ประสานงานโครงการให้กับสถาบันข้ามชาติที่ไม่แสวงหาผลกำไรในอัมสเตอร์ดัม และได้เดินทางมาญี่ปุ่นเพื่อลงพื้นที่เองบ้าง แต่เธอได้เข้าร่วมงานโต้วาทีมากมายในญี่ปุ่นผ่านทางออนไลน์ โดยตัวเธอมีรู้ความสนใจในด้านการเมือง โดยเฉพาะในสายงานที่เธอทำ รวมถึงเธอยังได้รับความนิยมอย่างมากในหมู่

ผู้สนับสนุนความก้าวหน้าในญี่ปุ่น จนทำให้เธอเอาชนะฝ่ายอนุรักษ์นิยมมาได้ โดยแนวคิดหลักของเธอคือการลดอำนาจให้กับเอกชน และให้พลเมืองได้มีส่วนร่วมมากที่สุด (ศิวกร ปล้องใหม่, 2565) และ 3) Nicole Seah ผู้สมัครหน้าใหม่วัย 24 ปี ซึ่งแม้จะแพ้การเลือกตั้ง แต่แฟนเพจของเธอ (facebook.com/ nicoleseahnsp) มีคนสนับสนุนทะลุ 1 แสน “Like” แซงหน้า Fan Page ของผู้ทรงคุณวุฒิในประเทศเรียบร้อย ซึ่งสอดคล้องกับ Mark (2007) นักสถิติผู้อยู่เบื้องหลังความสำเร็จของนักการเมืองอเมริกันหลายคน รวมทั้ง ฮิลลารี คลินตัน เขียนหนังสือ “Microtrends : The Small Forces Behind Tomorrow’s Big Changes” โดยมีทฤษฎีว่า โลกปัจจุบันมีเทรนด์เล็กน้อยเกิดขึ้นมากมาย และเทรนด์เหล่านี้เป็นตัวแปรสำคัญในการขับเคลื่อนของโลก หากนักการเมืองสามารถระบุเทรนด์เหล่านี้ได้ ก็จะสามารถชนะการเลือกตั้งได้ไม่ยาก เขาระบุว่าที่มาสำคัญของเทรนด์เหล่านี้คือ “สื่อสังคมออนไลน์”

ข้อดี–ข้อเสียของการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการสื่อสารทางการเมือง

การใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการสื่อสารทางการเมืองนั้น กำลังเป็นที่นิยมของกลุ่มการเมืองต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้า พบว่า การสื่อสารทางการเมืองผ่านสื่อสังคมออนไลน์มี ข้อดีหลากหลายประการ ประกอบด้วย (Vedel, 2003) (นันทวิช เหล่าวิชยา, 2566)

1) ต้นทุนต่ำ เป็นข้อดีที่ทำให้กลุ่มการเมืองต่าง ๆ หันมาให้ความสำคัญกับสื่อสังคมออนไลน์มากยิ่งขึ้น เนื่องจากการสื่อสารทางการเมืองนั้นหากกระทำผ่านสื่อหลัก เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หรือหนังสือพิมพ์ ต้องใช้เงินทุนค่อนข้างมาก ดังนั้นการ เกิดขึ้นของสื่อสังคมออนไลน์จึงเปรียบเสมือนปัจจัยช่วยกลุ่มการเมืองไปโดยปริยาย

2) เป็นการสื่อสารโดยตรงระหว่างผู้ส่งกับผู้รับสาร ในอดีตการสื่อสารผ่านสื่อหลักนอกจากต้นทุนสูงแล้วยังมีความเสี่ยงที่ว่ากลุ่มเป้าหมายจะไม่ได้รับสาร หรือกลุ่มผู้รับสารอาจจะไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายของผู้ส่งสารทำให้การสื่อสารไม่บรรลุเป้าประสงค์ แต่กับสื่อสังคมออนไลน์นั้น กลุ่มการเมืองต่างทราบดีว่ากลุ่มเป้าหมายของตนเองนั้นเป็นใคร (ส่วนใหญ่เป็นวัยรุ่นและคนเมือง) จึงมั่นใจได้ว่าสารที่ส่งไปนั้นต้องมีโอกาสบรรลุเป้าหมายมากกว่าสื่อหลักอย่างแน่นอน

3) สะดวกรวดเร็ว การสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์นั้นสามารถกระทำได้ตลอดเวลา นักการเมืองหลายคนใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อรายงานความเคลื่อนไหวของตนให้ผู้รับสารได้ทราบเหมือนว่าผู้รับสารนั้นได้อยู่กับนักการเมืองผู้นั้นตลอดเวลา

4) สามารถโต้ตอบกันได้ความสามารถดังกล่าวเป็นสิ่งที่ ทำให้ช่องว่างระหว่างนักการเมือง กลุ่มการเมืองและประชาชนลดลง ทำให้เกิดความใกล้ชิดสนิทสนมจนพัฒนาไปถึงขั้นการรวมกลุ่มการเพื่อแสดงออกทางการเมืองในวาระต่าง ๆ ได้ เช่น การรวมตัวกันของกลุ่มคนเสื้อหลากสี ซึ่งเกิดจากการโต้ตอบกันทางเฟสบุ๊ค การรวมตัวเพื่อให้กำลังใจนักการเมือง เช่น นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ หัวหน้าพรรคประชาธิปัตย์ก็เป็นการรวมตัวของแฟนเพจเฟสบุ๊คของนายอภิสิทธิ์เป็นต้น

อย่างไรก็ตามการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์เองนั้นก็มีข้อเสียบางประการ ประกอบด้วย

1) ความน่าเชื่อถือของสาร เป็นสิ่งที่ถกเถียงกันมาก เนื่องจากสื่อสังคมออนไลน์นั้นเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันอย่างอิสระปัจจัยดังกล่าวนั้น อาจทำให้ผู้รับสารบางรายนำเสนอข้อมูลที่ไม่ตรงกับข้อเท็จจริง หรือจงใจบิดเบือนสารได้

2) กลุ่มเป้าหมายแคบเกินไปถึงแม้นว่าการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์นั้นจะเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้โดยตรง แต่ผู้ที่ใช้งานสื่อสังคมออนไลน์นั้นยังเป็นเพียงคนกลุ่มหนึ่งในสังคมเท่านั้น ดังนั้นการสื่อสารจะบรรลุผลได้จำเป็นต้องใช้สื่อชนิดอื่นร่วมด้วย

นอกจากนี้ Amanda Relyea-Voss (2017) ได้สรุปประโยชน์ของการใช้สื่อสังคม (social media) ในการรณรงค์ทางการเมืองคือ

1) ทำให้ประชาชนรู้จักนโยบายของผู้ลงสมัครและนักการเมือง

2) สร้างความสะดวกให้กับผู้ที่สนใจและผู้สนับสนุนในการติดตามข่าวสาร

3) สามารถมีปฏิกิริยาโต้ตอบทั้งในทางบวกและทางลบได้ทันที กับข่าวและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

4) อำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ

5) ช่วยในการระดมทุนและเงินบริจาคได้กระตุ้นให้ผู้สนับสนุนออกไปลงคะแนนเสียงเลือกตั้งได้เข้าถึงประชาชนกลุ่มใหญ่

ดังนั้นจะเห็นว่าสื่อสังคมออนไลน์กับการเมือง แทบจะแยกออกจากกันไม่ได้ ซึ่งมีทั้งประโยชน์ ข้อดีและมีข้อเสียด้วยก็ตาม แต่ในยุคปัจจุบันพรรคการเมือง นักการเมือง นิยมใช้สื่อสังคมออนไลน์สื่อสารกับผู้รับสารเป้าหมายของตนเอง เพราะเป็นการสื่อสารสองทางที่รวดเร็ว เข้าถึงได้ง่าย ต้นทุนต่ำ ตรงกลุ่มเป้าหมายและประสบผลสำเร็จ

จากศึกษา สามารถสังเคราะห์ผลการศึกษาโดยภาพรวมเป็นแผนภาพที่เชื่อมโยงกัน ดังนี้



บทสรุป

สื่อสังคมออนไลน์เป็นสื่อที่นักการเมืองให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการติดต่อสื่อสาร เพื่อประชาสัมพันธ์โน้มน้าวชักจูงใจผู้รับสารเป้าหมายของตน โดยเป้าหมายหลักคือคะแนนเสียงและความนิยมที่ตนและพรรคของตนจะได้รับ และประเด็นที่น่ากังวลของผู้เขียน คือ การสื่อสารทางการเมืองในสื่อสังคมออนไลน์ของประเทศไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงจากการเข้าถึงข้อมูลอย่างอิสระมาเป็นการมีระบบคัดสรรข้อมูลส่งผลให้มีการสื่อสารเฉพาะกลุ่มที่มีความคิดเห็นเดียวกันหรือสอดคล้องกันกับตนเอง แล้วไม่ยอมรับฟังความเห็นที่แตกต่างจนกลายเป็นความเชื่อฝังใจและไม่สามารถจะลบล้างความเชื่อนั้นได้ซึ่งในการสื่อสารทางการเมืองนั้นการเกิดปฏิกิริยาห้องเสียงสะท้อนบนสื่อสังคมออนไลน์ส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจต่อบุคคลหรือพรรคการเมือง และมีการแบ่งขั้วทางการเมืองรวมถึงมีความเชื่ออย่างสุดโต่งทางการเมืองเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ความขัดแย้งทางการเมืองในสังคมไทยยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้น เนื่องจากพฤติกรรมสื่อสารทางการเมืองในสื่อสังคมออนไลน์ยิ่งมีการสื่อสารมาก ยิ่งมีแนวโน้มใช้ข้อความสร้างความเกลียดชังต่อผู้ที่มีความคิดต่างจากตนเองมากขึ้นเรื่อย ๆ นำมาซึ่งความแตกแยกในสังคมในโลกจริง

เอกสารอ้างอิง

กรุงเทพธุรกิจออนไลน์. (2554). *การเมืองบุกโซเชียล–มีเดีย–เจาะสนามเลือกตั้ง 2554.* สืบค้นหาเมื่อ 30 มกราคม 2566 จาก http://www.bangkokbiznews.com/home/detail/business/media/20110517/390890/

กานต์ บุญศิริ. (2565). การหาเสียงเลือกตั้งผ่านสื่อสังคมออนไลน์ของผู้สมัครรับเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พรรคประชาธิปัตย์. *มนุษยสังคมสาร (มสส.), 20*(3), 165–187.

คันธิรา ฉายาวงศ์. (2564). แนวโน้มการเมืองไทยกับสื่อสังคมออนไลน์ในศตวรรษที่ 21. *วารสารเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มทร.พระนคร, 6*(1), 97–107.

ทรายคำเปลวจันทร์ และ อัศวิน เนตรโพธิ์แก้ว. (2564). *กลยุทธ์การตลาดทางการเมืองของนายธนาธรจึงรุ่งเรืองกิจ* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

นันทวิช เหล่าวิชยา. (2566). สื่อสังคมออนไลน์กับการสื่อสารการเมืองไทย. *วารสารนักบริหาร, 32*(2), 120–124

พระครูใบฎีกาวิชาญ วิสุทโธ. (2565). การสื่อสารทางการเมืองในยุคดิจิทัล. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 4*(1), 109–120.

พลศักดิ์ จิรไกรศิริ. (2524). *วัฒนธรรมทางการเมืองไทย.* กรุงเทพฯ: สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย.

พันธ์ศักดิ์ อาภาขจร. (2562). *โซเชียลมีเดียหลังเลือกตั้ง: ตั้งสติก่อนเสพสื่อ.* สืบค้นหาเมื่อ 30 มกราคม 2566, จาก https://www.isranews.org/isranews–article/75135–social75135.html

พิชิต วิจิตรบุญยรักษ์. (2554). สื่อสังคมออนไลน์: สื่อแห่งอนาคต. *วารสารนักบริหาร, 31*(4), 99–103.

พิรงรอง รามสูต. (2562). *ห้องแห่งเสียงสะท้อนออนไลน์ กับผู้ออกเสียงเลือกตั้งครั้งแรกในการเลือกตั้งทั่วไป พ.ศ. 2562* (รายงานวิจัย). สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.

ศิวกร ปล้องใหม่. (2565). *หญิงชาวญี่ปุ่นชนะเลือกตั้งนายกเทศมนตรีในโตเกียว แม้ตัวอยู่เบลเยียม หาเสียงออนไลน์.* สืบค้นหาเมื่อ 30 มกราคม 2566, จาก https://www.beartai.com/brief/1089488

สุรัชนี ศรีใย. (2562). *“ลงถนน” ยังจำเป็นไหมในยุคที่สังคมเคลื่อนไหวผ่านโซเชียลมีเดีย.* สืบค้นหาเมื่อ 30 มกราคม 2566, จาก https://thestandard.co/political–rally

อาทิตย์ สุริยะวงศ์กุล. (2555). *การเมืองบนเฟสบุ๊ก: วัฒนธรรม–การเมืองบนเครือข่ายสังคมออนไลน์ไทย พ.ศ. 2553–2555* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อิสริยะ ไพรีพ่ายฤทธิ์. (2566*). การหาเสียงเลือกตั้งด้วยอินเตอร์เน็ต: กรณีศึกษาโอบามา.* สืบค้นหาเมื่อ 30 มกราคม 2566, จาก https://thainetizen.org/2009/01/case–study–election–campaign–with–the–internet/

Johnson, D.W. (2001). *No Place for Amateurs.* London: Routledge.

Lasswell, H. D. (1963). *Power and Society.* New Haven: Yale University Press.

Mark, P. (2007). *Microtrends : The Small Forces Behind Tomorrow’s Big Changes.* London: Routledge.

Relyea, V. A. (2017). *Social Media for Political Campaigns.* Retrieved Jan 30, 2010, from http://www.likeavosssm.com/social–media–political–campaigns/

Vedel, T. (2003). Political communication in the age of internet. InP. J. Maarek, P.J. & Wolfsfeld, G. (Eds.), *Political communication in a new era: A cross–national perspective.* London: Routledge.

Wikipedia.(2010). *Microblogging.* Retrieved Jan 30, 2010, from https://en.wikipedia .org/wiki/Microblogging

การจัดการสื่อสารเครือข่ายการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

Management of Cultural Tourism Network Communication with Community Participation

กิจอุดม เสือเจริญ[1], กานต์ บุญศิริ[2] และวิทยาธร ท่อแก้ว[3]

Kidudom Suacharoen[1], Karn Boonsiri[2] and Wittayatorn Torkaew[3]

หลักสูตรนวัตกรรมการสื่อสารทางการเมืองและการปกครองท้องถิ่น สาขาวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขธรรมาธิราช

Political Communication Innovation and Local Government Communication Arts Program, Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: [1]autumnohm@gmail.com

Retrieved 21-03-2023; **Revised** 27-07-2023; **Accepted** 04-04-2024

Doi: 10.14456/jappm.2024.2

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นบทความวิชาการอธิบายถึงการจัดการสื่อสารเครือข่ายการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยมุ่งเน้นนำเสนอถึงความสำคัญของการสื่อสารเครือข่าย แนวคิดการจัดการสื่อสารเครือข่าย การสื่อสารการท่องเที่ยว แนวคิดการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการสื่อสาร จะเป็นข้อค้นพบที่เป็นคุณค่าในการสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจระหว่างหน่วยงาน องค์กร เครือข่ายด้านการท่องเที่ยว สามารถจัดระบบกระบวนการผสานเครือข่ายเพื่อกำหนดกิจกรรมขับเคลื่อนผลักดันห่วงโซ่คุณภาพการท่องเที่ยวสำหรับนักท่องเที่ยวภายในประเทศ เสริมสร้างและเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวในระดับนานาชาติต่อไป

คำสำคัญ: การจัดการสื่อสาร; เครือข่ายการท่องเที่ยว; การสื่อสารเครือข่าย; การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม; การมีส่วนร่วมของชุมชน

Abstract

This article is an academic paper explaining the management of cultural tourism network communication with community participation. It focuses on emphasizing the importance of network communication, the concept of managing network communication, tourism communication, and the idea of community involvement in communication management. It will be a valuable discovery in communication to create knowledge and understanding between organizations, tourism-related networks, and agencies.

The establishment of a network integration process can drive activities to enhance the quality and competitiveness of domestic tourism, reinforcing and expanding the capabilities of international tourism competition.

Keywords: Communication Management; Tourism Network; Network Communication; Cultural Tourism; Community Participations

บทนำ

การท่องเที่ยว มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยเป็นอย่างมาก โดยตั้งแต่ช่วงสถานการณ์ COVID-19 คลี่คลายในครึ่งหลังของปี 2565 ที่ผ่านมา นานาประเทศรวมถึงประเทศไทย เริ่มปลดล็อกมาตรการจำกัดการเดินทางระหว่างประเทศตามนโยบายรัฐบาล ทำให้ประเทศไทยเป็นเป้าหมายของการกลับมาท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น สะท้อนจากจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติเดือนมีนาคม 2566 ที่ 7.1 หมื่นคนต่อวัน และจำนวน seat capacity ของเที่ยวบินนานาชาติเข้าไทย และการจองห้องพักโรงแรมที่มีแนวโน้มฟื้นตัวต่อเนื่อง ล้วนมาจากการสื่อสารมาตรการการท่องเที่ยวต่าง ๆ ของประเทศไทยออกไป (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2566)

การสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญต่อการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาในทุกมิติทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยเฉพาะเศรษฐกิจด้านการท่องเที่ยว ถือเป็นกระบวนวิธีการแลกเปลี่ยนถ่ายโอนข้อมูลข่าวสารการสารนิเทศฐานข้อมูลร่วมกันระหว่าง ปัจเจกบุคคล บุคคล หน่วยงาน องค์กร เครือข่าย ในการดำเนินกิจกรรมใดๆเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ส่งประโยชน์ร่วมกันตามข้อตกลงในรูปแบบกระบวนการพลวัต ส่งผลลัพธ์ตามเป้าประสงค์ในทิศทางความสำเร็จร่วมกัน เกิดกระบวนการพัฒนาและแก้ปัญหาด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและในทุกมิติ (กาญจนา แก้วเทพ, 2557)

การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเป็นรูปแบบหนึ่งของการท่องเที่ยวหลากหลายรูปแบบในประเทศไทยที่ได้รับความนิยม และสามารถรองรับนักท่องเที่ยวเฉพาะกลุ่มได้เป็นอย่างมาก โดยมองว่า การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมนั้น นับเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีจุดขายเฉพาะในการสร้างรายได้เข้าสู่ประเทศ และนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจทั้งในระดับประเทศและระดับภูมิภาค ในขณะเดียวกันยังเป็นกลไกและเครื่องมือสำคัญในการรักษาสืบทอดวัฒนธรรมของท้องถิ่นและประเทศให้คงอยู่อย่างทรงคุณค่ารวมทั้งสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มภายใต้ความสมดุลแห่งการพัฒนาที่ควบคู่ในอนาคตได้ (ชิตาวีร์ สุขคร. 2561) จากความหลากหลายนี้หลายประเทศใช้การท่องเที่ยวเป็นกลยุทธ์สำคัญในการสร้างรายได้ให้กับประเทศ ดังนั้นประเทศไทยทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาสังคมต้องร่วมพัฒนา เพิ่มความหลากหลายของแหล่งท่องเที่ยว และใช้การสื่อสารมาช่วยสนับสนุนให้เกิดการผนึกกำลังองค์กรการท่องเที่ยวเพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวให้สูงขึ้น (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2562)

การนำการจัดการเข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารจึงเป็นสิ่งจำเป็นควบคู่กัน เพื่อให้การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกในองค์กร หรือในเครือข่าย เพื่อให้เกิดความเป็นระบบระเบียบในการถ่ายทอดข้อมูลระหว่างกันอย่างถูกต้อง รวดเร็ว แม่นยำ จะส่งผลให้เกิดความเข้าใจในจุดหมายเดียวกัน ทำให้องค์กรหรือเครือข่ายสามารถดำเนินการตามเป้าหมายได้สำเร็จ (สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2549)

บทความนี้จึงกล่าวถึงประเด็น การจัดการการสื่อสารเครือข่ายการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยศึกษาแนวคิดการจัดการการสื่อสารเครือข่าย การสื่อสารการท่องเที่ยว แนวคิดการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการสื่อสาร จะเป็นข้อค้นพบที่เป็นคุณค่าในการสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจระหว่างหน่วยงานองค์กรการท่องเที่ยวด้านการท่องเที่ยว สามารถจัดระบบกระบวนการผสานเครือข่ายเพื่อกำหนดกิจกรรมขับเคลื่อนผลักดันห่วงโซ่คุณภาพการท่องเที่ยวสำหรับนักท่องเที่ยวจากทั้งภายในประเทศและส่งเสริมการท่องเที่ยวจากต่างประเทศ เสริมสร้างและเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวต่อไป

แนวคิดการจัดการการสื่อสารเครือข่าย (Network Communication Management)

แนวคิดการจัดการการสื่อสาร เป็นการผสมผสานศาสตร์ทางการสื่อสารและศาสตร์ทางการบริหารเข้าด้วยกัน มุ่งเน้นกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสำพันธ์ระหว่างองค์กร โดยมองว่า การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการอำนวยความสะดวกให้เกิดการจัดการองค์กร การจัดระเบียบทางการสื่อสารจึงเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือให้ส่งผลต่อกระบวนการดำเนินการที่ส่งผลเชิงบวกต่อองค์กร (สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2549) สอดคล้องกับในพจนานุกรม Merriam Webster กล่าวว่า การสื่อสารและการจัดการมาพร้อมกัน โดยการสื่อสารเป็นกระบวนการที่ข้อมูลถูกแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลผ่านระบบสัญลักษณ์ทั่วไป สัญญาณของพฤติกรรม ในทางกลับกัน การจัดการคือการรวมหน่วยเข้าด้วยกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (merriam–webster, 2023)

สุรพงษ์ โสธนะเสถียร (2550) ให้ความหมาย การจัดการการสื่อสาร ว่าหมายถึง การบริหารจัดการหน่วยองค์กรที่มีการพิจารณาควบคู่กับความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอก ภายใต้บริบทการสื่อสาร อันประกอบด้วย เนื้อหาสาระของสาร วิธีการติดต่อสื่อสาร ระดับการสื่อสาร ความสำเร็จในการสื่อสาร คนที่ติดต่อด้วย อาจรวมถึงภูมิหลังของผู้สื่อสาร ในสถานการณ์ทางการสื่อสารที่ผลักดันกิจกรรมการสื่อสารให้เกิดพลวัต หรือก่อให้เกิดประโยชน์ร่วมต่อส่วนรวม

ภรณ์ทิพย์ สิงห์นิล (2559) ให้ความหมาย การจัดการการสื่อสาร ว่าหมายถึง การวางแผนและการดำเนินงานทางการ สื่อสารกับบุคลากรภายใน รวมทั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ในการสื่อสาร วิธีการสื่อสาร เครื่องมือการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับจากบุคลากรภายใน

Etuk (1991) ให้ความหมาย การจัดการการสื่อสาร ว่าหมายถึง การวางแผน ดำเนินการ ติดตาม และปรับปรุงช่องทางการสื่อสารทั้งหมดภายในองค์กรและระหว่างองค์กรอย่างเป็นระบบ อาจมีการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการพัฒนากลยุทธ์ การออกแบบคำสั่ง ควบคุมการไหลของข้อมูล จัดระเบียบและการเผยแพร่สาร

กระบวนการหรือปฏิสัมพันธ์นี้ อาจรวมไปถึง การรับรู้ความหมายร่วมกัน โดยผู้กระทำการสื่อสารทั้งสองฝ่าย ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่างๆ เช่น ประสบการณ์ ความรู้ เป้าหมาย อารมณ์ ความรู้สึก ทัศนคติ และความเชื่อในการสื่อสารนั้น การขจัดอุปสรรคในการสื่อสารที่เกิดจากองค์ประกอบและกระบวนการต่างๆของการสื่อสารจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการสื่อสาร ช่วยให้องค์กรเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายใต้ขอบเขตของการสื่อสาร หรือเรียกว่า การสื่อสารเครือข่าย (ธิติพัฒน์ เอี่ยมนิรันดร์, 2555)

การสื่อสาร ทำให้ เครือข่าย เกิดกระบวนการเรียนรู้ มีการพูดคุย แลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน เพื่อค้นหาวิธีการจัดการและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น การเรียนรู้อาจได้มาจากหลายวิธีการ ทั้งกับเครือข่ายจากภายในและภายนอก มีแนวทางในการจัดการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์ร่วมกัน (เสรี พงศ์พิศ, 2543) สอดคล้องกับ Boissevain (1974) ที่กล่าวว่า เป็นความสัมพันธ์ทางสังคมของกลุ่มองค์กร โดยมีการติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกันอย่างแยกกันไม่ได้

เครือข่ายและการสื่อสาร จึงเป็นการผสานองค์กรหลากหลายองค์กรรวมกันเป็นอันหนึ่งอันเดียว ปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในลักษณะที่บุคคลแต่ละคนต่างก็มีอิทธิพลต่อกัน เกิดความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มทางสังคมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนสาร ทำให้สามารถติดต่อความช่วยเหลือ หรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งขอความช่วยเหลือจากกลุ่มอื่นๆเพื่อแก้ปัญหาได้ (กาญจนา แก้วเทพ, 2538) สอดคล้องกับ Borgatta (1992) กล่าวว่า การสื่อสารเครือข่าย เป็นปรากฏการณ์ถ่ายทอดข้อมูลทางสังคมในรูปแบบหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงรูปแบบการจัดเรียงความสัมพันธ์ (Patterned Arrays of Relationship) ระหว่างปัจเจกชน (Individual) ที่ร่วมกระทำการ มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน

กาญจนา แก้วเทพ (2551) ยังกล่าวอีกว่า การสื่อสารเครือข่าย ยังเป็นการประสานงานรูปแบบหนึ่งที่โยงใยการทำงานของกลุ่มบุคคลหรือองค์กรหลายองค์กร ซึ่งมีทรัพยากร มีเป้าหมาย มีกลุ่มสมาชิกของตนเอง ที่มีความคิด มีปัญหา มีความต้องการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเหมือนกันหรือคล้ายกัน มาติดต่อประสานงานหรือร่วมกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อแก้ไขปัญหาหรือสนองความต้องการในเรื่องนั้น ๆ

จากการสังเคราะห์ ผู้เขียนสามารถสรุปใจความสำคัญของ การสื่อสารเครือข่าย ได้ว่า เป็นรูปแบบความสัมพันธ์ (Pattern of Relationship) ของปัจเจกบุคคล (Individual) กลุ่ม (Group) สังคม และองค์กร (Organization) ผ่านรูปแบบของปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Interaction) ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กิจกรรมการสื่อสาร ความร่วมมือ การพึ่งพาอาศัย การแลกเปลี่ยน การเรียนรู้ ซึ่งเป็นปฏิสัมพันธ์ที่มีโครงสร้างและรูปแบบที่หลากหลาย ตลอดจนมีเป้าหมายร่วมกัน เป็นการประสานงานรูปแบบหนึ่งที่โยงใยการทำงานของกลุ่มบุคคลหรือองค์กรหลายองค์กร ซึ่งมีทรัพยากร มีเป้าหมาย มีกลุ่มสมาชิกของตนเอง ที่มีความคิด

มีปัญหา มีความต้องการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเหมือนกันหรือคล้ายกัน มาติดต่อประสานงานหรือร่วมกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อแก้ไขปัญหาหรือสนองความต้องการในเรื่องนั้น ๆ

ทั้งนี้ เมื่อต้องการให้เกิดกระบวนการที่เป็นระบบระเบียบของการสื่อสารเครือข่ายจึงจำเป็นต้องมีการจัดการผสานเข้ามาด้วย สุรพงษ์ โสธนะเสถียร และอรรถพร กงวิไล (2550) มองว่า สามารถประยุกต์นำมาใช้ จัดระบบระเบียบของกระบวนการสื่อสารในเครือข่ายโดยเฉพาะช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสำเร็จต่อการบริหารระหว่างองค์กร ทั้งภายในและภายนอกเครือข่าย สำหรับทางปฏิบัติทั้งผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร จะต้องได้รับรางวัลจูงใจที่เหมือนกัน เพื่อให้เกิดเป้าหมาย ในการทำงานร่วมกันของคนสองกลุ่มนี้ และนำไปสู่การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และความเข้าใจที่ตรงกันกิจกรรมของการจัดการทางการสื่อสาร สุรพงษ์ โสธนะเสถียร และอรรถพร กงวิไล (2550) จำแนกองค์ประกอบของการจัดการสื่อสารเครือข่าย ดังนี้

1. การสื่อสารกำหนดนโยบายเครือข่าย เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนสารเพื่อให้ได้มาซึ่งกรอบทิศทาง หรือแบบแผนทางความคิดที่เกิดขึ้นในเครือข่าย

2. การสื่อสารกำหนดพันธกิจเครือข่าย เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนสารเพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าประสงค์ของภารกิจที่กำหนดหน้าที่รับผิดชอบของทุกส่วนในเครือข่าย

3. การสื่อสารกำหนดโครงสร้างเครือข่าย เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนสารเพื่อให้ได้มาซึ่งส่วนประกอบต่าง ๆ ที่จะมารวมกันเป็นเครือข่าย

4. การวางแผนการสื่อสารเครือข่าย เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนสารเพื่อให้ได้มาซึ่งการกำหนดแนวดำเนินการ เนื้อหาวิธีการเผยแพร่ และการนำแนวดำเนินการที่กำหนดมากำหนดทิศทางการปฏิบัติการแลกเปลี่ยนสารของเครือข่าย

5. การติดตามประเมินผลการสื่อสารเครือข่าย เป็นกระบวนการตรวจสอบความสำเร็จของการแลกเปลี่ยนสารเครือข่ายอย่างใกล้ชิด สามารถนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนา สร้างและรักษาความสัมพันธ์ของเครือข่าย

การจัดการการสื่อสารเครือข่าย จึงจำเป็นยิ่งสำหรับการดำเนินงานต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในเครือข่าย หากการจัดการการสื่อสารภายในเครือข่ายมีความชัดเจน ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานตามนโยบายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจ และเข้าใจนโยบายได้อย่างชัดเจน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้บรรลุเป้าหมาย เกิดความคล่องตัว เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน เกิดความร่วมมือ และการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ การนำเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยด้านการใช้งานและความรวดเร็ว มาสนับสนุนให้การทำงานของเครือข่ายบรรลุเป้าหมาย ส่งผลให้ประสบผลสำเร็จ (ภรณ์ทิพย์ สิงห์นิล, 2559)

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการที่สนใจและให้แนวคิดในการพัฒนาไว้อย่างกว้างขวาง ซึ่งแนวคิดการการจัดการการสื่อสารเครือข่าย ได้ถูกนำไปใช้ในหลากหลายวงการทั้งในการทำงานของภาครัฐภาคธุรกิจ ภาคประชาสังคม และชุมชน โดยในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา ยังคงมีการยอมรับและอ้างอิงถึงแนวคิดการ

จัดการการสื่อสารของนักวิชาการไทย 2 ท่าน คือ ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ถิรพันธุ์ (ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ถิระพันธ์, 2546) ที่กล่าวถึง การจัดการการสื่อสารเครือข่าย โดย กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์ สรุปไว้ ดังนี้

1. สมาชิกในเครือข่ายมีการรับรู้และมุมมองที่เหมือนกัน (common perception) มีความรู้สึกนึกคิดและการรับรู้เหมือนกันถึงเหตุของการเข้าร่วมเป็นเครือข่าย อาทิ ความเข้าใจในปัญหาและกำลังเผชิญแบบเดียวกัน มีจิตสำนึกในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ต้องการความช่วยเหลือในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกของเครือข่าย เกิดความรู้สึกผูกพันในการดำเนินกิจกรรมร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาหรือลดความเดือดร้อนที่เกิดขึ้น การรับรู้ร่วมกันถือเป็นหัวใจของเครือข่ายที่ทำให้เครือข่ายดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง

2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (common vision) วิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกมองเห็นจุดมุ่งหมายในอนาคตที่เป็นภาพเดียวกัน มีการรับรู้และเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน มีเป้าหมายที่จะเดินทางร่วมกัน ทำให้กระบวนการขับเคลื่อนเกิดพลัง มีความเป็นเอกภาพ ช่วยผ่อนคลายความขัดแย้งอันเนื่องมาจากความคิดเห็นที่แตกต่างกัน หากสมาชิกมีวิสัยทัศน์ที่แตกต่างกันอาจพยายามปรับเข้าหากันให้มากที่สุดถึงแม้จะไม่ซ้อนทับกันเลยทีเดียว

3. มีความสนใจหรือมีผลประโยชน์ร่วมกัน (mutual interests/benefits) ผลประโยชน์ในที่นี้ครอบคลุมทั้งผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินและผลประโยชน์ไม่ใช่ตัวเงินเป็นความต้องการ (need) ของมนุษย์ในเชิงปัจเจก อาทิเช่น เกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับ โอกาสในความก้าวหน้า ความสุข ความพึงพอใจ ฯลฯ สมาชิกของเครือข่ายเป็นมนุษย์ปุถุชนธรรมดาที่ต่างก็มีความต้องการเป็นของตัวเอง (human needs) ถ้าการเข้าร่วมในเครือข่ายสามารถตอบสนองต่อความต้องการของเขาหรือมีผลประโยชน์ร่วมกัน ก็จะเป็นแรงจูงใจให้เข้ามามีส่วนร่วมในเครือข่ายมากขึ้นจุดมุ่งหมายร่วมการพัฒนาระบบที่โปร่งใสการจัดระบบข้อมูลข่าวสารการเชื่อมโยง การสร้างความรู้สึกร่วมคน ดังนั้น ในการที่จะดึงใครสักคนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของเครือข่าย จำเป็นต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ที่เขาจะได้รับจากการเข้าร่วม ถ้าจะให้ดีต้องพิจารณาล่วงหน้าก่อนที่เขาจะร้องขอ ลักษณะของผลประโยชน์ที่สมาชิกแต่ละคนจะได้รับอาจแตกต่างกัน แต่ควรต้องให้ทุกคนและต้องเพียงพอที่จะเป็นแรงจูงใจให้เขาเข้ามีส่วนร่วมในทางปฏิบัติได้จริง

4. การมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในเครือข่าย (stakeholders participation) เป็นกระบวนการที่สำคัญมากในการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย เป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการร่วมรับรู้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือกระทำอย่างเข้มแข็ง ดังนั้น สถานะของสมาชิกในเครือข่ายควรมีความเท่าเทียมกัน ทุกคนอยู่ในฐานะ “หุ้นส่วน (partner)” ของเครือข่าย เป็นความสัมพันธ์ในแนวราบ (horizontal relationship) คือ ความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อน

5. มีการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (complementary relationship) องค์ประกอบที่จะทำให้เครือข่ายดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง คือ การที่สมาชิกของเครือข่ายต่างก็สร้างความเข้มแข็งให้กันและกัน โดยนำจุดแข็งของฝ่ายหนึ่งไปช่วยแก้ไขจุดอ่อนของอีกฝ่ายหนึ่ง แล้วทำให้ได้ผลลัพธ์เพิ่มขึ้นในลักษณะพลังทวีคูณ

6. มีการเกื้อหนุนพึ่งพากัน (interdependent) เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เครือข่ายดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกัน การที่สมาชิกเครือข่ายตกอยู่ในสภาวะจำกัดทั้งด้านทรัพยากร ความรู้ เงินทุน กำลังคน ฯลฯ ไม่สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยตนเองโดยปราศจากเครือข่าย จำเป็นต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในเครือข่าย การทำให้หุ้นส่วนของเครือข่ายยึดโยงกันอย่างเหนียวแน่น จำเป็นต้องทำให้หุ้นส่วนแต่ละคนรู้สึกว่าหากเอาหุ้นส่วนคนใดคนหนึ่งออกไปจะทำให้เครือข่ายล้มลงได้ การดำรงอยู่ของหุ้นส่วนแต่ละคนจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงอยู่ของเครือข่าย เกิดการเกื้อหนุนพึ่งพากันในลักษณะนี้จะส่งผลให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันโดยอัตโนมัติ

7. มีปฏิสัมพันธ์กันในเชิงแลกเปลี่ยน (interaction) สมาชิกในเครือข่ายต้องทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อก่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เช่น มีการติดต่อกันผ่านทางการเขียน การพบปะพูดคุย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หรือมีกิจกรรมประชุมสัมมนาร่วมกัน โดยที่ผลของการปฏิสัมพันธ์นี้ต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่ายตามมาด้วยลักษณะของปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกควรเป็นการแลกเปลี่ยนกัน (reciprocal exchange) มากกว่าที่จะเป็นผู้ให้หรือเป็นผู้รับฝ่ายเดียว (unilateral exchange) เกิดความผูกพันระหว่างกันมากขึ้นเท่านั้น ทำให้การเชื่อมโยงแน่นแฟ้นมากขึ้น มีการเรียนรู้ระหว่างกันมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่าย

จากการสังเคราะห์ ผู้เขียนสามารถสรุปใจความสำคัญของ การจัดการการสื่อสารเครือข่าย ได้ว่าเป็นการจัดการกับปัจจัยทางการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่รวมกลุ่มกัน มีการจัดระบบกระบวนการแลกเปลี่ยนสารเพื่อการกำหนดนโยบายและพันธกิจการสื่อสาร โครงสร้างเครือข่าย การวางแผนและการปฏิบัติการสื่อสาร การกำหนดเนื้อหาวิธีการเผยแพร่ การติดตามประเมินผลการสื่อสาร การสื่อสารเพื่อสร้างและรักษาความสัมพันธ์ขององค์กรที่เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่ ควบคุมปัจจัยเข้าทางการสื่อสาร ทิศทางการสื่อสาร และช่องทางการสื่อสาร โดยมองว่าผู้ส่งสารและผู้รับสารอยู่ในระดับองค์กรประสานแลกเปลี่ยนสารระหว่างกัน เพื่อเกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนสารไปยังองค์กรเชื่อมโยงประโยชน์ร่วมกัน

แนวคิดการจัดการการสื่อสารเครือข่ายการท่องเที่ยว (Network Tourism Communication Management)

การพิจารณาบริบทของการจัดการการท่องเที่ยวมาเกี่ยวข้อง มีมุมมองการสื่อสารเครือข่ายการท่องเที่ยวผ่านทิศทางในการสื่อสารใน 4 ลักษณะกับการจัดการการท่องเที่ยว (อารมณ์ ฉนวนจิตร, 2556 อ้างถึงใน จิตรฑิมา ศรีพลชุม, 2564) ดังนี้

1. การสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward Communication) คือ การสื่อสารซึ่งส่งผ่านจากลำดับชั้นสูงสุดลงไประดับต่ำกว่าภายในองค์กรการท่องเที่ยว โดยทั่วไปมักบันทึกข้อความที่เป็นทางการเพื่อง่ายต่อการส่งต่อสารในองค์กรที่มีระบบระเบียบ

2. การสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward Communication) คือ การสื่อสารซึ่งส่งผ่านจากผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการท่องเที่ยว ในระดับที่ต่ำกว่าขึ้นสู่ระดับที่สูงกว่า การสื่อสารในลักษณะนี้จะรวมถึงกล่องรับความคิดเห็น การประชุมกลุ่ม และกระบวนการในการร้องเรียนอันเกี่ยวเนื่องกับการท่องเที่ยว การสื่อสารจากล่างขึ้นบนนั้น มักจะมีความจำเป็นต่อการตัดสินใจเรื่องการท่องเที่ยวที่ดี

3. การสื่อสารในแนวนอน (Horizontal Communication) คือ การสื่อสารซึ่งส่งข้ามหน่วยงานภายในองค์กรการท่องเที่ยว ซึ่งมีความจำเป็นยิ่งต่อการประสานงานและการหลอมรวมหน้าที่สายงานภายในองค์กรการท่องเที่ยวที่แตกต่างกันเข้าด้วยกัน

4. การสื่อสารแบบต่างหน่วยงานและต่างระดับภายในองค์กร (Diagonal Communication) คือ การสื่อสารระหว่างหน่วยงานท่องเที่ยวหรือข้ามแผนก ซึ่งผู้สื่อสารอาจจะมีตำแหน่งเท่ากันหรือต่างกัน แม้ว่าจะเป็นวิธีการสื่อสารที่อาจจะมีการใช้น้อยที่สุดในการสื่อสารทั้ง 4 แบบนี้ แต่ก็มีความจำเป็นในสถานการณ์ที่สมาชิกในองค์กรไม่สามารถสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพผ่านช่องทางอื่นๆได้ เป็นลักษณะการสื่อสารที่ส่งตัดข้ามไปยังหน่วยงานเกี่ยวข้องการท่องเที่ยวที่ต่างกันและในระดับที่ต่างกันและช่องทางที่ใช้ในการสื่อสารภายในองค์กรการท่องเที่ยว (อารมณ์ ฉนวนจิตร, 2556 อ้างถึงใน จิตรฑิมา ศรีพลชุม, 2564) ซึ่งข่าวสารที่ส่งออกไปต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีและถูกต้องแก่ผู้รับข่าวสาร

การจำแนกประเภทของการสื่อสารการท่องเที่ยว สามารถใช้ประเภทของทฤษฎีการสื่อสารมาเป็นเกณฑ์จัดแบ่งการสื่อสารการท่องเที่ยวได้ 3 กลุ่ม (กาญจนา แก้วเทพ, 2557) คือ

1. กลุ่มทฤษฎีที่ใช้สื่อมวลชนเป็นตัวแปรต้น (Media Centric Theory) มองว่า สื่อมีอำนาจอิทธิพลสามารถสร้างผลกระทบอย่างใดอย่างหนึ่งให้เกิดขึ้นได้ ได้แก่ ทฤษฎีผลกระทบของสื่อกับการท่องเที่ยว (Impact/Effect Theory) lท้อนให้เห็นถึงการท่องเที่ยวที่รับรู้การสื่อสารว่าเป็นเครื่องมือแห่งการโน้มน้าวชักชวน, ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมกับการท่องเที่ยว (Social Learning Theory) จะถือเอาสื่อเป็นตัวแปรต้นเชื่อมั่นในผลกระทบของสื่อที่มีต่อปัจเจกบุคคล มักนำมาใช้อธิบายได้ดีในช่วงเวลาวิกฤต, สำนัก Toronto กับการท่องเที่ยว เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตัวสื่อหรือประเภทของสื่อ จะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของปัจเจกบุคคล กลุ่ม องค์กร สถาบัน และสังคม

2. กลุ่มทฤษฎีที่ใช้สังคมเป็นตัวแปรต้น (Society Centric Theory) มองว่าสังคมจะเป็นตัวกำหนดหรือส่งอิทธิพลหรือให้กำเนิดแก่สื่อ ได้แก่ ทฤษฎีภาพสะท้อนกับการท่องเที่ยว (Reflect Theory) ต่อยอดมาจากการเลียนแบบโลกเสมือนจริง โดยอุปมาอุปไมยศิลปะและวรรณกรรมเป็นกระจก ส่องให้เห็นความเป็นจริงของผู้คน การกระทำ การดำเนินชีวิต สภาพแวดล้อม, ทฤษฎีบทบาทหน้าที่เชิงสังคมของสื่อกับการท่องเที่ยว (Social Functionalism of Media) มองบทบาทหน้าที่ของสื่อมวลชนไปจากมุมมองและผลประโยชน์ของสังคมเป็นหลัก, ทฤษฎีการใช้ประโยชน์และความพึงพอใจจากสื่อกับการท่องเที่ยว (Uses & Gratifications Approach) สืบจากทฤษฎีผลกระทบของสื่อ ที่มองว่าสื่อมีพลังอำนาจในการโน้มน้าวผู้รับสาร จึงนำแนวคิดความต้องการและแรงจูงใจ เมื่ออยู่ในสภาวะขาดแคลน นำไปสู่พฤติกรรมการแสวงหาข่าวสารเพื่อการท่องเที่ยว

3. กลุ่มทฤษฎีที่มิได้ระบุสถานะของตัวแปร (Non Centric Theory) มองว่าความสัมพันธ์ระหว่างสื่อกับสังคมนั้นมีลักษณะพลวัต เป็นกระบวนการ และปัจจัยสื่อและสังคมต่างกำหนดซึ่งกันและกัน ได้แก่ ทฤษฎีสัญวิทยากับการท่องเที่ยว (Semiology) มักศึกษาตัวเนื้อหาโดยพิจารณาความหมายในเชิงลึก, ทฤษฎีวัฒนธรรมศึกษากับการท่องเที่ยว (Cultural Studies) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมและการสื่อสาร ที่มองว่าการสื่อสารเป็นมากกว่าเครื่องมือในการถ่ายทอดวัฒนธรรม โดยมองในแง่ผู้สร้างสรรค์ถ่ายทอด สืบทอด รวมถึงดัดแปลง

ในกระบวนจัดการการสื่อสารการท่องเที่ยว จึงเป็นการจัดระบบกระบวนการแลกเปลี่ยนสารเพื่อเป็นส่วนสำคัญในกระบวนการจัดการเครือข่ายที่เกิดขึ้นจากจากการรวมตัวของกลุ่ม องค์กรด้านหนึ่ง ๆ เพื่อดำเนินกิจกรรมใดตามเป้าหมายที่ได้ตกลงความร่วมมือกันไว้แต่ต้น เช่น หากเป็นเครือข่ายการท่องเที่ยว การจัดการการสื่อสารเครือข่ายการท่องเที่ยว จึงมุ่งเน้นในกระบวนการจัดระบบการสื่อสารอันนำไปสู่การกำหนดปัจจัยตามที่กล่าวมาในทิศทางของการท่องเที่ยว (กาญจนา แก้วเทพ, 2557)

จากการสังเคราะห์ ผู้เขียนสามารถสรุปใจความสำคัญของ การจัดการการสื่อสารเครือข่ายการท่องเที่ยว ได้ว่า เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนสารเพื่อกำหนดนโยบาย พันธกิจ โครงสร้างและการสร้างความสัมพันธ์ แผนงาน กลยุทธ์ การปฏิบัติการสื่อสาร(การกำหนดเนื้อหาวิธีการเผยแพร่) การติดตามประเมินผลของกลุ่มองค์กรเชื่อมโยงที่เกี่ยวข้องด้านการท่องเที่ยวที่เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่เพื่อสื่อสารข้อมูลไปยังองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวให้เกิดการรวมตัวเชื่อมโยงประโยชน์ร่วมกัน

การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม(Cultural Tourism)

การท่องเที่ยวของโลกในศตวรรษที่ 21 ใช้หลักการของแผนแม่บทของโลก (Agenda 21) เป็นกรอบในการจัดการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน ด้วยการกำหนดนโยบายของภาครัฐ เอกชน มีการเสนอนโยบายและแผนงานในการที่จะบรรลุถึงความสมดุล รวมทั้งการพัฒนา เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่จะตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์ และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม จากแผนแม่บทโลกที่ 21 นำไปสู่การท่องเที่ยวที่ต้องปรับสู่การท่องเที่ยว 2 รูปแบบ คือ การท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ และการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม (บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา และเพ็ญศิริ ศรีคำภา, 2557) ดังนั้น การท่องเที่ยงเชิงวัฒนธรรม จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อทิศทางการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนในปัจจุบัน

กระทรวงวัฒนธรรมได้ให้ความหมายของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ว่าหมายถึง การศึกษาหาความรู้ในพื้นที่ หรือบริเวณที่มีคุณลักษณะสำคัญทางประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรม มีการบอกเล่าเรื่องราวในการพัฒนาทางสังคมและมนุษย์ผ่านทางประวัติศาสตร์ อันเป็นผลเกี่ยวเนื่องกับวัฒนธรรม องค์ความรู้ และการให้คุณค่าทางสังคม โดยสถาปัตยกรรมที่มีคุณค่า หรือสภาพแวดล้อมอย่างธรรมชาติที่สามารถแสดงออกให้เห็นถึงความสวยงามและประโยชน์ที่ได้รับจากธรรมชาติ สามารถสะท้อนให้เห็นถึงสภาพชีวิต ความเป็นอยู่ของคนในยุคสมัยได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม หรือขนบธรรมเนียมประเพณี

การศึกษาเกี่ยวกับการท่องเที่ยวในช่วง 30 ปีที่ผ่านมา ได้กล่าวถึงการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมมากขึ้น การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเป็นรูปแบบการการพัฒนาการท่องเที่ยวที่เน้นการเดินทางไปสู่ประสบการณ์ และกิจกรรมการมีส่วนร่วมในวิถีชีวิตชุมชน เน้นความเข้าใจวัฒนธรรม และการมีส่วนร่วมในประสบการณ์ทางวัฒนธรรมทั้งทางด้านภูมิปัญญา ความงดงาม และความรู้สึก พร้อมกับการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อเป็นแรงผลักดันในการอนุรักษ์สืบทอดศิลปวัฒนธรรม ซึ่งจะเป็นการคงไว้ซึ่งอัตลักษณ์ของชุมชน (Ivanovic, 2008)

การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมแบ่งเป็น 4 ประเภทด้วยกัน คือ

1) มรดกโลก

2) อุทยานประวัติศาสตร์

3) พิพิธภัณฑ์ และ

4) แหล่งท่องเที่ยวที่มนุษย์สร้างขึ้น

การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมผู้เกี่ยวข้องให้เกิดการเข้าถึงมรดกทางวัฒนธรรมทั้งแก่นักท่องเที่ยวและชุมชนเอง เกิดการเคารพต่อมรดกวัฒนธรรมของชุมชน เกิดการแลกเปลี่ยนระหว่างความสนใจด้านการอนุรักษ์และด้านการท่องเที่ยวและการเกิดการวางแผนที่เกี่ยวข้องกับการนำเสนอและสื่อความหมายทางสังคมวัฒนธรรม ก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่ตามมา คือ เกิดการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม เกิดการอนุรักษ์วัฒนธรรม และเกิดผลกระทบต่อนโยบายเศรษฐกิจ (ICOMOS, 1999)

ประเภทของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

การเปลี่ยนแปลงทุนวัฒนธรรมสู่ผลิตภัณฑ์การท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมจำเป็นต้องมีการปรับรูปแบบเพื่อให้ง่ายต่อการใช้ประโยชน์ทางการท่องเที่ยว ซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอนปรับปรุงทำให้เป็นสินค้าเชิงพาณิชย์ และทำให้มีมาตรฐาน โดยการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมออกเป็นประเภทย่อย ได้ 5 ประเภท ดังนี้ (บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา และเพ็ญศิริ ศรีคำภา, 2557)

1. การท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ (Historical Tourism) หมายถึง การเดินทางท่องเที่ยวไปยังแหล่งท่องเที่ยวทางโบราณคดี และประวัติศาสตร์ เพื่อชื่นชม และเพลิดเพลินในสถานที่ท่องเที่ยว โดยได้รับความรู้ ความเข้าใจต่อประวัติศาสตร์ และโบราณคดีในท้องถิ่น บนพื้นฐานความรับผิดชอบ และมีจิตสำนึกต่อการรักษามรดกทางวัฒนธรรม และคุณค่าของสภาพแวดล้อม โดยที่ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการการท่องเที่ยว

2. การท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมและประเพณี (Cultural and Traditional Tourism) หมายถึง การเดินทางท่องเที่ยวเพื่อชมงานศิลปวัฒนธรรมประเพณีต่าง ๆ ที่ชาวบ้านในท้องถิ่นนั้น ๆ จัดขึ้น และศึกษาความเชื่อ การยอมรับนับถือ การเคารพพิธีกรรมต่าง ๆ และได้รับความรู้ ความเข้าใจต่อสภาพสังคมวัฒนธรรม และประเพณี

3. การท่องเที่ยวเชิงวิถีชนบท (Rural Tourism) หมายถึง การเดินทางท่องเที่ยวในหมู่บ้านชนบทที่มีลักษณะ วิถีชีวิต และผลงานสร้างสรรค์ที่มีเอกลักษณ์พิเศษโดดเด่น เพื่อให้ได้รับความเพลิดเพลิน ได้ความรู้ ดูผลงานสร้างสรรค์ และภูมิปัญญาพื้นบ้าน

4. การท่องเที่ยวเชิงกีฬา (Sport Tourism) หมายถึง การเดินทางท่องเที่ยวไปยังสถานที่ออกกำลังกาย หรือเล่นกีฬา หรือแข่งขันกีฬา โดยมีกิจกรรมการท่องเที่ยวในรูปแบบของการจัดรายการกีฬา ตามเส้นทางที่มีแหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้สนุกสนานเพลิดเพลินกับการออกกำลังกาย หรือการเล่นกีฬา

5. การท่องเที่ยงเชิงสุขภาพและวัฒนธรรม (Cultural Health Tourism) หมายถึง การเดินทางท่องเที่ยวไปเยี่ยมชมแหล่งท่องเที่ยงเชิงวัฒนธรรม โดยมีกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ หรือฟื้นฟูสุขภาพ เช่น การนวดตัว การนวดฝ่าท้า การอบสมุนไพร และการฝึกสมาธิ เป็นต้น

ตามที่ได้อธิบายเชิงความหมายของการท่องเที่ยวและลักษณะของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมแล้วนั้น การกล่าวถึงปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการเป็นแหล่งท่องเที่ยว ซึ่งผู้ศึกษาจะต้องเรียนรู้ และทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่สำคัญ สำหรับการเป็นแหล่งท่องเที่ยว ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยสำคัญ 5 ประการ (Five A's of Tourism) (Charlotte, 2023 และ Tourism, 2016) ได้แก่

1. สถานที่ท่องเที่ยว (Attraction) หมายถึง สถานที่ท่องเที่ยวมีความโดดเด่น มีเอกลักษณ์ของแหล่งท่องเที่ยว สามารถจูงใจนักท่องเที่ยว

2. การเข้าถึง (Access) หมายถึงสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการเดินทางจากถิ่นที่อยู่ของนักท่องเที่ยวไปยังสถานที่ท่องเที่ยวที่นักท่องเที่ยวต้องการชม ทั้งนี้หมายรวมถึง ระบบขนส่งและสาธารณูปโภคด้านการขนส่ง ที่เอื้อให้เกิดการเดินทางที่สะดวกสบายมากยิ่งขึ้น

3. ที่พัก (Accommodation) หมายถึง สถานที่พักที่ใกล้เคียงกับแหล่งท่องเที่ยวมีสิ่งอำนวยความสะดวก พร้อมให้การบริการแก่นักท่องเที่ยว สร้างความรู้สึกสะดวกสบาย และปลอดภัย

4. สิ่งอำนวยความสะดวก (Amenities) หมายถึง การบริการต่าง ๆ ที่จัดไว้บริการแก่นักท่องเที่ยวในระหว่างที่เดินทางท่องเที่ยวเพื่อสร้างความสะดวกสบาย ตอบสนองความต้องการ และสร้างประสบการณ์ใหม่ให้กับนักท่องเที่ยว

5. การรับรู้ (Awareness) หมายถึง การที่คนในชุมชนต้องมีความตระหนักและมีทัศนคติที่ดีต่อนักท่องเที่ยว ทั้งนี้หมายรวมถึง คนทุกคน ธุรกิจทุกประเภท รวมถึงหน่วยราชการ และเอกชน และการตระหนักถึงภาพลักษณ์ของแหล่งท่องเที่ยวหรือประเทศชาติ

นอกจากปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการเป็นแหล่งท่องเที่ยวแล้ว ปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งประการหนึ่ง คือ การมีส่วนร่วมของชุมชน เนื่องด้วยการมีส่วนร่วมของชุมชน (Community Participation) เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทั้งในระดับชุมชน ท้องถิ่นและระดับชาติ ถือเป็นเงื่อนไขที่สำคัญอันเป็นตัวจักรของการขับเคลื่อนในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้ว จะเห็นว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนยิ่งสูง เช่นเดียวกับประเทศไทยจะเห็นว่ารัฐให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

ยิ่งเห็นได้ชัดเจนคือ การมีส่วนร่วมของประชาชนในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่กำหนดไว้ในมาตรา 78 รัฐต้องมีความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศด้านต่างๆ การจัดทำบริการสาธารณะทั้งในระดับชาติและท้องถิ่น การตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบรวมทั้งการตัดสินใจทางการเมืองและการอื่นใดบรรดาที่อาจมีผลกระทบต่อประชาชนหรือชุมชน (ราชกิจจานุเบกษา, 2560)

แนวคิดการมีส่วนร่วมของชุมชน (Community Participation)

การมีส่วนร่วม ถือว่าเป็นแนวคิดที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาไม่ว่าระดับชาติ หรือระดับท้องถิ่น การมีส่วนร่วมถูกกำหนดให้มีผลต่อการพัฒนาของพื้นที่ต่างๆอย่างสมบูรณ์แบบ กล่าวคือ การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อกระบวนการในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ แก้ปัญหาของตนและส่วนรวม เน้นการมีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิดสร้างสรรค์และความชำนาญของประชาชนแก้ไขร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสมและสนับสนุนติดตามการปฏิบัติงานขององค์กรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการมีส่วนร่วมของปัจเจกบุคคลและของกลุ่ม โดยถือว่าเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ในชุมชนที่เข้ามามีบทบาทในการบริหาร และดำเนินการพัฒนาเพื่อเป็นการร่วมรับผลประโยชน์ในการดำเนินการ (Cohen and Uphoff, 1980)

การมีส่วนร่วมของชุมชน อธิบายความหมายได้ในหลายมิติ ทั้งในแง่ของมิติความลึกและในเชิงกว้าง ดังนี้ (ถวิลวดี บุรีกุล, 2552)

1. การมีส่วนร่วม ในความหมายที่แคบ หมายถึง การพิจารณาถึงการมีส่วนช่วยเหลือโดยสมัครใจโดยประชาชนต่อโครงการใดโครงการหนึ่งของโครงการสาธารณะต่างๆ

2. การมีส่วนร่วม ในความหมายที่กว้าง หมายถึง การให้ประชาชนในชนบทรู้สึกตื่นตัวเพื่อที่จะทราบถึงการรับความช่วยเหลือและตอบสนองการพัฒนา ในขณะเดียวกันก็สนับสนุนความคิดริเริ่มของคนในท้องถิ่น

3. ในเรื่องของการพัฒนาชนบท การมีส่วนร่วม คือการให้ประชาชนเข้ามาเกี่ยวข้องในกระบวนการการตัดสินใจ กระบวนการการดำเนินการ และร่วมในผลประโยชน์จากการพัฒนาโครงการ

4. การมีส่วนร่วมของประชาชนเข้ามาเกี่ยวข้องในการพัฒนาอย่างกว้างขวาง มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่จะมีผลกระทบต่อประชาชน

5. การมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน หมายถึงการที่ประชาชนจะมีทั้งสิทธิ์และหน้าที่ในการที่จะเข้าร่วมในการแก้ปัญหา มีความรับผิดชอบสำรวจทรัพยากร และระดมทรัพยากรท้องถิ่น และเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหา

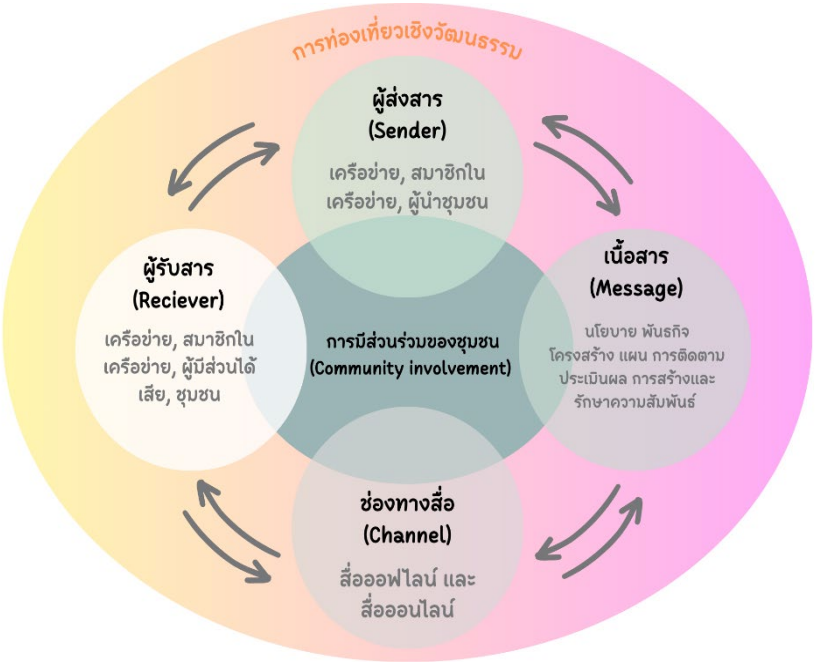
6. การมีส่วนร่วมนั้นจะต้องเป็นกระบวนการการดำเนินการอย่างจริงจัง ซึ่งหมายถึง บุคคล หรือกลุ่มที่มีส่วนร่วม เป็นผู้มีความคิดริเริ่ม และมุ่งใช้ความพยายามในการดำเนินการตามความคิดริเริ่มนั้น

7. การมีส่วนร่วม คือ การที่ได้มีการจัดการที่ใช้ความพยายามที่จะเพิ่มความสามารถที่จะควบคุมทรัพยากร และระเบียบในสถาบันต่าง ๆ ในสภาพสังคมนั้น ๆ ทั้งที่โดยกลุ่มที่ดำเนินการและความเคลื่อนไหวที่จะดำเนินการ การควบคุมโดยทรัพยากร และระเบียบต่าง ๆ

จากการสังเคราะห์ ผู้เขียนสามารถสรุปใจความสำคัญของ แนวคิดการมีส่วนร่วม ได้ว่าเป็นแนวคิดที่มีความสำคัญในทุกระดับตั้งแต่เชิงนโยบายไปจนถึงเชิงปฏิบัติ เกี่ยวข้องกับสิทธิ์และหน้าที่ที่ทุกคนจะร่วมกันคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผลประโยชน์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พัฒนาอันนำไปสู่ศักยภาพในทุกด้านของประเทศ ในทิศทางการท่องเที่ยว จึงเป็นการร่วมกันหวงแหนทรัพยากรมีคุณค่าที่มีอยู่ ร่วมที่จะทำให้การท่องเที่ยวเกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อส่วนรวมประเทศชาติ

การสื่อสารเครือข่ายการท่องเที่ยววัฒนธรรมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

การสื่อสารเครือข่ายการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นการจัดระบบกระบวนการแลกเปลี่ยนสาร เพื่อเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดนโยบาย พันธกิจ โครงสร้าง การวางแผนการปฏิบัติการสื่อสาร การกำหนดเนื้อหาวิธีการเผยแพร่ การติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างสร้างสรรค์ สามารถสรุปข้อค้นพบได้ 2 ส่วน ได้แก่ กลยุทธ์การสื่อสาร และรูปแบบการสื่อสาร ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงแผนภาพสรุปองค์ความรู้ การจัดการสื่อสารเครือข่ายการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

1. กลยุทธ์ของการสื่อสาร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) กลยุทธ์ผู้ส่งสาร ผู้นำชุมชนที่เป็นทางการ ผู้นำที่ไม่เป็นทางการ หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง ที่ร่วมกันเป็นสมาชิก เป็นเครือขาย จะเข้ามามีบทบาทในการกำหนดข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม มีการรับฟังความคิดเห็นของชุมชน สร้างเวทีแลกเปลี่ยนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลนำมากำหนดเป็นนโยบาย พันธกิจเครือข่าย ร่วมกันวางแผนการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมตามบริบทที่เหมาะสมของชุมชน มีการสื่อสารให้คนในชุมชนร่วมกันจัดกลุ่มต่าง ๆ เพื่อช่วยส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของชุมชนให้เกิดขึ้น

2) กลยุทธ์เนื้อสาร สะท้อนให้เห็นถึงนโยบาย พันธกิจ แผน แนวทางปฏิบัติ รูปแบบการติดตามประเมินผล วิธีในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์เครือข่าย เพื่อรักษามรดกภูมิปัญญาทั้ง 6 ด้านของชุมชน ได้แก่ ด้านวรรณกรรม พื้นบ้านและภาษา ด้าน ศิลปะการแสดง ด้านแนวปฏิบัติทางสังคม พิธีกรรม ประเพณีและงานเทศกาล ด้านความรู้และการปฏิบัติเกี่ยวกับธรรมชาติและจักรวาล ด้านงานช่างฝีมือดั้งเดิม และด้านการละเล่นพื้นบ้าน กีฬา และศิลปะการต่อสู้ป้องกันตัว ที่มีเหมือนกันเป็นมรดกภูมิปัญญาของคนในชุมชนเอาไว้ เครือข่ายมีวิธีถ่ายทอดมรดกภูมิปัญญาให้กับคนในชุมชนด้วยกันได้รับรู้ช่วยกันอนุรักษ์และยังต้องการถ่ายทอดมรดก ภูมิปัญญานี้ไปให้กับคนนอกชุมชนหรือนักท่องเที่ยวได้ศึกษาเรียนรู้

3) กลยุทธ์สื่อ สื่อบุคคล สื่อพื้นบ้านประเพณี วัฒนธรรม สื่อกิจกรรม รวมทั้งสื่อที่เป็น ออฟไลน์ (Offline) เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ และออนไลน์ (Online) เช่น Social Media นักสร้างคอนเทนต์ (Content Creator) เป็นเสมือนผู้สร้างสรรค์คอนเทนต์ที่เกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมบนสื่อที่เป็นตัวกลางของชุมชนในการสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้ร่วมกันให้กับคน ในชุมชนด้วยกันและคนจากนอกชุมชนเพื่อช่วยส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชนให้เกิดขึ้นผ่านช่องทางที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความรวดเร็ว ความแม่นยำ และความถูกต้องครบถ้วนเมื่อสื่อสารสำเร็จ

4) กลยุทธ์ผู้รับสาร เครือข่าย สมาชิกในเครือข่าย ผู้มีส่วนได้เสีย กลุ่มคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการท่องเที่ยว และชุมชน สามารถรับข้อมูลผ่านทักษะที่ตนมี เมื่อได้รับข้อมูลจากการถ่ายทอดมาแล้วสามารถตอบสนองต่อข้อมูลนำไปสู่การดำเนินการ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่เครือข่ายได้ตั้งไว้ร่วมกัน ในกระบวนการสื่อสาร ผู้รับสารเปลี่ยนบทบาทกลายมาเป็นผู้ส่งสาร และสามารถถ่ายทอดสารไปสู่ผู้รับสารในทิศทางอื่นต่อไปเป็นพลวัต

สอดคล้องกับ สุทธินันท์ โสตวิถี และคณะ (2562) ที่ศึกษา กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อการจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม กรณีศึกษา ตลาดชุมชนบ้านตะปอน จังหวัดจันทบุรี พบว่า กลยุทธ์เชิงวิธีการ การจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญสุดในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวชุมชนสู่ความยั่งยืน การสร้างการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายซึ่งเป็นกลยุทธ์การร่วมมือเพื่อพัฒนา (Joint Development) การหาความร่วมมือจากภายนอก เป็นแนวทางวิธีการไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ นำไปสู่การได้ประโยชน์ร่วมกันการมีส่วนร่วมอย่างสมดุลระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ทุกกลุ่ม การมีส่วนร่วมของกลุ่มต้องครอบคลุมเรื่องการวางแผนและใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการแผนและจัดการการท่องเที่ยวร่วมกัน

2. รูปแบบของการสื่อสาร ประกอบด้วย 3 รูปแบบ ได้แก่

1) รูปแบบการสื่อสารสองทางที่ไม่เป็นทางการ เป็นลักษณะของการสื่อสารระหว่างบุคคลที่ไม่มีกฎเกณฑ์ใด ๆ มากำหนด เป็นการสื่อสารที่เกิดจาก ความสนิทสนมคุ้นเคยและจากความสัมพันธ์ในทางส่วนตัวซึ่งเป็นรูปแบบการสื่อสารที่เกิดขึ้นในแทบทุกขั้นตอน ของการจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ในชุมชน

2) รูปแบบการสื่อสารสองทางที่เป็นทางการ เป็นการสื่อสารสองทางที่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความคิดเห็นระหว่างกันมาก ซึ่งรูปแบบการสื่อสาร ลักษณะนี้มักจะเกิดขึ้นในการประชุมระหว่างกลุ่มผู้นำเครือข่าย ผู้นำชุมชนกับเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ และ การประชุมอย่างเป็นทางการของกลุ่มผู้นำเครือข่ายหรือผู้นำชุมชนที่เป็นคณะกรรมการจัดการการท่องเที่ยวของหมู่บ้าน

3) รูปแบบการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม เป็นรูปแบบการสื่อสารที่มีความสำคัญมากที่สุดในการจัดการส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชนให้ประสบความสำเร็จมีลักษณะที่ปรากฏขึ้น คือ

3.1 การสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของชุมชน โดยชุมชนเป็นผู้ร่วมกำหนดนโยบาย พันธกิจของเครือข่าย ร่วมวางแผนและกำหนดเป้าหมาย เป็นรูปแบบการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในฐานะผู้ส่งสารและผู้ผลิตสาร ในการจัดการกับการสื่อสารเครือข่ายให้เกิดขึ้น

3.2 การใช้สื่อ เครือข่ายมีการใช้สื่อที่หลากหลาย ทั้งกระบวนสื่อที่เป็นออนไลน์ และแบบออฟไลน์ที่เหมาะสมกับเครือข่าย โดยร่วมกำหนดจากชุมชน สื่อบุคคล สื่อประเพณี สื่อเฉพาะกิจ สื่อมวลชน มีการนำเอานวัตกรรมเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนในช่องทางสื่อมากขึ้น ชุมชนอาจผลิตสื่อเองและอาศัยสื่อจากหน่วยงานภาครัฐอำนวยความสะดวกและที่เอกชนผลิตให้ ทั้งนี้ชุมชนเป็นผู้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลและมีส่วนในตวจสอบความถูกต้องของสื่อก่อนนำมาใช้ มีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลภายหลังการใช้สื่อ โดยเครือข่ายและชุมชนต้องมีความเข้าใจและสามารถถ่ายทอกสารได้ต่อไปให้กับคนภายนอกชุมชนได้รู้จักการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ของชุมชน เป็นการเชิญชวนให้นักท่องเที่ยวเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในชุมชนด้วย

3.3 พัฒนากรอบแนวทางการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม การจัดการเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมโดยชุมชนให้เกิดความยั่งยืน โดยการใช้ กลยุทธ์การส่งเสริมการตลาดสำหรับขับเคลื่อนองค์กรเพื่อตอบสนองการบริการแก่กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มลูกค้าเป้าหมายที่เป็นนักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างประเทศ เช่น การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลด้านการท่องเที่ยวของเชิงวัฒนธรรม การจัดทำโปรแกรมกลยุทธ์การตลาด (Marketing Strategic Program) ทั้งโปรแกรมทางด้านวิชาการ (Academy Program) เช่น จัดตั้งศูนย์ข้อมูลทางวัฒนธรรมประวัติศาสตร์ของแห่งท่องเที่ยว การจัดทำโปรแกรมด้านการส่งเสริมการตลาด (Marketing Promotion Program) เป็นโปรแกรมที่สร้างขึ้น เพื่อเพิ่มพูนผลกำไรในอนาคต และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับ

ลูกค้า เครือข่าย สังคม และกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง พันธมิตรในระดับสมาคม ได้แก่ สมาคมธุรกิจท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของแต่ละพื้นที่ สภาวัฒนธรรมจังหวัด การร่วมทำ MOU กับเครือข่ายงานด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในภูมิภาค การทำตลาดร่วมกับเครือข่ายพันธมิตรทั้งในประเทศและต่างประเทศในกลุ่มที่มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเช่นเดียวกัน

สอดคล้องกับ ปัทมาวดี วงษ์เกิด (2564) ที่ศึกษา การสื่อสารเพื่อการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ช้างสุรินทร์ พบว่า รูปแบบการสื่อสารในชุมชนได้มีการกำหนดทิศทางการสื่อสารร่วมกันเพื่อประโยชน์ของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม โดยศึกษาจากทรัพยากรของชุมชนให้เกิดความเข้าใจในทุกภาคส่วนร่วมกัน ส่วนการใช้สื่อของชุมชน พบว่า หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน มีการใช้สื่อลักษณะผสมผสานระหว่าง สื่อบุคคล สื่อเฉพาะกิจ สื่อมวลชน สื่ออินเทอร์เน็ต และสื่อประเพณีโดยมีทั้งที่ชุมชนผลิตสื่อเอง และจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สนับสนุนผลิตสื่อให้ แต่ทุกสื่อที่มีการสื่อสารไปยังกลุ่มนักท่องเที่ยวเป็นการร่วมกันผลิตกับทุกภาคส่วน

บทสรุป

การสื่อสารเครือข่ายการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นการจัดระบบกระบวนการแลกเปลี่ยนสาร เพื่อเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดนโยบาย พันธกิจที่เป็นส่วนในการผลักดันให้เกิดกรอบแนวทางในการดำเนินการของเครือข่ายการท่องเที่ยวโดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะชุมชนเจ้าของพื้นที่การท่องเที่ยวนั้นๆ เพื่อกำหนดโครงสร้างเครือข่ายที่เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่ เกิดการวางแผนอันเป็นขั้นตอนการดำเนินการสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่กำหนดโดยชุมชน นำไปสู่การปฏิบัติการสื่อสารยังเครือข่ายการท่องเที่ยวเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปในทิศทางเดียวกันในการช่วยกันแก้ไขปัญหา พัฒนา ปรับปรุงการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมโดยให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด มีการกำหนดเนื้อหาวิธีการเผยแพร่ตามความเหมาะสมของบริบทชุมชน หรือหากเรียกอย่างง่ายคือ สื่อสารตามความถนัดของชุมชน การติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างสร้างสรรค์ ด้วยการบูรณาการองค์ความรู้ด้านการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมผสานกับแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของชุมชนนั้น ๆ โดยอาศัยความร่วมมือและการประสานงานกับหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง รวมถึงภาคธุรกิจเอกชน เช่น ธุรกิจด้านการท่องเที่ยวและภาคประชาชนในชุมชนท้องถิ่นร่วมกัน เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวของประเทศไทยต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา แก้วเทพ และสมสุข หินวิมาน. (2551). *สายธารแห่งนักคิดทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การเมือง กับสื่อสารศึกษา.* กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์

กาญจนา แก้วเทพ. (2557). *เรื่องสื่อสาร การท่องเที่ยว.* กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2562). *World Economic Forum 2019.* สืบค้นเมื่อ 2 เมษายน 2566,จาก https://www.mots.go.th/Search_new.php?keysearch=world+economic+forum+ 2019&type=all

จิตรฑิมา ศรีพลชุม. (2564). กลยุทธ์การสื่อสารทางการท่องเที่ยวของหมู่บ้านคีรีวง อำเภอนายูง จังหวัดอุดรราชธานี เพื่อการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน. *วารสารวิชาการการท่องเที่ยวไทยนานาชาติ*,17(2),41–60.

ชิตาวีร์ สุขคร. (2561). การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในประเทศไทย.*วารสารพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน, 1(2),1–7.*

ถวิลวดี บุรีกุล. (2551). *การมีส่วนร่วม : แนวคิด ทฤษฎี และกระบวนการ*. เอกสารประกอบการศึกษาดูงานของคณะกรรมาธิการการพัฒนาการเมืองและการมีส่วนร่วมของประชาชน วุฒิสภา วันอังคารที่ 17 มิถุนายน 2551 ณ สถาบันพระปกเกล้า.

ธิติพัฒน์ เอี่ยมนิรันดร์. (2555). *การจัดการการสื่อสารภายในบุคคลเพื่อการพัฒนาตน.* ในการสัมมนาวิชาการเรื่องการสื่อสารเพื่อการพัฒนาวันที่ 29–30 มีนาคม 2555 โปรแกรมวิชานิเทศศาสตร์ กำแพงเพชรมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา และเพ็ญศิริ ศรีคำภา. (2557). *การพัฒนาการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน.* กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

ปัทมาวดี วงษ์เกิด. (2564). *การสื่อสารเพื่อการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ช้างสุรินทร์* (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีนิพนธ์). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ถิระพันธ์. (2546). *สื่อสารกับสังคมเครือข่าย.* เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตร 3 “การสร้างเครือข่ายที่มีพลัง” สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา. กรุงเทพฯ: สถาบันการเรียนรู้และพัฒนาประชาคม.

ภรณ์ทิพย์ สิงห์นิล. (2559). *การจัดการทางการสื่อสารของผู้บริหารเจนเนอเรชั่นวาย เพื่อสร้างการยอมรับจากบุคลากรภายในองค์การ* (การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช. (2560). ราชกิจจานุเบกษา,เล่มที่ 134 ตอนที่ 40 ก.

สุทธินันท์ โสตวิถี และคณะ (2562). กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อการจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม. *วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์และการสื่อสาร*, 4(1), 53–62.

สุรพงษ์ โสธนะเสถียร และสถาพร สายเชื้อ. (2549). *การสื่อสารเพื่อการจัดการในองค์การธุรกิจ.* กรุงเทพฯ:สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

สุรพงษ์ โสธนะเสถียร และอรรถพร กงวิไล. (2550). *สถานภาพองค์ความรู้ของการจัดการทางการสื่อสารในประเทศไทย.* กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

เสรี พงศ์พิศและคณะ.(2543).*การปฏิรูปและพัฒนาการศึกษาแนวคิดและประสบการณ์ของโรงเรียนและชุมชนบางแห่งในประเทศไทย.*กรุงเทพฯ: มูลนิธิหมู่บ้าน

Boissevain, J. (1974). Friends of Friends. Networks, Manipulators and Coalitions. Oxford:Blackwell.

Borgatta,E.F. (1992). *Encyclopedia of Sociology Volume 4.* New York:Macmillan.

Charlotte. (2023). *The 5 As of Tourism. RetrievedJune 26, 2023.*from https://thegeoroom.com/the–5–as–of–tourism/

Cohen, J. M. & Uphoff, N. (1980). *Rural Development Participation: Concepts and Measures for Project Design, Implementation and Evaluation*. Ithaca NY: Rural Development Committee, Cornell University.

Etuk, E. J. (1991). *Foundation of Modern Management*. Calabar: Unical Press.

ICOMOS. (1999). *International Cultural Tourism Charter Managing Tourism at Places of Heritage Significance*. Retrieved May 5, 2023, from www.icomos.org

Ivanovic, M. (2008). *Cultural tourism. Cape Town, South Africa:* Juta & Company.

Marriam Webster. (2023). *The search was conducted.* Retrieved January 3, 2023, from merriam–webster.com

กลยุทธ์การจัดการของธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งในจังหวัดสมุทรสาคร สู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง

Management Strategies of Frozen Seafood Business in Samut Sakhon Province toward a High Performance Organization

พิชยา เจริญสุขใส[1], เชาวฤทธิ์ เชาว์แสงรัตน์[2], รัชยา ภักดีจิตต์[3]

Phitchaya Charoensuksai[1], Chaowarit Chaowsangrat[2], Rachaya Pakdeejit[3]

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

College of Management Innovation Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

Corresponding Author, E-mail: [1]keng9273@gmail.com

Retrieved 14-08-2023; **Revised** 14-11-2023; **Accepted** 04-04-2024

Doi: 10.14456/jappm.2024.3

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) วิเคราะห์สภาพการจัดการธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งในปัจจุบัน 2) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการพัฒนาธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็ง และ 3) เพื่อกำหนดกลยุทธ์การจัดการของธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้ทฤษฎีองค์การสมรรถนะสูงและ Balanced Scorecard เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ จังหวัดสมุทรสาคร ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ 1) ผู้บริหารธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งจำนวน 17 คน 2) บุคลากรของหน่วยงานภาคเอกชน จำนวน 2 คน 3) บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 2 คน รวม 21 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิเคราะห์เนื้อหาแล้วเขียนบรรยายเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า

1. มีการจัดการองค์การตามมาตรฐานที่กำหนด มีการจัดการเป็นระบบ แยกแผนกชัดเจน มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2. สภาพแวดล้อมทั่วไป เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง และการแข่งขันมีผลต่อการพัฒนาธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็ง กล่าวคือ กฎหมายไม่สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจ ต้องมีการจัดการที่ดีกว่าคู่แข่งหรือผู้ประกอบการรายใหม่ ๆ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. กลยุทธ์การจัดการของธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง คือ ควรมีการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของสินค้า ควรมีการบริหารจัดการธุรกิจแบบครบวงจร ภาครัฐควรอำนวยความสะดวกการออกกฎหมายในการขอใบอนุญาตต่าง ๆ ควรส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิต ควรขายสินค้าผ่านสื่อโซเชียลต่าง ๆ

ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์สำหรับผู้ประกอบการธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง

คำสำคัญ: กลยุทธ์การจัดการ; ธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็ง; องค์การสมรรถนะสูง

Abstract

This Article aimed to study 1) analyze the current frozen seafood business management, 2) analyze the environment that affects the development of frozen seafood business, and 3) determine the management strategy of the frozen seafood business to become a high–performance organization. It is a qualitative research. High Performance Organization Theory and Balanced Scorecard were used as a research framework. The research area was Samut Sakhon Province. Key informants were 1) 17 executives of frozen seafood business, 2) 2 private sector personnel, 3) 2 government personnel, totaling 21 persons, using purposive sampling. The research tool was a semi–structured interview. Data were analyzed using content analysis and writing a descriptive narrative. The research results were found as follows;

1. The organization is managed according to specified standards. It is organized systematically. Clearly separated departments There is continuous personnel development.

2. The general environment, economy, society, culture, politics and competition affects the development of frozen seafood business, that is, the law is inconsistent with business operations. It needs to be managed better than competitors or new entrepreneurs and continually develop.

3. The management strategy of the frozen seafood business towards becoming a high–performance organization is to develop and improve product quality. There should be integrated business management. The government should facilitate the issuance of laws in applying for various licenses, should encourage employees to learn and use technology in production. Products should be sold through various social media.

Findings from this research It can be used as a guideline for formulating strategies for frozen seafood business operators to become high–performance organizations.

Keywords: Management Strategy; Frozen Seafood Business; High Performance Organization

บทนำ

อุตสาหกรรมเกี่ยวกับอาหารทะเลแช่แข็งไทย ถือว่าเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่ประเทศไทยเป็นผู้ผลิตอาหารรายสำคัญของโลก และส่งออกได้มูลค่าสูงเป็นอันดับต้น ๆ ถ้าเทียบกับสินค้าชนิดอื่น ๆ ซึ่งถือได้ว่าอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งไทยเป็นประเทศที่เป็นทั้งผู้ผลิตและเป็นทั้งผู้ส่งออกที่มีศักยภาพในกลุ่มสินค้าดังกล่าว แต่ในช่วงที่ผ่านมา จำนวนสินค้าจากการทำประมงนั้นลดลง เนื่องจากปัญหาการจับปลาเกินจำนวน ต้นทุนการทำประมงสูงขึ้นจากราคาน้ำมันที่เพิ่มสูงขึ้น รวมทั้งต้นทุนต่าง ๆ ที่สูงขึ้นจากการปรับปรุงระบบในด้านแรงงานและสภาพการทำงาน ประกอบกับตลาดมีการกำหนดกฎระเบียบที่มีมาตรฐานสูงและเข้มงวดทั้งด้านความปลอดภัย ด้านแรงงาน และด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น จึงทำให้ภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งไทยต้องเร่งหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การให้สูงขึ้นและสามารถสร้างการแข่งขันได้ทั้งตลาดในและต่างประเทศอย่างยั่งยืน (Office of International Commercial Affairs in the Hague, 2015)

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID–19) ต่อเนื่องมาตั้งแต่ต้นปี พ.ศ. 2563 ส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจทั่วโลกเป็นอย่างมาก โดยในประเทศไทยได้พบการแพร่ระบาดระลอกที่ 2 อย่างต่อเนื่องและรวดเร็วที่ตลาดกลางกุ้งและตลาดทะเลไทยในจังหวัดสมุทรสาคร ในช่วงปลายปี พ.ศ. 2563 ซึ่งจากสถานการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบให้ธุรกิจต่าง ๆ โดยเฉพาะธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก ซึ่งจากสถานการณ์การแพร่ระบาดฯ ดังกล่าว ได้ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ ภาพรวมของประเทศไทยเป็นอย่างมาก เนื่องจากไม่สามารถประกอบอาชีพและจำหน่ายผลผลิตได้ตามปกติจากที่มีการวางแผนไว้ อีกทั้งสัตว์น้ำเศรษฐกิจบางชนิดยังประสบปัญหาราคาตกต่ำอีกด้วย (สยามรัฐออนไลน์, 2564) กอปรกับ จากสถานการณ์ดังกล่าว ได้สร้างจุดเปลี่ยนต่อธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งของประเทศไทยเป็นอย่างมาก ตั้งแต่เริ่มมีการแพร่ระบาดของโรค ทำให้ประเทศต้องล็อกดาวน์ (Locked down) มีการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) ก่อให้เกิดการดำเนินชีวิตในวิถีใหม่ หรือที่เรียกว่า New Normal เมื่อผู้บริโภคไม่กล้าซื้อ ส่งผลให้ผู้ประกอบการต้องเร่งปรับตัวเพื่อความอยู่รอด โดยพัฒนาการขายสินค้าผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มลูกค้าได้ทุกช่องทาง พร้อมทั้งมีการงัดกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นยอดขายกันอย่างมากมาย (ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน), 2563) องค์การธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็ง จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง คือ การเป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จทางการเงินในระยะยาว มีความสามารถในการปรับตัว และมีความสามารถในการสนองตอบต่อสิ่งแวดล้อมได้อย่างรวดเร็ว ให้ความสำคัญในการดำเนินงานในลักษณะบูรณาการโครงสร้างในการจัดการ รวมถึงพัฒนาขีดความสามารถหลักขององค์การอย่างต่อเนื่อง (De Waal, 2005)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา และวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคในการพัฒนาธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งในจังหวัดสมุทรสาคร นำผลการวิจัยที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนทางการตลาดให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์สำหรับผู้ประกอบการธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งในจังหวัดสมุทรสาครสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง ส่งผลให้การดำเนินธุรกิจมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น นำไปสู่

องค์การที่ประสบความสำเร็จ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเป็นองค์การที่มุ่งเน้นความยั่งยืนแบบระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. วิเคราะห์สภาพการจัดการธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งในจังหวัดสมุทรสาครสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูงในปัจจุบัน

2. เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการพัฒนาธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งในจังหวัดสมุทรสาครสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง

3. เพื่อกำหนดกลยุทธ์การจัดการของธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งในจังหวัดสมุทรสาครสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้า รวบรวมเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสารทางวิชาการ บทความทางวิชาการ งานวิจัย ดุษฎีนิพนธ์ ตลอดจนการสืบค้นทางอินเตอร์เน็ต เพื่อนำมาสนับสนุนการดำเนินงานวิจัยเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนี้

De Waal (2012) เสนอกรอบแนวคิดองค์การสมรรถนะสูงที่เป็นพื้นฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ได้แก่

ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ (Management Quality) ผู้บริหารขององค์การสมรรถนะสูงจะสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรในรูปแบบการไว้วางใจ สร้างความเชื่อมั่น เป็นแบบอย่างที่ดี ยุติธรรม มุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ ตัดสินใจรวดเร็ว ให้คุณค่ากับความจงรักภักดีของบุคลากร ค้นหาช่องทางใหม่ ๆ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้นอยู่ตลาดเวลา

ด้านพัฒนาต่อเนื่อง (Continuous Improvement) มีกลยุทธ์ขององค์การที่บุคลากรทุกคนมุ่งมั่นในทิศทางเดียวกัน มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการวัดผลและรายงานผลลัพธ์ให้ทุกส่วนในองค์การได้รับรู้

ด้านคุณภาพบุคลากร (Employee Quality) บุคลากรในองค์การสมรรถนะสูง ต้องการแรงบันดาลใจและแรงผลักดันที่จะช่วยให้ได้ผลลัพธ์ที่เป็นเลิศ บุคลากรที่มีคุณภาพจะรับผิดชอบกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น มีความยืดหยุ่น ไม่ย่อท้อ ยอมรับความแตกต่างหลากหลาย เป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีเยี่ยม

ด้านการพัฒนาคุณภาพกระบวนการทำงาน บริการ และผลผลิตอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement and Renewal) องค์ประกอบนี้จะแสดงถึงความสามารถของการเป็นองค์การสมรรถนะสูงอย่างยั่งยืนที่มาจากการพัฒนาปรับปรุงงานและการสร้างสรรค์นวัตกรรม ในองค์การสมรรถนะสูงนั้นบุคลากรจะมุ่งมั่นต่อการสร้างผลลัพธ์ในระดับสูงสุด ด้วยการปฏิบัติที่ดีที่สุดเพื่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน และ องค์การโดยรวม (De Waal, 2007)

แคปแลน และนอร์ตัน (Kaplan & Norton, 1996) กล่าวว่า การให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของลูกค้าหรือการเจริญเติบโตและความก้าวหน้าขององค์การในด้านของการเป็นองค์การ โดยมีบรรยากาศของการเรียนรู้ทั้งองค์การ ซึ่งก็มีความสำคัญเช่นเดียวกันกับด้านการเงิน ซึ่งแนวคิดนี้เป็นที่ยอมรับและเป็นที่นิยมในการนำไปใช้ในภาคธุรกิจ อุตสาหกรรมทั้งในอเมริกาและยุโรป โดยกล่าวถึงมุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspective) เป็นการมุ่งตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้ามีการกำหนดกลุ่มของลูกค้าที่จะมุ่งตอบสนองต้องแสวงหาคุณค่าที่องค์การจะต้องนำเสนอ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้ากลุ่มนั้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิรันดร์ แสงสุขเอี่ยม (2563) ศึกษาเรื่อง การสร้างคุณค่าอาหารทะเลไทยให้เกิดความมูลค่าเพิ่มเพื่อเกษตรกรไทยอยู่อย่างยั่งยืน ผลการศึกษาพบว่า การสร้างคุณค่าอาหารทะเลไทยให้เกิดความมูลค่าเพิ่มเพื่อเกษตรกรไทยอยู่อย่างยั่งยืนนั้น สรุปได้ดังนี้ 1) การพัฒนาเครือข่ายวิสาหกิจอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูป 2) การพัฒนาผู้ประกอบการและกำลังแรงงานให้มีความสามารถในการแข่งขันระดับโลกได้ 3) การจัดการด้านวัตถุดิบ (สัตว์ทะเล) ให้มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอกับการแปรรูป 4) การวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีการแปรรูปอาหารทะเลธุรกิจด้านอาหารต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงผลิตภัณฑ์ตามความต้องการของตลาด 5) การตลาดเชิงรุกโดยเฉพาะในต่างประเทศ ภาครัฐควรแสวงหาตลาดอาหารทะเลแปรรูปและให้ข้อมูลแก่ผู้ประกอบการอย่างต่อเนื่อง

ญาณกร โท้ประยูร และคณะ (2561) วิจัยเรื่อง การศึกษาเชิงกลยุทธ์ธุรกิจค้าส่งอาหารแช่แข็งในพื้นที่ภาคอีสาน ของบริษัท พีมาร์ค ซุปเปอร์สโตร์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์ที่เลือกใช้ ประกอบไปด้วยกลยุทธ์ด้านผลิตภัณฑ์ กลยุทธ์ด้านราคา กลยุทธ์ด้านสถานที่ กลยุทธ์ด้านการส่งเสริมการตลาด กลยุทธ์การจัดการและสร้างเอกลักษณ์ธุรกิจค้าส่งอาหารแช่แข็งสมัยใหม่ โดยการลดต้นทุนการผลิตและสามารถควบคุมคุณภาพสินค้าได้ดีขึ้น

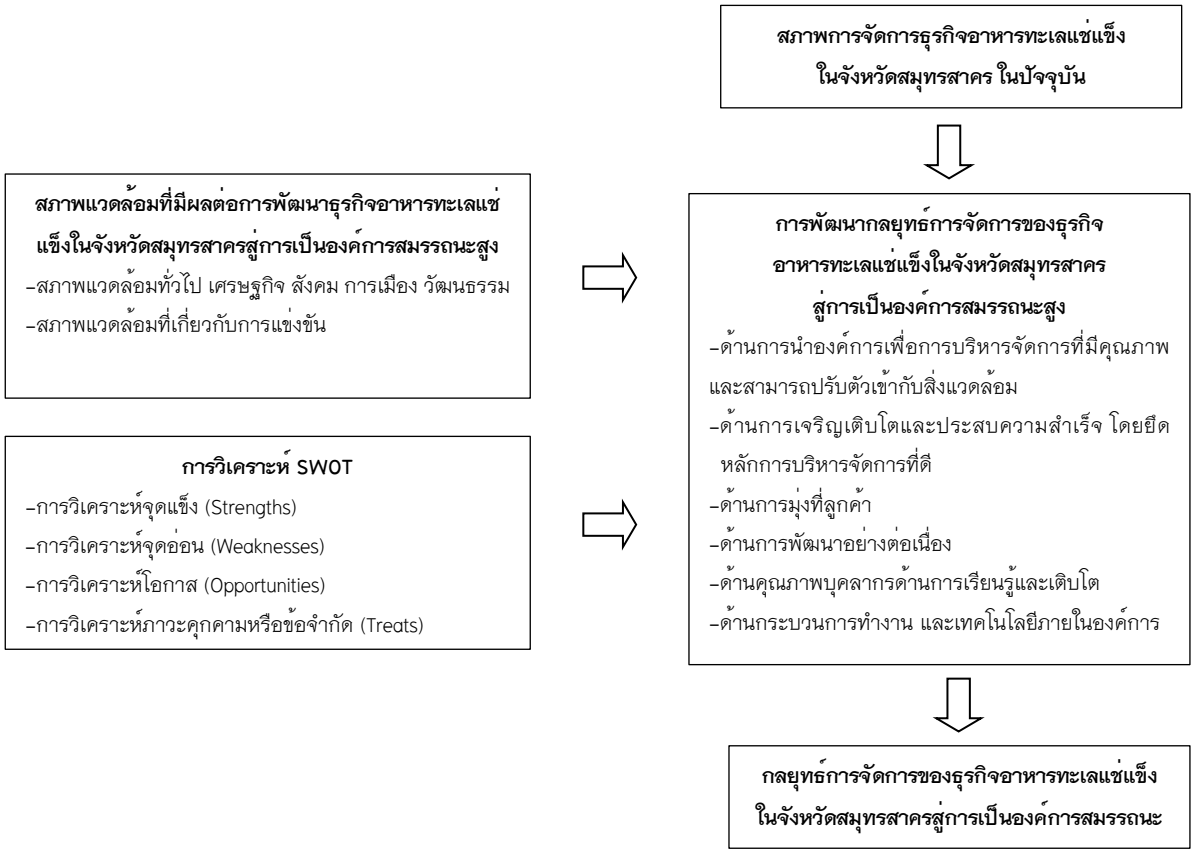
สุรเดช นิลอุบล (2565) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถทางการแข่งขันของอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูปในประเทศไทย: การทบทวนวรรณกรรม ผลการศึกษาพบว่า ความสามารถทางการแข่งขันเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้องค์การอยู่รอดได้ท่ามกลางการแข่งขันของตลาด ได้แก่ ปัจจัยด้านทุนมนุษย์ ปัจจัยด้านความสามารถในการปรับตัว และปัจจัยด้านการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์การสมรรถนะสูงของ De Waal (2012, 2007) ทฤษฎี Balanced Scorecard ของ Kaplan & Norton (1996) มากำหนดเป็นกรอบในการวิจัยครั้งนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย โดยศึกษามาจากแนวคิดที่สำคัญ ได้แก่ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์การสมรรถนะสูงของ De Waal (2012) ทฤษฎี

Balanced Scorecard ของ Kaplan & Norton (1996) และศึกษาแนวคิดทฤษฎีกลยุทธ์การจัดการ ด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคาม SWOT Analysis เพื่อนำมากำหนดร่างกลยุทธ์ 4 ด้านคือ กลยุทธ์ SO: กลยุทธ์เชิงรุก, กลยุทธ์ WO: กลยุทธ์เชิงแก้ไข, กลยุทธ์ ST: กลยุทธ์เชิงป้องกัน และกลยุทธ์ WT: กลยุทธ์เชิงรับ จากแนวคิดทั้งหมด ผู้วิจัยได้บูรณาการและนำมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดกลยุทธ์การจัดการ ธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งในจังหวัดสมุทรสาครสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง ตามกรอบแนวคิดที่แสดงในภาพที่ 1 โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยวิธีการศึกษาเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) พื้นที่วิจัย คือ จังหวัดสมุทรสาคร โดยมีการแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 4 ขั้น ตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพการจัดการอาหารทะเลแช่แข็งในจังหวัดสมุทรสาครสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง โดยศึกษาถึงแนวทางการจัดการ การวางแผน การจัดองค์การ การผลิต การใช้เทคโนโลยี การตลาด

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการพัฒนาธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งในจังหวัดสมุทรสาคร สู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดกลยุทธ์การจัดการของธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งในจังหวัดสมุทรสาครสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง

กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งมีส่วนเกี่ยวของกับการพัฒนาธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งในจังหวัดสมุทรสาครสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูงจำนวน 3 กลุ่ม รวมทั้งสิ้น 21 คน ซึ่งการกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้มาโดยวิธีคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

กลุ่มที่ 1 คือ ผู้บริหารธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งในจังหวัดสมุทรสาครที่มีระยะเวลาในการประกอบกิจการ 5 ปีขึ้น รวมทั้งสิ้นจำนวน 17 คน

กลุ่มที่ 2 คือ บุคลากรของหน่วยงานภาคเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 2 คน ได้แก่ รองนายกสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย (Thai Frozen Foods Association) จำนวน 1 คน และประธานหอการค้าจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 1 คน

กลุ่มที่ 3 คือ บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 2 คน ได้แก่ พาณิชย์จังหวัด จำนวน 1 คน และอุตสาหกรรมจังหวัด จำนวน 1 คน

เครื่องมือในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง

คุณภาพของเครื่องมือ ใช้วิธีการตรวจสอบด้านข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มานั้นมีความถูกต้องหรือไม่ โดยทำการตรวจสอบจากแหล่งที่มาของข้อมูล เวลา สถานที่ และบุคคลให้ครบทั้ง 3 ด้าน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1 การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา บทความ วารสารวิชาการ สืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต(Internet) และงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้ในแง่มุมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In–depth Interview) เกี่ยวกับสภาพการจัดการธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งในจังหวัดสมุทรสาครสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการพัฒนาธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งในจังหวัดสมุทรสาครสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง กลยุทธ์การจัดการของธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งในจังหวัดสมุทรสาครสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 ผู้วิจัยได้กำหนดวัน เวลา และสถานที่สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

2.2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ โดยใช้วิธีการจดบันทึกการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญและการบันทึกเสียง

2.3 ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) แล้วนำมาจัดระเบียบข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบการวิเคราะห์เนื้อหาหรือ (Content analysis) ควบคู่กำกับการวิเคราะห์ SWOT จากการสัมภาษณ์เชิงลึกที่เกี่ยวกับกลยุทธ์การจัดการธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งในจังหวัดสมุทรสาครสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง จากนั้นทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การด้วยตาราง TOWS matrix จากนั้นนำผล TOWS matrix มากำหนดเป็นกลยุทธ์การจัดการธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งในจังหวัดสมุทรสาครสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง

ขั้นตอนที่ 4 ยืนยันกลยุทธ์การจัดการของธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งในจังหวัดสมุทรสาครสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยการประชุมทาง Zoom Meeting โดยผู้วิจัยเป็น Moderator ในการสนทนากลุ่ม เพื่อยืนยันกลยุทธ์การจัดการของธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งในจังหวัดสมุทรสาครสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติงานด้านธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งในจังหวัดสมุทรสาครและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งอย่างน้อย 5 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน ประกอบด้วย นายกสมาคมแช่เยือกแข็งแห่งประเทศไทย รองนายกสมาคมแช่เยือกแข็งแห่งประเทศไทย และประธานหอการค้าจังหวัดสมุทรสาคร

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า มีการจัดการองค์การตามมาตรฐานที่กำหนด เนื่องจากการผลิตอาหารทะเลแช่แข็ง ได้วางกลุ่มลูกค้าด้านการส่งออกเป็นหลัก ซึ่งลูกค้าต่างประเทศให้ความสำคัญกับการได้รับการรับรองด้านมาตรฐานที่เกี่ยวข้องค่อนข้างสูง ไม่ว่าจะเป็นมาตรฐานด้านการผลิต มาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม และส่งออกให้กับผู้ขายหรือลูกค้า (Export) นอกจากนี้ยังมีการจัดการเป็นระบบ แยกแผนกชัดเจน ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น และยังมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยการจัดส่งพนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการใช้งานของเครื่องจักร เทคโนโลยีต่าง ๆ

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพแวดล้อมทั่วไป เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมือง มีผลต่อการพัฒนาธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งในจังหวัดสมุทรสาครสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง กล่าวคือ กฎหมายไม่สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจ นโยบายประมง (IUU) ทำให้เรือน้องลง หาวัตถุน้อยลง นักลงทุนต่างชาติเลือกไปลงทุนที่อื่นแทน ประกอบกับการเมืองไม่เอื้อในแง่กฎหมาย เพราะติดเรื่อง GSP และ EU มายาวนาน และปัจจุบันนักท่องเที่ยวมากขึ้น ทำให้ราคาสินค้าขยับตัวสูงขึ้น และแรงงานคนไทยมีน้อยจึงต้องจ้างแรงงานต่างชาติเพิ่มขึ้น ทำให้ต้นทุนสูงมากขึ้น 2) สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการแข่งขัน มีผลต่อการพัฒนาธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งในจังหวัดสมุทรสาครสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง กล่าวคือ การแข่งขันยังมีการจัดการที่ดีกว่าคู่แข่งหรือผู้ประกอบการรายใหม่ ๆ ซึ่งทางบริษัทมีประสบการณ์ในการทำงานสูงกว่า ทำให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การใช้เทคโนโลยีจะช่วยลดการ

สูญเสีย และความแม่นยำในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีผู้ประกอบการรายย่อย รายกลางจำนวนมาก ประกอบกับปัญหาในเรื่องการขาดแคลนวัตถุดิบ ทำให้เกิดการแย่งชิงวัตถุดิบ ราคาวัตถุดิบสูงขึ้น หรือบางช่วงขาดแคลนวัตถุดิบ ทำให้ไม่สามารถผลิตสินค้าได้ตามออเดอร์ที่ลูกค้าต้องการ อีกทั้งคู่แข่งต่างประเทศกำหนดราคาถูกว่าและมีคุณภาพที่ดีกว่า ในปัจจุบันธุรกิจห้องเย็นมีจำนวนมาก แต่วัตถุดิบเริ่มน้อยลง การนำเข้ายากขึ้น จึงทำให้ธุรกิจที่มีขนาดเล็กต้องผลิตสินค้าที่มีความโดดเด่นโดยเน้นสินค้าที่มีคุณภาพและรสชาติอร่อย จึงทำให้ลูกค้าสามารถเข้าถึงได้ง่ายและติดตามผลิตภัณฑ์ต่อไป

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านการนำองค์การเพื่อการบริหารจัดการที่มีคุณภาพและสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ควรมีการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของสินค้า รสชาติ และบรรจุภัณฑ์ให้มีความน่าสนใจและตรงกับความต้องการของกลุ่มลูกค้าแต่ละประเภท นอกจากนี้ควรมีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในกระบวนการต่าง ๆ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการขายสินค้าผ่านช่องทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น Facebook เว็บไซต์ และ Line ฯลฯ 2) ด้านการเจริญเติบโตและประสบความสำเร็จโดยยึดหลักบริหารจัดการที่ดี ควรมุ่งเน้นการผลิตสินค้าที่มีความหลากหลายและมีความโดดเด่น แต่คงไว้ซึ่งคุณภาพของสินค้า ควรมีการบริหารจัดการธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งแบบครบวงจรตั้งแต่ต้นจนจบอยู่ในที่เดียวกันจะทำให้จังหวัดสมุสาครกลายเป็นเมืองที่มีความสำคัญต่ออุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูป 3) ด้านการมุ่งลูกค้า ควรมุ่งเน้นคุณภาพในการให้บริการที่ตรงตามความต้องการด้วยความรวดเร็ว หลากหลาย และตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างแท้จริง และควรมีการพัฒนาคุณภาพสินค้าให้มีคุณภาพเทียบเท่ากับอาหารสดมากที่สุด นอกจากนี้ควรมีการปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ให้มีความทันสมัยและมีคุณภาพ 4) ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ภาครัฐควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดหาวัตถุดิบมากขึ้น รวมถึงกฎหมายในการขอใบอนุญาตต่าง ๆ นอกจากนี้ผู้ประกอบการควรมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาทั้งระบบ อีกทั้งควรปรับปรุงประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง การรักษาคุณภาพสินค้าและความรวดเร็วในการตอบสนองแก่ผู้บริโภค 5) ด้านคุณภาพบุคลากรด้านการเรียนรู้และเติบโต ควรส่งเสริมให้พนักงานทุกคนเรียนรู้ตลอดเวลา รวมทั้งสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน พร้อมกับสร้างแรงจูงใจโดยมีนโยบายกระตุ้นให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การ 6) ด้านกระบวนการทำงานและเทคโนโลยีภายในองค์การ ควรมีการจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในภาคการผลิต การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในกระบวนการทำงาน ควรมีการนำสื่อโซเชียลต่าง ๆ เช่น Line และ Facebook ฯลฯ เข้ามาใช้ในการขายสินค้าเพิ่มขึ้น เพื่อเพิ่มฐานลูกค้าให้มีความหลากหลายมากขึ้น อันจะส่งผลให้ธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งเป็นองค์การสมรรถนะสูงในอนาคต

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า มีการจัดการองค์การตามมาตรฐานที่กำหนด มีการจัดการเป็นระบบ แยกแผนกชัดเจน มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สภาพการจัดการ

ธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งในจังหวัดสมุทรสาครสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูงนั้น มีการปรับโรงงานให้ทันสมัย ผลิตสินค้าตามคำสั่งซื้อ ฝึกอบรมในหลักสูตรที่จำเป็น ปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐาน ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภายในองค์การ ต้องการพนักงานเพิ่มขึ้น ใช้เครื่องจักรในการทำงาน เน้นการขายในปริมาณที่เพิ่มขึ้น และควบคุมราคาให้เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรันดร์ แสงสุขเอี่ยม (2563) ศึกษาเรื่อง การสร้างคุณค่าอาหารทะเลไทยให้เกิดความมูลค่าเพิ่มเพื่อเกษตรกรไทยอยู่อย่างยั่งยืน ผลการศึกษาพบว่า การสร้างคุณค่าอาหารทะเลไทยให้เกิดความมูลค่าเพิ่มเพื่อเกษตรกรไทยอยู่อย่างยั่งยืนนั้น สรุปได้ดังนี้ 1) การพัฒนาเครือข่ายวิสาหกิจอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูป 2) การพัฒนาผู้ประกอบการและกำลังแรงงานให้มีความสามารถในการแข่งขันระดับโลกได้ 3) การจัดการด้านวัตถุดิบ (สัตว์ทะเล) ให้มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอกับการแปรรูป 4) การวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีการแปรรูปอาหารทะเลธุรกิจด้านอาหารต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงผลิตภัณฑ์ตามความต้องการของตลาด ดังนั้นสถาบันการศึกษาและผู้ประกอบการควรร่วมกันวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีการแปรรูปอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน 5) การตลาดเชิงรุกโดยเฉพาะในต่างประเทศ ภาครัฐควรแสวงหาตลาดอาหารทะเลแปรรูปและให้ข้อมูลแก่ผู้ประกอบการอย่างต่อเนื่อง

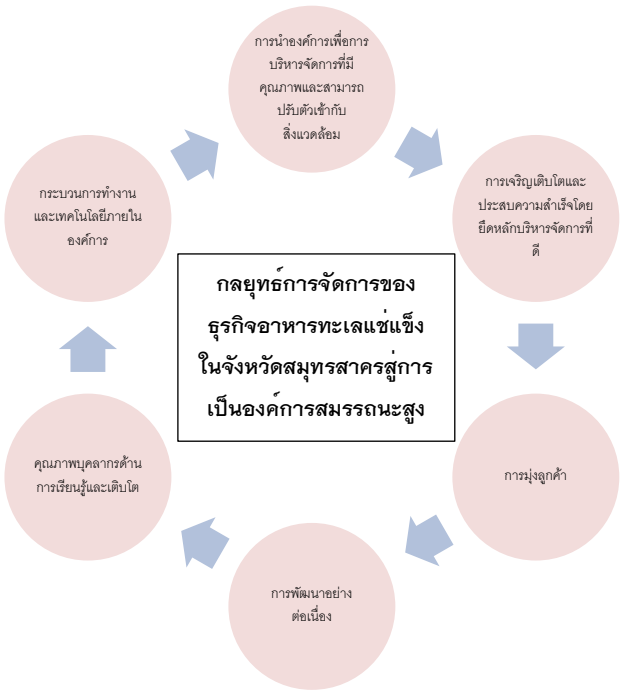
ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า สภาพแวดล้อมทั่วไป เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง และการแข่งขันมีผลต่อการพัฒนาธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็ง กล่าวคือ กฎหมายไม่สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจ ต้องมีการจัดการที่ดีกว่าคู่แข่งหรือผู้ประกอบการรายใหม่ ๆ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพรรณ สกุลลิ้ม (2558) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อกลยุทธ์การแข่งขันในอุตสาหกรรมส่งออกอาหารทะเลแช่แข็งของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสำคัญต่อการแข่งขัน คือ ด้านความสามารถของผู้ประกอบกร รองลงมา คือ ด้านการเมืองและการปกครอง ส่วนด้านที่มีความสำคัญน้อยที่สุด คือ ด้านเทคโนโลยี 2) สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการแข่งขัน มีผลต่อการพัฒนาธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งในจังหวัดสมุทรสาครสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง กล่าวคือ การแข่งขันยังมีการจัดการที่ดีกว่าคู่แข่งหรือผู้ประกอบการรายใหม่ ๆ ซึ่งทางบริษัทมีประสบการณ์ในการทำงานสูงกว่า ทำให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การใช้เทคโนโลยีจะช่วยลดการสูญเสีย และความแม่นยำในการทำงาน ประกอบกับปัญหาในเรื่องการขาดแคลนวัตถุดิบ ทำให้เกิดการแย่งชิงวัตถุดิบ ราคาวัตถุดิบสูงขึ้น หรือบางช่วงขาดแคลนวัตถุดิบ ทำให้ไม่สามารถผลิตสินค้าได้ตามออเดอร์ที่ลูกค้าต้องการ อีกทั้งคู่แข่งต่างประเทศกำหนดราคาถูกว่าและมีคุณภาพที่ดีกว่า สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการแข่งขันของธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งในจังหวัดสมุทรสาคร ประกอบด้วย ราคา การจัดการ ประสบการณ์ ปัญหาด้านวัตถุดิบ คุณภาพสินค้า แนวโน้มการลงทุนลดลง ไม่เอื้อต่อการส่งออก ความน่าเชื่อถือ และการปรับตัว

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า กลยุทธ์การจัดการของธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง คือ ควรมีการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของสินค้า ควรมีการบริหารจัดการธุรกิจแบบครบวงจร ภาครัฐควรอำนวยความสะดวกการออกกฎหมายในการขอใบอนุญาตต่าง ๆ ควรส่งเสริมให้

พนักงานเรียนรู้และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิต ควรขายสินค้าผ่านสื่อโซเชียลต่าง ๆ สอดคล้องกับทฤษฎีองค์การสมรรถนะสูงของ ดี วอล (De Waal, 2012) เสนอกรอบแนวคิดองค์การสมรรถนะสูง โดยสรุปต่อเนื่องจากผลงานในปี 2007 ประกอบด้วย 5 ประการที่เป็นพื้นฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ได้แก่ 1) คุณภาพการบริหารจัดการ 2) เปิดเผยและเน้นการปฏิบัติ 3) เน้นความยาวนาน 4) พัฒนาต่อเนื่อง 5) คุณภาพบุคลากร และทฤษฎี Balanced Scorecard ของ แคปแลน และนอร์ตัน (Kaplan & Norton, 1996) ได้เสนอแนวคิดในรูปแบบใหม่ๆ เกี่ยวกับเรื่องของการประเมินผลขององค์การ โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การในรูปแบบใหม่ๆ จะคำนึงและให้ความสำคัญถึงมุมมองในด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการบริหารภายใน ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาณกร โท้ประยูร และคณะ (2561) วิจัยเรื่อง การศึกษาเชิงกลยุทธ์ธุรกิจค้าส่งอาหารแช่แข็งในพื้นที่ภาคอีสาน ของบริษัท พีมาร์ค ซุปเปอร์สโตร์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์ที่เลือกใช้ ประกอบไปด้วยกลยุทธ์ด้านผลิตภัณฑ์ กลยุทธ์ด้านราคา กลยุทธ์ด้านสถานที่ กลยุทธ์ด้านการส่งเสริมการตลาด กลยุทธ์การจัดการและสร้างเอกลักษณ์ธุรกิจค้าส่งอาหารแช่แข็งสมัยใหม่ โดยการลดต้นทุนการผลิตและสามารถควบคุมคุณภาพสินค้าได้ดีขึ้น กลยุทธ์ระดับธุรกิจ พบว่า กลยุทธ์การเป็นผู้นำด้านต้นทุน (Cost–Leadership) กลยุทธ์ระดับปฏิบัติการ กลยุทธ์ด้านจัดหาวัตถุดิบเน้นความมีประสิทธิภาพและต้นทุนต่ำในการผลิตในการเป็นบริษัทชั้นนำในธุรกิจอาหารแช่แข็งอย่างครบวงจร บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจอาหารแช่แข็ง โดยคำนึงถึงความพร้อมและความสมบูรณ์แบบให้กับลูกค้า ด้วยแนวคิดที่พัฒนาอย่างสร้างสรรค์และใส่ใจในทุกรายละเอียด

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การพัฒนากลยุทธ์การจัดการของธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง มีข้อค้นพบสำคัญของกลยุทธ์การจัดการของธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง มี 6 กลยุทธ์ ซึ่งเรียกว่า **“กลยุทธ์การจัดการของธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งในจังหวัดสมุทรสาครสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง”** มีดังนี้



ภาพที่ 2 แสดงกลยุทธ์การจัดการของธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งในจังหวัดสมุทรสาครสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง

จากภาพที่ 2 สรุปได้ว่า กลยุทธ์การจัดการของธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งในจังหวัดสมุทรสาครสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง ประกอบด้วย 1) ด้านการนำองค์การเพื่อการบริหารจัดการที่มีคุณภาพและสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ควรมีการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของสินค้า รสชาติ และบรรจุภัณฑ์ ควรมีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในกระบวนการต่าง ๆ ควรประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการขายสินค้าผ่านช่องทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ 2) ด้านการเจริญเติบโตและประสบความสำเร็จโดยยึดหลักบริหารจัดการที่ดี ควรมุ่งเน้นการผลิตสินค้าที่มีความหลากหลาย ควรมีการบริหารจัดการธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งแบบครบวงจร 3) ด้านการมุ่งลูกค้า ควรมุ่งเน้นคุณภาพในการให้บริการที่ตรงตามความต้องการด้วยความรวดเร็ว หลากหลาย และตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า และควรมีการพัฒนาคุณภาพสินค้าให้มีคุณภาพเทียบเท่ากับอาหารสดมากที่สุด 4) ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ภาครัฐควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดหาวัตถุดิบมากขึ้น รวมถึงกฎหมายในการขอใบอนุญาตต่าง ๆ 5) ด้านคุณภาพบุคลากรด้านการเรียนรู้และเติบโต ควรส่งเสริมให้พนักงานทุกคนเรียนรู้ตลอดเวลา รวมทั้งสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน 6) ด้านกระบวนการทำงานและเทคโนโลยีภายในองค์การ ควรมีการจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในภาคการผลิต การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในกระบวนการทำงาน ควรมีการนำสื่อโซเชียลต่าง ๆ เช่น Line และ Facebook ฯลฯ เข้ามาใช้ในการขายสินค้าเพิ่มขึ้น

สรุป

สภาพการจัดการธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งในจังหวัดสมุทรสาครสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูงในปัจจุบัน มีการจัดการองค์การตามมาตรฐานที่กำหนด มีการจัดการเป็นระบบ แยกแผนกชัดเจน มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสภาพแวดล้อมทั่วไป เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง และการแข่งขันมีผลต่อการพัฒนาธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็ง กล่าวคือ กฎหมายไม่สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจ ต้องมีการจัดการที่ดีกว่าคู่แข่งหรือผู้ประกอบการรายใหม่ ๆ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น จึงควรนำกลยุทธ์การจัดการของธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูงมาประยุกต์ใช้ ดังนี้คือ ควรมีการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของสินค้าให้น่าสนใจและตรงกับความต้องการ ควรมีการบริหารจัดการธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งแบบครบวงจร ภาครัฐควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดหาวัตถุดิบและกฎหมายในการขอใบอนุญาตต่าง ๆ ควรปรับปรุงประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง ควรส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้ตลอดเวลา ควรมีนำเทคโนโลยีมาใช้ในภาคการผลิต ควรมีการขายสินค้าผ่านสื่อโซเชียลต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า สภาพการจัดการธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งในจังหวัดสมุทรสาครสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูงในปัจจุบัน มีการจัดการองค์การตามมาตรฐานที่กำหนด มีการจัดการเป็นระบบ แยกแผนกชัดเจน มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ ควรจัดการองค์การตามมาตรฐานที่กำหนดทั้งมาตรฐานด้านการผลิต มาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการจนสิ้นสุดกระบวนการ รวมทั้งควรมีการสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการใช้งานของเครื่องจักร เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีความทันสมัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า สภาพแวดล้อมทั่วไป เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง และการแข่งขันมีผลต่อการพัฒนาธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็ง กล่าวคือ กฎหมายไม่สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจ ต้องมีการจัดการที่ดีกว่าคู่แข่งหรือผู้ประกอบการรายใหม่ ๆ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ ควรจัดการองค์การตามมาตรฐานที่กำหนดทั้งมาตรฐานด้านการผลิต มาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการจนสิ้นสุดกระบวนการ รวมทั้งควรมีการสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการใช้งานของเครื่องจักร เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีความทันสมัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ควรมีการขอการสนับสนุนจากภาครัฐในการปรับแก้กฎหมาย

เกี่ยวกับนโยบายประมง (IUU) ให้สอดคล้องและเอื้ออำนวยต่อการประกอบธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็ง รวมทั้งการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับแก่แรงงานทั้งชาวไทยและต่างชาติให้เหมาะสมและเพียงพอ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งในจังหวัดสมุทรสาคร มีการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของสินค้าให้น่าสนใจและตรงกับความต้องการ มีการบริหารจัดการธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งแบบครบวงจร ภาครัฐให้การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดหาวัตถุดิบและกฎหมายในการขอใบอนุญาตต่าง ๆ ปรับปรุงประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้ตลอดเวลา มีนำเทคโนโลยีมาใช้ในภาคการผลิต รวมทั้งมีการขายสินค้าผ่านสื่อโซเชียลต่าง ๆดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ ควรมีการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของสินค้าให้น่าสนใจและตรงกับความต้องการ ควรมีการบริหารจัดการธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งแบบครบวงจร ภาครัฐควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดหาวัตถุดิบและกฎหมายในการขอใบอนุญาตต่าง ๆ ควรปรับปรุงประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง ควรส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้ตลอดเวลา ควรมีนำเทคโนโลยีมาใช้ในภาคการผลิต และมีการขายสินค้าผ่านสื่อโซเชียลต่าง ๆ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาเฉพาะกลุ่มธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งในจังหวัดสมุทรสาคร ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาวิจัยเชิงปริมาณควบคู่กับการวิจัยเชิงคุณภาพกับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นอาหารทะเลแช่แข็งในจังหวัดอื่นๆ ที่มีการทำธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็ง ในประเด็นเดียวกัน เพื่อให้ผลการศึกษาครอบคลุมทุกมิติ

2) จากการศึกษาด้านสภาพการจัดการธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งส่วนมาก พบว่า เป็นปัญหาเกี่ยวกับปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภายในองค์การเป็นส่วนมาก ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับด้านการบริหารจัดการภายในองค์การ เช่น การดำเนินการตามมาตรฐานดังนี้ การทำการตลาด (MKT) โดยการวางแผน (Planning) จัดหาวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิต (RM) และออกแบบบรรจุภัณฑ์ (Packaging) ผลิตสินค้า (Production) ภายใต้มาตรฐานที่กำหนด (QC และ QA) เก็บรักษาให้อยู่ในอุณหภูมิต่ำ (Cold Storage) และส่งออก ให้กับผู้ขายหรือลูกค้า (Export) รวมทั้งควรมีการจัดการที่เป็นระบบ แยกแผนกชัดเจน ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จิราพรรณ สกุลลิ้ม. (2558). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อกลยุทธ์การแข่งขันในอุตสาหกรรมส่งออกอาหารทะเลแช่แข็งของผู้ประกอบการในจังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 3*(3), 28–35.

ญาณกร โท้ประยูร และคณะ. (2561). การศึกษาเชิงกลยุทธ์ธุรกิจค้าส่งอาหารแช่แข็งในพื้นที่ภาคอีสานของบริษัท พีมาร์ค ซุปเปอร์สโตร์ จำกัด. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 8*(1), 1–9.

ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน). (2563). *อสังหาริมทรัพย์ ปีนี้ยังน่าลงทุนอยู่มั้ย?.* สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2564, จาก https://www.krungsri.com/th/plearn-plearn/real-estate-investment

นิรันดร์ แสงสุขเอี่ยม. (2563). *การสร้างคุณค่าอาหารทะเลไทยให้เกิดความมูลค่าเพิ่มเพื่อเกษตรกรไทยอยู่อย่างยั่งยืน*. บทความเพื่อเสนอต่อวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร โครงการหลักสูตรการบริหารความมั่นคงสำหรับผู้บริหารระดับสูง (สวปอ.มส. SML) ประจำปีการศึกษา 2563, 1–13.

สยามรัฐออนไลน์. (2564). *สมุทรสาคร ผุดตลาดอาหารทะเลต้นแบบ สร้างภูมิต้านโควิดกระตุ้น ศก. ไทย.* สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2564, จาก https://siamrath.co.th/n/289489

สุรเดช นิลอุบล. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถทางการแข่งขันของอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูปในประเทศไทย: การทบทวนวรรณกรรม. *วารสารเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 14*(1), 203–218.

De Waal, A. (2005). Is your organization ready for beyond budgeting. *Measuring Business Excellence, 9*(2), 56–67.

De Waal, A. (2007). The Characteristics of High Performance Organization. *Business Strategy Series*, *8*(3), 179–185.

De Waal, A. (2012). *What Makes a High Performance Organizations. Seminar on HPO*. London: Global Professional Publishing Ltd.

Kaplan, K. S. & Norton, D. P. (1996). *Translating strategy into action The Balanced Scorecard*. Boston, MA.: Harvard Business School Press.

Office of International Commercial Affairs in the Hague. (2015). *Thai seafood and products industry in the European market.* Retrieved October 24, 2021, from http://www.ditp.go.th/contents_attach/93868/93868.pdf

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

Factors Affecting the Being of Digital Organization of Schools under Secondary Educational Service Area Office Phattalung

นลกช เกตุพลสังข์[1] ,โสภนา สุดสมบูรณ์[2] และ สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์[3]

Nollakoch Katepolsung[1], Sopana Sudsomboon[2] and Sutthiwan Tantirochanawang[3]

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

School of Educational Studies Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: [1] tanpat.pl@gmail.com

Retrieved 10-04-2023; **Revised** 12-03-2024; **Accepted** 04-04-2024

Doi: 10.14456/jappm.2024.4

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา 2) ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา และ 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำนวน 274 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกนจากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง (r= .810) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัย 4 ปัจจัย ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา และร่วมกันทำนายองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 66.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้จากงานวิจัยควรส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหาร งบประมาณ กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล

รวมถึงเครือข่ายการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อนำไปใช้พัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: องค์กรดิจิทัล; สถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

Abstract

This quantitative research article aimed to study 1) factors related to the digital organization of schools; 2) the digital organization of schools; 3) the relationship between factors related to the digital organization of schools; 4) factors affecting the digital organization of schools under the Phatthalung Secondary Educational Service Area Office The sample group was 274 teachers in schools, all of whom were obtained by using the Krejcie and Morgan tables and stratified random sampling based on school size. Statistics used in analysis data were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson 's correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis The research findings were as follows;

1. the overall and aspects of factors related to the digital organization of schools were rated at a high level.

2. the overall and aspects of the digital organization of school were at a high level.

3. the factors related to the digital organization of correlated positively with the digital organization of schools at a high level (r= .810) with a statistical significance at the .01 level.

4.four factors affecting the digital organization of schools, which were significant predictors of the being of digital organization of school and they could explain 66.90 **%** with statistical significance at .01

According to the research results, it was found that administrators teachers and school personnel should be encouraged to recognize the importance of leadership, budget, legal and policy related to digital technology, and digital technology management network, that be used to develop the potential of managing the digital organization of schools to be effective and able to support changes effectively

Keywords: Digital Organization; Schools; Secondary Educational Service Area Office

บทนำ

ปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตแบบดั้งเดิมของผู้คนอย่างรวดเร็ว ต่อเนื่องมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร และจะเกิดขึ้นต่อไปอีกในอนาคต ทำให้องค์กรต่างๆ ได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ทำให้บุคลากร

หน่วยงาน หรือองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจะต้องก้าวทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล เป็นสิ่งที่องค์กรจะต้องทำเพื่อให้อยู่รอดในสภาวะการแข่งขันและในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัลจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ เพิ่มคุณภาพ และลดต้นทุนค่าใช้จ่ายได้อย่างมหาศาล

เนื่องจากการบริหารจัดการองค์กรรูปแบบเดิม ไม่อาจตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกยุคปัจจุบันได้ องค์กรจึงต้องเปลี่ยนตนเองไปสู่องค์กรดิจิทัลอย่างเร่งด่วนเพื่อความอยู่รอด ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) สถานศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในทุกภาคส่วน สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดให้สถานศึกษานำดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยี Big Data เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลด้านต่างๆ ตั้งแต่ข้อมูลผู้เรียน ข้อมูลครูผู้สอน ข้อมูลสถานศึกษา ข้อมูลงบประมาณที่จำเป็นมาวิเคราะห์เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) ความเป็นองค์กรดิจิทัลจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษา ทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีระบบส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สุกัญญา แช่มช้อย, 2561)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับบุคลากร และหน่วยงานทางการศึกษา ประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายและสอดคล้องกับการจัดการศึกษาในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง
2. เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง
3. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษากับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ผู้วิจัยจะนำเสนอแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์กรอบแนวคิดจากสมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และ นิสรา ใจซื่อ (2562); วัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ (2563); โกศล จิตวิรัตน์ (2564); ชนินทร์ ตั้งพานทอง, ปรัชญานันท์ นิลสุข และปณิตา วรรณพิรุณ (2565); Certo and Certo (2014); Ritu Seetharaman & Maddulety (2020); Robbins and Coulter (2014); Harrell & Bynum (2017) และ Pedro & Teixeira (2021) สามารถสรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัล ได้ 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) บุคลากร 3) งบประมาณ 4) กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล และ 5) การสร้างเครือข่ายในการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล

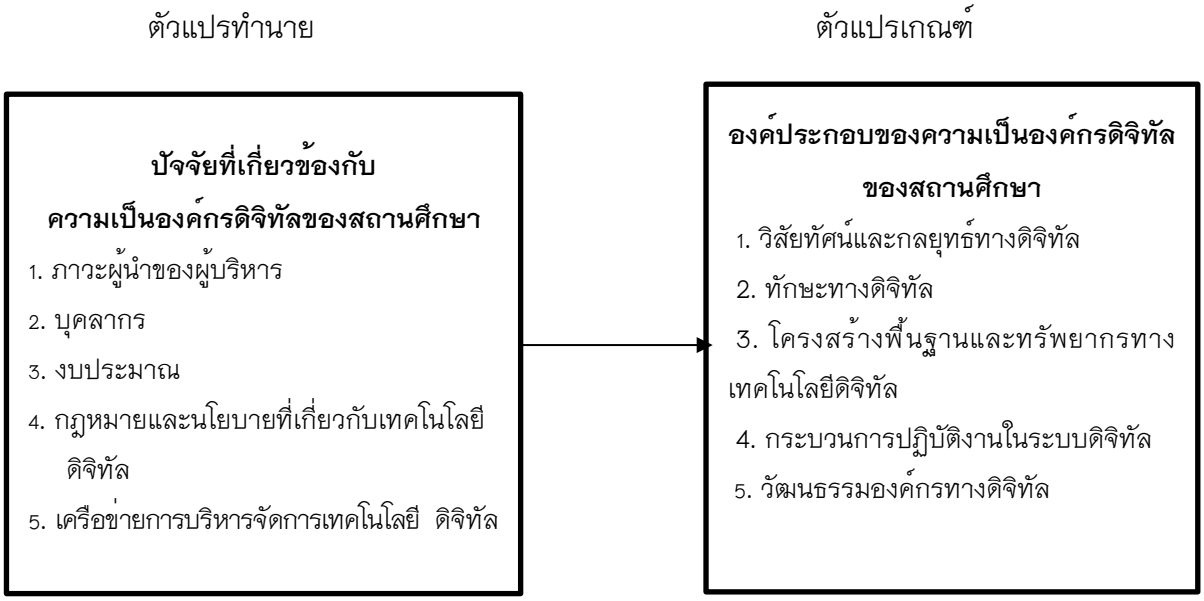
2. ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา

ความเป็นองค์กรดิจิทัลมีองค์ประกอบหลายประการที่ส่งผลให้สถานศึกษามีความเป็นองค์กรดิจิทัลและสามารถนำไปใช้พัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของความเป็นองค์กรดิจิทัล ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์กรอบแนวคิดจาก นุช สัทธาฉัตรมงคล และอรรถพล ธรรมไพบูลย์ (2558); มุกดามณี ศรีพงษ์เพริศ (2561); สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และนิสรา ใจซื่อ (2562); กสมล ชนะสุข (2565); นิรุตต์ บุตรแสนดี (2565); Ilomäki and Lakkala (2018) และ Associates (2019) ซึ่งสังเคราะห์ได้ว่าความเป็นองค์กรดิจิทัลประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทางดิจิทัล 2) ทักษะทางดิจิทัล 3) โครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรทางเทคโนโลยีดิจิทัล 4) กระบวนการปฏิบัติงานในระบบดิจิทัล และ 5) วัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัล

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามอแนวคิดของ สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และ นิสรา ใจซื่อ (2562); วัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ (2563); โกศล จิตวิรัตน์ (2564);

ชนินทร์ ตั้งพานทอง, ปรัชญานันท์ นิลสุขและปณิตา วรรณพิรุณ (2565); Certo and Certo (2014); Ritu Seetharaman & Maddulety (2020); Robbins and Coulter (2014); Harrell & Bynum (2017); Pedro & Teixeira (2021); นุช สัทธาฉัตรมงคล และอรรถพล ธรรมไพบูลย์ (2558); มุกดามณี ศรีพงษ์เพริศ (2561); กสมล ชนะสุข (2565); นิรุตต์ บุตรแสนดี (2565); Ilomäki and Lakkala (2018) และ Associates (2019) ประกอบด้วยตัวแปรทำนายและตัวแปรเกณฑ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ประชากร คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำนวน 950 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง, 2565) กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำนวน 274 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกนจากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ประกอบด้วยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีค่าความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .80–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87 .88 .87 .91 และ .93 ตามลำดับ และแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 รวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างและรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ด้วยโปแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.00, S.D. = 0.47)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ในภาพรวม

(n=274)

ที่	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.16	0.57	มาก	1
2	ด้านบุคลากร	4.13	0.48	มาก	2
3	ด้านงบประมาณ	3.92	0.65	มาก	3
4	ด้านกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล	3.89	0.62	มาก	4
5	ด้านเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล	3.89	0.62	มาก	4
	เฉลี่ยรวม	**4.00**	**0.47**	**มาก**	

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.00, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$= 4.16, S.D. = 0.57)

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.00, S.D. = 0.52)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงในภาพรวม

(n=274)

ที่	ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลผล	ลำดับ
1	ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทางดิจิทัล	3.93	0.61	มาก	5
2	ด้านทักษะทางดิจิทัล	4.02	0.57	มาก	3

ที่	ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลผล	ลำดับ
3	ด้านโครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรทางเทคโนโลยีดิจิทัล	3.98	0.58	มาก	4
4	ด้านกระบวนการปฏิบัติงานในระบบดิจิทัล	4.02	0.60	มาก	2
5	ด้านวัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัล	4.04	0.60	มาก	1
	เฉลี่ยรวม	**4.00**	**0.52**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.00, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านวัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$= 4.04, S.D. = 0.60) ด้านทักษะทางดิจิทัล ($\bar{X}$= 4.02, S.D. = 0.57) ด้านกระบวนการปฏิบัติงานในระบบดิจิทัล ($\bar{X}$= 4.02, S.D. = 0.60) ด้านโครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรทางเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}$= 3.98, S.D. = 0.58) และด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทางดิจิทัล ($\bar{X}$= 3.93, S.D. = 0.61)

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษากับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง (r = .810) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษากับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พัทลุง

(n=274)

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	$Y_{รวม}$
X_1	.621**	.536**	.494**	.519**	.463**	.601**
X_2	.568**	.555**	.478**	.506**	.453**	.584**
X_3	.525**	.488**	.484**	.558**	.520**	.588**
X_4	.679**	.632**	.597**	.599**	.587**	.706**
X_5	.731**	.639**	.700**	.651**	.603**	.758**
$X_{รวม}$	.780**	.710**	.690**	.710**	.659**	.810**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษากับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง (r = .810) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กร

ดิจิทัลกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางและระดับค่อนข้างสูง (r อยู่ระหว่าง .584–.758) เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โดยด้านเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล (X_5) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่า r = .758

วัตถุประสงค์ที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อนำปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา 5 ด้าน มาวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลและด้านงบประมาณ สามารถร่วมพยากรณ์ความเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 67.40

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ค่าสัมประสิทธิ์ การทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R^2) และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้

(n=274)

ตัวแปรทำนาย	R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error	F	p
X_5	.758	.575	.574	.33919	368.309	.000
X_5 , X_1	.798	.637	.634	.31431	45.752	.000
X_5 , X_1 , X_4	.814	.663	.659	.30340	20.848	.000
X_5 , X_1 , X_4, X_3	.821	.674	.669	.29898	9.036	.003

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า เมื่อนำปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา 5 ด้าน มาวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลและด้านงบประมาณ สามารถร่วมพยากรณ์ความเป็นองค์กรดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 67.40

ทั้งนี้ ได้พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านบุคลากร (X_2) ถูกตัดออกจากสมการ แสดงว่า ด้านบุคลากร ยังไม่มีหลักฐานเพียงพอที่จะสนับสนุนว่า ตัวแปรดังกล่าว ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง พบว่า

1. ผลการวิจัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง มีนโยบายส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมให้จัดโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้เป็นองค์กรดิจิทัล ได้แก่ โครงการพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ โครงการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการผลิตสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาโครงการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active learning เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 และโครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการและการเรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง, 2565) สอดคล้องกับงานวิจัย มาลัย วงศ์ฤทัยวัฒนา (2562) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กยุคดิจิทัลสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท พบว่า แนวทางบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กยุคดิจิทัลสู่ความเป็นเลิศ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ประกอบไปด้วย 4 ปัจจัย คือ 1) การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีคุณภาพสูง 2) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการสร้างและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ อย่างกว้างขวางทั้งทางคอมพิวเตอร์ แอปพลิเคชัน สมาร์ทโฟน 3) การส่งเสริม สนับสนุน ของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ 4) การนิเทศกำกับติดตามการใช้และดำเนินงานต่าง ๆ เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลทั้งอุปกรณ์ บุคลากรและการนำไปใช้

2. ผลการวิจัยเกี่ยวกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก ปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และการบริหารเทคโนโลยีสำหรับสถานศึกษาไปพร้อมกัน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถหยุดยั้งได้ รวมทั้งมีการนิเทศ ติดตาม ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายที่ครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษา ประเด็นสำคัญในการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง, 2565) สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และนิสรา ใจซื่อ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่องการขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัลเพื่อก้าวสู่การพัฒนาประเทศไทย 4.0 ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล ทั้งองค์กรดิจิทัลภาครัฐ และองค์กรดิจิทัลภาคเอกชนมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ดังนี้ 1) ชุดความคิดของคนในองค์กร 2) ระบบงานและกระบวนการภายใน 3) ความรู้ความสามารถตลอดจนทักษะในการใช้เทคโนโลยี และ 4) วัฒนธรรมการปรับปรุงงาน มีความต่อเนื่องมีการสร้างผลงานเชิงนวัตกรรมแบบก้าวกระโดด

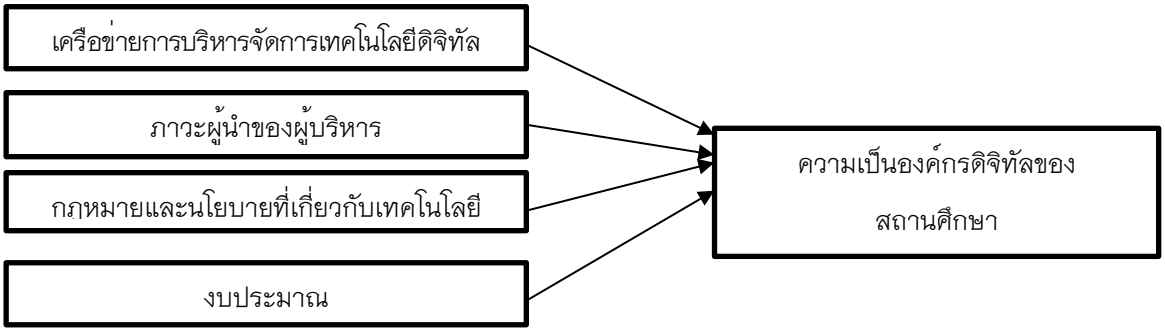
3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษากับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้ เพราะการสร้างความร่วมมือ การประสานงาน และการวางแผนเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ การประเมินผล

การปรับปรุงพัฒนา ตลอดจนแก้ไขการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร ภายใต้กฎเกณฑ์ที่เป็นแบบแผน โดยมีกระบวนการควบคุมบุคลากร ให้ปฏิบัติงานไปในทิศทางที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่กำหนด รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางด้านระเบียบ กฎเกณฑ์ และนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กร ผนวกกับการมีผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้มีอิทธิพลในการโน้มน้าวบุคลากรในองค์กรให้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2562) ได้สรุปความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลว่า เป้าหมายในการปฏิรูปกระบวนทัศน์การทำงานและการให้บริการของภาครัฐ โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บริการประชาชน ธุรกิจและทุกภาคส่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความมั่นคงปลอดภัยและมีธรรมาภิบาล

4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการเปลี่ยนผ่านสู่ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือสำคัญ เพื่อให้มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพทันกับยุคดิจิทัล ภายใต้ปัจจัยด้านเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านงบประมาณ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าว ร่วมกันทำนายความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ได้ร้อยละ 66.90 สอดคล้องกับแนวคิดของ นุช สัทธาฉัตรมงคล และอรรถพล ธรรมไพบูลย์ (2558) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของความเป็นองค์กรดิจิทัลไว้ 4 องค์ประกอบดังนี้ โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ทักษะและความคิด ความรู้ ทักษะเชิงอารมณ์ และประสบการณ์ด้านดิจิทัล และเป็นไปในทำนองเดียวกับ Ilomäki and Lakkala (2018) กล่าวว่า องค์กรดิจิทัลทางการศึกษามีองค์ประกอบสำคัญ 6 องค์ประกอบ คือ วิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ ระดับความรู้พื้นฐานใน การใช้เทคโนโลยี และสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรของสถานศึกษาได้ศึกษา ทำความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ทำให้รู้ว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ ด้านเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านงบประมาณ เพื่อได้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาและส่งเสริม สนับสนุนให้มีความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

สรุป

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ร่วมกันทำนายความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 66.90

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทางดิจิทัลที่ชัดเจนและสอดคล้องกับพันธกิจของสถานศึกษาและค่านิยมของสถานศึกษา กำหนดกฎเกณฑ์ที่เป็นแบบแผนเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะเชิงเชิงปฏิบัติการ

สถานศึกษาควรจัดหาสื่อเทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ให้พร้อมใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลและควรมีการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นเกี่ยวกับ การศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะทาง

ดิจิทัลของบุคลากรที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา และศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2562). *แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2362–2565*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา.

กสมล ชนะสุข. (2565). *การประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับธุรกิจสตาร์ทอัพ*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

โกศล จิตวิรัตน์. (2564). ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลไทยแลนด์ 4.0 ในศตวรรษที่ 21. *Humanities, Social Sciences and arts*, *12*(6), 73–82.

นิรุตต์ บุตรแสนดี. (2565). การเปลี่ยนผ่านสู่ความเป็นดิจิทัลของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา : การผลิตกำลังคนสมรรถนะสูงแห่งศตวรรษที่ 21. *วารสารวิจัยและนวัตกรรม สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร, 5*(1), A–J.

นุช สัทธาฉัตรมงคล และอรรถพล ธรรมไพบูลย์. (2558). ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน (Transformational leadership in globalization towards sustainable development). *วารสารธุรกิจปริทัศน์, 3*(1), 167–182.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุริวิริยาสาส์น.

มาลัย วงศ์ฤทัยวัฒนา. (2562). แนวทางการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กยุคดิจิทัลสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท.*วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 14(1), 22–30

มุกดามณี ศรีพงษ์เพริศ. (2561). *ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ. (2563). การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรภาครัฐเพื่อยกระดับความสามารถทางการแข่งขันของประเทศไทย. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, *18*(1), 25–44.

สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และ นิสรา ใจซื่อ. (2562). การขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัลเพื่อก้าวสู่การพัฒนาประเทศไทย 4.0. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, *38*(3), 78–91.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง. (2565). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. กลุ่มนโยบายและแผน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Certo, S.C. & Certo, S. T. (2014). *Modern management concepts and skills.* 13thEd.New York:England

Gupta, R. Seetharaman, A. & Maddulety, K. (2020). Critical success factors influencing the adoption of digitalisation for teaching and learning by business schools. *Education and Information Technologies, 25*, 3481–3502.

Harrell, S.& Bynum, Y. (2017). *Factors affecting technology integration in the classroom*. The Alabama Journal of Educational Leadership, 5,12–18.

Ilomäki, L. & Lakkala. M. (2018). Digital technology and practices for school improvement: Innovative digital school model. *Research and Practice in Technology Enhanced Learning, 13*(1), 25.

Pedro, F.X. &Teixeira,A.C. (2021). T*he impact of accelerated digital transformation on educational* institutions. Handbook of Research on Developing a Post–Pandemic Paradigm for Virtual Technologies in Higher Education

Robbins, S.P. & Coulter, M. (2014). *Management 12th Ed.* England: Pearson Education Limited. Steve Landman.

Russell Reynolds Associates. (2019). *Digital transformation: Thefinal chapter. 1–9.*

Tungpantong,C., Nilsook, P., & Wannapiroon, P. (2565). A Conceptual Framework of Factors for Information Systems Success to Digital Transformation in Higher Education Institutions. 9th *International Conference on Information and Education Technology (ICIET)*.https://doi.org/10.1109/iciet51873.2021.9419596

การพัฒนาสื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

The Development of Infographic Media for Promoting the School Image of Ban Kankradai School under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1

เนตรนภิส ลอยบ้านแพ้ว[1] และ สมใจ สืบเสาะ [2]

Natenapit Loybanpaew[1] and Somjai Suebsor[2]

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

Corresponding Author, E-mail: [1]nnpyst@gmail.com

Retrieved 06-01-2023; **Revised** 09-04-2023; **Accepted** 26-04-2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างสื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของโรงเรียนบ้านคั่นกระได สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบการรับรู้ภาพลักษณ์องค์กรของโรงเรียนบ้านคั่นกระได 3) ศึกษาความพึงพอใจของผู้รับสื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของโรงเรียนบ้านคั่นกระได สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยและพัฒนา กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู คณะกรรมการสถานศึกษา นักเรียน และผู้ปกครอง โรงเรียนบ้านคั่นกระได โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นกลุ่มทดลองจำนวน 45 คน โดยแบ่งเป็นการทดลองรายบุคคล 3 คน ทดลองกลุ่มย่อย 12 คน และทดลองกลุ่มใหญ่ 30 คน เพื่อหาประสิทธิภาพของสื่ออินโฟกราฟิก และการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อประเมินความพึงพอใจต่อสื่ออินโฟกราฟิก ครู คณะกรรมการสถานศึกษา นักเรียน และผู้ปกครองโรงเรียนบ้านคั่นกระได ปีการศึกษา 2565 กำหนดกลุ่มทดลองโดยการสุ่มอย่างง่าย เลือกแบบเจาะจงจำนวน 45 คน แบ่งทดลองรายบุคคลจำนวน 3 คน ทดลองกลุ่มย่อยจำนวน 12 คน ทดลองกลุ่มใหญ่จำนวน 30 คน กำหนดขนาดตัวอย่างใช้สูตรเครซี่มอร์แกนจำนวน 196 คน ทำการสุ่มอย่างง่ายประเมินความพึงพอใจต่อการรับรู้สื่ออินโฟกราฟิก เครื่องมือวิจัยมี 4 ชนิด วิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าที ผลการวิจัยพบว่า

1. สื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของโรงเรียนบ้านคั่นกระได สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีคุณภาพความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

2. การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ภาพลักษณ์องค์กร หลังการรับรู้สื่อสูงกว่าก่อนการรับรู้สื่ออินโฟกราฟิก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

3. ความพึงพอใจของผู้รับรู้สื่อต่อสื่ออินโฟกราฟิกที่พัฒนาขึ้น ในภาพรวมอยู่ระดับพึงพอใจมากที่สุด

นวัตกรรมที่ได้จากงานวิจัยนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนบ้านคั่นกระได เพื่อใช้ในการส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของโรงเรียนบ้านคั่นกระได และใช้วางแผนการกำหนดทิศทางในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้เกิดขึ้นต่อไป

คำสำคัญ: สื่ออินโฟกราฟิก; ภาพลักษณ์องค์กรของสถานศึกษา; สถานศึกษา; โรงเรียนบ้านคั่นกระได

Abstract

This Article aimed to study (1) to create the infographic media for promoting the school image of Ban Kankradai School under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1, (2) to compare the school image perception of Ban Kankradai School, and (3) to survey the satisfaction of recipients toward the infographic media for promoting the school image of Ban Kankradai School under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1. This study is the research and development. The samples were teachers, school committees, students, and parents of Ban Kankradai School of the academic year 2022. The 45 samples for the experimental group were through the purposive sampling method, divided into 3 people in the individual experiment, 12 people in a small group experiment, and 30 people in a big group experiment. The 196 samples were through Krejcie and Morgan's method and simple random sampling to evaluate the satisfaction toward the infographic media perception. The research data were analyzed with mean, standard deviation, and t–test. The major findings were as follows;

1. On the infographic media for promoting the school image of Ban Kankradai School under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1 aspect, it was at the highest level.

2. On the comparison of the school image perception aspect, it showed that the post–perception was significantly higher than the pre–perception at the statistical level of 0.5.

3. On the satisfaction of recipients toward the infographic media for promoting the school image aspect, it was at the highest level.

The innovation from this research is beneficial for Ban Kankradai School to promote the school image and plan the better school image building.

Keywords: Infographic Media; School Image; School; Ban Kankradai School

บทนำ

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีการสื่อสารนั้น ได้เข้ามามีบทบาทต่อชีวิตประจำวันของมนุษย์มากขึ้น ทำให้คนในสังคมรับทราบข่าวสารเหตุการณ์เกี่ยวกับองค์กรได้อย่างกว้างขวาง ภาพลักษณ์องค์กรสามารถทำให้ให้องค์กร สถาบัน หน่วยงาน มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับได้รับความเชื่อถือศรัทธาจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง และจะทำให้องค์กรหน่วยงานสถาบันนั้น ๆ มีความเจริญก้าวหน้าได้ โดยเฉพาะองค์กรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับความสนใจจากประชาชนเป็นอย่างมาก ภาพลักษณ์ของโรงเรียนจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน เพื่อตอบสนองความต้องการในการรับรู้ และการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของผู้ปกครองและประชาชนทั่วไป เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจศึกษา ดังนั้นโรงเรียนจึงควรมีกลยุทธ์ในการสร้างและส่งเสริมภาพลักษณ์ของโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนมีภาพลักษณ์องค์กรที่ดี ส่งผลให้โรงเรียนได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจ และได้รับการสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งภาพลักษณ์นั้นเกิดจากความรู้สึกนึกคิดของคนที่มีต่อโรงเรียน ภาพลักษณ์ของโรงเรียนสามารถสร้างขึ้นมาได้โดยใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสม การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้เกิดขึ้นแก่โรงเรียนทำได้ยากพอ ๆ กับการรักษาภาพลักษณ์ของโรงเรียน แต่ก็คงไม่เกินความสามารถของผู้บริหาร คณะกรรมการโรงเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องจะทำให้เกิดขึ้นมาได้ (วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์, 2545)

โรงเรียนบ้านคั่นกระได เป็นโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับชั้นอนุบาล 2 – ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตั้งอยู่หมู่ที่ 3 ตำบลอ่าวน้อย อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มุ่งมั่นจัดการศึกษาตามมาตรฐานสากล ให้ผู้เรียนมีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการเรียนการสอน เคียงคู่ด้านเทคโนโลยี ส่งเสริมผู้เรียนใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ ดีพร้อมสุขภาพ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้วยระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ เป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ ส่งเสริมประสานความร่วมมือและการบริหารแบบมีส่วนร่วม ระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา มีอัตลักษณ์ของสถานศึกษา คือ ยิ้มง่าย ไหว้งาม ด้วย 4 ย. และเอกลักษณ์ของสถานศึกษา ได้แก่ การแสดงสิงโต ที่ออกไปอวยพรให้กับคนในชุมชนและบริเวณใกล้เคียงอย่างต่อเนื่องทุกปี ในช่วงเทศกาลวันตรุษจีน และทำให้โรงเรียนชุมชนมีความสัมพันธภาพที่ดีต่อกันมากยิ่งขึ้น

ทุกวันนี้การค้นหาความรู้ไม่ได้อยู่เพียงแค่ตัวหนังสือบนกระดาษเท่านั้น แต่ยังสามารถเติมเต็มความรู้ได้จากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรืออีเลิร์นนิ่งที่มีรูปแบบการนำเสนอที่หลากหลายซึ่ง “อินโฟกราฟิก” ก็เป็นรูปแบบหนึ่งที่กำลังเป็นที่นิยมในการใช้แสดงข้อมูลที่มีความซับซ้อนผ่านภาพนิ่งหรือภาพเคลื่อนไหวเพื่อให้เกิดความเข้าใจได้ง่ายขึ้นในเวลาอันรวดเร็ว ด้วยการนำข้อมูลหรือความรู้มาสรุปเป็นสารสนเทศในลักษณะของข้อมูลและกราฟิกที่อาจเป็นลายเส้น สัญลักษณ์ กราฟ แผนภูมิ ไดอะแกรม แผนที่ ฯลฯ ที่ออกแบบเป็นภาพนิ่ง หรือภาพเคลื่อนไหวดูแล้วเข้าใจง่ายในเวลารวดเร็วและชัดเจนสามารถสื่อให้ผู้ชม

เข้าใจความหมายของข้อมูลทั้งหมดได้โดยไม่จำเป็นต้องมีผู้นำเสนอมาช่วยขยายความเข้าใจอีก (จงรัก เทศนา, 2556)

ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจการสร้างสื่ออินโฟกราฟิกเพื่อเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของโรงเรียนบ้านคั่นกระได สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยใช้รูปแบบของอินโฟกราฟิก ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการรับรู้ภาพลักษณ์องค์กรของโรงเรียนบ้านคั่นกระได ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างสื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ภาพลักษณ์องค์กรของผู้รับสื่อก่อนและหลังชมสื่ออินโฟกราฟิก

3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้รับสื่อที่มีต่อสื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

1. สื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อยู่ในระดับเหมาะสมมาก

2. สื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ส่งผลให้ผู้รับสื่อมีการรับรู้ภาพลักษณ์องค์กรของสถานศึกษาสูงกว่าก่อนการรับสื่อ

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับอินโฟกราฟิก

สมใจ สืบเสาะ (2564) ให้ความหมายของ อินโฟกราฟิก ว่าเป็นสื่อที่มีลักษณะของการนำข้อมูล เนื้อหา ตัวอักษร คำบรรยายภาพ มาสรุปเป็นลักษณะของกราฟิกที่ออกแบบเป็นภาพ ที่ดูแล้วเข้าใจง่ายในเวลาอันรวดเร็ว และเห็นภาพได้ อย่างชัดเจน สามารถสื่อให้ผู้เรียนเข้าใจความหมายของข้อมูลแทบทั้งหมดได้ โดยชั่วระยะเวลาอันสั้น

จงรัก เทศนา (2556) ให้ความหมายของ อินโฟกราฟิก (Infographics) หมายถึงการนำข้อมูลหรือความรู้มาสรุปเป็นสารสนเทศในลักษณะของข้อมูลและกราฟิกที่อาจเป็นลายเส้น สัญลักษณ์ กราฟ แผนภูมิ ไดอะแกรม แผนที่ ฯลฯ ที่ออกแบบเป็นภาพนิ่งหรือภาพเคลื่อนไหวดูแล้วเข้าใจง่ายในเวลารวดเร็ว

และชัดเจนสามารถสื่อให้ผู้ชมเข้าใจความหมายของข้อมูลทั้งหมดได้โดยไม่จำเป็นต้องมีผู้นำเสนอมาช่วยขยายความเข้าใจอีก

Wang (2012) ได้ให้ความหมายของอินโฟกราฟิก หมายถึง การแปลงข้อความ (text) ให้เป็นข้อความภาพ (visual image) โดยการกำหนดขอบเขตและควบคุมกระบวนการในการออกแบบและส่งเสริมการสื่อสารด้วยสัญลักษณ์ร่วมกับข้อมูลที่เป็นตัวอักษร เพื่อให้ผู้รับสารเข้าใจได้รวดเร็วโดยการใช้ข้อมูลที่เข้าใจง่ายและมีเหตุผล

แนวคิดเกี่ยวกับภาพลักษณ์องค์กร

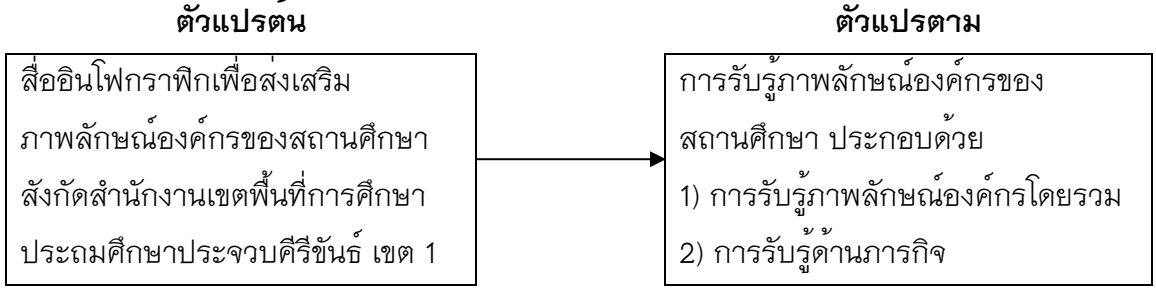
Kotler (2000) นิยามว่า ภาพลักษณ์องค์กร หมายถึง ผลรวมความเชื่อ ความนึกคิด และความประทับใจ ที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งทัศนคติและการกระทำใด ๆ ที่คนเรามีต่อสิ่งนั้นจะมีความเกี่ยวพันอย่างสูงกับภาพลักษณ์

แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้

ชนัญชิดา คำมินเศก (2553) ได้ให้ความหมายการรับรู้ เป็นกระบวนการที่คนเราจะเข้าใจสิ่งเร้าหนึ่งที่ปรากฏกับประสาทสัมผัสส่วนใดส่วนหนึ่งของเรา การรับสัมผัสเป็นเพียงข้อมูลดิบ แต่ข้อสรุปที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลทั้งหมดจากอวัยวะรับสัมผัสเข้าด้วยกันนั้นเป็นการับรู้ นอกจากนี้การรับรู้ยังเป็นสิ่งที่กำหนดความต้องการแรงจูงใจ และทัศนคติของผู้รับสารอีกด้วย

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงผสานวิธีการสร้างสื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งพัฒนาสื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนบ้านคั่นกระได สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยมีการแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ขั้น ตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การผลิตสื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของสถานศึกษา

1. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ผู้เชี่ยวชาญประเมินคุณภาพด้านเนื้อหา ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิหรือนักวิชาการที่มีประสบการณ์ทำงาน ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive sample)

1.2 ผู้เชี่ยวชาญประเมินคุณภาพด้านการผลิตสื่อ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเทคโนโลยีการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบและผลิตสื่อ มีประสบการณ์สอนเกี่ยวข้องกับการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive sample)

1.3 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาที่มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive sample)

1.4 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครู คณะกรรมการสถานศึกษา นักเรียน และผู้ปกครอง โรงเรียนบ้านคั่นกระได โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นกลุ่มทดลองจำนวน 45 คน โดยผู้วิจัยแบ่งการทดลองเป็น 3 ขั้นตอน

ทดลองครั้งที่ 1 ทำการทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง 3 คน เพื่อทดสอบคุณภาพเบื้องต้นตรวจสอบความเข้าใจของเนื้อหา การสื่อความหมาย ความชัดเจนของสื่อโปสเตอร์อินโฟกราฟิก โดยการสังเกตและสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขเพื่อใช้ทดลองขั้นตอนต่อไป

ผลการทดลองครั้งที่ 1 สามารถสรุปได้ดังนี้ เนื้อหาของสื่อมีความเหมาะสม แต่ควรเพิ่มเติมรายละเอียดของรูปภาพกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ขนาดของตัวอักษรมีความชัดเจน แต่ต้องจัดวางให้เหมาะสม ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะเพื่อใช้ในการทดลองในขั้นตอนต่อไป

ทดลองครั้งที่ 2 ทำการทดลองกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 12 คน โดยการทำแบบสอบถามประเมินการรับรู้ภาพลักษณ์องค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านภาพลักษณ์องค์กรโดยรวม จำนวน 10 ข้อและด้านการรับรู้ภารกิจ จำนวน 10 ข้อ ก่อนการรับรู้สื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของโรงเรียนบ้านคั่นกระได สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ทั้ง 3 แผ่น ประกอบด้วย แผ่นที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียน แผ่นที่ 2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และอัตลักษณ์ของโรงเรียน แผ่นที่ 3 เอกลักษณ์ของโรงเรียน จากนั้นให้ทำแบบสอบถามประเมินการรับรู้ภาพลักษณ์องค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อีกครั้ง (posttest) เพื่อหาคุณภาพในภาพรวมของสื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของโรงเรียนบ้านคั่นกระได สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และนำไปใช้ทดลองในขั้นต่อไป สามารถแสดงเป็นตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการรับรู้สื่อก่อนการรับรู้สื่อและหลังการรับรู้สื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของโรงเรียนบ้านคั่นกระได สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 (ทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง 12 คน)

แบบสอบถามการรับรู้ภาพลักษณ์องค์กรของสถานศึกษา	**N**	**ก่อนรับรู้สื่อ**		**หลังรับรู้สื่อ**		**t–test**	**Sig. (2–tailed)**
		$\overline{X}_1$	S_1	$\overline{X}_2$	S_2		
การรับรู้ภาพลักษณ์องค์กรของสถานศึกษา	12	3.16	0.09	4.51	0.07	–69.36	0.00*

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 พบว่าค่าเฉลี่ยการรับรู้ภาพลักษณ์องค์กรของโรงเรียนบ้านคั่นกระได สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 หลังการรับรู้สื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของโรงเรียนบ้านคั่นกระได สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 สูงกว่าก่อนการรับรู้สื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของโรงเรียนบ้านคั่นกระได สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 แสดงว่า สื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของโรงเรียนบ้านคั่นกระได สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพสามารถนำไปใช้ทดลองในขั้นตอนต่อไปตามวัตถุประสงค์การวิจัย

ทดลองครั้งที่ 3 ทำการทดลองกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยการทำแบบสอบถามประเมินการรับรู้ภาพลักษณ์องค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านภาพลักษณ์องค์กรโดยรวม จำนวน 10 ข้อและด้านการรับรู้ภารกิจ จำนวน 10 ข้อ ก่อนการรับรู้สื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของโรงเรียนบ้านคั่นกระได สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ทั้ง 3 แผ่น ประกอบด้วย แผ่นที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียน แผ่นที่ 2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และอัตลักษณ์ของโรงเรียน แผ่นที่ 3 เอกลักษณ์ของโรงเรียน จากนั้นให้ทำแบบสอบถามประเมินการรับรู้ภาพลักษณ์องค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อีกครั้ง (posttest)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 4 ชนิด ได้แก่

1) สื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของโรงเรียนบ้านคั่นกระได สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 3 แผ่น

2) แบบประเมินคุณภาพการผลิตสื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของโรงเรียนบ้านคั่นกระได สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

3) แบบสอบถามประเมินการรับรู้ภาพลักษณ์องค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

4) แบบสอบถามความพึงพอใจ ต่อการรับรู้สื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาเปรียบเทียบผลการรับรู้สื่อก่อนการรับรู้สื่อและหลังการรับรู้สื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของโรงเรียนบ้านคั่นกระได สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครู คณะกรรมการสถานศึกษา นักเรียน และผู้ปกครองโรงเรียนบ้านคั่นกระได ปีการศึกษา 2565 กำหนดกลุ่มทดลองโดยการสุ่มอย่างอย่าง เลือกแบบเจาะจงจำนวน 30 คน เพื่อเป็นกลุ่มทดลอง เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามประเมินการรับรู้ภาพลักษณ์องค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติค่าที (t–test) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการรับรู้สื่อก่อนการรับรู้สื่อและหลังการรับรู้สื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของโรงเรียนบ้านคั่นกระได สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ที่พัฒนาขึ้น สามารถแสดงผลเป็นตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการรับรู้สื่อก่อนการรับรู้สื่อและหลังการรับรู้สื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของโรงเรียนบ้านคั่นกระได สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 (ทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน)

แบบสอบถามการรับรู้ภาพลักษณ์องค์กรของสถานศึกษา	**N**	**ก่อนรับรู้สื่อ**		**หลังรับรู้สื่อ**		**t–test**	**Sig. (2–tailed)**
		$\overline{X}_1$	S_1	$\overline{X}_2$	S_2		
การรับรู้ภาพลักษณ์องค์กรของสถานศึกษา	30	3.40	0.21	4.59	0.17	–39.72	0.00*

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยการรับรู้ภาพลักษณ์องค์กรของโรงเรียนบ้านคั่นกระได สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 หลังการรับรู้สื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของโรงเรียนบ้านคั่นกระได สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 สูงกว่าก่อนการรับรู้สื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของโรงเรียนบ้านคั่นกระได สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 แสดงว่า สื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของโรงเรียนบ้านคั่นกระได สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ที่พัฒนาขึ้นสามารถส่งเสริมการรับรู้ภาพลักษณ์องค์กรของโรงเรียนบ้านคั่นกระไดได้

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจ ต่อสื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ที่พัฒนาขึ้นทั้ง 3 แผ่น ประกอบด้วยแผ่นที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน แผ่นที่ 2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และอัตลักษณ์

และแผ่นที่ 3 เอกลักษณ์ของสถานศึกษา พื้นที่วิจัยคือ โรงเรียนบ้านคั่นกระได สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู คณะกรรมการสถานศึกษา นักเรียน และผู้ปกครองโรงเรียนบ้านคั่นกระได ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดตัวอย่างใช้สูตรเครซี่มอร์แกน จำนวน 196 คน ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างประเมินความพึงพอใจ เครื่องมือที่ใช้ได้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามความพึงพอใจต่อสื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สามารถแสดงผลเป็นตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อการรับรู้สื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ที่พัฒนาขึ้นทั้ง 3 แผ่น ประกอบด้วยแผ่นที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน แผ่นที่ 2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และอัตลักษณ์ และแผ่นที่ 3 เอกลักษณ์ของสถานศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 196 คน

รายการประเมินความพึงพอใจต่อการรับรู้สื่ออินโฟกราฟิก	**ความคิดเห็นของผู้รับรู้สื่ออินโฟกราฟิก**		**ระดับความพึงพอใจ**
	$\bar{X}$	SD	
ด้านเนื้อหา	4.66	0.28	พึงพอใจมากที่สุด
ด้านการออกแบบ	4.58	0.31	พึงพอใจมากที่สุด
การสื่อความหมาย	4.59	0.34	พึงพอใจมากที่สุด
สรุปภาพรวมทั้ง 3 ด้าน	**4.58**	**0.25**	**พึงพอใจมากที่สุด**

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้รับรู้สื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีความพึงพอใจต่อการรับรู้สื่อที่พัฒนาขึ้นทั้ง 3 แผ่น ประกอบด้วยแผ่นที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน แผ่นที่ 2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และอัตลักษณ์ และแผ่นที่ 3 เอกลักษณ์ของสถานศึกษา ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด สามารถนำสื่ออินโฟกราฟิกที่พัฒนาขึ้นไปเผยแพร่ให้แก่ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนผู้สนใจศึกษาต่อในโรงเรียนบ้านคั่นกระได เพื่อเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของสถานศึกษาต่อไป

ผลการวิจัย

1. ผลการประเมินคุณภาพของสื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของโรงเรียนบ้านคั่นกระได สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่าสื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของโรงเรียนบ้านคั่นกระได สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อยู่ในระดับคุณภาพเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.68, SD=0.46) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพด้านเนื้อหา ($\bar{X}$ =4.72, SD=0.43) คุณภาพด้านการสื่อความหมาย ($\bar{X}$ =4.68, SD=0.46) และคุณภาพด้านการออกแบบ อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.64, SD=0.49) ตามลำดับ

สามารถสรุปได้ว่าสื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของโรงเรียนบ้านคั่นกระได สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ที่พัฒนาขึ้น มีคุณภาพความเหมาะสมอยู่ในระดับมีคุณภาพความเหมาะสมมากที่สุด ซึ่งสามารถนำไปสู่กระบวนการทดลองศึกษาผลในการรับรู้สื่อต่อไป

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้ภาพลักษณ์องค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านภาพลักษณ์องค์กรโดยรวม และด้านการรับรู้ภารกิจ ทั้ง 3 แผ่น ประกอบด้วยแผ่นที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน แผ่นที่ 2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และอัตลักษณ์ และแผ่นที่ 3 เอกลักษณ์ของสถานศึกษา พบว่าคะแนนเฉลี่ยหลังการรับรู้สื่อสูงกว่าก่อนการรับรู้สื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของโรงเรียนบ้านคั่นกระได สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

3. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจ ต่อการรับรู้สื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ที่พัฒนาขึ้นทั้ง 3 แผ่น ประกอบด้วยแผ่นที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน แผ่นที่ 2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และอัตลักษณ์ และแผ่นที่ 3 เอกลักษณ์ของสถานศึกษา พบว่า ผู้รับรู้สื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีความพึงพอใจ ต่อการรับรู้สื่อที่พัฒนาขึ้นทั้ง 3 แผ่น ประกอบด้วยแผ่นที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน แผ่นที่ 2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และอัตลักษณ์ และแผ่นที่ 3 เอกลักษณ์ของสถานศึกษา ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า สื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของโรงเรียนบ้านคั่นกระได สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีคุณภาพความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก สื่อได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบปรับปรุงแก้ไข ทั้งทางด้านเนื้อหา ด้านการออกแบบ และการสื่อความหมาย นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้นำสื่ออินโฟกราฟิก ไปทดลองใช้ก่อน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง จึงทำให้สื่ออินโฟกราฟิกมีคุณภาพ โดยเฉพาะด้านเนื้อหาที่ใช้ มีความ ความครบถ้วน สมบูรณ์ เข้าใจง่าย น่าสนใจและชัดเจนตรงตามวัตถุประสงค์ ทำให้เข้าใจภาพลักษณ์และภารกิจของโรงเรียนบ้านคั่นกระไดเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธัญญ์ธชนม์ สุขเสงี่ยมและกุลกนิษฐ์ ทองเงา (2564) เรื่อง การผลิตสื่ออินโฟกราฟิกผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (Facebook) เพื่อส่งเสริมการรับรู้ภารกิจและภาพลักษณ์กระทรวงกลาโหม พบว่าประสิทธิภาพของสื่อในการส่งเสริมภารกิจหรือสร้างภาพลักษณ์อยู่ในระดับที่เหมาะสมมากที่สุด

โดยเฉพาะเนื้อหาสาระที่กระชับ รูปแบบที่สวยงาม ง่ายต่อการจดจำ และสีสันที่สะดุดตา ทำให้เกิดการรับรู้ได้ง่าย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ภาพลักษณ์องค์กรหลังการรับรู้สื่อสูงกว่าก่อนการรับรู้สื่ออินโฟกราฟิก เนื่องจาก สื่ออินโฟกราฟิกเป็นสื่อที่ง่ายต่อการนำเสนอข้อมูลจำนวนมากเพื่อที่จะเห็นรูปแบบของข้อมูล และความสัมพันธ์ของข้อมูลทั้งหมด สามารถสื่อให้ผู้รับสื่อเข้าใจความหมายของข้อมูลทั้งหมดได้รวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปิยพงษ์ ราศี (2561) เรื่อง การพัฒนาสื่ออินโฟกราฟิก วิชาเครือข่ายคอมพิวเตอร์เบื้องต้นสำหรับ นักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 3 พบว่า การเรียนรู้ผ่านสื่อการสอนด้วยภาพอินโฟกราฟิก สามารถส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่งเสริมให้เรียนรู้ง่ายขึ้น

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่าความพึงพอใจของผู้รับรู้สื่อต่อสื่อพัฒนาขึ้น ในภาพรวมอยู่ระดับพึงพอใจมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้รับรู้สื่ออินโฟกราฟิกมีความพึงพอใจด้านเนื้อหามากที่สุด ส่วนใหญ่เห็นว่าเนื้อหาที่ใช้ เข้าใจง่าย สามารถส่งเสริมการรับรู้ภาพลักษณ์ของโรงเรียนบ้านคั่นกระไดได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย (สมใจ สืบเสาะและกุลกนิษฐ์ ทองเงา, 2565) เรื่อง การสร้างสื่อโปสเตอร์อินโฟกราฟิกเพื่อป้องกันการกลั่นแกล้งในโลกไซเบอร์ของวัยรุ่นไทย พบว่า ความพึงพอใจต่อสื่อโปสเตอร์อินโฟกราฟิกที่พัฒนาขึ้น ในภาพรวมอยู่ระดับพึงพอใจมากที่สุด ส่วนใหญ่เห็นว่าเนื้อหามีความเข้าใจง่าย และมีประโยชน์ ชื่นชอบการจัดเรียงและนำเสนอข้อมูลที่ชัดเจน ภาพและเนื้อหาของสื่อโปสเตอร์ช่วยขยายความหมายคำว่าไซเบอร์บูลลี่ได้ดี

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การศึกษาวิจัย การพัฒนาสื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผู้วิจัยได้บูรณาการพัฒนาสื่ออินโฟกราฟิกตามรูปแบบ ADDIE Model ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นการวิเคราะห์ (Analysis) กำหนดหัวเรื่องและศึกษาข้อมูล โดยกำหนดรูปแบบการนำเสนอสื่อเป็นอินโฟกราฟิก เกี่ยวกับข้อมูลของโรงเรียนบ้านคั่นกระได ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป วิสัยทัศน์ พันธกิจ อัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของโรงเรียน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม เรียบเรียงข้อมูลและวางโครงเรื่องให้กระชับและเข้าใจง่าย

2. ขั้นการออกแบบ (Design) ออกแบบเนื้อหาที่ใช้ในงานออกแบบ ออกแบบ Story Board รวบรวมรูปภาพที่ใช้ โดยใช้รูปการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของนักเรียน จัดวางองค์ประกอบของรูปภาพและกำหนดรูปแบบตัวอักษร สี กราฟิก ให้ดึงดูดความสนใจ

3. ขั้นการพัฒนา (Development) นำสื่อไปทดลอง แล้วปรับปรุงแก้ไขสื่อ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษาจำนวน 5 ท่าน ประเมินความเหมาะสม ปรับปรุงแก้ไขจากคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เก็บรายละเอียดของงานทั้งหมดพร้อมเตรียมนำไปเผยแพร่เพื่อดำเนินการทดลอง

4. ขั้นการทดลองใช้ (Implementation) กำหนดกลุ่มตัวอย่างคือ ครู คณะกรรมการสถานศึกษา นักเรียน และผู้ปกครองโรงเรียนบ้านคั่นกระได ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดตัวอย่างใช้สูตรเครซี่มอร์แกน จำนวน 196 คน ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างประเมินความพึงพอใจ

5. ขั้นการประเมินผล (Evaluation)

1) ประเมินคุณภาพ ความเหมาะสมของสื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของโรงเรียนบ้านคั่นกระได สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษาจำนวน 5 ท่าน

2) ประเมินการรับรู้ก่อนและหลังการรับรู้สื่ออินโฟกราฟิกเพื่อภาพลักษณ์องค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านภาพลักษณ์องค์กรโดยรวมจำนวน 10 ข้อและด้านการรับรู้ภารกิจ จำนวน 10 ข้อ

3) แบบสอบถามความพึงพอใจ ต่อการรับรู้สื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1



ภาพที่ 2 สื่ออินโฟกราฟิกแผ่นที่ 1 (ซ้าย) แผนที่ 2 (กลาง) แผ่นที่ 3 (ขวา)

สื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของโรงเรียนบ้านคั่นกระได สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ทั้ง 3 แผ่น ได้แก่ แผ่นที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียน แผ่นที่ 2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และอัตลักษณ์ของโรงเรียน แผ่นที่ 3 เอกลักษณ์ของโรงเรียน การประเมินความเหมาะสมของสื่อจากผู้เชี่ยวชาญ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหา ด้านการออกแบบ และด้านสื่อความหมาย ผลการประเมินคุณภาพความเหมาะสมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมีความเหมาะสมมากที่สุด และผลจากการประเมินความพึงพอใจจากกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุดเช่นกัน ส่วนใหญ่เห็นว่า เนื้อหาครบถ้วน มีความน่าสนใจและมีประโยชน์ นอกจากนี้ กระบวนการพัฒนาสื่ออินโฟกราฟิกข้างต้น สามารถนำไปประยุกต์เพื่อพัฒนาเนื้อหาในด้านอื่นโดยดำเนินการตามกระบวนการดังกล่าวต่อไปได้

สรุป

จากการศึกษาวิจัย การพัฒนาสื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 สามารถสรุปได้ว่า ค่าเฉลี่ยการรับรู้ภาพลักษณ์องค์กรของโรงเรียนบ้านคั่นกระได สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 หลังการรับรู้สื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของโรงเรียนบ้านคั่นกระได สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 สูงกว่าก่อนการรับรู้สื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของโรงเรียนบ้านคั่นกระได สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 แสดงว่า สื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของโรงเรียนบ้านคั่นกระได สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ที่พัฒนาขึ้นสามารถส่งเสริมการรับรู้ภาพลักษณ์องค์กรของโรงเรียนบ้านคั่นกระได ได้ ผลการประเมินคุณภาพของสื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของโรงเรียนบ้านคั่นกระได สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่าสื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของโรงเรียนบ้านคั่นกระได สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อยู่ในระดับคุณภาพเหมาะสมมากที่สุด โดยเฉพาะด้านเนื้อหาที่เข้าใจได้ง่าย มีความครบถ้วน สมบูรณ์ มีความน่าสนใจและชัดเจนตรงตามวัตถุประสงค์ทำให้เข้าใจภาพลักษณ์และภารกิจของโรงเรียนบ้านคั่นกระไดเพิ่มมากขึ้น มีประโยชน์และสามารถนำไปใช้ได้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า สื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของโรงเรียนบ้านคั่นกระได สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีคุณภาพความเหมาะสมในระดับมากที่สุด สถานศึกษาควรนำสื่ออินโฟกราฟิกไปใช้เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของสถานศึกษา

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ภาพลักษณ์องค์กรหลังการรับรู้สื่อสูงกว่าก่อนการรับรู้สื่ออินโฟกราฟิก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 สถานศึกษาควรนำสื่อไปเผยแพร่ในช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ปกครองหรือบุคคลภายนอก เข้าถึงได้ง่ายและเกิดการรับรู้ภาพลักษณ์องค์กรของโรงเรียนบ้านคั่นกระไดมากขึ้น

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่าความพึงพอใจของผู้รับรู้สื่อต่อสื่ออินโฟกราฟิกที่พัฒนาขึ้นในภาพรวมอยู่ระดับพึงพอใจมากที่สุด จากผลการวิจัย สถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการใช้สื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบนวัตกรรมที่สำคัญ คือ สื่ออินโฟกราฟิกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของโรงเรียนบ้านคั่นกระได สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนบ้านคั่นกระได เพื่อใช้ในการส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรของโรงเรียนบ้านคั่นกระได และใช้วางแผนการกำหนดทิศทางในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้เกิดขึ้นต่อไป สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ภาพลักษณ์องค์กรของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

จงรัก เทศนา. (2556). *อินโฟกราฟิกส์ (Infographics).* สืบค้นเมื่อ 4 สิงหาคม 2565, จาก http://www.krujongrak.com /infographics /infographics_information.pdf

ชนัญชิดา คำมินเศก. (2553).*การรับรู้สื่อรณรงค์ Quit Line 1600 สายเลิกบุหรี่ และความคิดเห็นของข้าราชการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย* (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ธัญญ์ธชนม์ สุขเสงี่ยมและกุลกนิษฐ์ ทองเงา. (2564).การผลิตสื่ออินโฟกราฟิกผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (Facebook) เพื่อส่งเสริมการรับรู้ภารกิจและภาพลักษณ์กระทรวงกลาโหม.*วารสารนิเทศสยามปริทัศน์,* 20(2),102–113

ปาณิสรา ศิลาพล และกอบสุข คงมนัส. (2563). ผลการใช้อินโฟกราฟิกร่วมกับกระบวนการเรียนแบบสืบเสาะที่มีต่อความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. *วารสารการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน*, 10(2), 185–194

ปิยพงษ์ ราศีและนฤมล เทพนวล(2561). การพัฒนาสื่ออินโฟกราฟิก วิชาเครือข่ายคอมพิวเตอร์เบื้องต้นสาหรับนักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 3. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์,* 8(2), 284–290

วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์. (2545). *ภาพลักษณ์ของโรงเรียน.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมใจ สืบเสาะ(2564).การสร้างสื่อโปสเตอร์อินโฟกราฟิกเพื่อป้องกันการกลั่นแกล้งในโลกไซเบอร์ของวัยรุ่นไทย. *วารสารศิลปการจัดการ,* 6(3),1555–1569.

สมใจ สืบเสาะ และกุลกนิษฐ์ ทองเงา. (2565). การสร้างสื่อโปสเตอร์อินโฟกราฟิกเพื่อป้องกันการกลั่นแกล้งในโลกไซเบอร์ของวัยรุ่นไทย.*วารสารศิลปะการจัดการ, 6*(3), 1555–1569.

Kotler, P. (2000). *Marketing Management.* Upper Saddle River NJ: Prentice Hall.

Krejcie, R.V., & Morgan D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychology Measurement, 30*(3), 607–610.

Wang, K. (2012). Infographic & Data Visualizations.Mobile handset manufacturers: DesignMedia Publishing Limited.

นวัตกรรมการจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ

Innovation in Management for the Development of Support Staff in State Universities

กัณณ์ศศิชา เนาว์เย็นผล[1], อำนวย บุญรัตนไมตรี[2], ฐิติมา โห้ลำยอง[3]

Kunsasicha Nowyenphol[1], Ammuay Boonratmaitreu[2], Thitima Holumyong[3]

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

College of Management Innovation Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

Corresponding Author, E-mail: [1]Kunsasicha.now@rmutr.ac.th

Retrieved 20-08-2023; **Revised** 14-09-2023; **Accepted** 04-04-2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพรรณนาสภาพปัญหาการจัดการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ 2) เพื่อระบุความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ และ 3) เพื่อเป็นการนำเสนอแนวทางการจัดการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ รูปแบบการวิจัยเป็น การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แนวคิดหรือทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 20 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบเกณฑ์คุณลักษณะ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 1 ชนิด คือ แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การวิเคราะห์แก่นสาระ ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัญหาในการพัฒนาบุคลากร คือ ขาดข้อมูลเพื่อการรวบรวมความต้องการด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา

2. บุคลากรสายสนับสนุนมีความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา

3. แนวทางในการพัฒนาบุคลากร คือ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการรวบรวมข้อมูลด้านความต้องการในด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา

องค์ความรู้จะเป็นประโยชน์หรือนำไปใช้ 1. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับมหาวิทยาลัยของรัฐในการสร้างนโยบายการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน 2. เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานสำหรับองค์กรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

คำสำคัญ: นวัตกรรมการจัดการ; การพัฒนา; บุคลากรสายสนับสนุน; มหาวิทยาลัยของรัฐ

Abstract

This article aims to accomplish the following objectives: 1) To acknowledge the existing challenges in managing and developing support staff personnel within state universities. 2) To identify the developmental needs of support staff personnel in state universities, including proficiency in English language for work and technology utilization. 3) To propose management approaches for the development of support staff personnel in state universities. The research methodology employed is qualitative research, utilizing the framework of human resource development theory. The research is conducted within the province of Nakhon Pathom. The study focuses on a sample group of 20 individuals who are key sources of information, consisting of support staff personnel from state universities involved in personnel development. The participant selection process is based on characteristic criteria. The primary research tool employed is interviews. Data analysis employs content analysis. The research findings reveal:

1. Evaluate the management issues in developing support staff personnel within state universities.

2. Identify the developmental needs of support staff personnel in state universities.

3. Present management guidelines for the development of support staff personnel in state universities.

The knowledge gained from this study can serve the following purposes: 1. As data for state universities to formulate policies for the development of support staff personnel. 2. As guidelines for relevant organizational units involved in the development of support staff personnel.

Keywords: Innovation Management; Development; Supporting Staff; State Universities

บทนำ

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรสำคัญขององค์การ การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานให้กับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ล้วนต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานให้เกิดความเชี่ยวชาญและต่อเนื่อง จะส่งผลให้องค์การมีความสามารถในการแข่งขันและทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพราะความเจริญของเทคโนโลยีต่าง ๆ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่ง ก็อาจกลายเป็นคนที่หย่อนความสามารถไปในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอ ไม่ว่าเทคโนโลยีหรือหน้าที่ความรับผิดชอบจะได้เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเรียก

คุณลักษณะที่เหมาะสมว่าสมรรถนะ (Competency) องค์การใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และสามารถพัฒนาสมรรถนะให้ได้ผลงานที่โดดเด่น ย่อมทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญกับการจัดการองค์การ

จากสถานการณ์ปัจจุบัน ส่งผลให้นวัตกรรมการจัดการในองค์การเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความสำเร็จและความเติบโตที่ยั่งยืน โดยการนำเอานวัตกรรมมาปรับใช้สามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการพัฒนาขององค์การได้อย่างมากมาย การบริหารจัดการนวัตกรรมเน้นไปที่การใช้แนวคิดและการกระทำในทางเชิงนวัตกรรม และการถ่ายทอดความรู้ให้กับสมาชิกภายในองค์การ ซึ่งส่งผลให้กลยุทธ์และการวางแผนการดำเนินงานเปลี่ยนแปลงตามบริบทและสถานการณ์ที่แตกต่างกัน การนำนวัตกรรมเข้ามาในองค์การจะเป็นแรงผลักดันให้องค์การเติบโตและเปลี่ยนแปลงเพื่อทำให้เกิดความสำเร็จอย่างยั่งยืน องค์การที่นำนวัตกรรมมาปรับใช้จะมีการกำหนดกลยุทธ์และเทคนิคการดำเนินการที่แตกต่างกัน โดยการวางแผนเพื่อนำนวัตกรรมมาใช้จะต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาต่อยอดตามความเหมาะสมของสถานการณ์และเวลา การสร้างความเข้าใจและความรู้ในการจัดการนวัตกรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญ การเรียนรู้และติดตามความก้าวหน้าของนวัตกรรมจะต้องถูกบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างบุคคลแห่งการเรียนรู้และนักนวัตกรรมภายในองค์การ เมื่อมีการวางแผนและจัดการนวัตกรรมอย่างเหมาะสมจะส่งผลให้องค์การมีความสามารถในการปรับตัวต่อสภาวะเปลี่ยนแปลงของตลาดและสภาพแวดล้อม นอกจากนี้ การบริหารจัดการองค์การด้วยความมุ่งมั่นสู่นวัตกรรมจะส่งผลให้ผลการดำเนินงานมีคุณภาพและสร้างความเป็นธรรมชาติสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (พีระศิลป์ บุญทอง, 2561) จึงเป็นการจัดการนวัตกรรมที่ยั่งยืน การจัดการนวัตกรรม เป็นแนวทางที่มีความสำคัญต่อองค์การที่มีความเสี่ยงที่มีภัยคุกคามจากภายนอก ผู้นำองค์การและสมาชิกในองค์การ จะต้องปรับวิธีคิดในการดำเนินงานด้วยการจัดระบบบริหารจัดการ ที่นำเอานวัตกรรมเข้ามาร่วมดำเนินงานอย่างมีขั้นตอนที่ต่อเนื่อง เป็นกระบวนการพัฒนาเชิงระบบจนเป็นวัฒนธรรมองค์การ Humphrey (2014) กระบวนการการจัดการเริ่มต้นที่บุคคลภายในองค์การเป็นเส้นทางสู่ความสำเร็จในการพัฒนาและการนำเข้านวัตกรรมเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนในการดำเนินกิจกรรมขององค์การ การที่บุคคลภายในองค์การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในกระบวนการนี้ การสร้างบุคคลแห่งการเรียนรู้หมายถึงการสร้างพื้นที่และสภาวะที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคล นั่นคือการสร้างแวดวงที่สนับสนุนการสร้างความรู้และทักษะใหม่ การสนับสนุนให้บุคคลมีทักษะในการพิจารณาและตัดสินใจที่มีความเหมาะสม เช่น การสนับสนุนการอบรมและการฝึกอบรม การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคคลภายในองค์การ และการสร้างสภาพแวดวงที่เผยแพร่ความคิดและนวัตกรรมในระดับองค์การทั้งหมด การจัดการพัฒนาและการนำเข้านวัตกรรมเกิดขึ้นจากการรับรู้ความสำคัญของการปรับตัวและพัฒนาเพื่อทำให้องค์การเป็นผู้นำในการใช้นวัตกรรม เริ่มจากการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสภาวะที่แตกต่าง และรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงในตลาดและความต้องการของลูกค้า การนำเข้านวัตกรรมมาใช้ใน

องค์การเกิดจากการเลือกและปรับใช้แนวคิดและแนวทางใหม่ในกระบวนการทำงาน ความสามารถในการรับรู้แนวคิดใหม่และการทำความเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นเป็นสิ่งสำคัญ การนำเข้านวัตกรรมให้เกิดผลสำเร็จต้องเริ่มจากการประเมินและปรับทิศทางองค์การให้เหมาะสมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ด้วยการเน้นการเรียนรู้และการพัฒนาบุคคลภายในองค์การ การที่องค์การเริ่มจัดการพัฒนาและนำเข้านวัตกรรมจะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและเป็นที่ยั่งยืน เนื่องจากความเข้าใจและการนำเอาความรู้ในการปรับตัวและปรับเปลี่ยนองค์การจะเป็นตัวกำหนดทิศทางในการดำเนินงานอันมีประสิทธิภาพและเชื่อมโยงกับความสำเร็จในอนาคต

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง นวัตกรรมการจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ เพื่อค้นหาวิธีการ และแนวทางเพื่อใช้ในการจัดการบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อช่วยขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพรรณนาสภาพปัญหาการจัดการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. เพื่อระบุความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ
3. เพื่อเป็นการนำเสนอแนวทางการจัดการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

จากทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ตามแนวคิดของ Leonard Nadler ถือเป็นกระบวนการที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม การศึกษา และพัฒนา ซึ่งในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของ Leonard Nadler จำเป็นต้องมีการจัดชุดของกิจกรรมอย่างเป็นระบบที่นำมาดำเนินการภายในช่วงเวลาหนึ่งที่ได้กำหนดไว้ โดยกิจกรรมเหล่านี้มีเป้าหมายในการเพิ่มพูนความรู้และทักษะของบุคลากร เพื่อให้พร้อมที่จะทำงานให้เกิดผลสำเร็จในองค์การ นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และเสริมสร้างทีมงานที่มีความเข้าใจแล้ว ยังสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ กิจกรรมดังกล่าวนี้ได้ออกแบบไว้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมขององค์การ โดยการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรนั้น Leonard Nadler ได้อธิบายว่า การพัฒนาบุคลากรประกอบไปด้วย 3 กิจกรรมหลัก คือ การพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากรด้วยการศึกษา และการพัฒนาบุคลากรด้วยการพัฒนาการตนเอง (Nadler and Wiggs, 1989)

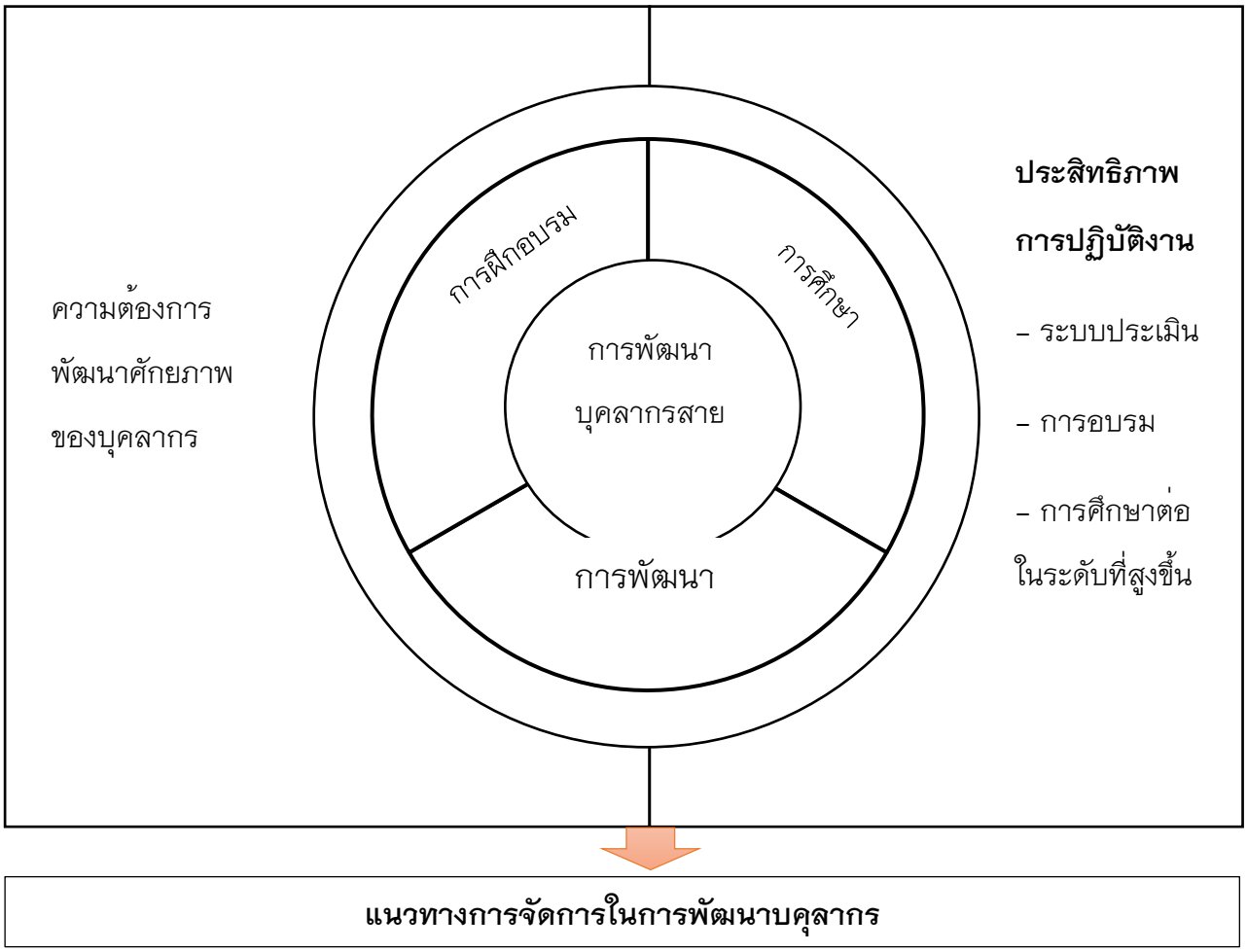
จากผลทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของ (ชนะยุทธ เกตุอยู่, 2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวทางของพระสังฆพัฒนาในจังหวัด

เพชรบูณ์ ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเหมาะสมมี 3 องค์ประกอบได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ที่สามารถบูรณาการนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ (สุทธญาณ์ โอบอ้อม, 2557) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านการฝึกอบรมนั้น มีการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่ ซึ่งได้รับการสนับสนุน ช่วยเหลือด้านงบประมาณการฝึกอบรมจากองค์กรอย่างเพียงพอ ซึ่งมีการฝึกอบรมหลักสูตร การใช้เทคโนโลยี เทคนิค วิทยาการสมัยใหม่ ที่จะประยุกต์ใช้ให้เกิดความก้าวหน้าขององค์กรฝึกอบรมหลักสูตรที่ทันสมัย องค์ความรู้ใหม่ ๆ สามารถนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้ โดยเน้นการเสริมสร้างทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานและฝึกอบรมแบบเน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานฝึกอบรมกับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์เฉพาะด้านฝึกอบรมเองภายในองค์กรฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานจริงฝึกอบรมหลักสูตรอื่น แม้ว่าจะไม่อยู่ในสายงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่ก็ตาม อีกทั้งจากผลทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของ (Maneth, 2004) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ Kansas Community College โดยศึกษาจากวิทยาลัยจำนวน 16 แห่ง พบว่า การปฏิบัติงานที่ทำกันมาในวิทยาลัย คือ การศึกษาด้านวิชาชีพที่เกี่ยวข้องได้แก่ การอบรมนอกสถานที่ทำงาน การอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการสอน การเยี่ยมเยียนสถาบันการศึกษาต่าง ๆ และการปฐมนิเทศนั้นในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับการประเมินผลมากที่สุด คือ การทัศนศึกษาด้านวิชาชีพ การอบรมนอกสถานที่ การแสดงผลงาน การอบรมด้านเทคนิคการสอนและฝึกอบรม และ (Clark, 1997) ได้ศึกษาทางเลือกวิธีการจัดการอบรมส่งเสริมครูประจำการ โดยการสอบถามจากครูใหญ่โรงเรียน โอคลา โฮมา พบว่า วิธีการฝึกอบรมส่งเสริมครูประจำการที่มีประสิทธิภาพนั้น วัตถุประสงค์และขอบเขตจะต้องมีความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม โดยแนะนำการวางแผนปรับปรุงคุณภาพครูประจำการควรเริ่มต้นจากความต้องการของครู วิธีการฝึกอบรม ที่จะจัดส่งเสริมให้กับครูประจำการต้องกำหนดเป้าหมายเฉพาะ และมีการวางแผนประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้จากการทบทวนวรรณกรรม ทำให้เห็นความน่าสนใจของการพัฒนาบุคลากรต้องเริ่มจากความต้องการของตนเอง โดยผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ สนับสนุนอย่างจริงจังและต้องจัดทำแผนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการติดตามผล และนำผลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาใช้ต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด ทฤษฎีของ Leonard Nadler โดยมีรายละเอียด ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้ กลุ่มที่ 1 ระดับผู้บริหาร ประกอบด้วย รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ กลุ่มที่ 2 ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย หัวหน้างาน บุคลากร นักวิชาการศึกษา เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป และกลุ่มที่ 3 นักศึกษา ประกอบด้วย นักศึกษาปริญญาตรี นักศึกษาปริญญาโท นักศึกษาปริญญาเอก จำนวนทั้งหมด 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์โดยสร้างแบบสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง มีข้อคำถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ 1) สภาพปัญหาการจัดการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน 2) ความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน และ 3) นวัตกรรมการจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญมาแก้ไขปรับปรุง จากนั้นนำมาจัดทำเป็นแบบ

สัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ การรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการการสัมภาษณ์เชิงลึก (In–deth interview) ระหว่างวันที่ 1 พฤษภาคม ถึง 31 กรกฎาคม 2566 และนำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)เพื่อสร้างข้อสรุป และบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า การจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ ในรูปแบบของนวัตกรรมการจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ประกอบด้วย 3 ระบบ คือ ระบบการฝึกอบรม ระบบการศึกษา และระบบพัฒนา โดยมีปัญหาใน 3 ประเด็น ได้แก่

1.1 การขาดระบบรวบรวมข้อมูลความต้องการพัฒนาของบุคลากรและขาดระบบการให้คำแนะนำเพื่อการพัฒนาสำหรับบุคลากร ซึ่งอาจส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพการทำงาน อาจจะขาดทักษะและความสามารถที่จำเป็นในการทำงานและการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป การมีระบบที่ครอบคลุมในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ในการสร้างระบบสำหรับการให้คำแนะนำเพื่อการพัฒนาถือเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับการให้บุคลากรเข้าถึงที่ปรึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่สามารถให้คำแนะนำและการสนับสนุนในการเติบโตทางอาชีพได้ นอกจากนี้ยังอาจเกี่ยวข้องกับการสร้างแผนการพัฒนารายบุคคลโดยกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์เฉพาะสำหรับบุคลากรแต่ละคน พร้อมด้วยขั้นตอนที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว

1.2 การขาดระบบเสมือนจริง ในการสนับสนุนกระบวนการ Coaching และ On the Job Training ประการแรก หากไม่มีระบบเสมือนจริง กระบวนการฝึกสอนและการฝึกอบรมอาจขาดโครงสร้างและความสม่ำเสมอ ระบบเสมือนจริงสามารถเป็นแพลตฟอร์มแบบรวมศูนย์ที่ผู้สอนและผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเข้าถึงเอกสาร ติดตามความคืบหน้า และสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สอง หากไม่มีระบบเสมือนจริง การให้โอกาสการฝึกสอนและการฝึกอบรมระยะไกลอาจเป็นเรื่องยาก ในโลกปัจจุบันที่การทำงานระยะไกลและการสื่อสารเสมือนจริงกลายเป็นเรื่องปกติมากขึ้น การมีระบบเสมือนจริงช่วยให้ผู้สอนและผู้เรียนสามารถเข้าถึงได้กว้างขึ้น และให้การสนับสนุนโดยไม่คำนึงถึงที่ตั้งทางภูมิศาสตร์

1.3 การขาดระบบวิเคราะห์หลักสูตรสำหรับศึกษาต่อของบุคลากร อาจส่งผลกระทบ ประการแรก หากไม่มีระบบที่เหมาะสม การประเมินความต้องการและข้อกำหนดของบุคคลที่ต้องการการศึกษาต่อจะกลายเป็นเรื่องที่ยากลำบาก ซึ่งอาจส่งผลให้หลักสูตรไม่ตรงกันซึ่งไม่สามารถแก้ไขช่องว่างทักษะหรือเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การขาดความสอดคล้องระหว่างหลักสูตรและความต้องการของผู้เรียนอาจทำให้เสียเวลา ทรัพยากร และความพยายาม นอกจากนี้ หากไม่มีระบบการวิเคราะห์หลักสูตร การติดตามความก้าวหน้าและผลลัพธ์ของการศึกษาก็จะกลายเป็นเรื่องยาก โปรแกรม กระบวนการประเมินและผลตอบรับกลายเป็นเรื่องยุ่งยาก ทำให้ยากต่อการระบุด้านที่ต้องปรับปรุงหรือวัดประสิทธิภาพของโปรแกรม โดยสรุป การไม่มีระบบการวิเคราะห์หลักสูตรสำหรับการศึกษาเพิ่มเติมของบุคลากรอาจนำไปสู่การขาดความสอดคล้องระหว่างโปรแกรมการศึกษาและความต้องการของแต่ละบุคคล ความ

ยากลำบากในการติดตาม ความคืบหน้าและผลลัพธ์ และการรวมเนื้อหาที่ล้าสมัย จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีระบบที่แข็งแกร่งเพื่อให้แน่ใจว่าการศึกษาเพิ่มเติมที่มีประสิทธิผล ตรงประเด็น และเป็นประโยชน์สำหรับผู้เรียนทุกคน

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน สามารถแยกรายข้อได้ ดังนี้

2.1 ความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนในด้านการฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและต้องมีการวางแผนและจัดการอย่างดีเพื่อให้ตรงกับความต้องการและสภาพการทำงานขององค์กร ความต้องการในการพัฒนาในด้านการฝึกอบรมสามารถแบ่งออกเป็นหลายด้านตามความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์กรและบุคลากรได้คือ การพัฒนาความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ การอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการใช้งานเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงาน การส่งเสริมทักษะในการปรับตัวและเรียนรู้ในเทคโนโลยีใหม่ และการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการใช้เทคโนโลยี การพัฒนาด้านเทคโนโลยีนี้จะช่วยให้บุคลากรเข้าใจและปรับตัวต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี

2.2 ความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนในด้านการศึกษาต่อของบุคลากร มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสาขาวิชาและความสนใจของบุคลากรเพื่อให้ทุนการศึกษาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร นวัตกรรมการใช้แอปพลิเคชันวิเคราะห์สาขาของการให้ทุนอาจช่วยในการตัดสินใจและให้คำแนะนำเรื่องการสนับสนุนทุนการศึกษาของบุคลากร

2.3 ความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนในด้านการพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่ควรมีการวางแผนและการดำเนินการอย่างระมัดระวังเพื่อให้สามารถให้ผลลัพธ์ที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

จากการวิเคราะห์ความต้องการ การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และการวางแผนการดำเนินการที่เหมาะสม ความรับผิดชอบในการดำเนินการและความตั้งใจในการปรับปรุงเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้การพัฒนานี้มีความสำเร็จและมีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น องค์กรและบุคลากรที่มีความพร้อมที่จะปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิจัยพบว่าควรเสนอแนวทางนวัตกรรมในรูปแบบของ นวัตกรรมการจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน โดยในระบบหลักจะประกอบด้วยระบบย่อย 3 ระบบ คือ ระบบการฝึกอบรม ระบบการศึกษา และ ระบบการพัฒนา โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ระบบหลัก การจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ในระบบหลัก ผู้วิจัยนำเสนอนวัตกรรมระบบรวบรวมข้อมูลความต้องการการพัฒนาและระบบวิเคราะห์ข้อมูล Big Data โดยนวัตกรรมดังกล่าวจะทำหน้าที่ในการรวบรวมข้อมูลความต้องการพัฒนาทุก ๆ ด้านจากความต้องการของทุกภาคส่วนดังนี้

1. ความต้องการส่วนบุคคลในการพัฒนาของบุคลากร
2. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรภายใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารองค์กร
3. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรที่เป็นผู้ร่วมงานของบุคลากรในองค์กรเดียวกัน
4. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่ทำงานร่วมประสานกัน

เมื่อได้ข้อมูลแล้ว ระบบจะทำการวิเคราะห์ข้อมูล และให้คำแนะนำแนวทางในการพัฒนาในแต่ละระบบย่อย อันได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา

3.2 ระบบย่อย การฝึกอบรม จากผลการศึกษาพบว่า องค์กรมีการฝึกอบรมใน 4 ลักษณะ คือ

1. การสอนงาน (Coaching)
2. การฝึกอบรมในขณะทำงาน (On the Job Training)
3. การจัดประชุมสัมมนา (Seminar)
4. การจัดดูงานนอกสถานที่ (Site Visit)

ทั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอนวัตกรรมระบบเสมือนจริงการสอนงานและการฝึกอบรมในขณะทำงาน โดยการใช้ระบบ Monitor โดยพี่เลี้ยงเป็นผู้ Monitor ผู้ถูกฝึกงาน โดยพี่เลี้ยงยังคงสามารถปฏิบัติงานของตนเองไปด้วยได้ และไม่ต้องย้ายสถานที่ไปอยู่ในสถานที่เดียวกับผู้ถูกฝึกงาน เนื่องจาก ข้อจำกัดของภาระกิจของพี่เลี้ยงซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และต้องสอนงานและฝึกอบรมในขณะทำงานไปด้วย และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ที่ถูกฝึกงาน ให้สามารถลองปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ หากในขณะปฏิบัติงาน ผู้ถูกฝึกงานต้องปฏิบัติงานร่วมกับพี่เลี้ยง อาจเกิดความไม่อิสระในการปฏิบัติงาน และไม่กล้าลงมือปฏิบัติจริง แต่หากผู้ถูกฝึกงานสามารถปฏิบัติงานได้เองอิสระ โดยอยู่ภายใต้การดูแลผ่านระบบเสมือนจริงของพี่เลี้ยง จะทำให้เกิดความอิสระและมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น และหากมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น ระบบเสมือนจริงจะช่วยให้พี่เลี้ยงสามารถให้คำแนะนำแก้ไขปัญหาได้ ณ เวลาขณะนั้นทันที

ในส่วนของการจัดประชุมสัมมนา ในปัจจุบัน องค์กรได้นำวิธีการสัมมนาออนไลน์มาใช้ในการปฏิบัติแล้ว แต่ในส่วนของการดูงานนอกสถานที่ การไปเยี่ยมชมสถานที่ด้วยตนเอง เป็นวิธีที่จะเรียนรู้ได้ดีที่สุด

3.3 ระบบย่อย การศึกษา

จากผลการศึกษาพบว่า องค์กรมีทุนสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากร แต่มีปัญหาในเรื่องของสาขาวิชาในการให้ทุน ไม่ตรงตามความสนใจของบุคลากร และไม่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ ผู้วิจัย ขอนำเสนอนวัตกรรมในการนำแอปพลิเคชันวิเคราะห์สาขาของการให้ทุนที่เหมาะสมกับความสนใจและเป้าหมายขององค์กร มาใช้ในการวิเคราะห์และให้คำแนะนำในการสนับสนุนทุนให้กับบุคลากร

3.4 ระบบย่อย การพัฒนา จากผลการศึกษาพบว่า องค์กรมีการพัฒนาใน 4 ลักษณะคือ

1. การดำเนินการโปรแกรมพี่เลี้ยง
2. การสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเอง

3. สนับสนุนการเพิ่มคุณค่าในงาน

4. การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

ทั้งนี้ จากผลการศึกษาไม่พบปัญหาใด เพราะองค์กรมีวิธีที่มีการสนับสนุนและสร้างพัฒนาการในบริบทองค์กร องค์กรมีการใช้ระบบออนไลน์อยู่แล้วในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้หากเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานจะมีการ Monitor หน้าจอเพื่อทำการแก้ไขงานได้ในทันที

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่าปัญหาในการพัฒนาบุคลากร คือ ขาดข้อมูลเพื่อการรวบรวมความต้องการด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการพัฒนา ปัญหาที่กล่าวมาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นปัญหาที่สำคัญและมีผลกระทบต่อการดำเนินกิจกรรมและการเติบโตขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Glisson and Durick, (1998, pp.61–81) ที่พบว่า ด้านการฝึกอบรม ข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์แต่ละด้านไม่เท่ากัน จึงเป็นข้อจำกัดที่จะพัฒนา แต่ละคนให้มีประสิทธิผลในด้านต่าง ๆ ด้วยวิธีเดียวกันให้ผลที่เท่ากัน ด้านการศึกษาการให้โอกาสทางการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ไม่ทั่วถึง เนื่องจากงบประมาณมีจำกัด และด้านการพัฒนาบุคลากรบางส่วนไม่ค่อยให้ความสนใจเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพราะเห็นว่าเสียเวลาในการปฏิบัติงาน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนทั้ง 3 ด้าน

1. ด้านการฝึกอบรม มีความต้องการพัฒนาความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ การอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการใช้งานเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงาน การส่งเสริมทักษะในการปรับตัวและเรียนรู้ในเทคโนโลยีใหม่ และการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการใช้เทคโนโลยี การพัฒนาด้านเทคโนโลยีนี้จะช่วยให้บุคลากรเข้าใจและปรับตัวต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี สอดคล้องกับ เศกสรรค์ คงคชวัน (2556) ได้กล่าวถึง การฝึกอบรมบุคลากรในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ในการปฏิบัติงาน ให้มีทัศนคติ (Attitude) ที่ดีต่องาน และองค์กรตลอดจนให้เกิดทักษะ (Skill) ความชำนาญในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. ด้านการศึกษา มีความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนในด้านการศึกษาต่อของบุคลากร มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสาขาวิชาและความสนใจของบุคลากรเพื่อให้ทุนการศึกษาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับคำล่าวของ (ก่องเกียรติ รักษ์ธรรม, เพ็ญศรี เศรษฐวงศ์ และสมบูรณ์ สุริยวงศ์, 2556) ที่กล่าวว่า การศึกษาต่อเป็นความจำเป็นที่ต้องพัฒนาตนเอง เนื่องจาก การศึกษาหลักสูตรที่ตรงกับสาขาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์สามารถนำมา

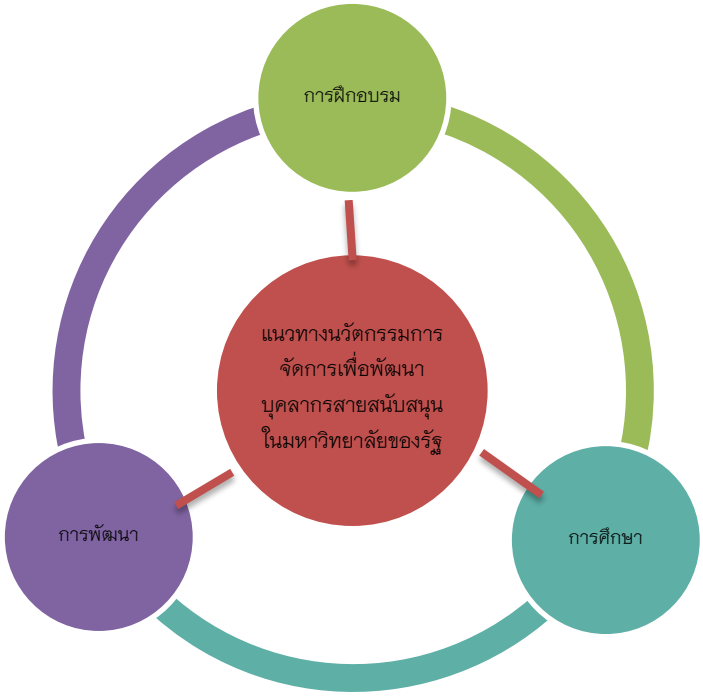
ถ่ายทอดได้อย่างมีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยจึงควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการศึกษาต่อแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน เพื่อให้ยึดถือเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง โดยมหาวิทยาลัยสนับสนุนงบประมาณในการศึกษาต่อทั้งหลักสูตร

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนในด้านการพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่ควรมีการวางแผนและการดำเนินการอย่างระมัดระวัง เพื่อให้สามารถให้ผลลัพธ์ที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับความหมายการพัฒนาบุคคลของ (ศุภชัย ยาวะประภาษ, 2548) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรโดยทั่วไปที่นักวิชาการส่วนใหญ่เห็นตรงกันหมาถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบในห้วงเวลาที่กำหนดเพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะสูงขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นผลดีอันเป็นผลต่อการเจริญเติบโตก้าวหน้าของบุคลากรและองค์กร (พนัส หันนาคินทร์, 2542) ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มความถนัด ทักษะ และความสามารถเฉพาะอย่างในการทำงานและจะต้องกระทำเป็นการต่อเนื่องอย่างไม่มีวันจบสิ้น ทั้งนี้ ก็เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ (สมาน รังสิโยกฤษฎ์, 2541 กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า แนวทางการจัดการในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน ประกอบด้วยระบบ 3 ด้าน คือ ระบบด้านการฝึกอบรม ระบบด้านการศึกษา และระบบด้านการพัฒนา โดยระบบรวบรวมข้อมูลความต้องการการพัฒนาและระบบวิเคราะห์ข้อมูล Big Data โดยนวัตกรรมดังกล่าวจะทำหน้าที่ในการรวบรวมข้อมูลความต้องการพัฒนาทุก ๆ ด้านจากความต้องการของทุกภาคส่วน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (มาริษา อนันทราวัน และโชติ บดีรัฐ, 2564) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ควรดำเนินการสนับสนุนทุนการศึกษาและการเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน และมีการสำรวจความต้องการและจัดหาหลักสูตรที่ทันสมัยในการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรสายสนับสนุนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง และการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และใช้ระบบพี่เลี้ยงในการสอนงานหรือช่วยตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ ทั้งนี้ยังสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ และกำหนดแนวทางต่าง ๆ ในการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อยกระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

นวัตกรรมการจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ มีข้อค้นพบสำคัญของแนวทางนวัตกรรมการจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้



ภาพที่ 2 แนวทางนวัตกรรมการจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ

1. การฝึกอบรม องค์กรมีการฝึกอบรมใน 4 ลักษณะ คือ การสอนงาน (Coaching) การฝึกอบรมในขณะทำงาน (On the Job Training) การจัดประชุมสัมมนา (Seminar) การจัดดูงานนอกสถานที่ (Site Visit)

ทั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอนวัตกรรมระบบเสมือนจริงการสอนงานและการฝึกอบรมในขณะทำงาน โดยการใช้ระบบ Monitor โดยพี่เลี้ยงเป็นผู้ Monitor ผู้ถูกฝึกงาน โดยพี่เลี้ยงยังคงสามารถปฏิบัติงานของตนเองไปด้วยได้ และไม่ต้องย้ายสถานที่ไปอยู่ในสถานที่เดียวกับผู้ถูกฝึกงาน เนื่องจาก ข้อจำกัดของภาระกิจของพี่เลี้ยงซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และต้องสอนงานและฝึกอบรมในขณะทำงานไปด้วย และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ที่ถูกฝึกงาน ให้สามารถลองปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ หากในขณะปฏิบัติงาน ผู้ถูกฝึกงานต้องปฏิบัติงานร่วมกับพี่เลี้ยง อาจเกิดความไม่อิสระในการปฏิบัติงาน และไม่กล้าลงมือปฏิบัติจริง แต่หากผู้ถูกฝึกงานสามารถปฏิบัติงานได้เองอิสระ โดยอยู่ภายใต้การดูแลผ่านระบบเสมือนจริงของพี่เลี้ยง จะทำให้เกิดความอิสระและมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น และหากมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น ระบบเสมือนจริงจะช่วยให้พี่เลี้ยงสามารถให้คำแนะนำแก้ไขปัญหาได้ ณ เวลาขณะนั้นทันที

ในส่วนของการจัดประชุมสัมมนา ในปัจจุบัน องค์กรได้นำวิธีการสัมมนาออนไลน์มาใช้ในการปฏิบัติแล้ว แต่ในส่วนของการดูงานนอกสถานที่ การไปเยี่ยมชมสถานที่ด้วยตนเอง เป็นวิธีที่จะเรียนรู้ได้ดีที่สุด

2. การศึกษา องค์กรมีทุนสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากร แต่มีปัญหาในเรื่องของสาขาวิชาในการให้ทุน ไม่ตรงตามความสนใจของบุคลากร และไม่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอนวัตกรรมในการนำแอปพลิเคชันวิเคราะห์สาขาของการให้ทุนที่เหมาะสมกับความสนใจและเป้าหมายขององค์กร มาใช้ในการวิเคราะห์และให้คำแนะนำในการสนับสนุนทุนให้กับบุคลากร

3. การพัฒนา องค์กรมีการพัฒนาใน 4 ลักษณะคือ การดำเนินการโปรแกรมพี่เลี้ยง การสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเอง สนับสนุนการเพิ่มคุณค่าในงาน และการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ทั้งนี้จากผลการศึกษาไม่พบปัญหาใด เพราะองค์กรมีวิธีที่มีการสนับสนุนและสร้างพัฒนาการในบริบทองค์กร องค์กรมีการใช้ระบบออนไลน์อยู่แล้วในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้หากเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จะมีการ Monitor หน้าจอเพื่อทำการแก้ไขงานได้ในทันที

สรุป

ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ระบบทั้งหมดนี้ช่วยให้มหาวิทยาลัยของรัฐสามารถจัดการและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้เข้ากับความต้องการและเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเตรียมความพร้อมให้กับองค์กรในการเผชิญกับสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ดีขึ้น ระบบนี้ยังสนับสนุนการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรในทุกด้านของงานของมหาวิทยาลัยของรัฐ ทำให้องค์กรเติบโตและประสบความสำเร็จในการให้บริการและปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้นได้เช่นกัน เพื่อรวมผลที่ทำให้มหาวิทยาลัยมีความสมบูรณ์ในการจัดการและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัยและสังคมวิชาการในอนาคตข้างหน้า

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1) องค์กรสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมระบบเป็นระบบที่มุ่งเน้นการจัดการและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในองค์กร โดยระบบนี้ใช้การรวบรวมข้อมูลความต้องการและการพัฒนาบุคลากรจากหลายแหล่งต่าง ๆ เพื่อให้ผู้บริหารและทีมผู้ดูแลระบบสามารถทำการวิเคราะห์และให้คำแนะนำที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาบุคลากรในองค์กร

2) นักวิจัยหรือนักวิชาการสามารถนำองค์ความรู้จากการวิจัยไปต่อยอดในการศึกษาหรือวิจัย

3) องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนสามารถนำผลวิจัยไปใช้ในการวิเคราะห์และวางแผนการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีคุณภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการทำงานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ ควรมุ่งหวังที่จะศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนางานที่เกิดขึ้นในแต่ละตำแหน่งงาน โดยเน้นในการสร้างการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับงานและ

คนในระดับที่มีความสอดคล้อง ซึ่งจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ การศึกษาแนวทางและกระบวนการทำงาน ศึกษาและวิเคราะห์กระบวนการทำงานในแต่ละตำแหน่ง เพื่อทราบถึงวิธีการทำงานปัจจุบัน และจะสามารถระบุประเด็นที่ต้องการพัฒนาได้อย่างชัดเจน และการระบุความต้องการพัฒนา จากการศึกษาและการวิเคราะห์กระบวนการทำงาน ควรระบุความต้องการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับงานและการทำงาน เช่น การเพิ่มความเร็ว การลดขั้นตอนการทำงาน หรือการปรับปรุงกระบวนการและหาแนวทางแก้ไขได้ตรงประเด็น

เอกสารอ้างอิง

ก่องเกียรติ รักษ์ธรรม, เพ็ญศรี เศรษฐวงศ์ และสมบูรณ์ สุริยวงศ์. (2556). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต, 7*(2), 87–99.

ชนะยุทธ เกตุอยู่. (2559). *รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวทางของพระสังฆพัฒนาในจังหวัดเพชรบูรณ์* (ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พนัส หันนาคินทร์. (2542). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: พิฆเนศ.

พีระศิลป์ บุญทอง. (2561). การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของคณะสงฆ์ใน*ภาคใต้*. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช, 5*(1), 1–12.

มาริษา อนันทราวัน และโชติ บดีรัฐ. (2564). แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์,6*(3), 161.

ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2541). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*. กรุงเทพฯ: จุดทอง.

เศกสรรค์ คงคชวัน. (2556). การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์การบริหารส่วนตำบลควนศรี อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารวิชาการ Veridian E–Journal,6* (3), 237–238.

สมาน รังสิโยกฤษฎ์, (2530). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารบุคคล*. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน.

สุทธญาณ์ โอบอ้อม. (2557). *การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา* (ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Clark, A.R. (1997). *A Teacher Evaluation to Education of selected Method of In–Service Education*. Dissertation Abstracts.

Glisson, C., & Durick, M. (1998). Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organization. *Administrative Science Quarterly*,33(1), 61–81

Humphrey, H. (2014). *Effective leadership theory cases and applications*. Los Angeles: Sage.

Maneth, J. (2004). *The orles of moral intensity and moral emoticons in the ethical decision–making process: A study of human resource management professionals University of Nebraska–lincoln.* accessed March 2004, from htt://www.lib.umi.com/dissertation/fullcit/ 3004769

Nadler, L. and Wiggs, G.D. (1989). *Managing human resources development*. San Francisco, California: Jossey–Bass.

รูปแบบการโค้ชเชิงบูรณาการด้วยหลักกัลยาณมิตรธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

Coaching Model Integrated With Kalyanamitta–Dhamma Principles Of School Administrators Under The Office Of Secondary Education Sevice Area

ณัฏฐนิธ กาลพัฒน์[1], สุวิทย์ ภาณุจารี[2] และ วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย[3]

Nattanit surname Kanpat[1], Suwit Panuchari[2] and Weerawat Pattanakulchai[3]

วิทยาลัยนวัตกรรมการการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์[1,2,3]

Affiliation Doctor of Philosophy Program in Educational Administration Innovation [1,2,3]

College of Management Innovation Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

Corresponding Author, E–mail: [1]Nok–nut@kotmail.com

Retrieved 26–04–2023; **Revised** 12–06–2023; **Accepted** 13–06–2023

DOI: 10.14456/jappm.2024.7

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ (1) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของการโค้ชเชิงบูรณาการด้วยหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (2) เพื่อสร้างรูปแบบการโค้ชเชิงบูรณาการด้วยหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และ (3) เพื่อประเมินและรับรองรูปแบบการโค้ชเชิงบูรณาการด้วยหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed methods research) กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 993 คน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และหัวหน้ากลุ่มสาระ ได้มาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายและการเลือกแบบเจาะจง เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและแบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis: EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor analysis : CFA)

ผลการวิจัยพบว่า (1) การโค้ชเชิงบูรณาการด้วยหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มี 3 องค์ประกอบหลัก และ 18 องค์ประกอบย่อย (2) ได้รูปแบบการโค้ชเชิงบูรณาการด้วยหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) หลักการโค้ชและทักษะการโค้ช

2) กระบวนการโค้ช และ 3) หลักกัลยาณมิตรธรรม (CCQ Model) และ (3) รูปแบบการโค้ชเชิงบูรณาการด้วยหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผ่านการประเมินและรับรองโดยผู้เชี่ยวชาญละผู้ทรงคุณวุฒิ

คำสำคัญ: หลักการโค้ชและทักษะการโค้ช; กระบวนการโค้ช; หลักกัลยาณมิตรธรรม

Abstract

The objectives of this research were: (1) to analyze the components of integratived coaching based on the good friend qualities of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office (2) to create an integrated coaching model with the good friend qualities of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office and (3) to evaluate and certify an integrated coaching model based on the good friend qualities of school administrators under the Secondary Education Service Area Office This research was a mixed methods research.The sample group were consisted of 993 people. Key informants were administrators, head of personnel management and group leader obtained by means of simple random sampling and specific selection. The instrument used for collecting data was a set of questionnaires and assessments. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, pearson correlation coefficient, exploratory factor analysis (EFA) and confirmatory factor analysis (CFA)

The results of the research revealed that (1) the integrated coaching with the good friend qualities of school administrators Under the Secondary Educational Service Area Office was composed of 3 main components and 18 sub–components. (2) The integrated coaching model with good friend qualities of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office consisted of 3 main components: 1) Principles of Coaching and Coaching Skills 2) Coaching Process and 3) good friend qualities and (3) Integrated Coaching Model with good friend qualities of School Administrators under the Secondary Educational Service Area Office was evaluated and certified by experts and qualified people.

Keywords: Coaching Principles and Coaching Skills; Coaching Processes; Good Friend Qualities

บทนำ

หลักการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 4 การศึกษา หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคล และสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้

การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสรรค์สร้าง จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545, 2546) และ มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

จากหลักในการจัดการศึกษาดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพจำเป็นต้องทำหน้าที่เป็นโค้ช โดยการมุ่งเน้นกระตุ้นศักยภาพของผู้รับการโค้ช ซึ่งเป็นบุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอยู่เดิม โดยมีความเชื่อมั่นว่าผู้รับการโค้ชจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ (อนันต์ กันนาง, 2558) การโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลให้ครูก้าวสู่รูปแบบกระบวนการสอนหรือการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างมั่นใจอย่างมีประสิทธิภาพ การโค้ชเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เนื่องจากเป็นแรงขับเคลื่อนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จทางการศึกษา รวมถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความเป็นผู้นำ และดึงความสามารถที่หลากหลายจากผู้อื่นได้ เฮนเดอร์สัน (Henderson, 2017)

การโค้ชของผู้บริหารดังกล่าวนี้เป็นการโค้ชของผู้ใหญ่ที่มีอำนาจ ดังนั้น ผู้ใหญ่ที่มีอำนาจควรบูรณาการหรือประยุกต์ใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมในการโค้ชเพื่อการบริหารคนหรือครองคนที่ดี (สุวิทย์ ภาณุจารี, 2564) อันจะทำให้การโค้ชเกิดผลสำเร็จตามที่มุ่งหวัง กล่าวคือ วางตนเป็นมิตรที่ดีหรือมิตรแท้ของผู้รับการโค้ชด้วย เพราะจะทำให้ผู้รับการโค้ชรู้สึกดี มีความอบอุ่น พร้อมที่จะรับการโค้ชด้วยความเต็มใจ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาซึ่งมีบทบาทหน้าที่บริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพตามหลักในการจัดการศึกษา และทำหน้าที่โค้ชเพื่อให้เกิดผลดีทั้งต่อบุคลากรผู้รับการโค้ชและผู้เรียน แต่ในสภาพปัจจุบัน พบว่า ผลการดำเนินงานบริหารสถานศึกษายังมีปัญหาที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไข ซึ่งอาจกำหนดประพจน์ของปัญหาการวิจัยได้ว่า “ผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ยังไม่ดีเท่าที่ควร” ทั้งนี้อาจพิจารณาได้จากเอกสารงานวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนในประเทศกลุ่มอาเซียน ตามโครงการประเมินผลนักเรียนนานาชาติ ด้วยโปรแกรมประเมินสมรรถนะนักเรียนมาตรฐานสากล (Programme for International Student Assessment หรือ PISA) ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินคุณภาพของระบบการศึกษาในการเตรียมความพร้อมให้เยาวชนมีศักยภาพหรือความสามารถพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในภาวะที่โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พบว่า นักเรียนไทยมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าประเทศสมาชิก OECD (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2562) และผลสัมฤทธิ์ด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า ประเทศสมาชิก OECD (สถานบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2562)

จากสภาพปัญหาการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เป็นปัญหาสำคัญเร่งด่วนที่จะต้องได้รับการแก้ไข โดยผู้บริหารต้องมีการปรับตัว ปรับเปลี่ยนวิธีคิด กระบวนการทำงานและพัฒนาตนเอง โดยการพัฒนาตนเพื่อความเป็นผู้บริหารที่มีการโค้ชเชิงบูรณาการด้วยหลักกัลยาณมิตรธรรม และที่สำคัญมากกว่านั้นคือควรมีการทำวิจัย และนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหา หากไม่ได้รับการแก้ไข อาจขยายวงกว้างกลายเป็นวิกฤติศรัทธาที่ผู้ปกครองมีต่อสถานศึกษา และอาจลุกลามบานปลายออกไปจนส่งผลกระทบถึงคุณภาพการศึกษาของชาติได้ แต่หากได้ทำวิจัยแล้วนำผลการวิจัยมาแก้ไขปัญหา จะทำให้คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนดียิ่งขึ้น และส่งผลให้คุณภาพของผู้เรียนและสถานศึกษาดีขึ้นในภาพรวม

จากสภาพของปัญหาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรในสถานศึกษาจึงได้ทบทวนวรรณกรรม พบว่ายังไม่มีใครเคยทำวิจัยในประเด็นนี้มาก่อน จึงสนใจที่จะทำวิจัยเรื่อง **“**รูปแบบการโค้ชเชิงบูรณาการด้วยหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา” เพื่อนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีรูปแบบการโค้ชเชิงบูรณาการด้วยหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และเป็นต้นแบบในการพัฒนาการโค้ชสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา 62 สำนักงานเขตทั่วประเทศ อันจะส่งผลต่อให้ครูมีกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ดี นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่ดี และการจัดการศึกษาของประเทศมีคุณภาพ บรรลุหลักการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของการโค้ชเชิงบูรณาการด้วยหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
2. เพื่อสร้างรูปแบบการโค้ชเชิงบูรณาการด้วยหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
3. เพื่อประเมินและรับรองรูปแบบการโค้ชเชิงบูรณาการด้วยหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการโค้ชเชิงบูรณาการด้วยหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากตำรา เอกสารวิชาการ บทความงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งมีประเด็นเกี่ยวข้อง อาจสรุปได้ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดหลักการโค้ชและทักษะการโค้ช ประกอบด้วย 1) การสร้างความไว้วางใจ 2) การฟัง 3) การตั้งคำถาม 4) การเสริมสร้างกำลังใจ 5) การให้ข้อมูลย้อนกลับ 6) การสังเกต (Wemer, 2006)

2. แนวคิดกระบวนการโค้ช ประกอบด้วย 1) การสร้างข้อตกลงร่วมกัน 2) การกำหนดเป้าหมาย 3) การสำรวจและวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน 4) การค้นหาทางเลือกและวางแผนปฏิบัติ 5) การติดตามผล (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัดผล, 2557)

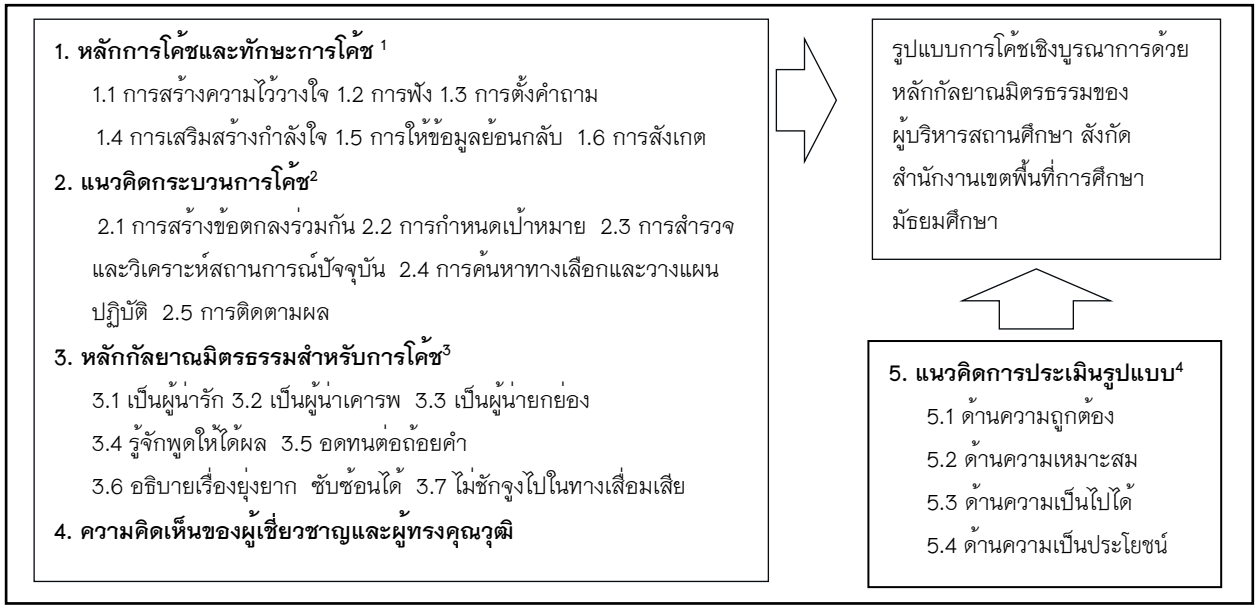
3. แนวคิดการบูรณาการด้วยหลักธรรม สุวิทย์ ภาณุจารี (2564) กล่าวว่า ผู้ใหญ่ที่มีอำนาจในการบริหารสถานศึกษาควรบูรณาการหรือประยุกต์ใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมในการโค้ชเพื่อการบริหารคนหรือครองคนที่ดี อันจะทำให้การโค้ชเกิดผลสำเร็จตามที่มุ่งหวัง หลักกัลยาณมิตรธรรมดังกล่าว มีดังนี้คือ 1) เป็นผู้น่ารัก คือ มีจิตใจดี 2) เป็นผู้น่าเคารพ คือ เป็นผู้น่าเคารพบูชา 3) เป็นผู้น่ายกย่องนับถือ คือ เป็นผู้น่าเจริญใจ 4) เป็นผู้รู้จักพูด คือ เป็นผู้รู้จักพูดให้ได้ผล 5) เป็นผู้อดทนต่อถ้อยคำ คือ เป็นผู้อดทนต่อคำพูดของผู้อื่น 6) เป็นผู้แถลงเรื่องที่ลึกซึ้งได้ คือ เป็นผู้สามารถอธิบายเรื่องที่ยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจได้ และ 7) เป็นผู้ไม่ชักนำในอฐานะ คือ เป็นผู้ไม่ชักนำหรือชักจูงไปในทางเสื่อม

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สมเกียรติ ทานอก และคณะ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ผลการวิจัยพบว่า หลังเข้าร่วมโครงการผู้บริหารศึกษานิเทศก์ และครู มีสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี สุมลา พรหมมา (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาทักษะการโค้ชของผู้นำทางการพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า ทักษะที่เป็นองค์ประกอบของของกระบวนการโค้ชของผู้นำพยาบาล ซึ่งประกอบด้วย การตั้งคำถามที่ดีและมีพลัง การรับฟังอย่างตั้งใจ การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก การจูงใจและให้กำลังใจ และการกำหนดเป้าหมายของผู้รับการโค้ชนั้นผู้นำพยาบาลยังไม่สามารถแสดงได้อย่างชัดเจน ธนัทพัชร์ รชตพงศ์สันต์ (2561) ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการโค้ชชิ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย ผลการวิจัย พบว่า สภาพการโค้ชชิ่ง การปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกายโดย ภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แนวทางการโค้ชชิ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย เป็นการบูรณาการแนวทางการปฏิบัติธรรมเข้ากับหลักกัลยาณมิตรเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติธรรมสามารถปฏิบัติได้ผลดียิ่งขึ้น สิราวิชญ์ วัชรกาฬ์ (2562)ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทักษะการโค้ชสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าทักษะจำเป็นสำหรับการโค้ชมี 6 ทักษะ คือ 1) ด้านการสร้างความไว้วางใจ 2) ด้านการฟัง 3) ด้านการตั้งคำถาม 4) ด้านการเสริมสร้างกำลังใจ 5) ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ และ 6) ด้านการสังเกต องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการโค้ช มี 5 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การสร้างข้อตกลงร่วมกัน ขั้นที่ 2 การกำหนดเป้าหมาย ขั้นที่ 3 การสำรวจและวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน ขั้นที่ 4 ด้านการค้นหาทางเลือกและวางแผนปฏิบัติ และขั้นที่ 5 การติดตามผล แครอล แอน มิ้นสกี Carol-Anne Minski (Minski, 2014) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการโค้ชผู้บริหาร ที่ช่วยสร้างประสิทธิภาพภายในตนเองเพื่อช่วยในการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และสามารถบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ผลการวิจัย พบว่า กลยุทธ์ของการโค้ชผู้บริหารเพื่อสร้างประสิทธิภาพภายในตนเองของผู้ถูกโค้ช ประกอบด้วย 5 ข้อดังนี้ 1) การขยายมุมมองออกไป (เป็นภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยน สามารถปรับเปลี่ยนได้) 2) ยอมรับสมรรถนะและทักษะ (การศึกษาค้นคว้าร่วมกัน เพื่อค้นหาสิ่งที่ดีที่สุดในตัวคน) 3)ทบทวนความสำเร็จที่ผ่านมา

(ทฤษฎีทางสังคมปัญญา) 4) การทดลองทางสังคม (การเรียนรู้ของผู้ใหญ่) 5) รูปแบบการเปลี่ยนแปลง (มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง ความตั้งใจในการเปลี่ยนแปลง) และขั้นตอนนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย การเข้าใจความหมายของเป้าหมายที่ตั้งไว้, การแสดงความเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบ, กำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน, มองถึงขั้นตอนต่อไปในอนาคต, จดบันทึกคำมั่นสัญญา และ คำนึงถึงสภาพแวดล้อมและเป้าหมายขององค์การ

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการโค้ชเชิงบูรณาการด้วยหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา” โดยผู้วิจัยสรุปแนวคิดหลักและหลักธรรม ได้แก่ 1) หลักการโค้ชและทักษะการโค้ช ประกอบด้วย 6 ตัวแปรย่อย ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจ การฟัง การตั้งคำถาม การเสริมสร้างกำลังใจ การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการสังเกต 3) แนวคิดกระบวนการโค้ช ประกอบด้วย 5 ตัวแปรย่อย ได้แก่ การสร้างข้อตกลงร่วมกัน การกำหนดเป้าหมาย การสำรวจและวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน การค้นหาทางเลือกและวางแผนปฏิบัติ และการติดตามผล และ 4) หลักกัลยาณมิตรธรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 7 ตัวแปรย่อย ได้แก่ เป็นผู้น่ารัก เป็นผู้น่าเคารพ เป็นผู้น่ายกย่อง รู้จักพูดให้ได้ผล อดทนต่อถ้อยคำ อธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อนได้ และไม่ชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย และ 5) แนวคิดการประเมินรูปแบบ ประกอบกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ ซึ่งสามารถนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา: [1] Wemer (2006), [2] วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัดผล (2557), [3] ป.อ. ปยุตโต (2558); สุวิทย์ ภาณุจารี (2564), [4] Stufflebeam (1983)

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed methods research) พื้นที่วิจัย คือโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประชากร คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,377 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจำนวน 331 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูลคือผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระ 8 กลุ่ม และหัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน รวมจำนวน 993 คน ขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ขั้น ตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการโค้ช หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน โดยการใช้แบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง พร้อมคำถามปลายเปิด เพื่อศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบเกี่ยวกับรูปแบบการโค้ชเชิงบูรณาการด้วยหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

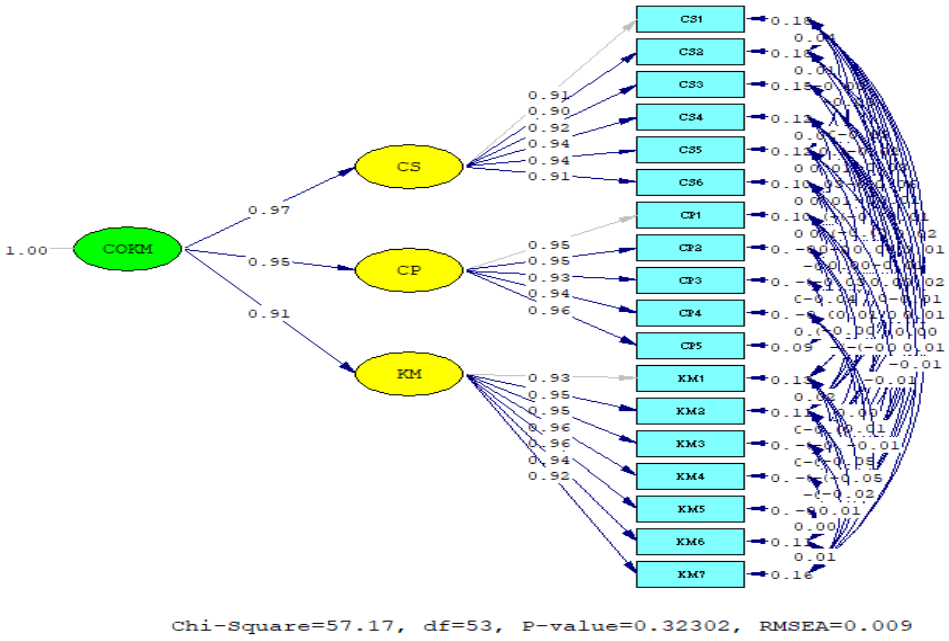
ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 993 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) เพื่อนำองค์ประกอบที่ได้มาใช้ในการสร้างรูปแบบการโค้ชเชิงบูรณาการด้วยหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินและรับรองรูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน โดยใช้แบบประเมินประกอบ ที่มีค่าคะแนนข้อละ 5 คะแนน นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยค่าเฉลี่ยต้องไม่ต่ำกว่า 3.50 ทุกด้าน จึงจะถือว่าได้รับการรับรอง

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1) ผลการวิจัยพบว่า การโค้ชเชิงบูรณาการด้วยหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามี 3 องค์ประกอบหลักและ 18 องค์ประกอบย่อย

วัตถุประสงค์ที่ 2) ได้โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันหลักการโค้ชและทักษะการโค้ชเชิงบูรณาการด้วยหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) หลักการโค้ชและทักษะการโค้ช 2) กระบวนการโค้ช และ 3) หลักกัลยาณมิตรธรรม (CCQ Model) ดังภาพ



ภาพที่ 2 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันหลักการโค้ชและทักษะการโค้ชเชิงบูรณาการด้วยหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

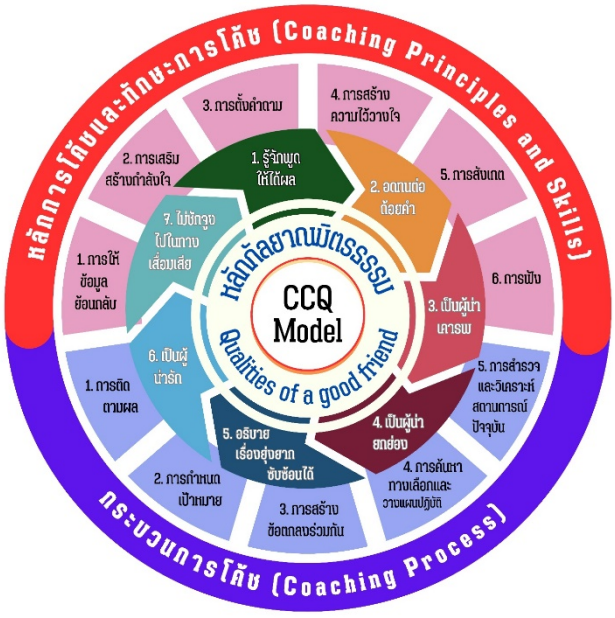
จากภาพผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลหรือรูปแบบการโค้ชฯ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก โดยพิจารณาจาก ค่าไค–สแควร์ (Chi–Square Test) เท่ากับ 57.17 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 53 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P–value) เท่ากับ 0.323 นั่นหมายถึง ค่าไค–สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.99 มีค่าดัชนีระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.009 เมื่อพิจารณาผลของการวิเคราะห์ตามโมเดล พบว่ารูปแบบการโค้ชฯ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ หลักการโค้ชและทักษะการโค้ช (CS) กระบวนการโค้ช (CP) และ หลักกัลยาณมิตรธรรม (KM) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) พบว่า มีค่าเป็นบวกทั้งหมด โดยมีค่าตั้งแต่ 0.91 – 0.97 และแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารูปแบบการโค้ชฯ เกิดจากองค์ประกอบหลักการโค้ชและทักษะการโค้ช กระบวนการโค้ช และหลักกัลยาณมิตรธรรมตามลำดับ แต่เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (B) พบว่า มีองค์ประกอบซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ หลักการโค้ชและทักษะการโค้ช (CS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.97 กระบวนการโค้ช (CP) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.95 องค์ประกอบ ตัวแปรหรือตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าแปรปรวนองค์ประกอบร่วมกันกับองค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบหลักการโค้ชและทักษะการโค้ช (CS) ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับ รองลงมาคือการสร้างความไว้วางใจ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

มาตรฐาน (Standardized Factor Loading) เท่ากับ 0.94 และมีความแปรปรวนร่วมกัน (ค่าสัมประสิทธิ์ทำนาย/ค่าความเที่ยง/R Squared) กับองค์ประกอบหลักการโค้ชและทักษะการโค้ช (CS) ร้อยละ 88 และน้อยสุด คือ การฟัง องค์ประกอบกระบวนการโค้ช (CP) ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ การติดตามผล โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardizied Factor Loading) เท่ากับ 0.96 และมีความแปรปรวนร่วมกัน (ค่าสัมประสิทธิ์ทำนาย/ค่าความเที่ยง/R Squared) กับองค์ประกอบกระบวนการโค้ช (CP) ร้อยละ 91 รองลงมา คือ การกำหนดเป้าหมาย องค์ประกอบหลักกัลยาณมิตรธรรม (KM) ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ รู้จักพูดให้ได้ผล โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardizied Factor Loading) เท่ากับ 0.96 และมีความแปรปรวนร่วมกัน (ค่าสัมประสิทธิ์ทำนาย/ค่าความเที่ยง/R Squared) กับองค์ประกอบ หลักกัลยาณมิตรธรรม (KM) ร้อยละ 93 รองลงมา คือ อดทนต่อถ้อยคำ โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบหลักกัลยาณมิตรธรรม (KM) ร้อยละ 92 นำข้อมูลจากโปรแกรมและข้อเสนอแนะจากกลุ่มตัวอย่างสร้างเป็น (ร่าง) รูปแบบการโค้ชเชิงบูรณาการด้วยหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ผู้วิจัยนำผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมาประกอบกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง สังเคราะห์เป็นรูปแบบการโค้ชเชิงบูรณาการด้วยหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ซึ่งเป็นองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย ดังนี้

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

รูปแบบการโค้ชเชิงบูรณาการด้วยหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตามภาพที่ 3



ภาพที่ 3 รูปแบบการโค้ชเชิงบูรณาการด้วยหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (CCQ Model)

รูปแบบการโค้ชเชิงบูรณาการด้วยหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตั้งชื่อ รูปแบบใหม่ตามองค์ประกอบหลักของ รูปแบบได้แก่ 1) หลักการโค้ชและทักษะการโค้ช (Coaching Principles and Skills) 2) กระบวนการโค้ช (Coaching Process) และ 3) หลักกัลยาณมิตรธรรม(Qualities of a good friend) โดยนำตัวอักษรภาษาอังกฤษตัวแรกในแต่ละองค์ประกอบมาเรียงกัน เรียกชื่อใหม่ว่า “CCQ Model”

วัตถุประสงค์ที่ 3) ผลการประเมินและรับรองรูปแบบการโค้ชฯ โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผ่านการประเมินและได้รับการรับรองรูปแบบ โดยพิจารณารายละเอียดด้านความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.86) ร้อยละ 81.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีระดับความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีสาระ/ประเด็นครอบคลุมครบถ้วนถูกต้อง มีวัตถุประสงค์ชัดเจน มีการรวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือและแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย ด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.80) ร้อยละ 96.08 ตัวบ่งชี้ที่มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ คำนึงถึงกฎหมาย คำนึงถึงการรักษาสิทธิของผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้ความเป็นธรรมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายหรือทุกกลุ่ม ด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีทรัพยากรเพียงพอที่จะปฏิบัติได้ มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เอื้อให้ปฏิบัติได้ ด้านความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.79) ร้อยละ 95.88 เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีระดับเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุดเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ช่วยกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ ให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้ปฏิบัติ เป็นรูปแบบที่จะเกิดผลดีต่อสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้รับผิดชอบ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และชุมชน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่เสนอมาข้างต้น เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามองค์ประกอบหลักที่ได้ดังนี้

องค์ประกอบหลักด้านหลักการโค้ชและทักษะการโค้ช พบว่า มีองค์ประกอบย่อย 6 องค์ประกอบ เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ 1) การให้ข้อมูลย้อนกลับ 2) การเสริมสร้างกำลังใจ 3) การตั้งคำถาม 4) การสังเกต 5) การสร้างความไว้วางใจ 6) การฟัง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการเสริมสร้างกำลังใจ ถือเป็นหัวใจของการโค้ชให้ประสบความสำเร็จ เพราะหากผู้รับการโค้ชได้รับข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์และกำลังใจจากผู้โค้ช ก็จะได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้เกิดความสำเร็จได้โดยง่าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวาจาสิทธิ์ ลอเสรีวานิช (2559) ที่กล่าวว่า ทักษะจำเป็นสำหรับโค้ชที่ดีต้องมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับการโค้ช โดยโค้ชต้องให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ต่อผู้รับการโค้ชและเสริมสร้างกำลังใจให้เกิดขึ้นก่อน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ เบรนท์ และ เดนท์ (Brent & Dent, 2015) ที่กล่าวว่า ทักษะที่สำคัญของโค้ช คือ

การให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์การสร้างสัมพันธ์และเสริมสร้างกำลังใจ และสอดคล้องกับทฤษฎีของเวอร์เนอร์; และ เดซิมอน (Werner & DeSimone, 2009) ที่กล่าวว่า ทักษะการโค้ชสำหรับช่วยให้หัวหน้างานและผู้จัดการสามารถใช้การโค้ชได้อย่างมีประสิทธิผลประกอบด้วยทักษะสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skill) 8 ประการ ซึ่งหนึ่งใน 8 ประการนั้น มีการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และการเสริมสร้างกำลังใจประกอบอยู่ด้วย

องค์ประกอบหลักด้านกระบวนการโค้ช พบว่า มีองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ 1) การติดตามผล 2) การกำหนดเป้าหมาย 3) การสร้างข้อตกลงร่วมกัน 4) การค้นหาทางเลือกและวางแผนปฏิบัติ 5) การสำรวจและวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากระบวนการโค้ชเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้ผู้รับการโค้ชปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เกิดการตระหนัก ยอมรับ และต้องการเปลี่ยนแปลงด้วยตัวเอง ดังนั้น การติดตามผลระหว่างโค้ชและผู้รับการโค้ช เพื่อให้ การโค้ชประสบผลสำเร็จและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับการโค้ช จึงมีความจำเป็น ต้องติดตามผลการดำเนินการโค้ช ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของคอสต้า และแกร์มตัน (Costa, & Garmton, 2002) ที่ได้กล่าวถึงขั้นตอนของการโค้ชทางปัญญา (Cognitive Coaching) ไว้ว่า การติดตามผลในการโค้ชเป็นขั้นตอนที่สำคัญของกระบวนการโค้ช เพราะถือเป็นขั้นตอนที่ผู้ทำหน้าที่โค้ชจะต้องสร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจ (Trust building) ให้เกิดขึ้นกับผู้รับการโค้ช เพื่อช่วยในการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา ให้ข้อมูลหรือ ให้ความรู้ ที่จำเป็น เป็นระยะ สอดคล้องกับไอบารา (Ibara, 2004) ที่กล่าวว่ากระบวนการโค้ชมีขั้นตอนขั้นแรกคือขั้นเตรียมการ (Preparing to Coach) ขั้นตอนนี้มีการทำความเข้าใจและสร้างข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นหรือจุดเน้นที่ต้องการโค้ชร่วมกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวาสนา ศรีอัครลาภ (2559) ที่ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการโค้ชทางปัญญาในงานบริหารและบริการของภาครัฐ ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะที่เหมาะสมของความคิดสร้างสรรค์ในงานบริหารและบริการของภาครัฐ ผลการวิจัยพบว่า ขั้นตอนการโค้ชได้ 9 ขั้นตอนได้แก่ 1) การตกลงกันเพื่อโค้ช 2) สร้างความไว้วางใจ 3) การถามถึงเป้าหมาย 4) สื่อสารเพื่อเป้าหมายที่แท้จริง 5) สิ่งที่เป็นจริง ณ ปัจจุบัน 6) วิธีที่จะถึงเป้าหมาย 7) สิ่งที่จะทำจนถึงเป้าหมาย 8) สรุปความเข้าใจตรงกัน 9) ประเมินและติดตามจนบรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลการวิจัยที่ให้ความสำคัญในกระบวนการโค้ช และการติดตามผลของโค้ช

องค์ประกอบหลักด้านหลักกัลยาณมิตรธรรม พบว่า มีองค์ประกอบย่อย 7 องค์ประกอบ เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ 1) รู้จักพูดให้ได้ผล 2) อดทนต่อถ้อยคำ 3) เป็นผู้น่ายกย่อง 4) เป็นผู้น่าเคารพ 5) อธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อนได้ 6) เป็นผู้น่ารัก และ 7) ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การรู้จักพูดให้ได้ผลนั้น เป็นลักษณะสำคัญของผู้โค้ชที่ทำให้ผู้รับการโค้ชเกิดความเชื่อถือและปฏิบัติตามจนการโค้ชเกิดประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ ผลการวิจัยจึงมีค่าความสำคัญสูงเป็นลำดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ที่กล่าว่าคุณสมบัติของมิตรดีหรือมิตรแท้ คือท่านที่คบหรือเข้าหาแล้วจะเป็นเหตุให้เกิดความดีงามและความเจริญ ประกอบด้วย 1) เป็นผู้น่ารัก 2) เป็นผู้

น่าเคารพ 3) เป็นผู้น่ายกย่อง 4) รู้จักพูดให้ได้ผล 5) อดทนต่อถ้อยคำ 6) สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อน ให้เข้าใจ และ 7) ไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหล และยังสอดคล้องกับแนวคิดของเบญจพร เตชะปรีชาวงศ์ (2564) ที่ได้อธิบายผลจากการการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับสมรรถนะหลักของโค้ช ICF มิติด้านสมรรถนะหลักของโค้ชเชิงพุทธบูรณาการว่า โค้ชควรมีลักษณะของมิตรที่ดีหรือกัลยาณมิตรทั้ง 7 ประการ ได้แก่ น่ารักน่าคบหา เป็นมิตร น่าเคารพยกย่อง รู้จักพูด และรู้จักที่จะไม่พูด คือรับฟังเป็น รู้จักการใช้คำถามในการชวนสำรวจและให้ผู้รับการโค้ชได้ทบทวนตัวเอง รู้จักการสะท้อนสิ่งที่ได้ยินและสิ่งที่ไม่ได้ยิน แต่รับรู้ได้จากการฟังอย่างเห็นอกเห็นใจและเข้าใจอย่างแท้จริง อดทนต่อถ้อยคำ รับฟังโดยปราศจากอคติ ไม่ตัดสินหรือชี้นำ แต่เคารพและเชื่อมั่นในศักยภาพของผู้รับการโค้ชว่าเขาจะสามารถค้นพบทางออกที่ดีที่สุดสำหรับตนเอง พูดในเรื่องที่ลึกซึ้งได้ และไม่ชักนำไปในทางที่ผิด

สรุป

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการโค้ชเชิงบูรณาการด้วยหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา” ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก และ 18 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1. หลักการโค้ชและทักษะการโค้ช มี 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การให้ข้อมูลย้อนกลับ 2) การเสริมสร้างกำลังใจ 3) การตั้งคำถาม 4) การสังเกต 5) การสร้างความไว้วางใจ และ 6) การฟัง 2.กระบวนการโค้ช ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การติดตามผล 2) การกำหนดเป้าหมาย 3) การสร้างข้อตกลงร่วมกัน 4) การค้นหาทางเลือกและวางแผนปฏิบัติ และ 5) การสำรวจและวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน และ 3. หลักกัลยาณมิตรธรรม มี 7 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) รู้จักพูดให้ได้ผล 2) อดทนต่อถ้อยคำ 3) เป็นผู้น่ายกย่อง 4) เป็นผู้น่าเคารพ 5) อธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อนได้ 6) เป็นผู้น่ารัก และ 7) ไม่ชักจูงไปให้ทางเสื่อมเสีย และผลการประเมินและรับรองรูปแบบการโค้ชฯ จากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผ่านการประเมินและได้รับการรับรองในระดับมากทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 จากผลการวิจัย พบว่า การโค้ชเชิงบูรณาการด้วยหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามี 3 องค์ประกอบหลักและ 18 องค์ประกอบย่อย ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่าผู้บริหาร นักวิชาการและบุคลากรทางการศึกษาควรนำองค์ความรู้เกี่ยวกับ องค์ประกอบของรูปแบบการโค้ชฯ ไปใช้ในการพัฒนานโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 จากผลการวิจัย พบว่า ได้รูปแบบการโค้ชและทักษะการโค้ชเชิงบูรณาการด้วยหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) หลักการโค้ชและทักษะการโค้ช 2) กระบวนการ

โค้ช และ 3) หลักกัลยาณมิตรธรรม (CCQ Model) ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่าสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาควรนำรูปแบบการโค้ชฯ ไปใช้ในการพัฒนาทักษะการโค้ชให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 จากผลการวิจัย พบว่า ผลการประเมินและรับรองรูปแบบการโค้ชฯ โดยผู้เชียวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ผ่านการประเมินและได้รับการรับรองรูปแบบ โดยพิจารณารายละเอียดด้านความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.86) ร้อยละ 81.05 ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารควรนำรูปแบบการโค้ชฯ ไปใช้ในการพัฒนาตนเองและบุคลากรของ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผู้สนใจควรนำรูปแบบการโค้ชเชิงบูรณาการด้วยหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไปทดลองใช้จริงในสถานศึกษา และเปรียบเทียบผลการวิจัยระหว่างการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามในครั้งนี้ กับผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดลองใช้รูปแบบ

เอกสารอ้างอิง

ธนัทพัชร์ รชตพงศ์สันต์. (2561). *แนวทางการโค้ชชิ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย* (วิทยานิพนธ์พุทธสาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เบญจพร เตชะปรีชาวงศ์. (2564). *การบูรณาการหลักพุทธธรรมกับสมรรถนะหลักของโค้ช ICF* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต).มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2558). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์.* กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วิชัย วงษ์ใหญ่; และ มารุต พัฒผล. (2557). *การโค้ชเพื่อการรู้คิด.* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จรัลสนิทวงศ์.

วาจาสิทธิ์ ลอเสรีวานิช. (2559). *โค้ชชิ่งให้ถึงแก่นด้วยเอ็นเนียแกรม.* กรุงเทพฯ: สยามเอ็นเนียแกรม คอนซัลติ้ง.

วาสนา ศรีอัครลาภ. (2559). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการโค้ชทางปัญญาในงานบริหารและบริการของภาครัฐ. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 9*(2), 339-357.

สุวิทย์ ภาณุจารี. (2564). *การบริหารจัดการคนเชิงพุทธบูรณาการในองค์กร.* สืบค้นเมื่อ 22 กุมภาพันธ์ 2566, จาก https://www.facebook.com/rcim

สิราวิชญ์วัชรกาฬ, ณรงค์ พิมสารและ สิริกาญจน์ ธนวุฒพรพินิจ. (2562). รูปแบบการพัฒนาทักษะการโค้ชสาหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 14(2), 163-177

อนันต์ กันนาง. (2558). *การนิเทศแบบ Coaching.* สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2565, จาก http://nainut.esdc.go.th/home/kar-nithes-baeb-coaching

Brent, M.; & Dent. F. E. (2015). *The Leader's Guide to Coaching and Mentoring: How to Use Soft Skills to Get Hard Results*. London: Pearson.

Costa. A. L.; & Garmstion. R. J. (2002). *Cognitive Coaching Foundation Seminar Learning Guide*. 5th ed.. Highlands Ranch, CO: Center for Cognitive Coaching.

Henderson, A. (2017). *Coaching for education*. Retrived Octovber 25, 2021, from https://www.prachachat.net/education/news–157914

Werner, J. M.; & Desimone, R. L. (2009). *Human Resource Development*. 5th ed.. Singapore: Thamson Learning.

รูปแบบภาวะผู้นำทางการศึกษาในความปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

The Model of Educational Leadership in The New Normal for School Administrators Under Office of the Basic Education Commission in Bangkok Metropolitan Region

ระติกรณ์ นิยมะจันทร์

Ratikorn Niyamajan

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

Master of Education program, Educational Administration College of Teacher Education

Phranakhon Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: dr.ratikorn@gmail.com

Retrieved 24-10-2023; **Revised** 09-11-2023; **Accepted** 04-04-2024

Doi: 10.14456/jappm.2024.8

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสอดคล้องระหว่างตัวแบบสมมติฐานรูปแบบภาวะผู้นำทางการศึกษาในความปกติใหม่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล กับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ .98 ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรทางการศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 360 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำทางการศึกษาในความปกติใหม่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ประกอบด้วย ด้านการปรับตัว การแก้ปัญหาวิกฤต และการจัดการความเปลี่ยนแปลง เป็นตัวแปรสาเหตุ ที่มีอิทธิพลทางตรงต่อด้านการตัดสินใจ และอิทธิพลทางอ้อมต่อด้านการมีสุขภาพ ความเป็นอยู่ที่ดี และความเสมอภาคเท่าเทียม โดยด้านการสร้างเครือข่ายปฏิสัมพันธ์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อด้านการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคลคล และด้านความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และการกระจายภาวะผู้นำ ซึ่งโมเดลมีความเหมาะสมกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

พิจารณาได้จากค่าสถิติดังนี้ ค่า chi–square=102.471, P = .072, df = 83, CMIN/DF = 1.235, CFI = .998, RMSEA = .025

คำสำคัญ: รูปแบบภาวะผู้นำทางการศึกษา; ความปกติใหม่; ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน; กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

Abstract

The objectives of this research were to study examine consistency of a causal relationship model of educational leadership in the new normal for school administrators under office of the basic education commission in Bangkok metropolitan region. The quantitative research tool was a questionnaire with the reliability of .98 were collected data from a sample of 360 samples. Data were analyzed by Structural Equation Modeling (SEM) statistics.

The research findings were as follows: the model of educational leadership in the new normal for school administrators under office of the basic education commission in Bangkok metropolitan region included Adaptability Crisis and Change Management were independent variable direct effect to decision–making variable and indirect effect to health wellbeing and equity variable, networking variable indirect effect to variables, planning and implementation human resources and digital literacy and distributed leadership. The model is consistent to empirically data as the statistic chi–square=102.471, P = .072, df = 83, CMIN/DF = 1.235, CFI = .998, RMSEA = .025

Keywords: The Model of Educational Leadership; The New Normal; School Administrators Under Office of the Basic Education Commission; Bangkok Metropolitan Region

บทนำ

จากรายงานการศึกษาไทย พ.ศ. 2565 (Education in Thailand 2022) นำเสนอข้อมูลความก้าวหน้าและพัฒนาการของการศึกษาไทยที่เกิดขึ้นระหว่าง พ.ศ. 2564 ถึงปัจจุบัน ในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ กฎหมาย นโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนของภาครัฐด้านการศึกษา ระบบและมาตรฐานการศึกษา การบริหารและการจัดการศึกษา รวมถึงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโรคโควิด–19 หรือโคโรนาไวรัส ในช่วงที่ผ่านมา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563) ที่ได้กำหนดแนวทางการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID–19) อย่างมีประสิทธิภาพ คือ การเรียนในชั้นเรียน (On–Site) การเรียนผ่านโทรทัศน์ (On–Air) และการเรียนการสอนแบบออนไลน์ (Online) ซึ่งโรงเรียนสามารถเลือกรูปแบบการจัดการเรียนการสอนโดยพิจารณาตามความเหมาะสมและบริบทของ

โรงเรียน ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่าปัจจัยการบริหารสถานศึกษา และวิกฤตในปัจจุบันได้เปลี่ยนความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติแบบกระจายการทำงานร่วมกันของเครือข่าย (Harris, 2020) โดยความปกติใหม่ (New Normal) กับการบริหารการศึกษา (Education Administration) ราชบัณฑิตยสภา (2563) ได้พิจารณาศัพท์บัญญัติและนิยามของคำว่า New normal และ New norm คำว่า New normal ได้มีการนำมาใช้อย่างแพร่หลายในช่วงที่มีการระบาดของโรคโควิด–19 คำว่า New normal เป็นวลีและเป็นสำนวน ซึ่ง Oxford dictionary ได้ให้คำนิยามว่า “A previously unfamiliar or atypical situation that has become standard, usual, or expected.” หมายถึง สถานการณ์หรือปรากฏการณ์ ที่แต่เดิมเป็นสิ่งที่ไม่ปรกติ ผู้คนไม่คุ้นเคย ไม่ใช่มาตรฐาน ต่อมา มีเหตุหรือเกิดวิกฤติบางอย่าง จึงมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้สถานการณ์หรือปรากฏการณ์นั้นกลายเป็นสิ่งที่ปรกติและเป็นมาตรฐาน โดยรูปแบบวิถีชีวิตใหม่นี้ประกอบด้วยวิธีคิด วิธีเรียนรู้ วิธีสื่อสาร วิธีปฏิบัติ และการจัดการ การใช้ชีวิตแบบใหม่เกิดขึ้นหลังจากเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างใหญ่หลวงและรุนแรงอย่างใดอย่างหนึ่ง ทำให้มนุษย์ต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบันมากกว่าจะธำรงรักษาวิถีดั้งเดิมหรือหวนหาถึงอดีต

เมื่อไวรัสโควิด–19 ได้พลิกโฉมระบบการศึกษาโลก ระบบการศึกษาต้องดำเนินการในประเด็นสำคัญดังนี้ ความเสมอภาคเท่าเทียม (Equity) ระบบการศึกษาออนไลน์ ทำให้เห็นความไม่เท่าเทียมกันอย่างมากของระบบการศึกษาทั่วโลก ห้องเรียนและโรงเรียน (Classrooms) โรงเรียนส่วนใหญ่บนโลกใบนี้ยังไม่พร้อมที่จะเรียนผ่านระบบออนไลน์ เทคโนโลยี (Technology) สิ่งสำคัญแรกสุดก็คือคุณภาพและประสิทธิภาพของเทคโนโลยีที่นำมาใช้ จากการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด–19 ทำให้เทคโนโลยีทางการศึกษาทั้งหลายได้รับความสนใจอย่างมาก แต่เมื่อการระบาดยุติลง เทคโนโลยีเหล่านี้ก็จะไม่ได้รับความสนใจจากโรงเรียนส่วนใหญ่เท่าที่ควรเป็นเพราะ เทคโนโลยีการศึกษาเหล่านี้ ไม่สามารถทดแทนสิ่งที่โรงเรียนและห้องเรียนให้ได้ และปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Beyond tech) ไม่ว่าจะเปลี่ยนแปลงปฏิรูประบบการศึกษาอย่างไร โรงเรียน คือสิ่งที่จำเป็นต้องมีและควรมีอย่างที่สุด เพราะการมีอยู่ของโรงเรียนไม่ได้หมายถึงการเป็นแค่สถานศึกษาให้ความรู้เท่านั้น แต่ยังเป็นส่วนหนึ่งที่เด็ก ๆ จะได้เรียนรู้ทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต (Anderson, 2020 แปลและเรียบเรียงโดย นงลักษณ์ อัจนปัญญา, 2563) ดังนั้นในปฏิรูปพลิกโฉมระบบการศึกษาผู้นำจึงเป็นตัวแปรสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ด้วยเหตุนี้รูปแบบภาวะผู้นำ หรือ การบริหารจัดการสถานศึกษาหลังจากการผ่านพ้นเกิดวิกฤติจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลง โดย Quilter and Ambrose (2020) ได้กล่าวถึงแนวทาง “ความปกติใหม่” การศึกษาในอนาคตหลังโควิด –19 ใน 3 รูปแบบ ประการแรก คือ การเตรียมผู้เรียนให้พร้อมสำหรับการดำเนินชีวิตไม่ใช่พร้อมแค่การสอบต้องตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างความสมดุลระหว่างมาตรฐานการศึกษาที่สูงกับทักษะการดำเนินชีวิตเพื่อความสำเร็จในอนาคต ประการที่สอง การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นในทุกที่โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน และการจัดการความไม่เท่าเทียมนอกชั้นเรียน สอดคล้องกับ Leithwood, Harris & Hopkins (2020) แนวปฏิบัติในการเป็นผู้นำของโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากและอาจจะกลับไปเป็นแบบเดิมไม่ได้อันเป็นผลมาจากการแพร่ระบาด การวิจัยเน้น

ย้ำว่าหลักการของการเป็นผู้นำที่ดีนั้น คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การพัฒนาผู้อื่น และการสร้างขีดความสามารถ

จากความสำคัญในเรื่องดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสอดคล้องระหว่างตัวแบบสมมติฐานรูปแบบภาวะผู้นำทางการศึกษาในความปกติใหม่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนา รูปแบบภาวะผู้นำทางการศึกษาในความปกติใหม่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสอดคล้องระหว่างตัวแบบสมมติฐานรูปแบบภาวะผู้นำทางการศึกษาในความปกติใหม่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล กับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้การวิเคราะห์ตัวแบบโครงสร้างเชิงเส้น

การทบทวนวรรณกรรม

การบริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความปกติใหม่ รูปแบบภาวะผู้นำทางการศึกษาในความปกติใหม่ การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID–19) ในปัจจุบัน การศึกษาของประเทศไทยต้องประสบกับความท้าทายที่สำคัญอย่างยิ่งนับตั้งแต่การอุบัติของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID–19) ที่ระบาดไปทั่วโลก และเริ่มระบาดในประเทศไทยเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ 2563 เป็นต้นมา ในสถานการณ์ดังกล่าวทำให้การศึกษาไทยมีการเปลี่ยนแปลงขนานใหญ่ในการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมการเรียนจากเดิมที่นักเรียนนักศึกษาเรียนในห้องเรียนตามแนวทาง “ปรับบ้านเป็นห้องเรียน เปลี่ยนพ่อแม่ เป็นครู”โดยมีลักษณะการเรียนการสอนเป็น 5 รูปแบบ เพื่อให้มีความเหมาะสมต่อการรับมือกับสถานการณ์แพร่ระบาดในช่วงเวลาต่อมา คือนอกจากจะมีรูปแบบ 1) On–site เรียนที่โรงเรียน โดยมีมาตรการเฝ้าระวังตามประกาศของศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (ศบค.) 2) On–air เรียนผ่านมูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมในพระบรมราชูปถัมภ์ หรือ DLTV 3) On–line เรียนผ่านอินเทอร์เน็ตแล้วยังเพิ่ม 4) On–demand เรียนผ่านแอปพลิเคชันต่าง ๆ และ 5) On–hand เรียนที่บ้านด้วยเอกสาร เช่น หนังสือ แบบฝึกหัดใบงานในรูปแบบผสมผสาน หรืออาจใช้วิธีอื่น ๆ เช่น วิทยุด้วย

Quilter and Ambrose (2020) ได้กล่าวถึงแนวทาง “ความปกติใหม่” การศึกษาในอนาคตหลังโควิด–19 ใน 3 รูปแบบ คือ

การเตรียมผู้เรียนให้พร้อมสำหรับการดำเนินชีวิตไม่ใช่พร้อมแค่การสอบ การทบทวนในเรื่องหลักสูตร บทบาทความรับผิดชอบ และการประเมินผล ซึ่งต้องให้ความสำคัญกับผู้เรียน ผู้ปกครอง และครู โดยความตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างความสมดุลระหว่างมาตรฐานการศึกษาที่สูงกับทักษะการดำเนินชีวิตเพื่อความสำเร็จในอนาคต

2. การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นในทุกที่ การแพร่ระบาดได้สร้างความเปลี่ยนแปลงไปอย่างสิ้นเชิงว่าการเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นในทุกที่โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน และเทคโนโลยียังสามารถปรับปรุงการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนได้มีประสิทธิภาพ อาทิ การปรับปรุงการสอนในห้องเรียน การปรับปรุงการเรียนรู้นอกห้องเรียน การลดภาระงานของครู โดยการดำเนินงานดังกล่าวจะสำเร็จได้นั้นต้องอยู่บนพื้นฐานที่ว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเท่าเทียมกัน

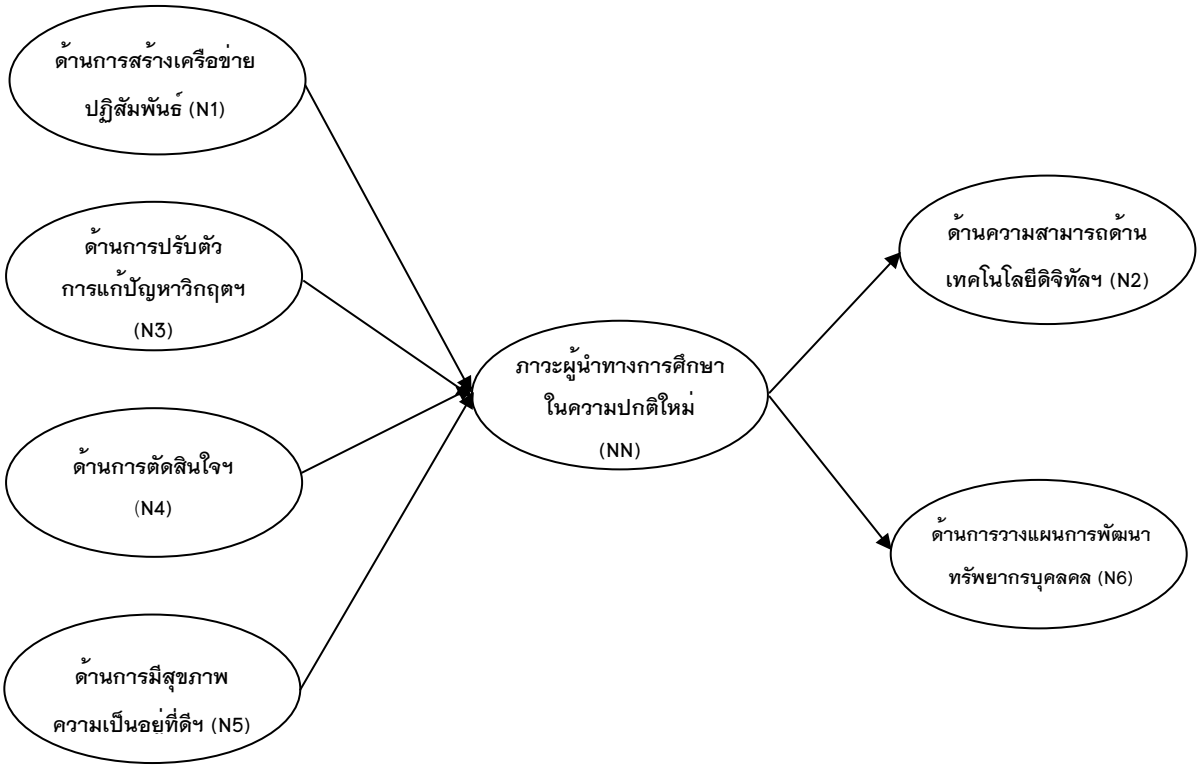
3. การจัดการความไม่เท่าเทียมนอกชั้นเรียน จากเหตุการณ์ครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าผู้เรียน เกิดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษากันอย่างชัดเจน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำให้น้อยลง รัฐบาลจำเป็นต้องดำเนินการกับความไม่เท่าเทียมกันนอกห้องเรียนอย่างจริงจัง ความไม่เท่าเทียมกันดังกล่าวรวมถึงความไม่เท่าเทียมกันในการสนับสนุนจากผู้ปกครองสภาพแวดล้อมในบ้านการเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ และเทคโนโลยีดิจิทัล โดยการประเมินความเป็นอยู่ของนักเรียน และครูทุกคนทั่วประเทศ สิ่งนี้ควรเป็นส่วนหนึ่งต้องเร่งปฏิบัติ

Francisco and Nuqui (2020) กล่าวถึง ผู้นำตามสถานการณ์ในช่วงการระบาดของโควิด –19 หรือความเป็นผู้นำปกติใหม่ (New Normal Leadership) โดยผู้นำตามสถานการณ์ในช่วงเวลาดังกล่าวต้องมีความเป็นผู้นำใน 3 ด้าน คือ ความเป็นผู้นำปกติใหม่ด้านความสามารถในการปรับตัว (New Normal Leadership in terms of Adaptability) ความเป็นผู้นำปกติใหม่ด้านการตัดสินใจ (New Normal Leadership in terms of Decision–Making) และความเป็นผู้นำปกติใหม่ด้านการวางแผนและการดำเนินการ (New Normal Leadership in terms of Planning and Implementation)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาของระติกรณ์ และชัยอนันต์ (2565) ที่ทำการศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ภาวะผู้นำทางการศึกษาในความปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้างเครือข่ายปฏิสัมพันธ์ (Networking) 2) ด้านความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และการกระจายภาวะผู้นำ (Digital literacy and Distributed Leadership) 3) ด้านการปรับตัว การแก้ปัญหาวิกฤต และการจัดการความเปลี่ยนแปลง (Adaptability Crisis and Change Management) 4) ด้านการตัดสินใจ (Decision–Making) 5) ด้านการมีสุขภาพ ความเป็นอยู่ที่ดี และความเสมอภาคเท่าเทียม (Health Wellbeing and Equity) และ 6) ด้านการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคลคล (Planning and Implementation Human Resources) พบว่า ค่าดัชนีที่ใช้ในการเปรียบเทียบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้ ค่าสัดส่วนค่า chi–square=12.490, P=.014, df=4, CMIN/DF=3.122 แสดงว่ามีความสอดคล้องพอใช้ , CFI=.997 แสดงว่ามีความสอดคล้องดี (Diamantopoulos and Siguaw, 2000) ส่วนค่า RMSEA=.073 แสดงว่ามีความสอดคล้องพอใช้ (Schumacker & Lomax, 2010) โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้มีค่าสูงสุดได้แก่ ตัวแปรที่ 2 ด้านความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และการกระจายภาวะผู้นำ และตัวแปรที่ 6 ด้านการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคลคล มีค่าน้ำหนักเท่ากับ .95

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยจึงมีความเชื่อมั่นว่ารูปแบบความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางการศึกษาในความปกติใหม่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จะมีความเป็นไปได้ที่จะนำมาสร้างเป็นแบบจำลองโครงสร้างเชิงเส้นในการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 38,092 คน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2564)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตัวอย่างในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง เพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธี Maximum Likelihood ตามข้อเสนอของ Hair, Black, Babin & Anderson (2010) ที่ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์สถิติประเภทสมการโครงสร้างควรกำหนดตัวอย่างประมาณ 10–20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ โดยการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 18 ตัวแปร ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดตัวอย่าง 20 คน ต่อ 1 ตัวแปร ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 360 ตัวอย่าง

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

1. ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster sampling) เพื่อจัดแบ่งพื้นที่ตามลักษณะทางภูมิศาสตร์ 6 พื้นที่ตามกลุ่มจังหวัด กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ดังนี้ กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดสมุทรสาคร

2. ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยเลือกบุคลากรทางการศึกษาจาก 50 โรงเรียน ที่อยู่ในกลุ่มพื้นที่ทั้ง 6 พื้นที่ รวมจำนวนตัวอย่าง 360 ตัวอย่าง

3. ใช้วิธีการการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างโดยถือว่าทุก ๆ หน่วยหรือทุก ๆ สมาชิกในประชากรมีโอกาสจะถูกเลือกเท่า ๆ กันให้ได้จำนวนตัวอย่างตามที่ต้องการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำทางการศึกษาในความปกติใหม่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยมีลักษณะเป็นข้อคำถามตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

การสร้างและตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับตัวแปรต่าง ๆ เพื่อนำมาสร้างเป็นนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ และสร้างรูปแบบภาวะผู้นำทางการศึกษาในความปกติใหม่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

2. สร้างและพัฒนาแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำไปตรวจสอบความตรง (Validity) ด้านเนื้อหา ความชัดเจนในการใช้ภาษาและการสื่อสารของข้อคำถามด้วยการนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามหรือพฤติกรรมบ่งชี้ในแต่ละตัวแปรกับนิยามเชิงปฏิบัติการ จากนั้นนำผลการพิจารณามาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item–Objective Congruence: IOC) โดยข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 37 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในระหว่าง .80 – 1.00 โดยค่าสถิติที่ได้ไม่ต่ำกว่า .50 จึงจะยอมรับได้ว่ามีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Hair et al., 2010) จากนั้นผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความเชื่อมั่นในขั้นต่อไป

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาตรวจสอบและปรับแก้ข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราค (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .98 ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามในการวิจัยมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ คือ มีค่าสถิติที่สูงกว่า .70 จึงยอมรับได้ว่ามีความเชื่อมั่น (Anderson, 2010)

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

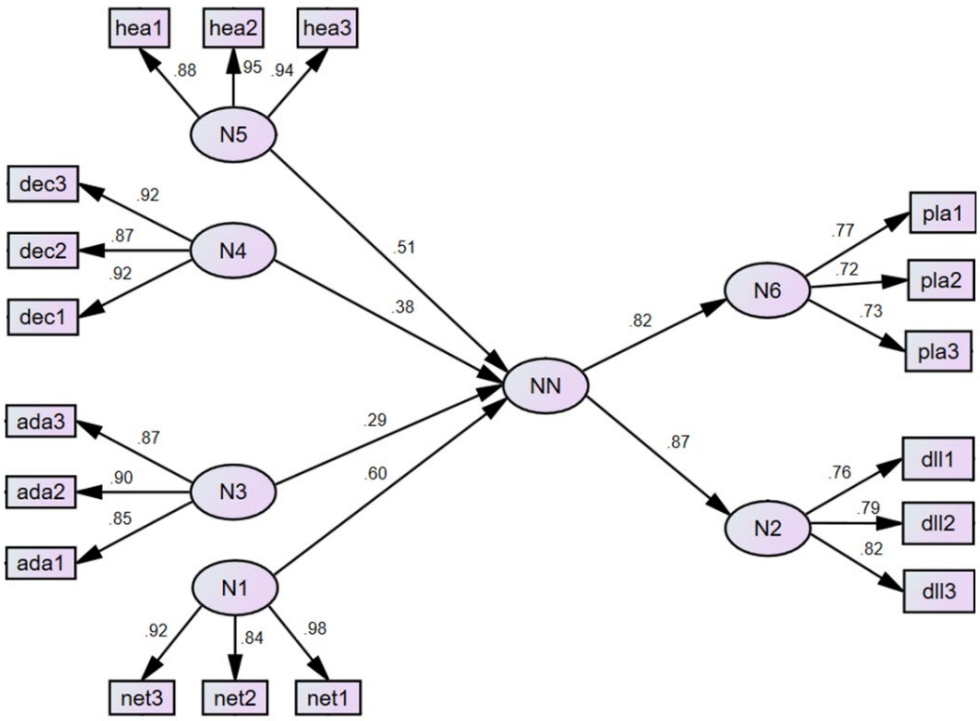
ดำเนินการจัดเก็บออนไลน์ผ่านลิงค์ URL และ QR Code โดยผู้วิจัยดำเนินการติดตามแบบสอบถามกลับและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ข้อมูลกลับคืนมา ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถามแล้ว จึงนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างตัวแบบสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้การวิเคราะห์ตัวแบบโครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Modeling: SEM) ด้วยโปรแกรม Amos ตามขั้นตอนของ กริช แรงสูงเนิน (2554)

ผลการวิจัย

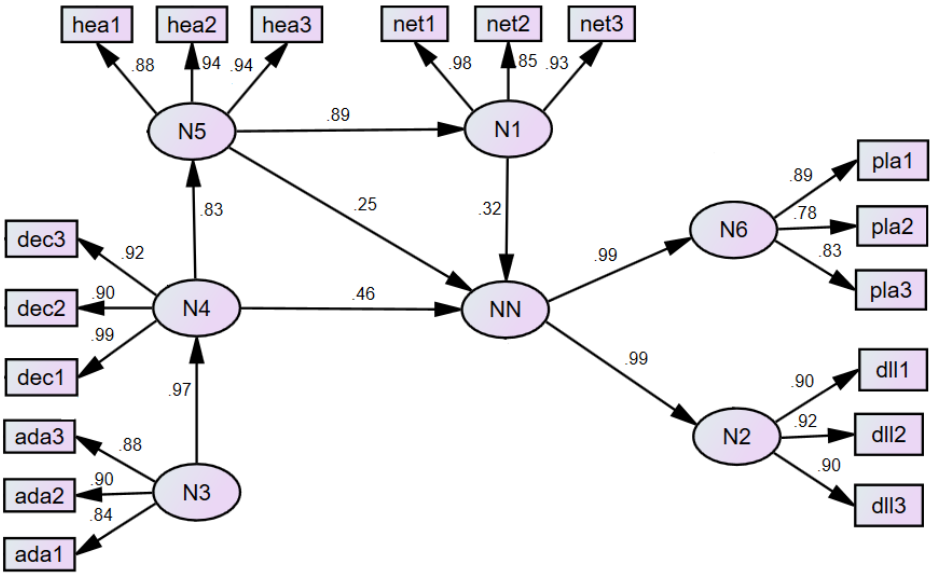
ผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างตัวแบบสมมติฐานรูปแบบภาวะผู้นำทางการศึกษาในความปกติใหม่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล (ก่อนปรับ) กับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้การวิเคราะห์ตัวแบบโครงสร้างเชิงเส้น (SEM) โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาในการวิเคราะห์ผลลัพธ์ของค่าทางสถิติเพื่อทดสอบโมเดลสมมติฐานในการยอมรับหรือปฏิเสธโมเดล ในการวิเคราะห์ผลของโปรแกรม AMOS ของ กริช แรงสูงเนิน (2554) ซึ่งผลตามสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่สอดคล้องกลมกลืน กล่าวคือ ค่าสัดส่วนค่าสถิติไคสแควร์ (chi-square) และค่า p มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 χ^2= 2669.086, P-value = 0.000 ค่า GFI และ AGFI น้อยกว่า 0.90 ค่า RMSEA เกิน 0.08 ดังภาพที่ 2



chi-square=2669.086, P=.000, df=128, CMIN/DF=20.852, CFI=.741, RMSEA=.231

ภาพที่ 2 แสดงรูปแบบภาวะผู้นำทางการศึกษาในความปกติใหม่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล (ก่อนปรับ)

ผู้วิจัยจึงต้องพิจารณาปรับค่าพารามิเตอร์ในโมเดลสมมุติฐานใหม่และทดสอบผลของการปรับโมเดลดังกล่าวเพื่อให้ค่าสถิติเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน โดยการพิจารณาปรับค่าโมเดลตามดัชนีดัดแปลง (Modification Indices: MI) ที่โปรแกรมสำเร็จรูป Amos เสนอแนะ และใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood Method: ML) พบว่า ค่าดัชนีที่ใช้ในการเปรียบเทียบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติดังนี้ ค่าสถิติไคสแควร์ (chi-square) χ^2= 102.471 , P-value = 0.072 ค่าซีเอ็มไอเอ็น/ดีเอฟ (CMIN/DF) เท่ากับ 1.235 น้อยกว่า 3 แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hair et al., 2010) Normed Fit Index (NFI) เท่ากับ .990 โดยค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีอิงเกณฑ์ NFI >.95 แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Joreskog & Sorbom, 1993) IFI เท่ากับ .998 โดยค่า IFI >.95 แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hooper, Coughlan & Mullen, 2008) ค่าดัชนีที่แสดงการยอมรับของโมเดล (TLI) เท่ากับ .996 และ ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีเชิงเปรียบเทียบ Comparative Fit Index (CFI) เท่ากับ .998 โดยค่า TLI >.90 และ CFI >.90 แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hair et al. ,2010) และค่า RMSEA เท่ากับ .025 โดยค่า RMSEA < .08 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Joreskog & Sorbom, 1993) จากค่าสถิติดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า ตัวแบบสมมติฐานมีความเหมาะสมกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แสดงรูปแบบภาวะผู้นำทางการศึกษาในความปกติใหม่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล (หลังปรับ)

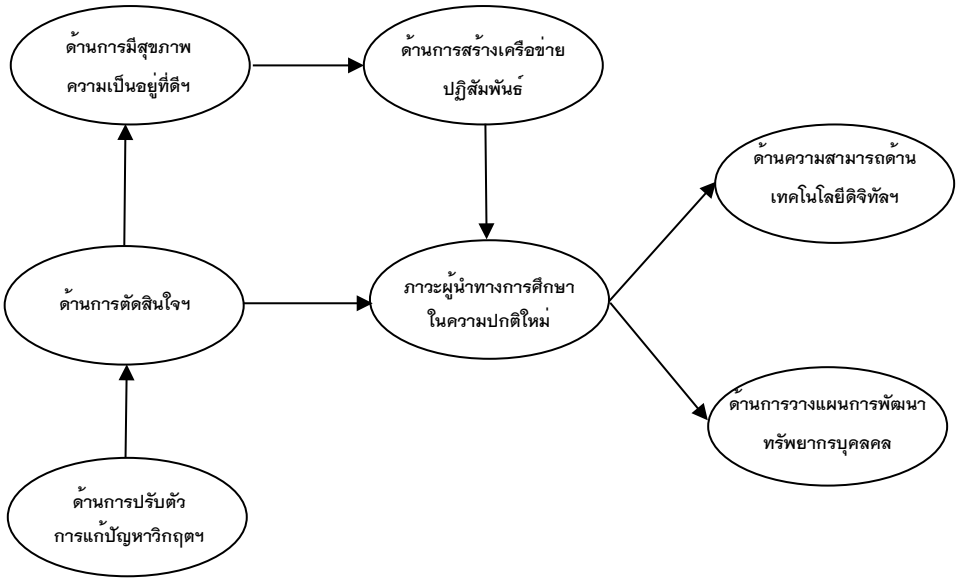
อภิปรายผลการวิจัย

รูปแบบภาวะผู้นำทางการศึกษาในความปกติใหม่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ประกอบด้วย ด้านการปรับตัว การแก้ปัญหาวิกฤต และการจัดการความ

เปลี่ยนแปลง เป็นตัวแปรสาเหตุ ที่มีอิทธิพลทางตรงต่อด้านการตัดสินใจ สอดคล้องกับ Francisco and Nuqui (2020) ผู้นำปกติใหม่ต้องมีความสามารถในการปรับตัว เป็นผู้นำที่ตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้นำที่เป็นนักวางแผนที่ดี มีความละเอียดรอบคอบในทุกด้าน และอิทธิพลทางอ้อมต่อด้านการมีสุขภาพ ความเป็นอยู่ที่ดี และความเสมอภาคเท่าเทียม โดยด้านการสร้างเครือข่ายปฏิสัมพันธ์ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อด้านการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และด้านความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และการกระจายภาวะผู้นำ สอดคล้องกับ Jenny Anderson (2020) ไม่ว่าจะเปลี่ยนแปลงปฏิรูประบบการศึกษาอย่างไร โรงเรียน คือสิ่งที่จำเป็นต้องมีเพราะการมีอยู่ของโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งที่เด็กๆ จะได้เรียนรู้ทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เป็นการสอนที่นอกเหนือไปจากวิชาการ การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา การมีมารยาท รู้กาลเทศะ ตลอดจนการดูแลสวัสดิภาพของเด็กและครอบครัว และ Harris & Jones (2020) ผู้นำของโรงเรียนจะต้องมีความรอบรู้ด้านเทคโนโลยี และการเข้าถึงข้อมูลที่ดี โดยเฉพาะในเรื่องเทคโนโลยีและการเรียนการสอนในโรงเรียน ทักษะในการแก้ปัญหาวิกฤต และการจัดการความเปลี่ยนแปลงเพื่อให้การดำเนินโรงเรียนมีประสิทธิภาพจะต้องได้รับการสนับสนุน และความร่วมมือในการแก้ปัญหาวิกฤตจากทุกคน รวมถึง Millar (2019) ผู้นำในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง หรือผู้นำปกติคนใหม่ (the new normal leader)ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล ในการให้คำปรึกษา และการเรียนรู้ มุ่งเน้นสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีต่อสุขภาพ และเคารพการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่สร้างสรรค์

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การออกแบบและพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางการศึกษาในความปกติใหม่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มีดังนี้



ภาพที่ 4 แสดงการออกแบบและพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางการศึกษาในความปกติใหม่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ด้านการปรับตัว การแก้ปัญหาวิกฤต และการจัดการความเปลี่ยนแปลง (Adaptability Crisis and Change Management) ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงมีการเรียนรู้ และพยายามรับมือกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมถึงมีมุมมอง และแนวคิดที่ทันสมัย มีการวางระบบการบริหารงานที่มีความยืดหยุ่น และสามารถปรับให้เหมาะสมสภาพปัจจุบัน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือแนวทางใหม่ ๆ สำหรับการจัดการความเปลี่ยนแปลงที่สามารถนำไปใช้และปฏิบัติได้จริง รวมถึงมีการจัดทำแผน หรือขั้นตอนการดำเนินงานสำหรับสถานการ์ฉุกเฉินที่ชัดเจน โดยสามารถสื่อสาร และสร้างการรับรู้ความเข้าใจกับบุคลากรให้ตระหนักถึงปัญหาวิกฤต และความเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต

ด้านการตัดสินใจ (Decision-Making) ผู้บริหารสถานศึกษามีขั้นตอนในการตรวจสอบและพิจารณาอย่างรอบด้านก่อนการตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจบนพื้นฐาน และข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง โดยผู้บริหารสถานศึกษาเลือกตัดสินใจในสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับส่วนร่วม และสถานศึกษา

ด้านการมีสุขภาพ ความเป็นอยู่ที่ดี และความเสมอภาคเท่าเทียม (Health Wellbeing and Equity) ผู้บริหารมีแผนงาน โครงการ หรือการดำเนินงานด้านสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม โดยการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีต่อสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดี เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนในการการสร้างสภาพแวดล้อมและความเป็นอยู่ที่ดีภายในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และวางแผนการจัดการศึกษา ยอบรับฟัง รักษาคุณค่าของบุคลากรโดยให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม และเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จของการดำเนินงาน

ด้านการสร้างเครือข่ายปฏิสัมพันธ์ (Networking) ผู้บริหารผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู และชุมชนเพื่อเอื้อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษาผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายนอก เพื่อเอื้อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษา ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสถ่ายทอดความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในด้านวิชาการ

ด้านความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และการกระจายภาวะผู้นำ (Digital literacy and Distributed Leadership) ผู้บริหารมีการวางแผนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานของสถานศึกษา และมีความสามารถในการเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา รวมถึงมีการวางแผนการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับสถานศึกษา และมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรในด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา มีแผนหรือแนวความคิดในเรื่องการสร้างผู้นำในอนาคต มีสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสในการเป็นหัวหน้าโครงการ กิจกรรม หรือส่วนงานที่รับผิดชอบผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน และมีแนวทางในการบริหารสถานศึกษาในรูปแบบการกระจายอำนาจและกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา

ด้านการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคลคล (Planning and Implementation Human Resources) ผู้บริหารมีกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ และให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในการให้คำปรึกษา และพัฒนาการเรียนรู้ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูให้มีความสามารถเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยมีการสนับสนุนบุคลากรทั้งในด้านรูปแบบ และวิธีการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความปกติใหม่

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำทางการศึกษาในความปกติใหม่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ประกอบด้วย ด้านการปรับตัว การแก้ปัญหาวิกฤต และการจัดการความเปลี่ยนแปลง เป็นตัวแปรสาเหตุ ที่มีอิทธิพลทางตรงต่อด้านการตัดสินใจ และอิทธิพลทางอ้อมต่อด้านการมีสุขภาพ ความเป็นอยู่ที่ดี และความเสมอภาคเท่าเทียม และด้านการสร้างเครือข่ายปฏิสัมพันธ์ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อด้านการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคลคล และด้านความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และการกระจายภาวะผู้นำ ดังนั้นจึงควรมีดำเนินการ ดังนี้

1. พิจารณาให้ความสำคัญกับการนำข้อมูลปัญหาวิกฤต และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มาใช้ในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง โดยนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนา ปรับปรุงทบทวนในเรื่องหลักสูตร บทบาทความรับผิดชอบ และการประเมินผล ซึ่งต้องให้ความสำคัญกับผู้เรียน ผู้ปกครอง และครู โดยความตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างความสมดุลระหว่างมาตรฐานการศึกษาที่สูงกับทักษะการดำเนินชีวิตเพื่อความสำเร็จในอนาคต

2. ส่งเสริมและพัฒนากลยุทธ์ให้มีความสอดคล้องกับความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน และเทคโนโลยียังสามารถปรับปรุงการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนได้มีประสิทธิภาพ อาทิ การปรับปรุงการสอนในห้องเรียน การปรับปรุงการเรียนรู้นอกห้องเรียน การลดภาระงานของครู ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวจะสำเร็จได้นั้นต้องอยู่บนพื้นฐานที่ผู้เรียนทุกคนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเท่าเทียมกัน เพื่อใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมายกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

3. มุ่งเน้นและให้ความสำคัญต่อครู และผู้เรียนในด้านการมีสุขภาพ ความเป็นอยู่ที่ดี รวมถึงความเสมอภาคเท่าเทียมทางการศึกษาในการแสดงออกทางความคิดอย่างสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารมีแผนงานโครงการ หรือการดำเนินงานด้านสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนในการสร้างสภาพแวดล้อมและความเป็นอยู่ที่ดีภายในสถานศึกษา

4. ส่งเสริมและพัฒนาการกระจายภาวะผู้นำ (Distributed Leadership) เป็นเครือข่ายของความสัมพันธ์ (Network of relation) ทั้งภายใน และภายนอกระหว่างกลุ่มผู้ปกครองนักเรียน กลุ่มศิษย์เก่า กลุ่มศาสนา กลุ่มผู้นำชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากกว่าที่จะเป็นภาวะผู้นำของบุคคลเพียงคนเดียวโรงเรียน เพราะการกระจายภาวะผู้นำทุกระดับจะสามารถเชื่อมโยงการเรียนรู้และสร้างเครือข่ายในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบรูปแบบภาวะผู้นำทางการศึกษาในความปกติใหม่ คือ ด้านการปรับตัว การแก้ปัญหาวิกฤต และการจัดการความเปลี่ยนแปลง เป็นเรื่องที่มีอิทธิพลทางตรงต่อด้านการตัดสินใจของภาวะผู้นำทางการศึกษาในความปกติใหม่ และยังส่งผลต่อการดำเนินงานในด้านการมีสุขภาพ ความเป็นอยู่ที่ดี และความเสมอภาคเท่าเทียม และด้านการสร้างเครือข่ายปฏิสัมพันธ์ของสถานศึกษา ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในยุคปัจจุบันและอนาคตโดยควรให้ความสำคัญกับความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และการกระจายภาวะผู้นำ และด้านการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับการส่งเสริมและการพัฒนาการกระจายภาวะผู้นำ (Distributed Leadership) ในมิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กริช แรงสูงเนิน. (2554). *การวิเคราะห์ปัจจัยด้วย SPSS และ AMOS เพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: บริษัท วี.พริ้นท์ (1991).

ราชบัณฑิตยสภา. (2563). *ราชบัณฑิตบัญญัติศัพท์คำว่า "New normal"*. สืบค้นเมื่อ 22 มกราคม 2566, จาก https://royalsociety.go.th/บัญญัติศัพท์–new–normal/

ระติกรณ์ นิยมะจันทร์ และชัยอนันต์ มั่นคง. (2565). *องค์ประกอบภาวะผู้นำทางการศึกษาในความปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. วารสารสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิค (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 8*(3), 452–468.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *แนวทางการจัดการเรียนการสอน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID–19) ปีการศึกษา 2563*. สืบค้นเมื่อ 24 สิงหาคม 2566, จาก https://covid19.obec.go.th/

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). *รายงานการศึกษาไทย พ.ศ. 2565 (Education in Thailand 2022)*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564) *สถิติด้านการศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 14 กันยายน 2565, จาก https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=social

Anderson, J. (2020). *The coronavirus pandemic is reshaping education.* Retrived September 14, 2022, from https://qz.com/1826369/how–coronavirus–is–changing–education/

Anderson, R.E. (2010). Multivariate Data Analysis: *A Global Perspective*. (7th ed). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.

Diamantopoulos, A. & Siguaw, J. A., (2000). *Introduction to LISREL: A guide for the uninitiated.* London: SAGE Publications, Inc.

Francisco, C.D.C. & Nuqui, A.V. (2020). Emergence of a situational leadership during COVID–19 pandemic called New Normal Leadership. *International Journal of Academic Multidisciplinary Research (IJAMR)*, 4(10), 15–19.

Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis.* (7th ed.). New York: Pearson.

Harris, A. & Jones, M. (2020). COVID 19 – school leadership in disruptive times. *School Leadership & Management, 40*(4), 243–247.

Hooper, D., Coughlan, J. & Mullen, M. R. (2008).Structural equation modeling: guidelines for determining model fit. *Journal of Business Research, 6*(1),53–60.

Joreskog, K. & Sorbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language.* Chicago, IL: Scientific Software International Inc.

Quilter, P.H. and Ambrose, A. (2020). *The 'new normal': The future of education after Covid–19*, IPPR. Retrived September 14, 2022, from http://www.ippr.org/research/publications/the–new–normal

Schumacker, R. E. & Lomax, R. G., (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling.* (3rd ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ

Ethical Leadership of School Administrators in the Era Digital of schools under the Bangkok Metropolitan Administration Bangkapi District Office

ธนญา ราชแพทยาคม[1] และ ศิริรัตน์ ทองมีศรี[2]

Thanaya Radchapattayakom[1] and Sirirat Thongmisee[2]

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

Education Administration Phranakhon Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: [1]thanaya.gtny@pnru.ac.th

Retrieved 03-05-2023; **Revised** 23-05-2023; **Accepted** 13-06-2023

Doi: 10.14456/jappm.2024.9

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู สำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 233 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าทีแบบอิสระ (Independent Samples t-test) และทดสอบค่าแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านความเป็นพลเมืองดี ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความน่าเคารพนับถือ ด้านความยุติธรรม และด้านความไว้วางใจ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ จำแนกตามอายุและประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม; การบริหารการศึกษา; สังกัดกรุงเทพมหานคร

Abstract

This independent study aimed to 1) study the level of ethical leadership of school administrators 2) to compare the ethical leadership of school administrators in the digital age of schools under the Bangkok Metropolitan Administration. Bangkapi District Office classified by age and level of education work experience and the size of the school This research is a quantitative research. The sample group was government teachers, Bangkapi District Office. The samples were 233 people under the Bangkok Metropolis using multi–stage random sampling. The tool used was a questionnaire. The reliability of the whole issue was 0.98. The statistics used in data analysis were mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), Independent Samples t–test and one–way variance test. (One Way ANOVA)

The results of the study revealed that 1) the ethical leadership of school administrators in the digital age of schools under the Bangkok Metropolitan Administration. Bangkapi District Office It was found that overall and each aspect were at a high level. Each aspect, ranked from highest to lowest, was good citizenship. Honesty aspect of respect justice and trust. 2) The comparative results of the ethical leadership of school administrators in the digital age of schools under the Bangkok Metropolitan Administration. Bangkapi District Office Classified by age and work experience Overall, the difference was statistically significant at the .05 level classified by education level. Overall, the difference was statistically significant at the .01 level, classified by school size. Overall, there is no difference.

Keywords: Ethical Leadership; Educational Administration; Bangkok Metropolitan Administration

บทนำ

การปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดินโดยให้นำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมา ประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการแผ่นดินและการจัดทำบริการสาธารณะให้มีการบูรณาการ (ราชวุธ ปญญาวชิโร, 2561) รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องมีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้ เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนทัศนคติ และแนวคิดการบริหารของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นเป็นการชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารที่เหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพ

รวมถึงความมีจริยธรรมที่สูง เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมแล้ว ย่อมได้รับความไว้วางใจ เชื่อมั่น ศรัทธา จนผู้ตามทำงานเต็มความสามารถให้บรรลุวัตถุประสงค์

สถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครมีความหลากหลายทางศาสนาและวัฒนธรรม รวมถึงความแตกต่างในด้านความคิดในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 จากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม (Innovation) นับว่า มีความสำคัญมากต่อการบริหารและการจัดการเรียนรู้ (Learning Management)ในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารเป็นอย่างมาก ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องรับผิดชอบการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลที่ยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้น ต้องแสวงหาความรู้ เทคโนโลยี และปรับเปลี่ยนวิถีชีวิต วิธีการทำงาน การปรับโครงสร้างองค์กรสร้างวัฒนธรรมในการทำงานใหม่ให้มีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญในด้านหลักสูตรด้านกระบวนการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมที่พัฒนาและบูรณาการเทคโนโลยี สืบค้นและใช้เนื้อหาเป็นฐานการสอนในบริบทที่เป็นจริง และที่สำคัญด้านการวัดผลประเมินผลในรูปแบบใหม่เน้นให้ผู้เรียนสามารถประเมินความก้าวหน้าและสมรรถนะของตนเองได้ และการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและเกิดความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะร่วมปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์จึงเป็นเรื่องยาก

ด้วยบริบทขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคศตวรรษที่ 21 ดังเช่นสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งครูจะต้องจัดทำระบบสาระสนเทศด้านการศึกษาด้วยคอมพิวเตอร์ผ่านระบบสื่อดิจิทัลทั้งหมด ครูหลายคนมีปัญหาในการเข้าใช้ระบบเพราะขาดความรู้ความเข้าใจ (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2564) นอกจากนี้ยังพบว่า มีการนำเสนอข่าวสารผ่านสื่อเกี่ยวกับปัญหาของครูใช้สื่อดิจิทัลในการนำเสนอเรื่องราวที่ไม่เหมาะสม เช่น ครูถ่ายคลิปการตบตีกันต่อหน้าเด็กนักเรียน (เรื่องเล่าเช้านี้, 2565) ครูแชร์คลิปเกี่ยวกับการลงโทษนักเรียนอย่างไม่เหมาะสม (7HD ร้อนออนไลน์, 2564) เป็นต้น ซึ่งสิ่งที่เกิดขึ้นในสังคมนี้ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาจะต้องมีแนวทางในการป้องกันและแก้ไขสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างมีจริยธรรมภายใต้ภาวะผู้นำที่ดี และมีความจำเป็นต้องเข้าใจบริบทของสถานศึกษาในยุคนี้ โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยีที่เป็นทั้งปัจจัยเอื้อ และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ทั้งการเปลี่ยนแปลงในระดับต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาของไทย การเปลี่ยนแปลงบริบทของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล รวมไปถึงการทำให้ครูยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ นั้น จึงเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการศึกษาค้นคว้าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้วิจัยมีความสนใจ ที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยการศึกษาพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร ที่ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับในตัวผู้บริหาร ได้แก่ ความไว้วางใจ ความยุติธรรม ความน่าเคารพนับถือ ความซื่อสัตย์สุจริต และความเป็นพลเมืองดี

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ เพื่อเป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

สมมุติฐานการวิจัย

ครูที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิแตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ไว้หลากหลายทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

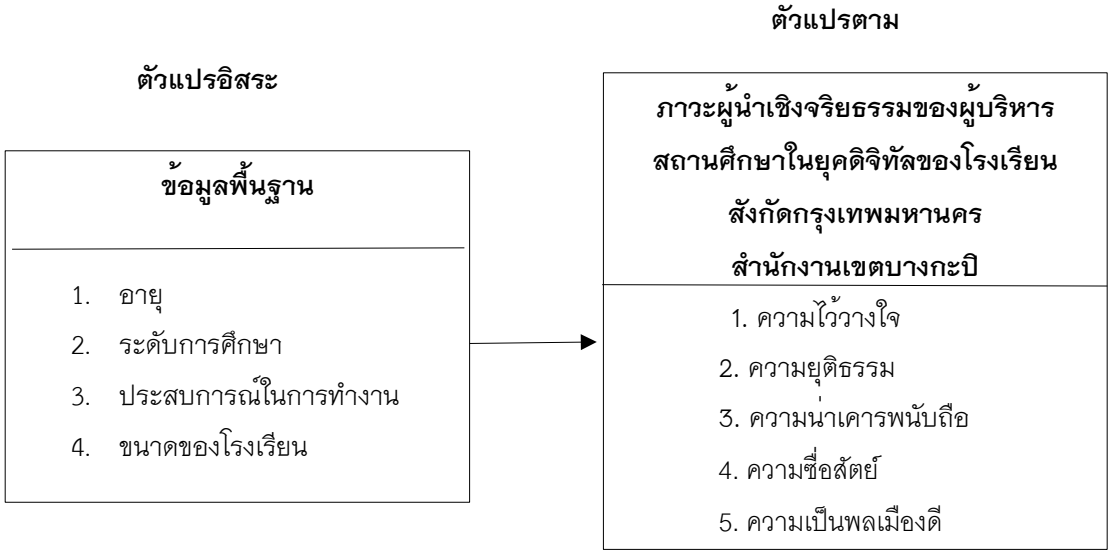
ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ โดยสรุป คือ กมลชนก ราชสง (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ ขนาดสถานศึกษาที่บริหารต่างกัน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นพรัตน์ อิสระณรงค์พันธ์ (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นพลเมืองที่ดี รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความน่าเคารพ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้นด้านความ

ซื่อสัตย์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 3) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า ครูที่สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ในส่วนของการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารของต่างประเทศ ได้แก่ Ilomäki & Lakkala (2018) ศึกษาและนำเสนอโมเดลสถานศึกษาดิจิทัลแห่งนวัตกรรม (The innovative digital school model – IDI school) ซึ่งเป็นการประสานแนวคิดร่วมกันระหว่างแนวคิดด้านการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม และด้านเทคโนโลยีดิจิทัลทางการศึกษา โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 6 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 2) ภาวะผู้นำ 3) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ 4) กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ 5) ระดับความรู้พื้นฐานในการใช้เทคโนโลยี และ 6) สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งนี้ผลการนำโมเดลดังกล่าวไปประยุกต์ใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้ผลลัพธ์ที่ดีมาก Bridges (1992) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนกับวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพบว่า ในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และพบว่า วิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ ส่วนความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธด้านกายภาพ และด้านกิจกรรมพื้นฐานวิถีชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการสังเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของนักวิชาการหลายท่าน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) พื้นที่วิจัย คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ประชากร คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ จำนวน 587 คน จากสถานศึกษา 11 แห่ง (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2564) ซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan 1970 อ้างถึงใน จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย, 2559) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 233 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ประกอบด้วย 1) ความไว้วางใจ 2) ความยุติธรรม 3) ความน่าเคารพนับถือ 4) ความซื่อสัตย์ และ 5) ความเป็นพลเมืองดี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert's Five Rating Scale) ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด ตรวจสอบเครื่องมือโดยการหาค่า IOC (Index of item – Objective Congruence) ของข้อคำถามและวัตถุประสงค์อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(Alpha coeffcient ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990 อ้างถึงใน เขษม มหิงสาเดช, 2562) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 รวบรวมข้อมูลจากการส่งแบบสอบถามและประสานงานทางโทรศัพท์ในการติดตามแบบสอบถามจากสถานศึกษาต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยกำหนดวัน เวลา ในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ได้รับกลับมาจำนวน 233 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วผู้วิจัยจึงนำข้อมูลมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล เพื่อนำไปประเมินผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าความถี่ (frequency)

และร้อยละ (percentage) วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยการทดสอบค่าทีแบบอิสระ (Independent Samples t-test) และวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA))

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล		n = 233			
		$\bar{X}$	**S.D.**	**ระดับ**	**อันดับ**
1	ด้านความไว้วางใจ	4.32	0.58	มาก	5
2	ด้านความยุติธรรม	4.33	0.61	มาก	4
3	ด้านความน่าเคารพนับถือ	4.36	0.60	มาก	3
4	ด้านความซื่อสัตย์	4.39	0.59	มาก	2
5	ด้านความเป็นพลเมืองดี	4.46	0.54	มาก	1
รวมทุกด้าน		**4.37**	**0.55**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 แสดงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.37, S.D = 0.55) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำได้ดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความเป็นพลเมืองดี ($\bar{X}$ = 4.46, S.D = 0.54) รองลงมาได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X}$ = 4.39, S.D = 0.59) ด้านความน่าเคารพนับถือ ($\bar{X}$ = 4.36, S.D = 0.60) และด้านความยุติธรรม ($\bar{X}$ = 4.33, S.D = 0.61) ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X}$ = 4.32, S.D = 0.58)

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ จำแนกตามอายุโดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล		อายุ						F	sig
		อายุน้อยกว่า 30 ปี (n= 70)		อายุ 31 – 40 ปี (n= 72)		อายุ 40 ปี ขึ้นไป (n= 91)			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความไว้วางใจ	4.35	0.59	4.47	0.47	4.19	0.63	4.56	0.01**
2	ด้านความยุติธรรม	4.40	0.58	4.44	0.51	4.18	0.68	4.62	0.01**
3	ด้านความน่าเคารพนับถือ	4.40	0.60	4.47	0.56	4.26	0.63	2.44	0.09
4	ด้านความซื่อสัตย์	4.43	0.57	4.48	0.56	4.30	0.62	1.99	0.14
5	ด้านความเป็นพลเมืองดี	4.45	0.53	4.59	0.47	4.37	0.58	3.71	0.03*
ภาพรวม		**4.41**	**0.57**	**4.49**	**0.51**	**4.26**	**0.63**	**3.70**	**0.03***

หมายเหตุ *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 แสดงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความเป็นพลเมืองดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความน่าเคารพนับถือ และด้านความซื่อสัตย์ ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล		ระดับการศึกษา				t	sig
		ปริญญาตรี (n=130)		สูงกว่าปริญญาตรี (n= 103)			
		$\bar{\bar{X}}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความไว้วางใจ	4.38	0.55	4.25	0.62	1.66	0.26
2	ด้านความยุติธรรม	4.38	0.55	4.26	0.68	1.39	0.02*
3	ด้านความน่าเคารพนับถือ	4.40	0.56	4.32	0.65	0.96	0.13
4	ด้านความซื่อสัตย์	4.45	0.54	4.33	0.64	1.54	0.04*
5	ด้านความเป็นพลเมืองดี	4.50	0.49	4.41	0.59	1.29	0.01**
ภาพรวม		**4.42**	**0.50**	**4.31**	**0.60**	**1.45**	**0.01****

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 แสดงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเป็นพลเมืองดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความไว้วางใจและด้านความน่าเคารพนับถือ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล		**ประสบการณ์ในการทำงาน**						**F**	**sig**
		น้อยกว่า 5 ปี (n=63)		5 – 10 ปี (n= 70)		มากกว่า 10 ปี (n= 100)			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความไว้วางใจ	4.44	0.54	4.41	0.51	4.19	0.63	4.76	0.01**
2	ด้านความยุติธรรม	4.47	0.55	4.39	0.52	4.19	0.68	4.64	0.01**
3	ด้านความน่าเคารพนับถือ	4.46	0.59	4.44	0.54	4.25	0.64	3.15	0.05*
4	ด้านความซื่อสัตย์	4.49	0.56	4.46	0.54	4.29	0.62	2.88	0.06
5	ด้านความเป็นพลเมืองดี	4.57	0.48	4.37	0.50	4.37	0.58	2.89	0.06
ภาพรวม		**4.49**	**0.50**	**4.44**	**0.49**	**4.26**	**0.60**	**4.09**	**0.02***

หมายเหตุ *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 แสดงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจ และด้านความยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความน่าเคารพนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความซื่อสัตย์ และด้านความเป็นพลเมืองดี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล		ขนาดของโรงเรียน							
		ขนาดเล็ก (n= 39)		ขนาดกลาง (n= 39)		ขนาดใหญ่ (n= 155)		F	sig
		$\bar{\bar{X}}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความไว้วางใจ	4.45	0.58	4.38	0.55	4.28	0.59	1.63	0.20
2	ด้านความยุติธรรม	4.39	0.59	4.35	0.58	4.30	0.63	0.39	0.68
3	ด้านความน่าเคารพนับถือ	4.53	0.56	4.44	0.53	4.30	0.62	2.75	0.07
4	ด้านความซื่อสัตย์	4.60	0.52	4.47	0.48	4.32	0.62	4.05	0.02*
5	ด้านความเป็นพลเมืองดี	4.60	0.50	4.54	0.44	4.41	0.56	2.67	0.07
ภาพรวม		**4.52**	**0.51**	**4.44**	**0.48**	**4.32**	**0.57**	**2.32**	**0.10**

หมายเหตุ *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 แสดงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความซื่อสัตย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม ด้านความน่าเคารพนับถือ และด้านความเป็นพลเมืองดี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผลการวิจัย

1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความชำนาญและมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีการพัฒนาทั้งในปัจจุบันและอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ และยังเป็นผู้ปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพรวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรักและศรัทธา พร้อมที่จะปฏิบัติตนเพื่อการทำงานตามคำสั่งอย่างเชื่อมั่น เป็นผู้นำในการใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการพัฒนางาน เช่น มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของโรงเรียนทางเว็บไซต์ ให้ก้าวหน้าทันสมัยและเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนพรัตน์ อัสระณรงค์พันธ์ (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านความไว้วางใจ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีความซื่อสัตย์และจริงใจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน คำนึงถึงความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่นอยู่เสมอ มีความมั่นคงทางอารมณ์สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้ จึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจพร้อมที่จะปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลชนก ราชสง (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านความไว้วางใจพบว่า อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความยุติธรรม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีน้ำใจกับผู้อื่นเสมอ ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ด้วยความเที่ยงธรรมและเป็นกลางบนพื้นฐานของความถูกต้อง เคารพการตัดสินใจผู้อื่นปฏิบัติงานโดยยึดหลักระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ทางสังคมและประเพณีวัฒนธรรมที่ดีงาม พิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักเหตุและผลตามความเป็นจริง มีความเป็นกันเองกับลูกน้องไม่แบ่งแยกความแตกต่าง มีการมอบหมายหน้าที่โดยพิจารณาจากความเหมาะสมของบุคคลและงานที่ต้องปฏิบัติจึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมั่นใจในการบริหารจัดการก่อให้เกิดความรักความสามัคคีขึ้นในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนพรัตน์ อิสระณรงค์พันธ์ (2565) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 พบว่า ด้านความยุติธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความน่าเคารพนับถือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นบุคคลที่มีความน่าเคารพศรัทธาและจะไม่กล่าวโทษใครเมื่องานล้มเหลวแต่จะให้กำลังใจทุกคนที่มีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพอ่อนน้อมมีสัมมาคารวะ มีความเกรงใจและให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอรวมถึงเป็นผู้มีความอ่อนโยนรู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความเมตตากรุณาอยู่เป็นประจำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนพรัตน์ อิสระณรงค์พันธ์ (2565) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ด้านความน่าเคารพนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความซื่อสัตย์ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้บริหารจัดการสถานศึกษาด้วยความถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้โดยมีการเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาเพื่อให้ผู้อื่นได้รับทราบข้อมูลที่ถูกต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่จะเกิดขึ้นกับ

องค์กร เป็นผู้ปฏิบัติงานโดยยึดหลักความจริงตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับ และนำหลักธรรมาภิบาลมาเป็นแนวทางในการประพฤติตนที่ดีในเรื่องของความซื่อสัตย์สุจริตความเกรงกลัวต่อการทำผิดกฎหมายหรือผิดศีลธรรมอันดีงานของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนพรัตน์ อิสระณรงค์พันธ์ (2565) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่าด้านความซื่อสัตย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความเป็นพลเมืองดี ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งและคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับคนรอบข้างเสมอ เป็นผู้มีความรักและศรัทธาในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ บริหารองค์กรด้วยหลักของประชาธิปไตยโดยปฏิบัติตามเสียงส่วนใหญ่เคารพเสียงส่วนน้อยภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนพรัตน์ อิสระณรงค์พันธ์ (2565) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่าด้านความเป็นพลเมืองดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ

2.1 จำแนกตามอายุ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุมากกว่าจะมีมุมมองที่กว้างมีการรับรู้และเข้าใจหลักการปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์กระบวนการต่างๆ เพื่อให้ง่ายต่อการปฏิบัติได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับพรเพชร พรสยม (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายลาดใหญ่ จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านอายุ พบว่าโดยรวมของคณะกรรมการสถานศึกษาและครูที่มีอายุต่างกันเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มลาดใหญ่จังหวักสมุทรสงครามมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

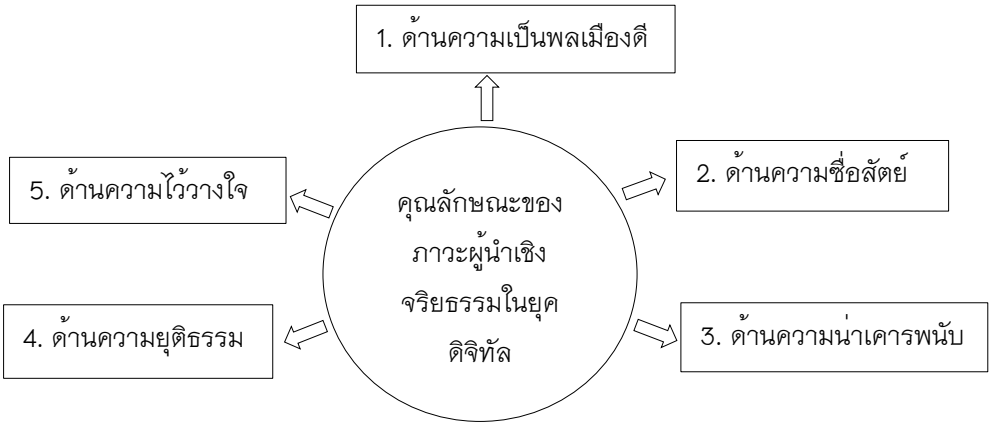
2.2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นที่แตกต่างกัน การที่ครูมีระดับการศึกษาสูงและได้รับการศึกษาในศาสตร์ทางด้านการบริหารจะทำให้มีความเข้าใจในหลักการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาได้ดีกว่าครูที่มีการศึกษาที่สูงแต่ได้รับการศึกษาคนละแขนงวิชากับผู้บริหาร แต่อย่างไรก็ตามครูที่มีการศึกษาในระดับสูงก็ยังมีความสามารถในการรับรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้ดีกว่าครูที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนพรัตน์ อิสระณรงค์พันธ์ (2565) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ด้านวุฒิการศึกษา ในภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยจะไม่ค่อยทราบแนวทางในการปฏิบัติงาน ดังนั้นครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่าจะได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารโดยการมอบหมายงานที่สำคัญให้รับผิดชอบหรือให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงของสถานศึกษา เช่นหัวหน้างานต่าง ๆ เนื่องจากส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงาน วิเคราะห์งานและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในการบริหารงานของผู้บริหารได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงานตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่าในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเพราะทุกโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครได้ยึดระเบียบข้อบังคับ และขั้นตอนในการปฏิบัติราชการอันเดียวกัน เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งหมด ไม่ว่าจะปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก กลาง หรือใหญ่จะต้องปฏิบัติเช่นเดียวกัน จึงส่งผลให้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลชนก ราชสง (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่าขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1)ด้านความเป็นพลเมืองดี 2)ด้านความซื่อสัตย์ 3)ด้านความน่าเคารพนับถือ 4)ด้านความยุติธรรม

และ5)ด้านความไว้วางใจ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมดังกล่าวเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมให้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุป

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในยุคดิจิทัลนั้น ต้องมีความรู้ความชำนาญและมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีการพัฒนาทั้งในปัจจุบันและอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้และยังเป็นผู้ปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพ รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรักและศรัทธาพร้อมที่จะปฏิบัติตนเพื่อการทำงานตามคำสั่งอย่างเชื่อมั่น เป็นผู้นำในการใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการพัฒนางานให้ก้าวหน้าทันสมัยและเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร ซึ่งมีลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ 5 ด้าน คือ 1) ด้านความไว้วางใจ 2) ด้านความยุติธรรม 3) ด้านความน่าเคารพนับถือ 4) ด้านความซื่อสัตย์ และ 5) ด้านความเป็นพลเมืองดี ในการเป็นแนวทางปฏิบัติที่มีคุณค่าและเป็นมาตรฐานของการประพฤติทางจริยธรรมที่ดีงามของผู้บริหาร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ด้านความเป็นพลเมืองดี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รอบรู้ และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความชำนาญในทุกๆ ด้านอยู่เสมอ โดยการเรียนรู้ผ่านกระบวนการทางเทคโนโลยีสื่อสารสนเทศต่างๆ ที่ทันสมัย เช่น การศึกษาจากเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องด้วยตนเอง การเข้าร่วมอบรมกับหน่วยงานทางการศึกษาในการพัฒนาทักษะทางการบริหารที่ทันสมัย เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาวิชาชีพของตนเองตลอดเวลา

1.2 ด้านความซื่อสัตย์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดเผยข้อเท็จจริงอย่างโปร่งใส ในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งต่อตนเอง ต่อองค์กรและต่อผู้อื่นอย่างจริงใจ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องบริหารจัดการสถานศึกษาด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีคณะกรรมการสถานศึกษาหรือสมาคมผู้ปกครองร่วมเป็นกรรมการในการดำเนินงานของทางโรงเรียน สร้างความมั่นใจและความเชื่อถือโดยการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริงตรงไปตรงมาต่อสาธารณะด้วยการประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์เพื่อให้ผู้ปกครองและบุคคลทั่วไปได้รับทราบถึงการดำเนินงานของสถานศึกษา เมื่อมีการประชุมผู้ปกครองมีการแจ้งการดำเนินงานให้ผู้ปกครองได้รับทราบ

1.3 ด้านความน่าเคารพนับถือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการใช้สื่อดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ในการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำองค์กรจะต้องเป็นแบบอย่างในการนำเทคโนโลยีสื่อดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนา

องค์กรให้ทันสมัย เป็นแบบอย่างในการนำสื่อดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน สะดวกและง่าย เช่น ใช้แพลตฟอร์มของไลน์ มาใช้ในการสั่งการปฏิบัติงานในโรงเรียน ใช้กูลเกิ้ลฟอร์มในการตอบแบบสอบถามหรือการรายงานการปฏิบัติงานต่าง ๆ จัดการประชุมบุคคลากรในโรงเรียนแบบออนไลน์ผ่านระบบซูมหรือกูลเกิ้ลมีท เป็นต้น

1.4 ด้านความไว้วางใจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง รู้และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความยืดหยุ่นในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์ก่อนที่จะสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานใดควรมีการพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนสั่งการเสมอ และเมื่อสั่งการไปแล้วควรมีความชัดเจน เพื่อมิให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสับสน ผู้บริหารต้องเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมตามความถนัดของแต่ละบุคคล บริหารงานภายใต้ความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม

1.5 ด้านความยุติธรรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสมโดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับตามกฎหมายเพื่อเป็นแนวในการปฏิบัติงานด้วยความเมตตา เมื่อผู้บริหารต้องเผชิญกับปัญหาหรือเกิดข้อขัดแย้งขึ้นในองค์กรต้องกล้าที่จะตัดสินหรือพิจารณาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นตามข้อเท็จจริงอย่างถูกต้องและเป็นกลาง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในครั้งต่อไปควรมีการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกที่จะมีประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาต่อไป

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับความผูกพันของบุคลากรในสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

2.3 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

กมลชนก ราชสง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3* (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.* ราชกิจจานุเบกษา 116.

เขษม มหิงสาเดช. (2562). *การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาระยอง.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2559). เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 12*(58), 13–24.

7HD ร้อนออนไลน์. (2564). *โซเชียลระอุแชร์คลิปครูใช้ไม้กวาดตีนักเรียนไม่ยั้ง เหตุไม่เก็บขยะในห้องเรียน.* สืบค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2565, จาก https://news.ch7.com/detail/470044

นพรัตน์ อิสระณรงค์พันธ์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2* (การศึกษาค้นคว้าการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา.

พรเพชร พรสยม. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายลาดใหญ่ จังหวัดสมุทรสงคราม* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม.

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ราชวุธ ปญญาวชิโร. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เรื่องเล่าเช้านี้. (2565). *ไล่ออกแล้ว 2 ครูทะเลาะตบตีกันต่อหน้าเด็กนักเรียน.* สืบค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2565, จาก https://www.facebook.com/MorningNewsTV3/p

วิภาวดี อินทร์ด้วง. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2* (การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2564). *รายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2564.* กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

Bridges, E.M. (1992). *Problem–Based Learning for Administrators*. Eugene, Oregon: ERIC Clearinghouse on Educational Management.

Ilomäki, L., & Lakkala, M. (2018). *Digital technology and practices for school improvement: innovative digital school model*. Research and Practice inTechnology Enhanced Learning, *13*(1), 25.

การใช้หลักอปริหานิยธรรมต่อการบริหารงานของเทศบาลเมืองม่วงงาม อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

The application of the principle of Aparihaniyadhamma to the administration of Muang Ngam Municipality, Singhanakhon District, Songkhla Province

รัชฎา โชตะชะมา[1], สิทธิพงษ์ สิทธิภัทรประภา[2] และ สุปรีชา ชำนาญพุฒิพร[3]

Ratchada Chotachama[1], Sitthipong Sitthiphataraprabha[2] and Supreecha Chamnanputthiphon[3]

หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Government Program Master of Political Science, Mahamakut Buddhist University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: [1] chotachamaratchada@gmail.com

Retrieved 28-03-2023; **Revised** 25-10-2023; **Accepted** 06-11-2023

Doi: 10.14456/jappm.2024.10

บทคัดย่อ

การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการให้บริการแก่ประชาชน เพื่อประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่ จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรต้องมีหลักธรรมเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บทความวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้หลักอปริหานิยธรรมและแนวทางในการพัฒนาของการบริหารงานของตามหลักอปริหานิยมธรรมเทศบาลเมืองม่วงงาม อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ประชากร ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลเมืองม่วงงาม จำนวน 174 คน ในงานวิจัยนี้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญรวม 5 คนเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้หลักอปริหานิยธรรมต่อการบริหารงานของเทศบาลเมืองม่วงงาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.76$) โดยด้านการพร้อมเพรียงของการประชุม ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.63$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ด้านการสนับสนุนคนมีความสามารถและคุณธรรมเป็นผู้นำ ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.84$) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และ 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักปริหานยธรรม ได้แก่ (1) เปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็น อธิบาย หรือชี้แจงการปฏิบัติงาน (2) สร้างความตระหนักเกี่ยวกับของความสำคัญการประชุม (3) ทบทวนและประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดเกณฑ์การปฏิบัติงานที่ชัดเจน (4) ให้เกียรติและยอมรับผู้นำขององค์กร (5) รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายอย่างกัลยาณมิตร (6) ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมการปฏิบัติกิจกรรมกับศาสนสถานอย่างสม่ำเสมอ และ (7) ควร

ยกย่องบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความมีคุณธรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและเป็นตัวอย่างให้กับเพื่อนร่วมงาน

คำสำคัญ: หลักอปริหานิยธรรม; การบริหารงาน; เทศบาล

Abstract

The administration of local government organizations is a service to the people. For the benefit of the people in the area It is very important that personnel have principles of ethics as part of their management. In order to operate efficiently . The objectives of this research article were to study the application of the Aparihaniya dhamma to the administion and the guideline for developing the application of the Aparihaniya dhamma to Muang Ngam municipalty, Singhanakhon district, Songkhla province. The research population consisted of 174 of municipal personnel, five of the key informants were selected by purposive sampling. The employed research instruments were questionnaire and the interview form. The statistics employed for the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The findings were as follows; 1) The overall of an applying the Aparihaniyadhamma to the Muang Ngam municipalty, Singhanakhon district, Songkhla province; was at high level (μ = 3.96, σ = 0.76). tTe highest mean was the preparedness of the meeting aspect (μ = 4.14, σ = 0.63) and the lowest mean was the supporting talented and virtuous people as leader aspect (μ = 3.73, σ = 0.84); and 2) the guidelines for developing the administion according the Aparihaniyadhamma should be (1) given an opportunity to express their opinions, explain or clarify their work.; (2) raised awareness about the importance of the meeting; (3) reviewed and evaluated to ensure compliance with the predetermined rules; (4) respected and accepted the leader of the organization; (5) listen to the opinions of all parties like a good friend.; (6) encouraged personnel to regularly participate in activities with religious places; and (7) honored on the personnel who perform their duties with integrity and morale that could be role model for their colleagues.

Keywords: Principle of Aparihaniyadhamma; Administion; Municipalty

บทนำ

เทศบาลเมือง เป็นท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งของศาลากลางจังหวัด หรือท้องถิ่นชุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป อีกทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลเมือง การจัดตั้งเทศบาลเมืองกระทำได้โดยการประกาศกระทรวงมหาดไทย โดยยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง ตามมาตรา 10 พระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2546) นอกจากอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาลแล้ว พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย (1) มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีทิศทางในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน (2) การสร้างความรู้ ความเข้าใจและถ่ายทอดประสบการณ์ให้แก่บุคลากรในองค์กรผู้บริหารขององค์กรทั้งฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ (3) การส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกัน มีการส่งเสริมการทำการงานอย่างบูรณาการ (4) ลักษณะผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีลักษณะความเป็นผู้นำสูง มีความรู้ความสามารถ กล้าคิด กล้าเปลี่ยนแปลง กล้ารับผิดชอบในการตัดสินใจในการดำเนินงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน กระตือรือร้น ใฝ่เรียนรู้ คิดเร็ว ทำเร็ว และมีความคิดริเริ่มในโครงการใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมอยู่เสมอ (5) บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถและมีความรับผิดชอบ ต้องมีการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้เข้ารับการอบรมและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทำให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (6) การบริหารงานที่มีความคล่องตัวส่งเสริมให้องค์กรมีการบริหารงานที่มีความคล่องตัว โดยการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อลดขั้นตอนในการทำงานให้สั้นลง ทั้งนี้ผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดนโยบายหรือทิศทางการทำงาน ในขณะที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องนำแผนและนโยบายลงสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และ (7) การรับฟังความคิดเห็นจากภายนอก ผู้ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน นอกจากนี้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนายังสามารถสนับสนุนให้การการบริหารงานของเทศบาลประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพได้

หลักธรรมที่บูรณาการหรือที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และการบริหารที่มีอยู่ในพระไตรปิฎก เช่น อปริหานิยธรรม โดยเฉพาะหลักธรรมที่เกี่ยวกับการบริหารงานองค์กรเพื่อทำให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างมีคุณภาพเร็วขึ้น จึงควรนำหลักธรรมไปใช้ในการบริหารงาน หลักอปริหานิยธรรม คือ ธรรมไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียว มี 7 ข้อ ดังนี้ 1) หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์, 2) พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม พร้อมเพรียงกันทำกิจที่พึงทำ, 3) ไม่ถืออำเภอใจบัญญัติสิ่งที่มิได้บัญญัติไว้ ไม่ล้มล้างสิ่งที่ได้บัญญัติ ถือปฏิบัติมั่นตามวัชชีธรรม หลักการเดิมที่วางไว้, 4) ท่านเหล่าใดเป็นผู้ใหญ่ในชนชาววัชชี เคารพนับถือท่านเหล่านั้น เห็นถ้อยคำของท่านว่าเป็นสิ่งอันฟึงรับฟัง, 5) บรรดากุลสตรีกุมารีทั้งหลายมิให้อยู่อย่างถูกข่มเหงรังแก, 6) เคารพบูชาเจดีย์ของวัชชี ทั้งภายในและภายนอก

ไม่ละเลยการทำธรรมิกพลี 7) จัดให้ความอารักขาคุ้มครองป้องกันแก่พระอรหันต์ ตั้งใจให้ท่านที่ยังมิได้มาพึงมาสู่แว่นแคว้นที่มาแล้วพึงอยู่โดยผาสุก, เป็นหลักธรรมที่นำไปประยุกต์ใช้ขับเคลื่อนกระบวนการบริหารงานในองค์กรให้มีคุณภาพควบคู่กันไป (พระขจรศักดิ์ กิตฺติวุฑฺโฒ, 2562) ด้วยเหตุผลและความเป็นมาดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการวิจัยเพื่อศึกษาถึงการบริหารงานของเทศบาลเมืองม่วงงาม อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา โดยการประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรม 7 ประการ ซึ่งหลักธรรมนี้ พระพุทธเจ้าทรงตรัสแก่เจ้าวัชชีทั้งหลายผู้ปกครองรัฐโดยสามัคคีธรรม ตลอดจนการตอบสนองความต้องการของประชาชนในการทำงานของเทศบาลตามหลักธรรมได้อย่างไร ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการทำงานเพื่อประชาชนในด้านต่าง ๆ ของเทศบาล ว่ามีอะไรบ้างและอะไรคือมูลเหตุ หรือปัจจัยที่แท้จริงที่ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารงานทุก ๆ ด้านทุกส่วนทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และเพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ อย่างแท้จริงแก่ประชาชนและบุคลากรต่อไป

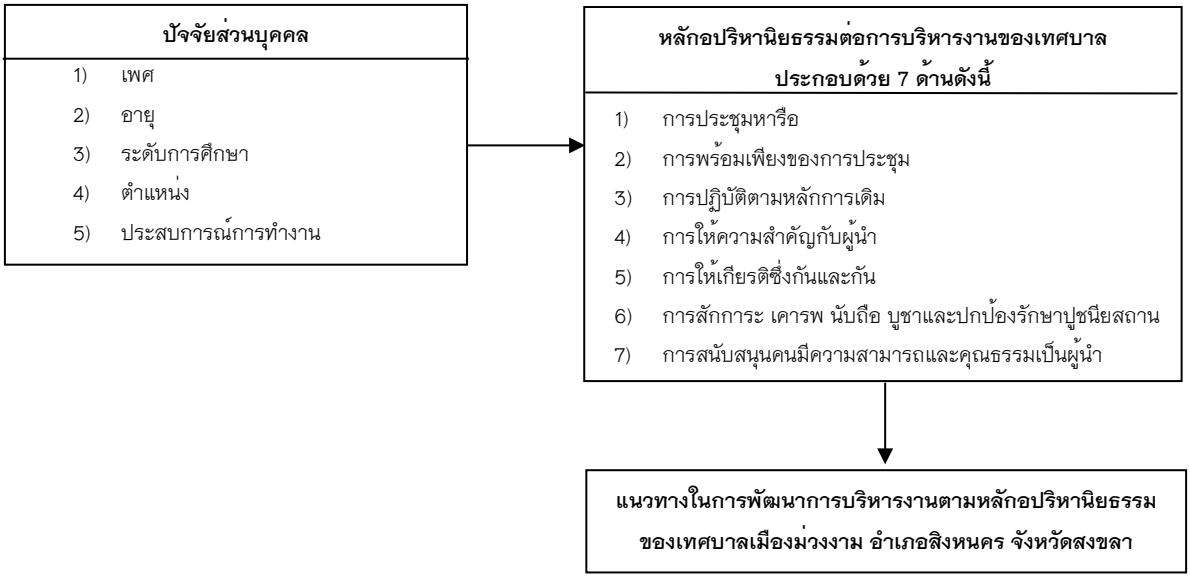
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้หลักอปริหานิยธรรมต่อการบริหารงานของเทศบาลเมืองม่วงงาม อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

2. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักอปริหานิยธรรมของเทศบาลเมืองม่วงงาม อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็น การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mix Methodology Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม

1. การนำหลักอปริหานิยธรรมมาใช้ในการบริหารงาน

องค์กรที่มีมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันทั้งภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ ภาคเอกชนหรืออื่น ๆ องค์กรแต่ละแห่งย่อมวางเป้าหมายของตนแตกต่างกันออกไป เพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันอย่างต่อเนื่องด้วยการมุ่งผลกำไรเป็นสำคัญ เพราะผลกำไรนั้น ย่อมแสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งหรือความอ่อนแอขององค์กร องค์กรใดที่มีการทำกำไรให้องค์กรสูง ย่อมแสดงถึงความเจริญเติบโตและความมั่นคงขององค์กร ที่มีเป้าหมายต่างกันออกไป แต่สิ่งที่เหมือนกัน คือ การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ทัน และสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรสำเร็จได้ก็คือ การบริหาร ซึ่งเป็นกระบวนการของการแสวงหาและการผสมผสานทรัพยากรที่สำคัญ 3 ประการ คือ มนุษย์ การเงิน และทรัพยากรด้านกายภาพ เพื่อที่จะได้บรรลุเป้าหมายหลักขององค์การในการผลิตสินค้าหรือบริการ ซึ่งเป็นที่ปรารถนาของสังคมหลักธรรมที่บูรณาการหรือที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และการบริหารที่มีอยู่ในพระไตรปิฎก คือ อปริหานิยธรรม โดยเฉพาะหลักธรรมที่เกี่ยวกับการบริหารงานองค์กรเพื่อทำให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างมีคุณภาพเร็วขึ้น จึงควรนำหลักธรรมไปใช้ในการบริหารงาน หลักอปริหานิยธรรม คือ ธรรมไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียว มี 7 ข้อ ดังนี้ 1) หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์, 2) พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม พร้อมเพรียงกันทำกิจที่พึงทำ, 3) ไม่ถืออำเภอใจบัญญัติสิ่งที่มิได้บัญญัติไว้ ไม่ล้มล้างสิ่งที่ได้บัญญัติ ถือปฏิบัติมั่นตามวัชชีธรรม หลักการเดิมที่วางไว้, 4) ท่านเหล่าใดเป็นผู้ใหญ่ในชนชาววัชชี เคารพนับถือท่านเหล่านั้น เห็นถ้อยคำของท่านว่าเป็นสิ่งอันพึงรับฟัง, 5) บรรดากุลสตรีกุมารีทั้งหลายมิให้อยู่อย่างถูกข่มเหงรังแก, 6) เคารพบูชาเจดีย์ของวัชชี ทั้งภายในและภายนอก ไม่ละเลยการทำธรรมิกพลี 7) จัดให้ความอารักขาคุ้มครองป้องกันแก่พระอรหันต์ ตั้งใจให้ท่านที่ยังมิได้มาพึงมาสู่แว่นแคว้นที่มาแล้วพึงอยู่โดยผาสุก, เป็นหลักธรรมที่นำไปประยุกต์ใช้ขับเคลื่อนกระบวนการบริหารงานในองค์กรให้มีคุณภาพควบคู่กันไป

2. การบริหารงานของเทศบาล

เทศบาลในประเทศไทย ถือกำเนิดขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2476 ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความสำคัญตามหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เพื่อสนองตอบความต้องการของประชาชนและการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่น อีกทั้งได้มีการดำเนินการพัฒนาตามภารกิจและบทบาทในการให้บริการสาธารณะ และพัฒนาท้องถิ่นให้น่าอยู่เพื่อตอบสนองต่อความต้องการ นอกจากนี้เทศบาลเป็นองค์กรทางการเมืองแรกที่เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นปกครองตนเองได้อย่างเต็มที่ตามหลักการกระจายอำนาจ ทั้งยังมีการใช้โครงสร้างของการเมืองในระดับชาติมาจำลองไว้ในเทศบาลด้วย คือ มีการแบ่งแยกฝ่ายบริหาร ฝ่ายสภาทำหน้าที่ในการออกเทศบัญญัติออกจากกันทำหน้าที่ในการตรวจสอบและถ่วงดุลซึ่งกันและกันสอดคล้องกับระเบียบบริหารราชการแผ่นดินของประเทศที่แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ (1) การบริหารราชการส่วนกลาง (2) การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และ (3) การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเทศบาลคือ การบริหารราชการส่วน

ท้องถิ่นโดยในการจัดตั้งเทศบาลเป็นการแบ่งเบาภารกิจของรัฐบาลที่มีมากขึ้นเรื่อย ๆ จนไม่สามารถควบคุมดูแลหรือบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนครอบคลุมทุกพื้นที่ ดังนั้น เทศบาลจึงเป็นหน่วยงานที่จำเป็นต่อรัฐบาลในการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ต่าง ๆ นี้ และทำให้ประชาชนในท้องถิ่นได้รับการบริการจากภาครัฐได้รวดเร็วและทั่วถึงยิ่งขึ้น (จิรายุ ทรัพย์สิน และคณะ, 2560)

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักอปริหานิยธรรมในการบริหารองค์กร พบว่ามีการวิจัยไว้หลายประเด็น เช่น การศึกษาของ พระมหาโสภณ กิตฺติโสภโณ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมในการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน อำเภอน้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับการประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมในการบริหารขององค์การบริหาร ส่วนตำบลโคกมน อำเภอน้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก หลักอปริหา–นิยธรรมกับการบริหารขององค์การบริหารส่วนโคกมน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง จึงยอมรับสมมติฐาน ปัญหาและอุปสรรคพบว่า พื้นที่เป็นพื้นที่ราบสูงยากต่อการบริหารได้ทั่วถึง งบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินการตามแผนพัฒนา นโยบายบางอย่างไม่สามารถปรับใช้ได้ทุกพื้นที่ ในขณะที่ พระมหาตั๋ณฐวัฒน์ ธมฺมธีโร, บุญส่ง สินธุ์นอกและ สมเดช นามเกตุ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัย พบว่า มีการประยุกต์ใช้กับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย มี 7 ประการ ได้แก่ 1) หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ 2) พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม 3) ไม่ตั้งกฎระเบียบที่ขัดต่อระเบียบเดิม 4) มีความเคารพนับถือต่อผู้บังคับบัญชา 5) ให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรี 6) ให้ความเคารพต่อสถานที่ 7) ให้ความดูแลเอาใจใส่ต่อท่านผู้มาเยือน สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย มี 6 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาบุคลากร 3) การบำรุงรักษาบุคลากร 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 6) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ส่วนปัณณพงศ์ วงศ์ณาศรี และคณะ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานโดยการใช้หลักอปริหานิยธรรม 7 และหลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (NPM.) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย พบว่า ระดับการบริหารงานโดยการใช้หลักอปริหานิยธรรม 7 และหลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (NPM.) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานโดยการใช้หลักอปริหานิยธรรม 7 พบว่า ปัญหาจะอยู่ในส่วนของการส่งเสริม และรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม และการอารักขา คุ้มครอง ปกป้อง อันชอบธรรม ที่ต้องมีการใช้งบประมาณและความร่วมมือจากหลายฝ่าย ทั้งวัด โรงเรียน ชุมชน ซึ่งด้วยอุปสรรคงบประมาณที่ยังมีจำกัด ทำให้งบประมาณในการจัดโครงการ หรือการประชาสัมพันธ์ยังไม่ทั่วถึง

ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบการวิจัย (Research Design) การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mix Methodology Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อการใช้หลักอปริหานิยธรรมต่อการบริหารงานของเทศบาลเมืองม่วงงาม อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

ประชากร

1) เชิงปริมาณ คือ ข้าราชการ พนักงานจ้าง ลูกจ้างประจำ จ้างเหมาบริการในสังกัด เทศบาลเมืองม่วงงาม อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จำนวน 174 คน

2) เชิงคุณภาพ คือ นายกเทศมนตรีเมืองม่วงงาม รองนายกเทศมนตรี เลขานุการนายกเทศมนตรีเมืองม่วงงาม สมาชิกสภาเทศบาล และ รองปลัดเทศบาล รวม 5 คน เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) เชิงปริมาณ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Close Ended) คำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choices) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และ ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ระดับการใช้หลักอปริหานิยธรรมต่อการบริหารงานของเทศบาลเมืองม่วงงาม อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Close Ended) คำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choices) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (1932) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาค่าน้ำหนักที่เกี่ยวข้องกับระดับระดับการใช้หลักอปริหานิยธรรมต่อการบริหารงานของเทศบาลเมืองม่วงงาม อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

2) เชิงคุณภาพ แบ่งการสัมภาษณ์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ด้วยการกรอกข้อความลงในช่องว่าง ตามความเป็นจริงเท่าที่สามารถเปิดเผยได้

ตอนที่ 2 การใช้หลักอปริหานิยธรรมต่อการบริหารงานของเทศบาลเมืองม่วงงาม อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักอปริหานิยธรรมของเทศบาลเมืองม่วงงาม อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช่ในการวิจัย

1) ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามศัพท์ และงานวิจัยเกี่ยวข้องรวมทั้งระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐศาสตร์เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

2) สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักอปริหานิยธรรมต่อการบริหารงาน

3) กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์เป็นแนวทางการใช้หลักอปริหานิยธรรมต่อการบริหารงานของเทศบาลเมืองม่วงงาม อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จำนวน 21 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) การหาค่าความเที่ยงตรง นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5

2) การหาค่าความเชื่อมั่น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะวิจัย จำนวน 30 ชุด แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีการทดสอบประเภทการวิเคราะห์รายข้อ เพื่อทดสอบว่าข้อความแต่ละข้อในแบบทดสอบสามารถยอมรับได้หรือไม่ หลังจากนั้นจึงพิจารณาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยวิธีการ ของครอนบาซ (Cronbach's Alpha Coefficent) (1984) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .938

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากทางบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตหน่วยงานในการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองม่วงงาม อำเภอสิงหนคร จังหวังสงขลาทั้งหมด

2) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกให้กับบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองม่วงงาม อำเภอสิงหนคร จังหวังสงขลาทั้งหมด คือ 174 คน และรับกลับคืนหลังจากผู้ตอบแบบสอบถามได่ตอบเสร็จเรียบร้อยแล้ว

3) ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความเรียบร้อยสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่รับคืนจำนวน 174 ชุด แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ทุกฉบับคิดเป็นร้อยเปอร์เซ็นต์แล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาบันทึกลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติเพื่อประมวลผลข้อมูลที่ได้จัดเก็บและคำนวณหาค่าสถิติแล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบตารางประกอบความเรียงและนำผลการศึกษาที่วิเคราะห์ที่ได้มาสรุปผลการวิจัยพร้อมทั้งอภิปรายผลและเขียนข้อเสนอแนะ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เนื้อหาสำหรับสถิติที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่สถิติเชิงพรรนา (Descriptive Statistics) เป็นการนำเสนอข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาโดยนำมาบรรยายถึงลักษณะของข้อมูลที่เก็บมาได้ทั้งในรูปแบบของตาราง และค่าสถิติต่าง ๆ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

บุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองม่วงงาม อำเภอสิงหนคร จังหวังสงขลา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 67.20 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 44.80 ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 60.90 และมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6 – 15 ปีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 47.70 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	57	32.80
2. หญิง	117	67.20
อายุ		
1. 18–30 ปี	21	12.10
2. 31–40 ปี	78	44.80
3. 41–50 ปี	65	37.40
4. 51 ปีขึ้นไป	10	5.70
ตำแหน่ง		
1. ข้าราชการการเมือง	17	9.80
2. ข้าราชการประจำ	35	20.10
3. พนักงานจ้าง	64	36.80
4. ลูกจ้างประจำ	1	0.50
5. จ้างเหมาบริการ	57	32.80
ระดับการศึกษา		
1. ประถมศึกษา	6	3.40
2. มัธยมศึกษาตอนต้น	8	4.60
3. มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	23	13.30
4. อนุปริญญา / ปวส.	31	17.80
5. ปริญญาตรีขึ้นไป	106	60.90
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1. ต่ำกว่า 5 ปี	64	36.80

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
2. 6–15 ปี	83	47.70
3. 6–25 ปี	25	14.40
4. 25 ปีขึ้นไป	2	1.10
โดยรวม	**174**	**100.00**

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การใช้หลักอปริหานิยธรรมต่อการบริหารงานของเทศบาลเมืองม่วงงาม อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา โดยรวมทุกด้าน ซึ่งมีค่าแปลผลโดยรวมค่าเฉลี่ย (μ = 3.96, σ= 0.76) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปน้อยสุด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพร้อมเพรียงของการประชุม ค่าเฉลี่ย (μ = 4.14, σ = 0.63) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการให้ความสำคัญกับผู้นำ ค่าเฉลี่ย (μ= 4.13, σ = 0.67) อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ด้านการสนับสนุนคนมีความสามารถและคุณธรรม เป็นผู้นำ ค่าเฉลี่ย (μ= 3.73, σ = 0.84) อยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การใช้หลักอปริหานิยธรรมต่อการบริหารงานของเทศบาลเมืองม่วงงาม อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

(N = 174)

ข้อ	การใช้หลักอปริหานิยธรรมต่อการบริหารงานของเทศบาลเมืองม่วงงาม อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		$\bar{x}$	S.D.	
1.	ด้านการประชุมหารือ	3.95	0.75	มาก
2.	ด้านการพร้อมเพรียงของการประชุม	4.14	0.63	มาก
3.	ด้านการปฏิบัติตามหลักการเดิม	3.95	0.70	มาก
4.	ด้านการให้ความสำคัญกับผู้นำ	4.13	0.67	มาก
5.	ด้านการให้เกียรติซึ่งกันและกัน	3.91	0.87	มาก
6.	ด้านการสักการะ เคารพ นับถือ บูชาและปกป้องรักษาปูชนียสถาน	3.94	0.84	มาก
7.	ด้านการสนับสนุนคนมีความสามารถและคุณธรรมเป็นผู้นำ	3.73	0.84	มาก
	โดยรวม	**3.96**	**0.76**	**มาก**

และผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า

1) การประชุมหารือ เป็นสิ่งจำเป็นสิ่งแรกการบริหารงาน เพราะการประชุมนั้น เป็นการพูดคุย ปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น หาแนวทางการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เป็นเวทีของการหาข้อสรุปในการบริหารงานที่เป็นตามข้อกฎหมาย และที่สำคัญเป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

2) การประชุมจะต้องมีความพร้อมเพรียงกันของทุกฝ่าย เพราะแต่ละส่วนงานหรือแต่ละฝ่ายมีประเด็นของการบริหารงานไม่เหมือนกัน ซึ่งจำเป็นจะต้องแจ้งให้ที่ประชุมรับทราบ หากเข้าประชุมไม่พร้อมเพรียงกันก็ย่อมนำมาซึ่งการรับทราบข้อมูลหรือแนวทางปฏิบัติที่ไม่เหมือนกัน

3) มีการยึดหลักการเดิมซึ่งหมายถึงการปฏิบัติตามข้อกฎหมายที่ได้กำหนดไว้ตั้งแต่ต้น ซึ่งหน่วยงานราชการต้องปฏิบัติตาม ในขณะเดียวกัน หากเป็นหลักการที่ดีของผู้นำคนเก่า ก็ควรยึดปฏิบัติได้เช่นกัน เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลไปเป็นอย่างมีประสิทธิภาพ

4) การให้ความสำคัญกับผู้นำเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งผู้นำในที่นี้หมายถึงผู้นำทั้งในองค์กรและภายนอกองค์กร ซึ่งต้องให้ความเคารพ และต้องเชื่อมั่นในภาวะผู้นำของผู้นำตนเอง

5) การให้เกียรติซึ่งกันและกัน เป็นที่ควรกระทำในองค์กรที่เป็นที่รวมของความหลากหลาย และการให้เกียรติผู้อื่น เราจะได้รับเกียรตินั้นกลับมา ซึ่งการให้เกียรตินั้นสามารถปฏิบัติด้วยการกล่าวทักทาย การยอมรับความแตกต่างโดยเฉพาะความคิดเห็น เป็นต้น

6) ในแต่ละพื้นที่ย่อมมีปูชนียสถานสำคัญของแต่ละพื้นที่ ดังนั้นควรให้ความเคารพตามหลักศรัทธาของแต่ละศาสนา รวมทั้งการให้ความเคารพ หรือการจัดงานตามประเพณีของพื้นที่เทศบาลเมืองม่วงงาม

7) มีการสนับสนุนผลักดันและส่งเสริมการทำงานของบุคลากร และสนับสนุนและผลักดันบุคลากรที่มีความเป็นผู้นำให้มีความโดดเด่นหรือมีหน้าที่รับผิดชอบที่สูงขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักอปริหานิยธรรมของเทศบาลเมืองม่วงงาม อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ประกอบด้วย

1) ด้านการประชุมหารือ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องในแต่ละงานได้แสดงความคิดเห็น อธิบายหรือชี้แจงการปฏิบัติงานในที่ประชุม เพื่อให้การนำไปสู่การปฏิบัติจะได้ดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน

2) ด้านการพร้อมเพรียงของการประชุม โดยการนำโซเชียลมาใช้ในการประชุมให้มากขึ้น มีการประสานการเข้าร่วมประชุมอย่างน้อย 1–2 วัน และต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกว่า การประชุมเป็นสิ่งสำคัญจึงต้องเข้าประชุมอย่างพร้อมเพรียงกัน

3) ด้านการปฏิบัติตามหลักการเดิม ควรมีการคิดวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานในปีงบประมาณที่ผ่านมาปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนงาน พร้อมทั้งจัดให้มีการประเมินการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามหลักการเดิมหรือไม่

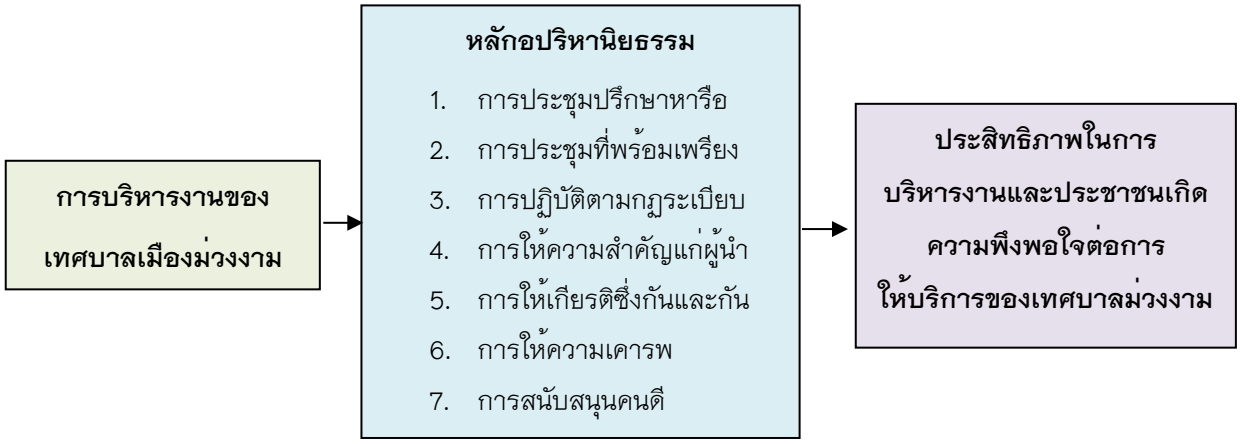
4) ด้านการให้ความสำคัญกับผู้นำ ควรให้เกียรติและยอมรับบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งมาเป็นผู้นำขององค์กร และ ควรมีการประเมินภายในเรื่องภาวะผู้นำเพื่อจะนำไปสู่การพัฒนาผู้นำ

5) ด้านการให้เกียรติซึ่งกันและกัน ควรรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย ถึงแม้ว่าจะเป็นความคิดเห็นที่แตกต่าง มีการทักทาย พบปะพูดคุยอย่างกัลยาณมิตร ให้บริการหรือปฏิบัติอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ และควรคำนึงถึงสภาพจิตใจและสภาพร่างกายหรือความพร้อมของบุคลากร

6) ด้านการสักการะ เคารพ นับถือ บูชาและปกป้องรักษาปูชนียสถาน ควรนำบุคลากรเข้าศาสนสถานเพื่อให้บุคลากรได้ซึมซับหลักปฏิบัติของแต่ละศาสนา รวมทั้งสร้างจิตสำนึกในการเคารพ สักการะสิ่งศักดิ์สิทธิของเทศบาลเมืองม่วงงาม

7) ด้านการสนับสนุนคนมีความสามารถและคุณธรรมเป็นผู้นำ บุคลากรในเทศบาลเมืองม่วงงามต้องแสดงความยินดีเมื่อมีบุคลากรมีความสามารถในการเป็นผู้นำ ควรมีการยกย่องบุคลากรที่มีคุณธรรมดีเด่นในแต่ละเดือน หรือไตรมาส หรือ ในแต่ปีงบประมาณ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรนั้น ๆ

จากการศึกษาสามารถอธิบายเป็นแผนภาพได้ดังนี้



อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้หลักอปริหานิยธรรมต่อการบริหารงานของเทศบาลเมืองม่วงงาม อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้นำผลที่พบจากการวิจัยมาอภิปรายในประเด็นต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์การใช้หลักอปริหานิยธรรมต่อการบริหารงานของเทศบาลเมืองม่วงงาม อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพร้อมเพรียงของการประชุม ด้านการให้ความสำคัญกับผู้นำ ด้านการปฏิบัติตามหลักการเดิม ด้านการประชุมหารือ ด้านการสักการะ เคารพ นับถือ บูชาและปกป้องรักษาปูชนียสถาน ด้านการให้เกียรติซึ่งกันและกัน และด้านการสนับสนุนคนมีความสามารถและคุณธรรมเป็นผู้นำ เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากเทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความสำคัญเพื่อสนองตอบความต้องการของประชาชน และการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่น อีกทั้งได้มีการดำเนินการพัฒนาตามภารกิจ และบทบาทในการให้บริการสาธารณะ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุดมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน ซึ่งปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการบรรลุผลสำเร็จต่าง ๆ ก็คือ ความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่าย (จิรายุ ทรัพย์สิน

และคณะ, 2560) โดยเฉพาะการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่บริการซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พระพรหณ์คุณาภรณ์ ป.อ. ปยุตฺโต, (2555) ที่กล่าวว่า พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม พร้อมเพรียงกันทำกิจที่ควรทำ หมายถึง เข้าประชุม เลิกประชุม และทำกิจที่ได้รับมอบหมายตามมติที่ประชุม อย่างพร้อมเพรียงกัน เพื่อสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน ป้องกันไม่ให้เกิดการกินแหนงแคลงใจกัน ต้องให้ความสำคัญกับการประชุม ต้องทำงานของส่วนรวมให้ดี และพร้อมเพรียงกันลุกขึ้นป้องกันหมู่คณะเมื่อมีภัย สอดคล้องกับงานวิจัยของปัณณพงศ์ วงศ์ณาศรี และคณะ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานโดยการใช้หลักอปริหานิยธรรม 7 และหลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (NPM.) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเวียงสระ จังหวัด สุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับการบริหารงานโดยการใช้หลักอปริหานิยธรรม 7 และหลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (NPM.) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวม อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาโสภณ กิตฺติโสภโณ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมในการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน อำเภอน้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับการประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมในการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน อำเภอน้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักปริหานยธรรมของเทศบาลเมืองม่วงงาม อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ประกอบด้วย (1) ด้านการประชุมหารือ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องในแต่ละงานได้แสดงความคิดเห็น อธิบาย หรือชี้แจงการปฏิบัติงานในที่ประชุม เพื่อให้การนำไปสู่การปฏิบัติจะได้ดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน (2) ด้านการพร้อมเพรียงของการประชุม ควรมีแจ้งก่อนวันประชุมอย่างน้อย 1 – 2 วัน พร้อมกับสร้างความตระหนักเกี่ยวกับความสำคัญของการประชุม (3) ด้านการปฏิบัติตามหลักการเดิม ควรทบทวนและประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามหลักการหรือกฎหมายที่กำหนด (4) ด้านการให้ความสำคัญกับผู้นำ ควรให้เกียรติและยอมรับบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งมาเป็นผู้นำขององค์กร (5) ด้านการให้เกียรติซึ่งกันและกัน ควรรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายอย่างกัลยาณมิตร โดยคำนึงถึงความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของบุคลากร (6) ด้านการสักการะ เคารพ นับถือ บูชาและปกป้องรักษาปูชนียสถาน ควรนำบุคลากรเข้าร่วมการปฏิบัติกิจกรรมกับศาสนสถานเพื่อให้เกิดการตระหนักและซึมซับเพื่อให้เกิดจิตสำนึกเกี่ยวกับการปฏิบัติตนเป็นคนดี และ (7) ด้านการสนับสนุนคนมีความสามารถและคุณธรรมเป็นผู้นำ ควรยกย่องบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความมีคุณธรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและเป็นตัวอย่างให้กับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของพระคำรณ อติภทฺโท (ทองน้อย) และพระครูนิวิฐศีลขันธ์ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการเชิงเครือข่ายเศรษฐกิจชุมชนของกลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกข่าตามหลักอปริหานิยธรรมในเขตเทศบาล ตำบลทุ่งน้อย อำเภอโพทะเล จังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยแนวทางการบริหารจัดการเชิงเครือข่ายเศรษฐกิจชุมชนของกลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกข่าตามหลักอปริหานิยธรรมในเขตเทศบาลตำบลทุ่งน้อย อำเภอโพทะเล จังหวัดพิจิตร ประกอบด้วย ด้านการรับรู้มุมมองที่เหมือนกัน ควรมีการ ร่วมพูดคุย ประสานงาน กำหนดราคา และการป้องกันโรค

ระบาด ด้านสร้างความคิดร่วมกัน ควรมีจัดทำข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลผลิต บันทึกข้อมูลการผลิต ต้นทุน เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหา ด้านรับผลประโยชน์ร่วมกัน ควรมีการส่งเสริมให้ผู้ปลูกข่าได้มีสิทธิแสดงความคิดเห็น มีการจัดทำกฎระเบียบ แปรรูป และขอให้ภาครัฐเข้ามาส่งเสริม ด้านการมีส่วนร่วมในเครือข่าย ควรมีโอกาสในการเลือกผู้นำกลุ่ม ร่วมกำหนดกฎระเบียบ และร่วมคัดเลือกคณะกรรมการบริหาร ด้านมีความสามัคคีกันในเครือข่าย ควรมีการเคารพซึ่งกันและกัน นอบน้อมให้เกียรติกัน แนะนำวิธีการแก้ไขปัญหา ด้านการพึ่งพากันในการรักษาระบบนิเวศน์ มีการกำหนดเป้าหมาย จัดหาตลาดและรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และด้านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันในเครือข่าย ควรมีการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ให้ภาครัฐเข้ามาแนะนำหาแนวทางใหม่ ๆ และควรมีการแชร์ประสบการณ์ดี ๆ หรือใหม่ ๆ ให้แก่กันและกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาตี๋ณฐวัฒน์ ธมฺมธีโร, บุญส่ง สินธุ์นอกและ สมเดช นามเกตุ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยแนวทางการประยุกต์ใช้กับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย มี 7 ประการ ได้แก่ 1) หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ 2) พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม 3) ไม่ตั้งกฎระเบียบที่ขัดต่อระเบียบเดิม 4) มีความเคารพนับถือต่อผู้บังคับบัญชา 5) ให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรี 6) ให้ความเคารพต่อสถานที่ 7) ให้ความดูแลเอาใจใส่ต่อท่านผู้มาเยือน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการศึกษา “การใช้หลักอปริหานิยธรรมต่อการบริหารงานของเทศบาลเมืองม่วงงาม อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา” เป็นการศึกษาที่สามารถอธิบายได้ว่า การบริหารงานองค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะองค์กรภาครัฐจำเป็นต้องมีหลักการในบริหารงานทั้งทางโลกและทางธรรม ดังนั้นจากการศึกษาทำให้เห็นว่า การจะบริหารงานองค์กรให้มีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพทั้งคนและงานนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเอาหลักธรรมของพระพุทธศาสนาเข้าประยุกต์ใช้หรือตรวจสอบการดำเนินงาน โดยเฉพาะหลักอปริหานิยธรรม ถือว่าเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมกับการบริหารงานเป็นอย่างยิ่ง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

เทศบาลเมืองม่วงงาม อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ต้องนำหลักอปริหานิยธรรมมาใช้ในการบริหารงานขององค์กรให้มากขึ้น โดยเฉพาะการประชุมอย่างเนืองนิตย์ หรือสม่ำเสมอ เพราะเป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิบัติงานและจุดเริ่มต้นของการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร สถานที่หรือชุมชนในภาพรวม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1) ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากรของเทศบาลเมืองม่วงงาม อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

2) ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานของเทศบาลเมืองม่วงงาม อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

3) ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประชุมที่มีประสิทธิภาพกับประสิทธิผลของการดำเนินงานของเทศบาลเมืองม่วงงาม อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

เอกสารอ้างอิง

จิรายุ ทรัพย์สิน และคณะ. (2560). รูปแบบการบริหารจัดการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาลเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน, *วารสาร มจร. สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 6*(2 ฉบับพิเศษ), 112–132.

ปัณณพงศ์ วงศ์ณาศรี และคณะ. (2561). การบริหารงานโดยการใช้หลักอปริหานิยธรรม 7 และหลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (NPM.) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร, 9*(1), 49–59.

พระขจรศักดิ์ กิตฺติวุฑฺโฒ. (2562). การบริหารงานตามหลักอปริหานิยธรรมของเทศบาลนครตรัง จังหวัดตรัง. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 2*(2), 17–24.

พระคำรณ อติภทฺโท (ทองน้อย) และพระครูนิวิฐศีลขันธ์. (2563). การบริหารจัดการเชิงเครือข่ายเศรษฐกิจชุมชนของกลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกข่าตามหลักอปริหานิยธรรมในเขตเทศบาลตำบลทุ่งน้อย อำเภอโพทะเล จังหวัดพิจิตร. *วารสารวิจัยวิชาการ, 3*(2), 27–40.

พระพรหณ์คุณาภรณ์ ป.อ. ปยุตฺโต. (2555). *พุทธธรรม.* (พิมพ์ครั้งที่ 32). กรุงเทพฯ: คณะระดมธรรมและธรรมสถาน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระมหาตั๋ณฐวัฒน์ ธมฺมธีโร, บุญส่ง สินธุ์นอกและ สมเดช นามเกตุ. (2564). แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดหนองคาย. *Journal of Modern Learning Development, 6*(4),255–270.

พระมหาโสภณ กิตฺติโสภโณ. (2562). การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมในการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมน อำเภอน้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์, 2*(2),133–142.

Conbach, L. J. (1984). *Essential of Psychology and Education*. New York: Mc–Graw Hill.

Likert, R.A. (1932). Technique for the Measurement of Attitudes. *Arch Psychological, 25*(140),1–55.

การจัดการองค์กรภาครัฐสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม

Government Organization Management to be an Innovative Organization

จิราภรณ์ ชนัญชนะ[1], อำนวย บุญรัตนไมตรี[2] และ ฐิติมา โห้ลำยอง[3]

Jiraporn Chananchana[1], Amnuay Boonrattanamaitree[2] and Thitima Holumyong[3]

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Rattanakosin College of Innovation Management, Thailand

Corresponding Author, E-mail: [1]Jiraporn.cha@rmutr.ac.th

Retrieved 17-01-2024; **Revised** 10-02-2024; **Accepted** 04-04-2024

Doi: 10.14456/jappm.2024.11

บทคัดย่อ

จากการสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก ความสำคัญของความเป็นองค์กรนวัตกรรม รวมทั้งข้อจำกัดในการจัดการองค์กรขององค์กรภาครัฐ จึงพัฒนาเป็นงานวิจัยนี้ โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ (1) เพื่อพรรณนาการจัดการองค์กรขององค์กรภาครัฐในปัจจุบัน (2) เพื่อวิเคราะห์ความพร้อมการจัดการองค์กรขององค์กรภาครัฐสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม และ (3) เพื่อเสนอแนวทางการจัดการองค์กรภาครัฐเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 21 คน ได้แก่ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านองค์กรนวัตกรรม กลุ่มบุคลากร และกลุ่มผู้รับบริการ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์แก่นสาระ

ผลการวิจัย (1) บริบทการจัดการองค์กรภาครัฐ มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ด้านนโยบาย ด้านงบประมาณ ด้านทักษะบุคลากร ด้านเทคโนโลยี และ ด้านนวัตกรรม (2) การวิเคราะห์ความพร้อมการจัดการองค์กรขององค์กรภาครัฐสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 8 มิติ มิติที่ยังไม่มีความพร้อมซึ่งควรได้รับการพัฒนาในลำดับต้น ๆ ได้แก่ มิติด้านองค์ความรู้ และ (3) แนวทางการจัดการองค์กรภาครัฐเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 8 มิติ 58 แนวทาง แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ซึ่งแต่ละระดับมีการเรียงลำดับความสำคัญของการจัดการองค์กรตามจำนวนแนวทางที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยเสนอแนวทางที่สำคัญแต่ละระดับระดับละ 1 มิติ ดังนี้ ระดับยุทธศาสตร์ ได้แก่ การมุ่งเน้นบริการ จำนวน 6 แนวทาง ระดับสนับสนุน ได้แก่ ด้านบุคลากร จำนวน 15 แนวทาง และระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ด้านกระบวนการ จำนวน 9 แนวทาง ทั้งนี้ผลที่ได้จากการศึกษาจะได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมต่อไป

คำสำคัญ: การจัดการ; องค์กรภาครัฐ; องค์กรนวัตกรรมAbstract

Amidst rapid global changes, the importance of innovative organizations has become increasingly evident. However, public sector organizations often face limitations in their management structures that hinder their ability to embrace innovation. This research aims to address this issue by investigating the current state of management in public sector organizations, analyzing their readiness for innovation, and proposing guidelines for transforming them into innovative entities. The research has three objectives: (1) to describe the current organizational management of public organizations, (2) to analyze the organizational management readiness of public organizations to become innovative organizations, and (3) to propose organizational management guidelines for public organizations to become innovative organizations. This research is a qualitative research. The key informants were 21 people, innovative organizations and recipients. Data were collected using in-depth interviews and document study. Data were analyzed by thematic analysis.

The research results are as follows: (1) The organizational management context of public organizations consists of six important factors, namely: leadership vision, policy, budget, personnel skills, technology, and innovation. (2) The analysis of the organizational management readiness of public organizations to become innovative organizations consists of eight dimensions. The dimension in which the organization is most ready is the innovation strategy dimension, and the dimension that is not yet ready and should be developed in the early stages is the knowledge dimension. (3) The organizational management guidelines for public organizations to become innovative organizations consist of eight dimensions and 58 guidelines. They are divided into three levels, each of which has a ranking of organizational management importance according to the number of guidelines obtained from key informants. These levels are as follows: Strategic level: Service focus, 6 guidelines Support level: Personnel, 15 guidelines and Operational level: Processes, 9 guidelines. The results of this study will be used as guidelines for developing organizations towards becoming innovative entities.

Keywords: Management; Public organization; Innovative organization

บทนำ

ในปัจจุบันโลกกำลังอยู่ท่ามกลางกระแสดิสรัปชั่นมีความเกี่ยวข้องไปยังทุกวงการ โดยท่ามกลางสภาวะแวดล้อมใหม่ ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วฉับพลัน แผนการต่าง ๆ ที่เคยวางไว้ก่อนล่วงหน้าหากผ่านไปเพียงไม่กี่วันก็อาจกลายเป็นความผันแปรรูปแบบอื่น จึงขึ้นกับว่าองค์กรจะสามารถปรับเปลี่ยนจังหวะก้าวไปให้สอดคล้องกับกระแสพลิกผันได้มากน้อยแค่ไหน และสามารถปรับตัวได้ดีกว่าจึงจะอยู่รอดได้ในสภาพเช่นนี้อย่างไรก็ตามเหตุการณ์ดังกล่าวที่เกิดขึ้น ผนวกกับสถานการณ์ความตกต่ำของเศรษฐกิจ

ทั่วโลกและสภาพการแข่งขันที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่รุนแรงขึ้น ดังนั้น “นวัตกรรม”จะช่วยแก้ไขปัญหา สร้างความเปลี่ยนแปลง และนำมาสู่หน่วยงานและองค์กรใหม่ ๆ

องค์กรแห่งนวัตกรรมมีความสำคัญมากขึ้นเป็นลำดับ ในปัจจุบันผู้บริหารองค์กรพยายามที่จะปรับองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (Harvard Business School, 2003) โดยใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขัน ในปัจจุบันแม้ว่าจะมีผู้กล่าวถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ แต่ก็ยังไม่มีข้อสรุปที่แน่ชัดถึงปัจจัยและลำดับความสำคัญที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมมีความสำคัญ คือ มีความสามารถในการแข่งขัน องค์กรจะสามารถนำเสนอสินค้าและบริการใหม่ ๆ ให้แก่ผู้บริโภคอย่างต่อเนื่องและตรงเป้าหมาย ในยุคโลกาภิวัตน์ที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในทุกด้าน โดยเฉพาะความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ การศึกษาจึงต้องพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตามระบบการศึกษาที่มีอยู่ ติดตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ยังช่วยแก้ปัญหาบางอย่างที่เกิดขึ้นในการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นวัตกรรมทางการศึกษามีความสำคัญต่อการศึกษาในหลายประการ ดังนี้ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสังคม นวัตกรรมทางการศึกษาช่วยให้การศึกษาสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสังคมได้อย่างทันท่วงที เช่น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อการเรียนรู้รูปแบบใหม่ ๆ เป็นต้น เพื่อแก้ไขปัญหาทางด้านการศึกษา นวัตกรรมทางการศึกษาสามารถช่วยแก้ไขปัญหาทางด้านการศึกษาบางอย่างที่เกิดขึ้นได้ เช่น ปัญหาจำนวนผู้เรียนที่เพิ่มขึ้น ปัญหาหลักสูตรล้าสมัย ปัญหาการเรียนรู้ที่เน้นการท่องจำ เป็นต้น เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา นวัตกรรมทางการศึกษาสามารถช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ เช่น การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เป็นต้น (ศุภวิชช์ วงษ์พลบ, พระมหาอุดร อุตฺตโร (มากดี) และปฏิธรรม สำเนียง, 2566)

องค์กรภาครัฐในปัจจุบันมีการบริหารจัดการภาครัฐที่เน้นสายบังคับบัญชา และกฎระเบียบที่เคร่งครัด โครงสร้างองค์กรที่ดีที่สุดคือระบบราชการแบบรวมศูนย์โครงการถูกนำไปปฏิบัติโดยการควบคุมจากบนลงล่างเพื่อให้การบังคับบัญชาและการสอดส่องดูแลทำได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนั้นแล้วยังมีจำกัดดุลยพินิจในการบริหารงาน มุ่งเน้นประสิทธิภาพและความมีเหตุผลเป็นค่านิยมสำคัญในการบริหารงานขององค์กร ระบบราชการไทยมีโครงสร้างการปกครองขนาดใหญ่ มีโครงสร้างที่ซับซ้อนและมีข้าราชการจำนวนมาก ส่งผลให้เกิดโครงสร้างการบริหารที่เข้มงวดในระบบราชการ ต้องเผชิญกับปัญหาค่าใช้จ่ายบุคลากรที่เพิ่มขึ้นทุกปี ทำให้เกิดภาระงบประมาณไม่รู้จบ และส่งผลกระทบต่องบประมาณด้านอื่น ๆ ของการพัฒนาประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โครงสร้างการปกครองภาครัฐในปัจจุบันมีลักษณะที่ไม่ยืดหยุ่น ขาดความคล่องตัว การบริหารยึดติดกับกรอบตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเป็นหลัก ทำให้การบริหารไม่สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างทันการณ์ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรทำได้ไม่คล่องตัว และเนื่องจากโครงสร้างองค์กรมีขนาดใหญ่ทำให้การปรับรื้อต้องใช้ระยะเวลา

พอสมควรในการดำเนินการ ปัญหากฎระเบียบ เทคโนโลยีและวิธีปฏิบัติงานไม่ทันสมัย การบริหารงานภาครัฐเป็นการบริหารงานโดยยึดโยงกับกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก กฎระเบียบบางเรื่องเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานภาครัฐและไม่ทันสมัย นอกจากนั้นเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในระบบราชการยังขาดความทันสมัย เมื่อเทียบกับการดำเนินงานของภาคเอกชน ตลอดจนการบริหารงานภายใต้ระบบราชการเป็นการบริหารที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด การบริหารงานให้ความสำคัญกับกระบวนการมากกว่าเป้าหมาย ทำให้การบริหารงานขาดความคล่องตัว (พระครูใบฎีกาวิชาญ ทรงราศีและเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร, 2564)

จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก ความสำคัญของนวัตกรรมที่มีต่อองค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งข้อจำกัดในการจัดการองค์กรขององค์กรภาครัฐ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการศึกษาในเรื่องดังกล่าว เพื่อพรรณนาการจัดการองค์กรภาครัฐในปัจจุบัน ความพร้อมในการจัดการองค์กรภาครัฐสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม และแนวทางการจัดการองค์กรภาครัฐที่นำไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม ทั้งนี้ผลที่ได้จากการศึกษาจะได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม (Innovative Organization) ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพรรณนาการจัดการองค์กรขององค์กรภาครัฐในปัจจุบัน
2. เพื่อวิเคราะห์ความพร้อมการจัดการองค์กรขององค์กรภาครัฐสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม
3. เพื่อเสนอแนวทางการจัดการองค์กรภาครัฐเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการองค์กร

การจัดการองค์กร สิ่งสำคัญคือทั้งหน่วยงานภาครัฐและองค์กรภาคเอกชนต้องทำหน้าที่อย่างดีที่สุด ปัจจุบันประเทศไทยได้เข้าสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงแบบฉับพลันทำให้เกิดการแข่งขันสูง องค์กรที่มีการจัดการที่ดีจะอยู่รอดและเติบโต (ปัญญา เลิศไกรและคณะ, 2562) ในศตวรรษที่ 21 โลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ โลกาภิวัตน์ และเทคโนโลยีการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อองค์กรต่าง ๆ อย่างมาก องค์กรที่ต้องการประสบความสำเร็จจึงจำเป็นต้องมีการจัดการที่ทันสมัยและยืดหยุ่นเพียงพอที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลง แนวคิดการจัดการสมัยใหม่ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรต่าง ๆ สามารถประยุกต์ใช้แนวคิดนี้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจได้ โดยเน้นที่หลักการสำคัญ 4 ข้อ ได้แก่ การมุ่งเน้นที่ลูกค้า การมุ่งเน้นที่นวัตกรรม ความยืดหยุ่น และความร่วมมือ

สรุปได้ว่า การจัดการ คือ วิธีการ กระบวนการ ที่ปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้มั่นใจว่าทรัพยากรในการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุและอุปกรณ์ ถูกใช้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถบรรลุเป้าหมายด้วยความพยายามร่วมกันของกลุ่มคน หรือเป็นกระบวนการจัดการที่บูรณาการระหว่างบุคคลและทำงานร่วมกับการวางแผนโครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพช่วยให้องค์กรสามารถดำรงอยู่และบรรลุเป้าหมายได้

แนวคิดและทฤษฎีด้านการบริหารจัดการ (Management Concept)

แนวคิดด้านการบริหารจัดการตลอดจนทฤษฎีองค์กร เป็นการนำเสนอกรอบความคิดในการบริหารจัดการการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนได้ผลผลิตที่มีประสิทธิผลไปพร้อมกัน ในยุคปัจจุบันไม่ว่าจะองค์กรเล็กหรือองค์กรใหญ่ต่างก็ต้องการการจัดการที่ดี เพื่อให้องค์กรสามารถก้าวหน้าได้ดีที่สุด แนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการเริ่มเกิดขึ้นมาในช่วงปฏิวัติอุตสาหกรรมราวปี ค.ศ.1760 ที่เริ่มเปลี่ยนจากแรงงานคนมาเป็นแรงงานจากเครื่องจักร ซึ่งการแบ่งกลุ่มทฤษฎีและแนวคิดของการบริหารจัดการนั้นมี 3 กลุ่ม ดังนี้

1) ทฤษฎีและแนวความคิดแบบดั้งเดิม (Classical Theory)

ทฤษฎีในยุคแรกนี้มีลักษณะเฉพาะด้วยการมุ่งเน้นไปที่ประสิทธิภาพและประสิทธิผล มากกว่าการใส่ใจคน ดังนั้นระบบการจัดการจึงเน้นการมีแผน กฎเกณฑ์ และโครงสร้างที่ชัดเจน มีรูปแบบคงที่ ลักษณะรูปแบบขององค์กรที่มุ่งเน้นการบรรลุผลผลิตสูงสุด ในยุคนี้มนุษย์ที่ใช้แรงงานถูกมองว่าเป็นเครื่องจักร ยิ่งมีคนมีประสิทธิภาพมากขึ้นและทำงานได้ดีขึ้น ผลผลิตก็มีแต่ปริมาณเพิ่มขึ้นเท่านั้น รวมถึงแนวคิดการจัดการทางวิทยาศาสตร์ แนวคิดการจัดการ หลักการจัดการ และแนวคิดการจัดการระบบราชการ (นัทนิชา โชติพิทยานนท์, 2564)

2) ทฤษฎีและแนวความคิดดั้งเดิมแบบสมัยใหม่ (Neo – Classical Theory of Organization)

ทฤษฎีและแนวความคิดนี้พัฒนามาจากทฤษฎีและแนวความคิด Classical Theory โดยพัฒนามาพร้อมกับ วิชาการด้านสังคมวิทยาและจิตวิทยา ทฤษฎีนี้เริ่มพัฒนาขึ้นในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 ซึ่งเริ่มมีการศึกษาด้านปัจจัยมนุษย์เพิ่มขึ้น มองเห็นคุณค่า และความสำคัญของบุคคลากร ตลอดจนการบริหารงานบุคคลในเชิงมนุษยสัมพันธ์ นอกจากนี้ยังเริ่มเกิดการศึกษากลุ่มอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Group) ตลอดจนให้ความสนใจในด้านความต้องการของ มนุษย์ที่สามารถส่งผลต่อกระบวนการทำงานและพัฒนาตนเอง ประกอบด้วยแนวคิดการจัดการเชิงมนุษยสัมพันธ์ และแนวคิดการจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (นัทนิชา โชติพิทยานนท์, 2564)

3) ทฤษฎีและแนวความคิดแบบสมัยปัจจุบัน (Modern Theory of Organization)

ทฤษฎีการจัดการสมัยปัจจุบันถูกพัฒนาขึ้นในปี ค.ศ.1950 เป็นการรวมทฤษฎีแบบสหวิทยาการ โดยมีแนวคิดจากหลายสาขาวิชา อาทิ สังคมวิทยา จิตวิทยา เศรษฐศาสตร์ การวิจัยปฏิบัติงาน และสาขาอื่น ๆ มาผสมผสานกันที่ เรียกว่า เศรษฐศาสตร์สังคม ในยุคที่สภาพสังคมและเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงแบบฉับพลัน ธุรกิจต่าง ๆ มีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว การบริหารจัดการมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น

เน้นการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการองค์กรจึงมีการผสมผสานหลากหลายรายละเอียดเข้ามา โดยเฉพาะการนำเอาหลักคณิตศาสตร์เข้ามาใช้ในกระบวนการคำนวณต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ไปจนถึงการบริหารงานบุคคลที่มีความซับซ้อนมากขึ้น รวมถึงการสร้างกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการบริหารจัดการออกมาหลากหลายรูปแบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงที่สุด สำหรับในยุคการบริหารสมัยใหม่นี้มีนักทฤษฎียุคใหม่เกิดขึ้นมากมาย และสม่ำเสมอ มีการค้นคิดวิธีการบริหารจัดการหลากหลายรูปแบบ ออกมาไม่ต่างจากการทดลองทางวิทยาศาสตร์ (นัทนิชา โชติพิทยานนท์, 2564)

แนวคิดการจัดการสู่องค์กรนวัตกรรม

สุรเดช จองวรรณศิริ (2563) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมของโลกธุรกิจในปัจจุบันอยู่ในลักษณะที่เรียกว่า VUCA มากขึ้น โดยคำนี้มาจากการเรียกรวมของ 4 องค์ประกอบ คือ V มาจาก Volatility หรือสภาวะที่มีความผันผวนสูง เป็นการยากที่จะเดาหรือพยากรณ์ถึงการเปลี่ยนแปลงได้ล่วงหน้า U มาจาก Uncertainty หรือสภาวะที่มีความไม่แน่นอน ความไม่แน่นอนทำให้ผู้บริหารไม่สามารถที่จะวางแผนหรือตัดสินใจให้ชัดเจนได้ว่าจะทำอย่างไร C มาจาก Complexity หรือสภาวะที่มีความซับซ้อนมากขึ้น มีปัจจัยทางด้านสภาวะแวดล้อมจำนวนมากที่เข้ามาเกี่ยวข้อง ทำให้มีข้อมูลหรือปัจจัยที่จะต้องพิจารณามากเกินไปจนเกินกว่าที่จะสามารถประมวลผลเพื่อการตัดสินใจได้ และ A มาจาก Ambiguity หรือความคลุมเครือที่ไม่สามารถบ่งชี้ถึงสิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างชัดเจน ความคลุมเครือหรือความไม่ชัดเจนถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ในเชิงเหตุและผล ทำให้ขาดข้อมูลที่เป็นอดีตที่จะช่วยเป็นข้อมูลพื้นฐานในการตัดสินใจได้

แนวคิดองค์กรนวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์กรมหาชน)

การประเมินศักยภาพองค์กรนวัตกรรมนี้ อ้างอิงตามโมเดลพัฒนาศักยภาพนวัตกรรมองค์กร หรือ Innovative Organization Model (IOM) (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์กรมหาชน), 2562) เป็นโมเดลแบบองค์รวมให้ความสำคัญกับงานด้านการบริหารจัดการองค์กรที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม ครอบคลุมมิติการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมใน 3 ระดับคือ ระดับยุทธศาสตร์ ระดับปฏิบัติการ และระดับสนับสนุน โดยแบ่งออกได้เป็น 8 มิติ ได้แก่

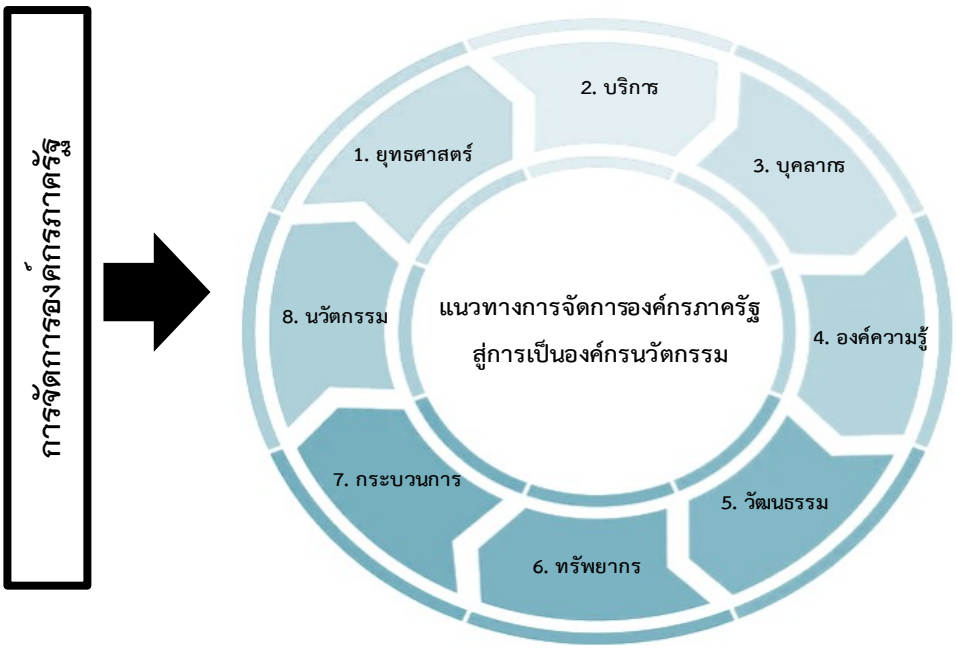
ระดับยุทธศาสตร์ (Strategy Level) เป็นการพิจารณาเป้าหมายและทิศทางด้านนวัตกรรมขององค์กร รวมถึงความเชื่อมโยงไปสู่ผลลัพธ์ทางนวัตกรรมขององค์กร คือ มิติที่ 1 มิติด้านยุทธศาสตร์นวัตกรรม (Innovation Strategy) และมิติที่ 2 มิติด้านการมุ่งเน้นธุรกิจ (Business Focus) โดยในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยขอปรับมิติที่ 2 เป็นการบริการ เนื่องจากหน่วยงานภาครัฐที่กำลังศึกษาเป็นหน่วยงานการศึกษาที่มุ่งเน้นการให้บริการนักศึกษาให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด

ระดับปฏิบัติการ (Operation Level) เป็นการพิจารณากระบวนการและแนวทางการดาเนินงานที่นาไปสู่การสร้างผลลัพธ์ทางนวัตกรรมขององค์กร คือ มิติที่ 3 มิติด้านกระบวนการ (Process) และมิติที่ 4 มิติด้านผลลัพธ์นวัตกรรม (Result)

ระดับสนับสนุน (Foundation Level) เป็นการพิจารณาสภาพแวดล้อมและความสามารถที่สนับสนุนการขับเคลื่อนงานและกิจกรรมด้านนวัตกรรมขององค์กร คือ มิติที่ 5 มิติด้านบุคลากร (People) มิติที่ 6 มิติด้านองค์ความรู้ (Knowledge) มิติที่ 7 มิติด้านวัฒนธรรม (Culture) และมิติที่ 8 มิติด้านทรัพยากร (Resource)

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดพื้นฐานที่กล่าวมาข้างต้นและจากการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้นำกรอบการประเมิน Innovative Organization Program (IOP) หรือโครงการพัฒนาศักยภาพด้านนวัตกรรมองค์กร (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์กรมหาชน), 2562) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดงานวิจัย เพื่อหาแนวทางและวิธีการในการพัฒนาหน่วยงานภาครัฐสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม โดยแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านยุทธศาสตร์นวัตกรรม 2) การมุ่งเน้นบริการ 3) ด้านบุคลากร 4) ด้านองค์ความรู้ 5) ด้านวัฒนธรรม 6) ด้านทรัพยากร 7) ด้านกระบวนการ และ 8) ด้านผลลัพธ์นวัตกรรม สามารถนำเสนอรายละเอียด ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ พื้นที่วิจัย คือ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านองค์กรนวัตกรรม จำนวน 3 คน คัดเลือกจากคุณสมบัติ การเป็นผู้มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนวัตกรรมละปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรที่ได้รับการประเมินให้เป็นองค์กรนวัตกรรม กลุ่มบุคลากร จำนวน

12 คน คัดเลือกจากคุณสมบัติเป็นบุคลากรของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ ดูแลนโยบายในด้านนวัตกรรมให้กับองค์กร และมีประสบการณ์ด้านองค์กรนวัตกรรม และกลุ่มผู้รับบริการ จำนวน 6 คน คัดเลือกจากเป็นนักศึกษาและศิษย์เก่าของวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งสิ้น 21 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ประกอบด้วยคำถามที่กำหนดไว้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์ การจัดการองค์กรขององค์กรภาครัฐในปัจจุบัน วิเคราะห์ความพร้อมการจัดการองค์กรขององค์กรภาครัฐสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม และเสนอแนวทางการจัดการองค์กรภาครัฐเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม วิธีการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้ให้ถูกต้องในเบื้องต้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ และน่าเชื่อถือ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบเชิงเนื้อหา (Content Validity) การใช้ภาษา โครงสร้าง ตลอดจนความเชื่อมโยงและสอดคล้องกันระหว่างวัตถุประสงค์การวิจัย และขอบเขตการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์แก่นสาระแล้วนำมาเขียนบรรยายเชิงพรรณนา

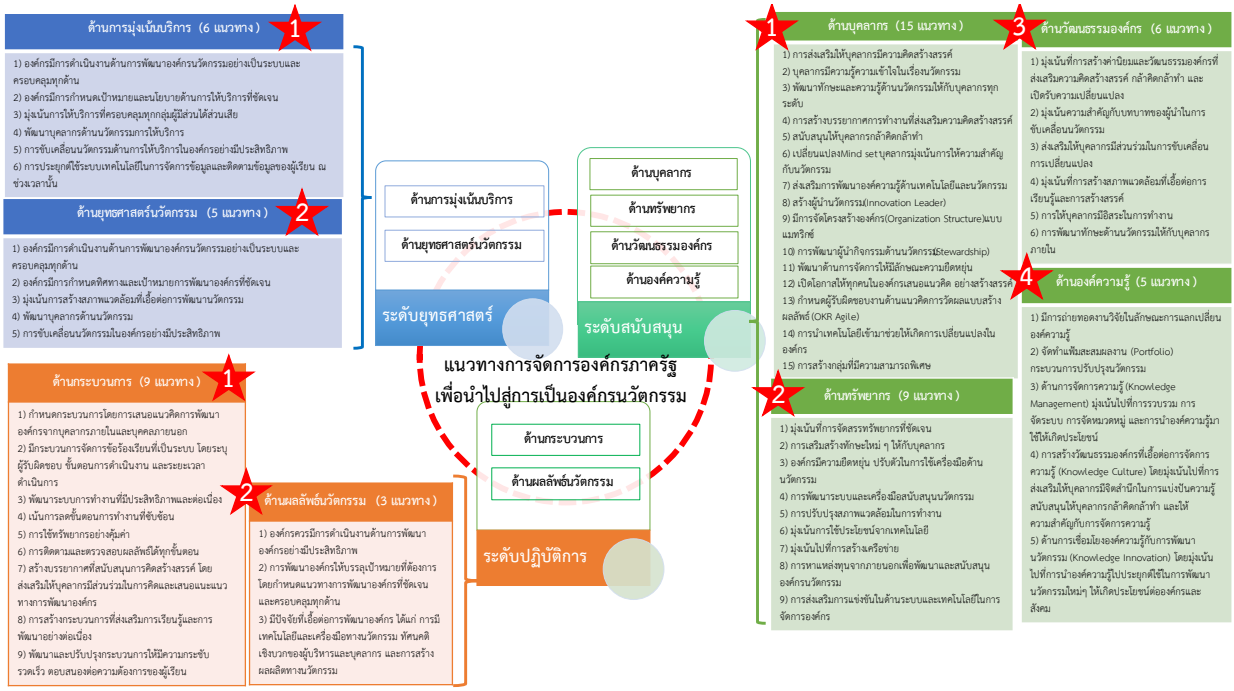
ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการองค์กรขององค์กรภาครัฐในปัจจุบัน (วัตถุประสงค์ข้อที่ 1) พบว่าการจัดการองค์กรภาครัฐ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร 2) ด้านนโยบาย 3) ด้านงบประมาณ 4) ด้านทักษะบุคลากร 5) ด้านเทคโนโลยี และ 6) ด้านนวัตกรรม ในแต่ละปัจจัยประด้วยองค์ประกอบย่อยที่องค์กรภาครัฐ (วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ) ดำเนินการ สรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งมั่นยึดกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นศูนย์กลาง มีการริเริ่มสิ่งใหม่ในการพัฒนาองค์กร รวมทั้งผสมผสานการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการองค์กร มีนโยบายในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างสิ่งใหม่ที่ตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รักษาความคล่องตัวในการบริหารจัดการ เพื่อให้สามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ มอบนโยบายที่ชัดเจนและมีการติดตามอย่างเป็นลำดับขั้น วางแผนงบประมาณที่สนับสนุนการนวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเป็นรูปธรรม พิจารณาวางแผนการลงทุนในเทคโนโลยีที่สามารถนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน พัฒนานโยบายทางการเงินทั้งในด้านรายได้และรายจ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านการพัฒนาทักษะบุคลากรมีการจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร เพื่อให้ทุกคนพร้อมเข้าสู่ยุคดิจิทัล มุ่งเน้นการส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับและปรับตัวในการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการให้บริการและส่งเสริมให้เกิดประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มุ่งเน้นการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมที่เกิดขึ้น สนับสนุนศักยภาพด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) และการสร้างและสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

ผลการวิเคราะห์ความพร้อมการจัดการองค์กรขององค์กรภาครัฐสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม (วัตถุประสงค์ข้อที่ 2) พบว่า การวิเคราะห์ความพร้อมการจัดการองค์กรขององค์กรภาครัฐสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 8 มิติ ได้แก่ 1) ด้านยุทธศาสตร์นวัตกรรม 2) การมุ่งเน้นบริการ 3) ด้านบุคลากร 4) ด้านองค์ความรู้ 5) ด้านวัฒนธรรม 6) ด้านทรัพยากร 7) ด้านกระบวนการ และ 8) ด้านผลลัพธ์นวัตกรรม โดยผู้วิจัยสรุปการวิเคราะห์ความพร้อมการจัดการองค์กรขององค์กรภาครัฐสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม ได้ว่า ด้านยุทธศาสตร์นวัตกรรม องค์กรต้องมีวิสัยทัศน์และนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมนวัตกรรม มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงานขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำนวัตกรรมมาใช้ การมุ่งเน้นบริการ องค์กรต้องมุ่งเน้นการให้บริการผู้รับบริการที่รวดเร็ว ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ และมีการประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการดำเนินงานหลายด้านเพื่อการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ ด้านบุคลากร องค์กรต้องส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม มีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการฝึกอบรมบุคลากร และมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างนวัตกรรม ด้านองค์ความรู้ องค์กรต้องส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายในองค์กร และมีการรวบรวมองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและสังคม ด้านวัฒนธรรมองค์กร องค์กรต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างนวัตกรรม ด้านทรัพยากร องค์กรต้องมีทรัพยากรเพียงพอสำหรับการดำเนินงานด้านนวัตกรรม มีการจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสม และมีการจัดซื้อจัดจ้างอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่จำเป็น ด้านกระบวนการ องค์กรต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และมีการติดตามประเมินผลผลลัพธ์ของนวัตกรรม และด้านผลลัพธ์นวัตกรรม องค์กรต้องสร้างผลงานนวัตกรรมที่เป็นรูปธรรมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

แนวทางการจัดการองค์กรภาครัฐเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม (วัตถุประสงค์ข้อที่ 3) ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 8 มิติ 58 แนวทาง ได้แก่ 1) ด้านยุทธศาสตร์นวัตกรรม ควรมีการทบทวนวิสัยทัศน์และนโยบายด้านนวัตกรรมให้ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทขององค์กร รวมทั้งมีการสื่อสารและสร้างความเข้าใจให้กับผู้มีส่วนได้เสีย 2) การมุ่งเน้นบริการ ควรมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มีการประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการให้บริการ และมีการติดตามประเมินผลผลลัพธ์ของการให้บริการ 3) ด้านบุคลากร ควรส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างนวัตกรรม และมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม 4) ด้านองค์ความรู้ ควรมีการรวบรวมองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและสังคม มีการจัดเก็บและเผยแพร่องค์ความรู้อย่างเป็นระบบ และมีการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายในองค์กร 5) ด้านวัฒนธรรมองค์กร ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นและมีส่วนร่วมใน

กระบวนการสร้างนวัตกรรม และมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่เปิดกว้างและยินดีที่จะรับฟังความคิดและแนวคิดใหม่ๆ 6) ด้านทรัพยากร ควรจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสม มีการจัดซื้อจัดจ้างอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่จำเป็น และมีการติดตามประเมินผลการใช้ทรัพยากร 7) ด้านกระบวนการ ควรปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และมีการติดตามประเมินผลผลลัพธ์ของนวัตกรรม และ 8) ด้านผลลัพธ์นวัตกรรม ควรสร้างผลงานนวัตกรรมที่เป็นรูปธรรมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง มีการนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และมีการติดตามประเมินผลการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ สรุปผลการวิจัยดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แนวทางการจัดการองค์กรภาครัฐเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การจัดการองค์กรภาครัฐ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร 2) ด้านนโยบาย 3) ด้านงบประมาณ 4) ด้านทักษะบุคลากร 5) ด้านเทคโนโลยี และ 6) ด้านนวัตกรรม ผลการศึกษาดังกล่าวสรุปได้ว่า ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งมั่นยึดกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นศูนย์กลาง มีการริเริ่มสิ่งใหม่ในการพัฒนาองค์กร รวมทั้งผสมผสานการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการองค์กร มีนโยบายในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างสิ่งใหม่ที่ตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รักษาความคล่องตัวในการบริหารจัดการ สอดคล้องกับแนวทางในการจัดการองค์กรที่ Harvard Business School (2003) ได้เสนอว่าองค์กรจะต้องมีการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ผู้นำเห็นความสำคัญและสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในองค์กร และมีการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การวิเคราะห์ความพร้อมการจัดการองค์กรขององค์กรภาครัฐสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 8 มิติ ได้แก่ 1) ด้านยุทธศาสตร์นวัตกรรม 2) การมุ่งเน้นบริการ 3) ด้านบุคลากร 4) ด้านองค์ความรู้ 5) ด้านวัฒนธรรม 6) ด้านทรัพยากร 7) ด้านกระบวนการ และ 8) ด้านผลลัพธ์นวัตกรรม ดังนี้ ด้านยุทธศาสตร์นวัตกรรม องค์กรต้องมีวิสัยทัศน์และนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมนวัตกรรม สอดคล้องกับ Kuczmarski (2003) และ Piyaporn and Sang M. Lee (อ้างถึงใน สุภาพร เหล่าทรัพย์เจริญ, 2556) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างนวัตกรรม นั่นคือ ผู้บริหารจะต้องมีทัศนคติที่ดีและสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม และมีการกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการสร้างนวัตกรรม ด้านการมุ่งเน้นบริการ องค์กรต้องมุ่งเน้นการให้บริการผู้รับบริการที่รวดเร็ว ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ และมีการประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการดำเนินงานหลายด้านเพื่อการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Udom et al. (2020) ที่กล่าวถึงปัจจัยภายนอกองค์กรที่ทำให้เกิดนวัตกรรมอันหนึ่งคือลูกค้า โดยความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นส่งผลทำให้องค์กรต้องคิดค้นนวัตกรรมใหม่ในตัวของผลิตภัณฑ์และบริการตลอดจนกระบวนการเพื่อสร้างความแตกต่าง ด้านบุคลากร องค์กรต้องส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ผลการศึกษาของ นารินี แสงสุข (2551) พบว่า การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีการทำงานกันแบบผสมผสาน ตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงผู้ปฏิบัติการระดับล่าง เป็นการพัฒนากระบวนการด้านองค์กรนวัตกรรม ด้านองค์ความรู้ องค์กรต้องส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายในองค์กร และมีการรวบรวมองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและสังคม สอดคล้องกับ Harvard Business School (2003) การมีระบบการจัดการความรู้ที่มีการจัดเก็บรวบรวมความรู้จากทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรเป็นองค์ประกอบของความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมด้านวัฒนธรรมองค์กร องค์กรต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างนวัตกรรม สอดคล้องกับ Kambiz and Aslan (2014) วัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทั้งผู้เชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมและวัฒนธรรมองค์กรในการทำความเข้าใจความสัมพันธ์เชิงระบบระหว่างแนวคิดกับคุณค่าที่สามารถสร้างขึ้นในแง่ของการรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืนสำหรับองค์กรด้านทรัพยากร องค์กรต้องมีทรัพยากรเพียงพอสำหรับการดำเนินงานด้านนวัตกรรม มีการจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสม และมีการจัดซื้อจัดจ้างอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่จำเป็น สอดคล้องกับ จันทนา อุดม นงนุช ไพบูลย์รัตนานนท์ ไพโรจน์ บุตรชีวันหะริน สัจเดย์และพระครูกาญจนกิจโสภณ (2563) กล่าวถึงปัจจัยระดับองค์กร (Organization) ที่นำไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ทรัพยากร โครงสร้างขององค์กร แรงจูงใจ การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ด้านกระบวนการ องค์กรต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มีการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และมีการติดตามประเมินผลผลลัพธ์ของนวัตกรรม สอดคล้องกับ Udom et al. (2020) ที่กล่าวถึงปัจจัยภายนอกองค์กรที่ทำให้เกิดนวัตกรรมอันหนึ่งคือลูกค้า โดยความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นส่งผลทำให้องค์กรต้อง

คิดค้นนวัตกรรมใหม่ในตัวของผลิตภัณฑ์และบริการตลอดจนกระบวนการเพื่อสร้างความแตกต่าง ด้านผลลัพธ์นวัตกรรม องค์กรต้องสร้างผลงานนวัตกรรมที่เป็นรูปธรรมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง สอดคล้องกับ สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2564) กล่าวว่า สิ่งสำคัญที่สะท้อนถึงผลสำเร็จในการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เป็นสิ่งที่จะใช้ในการประเมินความสำเร็จที่จะเป็นการสะท้อนกลับไปถึงเป้าประสงค์ในการพัฒนานวัตกรรมขององค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 จากการอภิปรายผลการวิจัย พบว่า แนวทางการจัดการองค์กรภาครัฐสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมทั้ง 8 มิติ สอดคล้องกับโมเดลพัฒนาศักยภาพนวัตกรรมองค์กร หรือ Innovative Organization Model (IOM) ของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2564) ในทุกมิติ จำนวน 24 แนวทาง อาทิ องค์กรมีการกำหนดกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานของทุกฝ่ายงานที่สอดคล้องและสนับสนุนการบรรลุเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์นวัตกรรมอย่างครบถ้วนรอบด้าน มีการจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและความคาดหวังของกลุ่มลูกค้าและตลาดเป้าหมายอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีศักยภาพแสดงบทบาทการขับเคลื่อนด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมผ่านการปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรเพื่อกระตุ้นและผลักดันความคิดต่างๆ สู่นวัตกรรม มีการกำหนดกลุ่มบุคคล ทีมงาน หรือส่วนงานตามโครงสร้างองค์กรที่มีบทบาทหน้าที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนนวัตกรรมองค์กรในลักษณะต่างๆตามความเหมาะสม มีการบริหารพอร์ตฟอลิโอของนวัตกรรมในมิติของนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อลูกค้าหรือตลาดเป้าหมายกลุ่มต่าง ๆ ที่สำคัญอย่างครบถ้วน ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาองค์กรภาครัฐสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมยังสอดคล้องกับ วัฒนชัย ศิริญาณ วิทยา เจริญศิริ และสัญญา เคณาภูมิ (2560) สรุปว่า การพัฒนาองค์กรในยุคปัจจุบันจัดว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งในยุคของการเปลี่ยนแปลง นวัตกรรมและการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมด้วยการนำทักษะ ความรู้และความคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ ถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญของการพัฒนากับการเปลี่ยนแปลงทางระบบเศรษฐกิจและสังคม อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ปัญญา เลิศไกร และคณะ (2562) ได้สรุปการจัดการนวัตกรรมการพัฒนาองค์กรผ่านกระบวนการที่เน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการเป็นผู้เรียนรู้ และระบุวิสัยทัศน์ร่วมกันของสมาชิกองค์กรโดยใช้นวัตกรรมเป็นรูปแบบการจัดการเพื่อวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้หรือองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง ด้วยการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยจะเป็นจุดมุ่งเน้นที่บุคลากรจะร่วมสร้างวิสัยทัศน์ที่มีคุณค่าและท้าทายได้ สามารถพัฒนาแผนปฏิบัติการที่เหมาะสมเพื่อสร้างงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรและตอบแทนสังคมอย่างยั่งยืน

เมื่อพิจารณาตามตัวชี้วัดของโมเดลพัฒนาศักยภาพนวัตกรรมองค์กรของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์กรมหาชน) ที่ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย พบว่า ผลการวิเคราะห์แนวทางการจัดการองค์กรภาครัฐเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมสอดคล้องกับตัวชี้วัดของโมเดลพัฒนาศักยภาพนวัตกรรมองค์กรของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์กรมหาชน) จำนวน 24 แนวทาง และเป็นข้อค้นพบใหม่ จำนวน 34 แนวทาง องค์กรภาครัฐควรให้ความสำคัญในการพัฒนาความพร้อมในการจัดการองค์กรในทุกมิติ เพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมอย่างเต็มรูปแบบ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องการจัดการองค์กรภาครัฐสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม ได้ค้นพบองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับแนวทางการจัดการองค์กรภาครัฐเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 8 มิติ 58 แนวทาง ได้แก่ 1) ด้านยุทธศาสตร์นวัตกรรม จำนวน 5 แนวทาง 2) การมุ่งเน้นบริการ จำนวน 6 แนวทาง 3) ด้านบุคลากร จำนวน 15 แนวทาง 4) ด้านองค์ความรู้ จำนวน 5 แนวทาง 5) ด้านวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 6 แนวทาง 6) ด้านทรัพยากร จำนวน 9 แนวทาง 7) ด้านกระบวนการ จำนวน 9 แนวทาง และ 8) ด้านผลลัพธ์นวัตกรรม จำนวน 3 แนวทาง

ในการจัดการองค์กรภาครัฐเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ซึ่งแต่ละระดับมีการเรียงลำดับความสำคัญของการจัดการองค์กรตามจำนวนแนวทางที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้ ระดับยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 1) การมุ่งเน้นบริการ และ 2) ด้านยุทธศาสตร์นวัตกรรม ระดับสนับสนุน ประกอบด้วย 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านทรัพยากร 3) ด้านวัฒนธรรมองค์กร และ 4) ด้านองค์ความรู้ และระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย 1) ด้านกระบวนการ และ 2) ด้านผลลัพธ์นวัตกรรม

สรุป

องค์กรภาครัฐควรให้ความสำคัญกับการจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญทั้ง 6 ปัจจัย ได้แก่ วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร นโยบาย งบประมาณ ทักษะบุคลากร เทคโนโลยี และนวัตกรรม นอกจากนี้ องค์กรภาครัฐควรมุ่งเน้นการวิเคราะห์ความพร้อมการจัดการองค์กรสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม และดำเนินการตามแนวทางการจัดการองค์กรภาครัฐเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมอย่างจริงจัง เพื่อให้องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1) การจัดการองค์กรภาครัฐ พบว่า การจัดการองค์กรภาครัฐ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ปัจจัย ดังนั้น องค์กรภาครัฐควรนำผลจากการวิจัยทั้ง 6 ปัจจัย บูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานย่อยภายในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความเชื่อมโยงกัน เพื่อนำไปสู่การจัดการองค์กรภาครัฐที่มีประสิทธิภาพและมีความพร้อมในการให้บริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2) การวิเคราะห์ความพร้อมการจัดการองค์กรขององค์กรภาครัฐสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 8 มิติ โดยในแต่ละมิติประกอบด้วยความพร้อม และความไม่พร้อม

ผู้รับผิดชอบจึงควรนำผลจากการวิจัยในด้านความไม่พร้อม เสนอต่อผู้บริหารเพื่อมอบนโยบายและร่วมกันแก้ไข พัฒนา เพื่อให้องค์กรสามารถเข้าสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) จากผลจากการวิจัย พบว่า แนวทางการจัดการองค์กรภาครัฐสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ซึ่งแต่ละระดับมีการเรียงลำดับความสำคัญของการจัดการองค์กรตามจำนวนแนวทางที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรจึงควรมีการจัดทำแผนการพัฒนาองค์กรโดยนำแนวทางจากการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ โดยมีการกำหนดกลยุทธ์ที่สำคัญในการสนับสนุนแต่ละแนวทางให้ประสบความสำเร็จ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ แนวทางการจัดกรองค์กรภาครัฐสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ในด้านการบริหารจัดการองค์กร โดยควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรควบคู่ไปกับการพัฒนากระบวนการ ซึ่งจะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็น ดังนี้

1) ควรนำแนวทางการจัดการองค์กรภาครัฐมาประยุกต์ใช้ในองค์กรภาครัฐในเชิงปฏิบัติ โดยจัดทำเป็นแผนการพัฒนาองค์กรและโครงการที่สนับสนุนเพื่อให้แต่ละแนวทางบรรลุเป้าหมาย

2) พัฒนาเป็นงานวิจัยเชิงลึก โดยจัดทำเป็นหัวข้อการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรภาครัฐสู่ความเป็นองค์กรนวัตกรรม กลยุทธ์การพัฒนาองค์กรภาครัฐสู่ความเป็นองค์กรนวัตกรรม แนวทางการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐ และการประเมินผลการพัฒนาองค์กรภาครัฐสู่ความเป็นองค์กรนวัตกรรม ฯลฯ

3) ควรมุ่งเน้นไปที่บริบทของประเทศไทย เนื่องจากบริบทขององค์กรภาครัฐในแต่ละประเทศมีความแตกต่างกัน การทำวิจัยควรพิจารณาถึงบริบทของประเทศไทย เช่น วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ รวมถึงนโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

4) หน่วยงานภาครัฐที่ไม่เกี่ยวข้องกับการศึกษา อาจใช้แนวทางการนี้เป็นต้นแบบในการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

5) บูรณาการการพัฒนาองค์กรทุกประเภทร่วมกับเกณฑ์การประเมินองค์กรในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระบบประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (SEPA) เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติเพื่อเตรียมความพร้อมก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งอนาคต

เอกสารอ้างอิง

จันทนา อุดม และคณะ. (2563). การเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,* 3(1), 81–90.

นัทนิชา โชติพิทยานนท์. (2564). *องค์กรและการจัดการ.* เอกสารประกอบการสอนวิชาองค์กรและการจัดการ MPP 5504. สืบค้นเมื่อ 19 พฤศจิกายน 2565, จาก https://elcpg.ssru.ac.th/natnicha_h

นารินี แสงสุข. (2551). *การพัฒนากระบวนการองค์กรนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยรามคำแหง* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปัญญา เลิศไกร, นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์ และลัญจกร นิลกาญจน์. (2562). การจัดการนวัตกรรมการพัฒนาองค์กร. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 6*(8), 3745–3757.

พระครูใบฎีกาวิชาญ ทรงราษี และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร. (2564). การพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของการปฏิบัติงานภาครัฐ. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 5*(3), 61–72.

วัฒนชัย ศิริญาณ, วิทยา เจริญศิร และสัญญา เคณาภูมิ. (2560). องค์กรแห่งนวัตกรรม: ทางเลือกใหม่สำหรับการพัฒนาในศตวรรษที่ 21. *Information – อินฟอร์เมชั่น, 24*(2), 72–80.

ศุภวิชช์ วงษ์พลบ, พระมหาอุดร อุตฺตโร (มากดี) และปฏิธรรม สำเนียง. (2566). องค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบริหารการศึกษา. *วารสารวิจัยธรรมศึกษา, 6*(1), 131–140.

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์กรมหาชน). (2562). *การจัดการสู่องค์กรนวัตกรรม Innovative Organization Book Of Knowledge*. กรุงเทพฯ: ทริปเปิลว้าว คอร์ปอเรชั่น.

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์กรมหาชน). (2564). *คู่มือผู้ประเมินศักยภาพองค์กรนวัตกรรม.* กรุงเทพฯ: สถาบันวิทยาการจัดการ ทริส คอร์ปอเรชั่น.

สุภาพร เหล่าทรัพย์เจริญ. (2556). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุรเดช จองวรรณศิริ. (2563). *การจัดการสู่องค์กรนวัตกรรม.* กรุงเทพ: ทริปเปิลว้าว คอร์ปอเรชั่น.

Harvard Business School. (2003). *Managing Creativity and Innovation*. Boston: Harvard Business School Press.

Kambiz, A. & Aslan, A. (2014). Investigation on the Impact of Organizational Culture on Organization Innovation. *Journal of Management Policies and Practices, 2*(2), 1–10.

Kuczmarski, T. D. (2003). What is Innovation and Why aren't Companies Doing More of it. *Journal of Consumer Marketing, 20*(6), 536–541.

Udom, C. et al. (2020). Organizational Transition into Innovative Organization. *Journal of Multidisciplinary in Humanities and Social Sciences, 3*(1), 81–90.

การใช้สติสัมปชัญญะในการแก้ไขปัญหาการกระทำความผิดทางวินัย ของผู้ต้องขังหญิงในเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

An Application of Sati Sampachaya to Resolution in Disciplinary Misconduct of Woman Prisoners in Nakhon Si Thammarat Central Prison

ไกรเดช นุ่นจันทร์[1], พระมหาเอกกวิน ปิยวีโร[2] และ สุปรีชา ชำนาญพุฒิพร[3]

Kraidech Nunjan[1], Phramaha Ekkawin Piyaweero[2] and Supreecha Chamnanputthiphon[3]

หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Government Program Master of Political Science, Mahamakut Buddhist University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: [1]kraidechnunjan@gmail.com

Retrieved 01-04-2023; **Revised** 08-05-2023; **Accepted** 11-05-2023

Doi: 10.14456/jappm.2024.12

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mix Methodology Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้สติสัมปชัญญะต่อการแก้ไขการกระทำความผิดทางวินัยและปัญหา อุปสรรคและแนวทางการแก้ไขปัญหาในการกระทำความผิดทางวินัยของผู้ต้องขังหญิง ในเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้ต้องขังหญิง จำนวน 254 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ รวม 7 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้สติสัมปชัญญะต่อการแก้ไขการกระทำความผิดทางวินัยของผู้ต้องขังหญิง ในเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านตามค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านอสัมโมหสัมปชัญญะ (รู้ชัดอย่างไม่หลง) ด้านสัปปายสัมปชัญญะ (รู้ชัดว่าเป็นหน้าที่) ด้านสติ ด้านสาตถกสัมปชัญญะ (รู้ชัดว่าเป็นประโยชน์) และ ด้านโคจรสัมปชัญญะ (รู้ชัดว่าเหมาะสม) 2) ปัญหา อุปสรรค พบว่า ความไม่รู้ชัดถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการแก้ไข การไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ ไม่ยึดกฎหมายระเบียบ และความหลากหลายของผู้ต้องขัง 3) แนวทางการส่งเสริม ได้แก่ (1) ควรสร้างความตระหนักการคิดรอบคอบและการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล (2) ควรศึกษาเกี่ยวกับประโยชน์ที่จะเกิดจากการแก้ไขปัญหา (3) ควรจัดอบรมบทบาทและหน้าที่ของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง (4) ควรศึกษาเรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างบุคคล และ (5) ควรอบรมให้ความรู้ด้านกฎระเบียบกฎหมายและหลักธรรมคำสั่งสอนของศาสนาอย่างสม่ำเสมอ

คำสำคัญ: การใช้หลักสติสัมปชัญญะ; การแก้ไขการกระทำความผิดทางวินัย; ผู้ต้องขังหญิง

Abstract

The objectives of this research article were to study an application of Sati Sampachaya to resolution, the problem and guideline for applying the Sati Sampachaya to resolution in disciplinary misconduct of woman prisoners in Nakhon Si Thammarat Central Prison. The research sample consisted of 254 of woman prisoners in Nakhon Si Thammarat Central Prison, all of whom were determined by the Kreicie and Morgan"s sample size table. Seven of the key informants were selected by purposive sampling. The employed research instrument were questionnaire and interview form. The statistics employed for the data analysis were frequency, percentage, standard deviation, and content analysis.

The findings were as follows; 1) The overall of an application of Sati Sampachaya to resolution in disciplinary misconduct of woman prisoners was at high level when considering each aspect, it was found that all aspects were at a high level. which sorted in order as follows:, Asammoha Sampachaya (obviously know without delusion), Sappai Sampachaya (obviously about the duty) Sati Satatok Sampachaya (obviously helpful) and Khojon sampachaya (obviously appropriate) and 2) the guidelines for promoting the use Sati Sampachaya to resolution were as follows: (1) It should raise awareness, thoughtfulness and rational decision–making; (2) it should learn about the benefits that will come from solving the problem.; (3) it should be training on the roles and responsibilities of staff should be provided on an ongoing basis; (4) it should study, learn and understand the differences between people; and (5) the knowledge of rules, laws and principles of religious teachings should be regularly trained.

Keywords: Developing of Sati Sampachaya; Resolution in Disciplinary Misconduct; Woman Prisoners

บทนำ

กระทรวงยุติธรรม (2560) เป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ต้องขัง และหน่วยสุดท้ายในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา คือ กรมราชทัณฑ์ ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบดูแล ฝึกฝน ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และลงโทษผู้ต้องขัง มียุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงาน คือ การสร้างความปลอดภัยและความสงบสุขในสังคม มุ่งเน้นแก้ไขพื้นฟูผู้กระทำความผิดและการสร้างความเชื่อมั่นต่อสังคมในการดูแลผู้กระทำผิดควบคุมการดูแลและพัฒนาพฤตินิสัยนักโทษเด็ดขาดที่ศาลพิพากษาถึงที่สุดให้รับโทษจากคุก ปัจจุบันนี้กรมราชทัณฑ์ต้องควบคุมผู้ต้องขังที่เพิ่มจำนวนมากขึ้นในทุกปี รวมถึงผู้ต้องขังแต่ละคนมีความแตกต่างทั้งด้านพื้นฐานของครอบครัว ภูมิหลังของชีวิต ตลอดจนระดับการศึกษา การเรียนรู้ รวมถึงพฤติกรรมเฉพาะบุคคลที่แตกต่างกัน ซึ่งล้วนเป็นสาเหตุที่ทำให้การควบคุมผู้ต้องขังมีความยากลำบากและนำไปสู่ปัญหาอื่น ๆ อีกมากมาย และอีกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ต้องขังโดยตรงคือ “เรือนจำ” หรือที่เรียกตามภาษาชาวบ้านว่า “คุก”

เป็นสถานที่ ซึ่งใช้คุมขัง ผู้ต้องขังที่กระทำผิดตามกฎหมายและได้รับการพิพากษาแล้ว โดยมีการแบ่งประเภทของเรือนจำตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479 ไว้ดังนี้ เรือนจำกลาง เรือนจำส่วนภูมิภาค เรือนจำพิเศษ เรือนจำชั่วคราว และทัณฑสถาน โดยมีเป้าหมายเพื่อการควบคุมอย่างเคร่งครัดจนนำไปสู่การจัดกิจกรรมในเชิงแก้ไขพฤติกรรมก่อนปล่อยตัวให้เข้าสู่สังคม (พัชรินทร์ คมขำ, 2551) โดยเรือนจำทุกแห่งมีสิทธิในการลงโทษ ควบคุมและจำกัดสิทธิของผู้ต้องขังตามแต่ขอบเขตที่กรมราชทัณฑ์ได้กำหนดระเบียบวิธีการและบทลงโทษผู้ต้องขัง และมี “เจ้าพนักงานเรือนจำ” เป็นเสมือนผู้ควบคุมและดูแลพฤติกรรมของผู้ต้องขัง เป็นผู้ที่ได้รับอำนาจจากเรือนจำในการควบคุมผู้ต้องขัง ซึ่งจากกฎระเบียบและบทลงโทษดังกล่าวยังนำไปสู่อำนาจของเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีผลต่อผู้ต้องขัง ในด้านการควบคุมและกักกันให้ขาดอิสรภาพไม่ว่าจะด้วยวิธีใดก็ตาม ทำให้เรือนเป็นสถานที่ที่เต็มไปด้วยความกดดันจากการถูกจ้องมองและจำกัดสิทธิอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นการที่ผู้ต้องขังจะกระทำผิดวินัยของเรือนจำย่อมเกิดขึ้นได้ทุกเวลา

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า “เจ้าพนักงานเรือนจำ” เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้ต้องขังเป็นอย่างยิ่ง ทั้งในด้านการบังคับใช้กฎระเบียบภายในเรือนจำ การควบคุมกำกับดูแลผู้ต้องขัง และการลงโทษผู้ต้องขัง (ปฐมพล ไกรยา, 2564) ดังนั้นการป้องกันไม่ให้ผู้ต้องขังกระทำความผิดทางวินัยหรือการกระทำผิดซ้ำ เจ้าพนักงานเรือนจำจะเป็นบุคคลหนึ่งที่มีอิทธิผลต่อการปฏิบัติตัวของผู้ต้องขัง ยิ่งผู้ต้องขังที่เป็นผู้หญิงด้วยแล้ว ซึ่งมีอารมณ์ ความอ่อนไหวมากกว่าผู้ชาย ถึงแม้ว่าอาจจะทำความผิดที่แตกต่างจากผู้ต้องขังชาย เพื่อให้การควบคุมผู้ต้องขังหญิงไม่ให้กระทำความผิดทางวินัย เจ้าพนักงานเรือนจำต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยการมีสติสัมปชัญญะตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมในพุทธศาสนาที่ได้กล่าวว่า หลัก “สติ สัมปชัญญะ” เป็นหลักธรรมที่มีอุปการะมาก เพราะเป็นหลักธรรมที่ช่วยคอยสนับสนุนหลักธรรมอื่น ๆ ทั้งหมด สติ คือ ความระลึกได้ เป็นการใช้ความคิดอยู่กับปัจจุบันทุกขณะ ไม่เอาใจทอดทิ้งไปจากสิ่งที่เป็นอยู่ สัมปชัญญะ คือ ความรู้ตัว เป็นการระลึกเสมอว่าตัวเองเป็นใคร มีสถานะอย่างไร ควรทำหรือไม่ควรทำสิ่งใดในทุกขณะของชีวิต เมื่อมนุษย์มีความระลึกและรู้ตัวเองอยู่เสมอจะทำให้มนุษย์สามารถ ควบคุมการกระทำต่าง ๆ ไว้ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำที่แสดงออกมาทางกาย แสดงออกมาทางวาจา รวมทั้งแสดงออกมาทางใจจะเป็นไปในลักษณะที่ดีและเกิดประโยชน์อย่างสูงสุดเมื่อการกระทำต่าง ๆ เหล่านั้นมีการแสดง ออกมา (พระสุภกิจ สุปญโญ, 2564) และ หากเจ้าพนักงานเรือนจำผู้มีสติสัมปชัญญะนั้นหมายถึง 1) รู้ตัวว่า ตนกำลังทำอยู่จะเป็นประโยชน์หรือไม่ 2) รู้ตัวว่า ที่ตนกำลังทำอยู่จะเหมาะกับตนหรือไม่ 3) รู้ตัวว่า ที่ตนกำลังทำอยู่จะเป็นความทุกข์หรือสุขอย่างไร 4) รู้ตัวว่า ที่ตนกำลังทำอยู่จะเป็นความงมงายหรือไม่ และ 5) รู้ตัวว่า ที่ตนกำลังทำอยู่จะสำเร็จหรือไม่ หรือเป็นเรื่องเลื่อนลอย ไร้สาระ ย่อมสามารถจะแก้ไขปัญหาได้อย่างแน่นอน

จากข้อมูลข้างต้น เป็นเหตุผลให้ผู้วิจัย มีความสนใจที่จะศึกษาการใช้สติสัมปชัญญะต่อการแก้ไขการกระทำความผิดทางวินัยของผู้ต้องขังหญิง ในเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ซึ่งการแก้ไขปัญหาอย่างมีสติสัมปชัญญะ ย่อมนำไปสู่การลดปัญหาการกระทำความผิดทางวินัยของผู้ต้องขังหญิง ในขณะเดียวกัน

สามารถลดปัญหาความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในเรือนจำได้ และจะส่งผลให้การบริหารจัดการเรือนจำเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

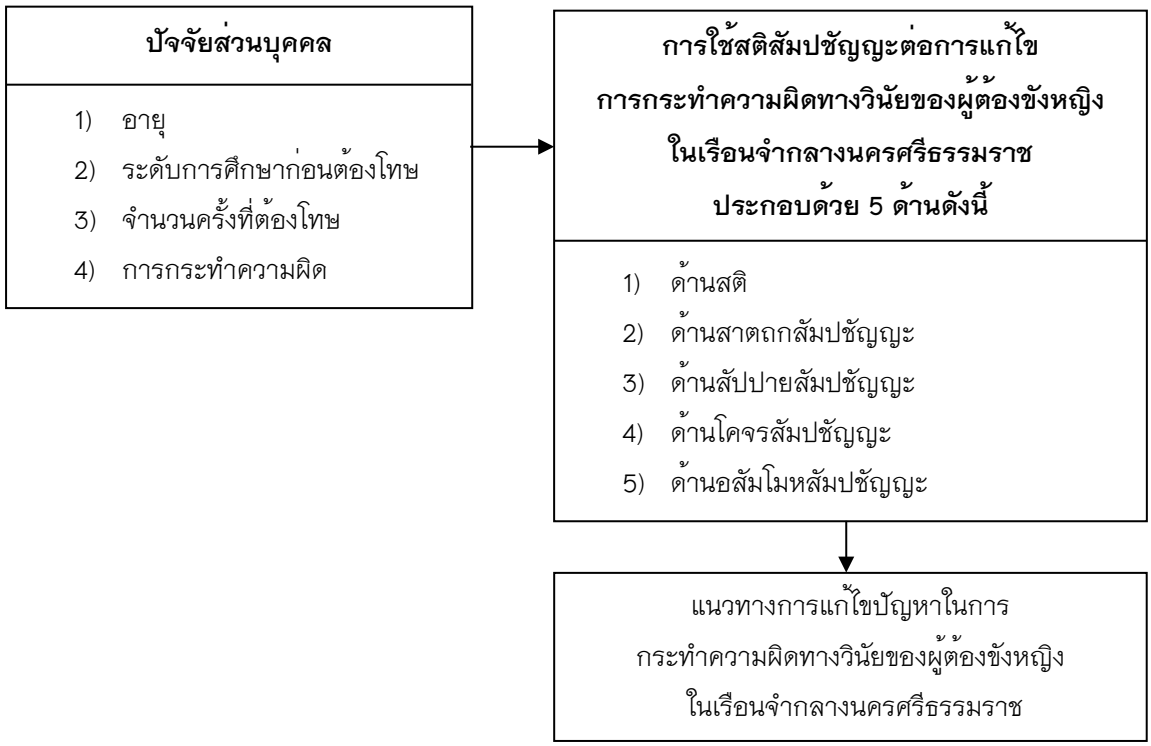
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้สติสัมปชัญญะต่อการแก้ไขการกระทำความผิดทางวินัยของผู้ต้องขังหญิงในเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคและแนวทางการแก้ไขปัญหาในการกระทำความผิดทางวินัยของผู้ต้องขังหญิง ในเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็น การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Methodology Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม

1. หลักสติสัมปชัญญะ

สติ สัมปชัญญะ เป็นหลักธรรมที่มีอุปการะมาก ที่ว่ามีอุปการะมากเพราะเป็นหลักธรรมเบื้องต้นที่ช่วยคอยสนับสนุนหลักธรรมอื่น ๆ ทั้งหมด สติ คือความระลึกได้ เป็นการใช้ความคิดอยู่กับปัจจุบันทุกขณะ

ไม่เอาใจทอดทิ้งไปจากสิ่งที่เป็นอยู่ สัมปชัญญะ คือ สัมปชัญญะคือความรู้ชัด 4 ประการ คือ ประการแรก สาตถกสัมปชัญญะ คือยั้งคิดถึงประโยชน์ที่จะเกิดจากการกระทำและ คำพูดของตน ก่อนที่ท่านจะทำอะไรก็ตาม ประการที่สองคือ สัปปายสัมปชัญญะ หมายถึง เลือกเรื่องที่เหมาะสมกับตนเอง ประการที่สามคือ โคจรสัมปชัญญะ หมายถึงมีธรรมะประจำใจ คนที่จะมีสุขภาพจิตดี จะต้องมีธรรมะประจำใจตลอดเวลา ประการสุดท้าย อสัมโมหสัมปชัญญะ หมายถึงการฝึกใจไม่ให้หลงลืม ต้องใช้ธรรมะ ประจำใจ ไม่ให้เกิดความหลงลืม (พระมหาสว่าง จตฺตมโล (ถุนกระโทก), 2554) สติต้องมาคู่กับสัมปชัญญะเสมอเพื่อป้องกันการระลึกรู้อย่างเดียวแต่ขาดความรู้ตัว เช่น ในขณะที่เรากำลังทำงานอยู่นั้นเรามีสติคือระลึกรู้ว่าเรากำลังทำงาน รวบรวมสมาธิทำอย่างตั้งใจ เพื่อหวังจะให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แต่เราขาดสัมปชัญญะความรู้ตัวมากำกับสติไว้ จะทำให้เราไม่รู้ว่างานที่เรา ทำนั้นเหมาะสมสำหรับเราหรือไม่ หากงานที่เราทำเป็นงานที่เกินตัว เกินความสามารถของเรา งานที่ทำย่อมไม่ออกมาดี บางครั้งอาจทำให้เราทำงานไม่สำเร็จอีกด้วย

2. การกระทำผิดทางวินัยของผู้ต้องขัง

ตาม พ.ร.บ.ราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 กฎกระทรวง การดำเนินการทางวินัยผู้ต้องขัง พ.ศ. 2563 โดยฐานความผิดทางวินัยของผู้ต้องขังที่สามารถลงโทษได้ตามกฎกระทรวงฯ สรุปได้ดังนี้ (1) ประพฤติผิดระเบียบหรือข้อบังคับอันมีไว้สำหรับการเยี่ยมเยียนหรือติดต่อกับบุคคลภายนอก (2) นำสิ่งของซึ่งมิใช่ของตนเข้าหรือออกจากเรือนจำโดยไม่ได้รับอนุญาต (3) ทำให้เกิดเหตุติดขัดในการงานของผู้ต้องขังคนอื่นโดยประมาท (4) จงใจทำให้เกิดเหตุติดขัดในการงานของผู้ต้องขังคนอื่น (5) ทำให้ทรัพย์สินของทางราชการหรือของผู้อื่นเสียหาย (6) ทำให้ทรัพย์สินของผู้อื่นเสียหาย (7) จงใจทำให้ทรัพย์สินของทางราชการหรือของผู้อื่นเสียหาย (8) จงใจทำให้ผู้อื่นหรือกิจการของเรือนจำเสียหาย (9) พยายามทำให้ผู้อื่นหรือกิจการของเรือนจำเสียหาย (10) กระทำผิดเกี่ยวกับสิ่งของต้องห้ามตามมาตรา 72 หรือมาตรา 73 (11) กระทำผิดเกี่ยวกับสิ่งของต้องห้ามตามมาตรา 72(1) หรือ (6)หรือร่วมกันกระทำผิดทั้งในฐานะตัวการ ผู้ใช้ ผู้สนับสนุนหรือผู้ได้รับประโยชน์จากสิ่งของดังกล่าว (12) กระด้างกระเดื่องต่อเจ้าพนักงานเรือนจำ (13) กระด้างกระเดื่องต่อเจ้าพนักงานเรือนจำซึ่งมีตำแหน่งตั้งแต่ชั้นพัศดีขึ้นไป (14) ฝ่าฝืนระเบียบหรือข้อบังคับของเรือนจำ (15) ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายของเจ้าพนักงานเรือนจำ (16) พยายามหลบหนี (17) พยายามหลบหนี หรือหลบหนีไปแล้วแต่ได้ตัวกลับคืนมา (18) ทำร้ายหรือพยายามทำร้ายร่างกายผู้อื่น (19) ทำร้ายหรือพยายามทำร้ายเจ้าพนักงานเรือนจำ เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเรือนจำ (20) ทำร้ายร่างกายผู้อื่นจนเป็นเหตุให้ได้รับอันตรายสาหัสหรือถึงแก่ความตาย (21) ก่อการทะเลาะวิวาท (22) ก่อการทะเลาะวิวาทกับผู้ต้องขัง (23) ทะเลาะวิวาทตั้งแต่สองครั้งขึ้นไป (24) ก่อการทะเลาะวิวาทในขณะทำการงาน (25) เล่นการพนัน (26) เล่นการพนันโดยเป็นเจ้ามือหรือสมคบกับผู้อื่นเล่นการพนันตั้งแต่สองครั้งขึ้นไป (27) เสพยาเสพติด (28) เสพของมึนเมา (29) ละทิ้งหรือเพิกเฉยต่อการงานอันเป็นหน้าที่ (30) สมคบกับผู้อื่นก่อความไม่สงบเรียบร้อยขึ้น และ (31) ฐานความผิดอื่น ๆ นอกจากที่กำหนดในกฎกระทรวง (อำนาจ ผบ.ลงโทษได้ทุกสถาน แต่ไม่เกิน 3 สถาน)

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการกระทำผิดวินัยของผู้ต้องขัง พบว่า มีการวิจัยไว้หลายประเด็น เช่น การศึกษาของ นพคุณ นำจิตรไทย (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการกระทำผิดวินัยของผู้ต้องขังชายเรือนจำกลางนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการกระทำผิดวินัยของผู้ต้องขังชาย พบว่า หลักจริต 6 ที่ส่งผล ต่อการกระทำผิดวินัยของผู้ต้องขังชายเรือนจำกลางนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยที่ ส่งผลต่อการกระทำผิดวินัยของผู้ต้องขังชายเรือนจำกลางนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างจริต 6 กับปัจจัยที่ส่งผลต่อการกระทำผิดวินัยของผู้ต้องขังชาย พบว่า หลักจริต 6 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการกระทำผิดวินัยของผู้ต้องขังชายเรือนจำกลางนครสวรรค์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r = 0.881) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) แนวทางการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการกระทำผิดวินัยของผู้ต้องขังชาย พบว่า เรือนจำควรดำเนินการตามแนวทางการปฏิบัติ กล่าวคือ การกำหนดนโยบายการบริหารจัดการผู้ต้องขัง การสร้างเครือข่ายภาคีเครือข่าย ในขณะที่ พระสุภกิจ สุปญโญ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้สติสัมปชัญญะสำหรับการใช้ชีวิตประจำวัน จากการศึกษา พบว่า สติคือความระลึกรู้ รู้เหตุการณ์ต่าง ๆ ด้วยความถูกต้องด้วยความเป็นจริง รู้อย่างละเอียดรอบคอบ รู้เท่าทันด้วยปัญญา สัมปชัญญะคือการรู้ตัวตนของตัวเองเพื่อประพฤติตนให้เหมาะสมกับสิ่งที่ตัวเองเป็นอยู่ พบเจออยู่ สติกับกับสัมปชัญญะธรรมะ 2 ประการนี้ต่างกันตรงที่สตินึกถึงเรื่องที่ล่วงมาแล้วและที่ยังมาไม่ถึง (อดีตกาลและ อนาคตกาล) ส่วนสัมปชัญญะคือรู้ตัวในขณะที่กำลังทำพูดคิดอยู่ในปัจจุบัน แต่อย่างไรก็ตามสติและสัมปชัญญะต่าง ก็ช่วยเหลือซึ่งกันและกันคือ เมื่อสติระลึกขึ้นมาได้แล้วว่าจะทำจะพูด จะคิดอะไร พอลงมือทำก็รู้ตามสภาวะตามความเป็นจริงที่กำลังทำกำลังพูดและกำลังคิด ดังนั้นสติและสัมปชัญญะจึงเป็นธรรมที่มีอุปการะแก่เรามากและเป็นธรรมที่มาคู่กันเสมอที่จะช่วยเหลืออุดหนุนให้กิจการทุกอย่างสำเร็จตามความมุ่งหมายที่ตั้งเอาไว้ หลักการพัฒนาสติสัมปชัญญะทำได้โดยการเจริญภาวนาและประยุกต์ใช้

ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบการวิจัย (Research design) การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Methodology Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อศึกษาการใช้สติสัมปชัญญะต่อการแก้ไขการกระทำความผิดทางวินัยของผู้ต้องขังหญิง ในเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) เชิงปริมาณ คือ ผู้ต้องขังหญิงในเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช จำนวน 734 คน และได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 254 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างใน ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543)

2) เชิงคุณภาพ คือ ผู้บัญชาการเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง ผู้อำนวยการส่วนควบคุมผู้ต้องขัง หัวหน้าฝ่ายวินัยผู้ต้องขัง หัวหน้าฝ่ายควบคุมกลาง นักจิตวิทยาชำนาญการ และ เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงาน รวม 7 คน เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) เชิงปริมาณ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Close Ended) คำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choices) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ก่อนต้องโทษ จำนวนครั้งที่ต้องโทษ และการกระทำความผิด

ตอนที่ 2 ระดับการใช้สติสัมปชัญญะต่อการแก้ไขการกระทำความผิดทางวินัยของผู้ต้องขังหญิงในเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Close Ended) คำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choices) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (1932) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาค่าน้ำหนักที่เกี่ยวข้องกับระดับการใช้สติสัมปชัญญะต่อการแก้ไขการกระทำความผิดทางวินัยของผู้ต้องขังหญิง ในเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้สติสัมปชัญญะต่อการแก้ไขการกระทำความผิดทางวินัยของผู้ต้องขังหญิง ในเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

2) เชิงคุณภาพ แบ่งการสัมภาษณ์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ด้วยการกรอกข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงเท่าที่สามารถเปิดเผยได้

ตอนที่ 2 การใช้สติสัมปชัญญะต่อการแก้ไขการกระทำความผิดทางวินัยของผู้ต้องขังหญิงในเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการใช้สติสัมปชัญญะต่อการแก้ไขการกระทำความผิดทางวินัยของผู้ต้องขังหญิง ในเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามศัพท์ และงานวิจัยเกี่ยวข้องรวมทั้งระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐศาสตร์เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

2) สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้สติสัมปชัญญะต่อการแก้ไขการกระทำความผิดทางวินัยของผู้ต้องขังหญิง มากำหนดเป็นข้อคำถาม

3) กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์การใช้สติสัมปชัญญะต่อการแก้ไขการกระทำความผิดทางวินัยของผู้ต้องขังหญิง ในเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับ จำนวน 25 ข้อ

4) แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์มาตั้งเป็นคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยผ่านการพิจารณาร่วมกันระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) การหาค่าความเที่ยงตรง นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5

2) การหาค่าความเชื่อมั่น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้ต้องขังหญิงที่มิใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการทดสอบประเภทการวิเคราะห์รายข้อ เพื่อทดสอบว่าข้อความแต่ละข้อในแบบทดสอบสามารถยอมรับได้หรือไม่ หลังจากนั้นจึงพิจารณาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยวิธีการ ของครอนบาซ (Cronbach's Alpha Coefficent) (1984) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .895

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากทางบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตผู้บัญชาการเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช เพื่อแจกแบบสอบถามให้กับผู้ต้องขังหญิง

2) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกให้กับผู้ต้องขังหญิง เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช คือ 254 คน และรับกลับคืนหลังจากผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบเสร็จเรียบร้อยแล้ว

3) ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความเรียบร้อยสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่รับคืนจำนวน 254 ชุด แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ทุกฉบับคิดเป็นร้อยเปอร์เซ็นต์แล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาบันทึกลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติเพื่อประมวลผลข้อมูลที่ได้จัดเก็บและคำนวณหาค่าสถิติแล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบตารางประกอบความเรียงและนำผลการศึกษาที่วิเคราะห์ที่ได้มาสรุปผลการวิจัยพร้อมทั้งอภิปรายผลและเขียนข้อเสนอแนะ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เนื้อหาสำหรับสถิติที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่สถิติเชิงพรรณา (Descriptive Statistics) เป็นการนำเสนอข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาโดยนำมาบรรยายถึงลักษณะของข้อมูลที่เก็บมาได้ทั้งในรูปแบบของตาราง และค่าสถิติต่าง ๆ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การใช้สติสัมปชัญญะต่อการแก้ไขการกระทำความผิดทางวินัยของผู้ต้องขังหญิง ในเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช โดยรวมทุกด้าน ซึ่งมีค่าแปลผลโดยรวม

ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.20) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านอสัมโมหสัมปชัญญะ (รู้ชัดอย่างไม่หลง) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.56) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสัปปายสัมปชัญญะ (รู้ชัดว่าเป็นหน้าที่) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.33) อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ด้านโคจรสัมปชัญญะ (รู้ชัดว่าเหมาะสม) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.94) อยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การใช้สติสัมปชัญญะต่อการแก้ไขการกระทำความผิดทางวินัยของผู้ต้องขังหญิง ในเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

(N = 254)

ข้อ	การใช้สติสัมปชัญญะต่อการแก้ไขการกระทำความผิดทางวินัยของผู้ต้องขังหญิง ในเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
1.	ด้านสติ	4.17	0.77	มาก
2.	ด้านสาตถกสัมปชัญญะ (รู้ชัดว่าเป็นประโยชน์)	3.98	0.92	มาก
3.	ด้านสัปปายสัมปชัญญะ (รู้ชัดว่าเป็นหน้าที่)	4.33	0.63	มาก
4.	ด้านโคจรสัมปชัญญะ (รู้ชัดว่าเหมาะสม)	3.94	0.89	มาก
5.	ด้านอสัมโมหสัมปชัญญะ (รู้ชัดอย่างไม่หลง)	4.56	0.57	มากที่สุด
	โดยรวม	**4.20**	**0.76**	**มาก**

และผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า

1) การแก้ไขการกระทำความผิดทางวินัย ของผู้ต้องขังหญิง ในเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช จะต้องใช้สติในการวิเคราะห์ สาเหตุในการกระทำผิดวินัย หาวิธีการป้องกันทั้งกระบวนการในส่วนของผู้กระทำผิดแล้วสอบสวนสืบสวนหาข้อเท็จจริง เจริญสติอย่างเป็นแบบแผนด้วยการเจริญสติ มาตรฐาน 4 คือ การระลึกรู้ กาย เวทนา จิต และธรรม การมีสติทำให้การดำเนินงานทุกอย่างผ่านการไตร่ตรองตามความเหมาะสมแต่ละสถานการณ์

2) การนำหลักธรรมสติสัมปชัญญะ ด้านสาตถกสัมปชัญญะ (รู้ชัดว่าเป็นประโยชน์) มาแก้ไขการกระทำความผิดทางวินัยของผู้ต้องขังหญิง จะต้องรู้จักทำเป็นประโยชน์ คือ จะต้องรู้จักว่าการแก้ไขพฤติกรรม ในการกระทำผิดของผู้ต้องขังหญิง เมื่อแก้ไขได้แล้วต้องเกิดประโยชน์ต่อตัวผู้ต้องขังหญิง พัฒนาประพฤติปฏิบัติในแนวทางที่ถูกต้องโดยแก้ไขที่มีความรู้ผิดรู้ชอบโดยใช้หลักธรรมคำสอนทางศาสนามาใช้ให้ความรู้ควบคู่กันไป

3) การนำหลักธรรมสติสัมปชัญญะ ด้านสัปปายสัมปชัญญะ (รู้ชัดว่าเป็นหน้าที่) มาแก้ไขการกระทำความผิดทางวินัยของผู้ต้องขังหญิง คือการให้แนวคิดว่าทุกคนเกิดมา ล้วนมีหน้าที่ต้องปฏิบัติ

และชี้แจงทำความเข้าใจว่าผู้ต้องขังหญิง มีหน้าที่อะไรในปัจจุบัน เช่น อะไรต้องปฏิบัติ อย่างไร สิ่งใดทำได้ สิ่งใดห้ามทำ และหากไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับก็จะมีการถูกลงโทษทางวินัยเป็นต้น

4) การนำหลักธรรมสติสัมปชัญญะ ด้านโคจรสัมปชัญญะ (รู้ชัดว่าเหมาะสม) มาแก้ไขการกระทำความผิดทางวินัยของผู้ต้องขังหญิง จะลงโทษตามกฎระเบียบที่เขียนไว้ชัดเจนให้ปฏิบัติซึ่งการลงโทษทางวินัยต้องใช้บรรทัดฐานเดียวกัน ไม่เลือกปฏิบัติ

5) การนำหลักธรรมสติสัมปชัญญะ ด้านอสัมโมหสัมปชัญญะ (รู้ชัดว่าไม่หลง) มาแก้ไขการกระทำความผิดทางวินัยของผู้ต้องขังหญิง หากผู้ต้องขังหญิงกระทำผิดวินัยโดยรู้ชัดว่าไม่หลงซึ่งหมายความว่ารู้ว่าผิดยังกระทำ ต้องรับโทษตามกฎระเบียบอย่างชัดเจน หากเกิดจากการไม่รู้ไม่ทราบมาก่อนเป็นความผิดเพราะข้อห้ามตามระเบียบกฎเกณฑ์มีบังคับใช้เฉพาะที่เป็นในเรือนจำจะต้องอบรมชี้แจงให้ความรู้ ให้ชัดเจน ฝ่ายไม่ใช้อคติส่วนตัวตัดสินใจ

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ปัญหา อุปสรรคและแนวทางการส่งเสริมการใช้สติสัมปชัญญะต่อการแก้ไขการกระทำความผิดทางวินัยของผู้ต้องขังหญิง ในเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย

1) ปัญหาและอุปสรรคการใช้สติสัมปชัญญะต่อการแก้ไขการกระทำความผิดทางวินัยของผู้ต้องขังหญิง ในเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

(1) ความหลากหลายของผู้ต้องขัง

(2) เจ้าพนักงานเรือนจำไม่เข้าใจกฎหมายระเบียบเกี่ยวกับการแก้ไขการกระทำผิดอย่างชัดเจน

(3) เจ้าพนักงานเรือนจำและผู้ต้องขังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง

2) แนวทางการส่งเสริมการใช้สติสัมปชัญญะต่อการแก้ไขการกระทำความผิดทางวินัยของผู้ต้องขังหญิง ในเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

(1) การใช้สติ ควรส่งเสริมและสร้างความตระหนักของการคิดอย่างรอบคอบและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

(2) การใช้หลักสาตถกสัมปชัญญะ ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับประโยชน์ที่จะเกิดจากการแก้ไขปัญหา

(3) การให้หลักสัปปายสัมปชัญญะ ควรจัดอบรมเกี่ยวกับหน้าที่และบทบาทของเจ้าพนักงานเรือนจำอย่างต่อเนื่อง

(4) การใช้หลักโคจรสัมปชัญญะ ควรศึกษาเรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างบุคคล

(5) การใช้หลักอสัมโมหสัมปชัญญะ ควรจัดอบรมให้ความรู้ด้านกฎระเบียบกฎหมายและหลักธรรมคำสั่งสอนของศาสนาอย่างสม่ำเสมอ

การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้สติสัมปชัญญะต่อการแก้ไขการกระทำความผิดทางวินัยของผู้ต้องขังหญิง ในเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช” ผู้วิจัยได้นำผลที่พบจากการวิจัยมาอภิปรายเชื่อมโยงทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่อไปนี้

1. ผลการศึกษา พบว่า การใช้สติสัมปชัญญะต่อการแก้ไขการกระทำความผิดทางวินัยของผู้ต้องขังหญิง ในเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ อสัมโมหสัมปชัญญะ (รู้ชัดอย่างไม่หลง) ด้านสัปปายสัมปชัญญะ (รู้ชัดว่าเป็นหน้าที่) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านโคจรสัมปชัญญะ เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากหลักสติสัมปชัญญะ หมายถึง ความระลึกได้ และการรู้สึกตัวอยู่เสมอ ทั้งในขณะคิด ขณะพูด และในขณะกระทำสิ่งใด ๆ ด้วยความระลึกในขณะนั้นว่า สิ่งใดควรทำ สิ่งใดไม่ควรทำ โดยมิให้ความคิด และการกระทำมัวเมาอยู่ภายใต้ความประมาท ซึ่งสามารถนำมาใช้การแก้ไขปัญหาเนื่องจากเป็นกระบวนการหรือขั้นตอนที่ผ่านการคิด โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ ในการขจัดอุปสรรค หรือปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2556) ได้กล่าวว่าการคิดแก้ปัญหาเป็นกระบวนการคิดพิจารณาไตร่ตรองอย่างพินิจพิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นประเด็นสำคัญของเรื่องหรือสิ่งต่าง ๆ ที่คอยก่อกวน และสร้างความรำคาญ สร้างความยุ่งยากสับสน และความวิตกกังวล และพยายามหาหนทางคลี่คลายสิ่งเหล่านั้นให้ปรากฏ และหาหนทางขจัดปัดเป่าสิ่งที่เป็นปัญหาก่อความรำคาญ ความวิตกกังวล ความยุ่งยากสับสนให้หมดไป และสามารถนำมาใช้กับการป้องกันไม่ให้ผู้ต้องขังกระทำความผิดทางวินัยหรือการกระทำผิดซ้ำ เจ้าพนักงานเรือนจำจะเป็นบุคคลหนึ่งที่มีอิทธิผลต่อการปฏิบัติตัวของผู้ต้องขัง ยิ่งผู้ต้องขังที่เป็นผู้หญิงด้วยแล้ว ซึ่งมีอารมณ์ ความอ่อนไหวมากกว่าผู้ต้องขังชาย ถึงแม้ว่าอาจจะทำความผิดที่แตกต่างจากผู้ต้องขังชาย เพื่อให้การควบคุมผู้ต้องขังหญิงไม่ให้กระทำความผิดทางวินัย เจ้าพนักงานเรือนจำต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยการมีสติ สัมปชัญญะตลอดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของจารุวรรณ พึ่งเทียร (2561) ได้ทำการ ศึกษาเรื่อง วิธีการพัฒนาจิตให้เกิดพุทธปัญญา ผลการศึกษา พบว่า พุทธปัญญาของพระพุทธศาสนาคือการรู้ความจริงด้วยการสร้างสติสัมปชัญญะต่อเนื่องจนจิตปล่อยวางเข้าสู่ความดับทุกข์ การพัฒนาจิตให้เข้าสู่ความสมบูรณ์ได้ โดยมีการรู้แจ้งตามความเป็นจริงเป็นลักษณะมีการกระทำอารมณ์ให้แจ่มแจ้งเป็นกิจมีความไม่หลงในอารมณ์เป็นอาการปรากฏมีความใส่ใจเป็นอันดีในอารมณ์นั้นมีวินัยที่บริบูรณ์ด้วยปัญญา มีความห่างจากกิเลสทั้งหลายและมีปฏิสนธิจิตเป็นไตรเหตุเป็นเหตุใกล้การจะเข้าถึงความพ้นทุกข์ได้ต้องพัฒนาปัญญาในระดับต่าง ๆ ตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา โดยเน้นให้เกิดสติสัมปชัญญะรู้ตัวอยู่ทุกขณะจิต เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอสัมโมหสัมปชัญญะ (รู้ชัดอย่างไม่หลง) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก อสัมโมหสัมปชัญญะ (รู้ชัดว่าไม่หลง หรือตระหนักในตัวเนื้อหาสภาวะ ไม่หลงใหลฟั่นเฟือน คือเมื่อไปไหน ทำอะไร ก็รู้ตัวตระหนักชัดในการเคลื่อนไหว หรือในการกระทำนั้น และในสิ่งที่กระทำนั้น ไม่หลง ไม่สับสนเงอะงะฟั่นเฟือน เข้าใจล่วงตลอดไปถึงตัวสภาวะในการกระทำที่เป็นไปอยู่นั้น ว่าเป็นเพียงการประชุมกันของ

องค์ประกอบและปัจจัยต่าง ๆ ประสานหนุนเนื่องกันขึ้นมาให้ปรากฏ เป็นอย่างนั้น หรือสำเร็จกิจนั้น ๆ รู้ทันสมมติ ไม่หลงสภาวะเช่นยึดเห็นเป็นตัวตน โดยสาระคือ ความรู้ตระหนัก ในเรื่องราว เนื้อหา สาระ และสภาวะของสิ่งที่ตนเกี่ยวข้องหรือกระทำอยู่นั้น ตามที่เป็นจริงโดยสมมติสัจจะ หรือตลอดถึงโดยปรมัตถสัจจะ มิใช่พรวดพราดทำไป หรือสักว่าทำ มิใช่ทำอย่างงมงายไม่รู้เรื่อง และไม่ถูกหลอกให้ลุ่มหลงหรือเข้าใจผิดไปเสียด้วยความพร่ามัว หรือด้วยลักษณะอาการภายนอกที่ยั่วยุ หรือเย้ายวนเป็นต้น (พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต), 2565)

2. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้สติสัมปชัญญะต่อการแก้ไขการกระทำความผิดทางวินัยของผู้ต้องขังหญิง ในเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ปัญหา อุปสรรค พบว่า ความไม่รู้ชัดถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการแก้ไข การไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ ไม่ยึดกฎหมายระเบียบ และความหลากหลายของผู้ต้องขังแนวทางการส่งเสริมการใช้สติสัมปชัญญะต่อการแก้ไขการกระทำผิด มีดังนี้ 1) การใช้สติ ควรส่งเสริมและสร้างความตระหนักของการคิดอย่างรอบคอบและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล 2) การใช้หลักสาตถกสัมปชัญญะ ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับประโยชน์ที่จะเกิดจากการแก้ไขปัญหา 3) การให้หลักสัปปายสสัมปชัญญะ ควรจัดอบรมเกี่ยวกับหน้าที่และบทบาทของเจ้าพนักงานเรือนจำอย่างต่อเนื่อง 4) การใช้หลักโคจรสัมปชัญญะ ควรศึกษาเรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างบุคคล และ 5) การใช้หลักอสัมโมหสัมปชัญญะ ควรจัดอบรมให้ความรู้ด้านกฎระเบียบกฎหมายและหลักธรรมคำสั่งสอนของศาสนาอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อังคณา ลังกาวงศ์ (2552) ได้เสนอขั้นตอนในการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาไว้ 4 ขั้น ดังนี้ (1) ขั้นระบุปัญหาวิเคราะห์ ประโยคที่เป็นปัญหาหรือตั้งปัญหา หมายถึง ความสามารถในการบอกปัญหาภายในขอบเขตที่กำหนด (2) ขั้นนิยามสาเหตุของปัญหาโดยแยกแยะจากลักษณะที่สำคัญ หรือวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง ความสามารถในการบอกสาเหตุที่แท้จริงหรือสาเหตุที่เป็นไปได้ของปัญหาจากสถานการณ์ที่กำหนด (3) ขั้นค้นหาแนวทางแก้ปัญหา ตั้งสมมติฐานหรือวิธีการแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถในการหาวิธีการแก้ปัญหาให้ตรงกับสาเหตุของปัญหา (4) ขั้นพิสูจน์คำตอบ หมายถึง ผลลัพธ์ที่ได้จากปัญหาหรือตรวจสอบผลลัพธ์ จะหมายถึง ความสามารถในการอภิปรายที่เกิดขึ้นหลังจากใช้วิธีการแก้ปัญหาที่ว่าผลที่เกิดขึ้นจะเป็นอย่างไร สอดคล้องกับงานวิจัยของนพคุณ นำจิตรไทย (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการกระทำผิดวินัยของผู้ต้องขังชายเรือนจำกลางนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการกระทำผิดวินัยของผู้ต้องขังชาย พบว่า เรือนจำควรดำเนินการตามแนวทางการปฏิบัติ กล่าวคือ การกำหนดนโยบาย การบริหารจัดการผู้ต้องขัง การสร้างเครือข่ายภาคีเครือข่าย

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการศึกษา “ การใช้สติสัมปชัญญะต่อการแก้ไขการกระทำความผิดทางวินัยของผู้ต้องขังหญิงในเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ” พบว่า การกระทำความผิดของผู้ต้องขังหญิงเกิดขึ้นได้ทุกวัน แต่ก็มีสัดส่วนที่น้อยกว่าผู้ต้องขังชาย ดังนั้นเจ้าพนักงานเรือนจำ จำเป็นจะต้องใช้สติ และ มีความรู้ตัวอยู่

ตลอดเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายหรือกฎระเบียบของกรมราชทัณฑ์ โดยเฉพาะจะต้องใช้สติในการตีความการกระทำความผิดของผู้ต้องขังหญิง เพราะเมื่อกระทำผิดทางวินัยแล้วย่อมมีบทลงโทษ เช่นเดียวกันเจ้าพนักงานเรือนจำจะต้องพิจารณาอย่างถี่ถ้วนในการลงโทษผู้ต้องขังโดยให้หลักกฎหมายและการตีความอย่างมีสติสัมปชัญญะ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

การใช้สติสัมปชัญญะต่อการแก้ไขการกระทำความผิดทางวินัยของผู้ต้องขังหญิง ในเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช มีข้อเสนอแนะเป็นรายด้านดังนี้

ด้านสติ ควรส่งเสริมให้ผู้ต้องขังมีสติและคิดอย่างมีวิจารณญาณ เช่น การจัดกิจกรรมร่วมกับวัดหรือมัสยิด โดยการนำพระหรือโต๊ะอิหม่าม มาให้ความรู้ หลักธรรมตามศาสนา เพื่อลดการกระทำผิด

ด้านสาตถกสัมปชัญญะ ควรส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสภาพแวดล้อมภายในเรือนจำเพื่อให้ผู้ต้องขังมีความเป็นอยู่ที่ดีที่สุด

ด้านศีลภาวนา องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี จัดกิจกรรมเข้าวัดฟังธรรมนำศีล 5 มาปฏิบัติในชีวิตประจำวัน

ด้านสัปปายสสัมปชัญญะ ควรจัดกิจกรรมที่สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาให้กับผู้ต้องขังอย่างต่อเนื่อง

ด้านโคจนสัมปชัญญะ เรือนจำควรจัดให้มีอาหารที่มีคุณภาพและปริมาณที่เพียงพอกับผู้ต้องขัง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการกระทำความผิดทางวินัยของผู้ต้องขังหญิง ในเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

2) ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนำหลักธรรมทางศาสนากับประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงยุติธรรม. (2560). *รายงานประจำปี 2560 กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม.* กรุงเทพฯ: กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม.

จารุวรรณ พึ่งเทียร. (2561). วิธีการพัฒนาจิตให้เกิดพุทธปัญญา. *วารสาร มจร พุทธศาสตร์ปริทรรศน์, 2*(2),1–19.

ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.* พิมพ์ครั้งที่ 1. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

นพคุณ นำจิตรไทย. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการกระทำผิดวินัยของผู้ต้องขังชายเรือนจำกลางนครสวรรค์. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 7*(2), 97–110.

ปฐมพล ไกรยา. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการกระทำผิดวินัยของผู้ต้องขังชาย : กรณีศึกษาเรือนจำกลางสมุทรปราการ* (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ประพันธ์ศิริ สุเลารัจ. (2556). *การพัฒนาการคิด.* กรุงเทพฯ: 9119 เทคนิคพริ้นติ้ง.

พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). (2565). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม.* สืบค้นหาเมื่อ 10 สิงหาคม 2565, จาก https://84000.org/tipitaka/dic/d_item.php?i=189

พระมหาสว่าง จตฺตมโล (ถุนกระโทก). (2554). *การศึกษาเจตคติ และความเข้าใจเกี่ยวกับเบญจกัลยาณธรรมในพระพุทธศาสนา ศึกษาเฉพาะกรณี: ชุมชนวัดโพธิ์เรียง เขตบางกอกน้อยกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระสุภกิจ สุปญฺโญ. (2564). การประยุกต์ใช้สติสัมปชัญญะสำหรับการใช้ชีวิตประจำวัน. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 4*(2), 99–107.

พัชรินทร์ คมขำ. (2551).*ความต้องการดูแลสุขภาพของผู้ต้องขัง* (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อังคณา ลังกาวงศ์. (2552). *ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 ที่ได้รับการสอนโดยเสริมเกมวิทยาศาสตร์* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Cronbach, J.L. (1984). *Essential of Psychology and Education.* New York: Mc–Graw Hill

Likert, R.A. (1932). Technique for the Measurement of Attitudes. *Arch Psychological, 25*(140), 1–55.

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

Personnel Administration of School Administrators under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1

ณัฐกานต์ เดชบุญ[1] และ สมใจ สืบเสาะ[2]

Nattakarn Detboon[1] and Somjai Suebsor[2]

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

Corresponding Author, E-mail: [1]zinentk@gmail.com

Retrieved 21-12-2022; **Revised** 22-06-2023; **Accepted** 08-08-2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แนวคิดการบริหารงานบุคคลเป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 301 คน ใช้วิธีคัดเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติค่าเอฟ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบรายคู่ ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษา สามารถนำไปใช้วางแผนและพัฒนาการการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; ผู้บริหารสถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

Abstract

The objectives of this research were (1) to explore the personnel administration of school administrators under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1, and (2) to compare the personnel administration of school administrators under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1 classified by work experience and school size. This study employed a quantitative research methodology and used the personnel administration concepts as a conceptual framework. The scope of research was the schools under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1. The sample size determination was according to Krejcie and Morgan's method. The 301 samples were school administrators and teachers under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1 of the academic year 2022 through simple random sampling. The research data were collected through questionnaires and analyzed with percentage, mean, standard deviation, F–test, one–way analysis of variance, and pairwise comparison. The major findings were as follows:

1. On the personnel administration of school administrators under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1 aspect, it was at the high level.

2. On the comparison of the personnel administration of school administrators under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1 classified by work experience and school size aspect, it had significant differences at the statistical level of 0.05.

The knowledge from this research is beneficial for school administrators and educational agencies to plan and improve the personnel administration more efficiently.

Keywords: Personnel Administration; School Administrators; Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

องค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรดังกล่าวจะประกอบไปด้วยบุคคลที่มีคุณภาพที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและเอื้อต่อการพัฒนาประเทศ การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ให้มีความเจริญก้าวหน้า มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม การดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วิทยาศาสตร์ที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี การปรับตัวและเรียนรู้ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง และปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว คือ คุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาให้คนเป็นคนที่มีคุณภาพ โดยจะต้องจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและสามารถพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลได้อย่างเต็มที่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2540)

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 มาตรา 35 ได้กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งเป็นผลให้ภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลปรับเปลี่ยนไปเช่นเดียวกัน ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารจัดการ ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง โดยให้อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นอำนาจโดยแท้ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีอำนาจและหน้าที่ตามกฎหมายที่มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษาในภารกิจงานของสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป โดยที่การบริหารงานบุคคลตามแนวการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลของโรงเรียน อยู่ในภารกิจของสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาซึ่งเป็นภารกิจ 1 ใน 4 ด้านของการบริหารสถานศึกษา ที่มีความสำคัญกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้กระจายอำนาจการบริหารงานไปยังสถานศึกษาและให้อำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลเป็นอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ ทางการบริหารการศึกษา ต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะ คุณสมบัติและความสามารถอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นพิเศษ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดูแล เอาใจใส่ ช่วยเหลือ และสร้างแรงบรรดาลใจให้บุคลากรที่มีอยู่ในสังกัดได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีศักยภาพ มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดีต่อสถานศึกษา ตลอดจนบุคลากรในสถานศึกษามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้งานในสถานศึกษาสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีภารกิจในการบริหารเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ อำเภอทับสะแก อำเภอบางสะพาน และอำเภอบางสะพานน้อย มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 118 โรงเรียน สภาพปัญหาในปัจจุบันพบว่า ครูผู้สอนจบวิชาเอกไม่ตรงกับวิชาที่สอน จำนวนครูไม่เพียงพอ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาไม่บรรลุผลตามที่กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1, 2563)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนพัฒนาและยกระดับคุณภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แตกต่างกัน

2. ขนาดสถานศึกษาต่างกัน ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดหลักในการบริหารงานบุคคล

การบริหารจัดการทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการบริหารเรียกว่า “4 M’s” ได้แก่ มนุษย์ (man) เงิน (money) วัสดุอุปกรณ์ (material) และการจัดการ (management) ซึ่งการ จัดการทรัพยากรพื้นฐานที่มีอยู่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ทรัพยากรมนุษย์ ถือว่าเป็นปัจจัย ที่มีความสำคัญสูงสุด เพราะเป็นตัวจักรที่สำคัญในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุไปตามเป้าหมาย

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้อธิบายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วางแผน และเสนอแนะ การแต่งตั้งในสถานศึกษาให้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพ มีเกณฑ์การประเมินผล แต่งตั้ง คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ จัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา มีการส่งเสริมพัฒนา สนับสนุน และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา

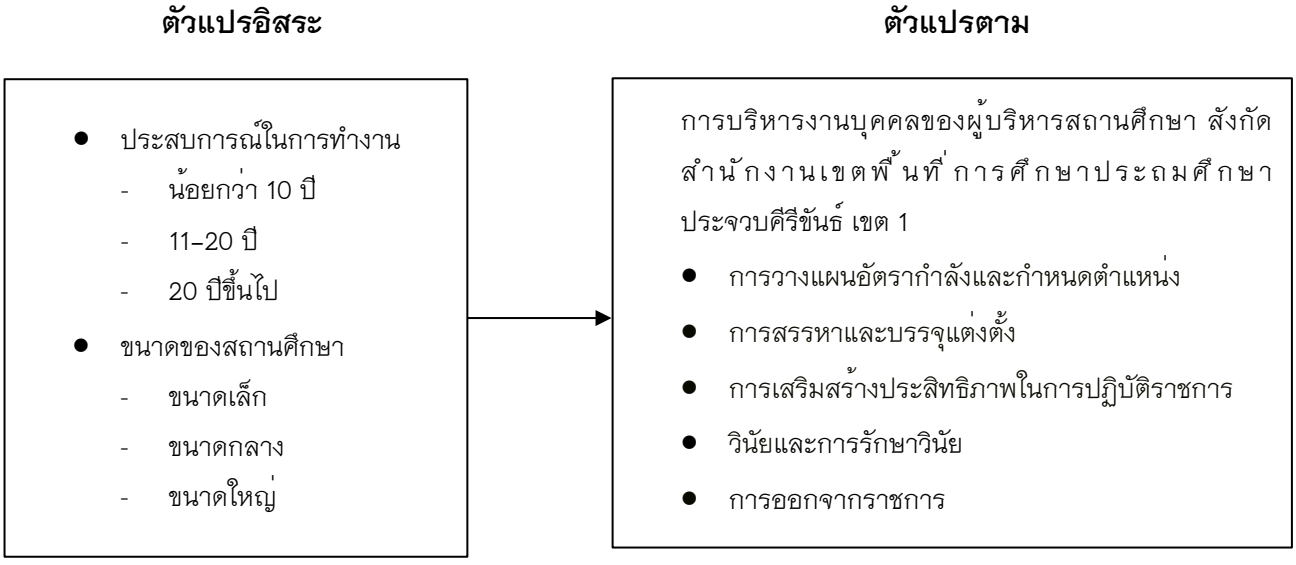
ชาญไชย พิมพ์คำ (2558) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลสรุปได้ 3 ประการ คือ ช่วยให้องค์กรหรือหน่วยงานได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน ช่วยทำให้องค์กรหรือหน่วยงานใช้บุคคลให้ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยประสานความต้องการส่วนบุคคล ความต้องการขององค์กรและความต้องการของสังคมเข้าด้วยกัน

ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อบุคคลกับการทำงานมาก หากองค์กรมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีความสามารถเหมาะสมกับงาน เมื่อได้บุคคลเช่นนี้ทำงานด้วยแล้วนั้นองค์กรจะประสบความสำเร็จอยู่ทุกเมื่อ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญมากในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบที่จะช่วยให้องค์กรสามารถไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีความรู้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รู้จักความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นอย่างดี ซึ่งจะช่วยวางแผนให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะกับงานในองค์กร และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และก็จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของการบริหารงานบุคคล โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 118 โรงเรียน ประชากรทั้งหมด 1,378 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2565 จำนวน 301 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรตารางคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ .05 โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 301 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีลักษณะ 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (check–list) ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ตามขอบข่ายงานบริหารบุคคล จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไข ปรับปรุงจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม โดยใช้วิธีหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ Index of Item–objective Congruence: IOC) สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาคือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือเป็นข้อคำถามที่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์สามารถนำไปใช้ได้ จากการหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ซึ่งแบบสอบถามของผู้วิจัยที่สร้างขึ้นมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 และการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990) รวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามออนไลน์ผ่านบริการของ Google Form พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม ส่งผ่านระบบ E–office ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ขอความร่วมมือให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ตอบแบบสอบถาม

และได้คืน จำนวน 301 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด ได้แก่ ด้านที่ 3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมา คือ ด้านที่ 4 วินัยและการรักษาวินัย ด้านที่ 2 การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง และด้านที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยที่สุด คือ ด้านที่ 5 การออกจากราชการ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.40	0.50	มาก
2. ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง	4.43	0.63	มาก
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.57	0.43	มากที่สุด
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.55	0.50	มากที่สุด
5. ด้านการออกจากราชการ	4.18	0.93	มาก
สรุปภาพรวม	**4.43**	**0.46**	**มาก**

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง และด้านการออกจากราชการ แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการ

สรรหาบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

การบริหารงานบุคคล	จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน		จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	
	F	Sig	F	Sig
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	5.29	0.01*	3.22	0.04*
2. ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง	9.82	0.00*	12.98	0.00*
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	2.18	0.12	1.50	0.23
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	0.52	0.60	3.73	0.03*
5. ด้านการออกจากราชการ	28.05	0.00*	7.80	0.00*
สรุปภาพรวม	**9.38**	**0.00***	**3.44**	**0.03***

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีการบริหารจัดการด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามกรอบนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ อีกทั้งยังเห็นว่าการบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจที่สำคัญของสถานศึกษา ที่จะทำให้สถานศึกษาดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายได้นั้นต้องเริ่มจากตัวบุคคลเป็นหลัก ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องตระหนักและเอาใจใส่บุคลากรทุกท่าน ทั้งด้านการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ให้รอบรู้ เท่าทันเหตุการณ์ในปัจจุบัน มีความก้าวหน้าในด้านเทคโนโลยี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ตลอดจนนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิภาดา สารัมย์ (2562) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการ

ทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่แตกต่างกันเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความรู้ความคิด เทคนิควิธีการต่าง ๆ ผ่านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อาจพบเจอปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ไม่เท่ากัน จึงส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สีวรรณ์ ไชยกุล (2562) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 โดยพบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาทุกขนาด ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ จะต้องดำเนินการตามระเบียบและกฎเกณฑ์เดียวกัน แต่ด้วยสถานศึกษาแต่ละขนาดมีบริบทที่แตกต่างกันออกไป สถานศึกษาขนาดเล็กมีบุคลากรน้อยกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ ด้วยปริมาณงานที่เท่ากัน แต่บุคลากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาไม่เท่ากัน ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กต้องดำเนินงานมากกว่า อาจทำให้ประสิทธิภาพของงานแตกต่างกัน จึงส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิรินภาวรรณ ทุมคำ (2559) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการศึกษาวิจัย คือ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนบริบทและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น จากนั้นจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกฝ่ายให้ชัดเจน

2. การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สรรหาบุคลากรตามความต้องการ มีกระบวนการปฏิบัติที่โปร่งใสเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ และเห็นความสำคัญของสิทธิในการยื่นคำร้องขอย้าย และดำเนินงานเกี่ยวกับคำร้องขอย้ายอย่างเป็นระบบ

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความต้องการของบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครอบคลุมสมรรถภาพทุกด้าน เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติและวัฒนธรรมไทยในการปฏิบัติงาน

4. วินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมดำเนินการทางวินัยด้วยความยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และให้ความเป็นธรรมกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิดวินัย จากนั้นรายงานการดำเนินการทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5. การออกจากราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาอนุญาตให้ลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากนั้นรายงานผลการลาออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกครั้ง

สรุป

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการจัดทำคู่มือตามภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ควรมีการวางแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้น

พื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนบริบท และ ความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น และจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกฝ่ายให้ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการเสนอคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ควรให้ความสำคัญกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเรื่องของสิทธิในการยื่นคำร้องขอย้าย และจัดทำขั้นตอนในการดำเนินงานเกี่ยวกับคำร้องขอย้ายอย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบได้ และเสนอคำร้องขอย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกครั้ง เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการแล้วควรแจ้งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ควรมีการศึกษาความต้องการของบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพ การพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครอบคลุมสมรรถภาพทุกด้าน เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติและวัฒนธรรมไทยในการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการรายงานการดำเนินการทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ทราบ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ควรแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการทางวินัย และดำเนินการด้วยความยุติธรรม และให้ความเป็นธรรมกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิดวินัย โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และรายงานการดำเนินการทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.5 ด้านการออกจากราชการ ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการพิจารณาอนุญาตให้ลาออกจากราชการ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ควรมีการพิจารณาอนุญาตให้ลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากนั้นรายงานผลการลาออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกครั้ง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เช่น คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยไปเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานสำหรับสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎหมายกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ชาญไชย พิมพ์คำ. (2558). *ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546. (6 กรกฎาคม 2546). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่มที่ 120. ตอนที่ 62 ก.

วิภาดา สารัมย์. (2562.) *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศิรินภาวรรณ ทุมคำ. (2559). *สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. (2563). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* ประจวบคีรีขันธ์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2540). *ระบบการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ.* กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

สิวรรณ์ ไชยกุล. (2562). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3* (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.

Krejcie, R.V. & Morgan D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychology Measurement, 30* (3), 607–608.

การจัดการเครือข่ายสหกิจศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมของแรงงาน

Cooperative Education Network Management of Higher Education Institutions to Prepare the Workforce

ณัฏฐ์ ตั้งปรีชาพาณิชย์[1], อำนวย บุญรัตนไมตรี[2] และ วาสุกาญจน์ งามโฉม[3]

Nut Thangpreecharparnich[1], Amnuay Boonratmaitree[2] and Wasukarn Ngamchom[3]

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์[1,2,3]

College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand[1,2,3]

Corresponding Author, E-mail: [1]nuth.tha@rmutr.ac.th

Retrieved 31-07-2023; **Revised** 14-11-2023; **Accepted** 04-04-2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาด้านเครือข่ายของสถานประกอบการและสถาบันอุดมศึกษาในการจัดการสหกิจศึกษา 2) เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเครือข่ายสถานประกอบการในการจัดเตรียมความพร้อมของแรงงาน และ 3) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านเครือข่ายและความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถาบันอุดมศึกษา รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แนวคิดการจัดการเครือข่ายเป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัยประกอบด้วยสองกลุ่มพื้นที่คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 6 แห่งและสถานประกอบการ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรในสถาบันการศึกษาและบุคลากรในสถานประกอบการจำนวน 28 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาแล้วเขียนบรรยายเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 มีปัญหาการไม่ดำเนินการตามมาตรฐานสหกิจศึกษาเพราะภาคีเครือข่ายต่างขาดความรู้ ความเข้าใจ ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เครือข่ายควรพัฒนากระบวนการก่อรูปและการใช้ประโยชน์เครือข่ายสหกิจศึกษา ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 สถานประกอบการและสถาบันอุดมศึกษาต้องผลักดันนโยบายทางคุณธรรม จริยธรรม เพื่อการจัดการเครือข่ายสหกิจศึกษาที่มีคุณภาพ การวิจัยพบประเด็นสำคัญในการเตรียมความพร้อมแรงงานให้มีสมรรถนะที่สูง แรงงานต้องได้รับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ผ่านการจัดการเครือข่ายที่ตระหนักถึง การใช้ประโยชน์ของเครือข่ายมีการส่งเสริมและผลักดันจากรัฐบาลในการบังคับใช้มาตรฐานสหกิจศึกษา

คำสำคัญ: การจัดการเครือข่ายสหกิจศึกษา; สถาบันอุดมศึกษา; สมรรถนะแรงงาน; ความพร้อมของแรงงาน

Abstract

This article aimed to study 1) to examine the network issues impacting cooperative education management, 2) develop an effective process for managing the establishment network in worker preparation, and 3) propose policy recommendations to enhance collaboration between enterprises and higher education institutions. The research employs a qualitative approach, employing network management concepts as its fundamental framework. The qualitative research method is applied within two clusters, comprising six Rajamangala University of Technology campuses and several partnering establishments. A purposive sampling technique was used to select a diverse 28 participants, including academic personnel and workplace representatives. Data analysis was conducted through content analysis, resulting in descriptive narratives serving as the primary outcomes.

The research results were found that inconsistent implementation of cooperative education standards is attributed to limited knowledge and comprehension among network partners. Consequently, the study underscores the imperative to effectively address these challenges and develop a robust formation and utilization process for the cooperative education network. The research highlights the crucial role of moral and ethical policies in fostering quality management of the cooperative education network. Both establishments and higher education institutions are encouraged to actively promote and uphold such policies to ensure the successful execution of cooperative education programs.

Keywords: Cooperative Education Network Management; Higher Education Institutions; Labor Capacity; Labor Availability

บทนำ

การพัฒนาประเทศไทยตามเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552–2559) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นคนดี เก่ง และมีความสุข คนดี คือ คนที่ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีจิตใจที่ดีงาม มีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งด้านจิตใจและพฤติกรรมที่แสดงออกคนเก่ง คือคนที่มีสมรรถภาพสูงในการดำเนินชีวิต มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี มีความสามารถด้านใดด้านหนึ่งหรือรอบด้านหรือมีความสามารถพิเศษเฉพาะทางและคนมีความสุข การศึกษาระดับอุดมศึกษาจึงเป็นหนึ่งในกลไกสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายดังกล่าวสถาบันอุดมศึกษาจึงได้นำแนวนโยบาย และยุทธศาสตร์ภาครัฐเป็นกรอบแนวทางสำหรับจัดการศึกษาให้สอดรับกับการจัดการเรียนการสอนแบบเดิมที่เน้นหลักทฤษฎีและการเรียนในห้องเรียนเพียงอย่างเดียวคงไม่สามารถใช้เป็นรูปแบบในการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ และคุณลักษณะดังกล่าวได้แนวคิดการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ. 2542 หมวดที่ 4 มาตรา 24(3) ที่ระบุว่า การจัดการศึกษาควร “จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้คิดเป็นทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ... ” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ซึ่งสอดรับกับข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552–2561) ที่มีมาตรการการจัดการศึกษาโดยเน้นการปฏิบัติในสัดส่วนมากกว่าทฤษฎี พัฒนาระบบเตรียมความพร้อม และการแนะแนวการศึกษาและอาชีพให้ผู้เรียนรู้จักตนเองและสาขาอาชีพต่าง ๆ พัฒนาหลักสูตรฐานวิชาชีพต่อยอดจากการศึกษาภาคบังคับเพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีทักษะความรู้ด้านอาชีพ สามารถนำความรู้และทักษะนั้นออกไปประกอบอาชีพได้ รวมทั้งขยายการศึกษาระบบสหกิจศึกษาและการฝึกงานให้มากขึ้น ส่งเสริมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนควบคู่กับการทำงานแนวนโยบายข้างต้นจึงเป็นแนวทางที่สถาบันอุดมศึกษาต่างให้ความสำคัญและนำมาใช้สำหรับการจัดการศึกษาอย่างจริงจัง โดยเน้นการสร้างประสบการณ์การปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการให้แก่นักศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ตามหลักเรียนรู้จากการทำ (Learning by Doing) เช่น การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การฝึกงาน การออกภาคสนาม การจัดทำโครงงาน ปัจจุบันอีกทางเลือกหนึ่งที่สถาบันอุดมศึกษานำมาเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา เพื่อสร้างและพัฒนาคุณภาพบัณฑิตให้มีความพร้อมในการก้าวสู่ระบบการทำงานทันทีหลังสำเร็จการศึกษา (Employability) คือ สหกิจศึกษา (Cooperative Education) ซึ่งเป็นระบบการศึกษาที่จัดให้มีการเรียนการสอนในสถานศึกษาสลับกับการไปหาประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติงานจริง ณ สถานประกอบการอย่างมีระบบ ด้วยความร่วมมือจากสถานประกอบการและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เป็นระบบการศึกษาที่ผสมผสานการเรียนกับการปฏิบัติงานจริง (Work Integrated Learning: WIL) มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อเตรียมความพร้อมของนักศึกษาด้านการพัฒนาอาชีพ (Career Development) และเสริมทักษะและประสบการณ์ให้พร้อมที่จะเข้าสู่ระบบการทำงาน (Employability) มุ่งเพิ่มเติมประสบการณ์ทางด้านวิชาการ วิชาชีพ และการพัฒนาตนเองแก่นักศึกษา เปิดโอกาสให้สถานประกอบการทั้งภาคเอกชนและภาครัฐได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพบัณฑิต (สมาคมสหกิจศึกษาไทย, 2552) โดยสะท้อนกลับข้อมูลไปยังสถาบันอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนให้ทันสมัยได้มาตรฐาน และตรงความต้องการของตลาดแรงงาน อีกทั้งยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานประกอบการกับสถาบันอุดมศึกษา อันนำไปสู่ความร่วมมือทางวิชาการต่อไป การดำเนินงานสหกิจศึกษาของสถาบันอุดมศึกษามีกระบวนการสหกิจศึกษาทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา (สมาคมสหกิจศึกษาไทย, 2552)

สำหรับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลเป็นมหาวิทยาลัยที่มีการขับเคลื่อนทางด้านการจัดการศึกษาในรูปแบบสหกิจศึกษาทั้ง 9 แห่งด้วยการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญในทักษะวิชาชีพ จึงใช้ระบบการจัดการศึกษาในรูปแบบสหกิจศึกษาเป็นหนึ่งในการจัดการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่งทั่วประเทศไทยมีการจัดสหกิจศึกษาในหลักสูตรต่าง ๆ ระดับปริญญาตรี มีการเตรียมความพร้อมทางด้านความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพก่อนส่งนักศึกษาเข้าปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ณ สถานประกอบการผ่านกลไก กระบวนการที่มีความแตกต่างกัน อันเนื่องจากการก่อกำเนิด

และสภาพความพร้อมของอุปกรณ์การเรียนการสอนที่แตกต่างกันตามบริบทและสภาพการนำเทคโนโลยีมาใช้ ซึ่งรวมถึงขนาดและการได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณและกลยุทธ์ในการจัดการมีความแตกต่างกันทำให้การถ่ายทอดความรู้สำหรับเตรียมรับสภาพการเข้าสู่งานแตกต่างกันด้วย อีกทั้งลักษณะของการจัดการศึกษาในรูปแบบสหกิจศึกษานั้น มีการความสามารถในการจัดเลือกลักษณะภายในที่แตกต่างเช่น การทำแซนวิชโปรแกรมในลักษณะหนา หรือการทำแซนวิชโปรแกรมในลักษณะบางที่มีความต่างกันความถี่ในการจัดส่งหรือการควบคุมและเทคนิครวมถึงมีมาตรฐานส่งเสริม จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจในการศึกษาสภาพปัญหาข้างต้นยิ่ง

บทความวิจัยนี้นำเสนอสภาพปัญหาด้านเครือข่ายของสถานประกอบการและสถาบันอุดมศึกษาในการจัดการสหกิจศึกษา เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเครือข่ายสถานประกอบการในการจัดเตรียมความพร้อมของแรงงาน และเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านเครือข่ายและความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถาบันอุดมศึกษา เพื่อประโยชน์กับสถาบันอุดมศึกษาสามารถนำกระบวนการเพื่อความร่วมมือของสถานประกอบการในการจัดการสหกิจศึกษาสำหรับการเตรียมความพร้อมของแรงงานไปปรับใช้ได้และเพื่อสถาบันอุดมศึกษาสามารถนำข้อเสนอเชิงนโยบายด้านเครือข่ายในการจัดการสหกิจศึกษาไปปรับใช้เป็นแนวทางกับการจัดการสหกิจศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อระบุสภาพปัญหาด้านเครือข่ายของสถานประกอบการและสถาบันอุดมศึกษาในการจัดการสหกิจศึกษา
2. เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเครือข่ายสถานประกอบการ ในการจัดเตรียมความพร้อมของแรงงาน
3. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านเครือข่าย และความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถาบันอุดมศึกษา

การทบทวนวรรณกรรม

ในการจัดการเครือข่ายพบแนวคิด วิธีการจัดการเครือข่ายที่มีความหลากหลายและแตกต่างกัน ในที่นี้จะกล่าวถึงกระบวนการจัดการเครือข่ายสหกิจศึกษา ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนให้นักศึกษาได้มีทักษะประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการจริง เป็นแนวทางในการเพิ่มศักยภาพแก่นักศึกษาดังที่สมาคมสหกิจศึกษาไทย (2552) จากการวิจัยของ เดอะลอเลนโซ (Delorenzo, 2000) ซึ่งทำการสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในรัฐเวอร์จิเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 225 คน ในสาขาวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์ พบว่านักศึกษาที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานสหกิจศึกษา มีความสามารถในการตัดสินใจด้วยตนเองเกี่ยวกับอาชีพสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 มากกว่านักศึกษาที่ไม่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานสหกิจศึกษาและยังมี

ความพอใจในประสบการณ์การทำงานและเห็นคุณค่าในโอกาสที่ได้ทดลองทำงานจริง มากกว่านักศึกษาที่ไม่มีประสบการณ์สหกิจศึกษา

สหกิจศึกษาได้มีการแพร่ขยายไปในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก จนถึงขั้นสร้างเครือข่ายระดับโลกขึ้นมา คือการจัดตั้งสมาคมสหกิจศึกษาโลก (World Association of Cooperative Education, WACE) มีสำนักงานตั้งอยู่ที่บอสตัน สหรัฐอเมริกา โดยจะจัดให้มีการประชุมระดับโลกทุก 2 ปี มีทั้งการสัมมนา และการอบรม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินงานสหกิจศึกษา การนำเสนอผลงานวิจัยเกี่ยวกับสหกิจศึกษา และการสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและองค์กรผู้ใช้บัณฑิต ซึ่งเป็นการก่อรูปเครือข่าย (Network Forming) จะเห็นได้ว่า การจัดการเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกและผู้ที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจถึงขั้นตอน และวงจรชีวิตของเครือข่ายเพราะพัฒนาการของเครือข่ายในแต่ละช่วงเวลานั้น มีความแตกต่างกันตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ดังเช่นในระยะการก่อตัวของเครือข่ายจำเป็นต้องใช้เทคนิคการศึกษาข้อมูลและสถานการณ์ การแสวงหาแนวร่วมเพื่อให้เกิดความรู้และการยอมรับในการพัฒนาเป็นเครือข่ายได้มีการเรียนรู้และการปรับตัว ซึ่งกระบวนการทั้งหมดมีความสำคัญต่อการพัฒนาและการรักษาความเป็นเครือข่ายในระยะยาว

ดังนั้น เพื่อให้เกิดการประยุกต์ใช้เทคนิค เครื่องมือ ความรู้ และวิธีการที่เหมาะสมกับขั้นตอนต่าง ๆ จะกล่าวถึงกระบวนการจัดการเครือข่าย 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย การตระหนักและการก่อตัวของเครือข่าย, ระบบสนันสนุนความสัมพันธ์, การพัฒนาความสัมพันธ์ และการใช้ประโยชน์ และการรักษาความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง (พระมหาสุทิตย์ อาภากโร (อบอุ่น), 2547) โดยหลักสำคัญในการจัดการเครือข่ายนั้น สิ่งที่ผู้มีส่วนร่วมในการจัดการเครือข่ายจะต้องคำนึงถึงหลักการที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1) การจัดการเครือข่ายเพื่อให้เกิดความสมดุลต่อกระบวนการเรียนรู้และการเรียนรู้และการจัดการความรู้ที่ต่อเนื่อง 2) การจัดการเครือข่ายเพื่อให้เกิดการรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกในเครือข่ายและผู้คนในสังคม 3) การจัดการเครือข่ายจะต้องคำนึงถึงบริบทและสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคม 4) การจัดการเครือข่าย ที่เน้นการจัดการตัวเองของเครือข่าย เพื่อให้เกิดความยั่งยืน วิธีการจัดการเครือข่ายทั้งหมด เป็นทั้งเทคนิควิธีการปฏิบัติและเครื่องมือในการจัดการ

การดำเนินงานสหกิจศึกษาในต่างประเทศได้พิสูจน์ให้เห็นว่า เป็นการพัฒนาศักยภาพบัณฑิตอย่างแท้จริงและทำให้ได้ประโยชน์ร่วมกันระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและองค์กรผู้ใช้บัณฑิต มีผู้ทำการวิจัยถึงผลของสหกิจศึกษาที่มีต่อการพัฒนานักศึกษา อาทิเช่น ทัศนคติเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ ซึ่งเฮวอร์ดและฮอร์แวทช (Hayward & Horvath, 2000) ได้ทำการสอบถามนักศึกษาระดับปริญญาตรี ในประเทศแคนาดา จำนวน 79 คน นักศึกษากลุ่มที่เรียนหลักสูตรสหกิจศึกษาและนักศึกษาที่เรียนหลักสูตรปกติ พบว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างหลักสูตรการศึกษาและประสบการณ์การทำงานของนักศึกษา และพบว่าทัศนคติในการประกอบอาชีพของนักศึกษาสหกิจศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงกว่านักศึกษาที่เรียนในหลักสูตรปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีทัศนคติที่ดีในการประกอบอาชีพ เช่น การเลือกอาชีพ การปรับปรุงตนเอง

การเผชิญต่อความเสี่ยง และความสามารถในการทำงานหนัก ในด้านความสัมพันธ์ของสหกิจศึกษาที่มีต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับอาชีพด้วยตนเอง และการควบคุมผลลัพธ์ของการทำงาน

สำหรับประเทศไทยสหกิจศึกษา (Cooperative Education) ได้เริ่มเข้ามาเป็นครั้งแรกในปี 2536 โดยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสอ้าน เป็นผู้นำระบบสหกิจศึกษาเข้ามาและยังได้บัญญัติศัพท์เป็นคำว่าสหกิจศึกษาขึ้น ต่อมาในปี พ.ศ. 2545 รัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัยในขณะนั้นได้ประกาศนโยบายให้การสนับสนุนด้านงบประมาณแก่สถาบันการศึกษาที่จัดสหกิจศึกษา โดยได้ริเริ่มโครงการพัฒนาสหกิจศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในลักษณะโครงการนำร่องซึ่งมีสถาบันอุดมศึกษา 17 แห่ง สถานประกอบการ 257 แห่งและนักศึกษา 679 คน เข้าร่วมโครงการ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551) นับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมาสหกิจศึกษาได้ขยายอย่างรวดเร็วสู่ระดับชาติ โดยรัฐบาลได้ก้าวเข้ามาสนับสนุนผ่านสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาซึ่งได้กำหนดกลยุทธ์มาตรการแผนการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมสำหรับสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษารูปแบบสหกิจศึกษา และได้จัดตั้งเครือข่ายสหกิจศึกษา เพื่อเป็นหน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษารูปแบบสหกิจศึกษาขึ้น 9 เครือข่าย ครอบคลุมทุกภูมิภาคส่งผลให้สหกิจศึกษาทวีความสำคัญมากขึ้น จากการสำรวจล่าสุดของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2554) ในปี 2553 พบว่ามีสถาบันอุดมศึกษา 97 แห่ง สถานประกอบการจำนวน 10,231 แห่งและนักศึกษาจำนวนกว่า 20,448 คน เข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2551)

ความพร้อมหมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุผล ซึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความพร้อมประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยทางสังคม ศิริประภา พรหมมา และมนตรี โสคติยานุรักษ์ (2565) กล่าวถึงความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในบริบทของความร่วมมือเพื่อผลิตและพัฒนาแรงงาน ระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษากับภาคอุตสาหกรรม โดยพบองค์ประกอบสำคัญในรูปแบบปริซึ่ม 5 ด้าน กล่าวคือ องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำเนินความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี คือองค์ประกอบด้านทัศนคติต่อการดำเนินความร่วมมือ และการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ มีนักทฤษฎี ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับความพร้อม อาทิเช่น ลินด์แกรนด์ (Lindgrend, 1962) ได้เสนอแนวทฤษฎีของความพร้อม ในการเข้าไปศึกษาในโรงเรียน นักเรียนต้องมีความพร้อมที่จะเรียนวิชาต่าง ๆ อาทิเช่น นักเรียนที่จะเรียนวิชาเรขาคณิตจำเป็นต้องเรียนวิชาพีชคณิตมาก่อน นักจิตวิทยามีความเห็นว่า ความพร้อมเป็นเรื่องของประสบการณ์ที่ซับซ้อนมาก ไม่เพียงแต่ความพร้อมเป็นเรื่องของประสบการณ์ที่มีอยู่ในเฉพาะโรงเรียนเท่านั้น แต่ความพร้อมยังรวมถึง เรื่องของการมีเจตคติ มีศีลธรรม มีความชอบธรรม และความรับผิดชอบ ตลอดจนถึงสติปัญญา ความสามารถ และมีสุขภาพจิตที่ดีด้วย ซึ่งองค์ประกอบของความพร้อมดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญของผู้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ ธอรน์ได้ด์ (Thorndike, 1913) ได้กล่าวถึง กฎเกี่ยวกับความพร้อม (The Law of Readiness) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ประเด็น คือ 1. ขณะที่หน่วยปฏิบัติการพร้อมที่จะปฏิบัตินั้น ต้องเกิดจากความพึงพอใจ 2. การปฏิบัติของหน่วยปฏิบัติการ ต้องไม่เป็นการสร้างความรำคาญยุ่งยากใจ 3. ถ้า

หน่วยงานไม่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติ แต่โดนยัดเยียด หรือบีบบังคับ การปฏิบัตินั้น ๆ ก็จะเป็นสาเหตุให้เกิดความรำคาญยุ่งยากใจได้ ดลิน กิจสมัย (2548) ได้ให้ความหมายว่าความพร้อมเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สนับสนุนบุคลากรให้สามารถทำกิจกรรมบางสิ่งบางอย่างต่อไปได้ จิตรา วสุวานิช (2548) ได้ให้ความหมายว่า คนจำทำอะไรได้ดี หรือไม่จะต้องมีความพร้อมความพร้อมที่เกิดขึ้น จะต้องขึ้นอยู่กับความตื่นตัวทางจิตใจ ความพร้อมทางด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ และสังคม และความพร้อมด้านวุฒิภาวะ โดยประทวน กลิ่นพินิจ (2551) กล่าวว่าความพร้อม คือความสามารถในการดำเนินกิจกรรมของบุคคล ซึ่งเกิดจากวุฒิภาวะ เป็นการเจริญเติบโตตามธรรมชาติ หรือเกิดจากการเรียนรู้ ฝึกฝนซึ่งโดยนัยยะของความหมายจากความพร้อมที่นักวิชาการหลายท่านได้สรุปไว้นั้น ผู้วิจัย สรุปได้ว่า ความพร้อมหมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความสมบูรณ์ด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ ความคิด เพื่อเตรียมรับหรือตอบสนองกิจกรรมใด ๆ ที่จะดำเนินการเพื่อให้เกิดบรรลุผลสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ ตามความมุ่งหวัง

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

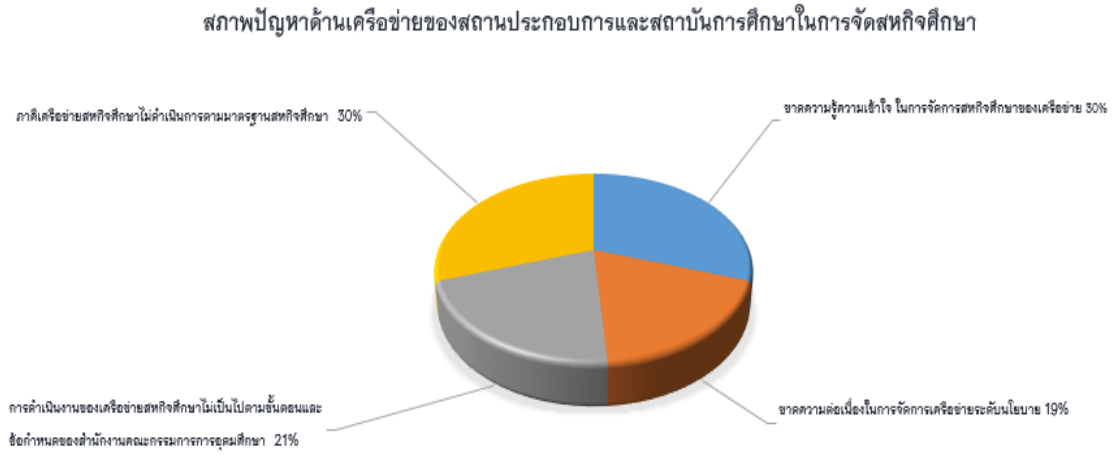
ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ พื้นที่วิจัยประกอบด้วยสองกลุ่มพื้นที่ คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 6 แห่ง และสถานประกอบการ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรในสถาบันการศึกษาและบุคลากรในสถานประกอบการ จำนวน 28 คน เป็นการศึกษาแบบเจาะลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Research) เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงลึกที่ครอบคลุมเนื้อหา และตรงกับวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยมากที่สุด ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ใช้ประเด็นการสนทนาตามกรอบแนวคิดของการวิจัย 14 ประเด็น รวบรวมข้อมูลโดยนายณัฏฐ์ ตั้งปรีชาพาณิชย์ ระหว่างเดือน มีนาคม ถึงเดือน มิถุนายน พ.ศ. 2566 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์แบบแก่นสาระ (Thematic Analysis)

ซึ่งเป็นการรวบรวมข้อมูล จากผู้เข้ารับการสัมภาษณ์ทั้งหมดแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่วางไว้โดยเครื่องมือที่ใช้มีการสร้างกรอบในการวิเคราะห์เนื้อหาจากทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผ่านการสังเคราะห์ข้อมูลแล้วนำมาเขียนบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

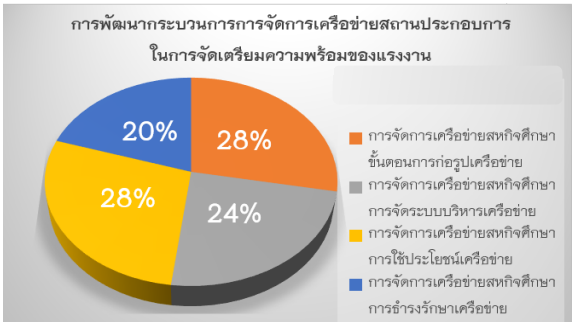
วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาด้านเครือข่ายของสถานประกอบการและสถาบันอุดมศึกษา ในการจัดการสหกิจศึกษานั้นขาดความต่อเนื่องในการจัดการเครือข่ายระดับนโยบาย อยู่ถึงร้อยละ 19 มีการดำเนินงานของเครือข่ายสหกิจศึกษาที่ไม่เป็นไปตามขั้นตอนและข้อกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาอยู่ถึงร้อยละ 21 อีกทั้งมีสภาพปัญหาการขาดความรู้ ความเข้าใจในการจัดการสหกิจศึกษาของเครือข่าย ตลอดถึงภาคีเครือข่ายสหกิจศึกษาไม่ดำเนินการตามมาตรฐาน สหกิจศึกษาถึงร้อยละ 30 จึงสรุปได้ว่ามีปัญหาการไม่ดำเนินการตามมาตรฐานสหกิจศึกษาเพราะภาคีเครือข่ายต่างขาดความรู้ ความเข้าใจ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 สภาพปัญหาด้านเครือข่ายของสถานประกอบการ และสถาบันการศึกษาในการจัดสหกิจศึกษา

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ในการพัฒนากระบวนการจัดการเครือข่ายสถานประกอบการในการจัดเตรียมความพร้อมของแรงงาน จำเป็นต้องมีการจัดกิจกรรม การรักษาความสัมพันธ์ การจูงใจ การสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการธำรงรักษาเครือข่ายตลอดถึงการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่อยู่ถึงร้อยละ 20 โดยการจัดระบบบริหารเครือข่าย จำเป็นต้องจัดบทบาทหน้าที่ให้สมาชิกเครือข่าย จัดระบบติดต่อสื่อสาร และระบบสารสนเทศเพิ่มขึ้น รวมถึงจัดการเรียนรู้ร่วมกันซึ่งคงความจำเป็นอยู่ถึงร้อยละ 24 ตลอดถึงขั้นตอนการก่อรูปเครือข่ายและการใช้ประโยชน์เครือข่าย ซึ่งรัฐบาลต้องมีส่วนในการเข้าไปให้การส่งเสริมและสนับสนุน และอำนวยความสะดวกในการจัดการเครือข่ายสหกิจศึกษา อีกทั้งควรจัดเวทีกลางสำหรับประสานงานแลกเปลี่ยนทรัพยากร เพื่อการพัฒนาความรู้ สร้างความเข้มแข็งถึงร้อยละ 28

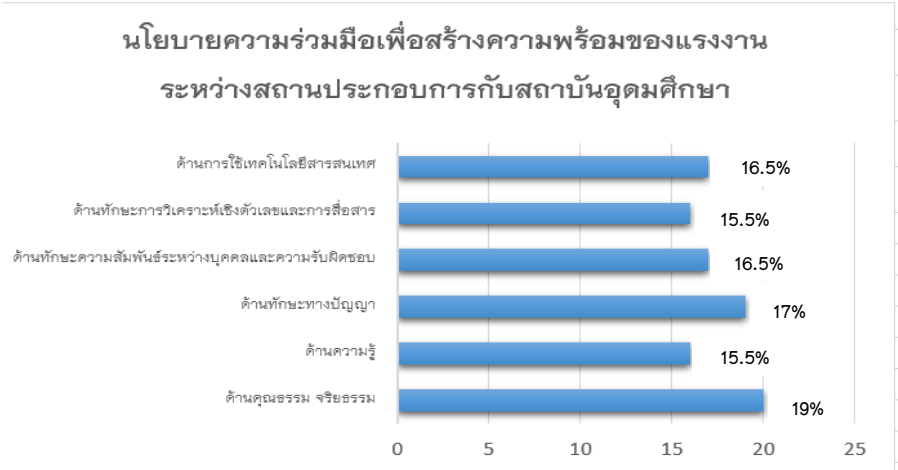
จึงสามารถสรุปได้ว่า เครือข่ายควรพัฒนากระบวนการก่อรูปและการใช้ประโยชน์เครือข่ายสหกิจศึกษา ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 การพัฒนากระบวนการจัดการเครือข่ายสถานประกอบการ ในการจัดเตรียมความพร้อมของแรงงาน

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า ในข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านเครือข่าย และความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการ กับสถาบันอุดมศึกษา การสร้างความพร้อมของแรงงานเป็นส่วนสำคัญต่อวัตถุประสงค์ของการจัดการเครือข่ายสหกิจศึกษาในสถานประกอบการ และสถาบันอุดมศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ด้วยแรงงานคือกลไกสำคัญ ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการดำเนินงาน จากการวิจัยพบว่า ควรมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของแรงงานทางด้านความรู้ และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข และการสื่อสาร ร้อยละ 15.5 ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ กับด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ร้อยละ 16.5 ซึ่ง ด้านทักษะทางปัญญาควรให้การส่งเสริมและสนับสนุน ร้อยละ 17 ที่สำคัญสุดคือ ด้านคุณธรรม จริยธรรมของแรงงานที่สถานประกอบการกับสถาบันอุดมศึกษาต่างเน้นและให้ความสำคัญที่ร้อยละ 19

จึงสรุปได้ว่า นโยบายความร่วมมือเพื่อสร้างความพร้อมของแรงงาน ระหว่างสถานประกอบการกับสถาบันอุดมศึกษามีความจำเป็นและสำคัญยิ่งที่รัฐบาลจำเป็นต้องมีมาตรการและผลักดันนโยบายทางด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้สถานประกอบการและสถาบันอุดมศึกษาดำเนินการ เพื่อการจัดการเครือข่ายสหกิจศึกษาที่มีคุณภาพ ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 นโยบายความร่วมมือ เพื่อสร้างความพร้อมของแรงงาน ระหว่างสถานประกอบการกับสถาบันอุดมศึกษา

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า สภาพปัญหาด้านเครือข่ายของสถานประกอบการและสถาบันอุดมศึกษาในการจัดการสหกิจศึกษา ขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการสหกิจศึกษาของเครือข่าย ,ขาดความต่อเนื่องในการจัดการเครือข่ายระดับนโยบาย ,การดำเนินงานของเครือข่ายสหกิจศึกษาไม่เป็นไปตามขั้นตอนและข้อกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และภาคีเครือข่ายสหกิจศึกษาไม่ดำเนินการตามมาตรฐานสหกิจศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เมื่อภาครัฐให้การส่งเสริมเครือข่ายสหกิจศึกษาให้เกิดความรู้และความเข้าใจ มาตรฐานสหกิจศึกษาจึงเป็นเครื่องมือเพื่อจัดการกับสภาพปัญหาที่สำคัญ การสร้างความเข้มแข็งและคลี่คลายปัญหาเครือข่ายจากความรู้ ความเข้าใจในการจัดการสหกิจศึกษาของเครือข่าย สอดคล้องกับ แนวคิดของ ณัฐชา ธำรงโชติ และคณะ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงานสหกิจศึกษาตามแนวความคิดของสถานประกอบการ: กรณีศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่กล่าวว่า การจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินการสหกิจศึกษา ยังไม่เข้าใจระบบสหกิจศึกษาอย่างแท้จริง อาจารย์นิเทศส่วนใหญ่ยังไม่ผ่านการอบรมหลักสูตร “อาจารย์นิเทศสหกิจศึกษา” ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ดังนั้นในความเกี่ยวข้องระหว่างกันในการจัดการเตรียมความพร้อมแรงงานสหกิจศึกษา แสดงออกมาซึ่งผลกระทบในปัญหาการดำเนินงานของภาคีเครือข่ายสหกิจศึกษา การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของเครือข่าย และการส่งผ่านข้อมูลที่ดำเนินการ การวางแผนเตรียมงานร่วมกัน ได้แสดงความสัมพันธ์ระหว่างกัน การลดผลกระทบจากปัญหาการดำเนินงานภาคีเครือข่ายเชิงนโยบายจักส่งผลที่ดีในความร่วมมือและได้ผลลัพธ์ของแรงงานสมรรถนะที่มีคุณค่า

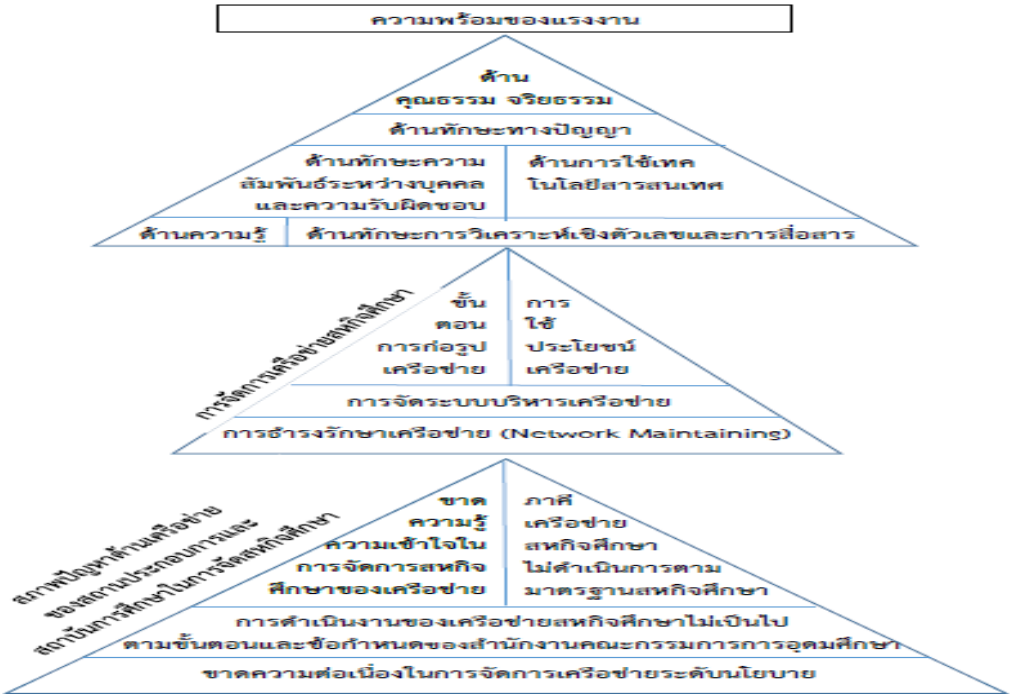
ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การพัฒนากระบวนการจัดการเครือข่ายสถานประกอบการในการจัดเตรียมความพร้อมของแรงงานต้องประกอบด้วยขั้นตอนการก่อรูปเครือข่าย, การจัดระบบบริหารเครือข่าย, การใช้ประโยชน์เครือข่าย และการธำรงรักษาเครือข่าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการก่อตั้งเครือข่ายสหกิจศึกษา 9 เครือข่ายที่เกิดขึ้นโดยนโยบายรัฐบาล ต่อมาผู้บริหารต่างให้การสนับสนุนและพัฒนาความรู้ให้คณาจารย์ ผู้ปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ส่งผลให้เกิดการก่อรูปเครือข่ายสหกิจศึกษาขึ้นและดำเนินงานมาจนถึงปัจจุบัน สอดคล้องกับแนวคิดของเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) ที่กล่าวว่าการจัดกิจกรรมร่วมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จะรักษาเครือข่ายซึ่งสามารถทำได้ด้วยกำหนดโครงสร้างของกิจกรรมอย่างชัดเจน ทั้งในแง่ของเวลา ความถี่และการจัดกิจกรรมที่มีความน่าสนใจเพียงพอที่จะดึงดูดสมาชิกให้เข้าร่วม

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านเครือข่ายและความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถาบันอุดมศึกษาสามารถสร้างให้เกิดความพร้อมของแรงงาน ซึ่งเป็นนโยบายสำคัญ ที่สอดรับกับวัตถุประสงค์ของการจัดการเครือข่ายสหกิจศึกษาในสถานประกอบการและสถาบันอุดมศึกษาเพราะแรงงานคือกลไกสำคัญ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน

องค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องสำหรับนโยบาย ประกอบด้วย ด้านคุณธรรม จริยธรรม, ด้านความรู้, ด้านทักษะทางปัญญา, ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ, ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลขและการสื่อสาร และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติดีทั้งกาย วาจา ใจ มีความพอเพียง มีวินัยเจตคติที่เหมาะสม มีจิตสาธารณะ เสียสละ และช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีโอกาสการดำเนินชีวิตที่ดี สอดคล้องกับ แนวคิดของ ณัฐชา ธำรงโชติ และคณะ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงานสหกิจศึกษาตามแนวความคิดของสถานประกอบการ :กรณีศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่กล่าวว่า การอบรมเตรียมความพร้อมให้แก่นักศึกษาก่อนออกไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ณ สถานประกอบการนั้นแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ในส่วนที่ 3 เป็นการอบรมทักษะที่ทำให้เกิดความพร้อมในการปฏิบัติงาน คณะดำเนินการจัดการอบรมในหัวข้อต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานและการใช้ชีวิต คุณธรรม จริยธรรมกับการทำงาน เป็นหนึ่งในหัวข้อดังกล่าวที่สำคัญ ควรเตรียมความพร้อมแก่นักศึกษา โดยการสอน อบรมทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ทั้งด้านความรู้ และทักษะในวิชาชีพ การพัฒนาบุคลิกภาพ สิ่งที่จะช่วยเสริมให้นักศึกษาสหกิจศึกษาประสบความสำเร็จในการฝึกสหกิจศึกษา และมีความพร้อมในการทำงานในอนาคต ได้แก่ การเรียนรู้ในการปรับตัว เพื่อทำงานร่วมกับผู้อื่น การใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และประสบการณ์ปฏิบัติงานสหกิจศึกษา สร้างการติดต่อสื่อสารในระหว่างการดำเนินงาน นักศึกษาสหกิจศึกษาเกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศงานสหกิจศึกษา เพื่อนร่วมงาน มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ความรับผิดชอบต่อองค์การ ความสามารถในการประยุกต์ความรู้สู่การใช้ประโยชน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุปผา ภิภพ และคณะ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของนักศึกษาสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ ที่เข้าร่วมสหกิจศึกษา ที่กล่าวว่า นักศึกษาสหกิจศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใช้ความรู้สู่การปฏิบัติได้ ทักษะ ในการตัดสินใจ และทักษะในการแก้ปัญหา มีความสามารถในการศึกษาวิเคราะห์และนำเสนอ สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการสืบค้น สื่อสารได้อย่างเหมาะสม สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทันต่อความก้าวหน้าของสถานการณ์ปัจจุบัน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การวิจัยผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประเด็นสำคัญในการเตรียมความพร้อมของแรงงานตามเป้าประสงค์เชิงสมรรถนะด้านแรงงานที่สถาบันการศึกษาและสถานประกอบการต้องการ ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 แนวทางการจัดการเครือข่ายสหกิจศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา
เพื่อเตรียมความพร้อมของแรงงาน

แรงงานจำเป็นต้องได้รับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ผ่านการจัดการเครือข่ายในสภาพความเข้มแข็งทางความรู้ ความเข้าใจ มาตรฐาน ขั้นตอนการก่อรูปเครือข่ายซึ่งมีการใช้ประโยชน์เครือข่าย มีกลไกการส่งเสริมและผลักดันจากรัฐบาลในการบังคับใช้มาตรฐานสหกิจศึกษา

สรุป

การจัดการเครือข่ายสหกิจศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมของแรงงาน สามารถระบุสภาพปัญหาด้านเครือข่ายที่สำคัญคือการดำเนินการเครือข่ายขาดความรู้ ความเข้าใจในมาตรฐานสหกิจศึกษา ซึ่งหากต้องการพัฒนาภาคีเครือข่ายสถานประกอบการต้องให้ความสำคัญในกระบวนการก่อรูปและการใช้ประโยชน์เครือข่ายสหกิจศึกษา โดยที่ภาครัฐควรกำหนดแนวนโยบายทางคุณธรรม จริยธรรม และการบังคับใช้มาตรฐานสหกิจศึกษา เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการเครือข่ายสหกิจศึกษาให้มีคุณภาพตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานประกอบการและสถาบันอุดมศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า มีปัญหาการไม่ดำเนินการตามมาตรฐานสหกิจศึกษา เพราะภาคีเครือข่ายต่างขาดความรู้ ความเข้าใจ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ เครือข่ายสหกิจศึกษาและภาคีเครือข่ายสหกิจศึกษาควรมีการตกลงในการนำมาตรฐานสหกิจศึกษามาใช้ร่วมกัน โดยจัดทำเป็นข้อตกลงทางความร่วมมือระหว่างกัน โดยรัฐบาลควรให้การสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ อาทิเช่น การจัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า เครือข่ายควรพัฒนากระบวนการก่อรูปและการใช้ประโยชน์เครือข่ายสหกิจศึกษา ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ เครือข่ายสหกิจศึกษาควรจัดข้อเสนอให้รัฐบาลเข้ามาสนับสนุนเงินงบประมาณการจัดทำระบบฐานข้อมูลกลางเชื่อมโยงภาคีเครือข่ายสถานประกอบการ เพื่อแบ่งปัน แลกเปลี่ยนทรัพยากร ความรู้และสร้างความเข้มแข็งร่วมกัน

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า สถานประกอบการและสถาบันอุดมศึกษาต้องผลักดันนโยบายทางคุณธรรม จริยธรรม เพื่อการจัดการเครือข่ายสหกิจศึกษาที่มีคุณภาพ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ เครือข่ายสหกิจศึกษา และภาคีเครือข่ายสถานประกอบการ ควรจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายและงบประมาณในการให้ภาครัฐเข้าช่วยเหลือและจัดเป็นนโยบายทางด้านคุณธรรม จริยธรรม ระดับชาติ ซึ่งรัฐบาลอาจเสนอต่อสภานิติบัญญัติเพื่อตราเป็นพระราชบัญญัติทางจริยธรรมต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบประเด็นเกี่ยวกับแนวทางการจัดการเครือข่ายสหกิจศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมของแรงงานที่สำคัญ คือ แรงงานควรมีความพร้อมด้านคุณธรรม จริยธรรม ทักษะทางปัญญา ทักษะความสำคัญระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ตลอดถึงความพร้อมด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้และทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลขและการสื่อสาร ที่ต้องผ่านการจัดการเครือข่ายให้มีการก่อรูปและใช้ประโยชน์จากการจัดระบบบริหารเครือข่ายและการธำรงเครือข่ายที่เข้มแข็ง ภายใต้การจัดการความรู้เครือข่ายที่มีมาตรฐานสหกิจศึกษา ตลอดถึงข้อกำหนดขั้นตอนและความต่อเนื่องระดับนโยบายประเทศ ซึ่งเครือข่ายสหกิจศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเครือข่ายของตน โดยควรให้ความสำคัญกับประเด็นด้านคุณธรรม จริยธรรมเป็นอันดับหนึ่ง สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานในรูปแบบของ CWIE Platform หรือ การจัดสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (Cooperative and Work Integrated Education : CWIE) เพื่อยกระดับการจัดการเครือข่ายสหกิจศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาไทยให้มีความเข้มแข็งและสามารถเตรียมความพร้อมของแรงงานไทยเพื่อการแข่งขันในระดับสากลได้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). *จอมปราชญ์นักการศึกษา: สังเคราะห์ วิเคราะห์ และประยุกต์แนวพระราชดำรัสด้านการศึกษาและพัฒนาคน.* กรุงเทพฯ: ด่านสุทธา.

จิตรา วสุวานชิ. (2548). *สุขภาพจิตและการปรับอารมณ์.* กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ณัฐชา ธำรงโชติ และคณะ. (2555). *ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงานสหกิจศึกษาตามแนวความคิดของสถานประกอบการ: กรณีศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร* (รายงานวิจัย). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

ดลิน กิจสมัย. (2548). *ความพร้อมในการเข้าสู่การประกันสังคมของแรงงานนอกระบบ: กรณีศึกษาคนขับรถแท็กซี่ในกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

บุปผา ภิภพ และคณะ. (2559). คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของนักศึกษาสหกิจศึกษาของสถานประกอบการที่เข้าร่วมสหกิจศึกษา. *วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 10*(1), 74–85.

ประทวน กลิ่นพินิจ. (2551). *ความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุตรดิตถ์.* ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

พระมหาสุทิตย์ อาภากโร (อบอุ่น). (2547). *เครือข่าย: ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ.* กรุงเทพฯ: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส.).

ริประภา พรหมมา และมนตรี โสคติยานุรักษ์. (2565). ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน ในบริบทของความร่วมมือเพื่อผลิตและพัฒนาแรงงาน. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 7*(6), 239–254.

วิชิต นันทสุรรณ และจำนงค์ แรกพินิจ. (2545). *บทบาทของชุมชนกับการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สมาคมสหกิจศึกษาไทย. (2552). *มาตรฐานและการประกันคุณภาพการดำเนินงานสหกิจศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นครราชสีมา: สมาคมสหกิจศึกษาไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *บทบาทของชุมชนกับการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2551). *แผนการดำเนินงานส่งเสริมสหกิจศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ระหว่างปี พ.ศ. 2551–2555.* พิมพ์ครั้ง 2. กรุงเทพฯ: แปลน พริ้นติ้ง.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.(2551). *แผนการดำเนินการส่งเสริมสหกิจศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2556–2558.* กรุงเทพฯ: พิมพ์รุ่ง.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2552–2559.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

DeLorenzo, D. R. (2000). The relationship of cooperative education exposure to career decision–making self–efficacy and career locus of control. *Journal of Cooperative Education, 35*, 15–24.

Hayward, C. and. Horvath. P. (2000). The effect of cooperative education on occupational beliefs. *Journal of Cooperative Education, 35*(1), 7–14

Lindgren, B.W. (1962). *Statistical Theory*. New York: Chapman and Hall.

Thorndike, E.L. (1913). *Education Psychology Briefer Course.* New York: Routledge.

การใช้หลักขันติธรรมต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

An Application of Khanti Dhamma Principle in the Performance of the Officers in Nakhon Si Thammarat Central Prison

ธวัช สุขแก้ว[1], สุปรีชา ชำนาญพุฒิพร[2] และ กันตภณ หนูทองแก้ว[3]

Thawat Sukkaew[1], Supreecha Chamnanputthiphon[2] and Kantaphon Nuthongkaew[3]

หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Government Program Master of Political Science, Mahamakut Buddhist University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: [1]thawat.sk2524@gmail.com

Retrieved 06-04-2023; **Revised** 08-05-2023; **Accepted** 11-05-2023

Doi: 10.14456/jappm.2024.15

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้หลักขันติธรรมและแนวทางการพัฒนาการใช้หลักขันติธรรมต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่เรือนจำ จำนวน 132 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ รวม 5 คนเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้หลักขันติธรรมต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.81, S.D = 0.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความอดทนต่อความลำบาก ($\overline{X}$ = 4.21, S.D = 0.78) ด้านความอดทนต่อทุกขเวทนา ($\overline{X}$ = 3.78, S.D = 0.82) และ ด้านความอดทนต่อความเจ็บใจ ($\overline{X}$ = 3.54, S.D = 1.01) 2) แนวทางการพัฒนา การใช้หลักขันติธรรมต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำ ประกอบด้วย (1) ควรมีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความยากลำบาก เพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน ถือเป็นการแบ่งเบาและเป็นให้กำลังใจซึ่งกันและกัน (2) ควรดูแลตนเองให้มีสุขภาพที่แข็งแรง ไม่เจ็บป่วยเพื่อที่จะได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสบายใจและสบายกาย (3) ควรจัดกิจกรรมอบรมเกี่ยวกับการให้ข้อคิดในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะการจัดอบรมเกี่ยวกับธรรมะซึ่งจะทำให้จิตใจมีความสงบ มีสติในการปฏิบัติงาน และ (4) ควรส่งเสริมและสนับสนุนเจ้าหน้าที่พัฒนาตนเองให้มีความรู้เพิ่มขึ้นเพื่อจะได้มีเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานจากความสามารถของตนเอง

คำสำคัญ: การใช้; หลักขันติธรรม; การปฏิบัติหน้าที่; เจ้าหน้าที่เรือนจำ

Abstract

The objectives of this research article was to study an application of Khanti Dhamma principle in the performance of the officers and guideline for applying the principle of Khanti Dhamma principle in the performance of the officers in Nakhon Si Thammarat Central Prison. The research sample consisted of 132 of prison officers in Nakhon Si Thammarat Central Prison, all of whom were determined by the Kreicie and Morgan"s sample size table. Five of the key informants were selected by purposive sampling. The employed research instrument were questionnaire and interview form. The statistics employed for the data analysis were frequency, percentage, standard deviation, and content analysis.

The findings were as follows; 1) the overall of an applying the principle of Khanti Dhamma principle in the performance of the officers in Nakhon Si Thammarat Central Prison was at high level ($\overline{X}$ = 3.81, S.D = 0.91), which specific aspects could be ranked from top to bottom as follows: tolerance for hardship aspect ($\overline{X}$ = 4.21, S.D = 0.78), patience for suffering aspect ($\overline{X}$ = 3.78, S.D = 0.82), and togerance for pain aspect ($\overline{X}$ = 3.54, S.D = 1.01); and 2) the guidelines for applying the principle of Khanti Dhamma principle in the performance of the prison officers that the prison officer should be (1) meeting to exchange hardships to solve problems together and also considered to lighten and encourage each other; (2) taking care of yourself to be healthy which no pain in order to perform duties comfortably and comfortably; (3) training activities about giving insights into practice, especially training on Dharma, which will make the mind calm. be conscious in work; and (4) encouraging and supporting to increase their knowledge so that they can be promoted or rewarded for their performance based on their abilities.

Keywords: An application; Principle of Khanti Dhamma; Performances; Prison officer

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2560–2579) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการประเทศ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ประกอบด้วย 6 ประเด็นยุทธศาสตร์ โดยในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง ได้มุ่งเน้นการรักษาความมั่นคง รวมถึงการพัฒนากลไกกระบวนการยุติธรรมในการสร้างความเชื่อมั่นให้กระบวนการยุติธรรม เช่นเดียวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560–2564) ที่กำหนดให้ความเหลื่อมล้ำทางรายได้และความยากจนลดลง และมีความมั่นคงในเอกสาร สังคมปลอดภัย เป็นเป้าหมายหนึ่งในการ

พัฒนา กระทรวงยุติธรรมจึงได้ทำแผนยุทธศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560–2579) ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ โดยยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความปลอดภัยและความสงบสุขในสังคม มุ่งเน้นที่การแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดและการสร้างความเชื่อมั่นต่อสังคมในการดูแลผู้กระทำความผิด (กระทรวงยุติธรรม, 2560) ซึ่งเมื่อกล่าวถึงผู้กระทำความผิดหรือผู้ต้องขัง หมายถึง นักโทษเด็ดขาด คนต้องขัง และคนฝาก (พระราชบัญญัติ ราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560) มีหน่วยงานที่รับผิดชอบคือ กรมราชทัณฑ์ ภารกิจหลักสำคัญในการควบคุมการดูแลและพัฒนาพฤตินิสัยนักโทษเด็ดขาดที่ศาลพิพากษาถึงที่สุดให้รับโทษจากคุก การควบคุมผู้ต้องหาหรือจำเลยซึ่งอยู่ระหว่างการพิจารณาคดี การควบคุมและป้องกันไม่ให้ผู้ต้องขังหลบหนี รวมทั้งการพัฒนาฟื้นฟูพฤตินิสัยและจิตใจของผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นคนดีหลังจากที่ได้รับการปล่อยตัวออกจากเรือนจำ นอกจากนี้ยังต้องรับมือควบคุมผู้ต้องขังที่เพิ่มจำนวนมากขึ้น ในทุก ๆ ปี รวมถึงผู้ต้องขังแต่ละคนมีความแตกต่างทั้งด้านพื้นฐานของครอบครัว ภูมิหลังของชีวิต ตลอดจนระดับการศึกษา การเรียนรู้ รวมถึงพฤติกรรมเฉพาะบุคคลที่แตกต่างกัน ซึ่งล้วนเป็นสาเหตุที่ทำให้การควบคุมผู้ต้องขังมีความยากลำบากและนำไปสู่ปัญหาอื่น ๆ อีกมากหมาย

ผู้คุม หรือ เจ้าหน้าที่เรือนจำ เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังและเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ต้องเผชิญหน้าและต้องควบคุมผู้ต้องขังตลอด 24 ชั่วโมงภายใต้ความความแตกต่าง การเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ มากมาย ทั้งนี้เจ้าหน้าที่เรือนจำต้องปฏิบัติงานควบคุมผู้ต้องขังให้เป็นไปตามหลักการ มาตรการสากล ถูกต้องตามขั้นตอน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้เจ้าหน้าที่เรือนจำยังต้องพัฒนาผู้ต้องขังให้เป็นคนดี มีความคิดเห็นที่ถูกต้อง มีปัญญาพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตได้อย่างดี เพื่อความสงบสุขในสังคมไทยเมื่อออกจากเรือนจำ ด้วยเหตุนี้ เจ้าหน้าที่เรือนจำควรนำหลักธรรมทางพุทธศาสนามาเป็นแนวทางในการควบคุมผู้ต้องขัง ซึ่งหลักขันติธรรม เป็นหลักธรรม หมายถึง ความอดทน อดได้ ทนได้ เพื่อบรรลุความดีงามและความมุ่งหมายอันชอบ (สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญสุวฑฺฒโณ), 2553; พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2551) ซึ่งประกอบด้วย 1) ขันติ ความอดทน ความอดกลั้นต่อความลำบาก ตรากตรำทางกาย อันเกิดจากความร้อน ความหนาว ความหิว กระหายและความเหนื่อยล้า 2) ขันติ ความอดทน ความอดกลั้นต่อทุกขเวทนาทางกายอันเกิดจากความเจ็บไข้ ได้ป่วย 3) ขันติ ความอดทน ความอดกลั้นต่อความเจ็บใจ อันเกิดจากวาจาหยาบคาย เสียดสีคำกล่าวล่วงเกินให้เสียหาย และ 4) ความอดทนต่ออำนาจกิเลส หมายความว่า ความอดทนต่อความเจ็บใจในข้อ 3 นั้น เป็นความอดทนต่ออารมณ์ ข้างฝ่ายเพลิดเพลิน เช่น ความสนุก การเที่ยวเตร่ การได้ผลประโยชน์ในทางที่ไม่เหมาะไม่ควร เป็นต้น ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เจ้าหน้าที่เรือนจำควรนำไปสู่การปฏิบัติงานเพื่อให้การควบคุมผู้ต้องขังเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ไม่มีปัญหาระหว่างผู้ต้องขังและเจ้าหน้าที่เรือนจำ

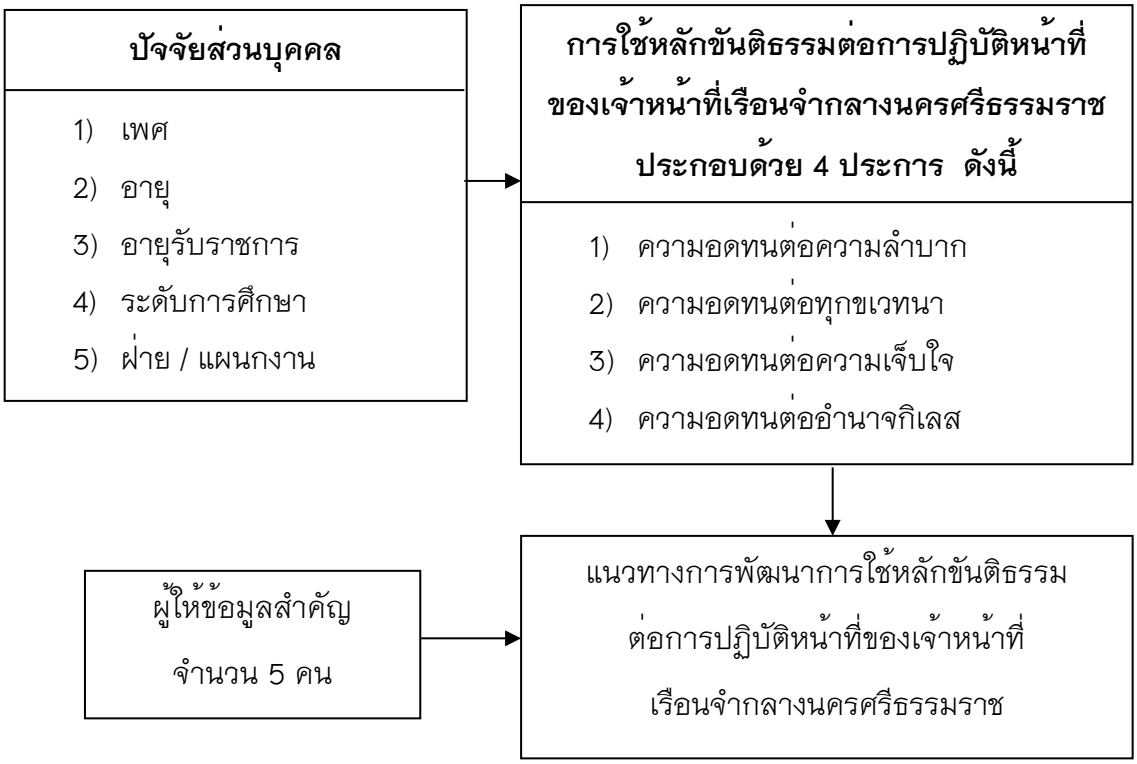
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครศรีธรรมราชโดยใช้หลักขันติธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การควบคุมผู้ต้องขังมีประสิทธิภาพ ลดปัญหาหรือปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นภายในเรือนจำได้และสามารถพัฒนาผู้ต้องขังให้เป็นคนดีพร้อมที่จะเดินออกจากเรือนจำสู่สังคมใหม่ภายใต้การยอมรับของสังคมได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้หลักขันติธรรมต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการใช้หลักขันติธรรมต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็น การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mix Methodology Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ทบทวนวรรณกรรม

1. หลักขันติธรรม

ขันติ คือ ความอดทน อดได้ทนได้เพื่อบรรลุความดีงามและความมุ่งหมายอันชอบ เป็นกิริยาที่อดทนต่อโลภะความอยากได้ต่อโทสะความโกรธเคืองจนถึงความพยาบาท มุ่งร้ายต่อโมหะความหลงงมงายเมื่อได้ประสบกับอารมณ์ที่ยั่วให้เกิดความอยากได้อยาก ล้างผลาญ อยากเบียดเบียนก็อดทนไว้ไม่แสดงอาการตามอำนาจแห่งโลภะโทสะโมหะและ อดทนต่อทุกขเวทนา เย็น ร้อน เป็นต้น อันทำให้ลำบากอดทน

ตรากตรำประกอบการงาน ต่าง ๆ หรืออดทนต่อถ้อยคำที่มีผู้กล่าวชั่วไม่เป็นที่ชอบใจ (สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จ พระสังฆราช เจริญ สุวฑฺฒโน, 2553; พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2551) สามารถจำแนกขันติความอดทนได้ 4 กรณีดังนี้ 1) ขันติความอดทน ความอดกลั้นต่อความลำบาก ตรากตรำทางกาย อันเกิดจาก ความร้อนความหนาวความหิวกระหายและความเหนื่อยล้า 2) ขันติความอดทน ความอดกลั้นต่อทุกขเวทนาทางกายอันเกิดจากความเจ็บไข้ได้ป่วย 3) ขันติความอดทน ความอดกลั้นต่อความเจ็บใจอันเกิดจากวาจาหยาบคาย เสียดสีคำกล่าวล่วงเกินให้เสียหาย 4) ขันติความอดทน ความอดกลั้นต่อความเจ็บใจ อันเกิดจากวาจาหยาบคาย เสียดสีคำกล่าวล่วงเกินให้เสียหาย จากการศึกษาความหมายของขันตินับเป็นหลักธรรมสำคัญทั้งในระดับสามัญแห่งการดำรงชีวิต อันจะส่งเสริมให้บุคคลดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข จนกระทั่งเป็นหลักธรรมสำคัญ ในการส่งเสริมคุณธรรมระดับสูงเพื่อการบรรลุเป้าหมายสูงสุดแห่งพระพุทธศาสนา

สรุปได้ว่า ขันติเป็นคุณธรรมสำคัญที่สามารถพิจารณา และนำมาใช้ได้ทั้งในแง่ที่เป็นคุณธรรมด้วยเป็นคุณสมบัติประจำตัวของปัจเจกบุคคล เป็นคุณธรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนในการดำรงชีวิตของบุคคลให้ประสบกับสิ่งที่ดีงาม นอกจากนี้ขันติยังเป็นศีลธรรม เพราะการประพฤติขันติย่อมแสดงอาการอดทน อดกลั้นเพื่องดเว้นจากการเบียดเบียน งดเว้นจากการ ประพฤติชั่ว ทางกาย ทางวาจา ควบคุมกายวาจาให้เรียบร้อย ผู้ประพฤติขันติจึงรักษาศีล รักษาความปกติเอาไว้ได้ขันติจึงมีลักษณะเป็นทั้งคุณธรรมและศีลธรรม

2. การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำ

กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม (2565) ได้กำหนดหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำ ดังนี้ ด้านการปฏิบัติการ ประกอบด้วย 1) ควบคุม ดูแลผู้ต้องขังให้อยู่ในระเบียบวินัย และปฏิบัติภารกิจประจำวันตามกฎระเบียบของเรือนจำหรือสถานที่ควบคุมต่าง ๆ ตลอดจนควบคุมผู้ต้องขังไปภายนอกเรือนจำ หรือสถานที่ดังกล่าว เพื่อมิให้มีการหลบหนีจากการควบคุม 2) ดำเนินการตามมาตรการควบคุมผู้ต้องขังและรักษาการณ์เรือนจำหรือสถานที่ควบคุมต่าง ๆ เช่น ตรวจนับยอดจำนวนผู้ต้องขัง ตรวจตรา รักษาการณ์รอบอาณาเขตทั้งภายในและภายนอกกำแพง ป้อมบนกำแพง ประตูเข้าออก ตรวจค้นบุคคล ผู้ต้องขัง ยานพาหนะ และพัสดุสิ่งของที่ผ่านเข้าออก การหาข่าวตลอดจนดำเนินการรักษาความปลอดภัยให้แก่ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลภายนอกที่เข้ามาเยี่ยมชม หรือ ติดต่อราชการ การจู่โจมตรวจค้นทั้งในกรณีปกติและในกรณีพิเศษเพื่อให้เกิดความปลอดภัยและความสงบเรียบร้อย 3) ดำเนินการกรณีผู้ต้องขัง แหกหัก หลบหนี หรือก่อเหตุร้านในเรือนจำ หรือสถานที่ควบคุมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยและเป็นไปตามกฎหมาย หลักเกณฑ์และมาตรการที่กำหนด 4) ดำเนินการสืบสวน สอบสวน เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงกรณีผู้ต้องขังกระทำผิดวินัยและเสนอแนะการลงโทษทางวินัยดังกล่าว 5) ดำเนินการด้านทัณฑปฏิบัติในเรือนจำ หรือสถานที่ควบคุมต่าง ๆ เพื่อให้เป็นตามกฎหมาย หลักเกณฑ์ และมาตรการที่กำหนด 6) รับและพิจารณาคำร้องทุกข์ของผู้ต้องขัง เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชา หรือนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีการแก้ไข หรือช่วยเหลือผู้ต้องขังต่อไป 7) สอน ให้คำปรึกษา แนะนำ และจัดการศึกษา จัดทำสื่อการเรียนการสอน อบรมพัฒนา

จิตใจ และฝึกวิชาชีพ เพื่อการบำบัดฟื้นฟู หรือแก้ไขและพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขัง 8) ดำเนินการด้านการจัดสวัสดิการผู้ต้องขัง เช่น สูทกรรม การจัดเลี้ยงผู้ต้องขัง งานสงเคราะห์ผู้ต้องขัง เงินฝากผู้ต้องขัง ญาติเยี่ยม สันทนาการ และงานสวัสดิการอื่นที่เรือนจำจัดให้ผู้ต้องขัง เพื่อให้ผู้ต้องขังสามารถดำรงชีพได้อย่างปกติและเหมาะสมตามมาตรฐานที่กำหนด 9) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานของเรือนจำ หรือสถานที่ควบคุมต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย หลักเกณฑ์ และมาตรการที่กำหนด และ 10) ปฏิบัติหน้าที่เข้าเวรรักษาการณ์นอกเวลาราชการ ตามระบบโครงสร้างเวรรักษาการณ์ของเรือนจำ หรือสถานที่ควบคุมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยและความสงบเรียบร้อย และ ด้านการบริการ ประกอบด้วย 1) ให้คำปรึกษา แนะนำและถ่ายทอดความรู้แก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมาในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อช่วยให้การดำเนินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ให้บริการญาติในการเข้าเยี่ยมผู้ต้องขัง และการติดต่อประสานงานจากหน่ายงานหรือบุคคลภายนอกและประชาชนทั่วไป เพื่อให้การดำเนินงานราชทัณฑ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) ให้บริการ เผยแพร่ผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการฝึกวิชาชีพหรือการใช้แรงงานผู้ต้องขัง เพื่อให้ผู้สนใจได้นำไปใช้ประโยชน์ในกิจการต่าง ๆ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า พระครูสุชาติ กาญจนวงศ์ (ชานนท์จาครโต) (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประยุกต์หลักขันติธรรมเพื่อการเสริมสร้างสังคมสันติสุขการประยุกต์หลักขันติธรรมเพื่อการเสริมสร้างสังคมสันติสุข ผลการศึกษาพบว่าขันติคือความอดทนอดกลั้นทางกายทางใจไม่ประพฤติล่วงละเมิดและแสดงกิริยาที่เหมาะสมขันตินับเป็นคุณธรรมสำคัญที่บุคคลควรนำมาประพฤติเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ดีงามประเภทของขันติธรรมมี 4 อย่างคือความอดทนต่อความลำบากความอดทนต่อทุกขเวทนาความอดทนต่อความเจ็บใจความอดทนต่ออำนาจกิเลสขันติในแง่ที่เป็นคุณธรรมสนับสนุนให้การดำรงชีวิตประจำวันบรรลุเป้าหมายขันตินับเป็นคุณธรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนในการดำรงชีวิตของบุคคลให้ประสบกับสิ่งที่ดีงามการประยุกต์หลักขันติธรรมในครอบครัวควรยึดหลัก 5 ประการของเบญจศีล–เบญจธรรมคือหลักประกันร่างกายหลักประกันทรัพย์สินหลักประกันครอบครัวหลักประกันสังคมและหลักประกันตนเอง 5 ข้อนี้เป็นกฎระเบียบและเป็นหลักประพฤติปฏิบัติขั้นพื้นฐานสำหรับมนุษย์ทุกคนเมื่อนำหลักขันติธรรมมาเสริมสร้างครอบครัวและสังคมมาใช้ร่วมกับหลักพุทธธรรมในการบริหารประเทศแล้วจะทำให้เกิดความสุขสงบในประเทศได้ ในขณะที่พระสวัสดิ์ จิตฺตทนฺโต (วงศ์ศิริ) และคณะ (2564) ได้ทำการ ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักขันติธรรมในการดำเนินชีวิตของชุมชนบ้านเกาะสะบ้า ตำบลเกาะสะบ้า อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา ผลการวิจัย พบว่า 1) แนวคิดการดำเนินชีวิตของชุมชนบ้านเกาะสะบ้า ตำบลเกาะสะบ้า อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา พบว่า แนวทาง การดำเนินชีวิตของชุมชนบ้านเกาะสะบ้า ตำบลเกาะสะบ้า อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา เป็นการดำเนิน ชีวิตที่มีความหลากหลายในด้านสังคม ศาสนา เศรษฐกิจ และการศึกษา 2) หลักขันติธรรมที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท พบว่าเป็นหลักพุทธธรรมที่ว่าด้วย ความอดทนต่อความลำบาก ความอดทนต่อทุกขเวทนา ความอดทนต่อความเจ็บและความอดทนต่ออำนาจกิเลส เพื่อพัฒนากาย วาจา และใจ ให้ฝ่าฟันปัญหา อุปสรรค ไปสู่

จุดมุ่งหมาย และยังเป็นหลักธรรมที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์อย่างแท้จริง 3) การประยุกต์ใช้หลักขันติธรรมในการดำเนินชีวิตของชุมชนบ้านเกาะสะบ้า ตำบลเกาะสะบ้า อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา พบว่า ชุมชนบ้านเกาะสะบ้าได้นำหลักขันติธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตเพื่อปรับแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในด้านสังคม ด้านศาสนา ด้านเศรษฐกิจ และด้านการศึกษาจนทำให้ชุมชนบ้านเกาะสะบ้าเกิดความสงบสุข

ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบการวิจัย (Research design) การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mix Methodology Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อศึกษาการใช้หลักขันติธรรมต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) เชิงปริมาณ คือ เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช จำนวน 200 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างใน ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีบังเอิญ

2) เชิงคุณภาพ คือ ผู้บัญชาการเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ผู้อำนวยการส่วนควบคุมผู้ต้องขัง ผู้อำนวยการส่วนทัณฑปฏิบัติ ผู้บังคับแดน ผู้คุม จำนวน 5 คน เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการควบคุม กำกับ และปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบที่กำหนด โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) เชิงปริมาณ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Close Ended) คำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choices) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุรับราชการ ระดับการศึกษา และ ฝ่าย / แผนกงาน

ตอนที่ 2 ระดับการใช้หลักขันติธรรมต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช เป็นแบบสอบถามลักษระปลายปิด (Close Ended) คำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choices) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (1932) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาค่าน้ำหนักที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักขันติธรรมต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาการใช้หลักขันติธรรมต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

2) เชิงคุณภาพ แบ่งการสัมภาษณ์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ด้วยการกรอกข้อความลงในช่องว่าง ตามความเป็นจริงเท่าที่สามารถเปิดเผยได้

ตอนที่ 2 การใช้หลักขันติธรรมต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 3 แนวทางการส่งเสริมการใช้หลักขันติธรรมต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามศัพท์ และงานวิจัยเกี่ยวข้องรวมทั้งระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐศาสตร์เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

2) สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักขันติธรรมต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำมากำหนดเป็นข้อคำถาม

3) กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์พัฒนาการใช้หลักขันติธรรมต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับ จำนวน 24 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) การหาค่าความเที่ยงตรง นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5

2) การหาค่าความเชื่อมั่น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะวิจัย จำนวน 30 ชุด แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการทดสอบประเภทการวิเคราะห์รายข้อ เพื่อทดสอบว่าข้อความแต่ละข้อในแบบทดสอบสามารถยอมรับได้หรือไม่ หลังจากนั้นจึงพิจารณาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยวิธีการของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficent) (1984) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .886

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากทางบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตหน่วยงานในการแจกแบบสอบถามให้กับเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

2) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกให้กับเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช จำนวน 132 คน และรับกลับคืนหลังจากผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบเสร็จเรียบร้อยแล้ว

3) ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความเรียบร้อยสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่รับคืนจำนวน 102 ชุด แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ทุกฉบับคิดเป็นร้อยเปอร์เซ็นต์แล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาบันทึกลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติเพื่อประมวลผลข้อมูลที่ได้จัดเก็บและคำนวณหาค่าสถิติแล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบตารางประกอบความเรียงและนำผลการศึกษาที่วิเคราะห์ที่ได้มาสรุปผลการวิจัยพร้อมทั้งอภิปรายผลและเขียนข้อเสนอแนะ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เนื้อหา สำหรับสถิติที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

สถิติเชิงพรรณา (Descriptive Statistics) เป็นการนำเสนอข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาโดยนำมาบรรยายถึงลักษณะของข้อมูลที่เก็บมาได้ทั้งในรูปแบบของตาราง และค่าสถิติต่าง ๆ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

การรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ งานวิจัยนี้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่ จว.222/2566

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช จำนวน 132 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 77.30 มีอายุ 42 ปีขึ้นไป จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 49.20 มีอายุรับราชการระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 79.50 และปฏิบัติงานในส่วนควบคุมและรักษาการณ์จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	102	77.30
2. หญิง	30	22.70
อายุ		
1. 18–25 ปี	0	0.00
2. 26–33 ปี	35	26.50
3. 34–41 ปี	32	24.30
4. 42 ปีขึ้นไป	65	49.20
อายุรับราชการ		
1. ต่ำกว่า 5 ปี	19	14.40
2. 6–10 ปี	33	25.00
3. 11–15 ปี	30	22.70
4. 16–20 ปี	27	20.50
5. 20 ปีขึ้นไป	23	17.40
ระดับการศึกษา		
1. มัธยมศึกษา	0	0.00

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
2. อนุปริญญา / ปวส.	15	11.40
3. ปริญญาตรี	105	79.50
4. สูงกว่าปริญญาตรี	12	9.10
ฝ่าย/แผนกที่สังกัด		
1. ส่วนบริหารงานทั่วไป	2	1.50
2. ส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง	26	19.70
3. ส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง	19	14.40
4. ส่วนทัณฑปฏิบัติ	25	18.90
5. ส่วนควบคุมและรักษาการณ์	60	45.50
โดยรวม	**132**	**100.00**

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การใช้หลักขันติธรรมต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.81, S.D = 0.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความอดทนต่อความลำบาก ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.21, S.D = 0.78) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความอดทนต่อทุกขเวทนา ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.78, S.D = 0.82) อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความอดทนต่อความเจ็บใจ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.54, S.D = 1.01) อยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การใช้หลักขันติธรรมต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

(N = 132)

ข้อ	การใช้หลักขันติธรรมต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
1.	ด้านความอดทนต่อความลำบาก	4.21	0.78	มาก
2.	ด้านความอดทนต่อทุกขเวทนา	3.78	0.82	มาก
3.	ด้านความอดทนต่อความเจ็บใจ	3.54	1.01	มาก
4.	ด้านความอดทนต่ออำนาจกิเลส	3.70	1.01	มาก
	โดยรวม	**3.81**	**0.91**	**มาก**

1) ด้านความอดทนต่อความลำบาก พบว่า โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เจ้าหน้าที่ทุ่มเททั้งกายและใจในการทำงาน เจ้าหน้าที่อดทนต่อการทำงานที่เหนื่อยกายและใจ และเจ้าหน้าที่อดทนต่อการปฏิบัติตามระเบียบราชการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เจ้าหน้าที่อดทนต่อการปฏิบัติงานที่มีลักษณะเข้าเวร

2) ด้านความอดทนต่อทุกขเวทนา พบว่า โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 2 ลำดับแรก ได้แก่ เจ้าหน้าที่อดทนต่อความไม่สะดวกสบายในที่ทำงานได้ เจ้าหน้าที่อดทนต่อความเจ็บป่วยจากการทำงานได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เจ้าหน้าที่อดทนต่อความสูญเสียของผู้ต้องขังและเจ้าหน้าที่อดทนต่อความโมโหผู้ต้องขัง

3) ด้านความอดทนต่อความเจ็บใจ พบว่า โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 2 ลำดับแรก ได้แก่ เจ้าหน้าที่อดทนต่อการว่ากล่าวตักเตือนในการปฏิบัติหน้าที่ เจ้าหน้าที่อดทนต่อการทะเลาะเบาะแว้งภายในเรือนจำ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เจ้าหน้าที่อดทนต่อคำดูถูกดูแคลนจากผู้ต้อง เจ้าหน้าที่อดทนต่อคำใส่ร้ายจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้ต้องขังและเจ้าหน้าที่อดทนต่อคำเสียดสีจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้ต้องขัง

4) ด้านความอดทนต่ออำนาจกิเลส พบว่า โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 2 ลำดับแรก ได้แก่ เจ้าหน้าที่อดทนต่อการติดสินบนจากญาติ/ผู้ต้องขัง และเจ้าหน้าที่อดทนต่อการแบ่งผลประโยชน์ภายในเรือนจำ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เจ้าหน้าที่อดทนต่อการเลือกปฏิบัติกับผู้ต้องขัง

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า แนวทางการใช้หลักขันติธรรมต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครศรีธรรมราชสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1) ด้านความอดทนต่อความลำบาก ควรมีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความยากลำบากเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน ถือเป็นการแบ่งเบาและเป็นให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

2) ด้านความอดทนต่อทุกขเวทยา ควรดูแลตนเองให้มีสุขภาพที่แข็งแรง ไม่เจ็บป่วยเพื่อที่จะได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสบายใจและสบายกาย

3) ด้านความอดทนต่อความเจ็บใจ ควรจัดกิจกรรมอบรมเกี่ยวกับการให้ข้อคิดในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะการจัดอบรมเกี่ยวกับธรรมะซึ่งจะทำให้จิตใจมีความสงบ มีสติในการปฏิบัติงาน

4) ด้านความอดทนต่ออำนาจกิเลส ควรส่งเสริมและสนับสนุนเจ้าหน้าที่พัฒนาตนเองให้มีความรู้เพิ่มขึ้นเพื่อจะได้มีเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานจากความสามารถของตนเอง รวมถึงการจัดอบรมทางธรรมะที่มุ่งสอนให้เจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรมและเป็นไปตามแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง

การอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้หลักขันติธรรมต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช” ผู้วิจัยได้นำผลที่พบจากการวิจัยมาอภิปรายเชื่อมโยงทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์การใช้หลักขันติธรรมต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

ด้านความอดทนต่อความลำบาก ด้านความอดทนต่อทุกขเวทนา ด้านความอดทนต่อต่ออำนาจกิเลส และด้านความอดทนต่อความเจ็บใจ เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากเจ้าหน้าที่เรือนจำ เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังและเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ต้องเผชิญหน้าและต้องควบคุมผู้ต้องขังตลอด 24 ชั่วโมงภายใต้ความความแตกต่าง การเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ มากมาย ทั้งนี้เจ้าหน้าที่เรือนจำต้องปฏิบัติงานควบคุมผู้ต้องขังให้เป็นไปตามหลักการ มาตรการสากล ถูกต้องตามขั้นตอน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้เจ้าหน้าที่เรือนจำยังต้องพัฒนาผู้ต้องขังให้เป็นคนดี มีความคิดเห็นที่ถูกต้อง มีปัญญาพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตได้อย่างดี เพื่อความสงบสุขในสังคมไทยเมื่อออกจากเรือนจำ แต่อย่างไรก็ตามเจ้าหน้าที่ก็เป็นมนุษย์ทั่วไปที่ยังคงมีความต้องการซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมาสโลว์ หรือ Maslow's need hierarchy ภูมิวิทย์ เวชกามา (2543) กล่าวว่าความต้องการของมนุษย์มีขั้นตอน ถ้าความต้องการอันหนึ่งได้รับการตอบสนองจะเป็นที่พึงพอใจแล้ว ความต้องการถัดไปที่สูงกว่าก็จะเกิดขึ้น รวมถึงสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษาที่ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น และพยายามทำงานให้ มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพของ Grofi (1963 อ้างถึงใน ภูมิวิทย์ เวชกามา, 2543) ได้ศึกษาเกี่ยวกับมิติต่าง ๆ ของบรรยากาศองค์กรและได้สรุปบรรยากาศที่จะทำบุคลากรปฏิบัติงานแล้วมีความสุข ซึ่งประกอบด้วย (1) มิติทางด้านขวัญและกำลังใจ เป็นความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการทางสังคมซึ่งได้รับตอบสนองตามความเข้าใจ (2) มิติทางด้านการบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ความเข้าใจของฝ่ายบริหารในลักษณะที่ว่า การบังคับบัญชากิจกรรมของผู้บริหารอย่างใกล้ชิด และ (3) มิติทางด้านการสนับสนุนหรือช่วยเหลือ ความเข้าใจของผู้บังคับบัญชาในลักษณะ ที่ว่าปฏิบัติต่อเขาอย่างมีชีวิตจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญมี แท่นแก้ว (2542) ที่กล่าวว่า เป้าหมายในการดำรงชีวิตของมนุษย์คือการตอบสนองความต้องการด้านต่าง ๆ ของมนุษย์เริ่มตั้งแต่ความต้องการทางร่างกายเพื่อการมีชีวิตอยู่รอด ความต้องการทางสังคมเพื่อความอบอุ่นและความต้องการทางใจ เพื่อชีวิตที่สมบูรณ์ซึ่งการดำเนินชีวิตให้บรรลุเป้าหมายไม่ว่าในระดับใดล้วนต้องอาศัยคุณธรรมสำคัญที่จะส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จดังเป้าประสงค์ขันตินับเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่จะส่งผลให้สมประสงค์ในสิ่งนั้น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระสวัสดิ์ จิตฺตทนฺโต (วงศ์ศิริ) และคณะ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักขันติธรรมในการดำเนินชีวิตของชุมชนบ้านเกาะสะบ้า ตำบลเกาะสะบ้า อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่าหลักขันติธรรมที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท พบว่าเป็นหลักพุทธธรรมที่ว่าด้วย ความอดทนต่อความลำบาก ความอดทนต่อทุกขเวทนา ความอดทนต่อความเจ็บและความอดทนต่ออำนาจกิเลสเพื่อพัฒนากาย วาจา และใจ ให้ฝ่าฟันปัญหา อุปสรรค ไปสู่จุดมุ่งหมาย และยังเป็นหลักธรรมที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์อย่างแท้จริง

2. แนวทางการใช้หลักขันติธรรมต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย (1) ด้านความอดทนต่อความลำบก ควรมีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความยากลำบากเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน ถือเป็นการแบ่งเบาและเป็นให้กำลังใจซึ่งกันและกัน (2) ด้านความอดทนต่อทุกขเวทยา

ควรดูแลตนเองให้มีสุขภาพที่แข็งแรง ไม่เจ็บป่วยเพื่อที่จะได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสบายใจและสบายกาย (3) ด้านความอดทนต่อความเจ็บใจ ควรจัดกิจกรรมอบรมเกี่ยวกับการให้ข้อคิดในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการจัดอบรมเกี่ยวกับธรรมะซึ่งจะทำให้จิตใจมีความสงบ มีสติในการปฏิบัติงาน และ (4) ด้านความอดทนต่ออำนาจกิเลส ควรส่งเสริมและสนับสนุนเจ้าหน้าที่พัฒนาตนเองให้มีความรู้เพิ่มขึ้นเพื่อจะได้มีเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานจากความสามารถของตนเอง รวมถึงการจัดอบรมทางธรรมะที่มุ่งสอนให้เจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรมและเป็นไปตามแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสวัสดิ์ จิตฺตทนฺโต (วงศ์ศิริ) และคณะ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักขันติธรรมในการดำเนินชีวิตของชุมชนบ้านเกาะสะบ้า ตำบลเกาะสะบ้า อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา ผลการวิจัย การประยุกต์ใช้หลักขันติธรรมในการดำเนินชีวิตของชุมชนบ้านเกาะสะบ้า ตำบลเกาะสะบ้า อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา พบว่า ชุมชนบ้านเกาะสะบ้า ได้นำหลักขันติธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตเพื่อปรับแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในด้านสังคม ด้านศาสนา ด้านเศรษฐกิจ และด้านการศึกษา จนทำให้ชุมชนบ้านเกาะสะบ้าเกิดความสงบสุข และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูสุชาติ กาญจนวงศ์ (ชานนท์จาครโต) (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประยุกต์หลักขันติธรรมเพื่อการเสริมสร้างสังคมสันติสุข การประยุกต์หลักขันติธรรมเพื่อการเสริมสร้างสังคมสันติสุข ผลการศึกษาพบว่า การประยุกต์หลักขันติธรรมในครอบครัวควรยึดหลัก 5 ประการของเบญจศีล–เบญจธรรมคือหลักประกันร่างกายหลักประกันทรัพย์สินหลักประกันครอบครัวหลักประกันสังคมและหลักประกันตนเอง 5 ข้อนี้เป็นกฎระเบียบและเป็นหลักประพฤติปฏิบัติขั้นพื้นฐานสำหรับมนุษย์ทุกคนเมื่อนำหลักขันติธรรมมาเสริมสร้างครอบครัวและสังคมมาใช้ร่วมกับหลักพุทธธรรมในการบริหารประเทศแล้วจะทำให้เกิดความสุขสงบในประเทศได้

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการศึกษา “การใช้หลักขันติธรรมต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช” พบว่า การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนกลางนครศรีธรรมราชนั้นปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่กรมราชทัณฑ์กำหนด แต่หากการปฏิบัติหน้าที่นั้น เจ้าหน้าที่เรือนจำ ซึ่งถือว่าเป็นบุคคลที่มีภารกิจมากมาย ได้นำหลักขันติธรรมทั้ง 4 คือ การอดทนต่อความยากลำบาก ความอดทนต่อทุกขเวทนา ความอดทนต่อความเจ็บใจ และความอดทนต่ออำนาจกิเลสได้ ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในขณะเดียวกัน เจ้าหน้าที่เรือนจำหรือผู้คุม จะต้องพบเจอกับผู้ต้องขังที่มีความผิดจากหลายคดี ดังนั้นถ้าเจ้าหน้าที่เรือนจำมีขันติธรรมเป็นที่ยึดเหนี่ยวได้มาก ย่อมนำความสงบ ความปลอดภัยให้เกิดขึ้นในเรือนจำได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1) ด้านความอดทนต่อความลำบาก พบว่า เจ้าหน้าที่อดทนต่อการปฏิบัติงานที่มีลักษณะเข้าเวรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดแต่ก็ยังอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการกำหนดตารางปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นเวรที่ชัดเจนและเป็นธรรมโดยการพิจารณาถึงสภาพส่วนบุคคลข้องเจ้าหน้าที่แต่ละคนที่มีลักษณะแตกต่างกันไป

2) ด้านความอดทนต่อทุกขเวทนา พบว่า เจ้าหน้าที่อดทนต่อความสูญเสียของผู้ต้องขังและอดทนต่อความโมโหของผู้ต้องขัง ต่ำที่สุดแต่ยังอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น เจ้าหน้าที่ควรจะต้องเรียนรู้และเข้าใจถึงสภาพการณ์ธรรมชาติต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในเรือนจำโดยการศึกษาธรรมะหรือการปรับเปลี่ยนกิจวัตรประจำวันเพื่อให้ตนเองได้รู้สึกผ่อนคลายไม่เครียด

3) ด้านความอดทดต่อความเจ็บใจ พบว่า เจ้าหน้าที่อดทนต่อคำดูถูกจากผู้ต้องขัง อดทนต่อความใส่ร้ายจากเพื่อนร่วมงาน และอดทนต่อคำเสียดสีจากเพื่อนร่วมงาน ต่ำที่สุด แต่ยังในระดับมากที่สุด ดังนั้น เจ้าหน้าที่ควรมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้มีผลงานมาเป็นที่ประจักรแก่ทั้งผู้ต้องขังและเพื่อนร่วมงานทั้งนี้อาจจะเป็นศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ถือว่าเป็นการยกระดับการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นและส่งผลให้ลดคำสบประมาทต่าง ๆ ได้

4) ด้านความอดทนต่ออำนาจกิเลส พบว่า เจ้าหน้าที่อดทนต่อการเลือกปฏิบัติกับผู้ต้องขัง ต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ควรมีหลักในการมอบหมายงานหรือการปฏิบัติกับผู้ต้องขังตามสภาพจริงและถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1) ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการใช้ความอดทนในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช ด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

2) ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช

3) ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางนครศรีธรรมราชเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

เอกสารอ้างอิง

กรมราชทัณฑ์. (2565). *การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในเรือนจำ และทัณฑสถาน.* นนทบุรี: สำนักทัณฑวิทยา.

กระทรวงยุติธรรม. (2560). *รายงานประจำปี 2560.* กรุงเทพฯ: กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม.

ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.* พิมพ์ครั้งที่ 1. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

บุญมี แท่นแก้ว. (2542). *ความจริงของชีวิต.* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

พระครูสุชาติ กาญจนวงศ์ (ชานนท์จาครโต). (2561). การประยุกต์หลักขันติธรรมเพื่อการเสริมสร้างสังคมสันติสุขการประยุกต์หลักขันติธรรมเพื่อการเสริมสร้างสังคมสันติสุข. *วารสารมจรพุทธปัญญาปริทรรศน์, 2*(2), 13–22.

พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ.ปยุตฺโต. (2551). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม.* พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระสวัสดิ์ จิตฺตทนฺโต (วงศ์ศิริ) และคณะ. (2564). การประยุกต์ใช้หลักขันติธรรมในการดำเนินชีวิตของชุมชนบ้านเกาะสะบ้า ตำบลเกาะสะบ้า อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 5*(2), 501–508.

ภูมิวิทย์ เวชกามา. (2543). *การระดมประชาชนเพื่อพัฒนาชนบทในการบริหารงานชนบท.* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). *นโยบายธุรกิจและการบริหารเชิงกลยุทธ์.* กรุงเทพฯ: ดวงกมล.

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน). (2553). *ธรรมาภิธาน พจนานุกรม คำสอนพระพุทธศาสนา.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักเลขานุการสมเด็จพระสังฆราช.

Conbach, L.J. (1984). *Essential of Psychology and Education.* New York: Mc–Graw Hill

Likert, R.A. (1932). Technique for the Measurement of Attitudes. *Arch Psychological, 25*(140), 1–55.

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

The Relationship Between Leadership Behaviors of School Administrators and The Success of Internal Quality Assurance Under Prachuapkirikhan Primary Educational Service Area Office 1

เนตรทราย โประวะ[1] และ พิภพ วชังเงิน[2]

Natsai Porawa[1] and Pipob Vachung Ngarn[2]

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์[1,2]

College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand[1,2]

Corresponding Author, E-mail: [1]phuengporawa20@gmail.com

Retrieved 31-12-2022; **Revised** 05-03-2023; **Accepted** 13-03-2023

Doi:10.14456/jappm.2024.16

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 2) ความสำเร็จของการคุณภาพภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แนวคิดพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายในเป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 301 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก

องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษา สามารถนำไปใช้วางแผนและพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของสถานศึกษากับความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายใน ทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: พฤติกรรมผู้นำ; สถานศึกษา; การประกันคุณภาพภายใน

Abstract

The objectives of this research were (1) the leader behavior of school administrators under Prachuapkirikhan Primary Education Service Area Office 1, (2) the operations regarding internal quality assurance, and (3) the relationship between the leadership behavior of school administrators and the success of internal quality assurance under Prachuapkirikhan Primary Education Service Area Office 1 according to teachers' opinions. This study employed a quantitative research methodology and used the leadership behavior of school administrators and the success of internal quality assurance concepts as a conceptual framework. The scope of research was the schools under Prachuapkirikhan Primary Education Service Area Office 1. The 301 samples were teachers under Prachuapkirikhan Primary Education Service Area Office 1 of the academic year 2022. The research data were collected through questionnaires and analyzed by percentage, mean, standard deviation, and Pearson Correlation. The major findings were as follows:

1. On the leader behavior of school administrators under Prachuapkirikhan Primary Education Service Area Office 1, they were at the highest level.

2. On the operations regarding the internal quality assurance, they were at the highest level.

3. On the relationship between the leadership behavior of school administrators and the success of internal quality assurance under Prachuapkirikhan Primary Education Service Area 1 Office according to teachers' opinions, they had a positive or negative relationship.

The knowledge from this research is beneficial for school administrators and educational agencies to plan and improve the leadership behavior of school administrators and the success of internal quality assurance more efficiently.

Keywords: Leadership Behavior; School; Internal Quality Assurance

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาคนให้มีคุณภาพเต็มศักยภาพ มีการพัฒนาที่สมดุลเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาของประเทศ เป็นกระบวนการ เรียนรู้ที่จะสร้างสรรค์และพัฒนาคนทั้งในแง่ความรู้ความคิด ตลอดจนคุณธรรมและ จริยธรรม เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขในภาวการณ์ปัจจุบัน การพัฒนา ประเทศไทยอยู่ในห้วงเวลาของการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่สั่งสม มานานท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดมากขึ้น การแข่งขันด้านเศรษฐกิจจะเข้มข้นมากขึ้น สังคมโลกจะมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกันมากขึ้น เป็นสภาพไร้พรมแดน การพัฒนาเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกระทบชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมาก ช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารถือเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารหน่วยงาน พฤติกรรมการบริหารที่ผู้นำแสดงออกในการบริหารงานย่อมแตกต่างกันไปแล้วแต่หน่วยงานหรือองค์การ อัญชลี แก่นจันทร์ (2557) กล่าวว่าพฤติกรรมผู้นำนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การเป็นกระบวนการสร้างความสมเหตุสมผลในการทำงานร่วมกันของบุคคลต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจและความผูกพันให้เกิดขึ้นกับงานในหน่วยงาน ผู้นำเป็นผู้ที่กำหนดทิศทางเป็นผู้นำแนวทางในการบริหารงาน

การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา สร้างความมั่นใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่าการดำเนินการของสถานศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด โดยมีนโยบายปรับปรุงมาตรฐาน และตัวชี้วัดให้มีจำนวนน้อยลง กระชับและสะท้อนถึงคุณภาพอย่างแท้จริง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561)

ความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาเป็นผลสำเร็จของการจัดการศึกษาที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้งานด้านการจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จในการจัดการศึกษา ตามมาตรฐานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้บริหารอาจใช้แรงจูงใจ การสั่งการ หรือการใช้กฎระเบียบในการบังคับบัญชาคนอื่นให้ทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลัก (อุ่นทยา ผาผง, 2556)

ด้วยเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยใช้แนวคิดพฤติกรรมผู้นำจากการสังเคราะห์หลักการ แนวคิดและผลการวิจัยของนักวิชาการ ตามกรอบกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 เพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศและยกระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

2. เพื่อศึกษาความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน

สมมติฐานการวิจัย

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อยู่ในระดับมาก

2. ความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีความสัมพันธ์กัน

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำเสนอตามลำดับดังนี้

พรชัย เจดามาน (2560) ได้กล่าวถึงผู้นำในบทความ “ผู้นำในศตวรรษที่ 21: ไทยแลนด์ 4.0” ไว้ว่า ทักษะของผู้นำศตวรรษที่ 21: ไทยแลนด์ 4.0 ที่จะประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ได้แก่

1. การวางแผน การวางแผนที่ดีด้วยแผนกลยุทธ์ นโยบายแผนงานที่ชัดเจนเข้าใจง่าย และสามารถปรับปรุงยืดหยุ่นให้สอดรับกับนโยบายให้เป็นวิสัยทัศน์ พันธะกิจ เป้าประสงค์

2. การจัดองค์กร เป็นสิ่งสำคัญไม่น้อยไปกว่าสิ่งใดจะต้องมีการจัดโครงสร้างอย่างชัดเจนทั้งสายงานจัดบุคลากรตามสายบังคับบัญชา การแบ่งหน้าที่ของฝ่ายงานอย่างเป็นระบบงานและมีทีมงานในการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ที่วางไว้

3. การบังคับบัญชา มีการตัดสินใจสั่งการที่เป็นกัลยาณมิตรการสั่งการเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อใช้เป็นหลักฐานในการบังคับบัญชาดูแลตรวจสอบและติดตาม

4. การประสานงาน ทั้งภายในองค์กรและระหว่างองค์กรดังนั้นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อประสานงานต่าง ๆ และให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

5. การควบคุม จำเป็นต้องมีการควบคุม ดูแลทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่าเพื่อให้การจัดการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

พสุ เดชะรินทร์ (2560) ได้เขียนบทความผู้นำยุค 4.0 ไว้ว่าในยุคที่เรากำลังก้าวสู่ความเป็น 4.0 ที่องค์กรต่าง ๆ จะต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาคุณลักษณะ 4 ประการ

1. ความถ่อมตัวซึ่งคือการที่ผู้นำพร้อมที่จะยอมรับว่าบุคคลอื่นมีความรู้หรือความเชี่ยวชาญมากกว่าตนเอง และพร้อมที่จะขอความรู้และรับฟังผู้อื่นทั้งภายในและภายนอก

2. การปรับตัวนั้น หมายถึงการยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง จึงกลายเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำยุค 4.0

3. มีวิสัยทัศน์ คือ ความสามารถในการมองเห็นถึงทิศทางในระยะไกล แม้จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงหรือความไม่แน่นอนในระยะสั้น

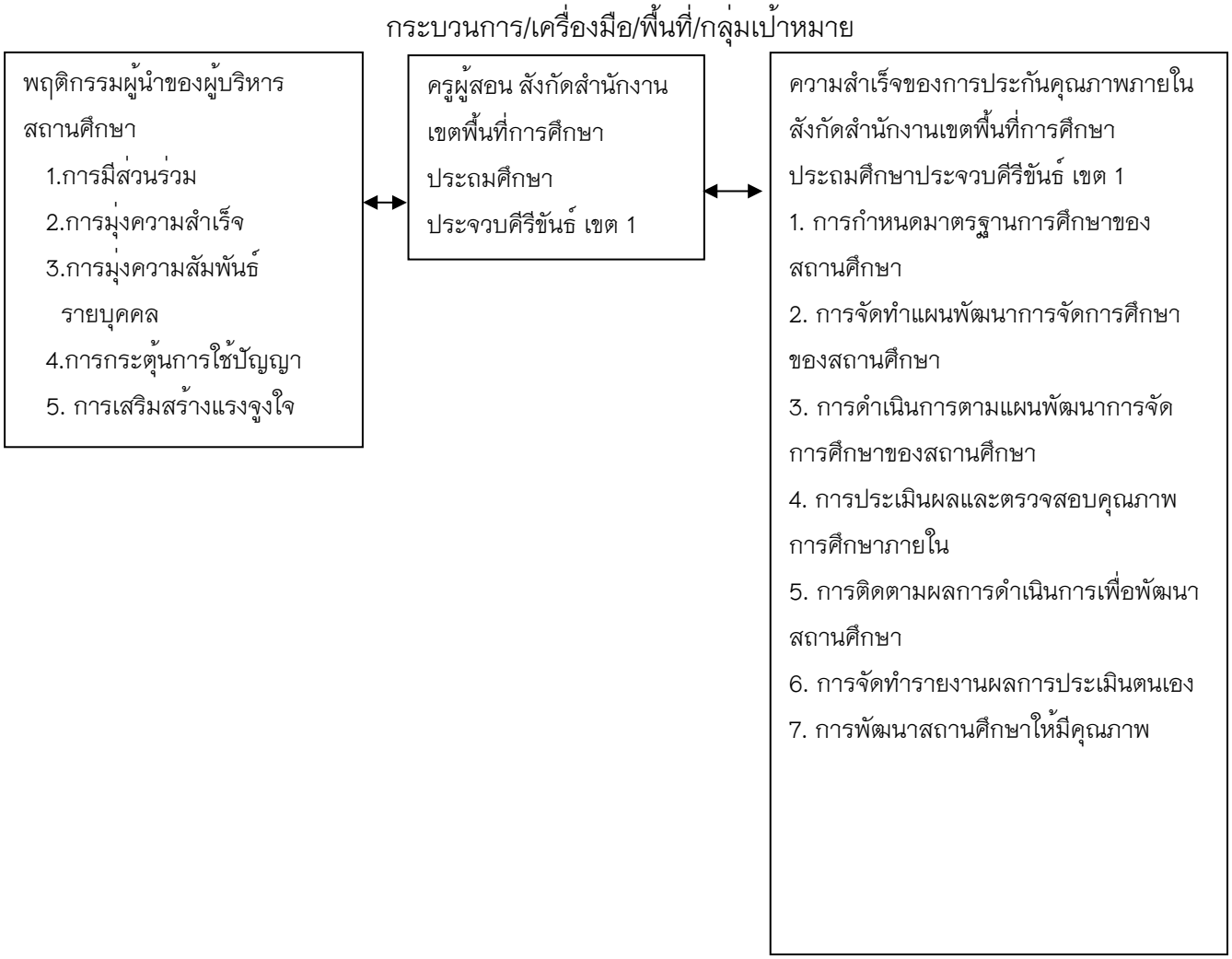
4. การมีส่วนร่วม คือ การที่ผู้นำพร้อมที่จะสื่อสาร รับฟังพูดคุยกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 นิยาม “การประกันคุณภาพการศึกษา” หมายความ ว่า การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษา โดยมีกลไกในการควบคุมตรวจสอบระบบการบริหารคุณภาพการศึกษาที่สถานศึกษาจัดขึ้นเพื่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เรื่องให้ใช้มาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ พ.ศ. 2561 ลงวันที่ 6 สิงหาคม 2561 สำหรับให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางดำเนินงานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

ดังนั้น ความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ประกอบไปด้วยมาตรฐาน 3 มาตรฐาน ตามที่ประกาศได้กำหนดไว้ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ และมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎี โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณพื้นที่วิจัย คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ประชากร คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน จำนวน 1,378 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565) กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 301 คน ใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางเทียบของแครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามประกอบด้วย ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามศึกษาตัวแปร เพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ตอนที่ 2 ข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) และตอนที่ 3 ข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ

ความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ความสอดคล้องของข้อคำถามที่ได้มีค่าเท่ากับ 1 ถือเป็นข้อคำถามที่ใช้ได้ ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990) เท่ากับ 0.994 รวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือส่งให้ครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ภายในเดือน พฤศจิกายน 2565 ได้คืนจำนวน 301 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล รองลงมา คือ การเสริมสร้างแรงจูงใจ การมุ่งความสำเร็จ การมีส่วนร่วม และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาความคิดเห็นด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ภาพรวมทั้ง 5 ด้าน

ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		แปลความหมาย
	$\bar{x}$	S.D.	
1. การมีส่วนร่วม	4.56	0.59	มากที่สุด
2. การมุ่งความสำเร็จ	4.57	0.56	มากที่สุด
3. การมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล	4.60	0.59	มากที่สุด
4. การกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.54	0.62	มากที่สุด
5. การเสริมสร้างแรงจูงใจ	4.57	0.65	มากที่สุด
สรุปภาพรวม	**4.57**	**0.56**	**มากที่สุด**

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษา รองลงมา คือ การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำรายงานผล

การประเมินตนเอง การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายใน การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นด้านความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ภาพรวมทั้ง 7 ด้าน

การประกันคุณภาพภายใน	**ระดับความคิดเห็น**		**คามสำเร็จของการประกันคุณภาพภายใน**
	$\bar{x}$	S.D.	
1. การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.59	0.54	มากที่สุด
2. การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.64	0.53	มากที่สุด
3. การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.58	0.59	มากที่สุด
4. การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายใน	4.61	0.55	มากที่สุด
5. การติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษา	4.65	0.57	มากที่สุด
6. การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR)	4.63	0.58	มากที่สุด
7. การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ	4.62	0.59	มากที่สุด
สรุปภาพรวม	**4.62**	**0.52**	**มากที่สุด**

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ภาพรวมทุกด้านมีสัมพันธ์กันทางบวกสูง อยู่ในระดับสูง (r=0.918**) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่าความสัมพันธ์ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ การมีส่วนร่วม (r=0.882**) กับการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ (r=0.682**) กับการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสำเร็จของการประกันคุณภาพภาพใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต1 โดยภาพรวม

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา(X)	ความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายใน(Y)								
	การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา(Y_1)	การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา(Y_2)	การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา(Y_3)	การประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา(Y_4)	การติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษา(Y_5)	การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) (Y_6)	การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ (Y_7)	รวม	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีส่วนร่วม (X_1)	.754**	.836**	.823**	.795**	.838**	.837**	.845**	822**	สูง
2. การมุ่งความสำเร็จ (X_2)	.773**	.809**	.803**	.781**	.847**	.818**	.852**	.836**	สูง
3.การมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล(X_3)	.805**	.818**	.748**	.790**	.807**	.803**	.832**	862**	สูง
4. การกระตุ้นการใช้ปัญญา(X_4)	.774**	.785**	.753**	.766**	.808**	788**	.836**	.848**	สูง
5. การเสริมสร้างแรงจูงใจ(X_5)	.727**	.727**	.682**	.788**	.818**	.757**	.787**	.814**	สูง
รวม	.822**	.852**	.815**	.845**	.883**	.858**	.888**	.918**	สูงมาก

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ตามความคิดเห็นครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล การเสริมสร้างแรงจูงใจ การมุ่งความสำเร็จ การมีส่วนร่วม และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้สำคัญในการ

กำหนดนโยบาย ให้สถานศึกษามีประสิทธิผล ควบคุมและตรวจสอบ ประเมินผลงานของครู ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วม มีการกำหนดเป้าหมายที่มีความชัดเจนจึงจะสามารถบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิตยาภรณ์ สิมลี (2563) ที่พบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทิพวรรณ ผสมทรัพย์ (2561) ที่พบว่าพฤติกรรผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่าความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ตามความคิดเห็นครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายใน การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาได้รวบรวมข้อมูลจากทุกขั้นตอนมาแปรผล ให้ได้ข้อมูลเพื่อจัดทำรายงานประจำปี ได้อย่างเหมาะสม เข้าใจง่าย ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาต่อไปได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวัฒน์ น้อยพิทักษ์ (2563) ที่ได้ที่การวิจัยเรื่อง การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่าสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ข้าวทิพย์ ทีสุกะ (2564) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 ผลการวิจัยพบว่าสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 สรุปภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผลสำเร็จในการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน จะต้องอาศัยปัจจัยในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพัฒน์ อภัยโส (2558) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามกระบวนการ PDCA

ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามกระบวนการ PDCA อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยพร บุญใบ (2563) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งทำให้เห็นชัดว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในอย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธนพล สะพังเงิน (2564) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การวิจัยนี้ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน ดังนี้

1. P : Plan การวางแผน ต้องดำเนินการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา

2. D : Do การดำเนินการ ต้องมีการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายใน มีระบบการวัดประเมินผลตามสภาพจริง

3. C : Check การตรวจสอบ สถานศึกษาต้องมีการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และนำผลการติดตามไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนา

4. A :Act การแก้ไข สถานศึกษามีการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ จากรายงานผลการประเมินตนเอง (Self Assessment Report: SAR) เพื่อให้มีประสิทธิภาพและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สรุป

สรุปในภาพรวมของบทความ ผลการวิจัย (1) ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า ภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด (3)ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำชองผู้บริหารสถานศึกษากับความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 สรุปภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่าพฤติกรรมผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรนำผลการวิจัยที่สะท้อนถึงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในระดับมากที่สุด มาเป็นแนวทางในการพัฒนาและสร้างสรรค์ผู้บริหารที่มีคุณภาพต่อไป

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ที่นำเสนอเป็นเพียงรูปแบบและแนวทางกว้าง ๆ

เพื่อให้เห็นระบบของการประกันคุณภาพภายในมีความสัมพันธ์กัน สถานศึกษาต้องมีการปรับให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีความสัมพันธ์ระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาพฤติกรรรมผู้นำอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการส่งผลต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายใน ที่สำคัญ คือพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน เช่น การบริหารจัดการในโรงเรียน ลักษณะผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา วัฒนธรรมองค์กร โดยควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ การศึกษาผลสำเร็จของงานประกันคุณภาพภายในโดยใช้ตัวแปรอื่น เช่น วัดจากมาตรฐานการศึกษา (ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านกระบวนการบริหารจัดการและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา และด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ)

เอกสารอ้างอิง

ข้าวทิพย์ ทีสุกะ. (2564).*ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ทิพวรรณ ผสมทรัพย์. (2559). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.วารสารบริหารการศึกษา มศว, 15*(28), 112–120.

ธนพล สะพังเงิน. (2564).*ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธนพัฒน์ อภัยโส. (2558).*ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามกระบวนการ PDCA ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนครพนม.

นิตยาภรณ์ สิมลี. (2563). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปิยพร บุญใบ. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พรชัย เจดามาน. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงศตวรรษที่ 21: ไทยแลนด์ 4.0.* สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2563, จาก https://www.kroobannok.com/83312

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553. (22 กรกฎาคม 2553).*ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 127 ตอนพิเศษ 45 ก. หน้า 15.

พสุ เดชะรินทร์. (2560). *ผู้นำในยุค 4.0.* สืบค้นเมื่อ มีนาคม 2563, จาก https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/64104220

วิวัฒน์ น้อยพิทักษ์. (2563). *การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขึ้นพื้นฐานและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ.* กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564).* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

อัญชลี แก่นจันทร์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์กับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

อุ่นทยา ผาผง. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสามของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Cronbach, L J. (1990). *Essentials of Psychological Testing.* (5th ed.) New York: Harper Collins.

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

Likert, R. (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. New York: McGraw–Hill.

การจัดการธุรกิจครอบครัวสมัยใหม่ กรณีศึกษาธุรกิจอพาร์ตเมนต์ในประเทศไทย

Modern Family Business Management: Apartment Business in Thailand

รุจิกาญจน์ สานนท์[1], ภูริณัฐ ยมกนิษฐ์[2] และ สินิทรา สุขสวัสดิ์ [3]

Rujikarn Sanont[1], Purinat Yamakanith[2] and Sinittra Suksawat[3]

สาขาวิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Marketing Program, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Thailand

Corresponding Author, E-mail: [3]sinittra_s@rmutt.ac.th

Retrieved 31-07-2023; **Revised** 20-09-2023; **Accepted** 04-04-2024

Doi: 10.14456/jappm.2024.17

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรและการสืบทอดธุรกิจครอบครัว 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร และการสืบทอดธุรกิจครอบครัวกับการจัดการธุรกิจครอบครัวสมัยใหม่ และ 3) วิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและการสืบทอดธุรกิจที่ส่งผลต่อการจัดการธุรกิจครอบครัวสมัยใหม่ กรณีศึกษาธุรกิจอพาร์ตเมนต์ในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ประกอบการหรือเจ้าของธุรกิจอพาร์ตเมนต์ในประเทศไทย จำนวน 400 แห่ง ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) การสืบทอดธุรกิจครอบครัวภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หลังจากได้เข้ามาทำงานเกินระยะเวลา 5 ปี สามารถบริหารจัดการแทนบิดามารดาในธุรกิจอพาร์ตเมนต์ของครอบครัวได้ รองลงมา คือ หลังจากได้เข้ามาทำงานระยะหนึ่งได้รับผิดชอบงานมากขึ้น ซึ่งเป็นการบริหารงานระดับเบื้องต้น ส่วนวัฒนธรรมองค์กรในธุรกิจครอบครัวภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ก่อตั้งธุรกิจเป็นศูนย์รวมของความรักและความสามัคคีของสมาชิกในครอบครัว รองลงมา คือ การสร้างกำลังใจและการเสียสละของสมาชิกในครอบครัวทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จและเติบโตอย่างยั่งยืน (2) วัฒนธรรมองค์กร การสืบทอดธุรกิจครอบครัว และการจัดการธุรกิจครอบครัวสมัยใหม่ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ (3) วัฒนธรรมองค์กรและการสืบทอดธุรกิจ มีอิทธิพลต่อการจัดการธุรกิจครอบครัวสมัยใหม่ โดยสามารถร่วมกันอธิบายการจัดการธุรกิจครอบครัวได้ร้อยละ 19.80

คำสำคัญ: ธุรกิจอพาร์ตเมนต์; วัฒนธรรมองค์กร; การสืบทอดธุรกิจครอบครัว

Abstract

This research article aims to 1) study the level of organizational culture and family business succession, 2) study the relationship between organizational culture, family business succession and modern family business management and 3) analyze the influence of organizational culture, family business succession that affects modern family businesses management: a case study of the apartment business in Thailand. The sample consisted of 400 entrepreneurs or apartment business owners in Thailand, two–stage random sampling. The instrument used for data collection was a questionnaire. Statistics used in the research were: descriptive statistics, Pearson correlation and multiple regression analysis. The research results were found as follows;

The results showed that (1) family business succession was at the highest level. Considering each aspect, it was found that after working for more than 5 years, they can manage instead of his parents in the family apartment business, followed by after coming to work for a while, taking more responsibility which is an elementary level of management. Whereas organizational culture in the family business as a whole was at the highest level. Considering each aspect, it was found that the founder of the business is the center of love and harmony among family members, followed by the encouragement and sacrifice of family members to make the business successful and grow sustainably which is an elementary level of management. (2) Organizational culture, family business succession and modern family business management were a statistically significant positive correlation at the 0.01 level. (3) Organizational culture and family business succession had an influence on modern family business management, able to jointly explain family business management at 19.80%.

Keywords: Apartment Business; Organizational Culture; Family Business Succession

บทนำ

หลายประเทศทั่วโลกทั้งที่พัฒนาแล้วและกำลังพัฒนา ธุรกิจเอกชนอยู่ในการครอบครองของครอบครัวมหาเศรษฐีขนาดใหญ่เพียงไม่กี่ครอบครัว (Morck, Wolfenzon & Yeung, 2005) ดังนั้นธุรกิจครอบครัวจึงเป็นกระดูกสันหลังของระบบเศรษฐกิจในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก สำหรับประเทศไทย ธุรกิจครอบครัวที่ผ่านมาสามารถเติบโตได้อย่างแข็งแรงและรวดเร็ว โดยกลุ่มธุรกิจดังกล่าวมีมูลค่ารวมประมาณ 28 ล้านล้านบาท หรือ 72% ของมูลค่าธุรกิจทั้งหมดในประเทศ มากกว่า 50% ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์บริหารกิจการโดยสมาชิกครอบครัว (พันธ์ศักดิ์ เสตเสถียร และ สกลศรี สถิตยาธิวัฒน์, 2020) ประเทศไทยก็เช่นเดียวกันในประเทศไทย ครอบครัวนักธุรกิจขนาดใหญ่เพียง 10 ครอบครัวควบคุมกิจการมหาชนถึงกว่า 38% ของมูลค่าตลาดทั้งหมด (Bordeerath, 2023)

การดำเนินธุรกิจครอบครัวมีความท้าทายมากกว่าการดำเนินธุรกิจในรูปแบบอื่นเนื่องจากมีประเด็นในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งบางครั้งความเครียดที่เกิดขึ้นจากธุรกิจได้ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ในครอบครัวเป็นสาเหตุนำไปสู่ความขัดแย้งภายในครอบครัวและในกรณีที่มีความรุนแรงอาจถึงขั้นแบ่งแยกธุรกิจหรือการเลิกกิจการได้ (จันทิมา สมรรคะบุตร, 2553) ธุรกิจอพาร์ตเมนต์เป็นหนึ่งในธุรกิจที่มีความสำคัญและหลายครอบครัวเลือกทำเป็นธุรกิจของครอบครัว อีกทั้งเป็นธุรกิจที่สามารถสร้างรายได้เสริมที่ได้รับความนิยม เนื่องจากเป็นการลงทุนที่มีความเสี่ยงต่ำและให้ผลตอบแทนระยะยาว (K-Property, 2566) หากมีการจัดการธุรกิจได้อย่างเป็นระบบ จะสามารถสร้างรายได้ให้แก่ครอบครัวได้อย่างต่อเนื่อง

ขณะที่แนวโน้มธุรกิจในอีก 3 ปีข้างหน้าคือ 2566-2568 มีแนวโน้มการชะลอตัวจากปัจจัยแวดล้อมทางเศรษฐกิจหลายด้านเช่นประเด็นสงครามรัสเซียยูเครนทำให้เกิดวิกฤตด้านพลังงาน การชะลอตัวของเศรษฐกิจประเทศจีน อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจของสหรัฐอเมริกาที่มีแนวโน้มต่ำลงเป็นต้น (ธนาคารกรุงศรี, 2566) การดำเนินธุรกิจอพาร์ตเมนต์ในปัจจุบัน จึงเต็มไปด้วยความท้าทายจากปัจจัยแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว นอกจากการแข่งขันทางธุรกิจ ในกลุ่มอพาร์ตเมนต์ด้วยกันเองที่เกิดขึ้นใหม่และรวมถึงที่อยู่อาศัยประเภทคอนโดมิเนียม ส่งผลต่อราคาค่าเช่าอพาร์ตเมนต์และอัตราการเข้าพัก นอกจากนี้ กฎหมายภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างที่มีการบังคับใช้ในปี 2562 กำหนดให้ผู้ที่มีหน้าที่เสียภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างรวมทั้งเจ้าของห้องชุด เจ้าของกิจการหอพักต่าง ๆ จะทำรายละเอียดและชำระภาษีให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเมื่อแยกพิจารณาตามขนาดของกิจการหอพักห้องเช่าจะพบว่ากิจการขนาดเล็ก และขนาดกลางมีแนวโน้มที่จะชำระภาษีลดลงจากเดิมส่วนกิจการขนาดใหญ่มีแนวโน้มที่จะแบกรับภาษีเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม กฎหมายฉบับนี้ อาจมีการพิจารณาเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิกงานอนาคต เนื่องจากกิจการหอพักหรือห้องเช่าถูกจัดอยู่ในกลุ่มการใช้ประโยชน์เพื่อเป็นที่อยู่อาศัยและให้เสียภาษีในอัตราเพียงร้อยละ 0.02 แทนที่จะใช้อัตรา 0.30 ตามลักษณะธุรกิจ อื่นที่ใกล้เคียงกันเช่นโรงแรมหรือห้องพักรายวัน (วีระศักดิ์ เครือเทพ และดวงมณี เลาวกุล, 2565)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการจัดการธุรกิจครอบครัวสมัยใหม่กรณีศึกษาธุรกิจอพาร์ตเมนต์ในประเทศไทย เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรและการสืบทอดธุรกิจครอบครัวอยู่ในระดับใด วัฒนธรรมองค์กร และการสืบทอดธุรกิจครอบครัวมีความสัมพันธ์ต่อกันหรือไม่ และวัฒนธรรมองค์กรกับการสืบทอดธุรกิจมีอิทธิพลต่อการจัดการธุรกิจครอบครัวสมัยใหม่หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรและการสืบทอดธุรกิจครอบครัว

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร การสืบทอดธุรกิจครอบครัว และการจัดการธุรกิจครอบครัวสมัยใหม่

3. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและการสืบทอดธุรกิจที่ส่งผลต่อการจัดการธุรกิจครอบครัวสมัยใหม่

สมมติฐานการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์กรและการสืบทอดธุรกิจครอบครัว มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการจัดการธุรกิจครอบครัวสมัยใหม่

2. วัฒนธรรมองค์กรและการสืบทอดธุรกิจครอบครัว มีอิทธิพลในทางบวกต่อการจัดการธุรกิจครอบครัวสมัยใหม่

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับธุรกิจอพาร์ตเมนต์

อพาร์ตเมนต์ (Apartment) หมายถึง ตึกหรืออาคารที่พักอาศัยที่เจ้าของเป็นผู้มีกรรมสิทธิ์ทั้งที่ดินและอาคารเพียงผู้เดียว ส่วนผู้อาศัยจะมีสิทธิ์ถือครองเพียงการเช่าที่พักในแต่ละหน่วยหรือห้องเท่านั้น โดยผู้พักอาศัยทุกคนจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของเจ้าของอพาร์ตเมนต์บางแห่งอาจปล่อยให้เช่ารายเดือน รายสัปดาห์ หรือรายวันก็สามารถทำได้ โดยราคาค่าเช่ามักขึ้นอยู่กับทำเลที่ตั้ง คุณภาพของอาคาร ขนาดห้องพักและสิ่งอำนวยความสะดวก (ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2562) โดยอพาร์ตเมนต์แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับพิเศษ ระดับสูง ระดับกลาง ระดับธรรมดา และระดับล่าง เป็นต้น (สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2552; ปุณณภา นิยมเสน และเอกศิริ นิยมศิลป, 2564) ได้ศึกษาแนวทางสู่ความสำเร็จในการประกอบธุรกิจห้องเช่าอพาร์ตเมนต์ในเขตกรุงเทพมหานคร 8 ข้อ ดังนี้ (1) มีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี (2) มีสิ่งอำนวยความสะดวกและสถานที่สะอาด (3) ค่าเช่าค่าบริการเหมาะสม สอดคล้องกับทำเลและกลุ่มลูกค้า (4) ควรปรับปรุงสถานทันสมัยหรือต่อเทศกาลต่าง ๆ (5) มีที่จอดรถสะดวก ปลอดภัย (6) ผู้ประกอบการมีใจรักงานบริการ ให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำแก่ผู้เช่าหรือผู้รับให้บริการ (7) บริการที่หลากหลาย และ (8) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการประชาสัมพันธ์

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการธุรกิจครอบครัว

ธุรกิจครอบครัว (Family Business) หมายถึง ธุรกิจที่มีการควบคุมหรือการจัดการด้วยความยั่งยืนผ่านการดำเนินธุรกิจข้ามมาจากรุ่นสู่รุ่น โดยพื้นฐานการกำหนดรูปแบบและมีวิสัยทัศน์ที่เป็นทางการของธุรกิจที่จัดขึ้นโดยสมาชิกในครอบครัวเดียวกันหรือครอบครัวขนาดเล็ก โดยผู้ประกอบการในธุรกิจครอบครัว มีวัตถุประสงค์เพื่อกระตุ้นนวัตกรรมและการเจริญเติบโต ซึ่งมีความสำคัญต่อการอยู่รอดธุรกิจและความสำเร็จที่ยั่งยืน (Corporate Entrepreneurship) (Sharma and Chrisman, 1999)

1. ประสิทธิภาพการดำเนินธุรกิจครอบครัว (Family firm performance) Memili, Chang, Kellermanns and Welsh (2015) ได้ระบุว่าประสิทธิภาพการดำเนินธุรกิจครอบครัว (Family firm

performance) เกิดจาก 1) การเห็นแก่ประโยชน์ซึ่งกันและกันในหมู่สมาชิกในธุรกิจครอบครัว (Reciprocal altruism among family business members) ส่งผลต่อ ความขัดแย้งในบทบาทของสมาชิกในธุรกิจครอบครัว (Family business members' role conflict) และ 2) เกิดจากการรับรู้ประสิทธิภาพโดยรวมของสมาชิกในธุรกิจครอบครัว (Perceptions of collective efficacy among family business members) ซึ่งส่งผลต่อความขัดแย้งในบทบาทของสมาชิกในธุรกิจครอบครัว (Family business members' role conflict) ประสิทธิภาพหรือผลการดำเนินงานของธุรกิจครอบครัว สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเอาแนวทางของผลการดำเนินงานของธุรกิจมาจากนักวิชาการหลายท่าน ท่านแรกได้แก่ Kaplan and Norton (1996) ซึ่งได้ใช้รูปแบบ Balance Scorecard ได้แก่

1.1. ด้านการเงิน (Financial Perspective) หมายถึง กระบวนการดำเนินงานและบริหารงานปรับปรุงกิจการให้ดีขึ้น เช่น การเพิ่มขึ้นของรายได้ ความสามารถในการทำกำไร การเจริญเติบโต การลดหรือเพิ่มขึ้นของต้นทุน และการบรรลุวัตถุประสงค์ทางการเงิน

1.2 ด้านกระบวนการภายใน (International Process Perspective) หมายถึง กระบวนการเตรียมความพร้อมปฏิบัติงานในธุรกิจและควบคุมภายในโดยผู้บริหารมีส่วนในการผลักดันให้พนักงานและองค์กรดำเนินงานตามแนวทางที่กำหนดอย่างถูกต้อง

1.3 ด้านการเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Growth Perspective) หมายถึง การเรียนรู้ แนวคิด วิธีการ หรือนวัตกรรมที่จะนำมาพัฒนาตามการเปลี่ยนแปลงของภาวะเศรษฐกิจ โดยองค์กรต้องมีการปฏิบัติและวัดผลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ปรับแผนและแก้ไขกลยุทธ์ได้

1.4 ด้านลูกค้า (Customer Perspective) หมายถึง การตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งเกี่ยวกับการได้รับการบริการที่มีคุณภาพและรวดเร็วถูกต้อง (ปวีณา ลีลาชัย, พลาญ จันทรจตุรภัทร และอารีรัตน์ ปานศุภวัชร, 2557)

2. การบริหารและจัดการองค์กร

การบริหารจัดการองค์กรนั้นมีรูปแบบการวิเคราะห์การบริหารจัดการจากนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับความนิยมคือ ทฤษฎีด้านการบริหารจัดการองค์กรของ 7S McKinsey ถูกสร้างขึ้นมาด้วยแนวคิดที่มองว่าองค์กรที่ดีเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้ง 7 ประการ (7s Framework) ประกอบด้วย Strategy เป็นการกำหนดกลยุทธ์ที่อยู่ภายในธุรกิจ Structure เป็นการวางแผนโครงสร้างของธุรกิจ System คือระบบงานที่อยู่ภายในธุรกิจ Style เป็นสไตล์การบริหารงานของเจ้าของธุรกิจ Staff มีการคัดเลือกพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน Skill เป็นการวิเคราะห์พิจารณาถึงทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงาน Share Value คือการสร้างค่านิยมร่วมกันในธุรกิจ ซึ่งจะเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในแต่ละส่วนเป็นอย่างไร รวมทั้งมีความสอดคล้องกันหรือไม่ แนวทางการบริหารและการจัดการองค์กรของธุรกิจครอบครัวนั้นมีความน่าสนใจและแตกต่างจากแนวทางการบริการองค์กรทั่วไป เนื่องจากเน้นที่ความพอใจของคนในครอบครัวและความยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจเพื่อไม่ให้เกิดความเสี่ยง ทั้งนี้ Mahto et al. (2010) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของเจ้าของธุรกิจครอบครัวที่ส่งผลต่อการประกอบการ

ของธุรกิจ พบว่า ธุรกิจครอบครัวที่เจ้าของธุรกิจมีความพึงพอใจต่อผลประกอบการที่ดำเนินงานต่ำ แสดงให้เห็นว่าธุรกิจนั้นมีความมั่งคั่งของครอบครัวลดลง และเป็นสาเหตุที่ส่งผลทำให้เจ้าของธุรกิจครอบครัวนั้น ๆ มีความวิตกกังวลใจเกี่ยวกับความสามารถในการใช้ชีวิตตามที่ตนเองต้องการ ซึ่งความไม่พึงพอใจในผลประกอบการของธุรกิจดังกล่าว หมายถึง การที่เกิดช่องว่างระหว่างผลการประกอบการที่ตั้งเป้าไว้ กับผลการประกอบการที่เกิดขึ้นจริงมีมากขึ้น อันส่งผลให้เจ้าของธุรกิจครอบครัวสามารถตัดสินใจออกจากธุรกิจหรือเลิกกิจการของตนได้

3. การจัดการบุคลากรและความผูกพันต่อองค์กร

ด้านการจัดการบุคคล Beehr, Drexler and Faulkner (1997) กล่าวว่า ธุรกิจครอบครัวที่สมาชิกครอบครัวนั้นมีความขัดแย้งระหว่างกันในเรื่องเกี่ยวกับบทบาทในการทำงาน และไม่เกี่ยวกับบทบาทในการทำงาน ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในสถานที่ทำงาน ความเครียดทางจิตใจ และทำให้มีความตั้งใจในการออกหรือลาออกจากการทำงาน ส่งผลให้ผลการประกอบการของธุรกิจครอบครัวนั้นต่ำลง ในทางตรงกันข้าม หากสมาชิกในครอบครัวมีความคาดหวังและมีผลประโยชน์ในที่ทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงานหรือพึงพอใจในอาชีพ มีความผูกพันในงานที่ทำ มีความสามัคคีในครอบครัว ย่อมส่งผลให้ธุรกิจครอบครัวมีผลประกอบการที่ดีขึ้น

สำหรับการจัดการด้านความผูกพันต่อองค์กรนั้น Utrilla and Torraleja (2012) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการวัดผลประกอบการซึ่ง พบว่า การวัดผลประกอบการของธุรกิจประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านธุรกิจ และด้านครอบครัว กล่าวคือ การที่ทำให้ธุรกิจสามารถบริหารจัดการให้ธุรกิจมีกำไรทางเศรษฐกิจ และส่งผลดีต่อครอบครัวด้วยนั้นต้องทำให้สอดคล้องกัน นั่นคือ เมื่อธุรกิจมีผลการประกอบการด้านธุรกิจอยู่ในระดับที่สูงแล้ว ต้องประกอบด้วยผลประกอบการด้านอื่น ๆ เช่น บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร มีความพึงพอใจในองค์กร เป็นต้น และย่อมส่งผลให้ธุรกิจมีกำไรทางด้านเศรษฐกิจด้วย แสดงให้เห็นว่าการวัดผลประกอบการของธุรกิจครอบครัวไม่ได้วัดผลที่การดำเนินงานทางตัวเงินหรือด้านธุรกิจเกี่ยวอย่างเดียว ต้องวัดทางด้านครอบครัวด้วย เนื่องจากความสำเร็จของธุรกิจก็คือความสำเร็จของครอบครัว การที่มีการจัดการที่ดีทุกคนในธุรกิจครอบครัวมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ทำงานร่วมกันอย่างปกติสุข และมีความผูกพันกัน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและความสำเร็จของธุรกิจครอบครัวในที่สุด ซึ่งในการศึกษาเรื่องการจัดการธุรกิจครอบครัวสมัยใหม่ กรณีศึกษาธุรกิจอพาร์ตเมนต์ในประเทศไทยนั้น ได้นำเอาแนวทางด้านการจัดการบุคลากรและความผูกพันต่อองค์กรมาทำการพิจารณา เนื่องจากธุรกิจครอบครัว บุคลากรมักเป็นคนในครอบครัว เครือญาติ พี่น้อง หรือคนรู้จักที่ต้องอาศัยความรักความผูกพันที่ในบางครั้งอาจไม่สามารถจูงใจได้ด้วยตัวเงินเสมอไป

แนวคิดการสืบทอดธุรกิจครอบครัว

คุณลักษณะและปัจจัยที่ส่งผลต่อการสืบทอดธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ

Rogal (1989) กล่าวว่า การประเมินความเหมาะสมระหว่างความสนใจและความสามารถของผู้สืบทอดเป็นสิ่งสำคัญในการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง สำหรับสมาชิกในครอบครัวรุ่นต่อไปการแลกเปลี่ยน

ทัศนคติและความคาดหวัง เกี่ยวข้องกับกระบวนการสืบทอดอย่างสำคัญ Handler (1989) ได้อธิบายปัจจัยที่ส่งผลกระทบในเชิงบวกที่มีแนวโน้มต่อคนรุ่นต่อไปในการสืบทอดธุรกิจประสบความสำเร็จ คือ (1) สมาชิกครอบครัวที่บรรลุการเติมเต็มในความต้องการ 3 ประการ คือ ในอาชีพ จิตสังคม และความต้องการในแต่ละช่วงวัยของชีวิต (2) สมาชิกครอบครัวรุ่นต่อไปมีศักยภาพหรือความสามารถในการใช้อิทธิพลส่วนตัวในธุรกิจครอบครัว (3) สมาชิกในครอบครัวรุ่นต่อไปได้รับความเคารพซึ่งกันและกัน และมีความเข้าใจกับรุ่นก่อน ๆ ตามลำดับ และ (4) ไม่มีความขัดแย้งเกี่ยวธุรกิจครอบครัว และ (5) มีความมุ่งมั่นในการดำรงอยู่เป็นครอบครัวของธุรกิจครอบครัว

วัฒนธรรมองค์กรของธุรกิจครอบครัว (Family Organizational Culture)

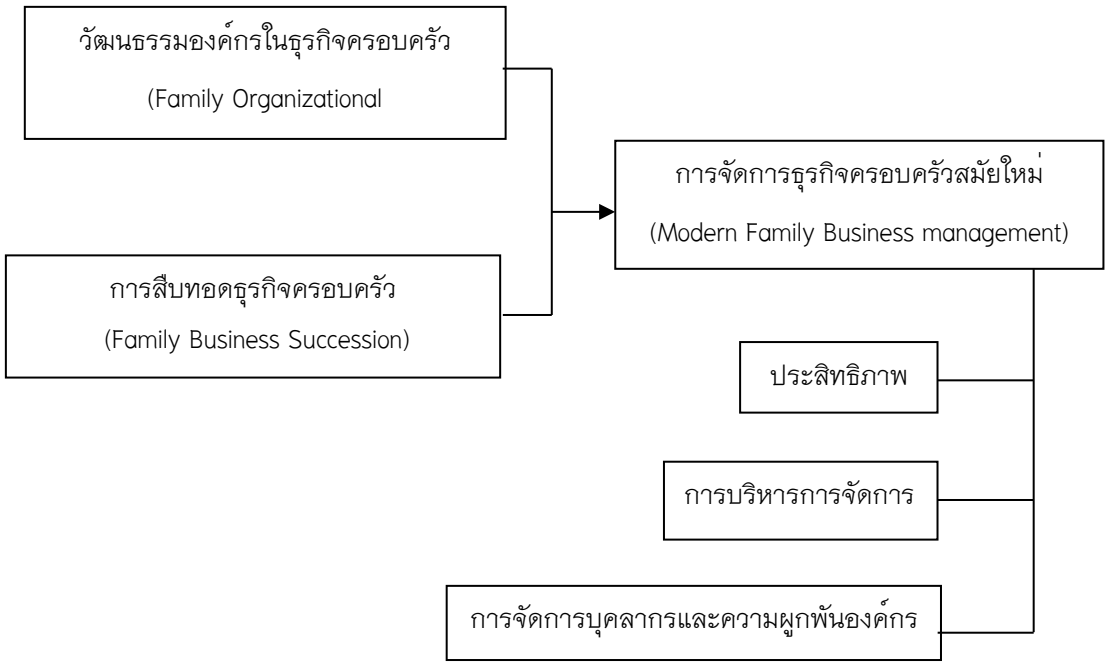
วัฒนธรรมองค์กรของธุรกิจครอบครัว ประกอบด้วย

1. วัฒนธรรมครอบครัว (Family culture) ประกอบด้วย ความเป็นครอบครัว (Familiness) และ ความสัมพันธ์ในครอบครัว (Cohesion) เป็นรูปแบบของการรับทราบผลกระทบที่สำคัญของครอบครัววัฒนธรรมบนวัฒนธรรมของธุรกิจ (Kepner, 1983) นอกจากนี้ Zellweger, Eddleston and Kellermanns (2010) ยังได้อธิบายเพิ่มเติมในประเด็นของวัฒนธรรมครอบครัวว่า เป็นมิติของเอกลักษณ์ขององค์กร ซึ่งมีความเป็นครอบครัวคือ มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนในครอบครัว และระบบย่อยของธุรกิจครอบครัว

2. ประวัติของครอบครัว (Family History) ประกอบด้วย ประสบการณ์ของครอบครัว (Early experiences) และ ตรรกะความเป็นเครือญาติ (Kinship logic) และ ความขัดแย้งของครอบครัว (Work family conflict) ประกอบด้วย บทบาททางเพศ (Gender roles) วัฒนธรรมครอบครัวในการปรับตัว (Adaptable family culture) และ การสนับสนุนของคู่สมรส (Spousal support) (Bozer, Levin and Santora 2017) ซึ่งประสบการณ์ของผู้ที่ก่อตั้งของธุรกิจครอบครัว มีผลกระทบโดยตรงต่อผู้สืบทอด (Stewart, 2003) และความขัดแย้งในครอบครัว เป็นประเด็นที่สำคัญในธุรกิจครอบครัว กล่าวคือ ในการทำงานถูกกำหนดให้เป็นการแข่งขันระหว่างงานของแต่ละบุคคล และเกี่ยวข้องกับชีวิตในบ้านหรือในครอบครัว (Netemeyer, Boles and McMurrian, 1996) ครอบครัว และวัฒนธรรมองค์กรของธุรกิจครอบครัวส่งผลต่อการจัดการธุรกิจครอบครัว ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิด ดังภาพที่ 1

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่ง ปรับปรุงจาก Bozer, Levin and Santora. (2017); Laforet (2016); Kaplan and Norton (1996) และ เนตร์พัณณา ยาวิราช (2553) มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยทำการศึกษาทั่วประเทศ ประชากร คือ ผู้ประกอบการหรือเจ้าของธุรกิจที่ดำเนินกิจการอพาร์ตเมนต์ในประเทศไทยที่ประกอบธุรกิจในลักษณะของธุรกิจครอบครัว โดยอ้างอิงข้อมูลสถานการณ์หอพักในระดับประเทศ ปี พ.ศ. 2561 ซึ่งประเทศไทยมีการจดทะเบียนหอพักจำนวน 6,014 แห่ง จากข้อมูลการจดทะเบียนกิจการหอพักของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (สำนักการวางผังและพัฒนาเมือง, 2561) การคำนวณหากลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้ประกอบการธุรกิจอพาร์ตเมนต์ จำนวน 361 แห่ง เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่จากการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงสำรองกลุ่มตัวอย่างเพิ่มอีก 11% เท่ากับเพิ่มอีก 39 แห่ง รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น จำนวน 400 แห่ง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน ดังนี้

1. ทำการสุ่มอย่างง่ายเลือกพื้นที่ มีทั้งหมด 6 ภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันตก และภาคใต้ ให้เหลือ 3 ภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้

2. สุ่มแบบกำหนดจำนวนตัวอย่าง โดยกำหนดโควตา ดังนี้ ภาคเหนือ จำนวน 133 แห่ง ได้แก่ เชียงใหม่ 73 แห่ง พิษณุโลก 20 แห่ง แม่ฮ่องสอน 20 แห่ง และนครสวรรค์ 20 แห่ง ภาคกลาง จำนวน 134 คน ได้แก่ กรุงเทพ 54 แห่ง ปทุมธานี 40 แห่ง นนทบุรี 20 แห่ง และสมุทรปราการ 20 แห่ง และภาคใต้

จำนวน 133 คน ได้แก่ ภูเก็ต 53 แห่ง สงขลา 40 แห่ง สุราษฎ์ธานี 20 แห่ง และนครศรีธรรมราช 20 แห่ง รวมทั้งหมด 400 แห่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คำถามทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการสืบทอดธุรกิจครอบครัว จำนวน 8 ข้อ ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในธุรกิจครอบครัว จำนวน 6 ข้อ และส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับการจัดการธุรกิจครอบครัวสมัยใหม่ จำนวน 20 ข้อ เมื่อทำการทดตรวจสอบค่าความน่าเชื่อถือ (Alpha Coefficient) ของ Cronbach ได้ค่า 0.975

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์โดยใช้ Google Form โดยขอความร่วมมือจาก หน่วยงานองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับธุรกิจอพาร์ตเมนต์และห้องเช่าไทย ได้แก่

- สมาคมการค้าอพาร์ตเมนต์และห้องเช่าไทย
- สมาคมการค้าผู้ประกอบการธุรกิจห้องเช่า
- สมาคมบริหารทรัพย์สิน
- สมาคมอสังหาริมทัพย์
- บริษัทหรือหน่วยงานที่ดูแลเรื่องการตลาดออนไลน์สำหรับธุรกิจห้องเช่า

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentile) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 216 คน เพศชาย 184 คน มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปีจำนวน 194 คน รองลงมาคืออายุ 46 – 55 ปี จำนวน 60 คน ส่วนใหญ่ สถานภาพสมรส จำนวน 265 คน รองลงมาคือ สถานภาพโสด 85 คน ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรีมากที่สุดจำนวน 299 คน รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 61 คน และดำเนินธุรกิจครอบครัวมาเป็นระยะเวลา 10 ปี ขึ้นไปจำนวน 235 คน รองลงมาคือระหว่าง 4–6 ปีจำนวน 64 คน โดยเป็นบุตรของผู้ก่อตั้งจำนวน 272 คน และเป็นเครือญาติอื่น ๆ จำนวน 72 คน ส่วนความสัมพันธ์เป็นหลานมีจำนวน 56 คน ผลการวิจัย แสดงตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นวัฒนธรรมองค์กรในธุรกิจครอบครัว

วัฒนธรรมองค์กรในธุรกิจครอบครัว	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
ความสามัคคีกลมเกลียวของสมาชิกในครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินธุรกิจ	4.51	0.686	มากที่สุด	3

วัฒนธรรมองค์กรในธุรกิจครอบครัว	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
การร่วมแรงร่วมใจกันของสมาชิกครอบครัวเป็นแรงผลักดันให้ธุรกิจเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน	4.49	0.637	มากที่สุด	4
ความเชื่อมั่นในภาวะผู้นำของสมาชิกในครอบครัวนำมาซึ่งความสำเร็จของธุรกิจ	4.45	0.658	มากที่สุด	5
การยึดหลักอาวุโสระหว่างสมาชิกครอบครัวเป็นสิ่งที่ยึดถือและสืบทอดกันมา	4.42	0.725	มากที่สุด	6
การสร้างกำลังใจและการเสียสละของสมาชิกในครอบครัวทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จและเติบโตอย่างยั่งยืน	4.59	0.576	มากที่สุด	2
ผู้ก่อตั้งธุรกิจเป็นศูนย์รวมของความรักและความสามัคคีของสมาชิกในครอบครัว	4.67	0.485	มากที่สุด	1
ภาพรวม	**4.52**	**0.301**	**มากที่สุด**	

ตารางที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมของวัฒนธรรมองค์กรในธุรกิจครอบครัว อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับวัฒนธรรมองค์กรในธุรกิจครอบครัว มากที่สุด คือ ผู้ก่อตั้งธุรกิจเป็นศูนย์รวมของความรักและความสามัคคีของสมาชิกในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 ลำดับ รองลงมา คือ การสร้างกำลังใจและการเสียสละของสมาชิกในครอบครัวทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จและเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นการบริหารงานระดับเบื้องต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ลำดับสามคือ ความสามัคคีกลมเกลียวของสมาชิกในครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินธุรกิจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ลำดับที่สี่คือ การร่วมแรงร่วมใจกันของสมาชิกครอบครัวเป็นแรงผลักดันให้ธุรกิจเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ลำดับที่ห้า ความเชื่อมั่นในภาวะผู้นำของสมาชิกในครอบครัวนำมาซึ่งความสำเร็จของธุรกิจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ลำดับสุดท้ายคือ อัตราส่วนที่น้อยที่สุด คือ การยึดหลักอาวุโสระหว่างสมาชิกครอบครัวเป็นสิ่งที่ยึดถือและสืบทอดกันมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นการสืบทอดธุรกิจครอบครัว

การสืบทอดธุรกิจครอบครัว	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
บิดา มารดาของท่านมีการพูดคุยแนะนำเกี่ยวกับธุรกิจอพาร์ตเมนต์ของครอบครัว	4.51	0.749	มากที่สุด	5
ท่านเคยฝึกงานในธุรกิจอพาร์ตเมนต์ขอครอบครัว	4.40	1.026	มากที่สุด	7

การสืบทอดธุรกิจครอบครัว	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
ในช่วงเริ่มต้นการทำงาน ท่านคิดว่า ท่านมีส่วนช่วยในการดำเนินงานธุรกิจอพาร์ตเมนต์ของครอบครัว	4.46	0.745	มากที่สุด	6
หลังจากท่านได้เข้ามาทำงานระยะหนึ่งท่านได้รับผิดชอบงานมากขึ้นซึ่งเป็นการบริหารงานระดับเบื้องต้น	4.55	0.688	มากที่สุด	2
หลังจากท่านเข้ามาทำงานเกินระยะเวลา 5 ปี ท่านสามารถบริหารจัดการแทนบิดามารดาในธุรกิจอพาร์ตเมนต์ของครอบครัวท่านได้	4.61	0.654	มากที่สุด	1
ท่านคิดว่าในปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายการบริหารงานอย่างเต็มตัว	4.52	0.700	มากที่สุด	4
ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจการบริหารได้ทุกเรื่องที่เป็นธุรกิจ อพาร์ตเมนต์ของครอบครัวท่าน	4.53	0.831	มากที่สุด	3
ท่านได้รับตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง แต่บิดามารดายังคงเป็นที่ปรึกษาในการตัดสินใจธุรกิจอพาร์ตเมนต์ของครอบครัวท่าน	4.18	1.183	มาก	8
ภาพรวม	**4.47**	**0.395**	**มากที่สุด**	

ตารางที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมของการสืบทอดธุรกิจครอบครัว อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการสืบทอดธุรกิจครอบครัว มากที่สุด คือ หลังจากได้เข้ามาทำงานเกินระยะเวลา 5 ปี สามารถบริหารจัดการแทนบิดามารดาในธุรกิจอพาร์ตเมนต์ของครอบครัวได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 ลำดับรองลงมา คือ หลังจากได้เข้ามาทำงานระยะหนึ่งได้รับผิดชอบงานมากขึ้น ซึ่งเป็นการบริหารงานระดับเบื้องต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 ลำดับที่สามคือ ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจการบริหารได้ทุกเรื่องที่เป็นธุรกิจ อพาร์ตเมนต์ของครอบครัวท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ลำดับที่สี่คือ ท่านคิดว่าในปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายการบริหารงานอย่างเต็มตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ลำดับที่ห้าคือ บิดา มารดาของท่านมีการพูดคุยแนะนำเกี่ยวกับธุรกิจอพาร์ตเมนต์ของครอบครัวท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ลำดับที่หกคือ ในช่วงเริ่มต้นการทำงาน ท่านคิดว่า ท่านมีส่วนช่วยในการดำเนินงานธุรกิจอพาร์ตเมนต์ของครอบครัวท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ลำดับที่เจ็ดคือ ท่านเคยฝึกงานในธุรกิจอพาร์ตเมนต์ของครอบครัวท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และลำดับสุดท้ายคือ ได้รับตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง แต่บิดามารดายังคงเป็นที่ปรึกษาในการตัดสินใจธุรกิจอพาร์ตเมนต์ของครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ตามลำดับ

ผลการวิจัย แสดงตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสืบทอดธุรกิจครอบครัวและวัฒนธรรมองค์กรของธุรกิจครอบครัว กับการจัดการธุรกิจครอบครัว

	การสืบทอดธุรกิจครอบครัว	**วัฒนธรรมองค์กร**	**การจัดการธุรกิจครอบครัว**
การสืบทอดธุรกิจครอบครัว	1	.119*	.430**
วัฒนธรรมองค์กร		1	.166**
การจัดการธุรกิจครอบครัว			1

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า การจัดการธุรกิจครอบครัวมีความสัมพันธ์กับการสืบทอดธุรกิจครอบครัวและวัฒนธรรมองค์กรของธุรกิจครอบครัว ดังแสดงในตาราง 2 จากตาราง 2 พบว่า ตัวแปรระหว่างการสืบทอดธุรกิจครอบครัวและวัฒนธรรมองค์กรของธุรกิจครอบครัว กับการจัดการธุรกิจครอบครัว มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการสืบทอดธุรกิจครอบครัวมีความสัมพันธ์สูงกว่า มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .430 ส่วนวัฒนธรรมองค์กรของธุรกิจครอบครัว มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .166 ตามลำดับ

ผลการวิจัย แสดงตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างวัฒนธรรมองค์กรของธุรกิจครอบครัวการสืบทอดธุรกิจครอบครัวและการจัดการธุรกิจครอบครัว

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.191	0.279		7.851	0.000
การสืบทอดธุรกิจครอบครัว	0.366	0.040	0.416	9.186	0.000
วัฒนธรรมองค์กรในธุรกิจครอบครัว	0.134	0.052	0.116	2.564	0.011

$r = 0.445$, $R^2 = 0.198$, Adjusted $R^2 = 0.194$, $F = 48.989$

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของธุรกิจครอบครัว และการสืบทอดธุรกิจครอบครัวมีอิทธิพลต่อการจัดการธุรกิจครอบครัว โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรการจัดการธุรกิจครอบครัวได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากตารางที่ 3 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของครอบครัวและการสืบ

ทอดธุรกิจ มีอิทธิพลต่อการจัดการธุรกิจครอบครัว โดยสามารถร่วมกันอธิบายการจัดการธุรกิจครอบครัวได้ร้อยละ 19.80 โดยการสืบทอดธุรกิจครอบครัว มีอิทธิพลต่อการจัดการธุรกิจครอบครัวมากที่สุด (β = .366) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนวัฒนธรรมองค์กรในธุรกิจครอบครัว มีอิทธิพลต่อการจัดการธุรกิจครอบครัวน้อยกว่า (β = .134) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

การจัดการธุรกิจครอบครัว = 2.191 + .366 (การสืบทอดธุรกิจครอบครัว)
+ .134 (วัฒนธรรมองค์กรของครอบครัว)

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ภาพรวมของวัฒนธรรมองค์กรในธุรกิจครอบครัวอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะใน 3 ลำดับแรกเกี่ยวข้องกับความรักและความผูกพันในครอบครัวคือ ผู้ก่อตั้งธุรกิจเป็นศูนย์รวมของความรักและความสามัคคี ต่อมา คือการสร้างขวัญ กำลังใจ และการเสียสละของหมู่สมาชิกทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จส่วนข้อที่สาม คือความสามัคคีกลมเกลียวของสมาชิกในครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินธุรกิจ ส่วนของการสืบทอดธุรกิจครอบครัวพบว่า การได้ทำงานในธุรกิจครอบครัวเกินกว่า 5 ปีจะสามารถบริหารงานแทนบิดามารดาหรือผู้ก่อตั้งได้ ข้อต่อมาคือหลังจากทำงานในระยะหนึ่งจะได้รับผิดชอบงานมากขึ้น ซึ่งอาจเป็นตำแหน่งของผู้บริหารในระดับเบื้องต้น และข้อที่สาม คือผู้ที่สืบทอดธุรกิจมีอำนาจตัดสินใจในการบริหารธุรกิจได้ทุกเรื่อง ซึ่งอาจเกิดจากความรัก ความผูกพันในครอบครัว ส่งผลต่อการมีกำลังใจที่ดีต่อการทำงานต่าง ๆ รวมทั้ง การมีเวลาร่วมกัน ได้รับความไว้วางใจจากคนในครอบครัว ย่อมส่งผลที่ดีต่อการทำงาน ทำให้การจัดการธุรกิจครอบครัวประสบความสำเร็จได้ สอดคล้องกับการอธิบายของ Dyer (1986) และ Utrilla and Torraleja (2012) กล่าวว่า การสืบทอดธุรกิจให้แก่รุ่นต่อไปต้องมีการฝึกอบรมและการพัฒนาสมาชิกที่เป็นลูกหลาน ให้เรียนรู้เกี่ยวกับธุรกิจก่อนเข้าสู่ขั้นตอนการถ่ายโอนอำนาจไปสู่ผู้สืบทอดธุรกิจ รวมทั้งความสำเร็จของครอบครัว คือ การที่มีการจัดการที่ดี ทุกคนในธุรกิจครอบครัวมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ทำงานร่วมกันอย่างปกติสุข และมีความผูกพันกัน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและความสำเร็จของธุรกิจครอบครัวในที่สุด

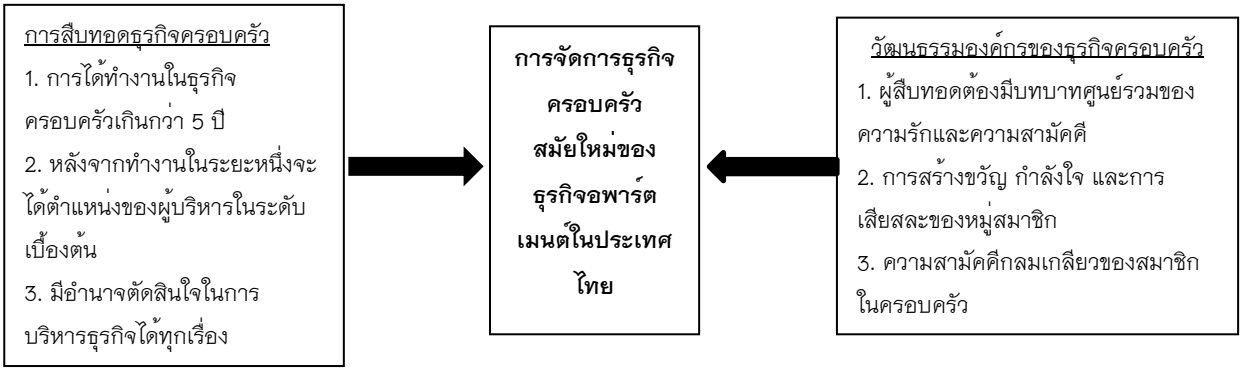
ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การสืบทอดธุรกิจครอบครัวมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการจัดการธุรกิจครอบครัวมากกว่าวัฒนธรรมองค์กรของธุรกิจในครอบครัว ดังนั้น หากครอบครัวที่ทำธุรกิจอพาร์ตเมนต์มีการดำเนินการสืบทอดให้แก่คนในครอบครัวอย่างเป็นระเบียบแบบแผนและดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ย่อมส่งผลต่อการจัดการธุรกิจของครอบครัวให้ดีมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของศิรินภา ตระกูลโชคอำนวย (2556) พบว่า บิดามารดามีการเตรียมความพร้อมให้กับทายาทโดยให้เข้ามาทดลองช่วยทำธุรกิจหลังจากนั้นจึงเริ่มต้นให้รับผิดชอบหน้าที่เฉพาะ โดยบิดามารดายังคงมีส่วนในการตัดสินใจ สุดท้ายจึงได้รับความไว้วางใจให้ดูแลธุรกิจครอบครัวทั้งหมด นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ทำให้ธุรกิจครอบครัวประสบความสำเร็จคือ การปฏิบัติตามวัฒนธรรมแบบอย่างที่ดีของผู้ก่อตั้ง และควรปลูกฝัง

ทายาทให้มีความผูกพันกับอาชีพสร้างทักษะการเรียนรู้ และส่งเสริมการศึกษาเพื่อให้นำมาปรับปรุงและพัฒนาธุรกิจของครอบครัว

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า การสืบทอดธุรกิจครอบครัว มีอิทธิพลทางบวกต่อการจัดการธุรกิจครอบครัวมากกว่าวัฒนธรรมองค์กรของธุรกิจครอบครัว ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้สืบทอดธุรกิจได้เห็นการทำธุรกิจของบิดามารดามาตั้งแต่วัยเด็กจึงเกิดการซึมซับและการเรียนรู้งานได้ไวกว่าบุคคลภายนอกที่มิได้ใกล้ชิดกับธุรกิจครอบครัว สอดคล้องกับการศึกษาของ ปิยภรณ์ ชูชีพ และ วิชิต อู่อ้น (2563) พบว่า การสืบทอดทายาททางธุรกิจมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพขององค์การ และยังมีความยังสอดคล้องกับการอธิบายของ เนตรนภา ไวทย์เลิศศักดิ์ (ยาบุชิตะ) (2555) กล่าวว่าการสืบทอดธุรกิจครอบครัวจะเป็นเครื่องรับประกันว่าผู้สืบทอดจะไม่ละทิ้งธุรกิจที่รุ่นก่อนได้ก่อตั้งขึ้นมา โดยจะมีความมุมานะพยายามปรับตัวเพื่อให้ธุรกิจอยู่รอด รวมทั้งผู้สืบทอดมักจะได้รับการเตรียมพร้อมในประเด็นต่าง ๆ เช่น ได้รับการศึกษาในต่างประเทศ หรือได้มีประสบการณ์ทำงานบริษัทในเครือตั้งแต่วัยเด็ก เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อการจัดการธุรกิจครอบครัวสมัยใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การวิจัยเรื่องการจัดการธุรกิจครอบครัวสมัยใหม่ กรณีศึกษาธุรกิจอพาร์ตเมนต์ในประเทศไทย พบองค์ความรู้ใหม่จากงานวิจัยแสดงดังภาพ 2



ภาพที่ 2 แสดงการจัดการธุรกิจครอบครัวสมัยใหม่ กรณีศึกษาธุรกิจอพาร์ตเมนต์ในประเทศไทย

1) การสืบทอดธุรกิจครอบครัวในกรณีศึกษาธุรกิจอพาร์ตเมนต์ผู้สืบทอดควรจะได้ทำงานกับครอบครัวมากเกินกว่า 5 ปีและหลังจากทำงานกับครอบครัวในธุรกิจอพาร์ตเมนต์มาได้ระยะเวลาหนึ่งควรได้รับตำแหน่งบริหารเบื้องต้น รวมถึงมีอำนาจในการตัดสินใจบริหารธุรกิจได้ทุกเรื่อง เพื่อให้การจัดการธุรกิจครอบครัวสมัยใหม่ กรณีศึกษาธุรกิจอพาร์ตเมนต์ประสบความสำเร็จ

2) วัฒนธรรมองค์กรของธุรกิจครอบครัว ผู้สืบทอดธุรกิจต้องมีบทบาทรวมศูนย์ของความรักและความสามัคคี ในหมู่สมาชิกครอบครัวต้องมีการสร้างขวัญกำลังใจ และการเสียสละ มีความสามัคคี

กลมเกลียวของสมาชิกครอบครัว เพื่อให้การจัดการธุรกิจครอบครัวสมัยใหม่ประเภทธุรกิจ อพาร์ตเมนต์ประสบความสำเร็จ

3) วัฒนธรรมองค์กรและการสืบทอดธุรกิจ สามารถอธิบายการจัดการธุรกิจครอบครัวสมัยใหม่ กรณีศึกษาธุรกิจอพาร์ตเมนต์ได้ร้อยละ 19.80

สรุป

การวิจัยเรื่องการจัดการธุรกิจครอบครัวสมัยใหม่ กรณีศึกษาธุรกิจอพาร์ตเมนต์ในประเทศไทย พบว่า การสืบทอดธุรกิจครอบครัวมีอิทธิพลต่อการจัดการธุรกิจครอบครัวสมัยใหม่มากกว่าวัฒนธรรมองค์กรของธุรกิจครอบครัว จึงกล่าวได้ว่า แม้ความรักความผูกพันของสมาชิกในครอบครัวจะมีความสำคัญแต่ในด้านธุรกิจ การลงมือปฏิบัติงาน การมีประสบการณ์ในการทำงานมีความสำคัญมากกว่า หากครอบครัวที่ทำธุรกิจอพาร์ตเมนต์มีการฝึกฝนการทำงาน และดำเนินการสืบทอดให้แก่คนในครอบครัวอย่างเป็นระเบียบแบบแผนและดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ย่อมส่งผลต่อการจัดการธุรกิจของครอบครัวให้ดีมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามก็มิอาจละเลยวัฒนธรรมองค์กรของธุรกิจครอบครัวได้ เพราะมีอิทธิพลต่อการจัดการธุรกิจครอบครัวสมัยใหม่ กรณีศึกษาธุรกิจอพาร์ตเมนต์เช่นกัน ในประเด็นของความรัก ขวัญ กำลังใจ ความเสียสละและความสามัคคีเป็นหลัก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า การได้เริ่มเข้าทำงานเป็นธุรกิจของครอบครัวเป็นระยะเวลาหนึ่งมีความสัมพันธ์กับการจัดการธุรกิจครอบครัว ดังนั้นผู้ที่สืบทอดธุรกิจครอบครัวจึงควรเข้าทำงานในธุรกิจของครอบครัวก่อนเข้ารับตำแหน่งบริหารในระดับสูงต่อไป

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 และ ข้อที่ 3 พบว่า ผู้ก่อตั้งธุรกิจเป็นศูนย์รวมของสมาชิก ดังนั้นผู้ที่จะสืบทอดธุรกิจครอบครัวควรมีบทบาทสำคัญในการเป็นศูนย์รวมความรัก ความสามัคคีของสมาชิกในครอบครัวเช่นเดียวกับผู้ก่อตั้งเพื่อให้การจัดการธุรกิจในรุ่นต่อไปประสบความสำเร็จ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ คือ การสืบทอดธุรกิจครอบครัวมีอิทธิพลต่อการจัดการธุรกิจ ครอบครัวสมัยใหม่ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับธุรกิจครอบครัวกรณีศึกษาธุรกิจอพาร์ตเมนต์โดยควรให้ความสำคัญกับการให้ผู้สืบทอดกิจการได้ลงมือทำจริง มีประสบการณ์ในการทำงานของผู้สืบทอดธุรกิจ สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการดำเนินธุรกิจครอบครัว เนื่องจากจะทำให้เกิดความสะดวก รวดเร็วในการดำเนินงานและยังสามารถลดต้นทุนด้านเวลาและแรงงานของผู้ประกอบการหรือเจ้าของอพาร์ตเมนต์ด้วย

เอกสารอ้างอิง

จันทิมา สมรรคะบุตร. (2553). การสืบทอดธุรกิจของครอบครัว. *Executive Journal, 30*(2), 88–91.

ธนาคารกรุงศรี. (2566). แนวโน้มธุรกิจและอุตสาหกรรมไทยปี 2566–2568. สืบค้นเมื่อ 28 กรกฎาคม 2566, จาก https://www.krungsri.com/th/research/industry/summary-outlook/industry-outlook-2023-2025

ธนาคารกสิกรไทย. (2566). *3 ธุรกิจดาวรุ่ง และธุรกิจดาวร่วง ปี 2566 รับมืออย่างไรดี.* สืบค้นเมื่อ 28 กรกฎาคม 2566, จาก https://www.kasikornbank.com/th/credit-insight/pages/business-trend-2023.aspx

ธนาคารอาคารสงเคราะห์. (2562). *อยากสร้างอพาร์ทเม้นท์ ควรเริ่มอย่างไร.* สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2563, จาก https://blog.ghbank.co.th/how-to-start-building-apartment/

เนตรนภา ไวทย์เลิศศักดิ์ (ยาบุชิตะ). (2555). การสืบทอดกิจการของธุรกิจครอบครัวไทย. *Journal of HR Intelligence*, *7*(2), 18–27.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2553). *การจัดการสมัยใหม่ = Modern management.* กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปวีณา ลีลาชัย, พลาญ จันทรจตุรภัทร และอารีรัตน์ ปานศุภวัชร. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างระบบการจัดการที่ดีกับผลการดำเนินงานของธุรกิจห้องเช่าและหอพักในจังหวัดมหาสารคาม. *วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, *6*(4), 108–118.

ปิยภรณ์ ชูชีพ และวิชิต อู่อ้น. (2563). แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการสืบทอดทายาททางธุรกิจของธุรกิจ ครอบครัวในประเทศไทย. *Journal of Digital Business and Social Sciences*, *6*(2), 73–94.

ปุณณภา นิยมเสน และ เอกศิริ นิยมศิลป (2564). แนวทางสู่ความสำเร็จในการประกอบธุรกิจห้องเช่าอพาร์ตเมนต์ในเขตกรุงเทพมหานคร. *Journal of Legal Entity Management and Local Innovation*, *7*(4), 1–15.

พันธ์ศักดิ์ เสตเสถียร และ สกลศรี สถิตยาธิวัฒน์. (2022). ธุรกิจครอบครัว: *การบริหารองค์กรท่ามกลางระบบนิเวศทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลง.* สืบค้นเมื่อ 28 กรกฎาคม 2566, จาก https://www.deloitte.com/th/en/pages/deloitte-private/articles/family-owned-business-th.html

ศิรินภา ตระกูลโชคอำนวย. (2556). *กระบวนการสืบทอดธุรกิจภายในครอบครัวของบริษัทยนต์ผลดี จำกัด* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2552). *ธุรกิจอพาร์ทเมนต์ให้เช่า* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: เจเอสที พับลิชชิ่ง.

สำนักการวางผังและพัฒนาเมือง. (2561). *หอพักในเขตกรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. 2561.*กรุงเทพฯ: กองนโยบายและแผนงาน สำนักการวางผังและพัฒนาเมือง กรุงเทพมหานคร.

Beehr, T. A., Drexler, J.A., & Faulkner, S. (1997). Working in small family businesses: empirical comparisons to non-family businesses. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, *18*(3, 297–312.

Bordeerath, B. (2023). Inherited Corporate Control, Inequality and the COVID Crisis. *Puey Ungphakorn Institute for Economic Research*.(April 11, 2023).

Bozer, G, Levin, L.& Santora, J.C. (2017). Succession in family business: multi-source perspectives. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, *24*(4), 753–774.

Dyer, W. G., Jr. (1986). *Cultural Change in Family Firms: Anticipating and Managing Business and Family Transitions.* San Francisco: Jossey-Bass.

Handler, W. C. (1989). *Managing the Family Firm Succession Process; The Next-Generation Family Member's Experience* (Doctoral Dissertation). Boston University.

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). Linking the balanced scorecard to strategy. *California management review*, *39*(1), 53–79.

Kepner, E. (1983). The family and the firm: A coevolutionary perspective. *Organizational Dynamics*, *12*(1), 57–70.

วีระศักดิ์ เครือเทพ และดวงมณี เลาวกุล. (2565). การวิเคราะห์ผลกระทบของกฎหมายภาษีที่ดินและสิ่งปลูก สร้าง พ. ศ. 2562 ที่มีต่อรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการกระจายภาระภาษี. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, *39*(2), 187–214.

K-Property. (2566). *ธุรกิจหอพักและอพาร์ตเมนต์ สร้าง Passive Income มีรายรับทุกเดือน*, สืบค้นเมื่อ 28 กรกฎาคม2566,จาก https://www.kasikornbank.com/th/propertyforsalearticle/pages/dormitory-and-apartment-for-passive-income.aspx

Laforet, S. (2016). Effects of organizational culture on organizational innovation performance in family firms. *Journal of Small Business and Enterprise Development,* 23(2), 379–407

Mahto, R. V.et al. (2010). Satisfaction with firm performance in family businesses. *Entrepreneurship Theory and Practice*, *34*(5), 985–1002.

Memili, E., Chang, E. P., Kellermanns, F. W., & Welsh, D. H. (2015). Role conflicts of family members in family firms. European Journal of Work and Organizational Psychology, *24*(1), 143–151.

Morck, R., Wolfenzon, D., & Yeung, B. (2005). Corporate governance, economic entrenchment, and growth. *Journal of economic literature, 43*(3), 655–720.

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of applied psychology*, *81*(4), 400.

Rogal, K. H. (1989). Obligation or Opportunity: How Can Could–Be Heirs Assess Their Position. *Family Business Review*, *2*(3), 2.

Sharma, P. C., & Chrisman, J. (1999). Toward a reconciliation of the definitional issues in the field of corporate entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, *23*(2), 11–27.

Stewart, A. (2003) . Help one another, use one another: Toward an anthropology of family business. *Entrepreneurship Theory and Practice*, *27*(4), 383–396.

Utrilla, P. N. C., & Torraleja, F. A. G. (2012). Family businesses: How to measure their performance. *African Journal of Business Management*, *6*(12), 4612–4621.

Zellweger, T. M., Eddleston, K. A., & Kellermanns, F. W. (2010). Exploring the concept of familiness: Introducing family firm identity. *Journal of family business strategy*, *1*(1), 54–63.

MEDIATION EFFECT OF MULTILINGUAL AWARENESS ON FAMILY LANGUAGE MANAGEMENT

Jing Li[1] and Eksiri Niyomsilp[2]

School of Management, Shinawatra University[1,2]

E-mail: m13734021526@163.com

Retrieved 17-01-2023; **Revised** 15-03-2023; **Accepted** 04-04-2024

Doi: 10.14456/jappm.2024.18

Abstract

Family language management as a micro domain has appeared some new problems. To identify the factors and its mechanism in the language management of family and prove the mediating effect of multilingual awareness (including cross-linguistic, psycholinguistic awareness and socialinguistic awareness) of college English teacher in Family Language Management, the study has applied quantitative method by questionnaires analysis of 400 college foreign language teachers' multilingual awareness level in Shanxi Province, China based on the theory of "Three Elements of Language Policy" (Spolsky, 2004). According to SPSS and SEM (Structural Equation Model) analysis, it identified the factors that affect the language management of family from the aspect of internal and external environment and proved that multilingual awareness had the mediating effect on family language management.

Keywords: Affect factors, Family language management, Multilingual awareness

Introduction

Language Awareness (LA) came into prominence in the "Language Awareness Movement" of Britain in 1980s as a solution to the severe local learner underachievement in both native and foreign language learning by compensating for the shortage of prevailing communicative teaching, which ignored or even completely abandoned the teaching of language knowledge. The notion of LA, which was first put forward to draw the attention of language learners to the language forms to boost their language learning, has evolved into the concern of teacher's language awareness and their ability of raising students' LA. (Peng Shuyuan,2020**:** 7)

College foreign language teacher is quite unique object of the study of family language management because they own higher multilingual ability in language learning and teaching as we've supposed but according to the previous in–depth interview with 20 college foreign language teacher, it shows that even though they know the goal of family language management clearly, they don't have long–term plan and apply it in family language systematically. So, as one of the most micro levels in the field of family language policy research, the mediating effect of college foreign language teachers' multilingual awareness in family language management, has also produced new problems in the tide of globalization.

As the theoretical basis of the research on family language management, Bernard Spolsky (2004) proposed that language policy has three interrelated but independently components– practice, belief, and management. These three components help account for language choice. Language practice is the observable behaviors and choices that people do, which also provides the linguistic context for anyone learning a language. Belief is significant to the named language because of the values and status it assigned. Language management is the explicit and observable effort that someone or group has authority in the domain to modify other's practices or beliefs. Language management ranges from the micro to the macro level.

Otwinowska (2014,2017) provides the theoretical basis for this study from the perspective of teachers' language awareness. Based on the traditional component model of teachers' language awareness (Andrews, 2007), Otwinowska (2017) proposed the model of teachers' multilingual awareness to evaluate teachers' multilingual awareness.

Research Questions

So, the study is going to solve the following questions:

1. What are factors of family language management?
2. What is the relationship between factors of family language management?
3. How does multilingual awareness of college English teacher play a great?

Research Objectives

1.To identify the factors that affect the language management of family from the aspect of internal and external environment.

2.To prove the mechanism of factors on Social Language Environment, Family Language Management and Language Practice and build the Family Language Management Model.

3.To prove the mediating effect of multilingual awareness (including cross–linguistic, psycholinguistic awareness and socialinguistic awareness) of college English teacher in Family Language Management.

Conceptual Framework

Here is the framework of the study. As shown in the figure, it hypothesized that language management has positive effect on multilingual awareness. Multilingual awareness plays mediating role in language management and language practice. Language management has positive effect on language practice.

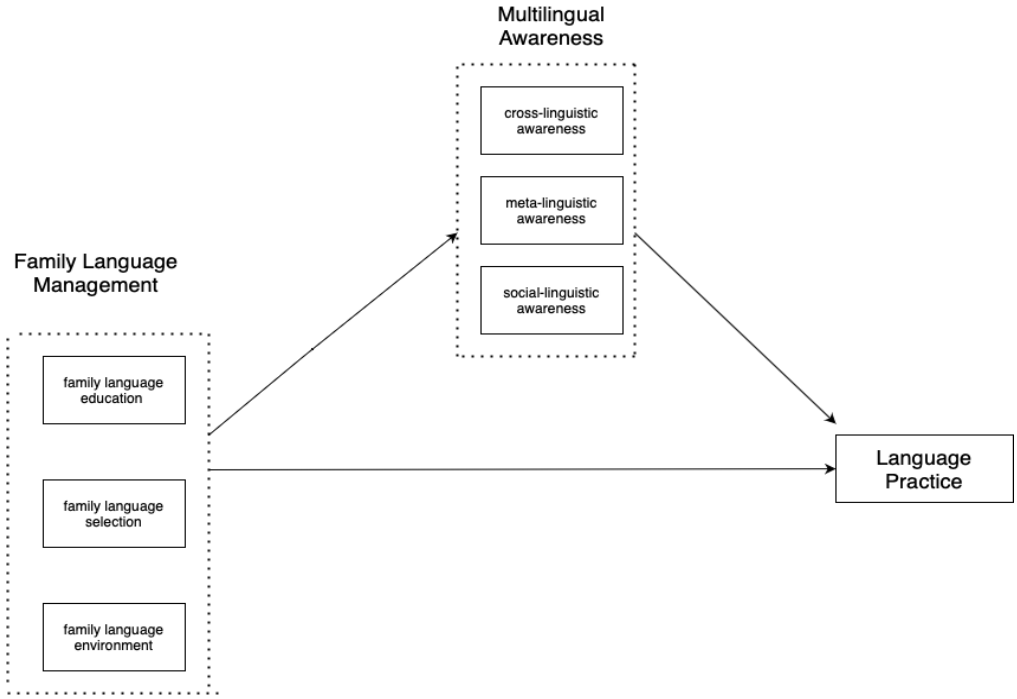


Figure 1 Conceptual Framework from Original research

Research Status of Teachers' Multilingual Awareness

Despite the concept of teachers' multilingual awareness is a new and developing research topic in the domain of TLA and LA and the research related to this topic is quite limited, there is a great deal of research to explore certain aspect of teachers' multilingual awareness and take multilingualism into consideration. Recently, there are ever–growing number of empirical studies on this topic, which could be divided into the following four major types.

Firstly, some researchers have focused on the components of teachers' multilingual awareness (Garcia, 2008; Otwinowska, 2014; 2017). Secondly, some studies have explored teachers' multilingual awareness through investigating teachers' beliefs on and attitudes towards multilingual education and pedagogy (Egaña, Cenoz & Gorter 2015; Gorter& Arocena, 2020; Tannenbaum,2020;

Otwinowska, 2017). Thirdly, some studies have examined teachers' multilingual awareness itself, either investigating a certain aspect of it (Haim, 2020; Otwinowska, 2020) or measuring the multilingual awareness of English teachers under certain context (Otwinowska, 2012; Otwinowska, 2014; Otwinowska, 2017). Lastly, some studies have explored the factors that may influence teachers' multilingual awareness (Otwinowska, 2014; Gabrys–Barker and Otwinowska, 2012; Otwinowska, 2017).

Among those articles mentioned above, Otwinowska (2014;2017) are the most important ones, which is the theoretical basis of the study from the aspect of teachers' language awareness. Otwinowska (2014) has introduced three new components to the traditional model of TLA as supplement. That is, crosslinguistic and metalinguistic knowledge, knowledge about adopting a plurilingual approach in the classroom, psycholinguistic knowledge of individual learner differences that facilitate learning (Otwinowska, 2014:101). Then, Otwinowska (2017) put forward the model of the teachers' plurilingual awareness, which has constructed a questionnaire, which consists of five dimensions in connection with the four components of the model, that is, crosslinguistic awareness, culture, identity, motivation, and individual multilingualism, for assessing teachers' multilingual awareness.

To summarize, the studies related to teachers' multilingual awareness have already gained some research achievements both at home and abroad. With regards to the foreign research, while two articles of Otwinowska (2014; 2017) devoted to theoretical building, having constructed a model of teachers' plurilingual awareness by extending new components into the traditional ones, a few empirical research have also been conducted. Compared to the foreign literature, the study on this topic in China seems to just start, but at the same time, there is a large body of domestic research based on the traditional TLA model.

However, despite those research contributions, existing literature on teachers' multilingual awareness still has limitations. Firstly, the empirical studies have been carried out in Poland, lacking investigation on teachers from other regions of the world. Secondly, although several questionnaires have been developed to measure teachers' multilingual awareness, they still need to be validated by more research. In addition, the factors that have been found to influence Polish teachers' plurilingual awareness should also be verified with data in other contexts. Lastly, the empirical research on this topic in China is yet to be conducted, especially examine the multilingual awareness of English teacher in China.

Research Methodology

The study applied quantitative method by sending 400 questionnaires_to foreign language teachers in colleges and universities in Shanxi Province, China and conducted research on the current situation of the multilingual awareness level of family language management. Based on the theory of Spolsky (2004), it analyzed the composition mechanism of family language management and the mediating effect of multilingual awareness by SPSS and SEM (Structural Equation Model) analysis, which helps to provide reference for the formulation of relevant national language policies and promote the harmonious development of family and social language environment.

Discussion

Model Analysis

As the following table shows that χ2=1362.477, df =1215, RMSEA=0.018, TLI=0.985, CFI=0.986, SRMR=0.040, the model fits well.

Model Fit Analysis

Indicators	χ^2	*f*	*p*	χ^2/df	FI	MSEA	RMR	FI	FI	NFI
criteria	–	–	0.05	<3	0.9	0.10	<0.05	0.9	0.9	0.9
value	362.477	215	.002	1.121	.882	.018	0.047	.986	.882	.985

Other indicators	LI	GFI	FI	PGFI	NFI	RMR	RMSEA 90% CI
criteria	0.9	0.9	0.9	>0.9	0.9	0.1	–
value	.985	.871	.986	0.808	.841	.040	0.011 ~ 0.023

Default Model: χ^2(1275)=11565.107, *p*=1.000

Based on the analysis of Regression Coefficient of Model, when family language education influences language practice, the standardized path coefficient value is 0.214> 0, and the path presented significance at 0.01 level (z=5.603, P =0.000< 0.01), indicating that family language education has a significant positive influence on language practice.

When family language selection affected language practice, the normalized path coefficient was 0.230> 0, and the path presented significance at 0.01 level (z=6.027, P =0.000< 0.01), indicating that family Language selection has a significant positive influence on language practice.

When family language environment influences language practice, the normalized path coefficient is 0.248> 0, and the path presented significance at 0.01 level (z=6.415, P =0.000< 0.01), indicating that family language environment has a significant positive influence on language practice.

When language practice was affected by SLA social–linguistic awareness, the standardized path coefficient was 0.156> 0, and the path presented significance at 0.01 level (z=4.123, P =0.000< 0.01), indicating that social–linguistic awareness has a significant positive impact on language practice.

When meta–linguistic awareness was affected by language practice, the standardized path coefficient was 0.188> 0, and the path presented significance at 0.01 level (z=5.077, P =0.000< 0.01), so MLA meta–linguistic awareness has a significant positive influence on language practice.

When the cross–linguistic awareness was affected by CLA, the standardized path coefficient was 0.164> 0, and the path presented significance at 0.01 level (z=4.429, P =0.000< 0.01), indicating that (CLA)cross–linguistic awareness had a significant positive impact on language practice.

When family language education affected SLA social–linguistic awareness, the standardized path coefficient was 0.195> 0, and the path presented significance at 0.01 level (z=3.983, P =0.000< 0.01), indicating that family language education has a significant positive influence on SLA social–linguistic awareness.

When family language selection affected SLA social–linguistic awareness, the standardized path coefficient was 0.162> 0, and the path presented significance at 0.01 level (z=3.269, P =0.001< 0.01), indicating that family language selection had a significant positive influence on SLA social–linguistic awareness.

When the family language environment affected SLA social–linguistic awareness, the standardized path coefficient was 0.198> 0, and the path presented significance at 0.01 level (z=3.984, P =0.000< 0.01), indicating that family language environment has a significant positive influence on SLA social–linguistic awareness.

When family language education affected meta–linguistic awareness, the standardized path coefficient was 0.183> 0, and the path presented significance at 0.01 level (z=3.657, P =0.000< 0.01), indicating that family language education had a significant positive impact on meta–linguistic awareness.

When family language selection affected meta–linguistic awareness, the standardized path coefficient was 0.154> 0, and the path presented significance at 0.01 level (z=3.058, P =0.002< 0.01), indicating that family language selection had a significant positive effect on meta–linguistic awareness.

When family language environment affected meta–linguistic awareness, the standardized path coefficient was 0.163> 0, and the path presented significance at 0.01 level (z=3.229, P =0.001<

0.01), indicating that family language environment has a significant positive influence on meta–linguistic awareness.

When family language education affected CLA cross–linguistic awareness, the standardized path coefficient was 0.145> 0, and the path presented significance at 0.01 level (z=2.886, P =0.004< 0.01), indicating that family language education had a significant positive influence on CLA cross–linguistic awareness.

When family language selection affected CLA cross–linguistic awareness, the standardized path coefficient was 0.163> 0, and the path presented significance at 0.01 level (z=3.224, P =0.001< 0.01), indicating that family language selection had a significant positive influence on CLA cross–linguistic awareness.

When family language environment affected cross–linguistic awareness (CLA), the standardized path coefficient was 0.178> 0, and the path presented significance at 0.01 level (z=3.504, P =0.000< 0.01), indicating that family language environment had a significant positive influence on CLA cross–linguistic awareness. In summary, the single path hypothesis of this study is significant.

Mediating Effect Analysis

The mediating effect refers to the influence of independent variable on dependent variable in a remote way, which needs to be tested jointly by multiple coefficients. Therefore, Bootstrap method was used in AMOS to test the significance of direct, indirect, and total effects of each variable on language practice.

According to the results, all independent variables have significant overall and direct effects on language practice. CLA, MLA and SLA have significant indirect effects on language practice, that is, they can have significant indirect effects on language practice through other variables.

Table 2 *Mediating Effect Size*

Item	Result	c (total effect)	a*b (Mediation effect)	’ (indirect effect)	formula	Effect percentage
family language environment=>(CLA)cross–	Part mediation	0.329	0.028	.241	* b / c	8.589%

Table 2 *Mediating Effect Size*

Item	Result	c (total effect)	a*b (Mediation effect)	' (indirect effect)	formula	Effect percentage
linguistic awareness=>language practice(LP) family language environment=>(MLA)meta–linguistic awareness=>language practice(LP)	Part mediation	0.329	0.030	.241	* b / c	9.071%
family language environment=>(SLA)social–linguistic awareness=>language practice (LP)	Part mediation	0.329	0.030	.241	* b / c	9.091%
family language selection=>(CLA)cross–linguistic awareness=>language practice(LP)	Part mediation	0.335	0.029	.248	* b / c	8.577%
family language selection=>(MLA)meta–linguistic awareness=>language practice(LP)	Part mediation	0.335	0.031	.248	* b / c	9.325%
family language selection=>(SLA)social–linguistic awareness=>language practice(LP)	Part mediation	0.335	0.027	.248	* b / c	8.096%
family language education=>(CLA)cross–linguistic awareness=>language practice(LP)	Part mediation	0.326	0.026	0.231	a * b / c	7.829%

Table 2 *Mediating Effect Size*

Item	Result	c (total effect)	a*b (Mediation effect)	' (indirect effect)	formula	Effect percentage
family language education=>(MLA)meta–linguistic awareness=>language practice(LP)	Part mediation	0.326	0.037	.231	* b / c	11.368%
family language education=>(SLA)social–linguistic awareness=>language practice(LP)	Part mediation	0.326	0.033	.231	* b / c	10.058%

As can be seen from the following table, the mediation effect analysis involves 5 models as follows:

LP =0.630+0.329*family language environment+0.335*family language Selection +0.326*family language education

CLA =1.725+0.204*family language environment+0.208*family language Selection +0.184*family language education

MLA =1.626+0.194*family language environment+0.202*family language Selection +0.240*family language education

SLA =1.735+0.215*family language environment+0.195*family language Selection +0.235*family language education

LP =–0.101+0.241*family language environment+0.248*family language Selection +0.231*family language Education + 0.138 * CLA + 0.154 * MLA + 0.139 * SLA

Table 3 *Mediation Effect Model Test*

	language practice	(CLA)cross–linguistic awareness	(MLA)meta–linguistic awareness	(SLA)social–linguistic awareness	language practice
Constant	0.630** (3.938)	1.725** (7.211)	1.626** (6.614)	1.735** (7.846)	–0.101 (–0.587)
family language environment	0.329** (8.394)	0.204** (3.486)	0.194** (3.212)	0.215** (3.961)	0.241** (6.385)
family language selection	0.335** (7.735)	0.208** (3.207)	0.202** (3.042)	0.195** (3.251)	0.248** (5.998)
family language education	0.326** (7.586)	0.184** (2.871)	0.240** (3.637)	0.235** (3.961)	0.231** (5.576)
(CLA) cross–linguistic awareness					0.138** (4.315)
(MLA) meta–linguistic awareness					0.154** (4.952)
(SLA) social–linguistic awareness					0.139** (4.078)
Sample Size	387	387	387	387	387
R^2	0.455	0.120	0.127	0.157	0.540

Table 3 *Mediation Effect Model Test*

	language practice	(CLA)cross–linguistic awareness	(MLA)meta–linguistic awareness	(SLA)social–linguistic awareness	language practice
Adjust R^2	0.451	0.113	0.120	0.150	0.533
F	*F*(3,383)=106.718,*p*=0.000	*F* (3,383)=17.422,*p*=0.000	*F* (3,383)=18.523,*p*=0.000	*F* (3,383)=23.695,*p*=0.000	*F*(6,380)=74.312,*p*=0.000

* $p<0.05$ ** $p<0.01$; The t values are in parentheses

In conclusion, all the hypotheses about mediation in this study have been verified. All independent variables have significant overall and direct effects on language practice. CLA, MLA and SLA have significant indirect effects on language practice, that is, they can have significant indirect effects on language practice through other variables.

Conclusion and Recommends

Conclusions

In conclusion, all the hypotheses about mediation in this study have been verified. All independent variables have significant overall and direct effects on language practice. CLA, MLA and SLA have significant indirect effects on language practice, that is, they can have significant indirect effects on language practice through other variables.

As what have showed in Figure based on the analysis of pilot test and formal questionnaire, here are two new knowledge to point out:

First, multilingual awareness (including cross–linguistic awareness, meta–linguistic awareness, and social–linguistic awareness), has mediating effect on family language management in College English teacher's family in Shan Xi Province, China, which plays a great role on children's language education because it will decide the guideline of family language environment, language selection and education.

Second, in Family Language Management Model, multilingual awareness (including cross–linguistic awareness, meta–linguistic awareness, and social–linguistic awareness) is different from the model of teachers' plurilingual awareness proposed by Otwinowska (2017), which shows that the model

consists of four components, namely Crosslinguistic Awareness of a Multilingual Language User, Metalinguistic Awareness, Psycholinguistic Awareness and Sociolinguistic Awareness.

Implications and Recommendations

Theoretically, the study has established the model of family language management to show the importance of multilingual awareness in family language management. Practically, the study helps to know the basic condition of language awareness of College English teachers' family in China and provides suggestions to the government in their family policy making, especially on the aspect of the language management.

As language consciousness/belief plays an important role on family language management, it should define what is language consciousness/belief for further study and how does it work firstly. Second, it should do research on those who doesn't have strong language consciousness/belief on family language management to make a comparison study. Practically, each family should have a long–term plan on family language management under the related guidelines of family language management.

References

Egaña, E. A., Cenoz, J., & Gorter, D. (2015). Teachers' beliefs in multilingual education in the Basque country and in Friesland. *Journal of Immersion and Content–Based Language Education,* 3(2), 169–193.

Gorter, D., & Arocena, E. (2020). Teachers' beliefs about multilingualism in a course on translanguaging. System, 92, 102272.

Haim, O., Orland–Barak, L., & Goldberg, T. (2020). The role of linguistic and cultural repertoire in novice bilingual and multilingual EFL teachers' induction period. I*nternational Journal of Multilingualism*, 1–22.

Otwinowska, A. (2014). Does multilingualism influence plurilingual awareness of Polish teachers of English? *International Journal of Multilingualism*, *11*(1), 97–119.

Otwinowska, A. (2017). English teachers' language awareness: Away with the monolingual bias? *Language Awareness*, *26*(4), 304–324.

Peng Shuyuan. (2021). A Study on the Level of Multilingual Awareness of Chinese English Teachers and Its Influrncing Factors. Shang Hai Unversity. 234–249.

Spolsky, B. (2004). *Language policy*. Cambridge: Cambridge University Press. 112–131.

Spolsky, B. (2009). *Language Management*. Cambridge: Cambridge University Press. 235–251.

Spolsky, B. (2012). Family Language Policy–the critical domain. *Journal of Multilingual and Multicultural Development*.80–98.

Tannenbaum, M., Michalovich, A., & Shohamy, E. (2020). Toward a New Multilingual Educational Policy in Israel: Attitudes and Perceptions of Teachers and Students. The Modern Language Journal, 104(3), 581–600.

ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

Selected Factors Affecting Academic Administration in the 21st Century of Schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom

ณัฐญา วงค์จำปา[1], โสภนา สุดสมบูรณ์[2] และ อรรณพ จีนะวัฒน์[3]

Nattaya Wongjumpa[1], Sopana Sudsomboon[2] and Annop Jeenawathana[3]

แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Master of Education in Administration Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: [1]Nattaya.wip@gmail.com

Retrieved 10-04-2023; **Revised** 08-05-2023; **Accepted** 04-04-2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 2) การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 และ 4) ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามัธยมนครพนม จำนวน 323 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร่ ยามาเน่ แล้วสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .871

4. ทุกปัจจัยคัดสรรส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา ร่วมกันทำนาย ได้ร้อยละ 77.60

องค์ความรู้จากงานวิจัย คือ สถานศึกษาต้องตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สมรรถนะของครูผู้สอน การสนับสนุนทรัพยากรการศึกษา และเครือข่ายความร่วมมือของผู้ปกครองและชุมชน เพื่อให้ได้แนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: ปัจจัยคัดสรร; การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21; มัธยมศึกษา

Abstract

This research article aimed to study 1) selected factors related to academic administration in 21st century the school; 2) academic administration in 21st century of the schools; 3) the relationship between selected factors and academic administration in 21st century of school; and 4) selected factors affecting academic administration in 21st century of schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom. The sample group consisted of 323 teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom, all of whom were obtained by Taro Yamane and stratified random sampling based on school size. The instrument for collecting data was a questionnaire. Statistics used in analysis data were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis. The research findings were as follows;

1. the overall and aspects of selected factors related to academic administration in 21st century the school were rated at a high level.

2. the overall and aspects of academic administration in 21st century of the schools were rated at a high level.

3. the selected factors related to academic administration in 21st century the school correlated positively with academic administration in 21st century of the schools with at a very high level with statistical significance at .01 level (r = .871).

4. all of selected factors were affecting academic administration in 21st century of the schools, that were significant predictors of academic administration in 21st century of the schools and they could explain 77.60%.

Knowledge gained from this research is that school administrator should learn and realize about academic leadership of school's administrators, competency of teacher, educational resource support and the cooperation network of parents and communities, in order to obtain guidelines for more quality of the academic administration of schools.

Keywords: Selected Factors; Academic Administration in The 21st Century; Secondary Education

บทนำ

สถานการณ์ของโลกในปัจจุบันถือเป็นยุคศตวรรษที่ 21 สังคมไทยและสังคมโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ทั้งมิติทางสังคม วิถีชีวิตและวัฒนธรรม การเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ และการศึกษา ประเทศไทยนั้นมีการขับเคลื่อนและการเตรียมความพร้อมให้เยาวชนซึ่งเป็นกำลังสำคัญของชาติได้รับการศึกษาและมีทักษะที่จำเป็นในการแข่งขันในระดับสากล รวมไปถึงมีศักยภาพในการดำรงชีวิตให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ซึ่งสถานศึกษาเป็นหน่วยงานสำคัญที่ทำหน้าที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียนโดยตรง โดยการบริหารงานวิชาการถือเป็นงานหลักของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียนทั้งทางด้านผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งสุกัญญา แช่มช้อย (2565) ให้ความเห็นว่าสถานศึกษาทุกประเภทจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับงานวิชาการ เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ มีคุณภาพ หรือมีผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ ทั้งนี้การบริหารงานวิชาการจะบรรลุจุดประสงค์ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะเกี่ยวกับการดำเนินการด้านวิชาการ อย่างไรก็ตามการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารวิชาการให้ประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานวิชาการ จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่ามีปัจจัยด้านการบริหารอยู่ 4 ปัจจัย ที่น่าจะเกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สมรรถนะของครูผู้สอน การสนับสนุนทรัพยากรการศึกษา และเครือข่ายความร่วมมือของผู้ปกครองและชุมชน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา และขับเคลื่อนการพัฒนาทางด้านวิชาการและการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน แต่จากการรายงานผลการดำเนินงานด้านคุณภาพการศึกษา พบว่า การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน ในปีการศึกษา 2564 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ไม่มีรายวิชาใดมีคะแนนเฉลี่ยรวมผ่านเกณฑ์ร้อยละ 50 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม, 2566) และจากผลการวิเคราะห์ข้างต้นแสดงให้เห็นว่าการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ยังคงเป็นปัญหาสำคัญที่จะต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน สะท้อนให้เห็นว่าคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนยังไม่บรรลุตามเป้าหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม และสภาพปัญหาดังกล่าวไม่อาจปฏิเสธได้เลยว่ามีความสัมพันธ์และเกิดจากการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา เนื่องจากเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา กระบวนการวัดและประเมินผล การนิเทศการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพในและมาตรฐานการศึกษา และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และทักษะต่าง ๆ ของผู้เรียนโดยตรง

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เพื่อนำ

ผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหาร ครูผู้สอน และหน่วยงาน ประยุกต์ใช้ในการบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิผล พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายและสอดคล้องกับการจัดการศึกษาในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

4. เพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยคัดสรรที่นำมาศึกษาทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

2. ปัจจัยคัดสรรที่นำมาศึกษาอย่างน้อย 1 ปัจจัย สามารถทำนายการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ผู้วิจัยจะนำเสนอแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์กรอบแนวคิดจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556); สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2560); ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2561); ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2563); สุกัญญา แช่มช้อย (2565); อดิพงษ์ สุขนาค (2560); อมรรัตน์ ศรีพอ (2561); สมิทธ์ อุดมมะนะ (2561); สาริศา จันทร์แรม (2563); แกร่งกล้า สุวรรละโพลง (2560); ศราวุธ ศรีสวัสดิ์ (2562); ศสิกรณ์ ศรีเขาล้าน (2562); อธิวัฒน์ พันธ์รัตน์ (2562); ดวงแข มานะปรีชางามเลิศ (2562) และ Thompson (2013) สามารถสรุปขอบข่ายการบริหารวิชาการในการวิจัยครั้งนี้ ออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

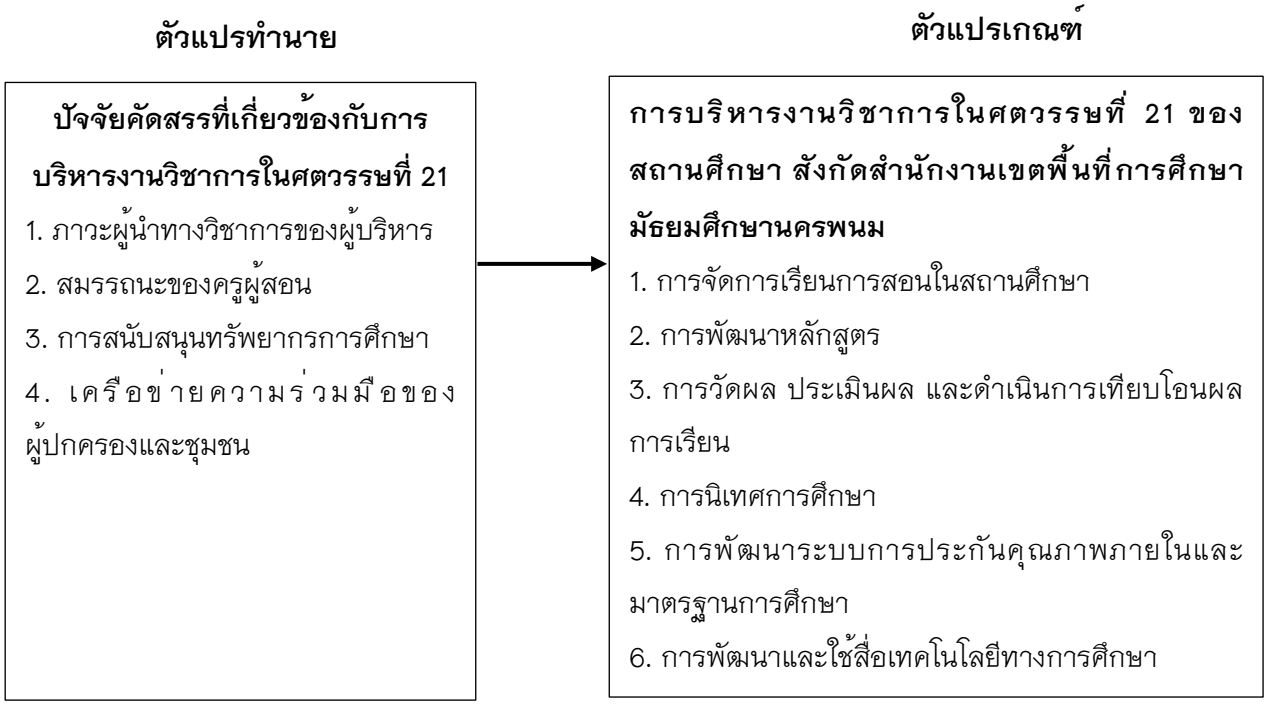
1) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 4) การนิเทศการศึกษา 5) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และ 6) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

2. ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21

ในการบริหารงานวิชาการให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดและมีมาตรฐานตามระบบการประกันคุณภาพ สอดคล้องกับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 นั้น มีปัจจัยสำคัญหลายประการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการและเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์กรอบแนวคิดจากกฤตชญา วิเชียรเพริศ (2559); สุชาดา ถาวรชาติ (2559); แกร่งกล้า สุวรรละโพลง (2560); อดิพงษ์ สุขนาค (2560); ชูชาติ หงส์ขาว และคณะ (2561); อธิวัฒน์ พันธ์รัตน์ (2561); อาฑิฏยา โชคดีวัฒนา (2561); ขวัญศิริ บุญสรรค์ (2562); ดวงแข มานะปรีชางามเลิศ (2562); ไทพนา ป้อมหิน (2562); สาริศา จันทร์แรม (2562); นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์ (2563) และชุติกาญจน์ หลวงแสนและคณะ (2564) โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้จากแนวคิดทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเบื้องต้น ซึ่งพบว่ามี 4 ปัจจัยคัดสรรที่สำคัญ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 2) สมรรถนะของครูผู้สอน 3) การสนับสนุนทรัพยากรการศึกษา และ 4) เครือข่ายความร่วมมือของผู้ปกครองและชุมชน

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดของ กฤตชญา วิเชียรเพริศ (2559); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556); สุชาดา ถาวรชาติ (2559); แกร่งกล้า สุวรรละโพลง (2560); สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2560); อดิพงษ์ สุขนาค (2560); ชูชาติ หงส์ขาว และคณะ (2561); สมิทธ์ อุดมมะนะ (2561); อธิวัฒน์ พันธ์รัตน์ (2561); อมรรัตน์ ศรีพอ (2561); อาฑิฏยา โชคดีวัฒนา (2561); ขวัญศิริ บุญสรรค์ (2562); ดวงแข มานะปรีชางามเลิศ (2562); ไทพนา ป้อมหิน (2562); ศราวุธ ศรีสวัสดิ์ (2562); ศสิกรณ์ ศรีเขาล้าน (2562); สาริศา จันทร์แรม (2562); นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์ (2563); ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2563); ชุติกาญจน์ หลวงแสนและคณะ (2564); สุกัญญา แช่มช้อย (2565) และThompson (2013) ประกอบด้วย ตัวแปรทำนาย และตัวแปรเกณฑ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ประชากร คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำนวน 1,674 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม, 2566) กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำนวน 323 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยสูตรทาโร่ ยามาเน่ แล้วสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สมรรถนะของครูผู้สอน การสนับสนุนทรัพยากรการศึกษา เครือข่ายความ ร่วมมือของผู้ปกครองและชุมชน และเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา โดยมีค่าความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.6 – 1.00 และมีค่าความเที่ยง เท่ากับ .88, .83, .82, .84 และ .87 ตามลำดับ รวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างและรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา โดยรวม

(n = 323)

ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้อง	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.)	แปลผล	อันดับ
1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	3.88	0.96	มาก	4
2. สมรรถนะของครูผู้สอน	4.27	0.61	มาก	1
3. การสนับสนุนทรัพยากรการศึกษา	4.06	0.78	มาก	3
4. เครือข่ายความร่วมมือของผู้ปกครองและชุมชน	4.12	0.75	มาก	2
เฉลี่ยรวม	**4.10**	**0.68**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{\mathbf{X}}$ = 4.10, SD. = 0.68) และทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ สมรรถนะของครูผู้สอน ($\bar{\mathbf{X}}$= 4.27, SD. = 0.61) เครือข่ายความร่วมมือของผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{\mathbf{X}}$ = 4.12, SD. = 0.75) การสนับสนุนทรัพยากรการศึกษา (M = 4.06, SD. = 0.78) และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ($\bar{\mathbf{X}}$ = 3.88, SD. = 0.96)

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 โดยรวม

(n = 323)

การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{\mathbf{X}}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.)	แปลผล	อันดับ
1. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.23	0.69	มาก	1
2. การพัฒนาหลักสูตร	4.12	0.87	มาก	5
3. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.14	0.76	มาก	2
4. การนิเทศการศึกษา	4.13	0.81	มาก	3
5. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	4.13	0.90	มาก	4

การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.)	แปลผล	อันดับ
6. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีการศึกษา	4.03	0.78	มาก	6
เฉลี่ยรวม	**4.11**	**0.77**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.11, SD. = 0.77) และทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.23, SD. = 0.69) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X}$ = 4.14, SD. = 0.76) การนิเทศการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.13, SD. = 0.81) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา (M = 4.13, SD. = 0.90) การพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X}$ = 4.12, SD. = 0.87) และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.03, SD. = 0.78) วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา

(n = 323)

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	$Y_{รวม}$
X_1	0.666**	0.627**	0.678**	0.675**	0.661**	0.567**	0.684**
X_2	0.762**	0.751**	0.746**	0.754**	0.724**	0.704**	0.786**
X_3	0.782**	0.771**	0.784**	0.780**	0.796**	0.775**	0.837**
X_4	0.766**	0.777**	0.781**	0.774**	0.778**	0.775**	0.832**
$X_{รวม}$	0.826**	0.811**	0.831**	0.829**	0.822**	0.780**	0.871**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงมาก (r = .871) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การสนับสนุนทรัพยากรการศึกษา (X_3)

r = .837 เครือข่ายความร่วมมือของผู้ปกครองและชุมชน (X_4) r = .832 สมรรถนะของครูผู้สอน (X_2) r = .786 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (X_1) r = .684 ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R^2) และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้

(n = 323)

ตัวแปรทำนาย	R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error	F	P
X_3	.837	.701	.700	.420	751.110	.000
X_3X_4	.868	.753	.752	.382	68.205	.000
$X_3X_4X_2$	.881	.776	.774	.364	32.164	.000
$X_3X_4X_2X_1$	.883	.779	.776	.362	4.397	.037

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยคัดสรรทุกปัจจัยส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา และทุกปัจจัยคัดสรรร่วมกันทำนายการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากรการศึกษา (X_3) สามารถทำนายการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อำนาจพยากรณ์เท่ากับ .700 เมื่อเพิ่มตัวแปรทำนาย ปัจจัยด้านเครือข่ายความร่วมมือของผู้ปกครองและชุมชน (X_4) ทำให้อำนาจพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .752 เมื่อเพิ่มตัวแปรทำนายปัจจัยด้านสมรรถนะของครูผู้สอน (X_2) ทำให้อำนาจพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .774 และเมื่อเพิ่มตัวแปรทำนายปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (X_1) ยิ่งทำให้ค่าอำนาจพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .776

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านสมรรถนะของครูผู้สอน ด้านเครือข่ายความร่วมมือของผู้ปกครองและชุมชน ด้านการสนับสนุนทรัพยากรการศึกษา และด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนมมีนโยบายในการส่งเสริมและพัฒนางานวิชาการในสถานศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาและมีทักษะและสมรรถนะการ

เรียนรู้ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 รวมถึงส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้ โดยมีการดำเนินโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ทั้งระบบสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และเตรียมผู้เรียนให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 โดยกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โครงการพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น สอดคล้องกับสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2560) ที่กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นงานที่จะต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีในอนาคต บทบาทสำคัญของสถานศึกษาต้องยึดหลักตอบสนองต่อผู้เรียนโดยยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคน มีความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเองได้ ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของแกร่งกล้า สุวรรละโพลง (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย พบว่า ปัจจัยในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ ซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง และยังตระหนักถึงปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติที่ยังต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานและมีแนวโน้มลดลงจากปีการศึกษาที่ผ่าน ๆ มา รวมทั้งยังมีการส่งเสริมการจัดการเรียนสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ด้วย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม, 2566) เช่นเดียวกับดวงแข มานะปรีชางามเลิศ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการสนับสนุนทรัพยากรการศึกษา ด้านเครือข่ายความร่วมมือของผู้ปกครองและชุมชน ด้านสมรรถนะของครูผู้สอนพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงมาก และด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานวิชาการให้ประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาผู้เรียนมีความจำเป็นต้องอาศัยสภาพแวดล้อมที่ดี มีอาคาร วัสดุอุปกรณ์ สื่อเทคโนโลยี และงบประมาณที่เพียงพอและเหมาะสม มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองและชุมชนในการสนับสนุนและระดมทรัพยากรที่ขาดแคลน

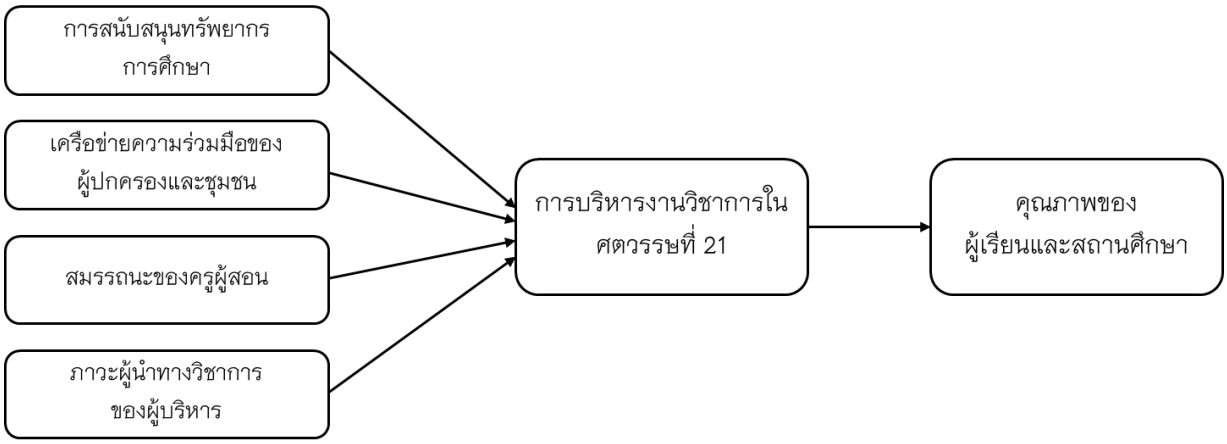
และจำเป็น ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 เหล่านี้ ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญส่งเสริมให้การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ดังที่สุกัญญา แช่มช้อย (2565) ได้กล่าวว่า สถานศึกษาทุกประเภทจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับงานวิชาการ เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ มีคุณภาพ หรือมีผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ ทั้งนี้การบริหารงานวิชาการจะบรรลุจุดประสงค์ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะเกี่ยวกับการดำเนินการด้านวิชาการ รวมทั้งเข้าใจบริบทท้องถิ่น เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้ตอบสนองความต้องการของชุมชน และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันและอนาคตที่มีความพลิกผัน นอกจากนี้ การบริหารงานวิชาการที่ดียังเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพและความสำเร็จของโรงเรียน และเป็นปัจจัยหนึ่งที่นำไปสู่การจัดสรรปริมาณงานและทรัพยากรต่าง ๆ ของโรงเรียน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 เรียงตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากรการศึกษา ปัจจัยด้านเครือข่ายความร่วมมือของผู้ปกครองและชุมชน ปัจจัยด้านสมรรถนะของครูผู้สอน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .037 และปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าวร่วมกันทำนายการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ได้ร้อยละ 77.60 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากรการศึกษาในการวิจัยหมายรวมถึง งบประมาณ สภาพแวดล้อมและอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์และทรัพยากรทางด้านเทคโนโลยีสำหรับการจัดการเรียนการสอน โดยสุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์ (2546 อ้างถึงใน ชูชาติ พ่วงสมจิตร์, 2561) ได้กล่าวถึงความสำคัญของทรัพยากรการศึกษาว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารและจัดการศึกษา ซึ่งต้องใช้สิ่งอำนวยความสะดวก โดยเฉพาะเงิน วัสดุอุปกรณ์ ข้อมูลสารสนเทศ ซึ่งจะทำให้สถานศึกษามีระบบการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย คล่องตัว และทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของสังคมโดยการระดมทรัพยากรทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2564) ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและชุมชน มีความสำคัญเนื่องจากมีส่วนช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน แก้ปัญหาความขัดแย้ง และทำให้เกิดการมีส่วนร่วม จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยทั้ง 4 ด้าน อย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของอธิวัฒน์ พันธ์รัตน์ (2561) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านครูผู้สอน ด้านผู้ปกครองและชุมชน ด้านผู้บริหาร ด้านงบประมาณ และด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 57

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

สถานศึกษาต้องตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ซึ่งได้แก่ การสนับสนุนทรัพยากรการศึกษา เครือข่ายความร่วมมือของผู้ปกครองและชุมชน สมรรถนะของครูผู้สอน และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร เพื่อให้ได้แนวทางในการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา และส่งเสริม สนับสนุน ให้การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 เป็นไปอย่างมีคุณภาพ ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2 ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

สรุป

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม พบว่าในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา ที่พบว่าในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา และปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ควรกำหนดแนวทางในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวกับการสอนอย่างเป็นรูปธรรม และมีนโยบายส่งเสริมการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

สถานศึกษาควรจัดหาสื่อเทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ สำหรับการจัดการเรียนสอนที่มีคุณภาพเพียงพอต่อความต้องการ มีการประเมินผลการใช้สื่อ และกำหนดแนวทางในการบำรุงรักษา ใช้ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้และสำรวจความต้องการของผู้เรียนในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา และกำหนดเนื้อหาสาระของหลักสูตรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูผู้สอนกำหนดเทคนิควัดผลและประเมินผลอย่างหลากหลาย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไป ในประเด็นเกี่ยวกับการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา ด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ และศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กฤตชญา วิเชียรเพริศ. (2558). *ปัจจัยพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

แกร่งกล้า สุวรรละโพลง. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มัธยมศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา.

ขวัญศิริบุญสรรค์. (2562).*ปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออก* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชุติกาญจน์ หลวงแสน, หยกแก้ว กมลวรเดช และสุกัญญา รุจิเมธาภาสน. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดอุตรดิตถ์. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, *6*(9), 23–34.

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2561). แนวคิดการบริหารงานวิชาการและทรัพยากรการศึกษา. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารวิชาการและทรัพยากรการศึกษา* (หน่วยที่ 1, น. 1–1 – 1–50). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2564). หน่วยที่ 14 ผู้นำกับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และเครือข่ายการเรียนรู้. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาทักษะและประสบการณ์วิชาชีพสำหรับผู้นำทางการศึกษา* (หน่วยที่ 14, น.14–1 – 14–48). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชูชาติ หงส์ขาว, สมคิด สร้อยน้ำ และภูมิ พระรักษา. (2561). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 10*(1), 70–86.

ดวงแข มานะปรีชางามเลิศ.(2562).*ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต).มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ไทพนา ป้อมหิน. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนครพนม.

นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์. (2563). ปัจจัยเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร.*วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*,5(2), 706–720.

ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันท์.(2563). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มีน เซอร์วิส ซัพพลาย

ศราวุธ ศรีสวัสดิ์. (2562). *แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 (กาฬสินธุ์)* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศสิกรณ์ ศรีเขาล้าน. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2* (วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมิทธ์อุดมมะนะ. (2561). *กลยุทธ์การบริหารวิชาการของโรงเรียนเอกชนตามแนวคิดการเรียนการสอนที่มีผลิตภาพสำหรับผู้เรียนที่มีความแตกต่าง* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สาริศา จันทร์แรม.(2562). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออก*(ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม.(2566). *รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. นครพนม: กลุ่มนโยบายและแผน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2556).*คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ:ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560–2579*.กรุงเทพฯ:พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2560). *มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียน มัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562).* กรุงเทพฯ:สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2565). *การบริหารวิชาการที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคพลิกผัน*. กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุชาดา ถาวรชาติ.(2559).*ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

อดิพงษ์ สุขนาค. (2560). *การสังเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นขององค์ประกอบเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

อธิวัฒน์ พันธ์รัตน์. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

อมรรัตน์ ศรีพอ.(2561). *กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต).จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อาทิฏิยา โชคดีวัฒนา. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

Thompson, G. (2013). *Aligning curriculum, instruction, and assessment.Retrieved* December 12, 2023, fromhttps://prezi.com /xew2nz2dj0sp/aligningcurriculum–instruction–and–assessment/

แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

The Student Affairs Administration Guidelines for Basic Education Schools under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1

ลลิตา นพรัตน์เขต[1] และ สมใจ สืบเสาะ[2]

Lalita Nopparatkhet[1] and Somjai Subsor[2]

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์[1,2]

Rattanakosin College of Innovation Management, Thailand[1,2]

Corresponding Author, E-mail: [1]tab.love.5230@gmail.com.com

Retrieved 06-01-2023; **Revised** 16-10-2023; **Accepted** 06-11-2023

Doi: 10.14456/jappm.2024.20

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานกิจการนักเรียน 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารงานกิจการนักเรียน และ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 รูปแบบการวิจัยเป็นวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แนวคิดการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 301 คน ใช้วิธีคัดเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่ มอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารงานกิจการนักเรียน โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของการดำเนินการจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านงานกิจกรรมนักเรียน ด้านงานปกครอง และด้านงานบริการแนะแนว

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานกิจการนักเรียน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านงานปกครอง ด้านงานกิจกรรมนักเรียน และด้านงานบริการแนะแนว ซึ่งประสบการณ์ทำงาน 10 – 20 ปี กับประสบการณ์มากกว่า 20 ปี และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและหน่วยงานการศึกษา สามารถนำไปใช้วางแผน และการบริหารงานกิจการนักเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: แนวทางการบริหารงาน; กิจการนักเรียน; สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

This article aimed to study (1) the student affairs administration of basic education schools, (2) the comparison of the opinions about the student affairs administration of basic education schools, and (3) the student affairs administration guidelines proposal for basic education schools under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1. This study employed a quantitative research methodology and used the student affairs administration of basic education schools concept as a conceptual framework. The scope of research was the basic education schools under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1. The sample size determination was according to Krejcie and Morgan's method. The 301 samples were school administrators and teachers through simple random sampling. The instruments for collecting data were questionnaires and appropriateness evaluation form. The research data were analyzed with percentage, mean, standard deviation, and one–way analysis of variance. The research results were as follows:

1. On the student affairs administration of basic education schools under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1 aspect, it was at the highest level.

2. On the comparison of the student affairs administration of basic education schools under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1 classified by work experience Administrative work student activities and guidance services Which has 10 – 20 years of work experience with more than 20 years of experience and the size of the school Overall, small schools and medium schools were significantly different at the .05 level.

3. On the guidelines for the student affairs administration of basic education schools under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1 aspect, It showed that the overall and each aspect is at a very appropriate level.

Keywords: Administration Guideline, Student Affairs, Basic Education School

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ เนื่องจากการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพที่สมบูรณ์ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กล่าวว่า การศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

สถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนเพื่อพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ดี ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องวางแผนและกำหนดกรอบนโยบายการพัฒนานักเรียนตามโครงสร้างการบริหารงานในฝ่ายต่าง ๆ ดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียนและส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความสนใจและความถนัดเพื่อช่วยพัฒนานักเรียน ให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และช่วยเสริมสร้างประสบการณ์ชีวิตที่สมบูรณ์ให้กับนักเรียน

งานกิจการนักเรียนจัดอยู่ในกลุ่มงานบริหารงานทั่วไป ซึ่งเกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรงด้วยการจัดกิจกรรมบริการด้านต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนให้มีภาวะผู้นำและมีภาวะผู้ตามที่ดี รู้จักการเคารพและให้เกียรติเห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น กล้าแสดงออก เสริมสร้างให้นักเรียนมีความพร้อมในการเรียนมากขึ้น

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีนักเรียนที่มีความหลากหลายทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่โรงเรียนจะต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการ ความสนใจและความถนัดของผู้เรียนเพื่อมุ่งเน้นให้มีความรู้ทั้งทางวิชาการและวิชาชีพที่เหมาะสมกับช่วงวัย อีกทั้งผู้วิจัยรับผิดชอบด้านงานกิจการนักเรียนของโรงเรียน จึงมีความสนใจที่จะศึกษา แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการสนับสนุนและส่งเสริมให้โรงเรียนได้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา พัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารงานกิจการนักเรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

3. เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แตกต่างกัน

2. ผู้บริหารและครูผู้สอนในขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีการบริหารงานกิจการนักเรียน

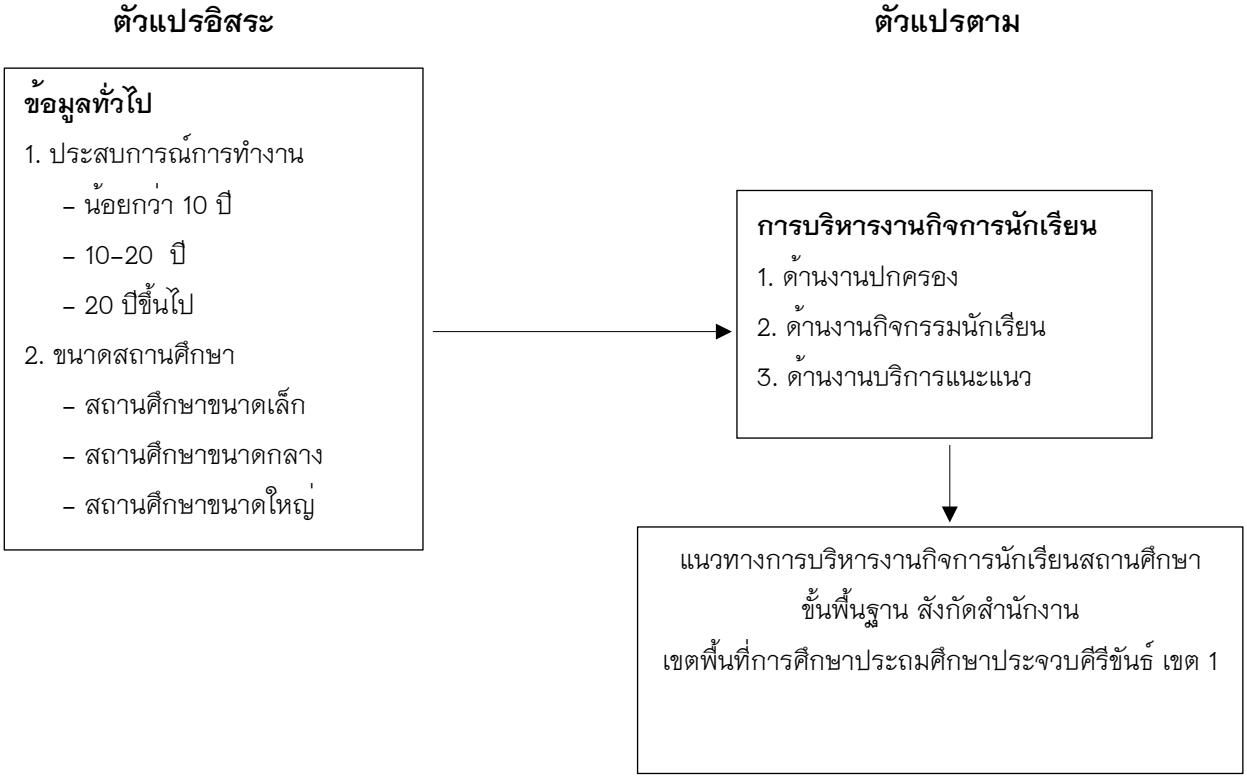
สวภพ เทพกสิกุล (2559) การบริหารงานกิจการนักเรียน หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทุกชนิดเกี่ยวกับนักเรียน ในส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในห้องเรียนเป็นการบริการนักเรียน โดยจะเริ่มตั้งแต่ก่อน ที่นักเรียนจะเข้าโรงเรียน จนกระทั่งนักเรียนจบออกจากโรงเรียนไปแล้ว ทั้งนี้ในการบริหารกิจการนักเรียนดังกล่าวต้องตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน ครูผู้ปกครอง และสมาชิกในชุมชนด้วย

โฉมฉาย กาศโอสถ (2554) ความสำคัญการบริหารกิจการนักเรียน คือ เป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนักเรียนมีระเบียบวินัยในตนเองสามัคคีรักหมู่คณะ ทำให้เกิดความสงบเรียบร้อยในโรงเรียน นักเรียนแต่ละคนได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถเฉพาะตนเต็มตามศักยภาพและนักเรียนได้รับความช่วยเหลือและแก้ไขพฤติกรรมให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

จากความหมายและความสำคัญของการบริหารกิจการนักเรียน สรุปได้ว่า การบริหารงานกิจการนักเรียนเป็นการดำเนินกิจกรรมที่นอกเหนือจากการเรียนการสอนในห้องเรียน และเป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียนให้มีระเบียบวินัย รวมทั้งได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถเฉพาะตนอย่างเต็มตามศักยภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ขอบข่ายเรื่องการบริหารงานกิจการนักเรียน ทั้งหมด 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านงานปกครอง ด้านงานกิจกรรมนักเรียน และด้านงานบริการแนะแนว โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 1,378 คน (ข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ณ วันที่ 20 มิถุนายน 2565)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 301 คน ใช้วิธีการคัดเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่ มอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างทำการสุ่มแบบง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ฉบับ คือ

1. แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านงานปกครอง ด้านงานกิจกรรมนักเรียน และด้านงานบริการแนะแนว

2. แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทาง

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน เป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แบบประเมินลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านงานปกครอง ด้านงานกิจกรรมนักเรียน และด้านงานบริการแนะแนว

การพัฒนาและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี บทความทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักเรียน

2. วิเคราะห์ข้อมูลในการสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักเรียน

3. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักเรียน

4. สร้างแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ให้ครอบคลุม ภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องของภาษา ความเหมาะสมและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่ได้รับคำแนะนำ

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้วิธีหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

7. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วมาจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวม

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือส่งสถานศึกษา เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 301 ฉบับ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างและขอรับแบบสอบถามกลับคืนภายใน 1 เดือน

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จำนวน 301 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วดำเนินการวิเคราะห์ผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลเชิงปริมาณที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้ววิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับตอบคืน ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ในการตอบ

2. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3. วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปแปลผลคะแนนเป็นช่วงคะแนนเฉลี่ย

4. เปรียบเทียบการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยผู้วิจัยแบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านงานปกครอง 2) ด้านงานกิจกรรมนักเรียน 3) ด้านงานบริการแนะแนว

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานกิจการนักเรียน	ระดับความคิดเห็น		ระดับการดำเนินการ
	$\bar{x}$	S.D.	
1. ด้านงานปกครอง	4.55	.42	มากที่สุด
2. ด้านงานกิจกรรมนักเรียน	4.58	.39	มากที่สุด
3. ด้านงานบริการแนะแนว	4.54	.45	มากที่สุด
สรุปภาพรวม	**4.56**	**.40**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการดำเนินการมากที่สุดคือ ด้านงานกิจกรรมนักเรียน ($\overline{X}$ = 4.58) รองลงมาคือ ด้านงานปกครอง ($\overline{X}$ = 4.55) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการดำเนินการน้อยที่สุดคือ ด้านงานบริการแนะแนว ($\overline{X}$ = 4.54)

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การบริหารงานกิจการนักเรียน	**แหล่งความแปรปรวน**	**ผลรวมกำลังสอง (SS)**	**องศาแห่งอิสระ (df)**	**ผลรวมกำลังสองเฉลี่ย (MS)**	**F**	**Sig**
1. ด้านงานปกครอง	ระหว่างกลุ่ม	1.398	2	.699	3.963	.020*
	ภายในกลุ่ม	52.573	298	.176		
	รวม	53.972	300			
2. ด้านงานกิจกรรมนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.301	2	.650	4.430	.013*
	ภายในกลุ่ม	43.762	298	.147		
	รวม	45.063	300			
3. ด้านงานบริการแนะแนว	ระหว่างกลุ่ม	.664	2	.332	1.680	.188
	ภายในกลุ่ม	58.919	298	.198		
	รวม	59.583	300			
สรุปภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	1.075	2	.538	3.501	.031*
	ภายในกลุ่ม	45.752	298	.154		
	รวม	46.827	300			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่าขนาดสถานศึกษาแตกต่างกันการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่แตกต่างมี 2 ด้าน คือ ด้านงานปกครอง สถานศึกษาขนาดเล็ก กับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 2 คู่ ด้านงานกิจการนักเรียน สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 2 คู่ มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนด้านงานบริการแนะแนว พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ การบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การบริหารงานกิจการนักเรียน	ขนาดสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
1. ด้านงานปกครอง	ขนาดเล็ก	4.589	0.384	–	0.12*	-0.06
	ขนาดกลาง	4.467	0.462	–	–	-0.18*
	ขนาดใหญ่	4.646	0.406	–	–	–
2. ด้านงานกิจกรรมนักเรียน	ขนาดเล็ก	4.627	0.333	–	0.13*	-0.03
	ขนาดกลาง	4.501	0.423	–	–	-0.16*
	ขนาดใหญ่	4.658	0.423	–	–	–
3. ด้านงานบริการแนะแนว	ขนาดเล็ก	4.584	0.417	–	0.10	0.01
	ขนาดกลาง	4.486	0.442	–	–	-0.09
	ขนาดใหญ่	4.574	0.540	–	–	–
สรุปภาพรวม	**ขนาดเล็ก**	**4.600**	**0.351**	**–**	**0.12***	**-0.02**
	ขนาดกลาง	**4.480**	**0.421**	**–**	**–**	**-0.14**
	ขนาดใหญ่	**4.626**	**0.435**	**–**	**–**	**–**

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่แตกต่างมี 2 ด้าน คือ ด้านงานปกครอง สถานศึกษาขนาดเล็กกับ

สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 2 คู่ ด้านงานกิจการนักเรียน สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 2 คู่ มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนด้านงานบริการแนะแนว พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ การบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การบริหารงานกิจการนักเรียน	แหล่งความแปรปรวน	ผลรวมกำลังสอง (SS)	องศาแห่งอิสระ (df)	ผลรวมกำลังสองเฉลี่ย (MS)	F	Sig
1. ด้านงานปกครอง	ระหว่างกลุ่ม	1.010	2	.505	2.842	.060
	ภายในกลุ่ม	52.962	298	.178		
	รวม	53.972	300			
2. ด้านงานกิจกรรมนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.043	2	.521	3.530	.031*
	ภายในกลุ่ม	44.020	298	.148		
	รวม	45.063	300			
3. ด้านงานบริการแนะแนว	ระหว่างกลุ่ม	1.152	2	.576	2.937	.055
	ภายในกลุ่ม	58.432	298	.196		
	รวม	59.583	300			
สรุปภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	1.048	2	.524	3.411	.034*
	ภายในกลุ่ม	45.779	298	.154		
	รวม	46.827	300			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) พบว่าการสภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นด้านงานกิจกรรมนักเรียน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านงานปกครองและด้านงานบริการแนะแนวมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ การบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การบริหารงานกิจการนักเรียน	ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	น้อยกว่า 10 ปี	10–20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1. ด้านงานปกครอง	น้อยกว่า 10 ปี	4.59	.464	–	0.12*	–0.01
	10–20 ปี	4.47	.360	–	–	–0.13
	มากกว่า 20 ปี	4.60	.423	–	–	–
2. ด้านงานกิจกรรมนักเรียน	น้อยกว่า 10 ปี	4.61	.431	–	0.10*	–0.05
	10–20 ปี	4.51	.329	–	–	–0.15*
	มากกว่า 20 ปี	4.66	.356	–	–	–
3. ด้านงานบริการแนะแนว	น้อยกว่า 10 ปี	4.57	.464	–	0.10	–0.07
	10–20 ปี	4.47	.372	–	–	–0.17*
	มากกว่า 20 ปี	4.65	.534	–	–	–
สรุปภาพรวม	น้อยกว่า 10 ปี	4.59	.436	–	**0.11***	**–0.04**
	10–20 ปี	4.49	.318	–	–	**–0.15***
	มากกว่า 20 ปี	4.64	.414	–	–	–

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมพบว่า ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 กับประสบการณ์การทำงาน 10–20 ปี และประสบการณ์การทำงาน 10–20 ปี กับประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่แตกต่างมี 3 ด้าน คือ ด้านงานปกครอง ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับประสบการณ์การทำงาน 10–20 ปี จำนวน 1 คู่ ด้านงานกิจกรรมนักเรียน ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับประสบการณ์การทำงาน 10–20 ปี และประสบการณ์การทำงาน 10–20 ปี กับประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 2 คู่ และด้านงานบริการแนะแนว ประสบการณ์การทำงาน 10–20 ปี กับประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 1 คู่ มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.05

ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 11 คน โดยผู้วิจัยแบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านงานปกครอง 2) ด้านงานกิจกรรมนักเรียน 3) ด้านงานบริการแนะแนว โดยนำเสนอในภาพรวมและรายด้าน ได้ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 11 คน ในภาพรวมและรายด้าน

แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียน	ระดับความคิดเห็น		ระดับความเหมาะสม
	$\bar{x}$	S.D.	
1. ด้านงานปกครอง	3.77	1.32	มาก
2. ด้านงานกิจกรรมนักเรียน	4.09	1.01	มาก
3. ด้านงานบริการแนะแนว	3.70	1.45	มาก
สรุปภาพรวม	**3.85**	**1.24**	**มาก**

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีค่าเฉลี่ยของระดับ ความเหมาะสมภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.85) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความเหมาะสมมาก คือ ด้านงานกิจกรรมนักเรียน ($\overline{X}$ = 4.09) รองลงมาคือ ด้านงานปกครอง ($\overline{X}$ = 3.77) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความเหมาะสมน้อยที่สุดคือ ด้านงานบริการแนะแนว ($\overline{X}$ = 3.70)

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า สภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 มีการกำหนดการบริหารงานกิจการนักเรียนอย่างไว้ชัดเจนทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านงานปกครอง ด้านงานกิจกรรมนักเรียน และด้านงานบริการแนะแนว เพราะเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาผู้เรียนในมีระเบียบวินัย คุณธรรม และจริยธรรม สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 6 กล่าวว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลศิษฐ์ ชลมนัสสรณ์ (2562) ได้วิจัย เรื่อง สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะสถานศึกษาผู้บริหาร ครูที่ปรึกษา ผู้ปกครอง มีความประสงค์ที่จะ

ดำเนินงานตามกลยุทธ์ วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด เกณฑ์มาตรฐาน และเครื่องมือที่ชัดเจนในการประเมินผล และแนวทางปฏิบัติการบริหารงานกิจการนักเรียน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า

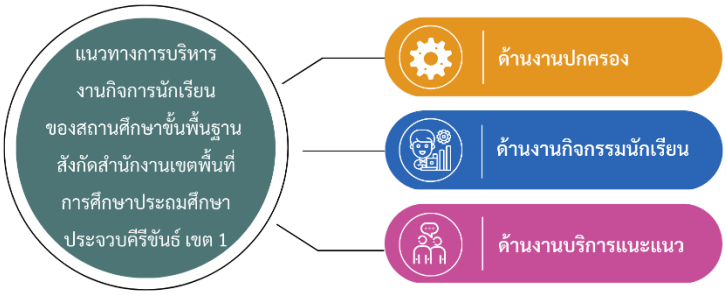
1. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ซึ่งทำให้เกิดทักษะและเจตคติในการปฏิบัติงานมากขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้ไม่สอดคล้องกับอรทัย อัชฌานุเคราะห์ (2534) ได้วิจัย เรื่อง ความพึงพอใจการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันเป็นปัจจัยกระตุ้นโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวม พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลางมีนโยบายด้านการบริหารงานกิจการนักเรียนที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดนตรี บุญลี (2546)ได้ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานกิจการนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานกิจการนักเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า การเสนอแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมมีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านงานกิจกรรมนักเรียน รองลงมาคือ ด้านงานปกครอง และด้านงานบริการแนะแนว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแนวทางที่ผู้วิจัยนำเสนอในการบริหารงานกิจการนักเรียนเน้นการส่งเสริมให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมตามความถนัด และความสนใจ พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย เกิดการเรียนรู้ระบอบประชาธิปไตยผ่านกระบวนการและกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียนอย่างเป็นขั้นตอนสอดคล้องกับธิดา อ่วงตระกูล (2552) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนอนุบาลเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต 4 ด้านแนวทางการพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียนและผู้มีหน้าที่รับผิดชอบจะต้องมีการวางแผนที่ชัดเจน ดำเนินการตามแผนที่กำหนดในการ

ตรวจสอบประเมินผลและนำผลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ โดยทุกขั้นตอนของการบริหารงานกิจการนักเรียนควรให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมมากที่สุด

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

1. ด้านงานปกครอง ควรมีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม สร้างคุณลักษณะของผู้นำ ผู้ตามและหลักการประชาธิปไตยให้นักเรียนเป็นผู้ประพฤติดี รับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตน มีการประสานงานกับครูประจำชั้นและผู้ปกครองเพื่อการพัฒนา ส่งเสริม และแก้ไขความประพฤติของนักเรียน การติดตามประเมินผล เป็นต้น

2. ด้านกิจกรรมนักเรียน ควรมีการประชุมวางแผนงานด้านกิจกรรมนักเรียนประจำปีการศึกษาทุกภาคเรียน แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อรับผิดชอบด้านงานกิจกรรมนักเรียน เป็นต้น

3. ด้านงานบริการแนะแนว ควรมีการจัดหาทุนและจัดสรรทุนการศึกษานักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ การประสานความร่วมมือเพื่อแก้ไขปัญหาด้านพฤติกรรมของนักเรียนร่วมกับฝ่ายปกครอง ครูประจำชั้น และผู้ปกครอง เป็นต้น

สรุป

แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีความสำคัญในการบริหารของโรงเรียนที่ต้องจัดให้กับนักเรียนควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียนต้องมีการวางแผนการดำเนินงาน ปฏิบัติตามแผน ประเมินผล ปรับปรุงการทำงาน ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารให้เป็นไปอย่างมีระบบและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ให้นักเรียนมีพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญาและสังคม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ด้านงานปกครอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดประชุมวางแผนงานด้านงานปกครองประจำปีการศึกษาทุกภาคเรียน และแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อรับผิดชอบด้านงานปกครองเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์

ด้านงานกิจกรรมนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนงานด้านกิจกรรมนักเรียน และจัดให้มีการประชุมผู้ปกครองเพื่อชี้แจงการดำเนินงานด้านกิจกรรมนักเรียน

ด้านงานบริการแนะแนว สถานศึกษาควรสำรวจความต้องการและสภาพปัญหาของนักเรียนเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนการดำเนินงานบริการแนะแนว มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักตนเอง รู้จักการเข้าใจสังคม การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา และกำหนดแนวทางในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งจัดบรรยากาศห้องแนะแนวให้เอื้อต่อการบริการให้คำปรึกษาแก่นักเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การบริหารงานกิจการนักเรียนที่ผู้วิจัยนำมาศึกษามีเพียง 3 ด้าน หากมีการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม

เอกสารอ้างอิง

กมลศิษฐ์ ชลมนัสสรณ์. (2562). *สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนจักรคำคณาทรจังหวัดลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35* (วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต).มหาวิทยาลัยพะเยา.

โฉมฉาย กาศโอสถ. (2554). *รูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ดนตรี บุญลี. (2546). *สภาพการปฏิบัติงานกิจการนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

ธิดา อ่วงตระกูล. (2552). *การบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนอนุบาลเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

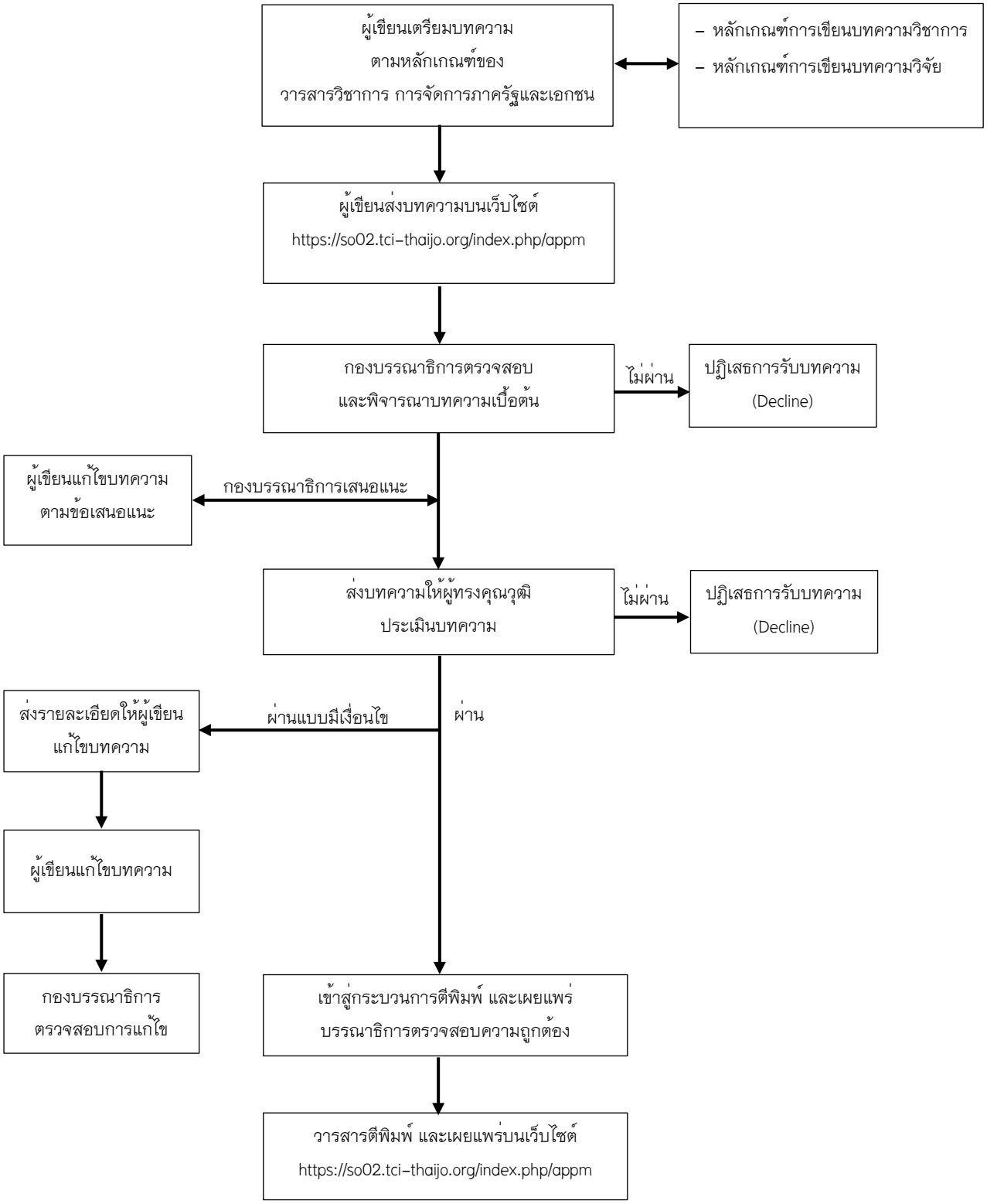
พนัส หันนาคินทร์. (2524). *หลักการบริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ(2542) *แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3)(2553, 22 กรกฎาคม).* ราชกิจจานุเบกษา.เล่มที่ 127 ตอนที่ 45ก, หน้า 1–3.

สวภพ เทพกสิกุล. (2559). *แนวทางการบริหารกิจการนักเรียนตามแนวคิดการเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพัน ระหว่างโรงเรียน ครอบครัวและชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรทัย อัชฌานุเคราะห์. (2543). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด* (วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

ขั้นตอนการส่งบทความตีพิมพ์
วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน



จริยธรรมการตีพิมพ์วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน

มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้เขียนบทความ

1. ผู้เขียนบทความจะต้องมีความรับผิดชอบและรับรองว่า บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ๆ

2. ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ใน วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชนอย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร

3. ผู้เขียนจะต้องปรับแต่ง แก้ไขบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบของวารสารในหัวข้อ “คำแนะนำสำหรับผู้เขียน” โดยเฉพาะหัวข้อ รูปแบบของการจัดเตรียมต้นฉบับ อันจะนำไปสู่บทความที่มีรูปแบบการตีพิมพ์ที่ได้มาตรฐานเดียวกัน

4. ผู้เขียนจะต้องคำนึงถึงจริยธรรมการวิจัย คือต้องไม่ละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ทางซึ่งวารสารได้กำหนดความซ้ำของผลงาน ด้วยโปรแกรม CopyCat เว็บ Thaijo โดยทางวารสารได้กำหนดค่าไว้ในระดับ ไม่เกิน 20% โดยมีผลตั้งแต่ วันที่ 30 เดือนมิถุนายน 2562 เป็นต้นไป

5. ผู้เขียนซึ่งมีชื่อปรากฏอยู่ในบทความจะต้องเป็นผู้มีส่วนในการจัดทำบทความหรือมีส่วนในการดำเนินการวิจัย ซึ่งข้อนี้ ขอสงวนสำหรับบุคคลที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำบทความจะไม่อนุญาตให้ใส่ชื่อลงไปเด็ดขาด หากมีการตรวจสอบพบว่า มีบุคคลที่ไม่มีส่วนร่วมในการจัดทำบทความปรากฏอยู่ ทางวารสาร จะถอนบทความนั้นออกทันที

6. ผู้เขียนจะต้องมีความรับผิดชอบในการอ้างอิงเนื้อหาใน ผลงาน ภาพ หรือตาราง หากมีการนำมาใช้ในบทความของตนเอง โดยให้ระบุ “ที่มา” เพื่อป้องกันการละเมิดลิขสิทธิ์ (หากมีการฟ้องร้องจะเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนแต่เพียงผู้เดียว ทางวารสารจะไม่รับผิดชอบใด ๆ ทั้งสิ้น) และจะดำเนินการถอนบทความออกจากการเผยแพร่ของวารสารทันที

7. ผู้เขียนจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการเอกสารอ้างอิง ทั้งในแง่ของรูปแบบและเนื้อหา และไม่ควรนำเอกสารวิชาการที่ไม่ได้อ่านมาอ้างอิง หรือใส่ไว้ในเอกสารอ้างอิง และควรอ้างอิงเอกสารเท่าที่จำเป็นอย่างเหมาะสม ไม่ควรอ้างอิงเอกสารที่มากจนเกินไป รวมทั้งต้องอ้างอิงจากรูปแบบการอ้างอิงของบทความ โดยจะต้องมีการอ้างอิงตรงตามรูปแบบที่วารสารกำหนดไว้

8. ผู้เขียนจะต้องปรับปรุงแก้ไขบทความตามผลประเมินจากผู้ประเมินบทความและกองบรรณาธิการ ให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด หากไม่ปรับปรุงตามที่กำหนดจะต้องเลื่อนการตีพิมพ์เผยแพร่ออกไป หรือ อาจถูกปฏิเสธการเผยแพร่บทความ

9. ผู้เขียนควรระบุชื่อแหล่งทุนที่ให้การสนับสนุนในการทำวิจัย (ถ้ามี) และควรระบุผลประโยชน์ทับซ้อน (ถ้ามี)

10. ผู้เขียนจะต้องไม่รายงานข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ไม่ว่าจะเป็นการสร้างข้อมูลเท็จ หรือการปลอมแปลง บิดเบือน รวมไปถึงการตกแต่ง หรือ เลือกแสดงข้อมูลเฉพาะที่สอดคล้องกับข้อสรุป

11. ผู้เขียนไม่ควรอ้างอิงเอกสารที่ถูกถอดถอนออกไปแล้ว เว้นแต่ข้อความที่ต้องการสนับสนุนนั้นเป็นข้อความที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการถอดถอน และจะต้องระบุไว้ใน เอกสารอ้างอิงด้วยว่าเป็นเอกสารที่ได้ถูกถอดถอนออกไปแล้ว

มาตรฐานทางจริยธรรมของบรรณาธิการ

1. บรรณาธิการจะต้องกำกับติดตามดูแลให้การดำเนินงานของวารสาร เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ให้ถูกต้องตามจริยธรรม/จรรยายบรรณ ตามประกาศของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) เรื่องการประเมินด้านจริยธรรม/จรรยาบรรณวารสารวิชาการไทยในฐานข้อมูล TCI วันที่ 24 มิถุนายน 2562

2. บรรณาธิการจะต้องกำกับติดตามดูแล และดำเนินการอย่างเหมาะสมกับผู้นิพนธ์หรือบทความที่ตรวจพบว่ามีการกระทำผิดด้านจริยธรรม/จรรยาบรรณ เช่น การละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ทางซึ่งวารสารได้กำหนดความซ้ำของผลงาน ด้วยโปรแกรม CopyCat เว็บ Thaijo โดยทางวารสารได้กำหนดค่าไว้ในระดับ ไม่เกิน 20% เป็นต้น

3. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล การตีพิมพ์เผยแพร่บทความที่มี conflict fo interest เช่น การตีพิมพ์เผยแพร่บทความของตนเอง(บรรณาธิการหรือหัวหน้ากองบรรณาธิการ) อย่างมีนัยสำคัญ หรือ ไม่มีการตรวจสอบคุณภาพบทความก่อนการตีพิมพ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับบทความ เป็นต้น

4. บรรณาธิการมีหน้าที่ควบคุมดูแลและพิจารณาคุณภาพของบทความ เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร และต้องคัดเลือกบทความมาตีพิมพ์หลังจากผ่านกระบวนการประเมินบทความแล้ว โดยพิจารณาจากความชัดเจน และความสอดคล้องของเนื้อหากับนโยบายของวารสารเป็นสำคัญ และจะต้องมีข้อความรู้ที่สะท้อนมุมมอง แนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากประสบการณ์ การสังเคราะห์เอกสาร หรืองานวิจัย มุ่งเน้นการนำเสนอแนวคิดทฤษฎีใหม่รวมถึงแบบจำลองเชิงแนวคิด (Conceptual Model) ที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจอันจะนำไปสู่การวิจัยในหัวข้อวิชาการที่สำคัญ

5. บรรณาธิการต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้เขียน และผู้ประเมินบทความแก่บุคคลอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงเวลาของการประเมินบทความ ซึ่งวารสารได้กำหนดในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-reviewed)

6. บรรณาธิการต้องไม่ตีพิมพ์บทความที่เคยตีพิมพ์ที่อื่นมาแล้ว โดยต้องมีการตรวจสอบการคัดลอกผลงานผู้อื่น (Plagiarism) อย่างจริงจัง และใช้โปรแกรมที่เชื่อถือได้เช่น โปรแกรม CopyCat เว็บ Thaijo ในระดับ ไม่เกิน 20% เพื่อให้แน่ใจว่า บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารไม่มีการคัดลอกผลงานของผู้อื่น และหากตรวจพบ การคัดลอกผลงานของผู้อื่น เกินตามที่กำหนดไว้ จะต้องหยุดกระบวนการประเมิน และติดต่อผู้เขียนบทความหลักทันที เพื่อขอคำชี้แจง เพื่อประกอบการ “ตอบรับ” หรือ “ปฏิเสธ” การตีพิมพ์บทความนั้น ๆ

7. บรรณาธิการจะต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้เขียน และผู้ประเมิน โดยเด็ดขาด เพื่อรักษาไว้ซึ่งธรรมาภิบาลในการดำเนินงานอย่างเคร่งครัด

8. บรรณาธิการต้องไม่นำข้อมูลบางส่วนหรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง

9. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยที่มีระเบียบวิธีวิจัยที่ถูกต้อง และให้ผลที่น่าเชื่อถือ โดยนำผลของการวิจัยมาเป็นตัวชี้นำว่า สมควรตีพิมพ์เผยแพร่หรือไม่

10. หากบรรณาธิการตรวจพบว่า บทความมีการลอกเลียนบทความอื่นโดยมิชอบ หรือมีการปลอมแปลงข้อมูล ซึ่งสมควรถูกถอดถอน แต่ผู้เขียนปฏิเสธที่จะถอนบทความ บรรณาธิการสามารถดำเนินการถอนบทความได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้เขียนซึ่งถือเป็นสิทธิและความรับผิดชอบต่อบทความของบรรณาธิการ

11. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาความสามารถของกองบรรณาธิการ และควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละท่าน

12. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล ทั้งด้วยตนเองและคณะทำงานในเรื่องจำนวนและคุณภาพการอ้างอิงของวารสารที่ผิดไปจากสภาพความเป็นจริง เช่น มีการกำกับและร้องขอให้มีการอ้างอิงบทความในวารสารทั้งในลักษณะลับหรือเปิดเผย และมีการใช้อ้างอิงที่ไม่ถูกต้องและสอดคล้องกับเนื้อหา

13. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล การเก็บค่า Page charge หรือ processing fee คือ ต้องมีการดำเนินการอย่างโปร่งใส เช่น กำหนดให้มีการประกาศกระบวนการเรียกเก็บอย่างชัดเจน หรือ ระบุราคาหรือเงื่อนไขของการเรียกเก็บค่า Page charge ตามที่ระบุได้ประกาศไว้อย่างเคร่งครัด

มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ประเมินบทความ

1. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณคือ ต้องรับประเมินบทความที่ตนเองนั้นมีความถนัดหรือมีคุณวุฒิหรือมีความเชี่ยวชาญกับเรื่องหรือบทความที่ได้รับการประเมินนั้น ๆ ผู้ประเมินบทความควรประเมินบทความในสาขาวิชาที่ตนมีความเชี่ยวชาญ โดยพิจารณาความสำคัญของเนื้อหาในบทความที่มีต่อสาขาวิชานั้น ๆ คุณภาพของการวิเคราะห์ และความเข้มข้นของผลงานหรือระบุผลงานวิจัยที่สำคัญ ๆ และสอดคล้องกับบทความที่กำลังประเมิน แต่ผู้เขียนบทความไม่ได้อ้างถึง เข้า

ไปในการประเมินบทความด้วยผู้ประเมินไม่ควรใช้ความคิดเห็นส่วนตัวที่ไม่มีข้อมูลรองรับมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินบทความ และควรปฏิเสธในบทความที่ตนเองนั้นไม่ถนัด

2. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณคือ แนะนำความคิดเห็นทางวิชาการของตนเอง ลงในแบบฟอร์มการประเมินหรือเนื้อหาในบทความ ด้วยความยุติธรรม ไม่อคติ ตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียง รวมทั้งตรงต่อเวลาตามที่วารสารกำหนดในการประเมิน

3. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณคือต้องรักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาให้แก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความ รวมถึงหลังจากที่พิจารณาประเมินบทความเสร็จแล้ว

4. หลังจากได้รับบทความจากบรรณาธิการวารสาร และผู้ประเมินบทความ ตระหนักว่าตนเองอาจมีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้นิพนธ์ที่ทำให้ไม่สามารถให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระได้ ผู้ประเมินบทความควรแจ้งให้บรรณาธิการวารสารทราบและปฏิเสธการประเมินบทความนั้น ๆ

5. ผู้ประเมินบทความ ควรคำนึงถึงการพิจารณาในหัวข้อ ชื่อเรื่อง หากเป็นบทความวิชาการสามารถพิจารณาให้แก้ไขชื่อเรื่องได้ แต่หากเป็นบทความวิจัย ควรพิจารณาเฉพาะความผิดพลาดด้านตัวสะกด และไม่ความพิจารณาให้เปลี่ยนชื่อเรื่องบทความวิจัย

6. ผู้ประเมินบทความต้องไม่นำข้อมูลบางส่วนหรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง

7. เมื่อผู้ประเมินบทความพบว่า มีส่วนใดของบทความ ที่มีความเหมือนกัน หรือซ้ำซ้อนกับผลงานชิ้นอื่น ๆ ผู้ประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบ พร้อมแสดงหลักฐานให้เห็นเป็นประจักษ์

คำแนะนำสำหรับผู้แต่ง

บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร อย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร

ทัศนะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความในวารสาร ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการวารสาร รวมทั้งผู้เขียนจะต้องคำนึงถึงจริยธรรมการวิจัย ไม่ละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ซึ่งทางวารสารได้กำหนดความซ้ำของผลงาน ด้วยโปรแกรม CopyCat เว็บ Thaijo ในระดับ ไม่เกิน 20% โดยมีผลตั้งแต่ เดือน มิถุนายน 2564 เป็นต้นไป

การจัดเตรียมต้นฉบับ

1) ต้นฉบับบทความต้องมีความยาว 10 – 15 หน้ากระดาษ A4 (รวมเอกสารอ้างอิง) พิมพ์บนกระดาษหน้าเดียว ภาษาไทยใช้ตัวอักษรแบบ TH Niramit AS ตั้งค่าหน้ากระดาษโดยเว้นขอบบน ขอบซ้าย 1 นิ้ว และขอบขวา ขอบล่าง 1 นิ้ว กำหนดระยะห่างระหว่างบรรทัดเท่ากับ 1 และเว้นบรรทัดระหว่างแต่ละย่อหน้า การนำเสนอรูปภาพและตาราง ต้องนำเสนอรูปภาพและตารางที่มีความคมชัด พร้อมระบุหมายเลขกำกับรูปภาพไว้ด้านล่าง พิมพ์เป็นตัวหนาเช่นตาราง 1 หรือ Table 1 และ รูป 1 หรือ Figure 1 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้โดยไม่จำเป็นต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพทุกรูปให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ

2) ชื่อเรื่องต้องมีภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้หน้าแรกตรงกลาง

3) ชื่อผู้เขียน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระบุชื่อต้นสังกัด หรือชื่อหน่วยงาน

4) มีบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ไม่เกิน 300 คำต่อบทคัดย่อ

5) กำหนดคำสำคัญ (Keywords) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (3 – 5 คำ)

6) การเรียงหัวข้อ หัวข้อใหญ่สุด ให้พิมพ์ชิดขอบด้านซ้าย หัวข้อย่อยเว้นห่างจาก หัวข้อใหญ่ 3–5 ตัวอักษร พิมพ์ตัวที่ 6 และหัวข้อย่อยขนาดเดียวกัน ต้องพิมพ์ให้ตรงกัน เมื่อขึ้นหัวข้อใหญ่ ควรเว้นระยะพิมพ์ เพิ่มอีก 0.5 ช่วงบรรทัด

7) การใช้ตัวเลขคำย่อ และวงเล็บ ควรใช้ตัวเลขอารบิกทั้งหมด ใช้คำย่อที่เป็น สากลเท่านั้น (ระบุคำเต็มไว้ในครั้งแรก) การวงเล็บภาษาอังกฤษ ควรใช้ดังนี้ (Student centred learning)

การอ้างอิงเอกสารในบทความ

เอกสารที่นำมาอ้างอิงควรได้มาจากแหล่งที่มีการตีพิมพ์ชัดเจน อาจเป็นวารสาร หนังสือหรือข้อมูลทางอินเตอร์เน็ตก็ได้ ทั้งนี้ผู้เขียนบทความต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อความถูกต้องของเอกสารอ้างอิงทั้งหมด ก่อนส่งต้นฉบับผู้เขียนบทความควรตรวจสอบถึงความถูกต้องของการอ้างอิงเอกสาร เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่การอ้างอิงไม่ถูกต้องจะไม่ได้รับการส่งต่อเพื่อพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้ถูกต้อง สำหรับการอ้างอิงเอกสารในบทความนั้น ใช้ระบบ APA 6th ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้วงเล็บ เปิด-ปิด แล้วระบุชื่อ-นามสกุล ของผู้เขียนและเลขหน้าของเอกสารที่นำมาอ้างอิง กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิงเอกสารที่อ้างอิงในบทความจะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ และเจ้าของบทความต้องรับผิดชอบถึงความถูกต้องของเอกสารที่นำมาอ้างอิงทั้งหมด โดยรูปแบบของการอ้างอิงเอกสาร มีดังนี้

อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

1) ผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างชื่อผู้แต่ง เครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, 2554)

2) ผู้แต่ง 1 –3 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งสองราย เครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (พระมหาสุทิตย์ อาภากโร และ เขมณัฏฐ์ อินทรสุวรรณ, 2553) หากมีเอกสารที่นำมาอ้างอิงมากกว่า 1 รายการให้ใช้เครื่องหมายอัฒภาค (;) คั่นระหว่างรายการอ้างอิง เช่น (สมภาร พรมทา, 2548; ธนิต อยู่โพธิ์, 2550)

3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 3 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งรายแรก เว้นวรรคหนึ่งครั้ง เพิ่มคำว่า และคณะ เช่น (สนิท ศรีดำแดงและคณะ, 2548)

4) ให้เรียงลำดับการอ้างอิงตามลำดับพยัญชนะตัวแรกของชื่อผู้แต่ง เช่นเดียวกับลำดับการอ้างอิงในส่วนเอกสารอ้างอิง

อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

1) ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง เครื่องหมายจุลภาค ปีที่พิมพ์ เช่น (Keown, 2003)

2) ถ้ามีผู้แต่งสองรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งสองราย เครื่องหมายจุลภาค ปีที่พิมพ์ เช่น (Hersey & Blanchard, 2000) และให้ใช้เครื่องหมายอัฒภาค (;) คั่นกลางระหว่างเอกสารที่นำมาอ้างอิงมากกว่า 1 เอกสาร เช่น (Keown, 2003; Hersey & Blanchard, 2000)

3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรก ตามด้วย et al., ปีที่พิมพ์ (Kaiser et al., 2008)

4) ให้เรียงลำดับการอ้างอิงชื่อผู้แต่ง

เอกสารอ้างอิง

(1) หนังสือ

รูปแบบ : ผู้แต่ง./(ปีที่พิมพ์)./ชื่อหนังสือ. /(ครั้งที่พิมพ์). /สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์

ตัวอย่าง : บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์.* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.

(2) บทความจากวารสาร

รูปแบบ : ผู้แต่ง./(ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร,/ปีที่/(ฉบับที่), /เลขหน้าแรกที่ตีพิมพ์–เลขหน้าสุดท้ายที่ตีพิมพ์.

ตัวอย่าง : กัญญาวีร์ มหาสนิท. (2562). การเปรียบเทียบส่วนประสมทางการตลาดเพื่อตัดสินใจเข้าศึกษาในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชน (สช.). *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 2*(3), 1–10.

Mogkaew, P. (2019). Construction of Dhammanamai Principles in Treatment of Thai Traditional Medicine of Prongmadaue Community, Muang District, Nakhonpathom Province. *Journal of Multidisciplinary in Humanities and Social Sciences, 2*(3), 45–58.

(3) วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย

รูปแบบ : ชื่อผู้เขียน./(ปีพิมพ์)./ชื่อวิทยานิพนธ์/(ระดับวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/หรือการค้นคว้าแบบอิสระ). ชื่อมหาวิทยาลัย.

ตัวอย่าง: สุนันทา ภักดีไทย. (2561). *องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นพลเมืองของนักเรียนอาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*(ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

Kittichayathorn, P. (2012). *Styles and Steps of Community Management Movement for Drug Problem Prevention Learning Center: A Case of Thorraneekum, KhokFaet, Nong Chok, Bangkok*(Doctoral Dissertation). National Institute of Development Administration.

(4) สื่อออนไลน์

รูปแบบ: ผู้แต่ง.//(วันที่ เดือน ปีที่เผยแพร่).//ชื่อบทความ.//สืบค้นเมื่อ วันที่ เดือน ปี,/จาก แหล่งที่อยู่ไฟล์ (URL) ตัวอย่าง : พระศรีคัมภีรญาณ (สมจินต์ สมฺมาปญฺโญ). (1 พฤษภาคม 2555). *การจัดการศาสนาและวัฒนธรรมในอุษาอาคเนย์เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ*. สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน 2556, จาก https://www.mcu.ac.th/site/articlecontent_desc. php?Article_id=1304 & articlegroup_id=274

Doyle, M. W. (22 June 2004). *Liberal Internationalism: Peace, War and Democracy*. Retrieved September 2, 2013, from https://www. Nobelprize.org/nobel_prizes/ themes/peace/doyle/index.html

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิจัย

การเขียนบทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

1) **บทคัดย่อ**

2) **บทนำ**

3) **วัตถุประสงค์การวิจัย**

4) **สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)**

5) **การทบทวนวรรณกรรม** เขียนควรอธิบายถึงผลการสืบค้นเอกสาร บทความ การวิจัย ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อแสดงให้เห็นถึง “ช่องว่างของความรู้” (knowledge gap) ที่ยังไม่ถูกพิจารณา

6) **กรอบแนวคิดการวิจัย**

5) **ระเบียบวิธีวิจัย** ระบุแบบแผนการวิจัย การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

6) **ผลการวิจัย/ผลการทดลอง** เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน ควรเสนอในรูปตารางหรือแผนภูมิ

7) **อภิปรายผล/วิจารณ์** เสนอเป็นความเรียง ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ไม่ควรอภิปรายเป็นข้อ ๆ แต่ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด

8) **องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย** ระบุองค์ความรู้ที่ได้อันเป็นผลมาจากการวิจัย ผ่านการสังเคราะห์ ออกมาในรูปแบบของ แผนภูมิ แผนภาพ หรือ ผังมโนทัศน์ พร้อมทั้งการอธิบายที่รัดกุมเข้าใจได้ง่าย

9) **สรุป** ระบุข้อสรุปที่สำคัญ

10) **ข้อเสนอแนะ**

(1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

(2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

11) **เอกสารอ้างอิง** ต้องเป็นรายการที่มีการอ้างอิงไว้ ทั้งในเนื้อเรื่องและเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

ตัวอย่างการเขียนบทความวิจัย

เพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน

1 นิ้ว

1 นิ้ว

0.79 นิ้ว

TH Niramit AS
18 Point Bold

ชื่อเรื่อง

Title

16 Point Bold

ผู้เขียน[1], ผู้เขียน[2] และ ผู้เขียน[3]

Author[1], Author[2] and Author[3]

14 Point

สังกัด[1]

สังกัด[2]

สังกัด[3]

Affiliation[1]

Affiliation[2]

Affiliation[3]

14 Point

E-mail: [1].....; [2].....; [3].....

Tel.....

บทคัดย่อ — 18 Point Bold

16 Point

.....

.....

.....

.....

16 Point Bold **คำสำคัญ:** 1.....; 2.....; 3..... — 16 Point

0.79 นิ้ว

Abstract 18 Point Bold

16 Point

.....

.....

.....

.....

16 Point Bold **Keywords:** 1.....; 2.....; 3..... 16 Point

บทนำ 18 Point Bold

16 Point

ย่อหน้าแรก เขียนอธิบายประเด็นวิจัย ปรากฏการณ์ ความน่าสนใจ ความสำคัญ โดยนำข้อมูลงานวิจัยที่ตีพิมพ์เพื่อที่จะบ่งชี้สถานการณ์ปัจจุบันขององค์ความรู้ (knowledge) หรือการทำงานของนักปฏิบัติ (practice) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผ่านมาพอสังเขปเพื่อชี้ให้เห็นว่าที่ผ่านมามีการค้นพบอะไรบ้าง และค้นพบโดยใครบ้างเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการนำเสนอให้เห็นว่ายังมีช่องว่าง (gap) ของงานวิจัย

(อ้างข้อมูลตัวเลขจากหน่วยงานราชการ/บทความวิจัยที่ตีพิมพ์ 1–2 ปี/เจ้าของทฤษฎี)

ย่อหน้าที่สอง พื้นที่วิจัย ปัญหา ความต้องการ หรือลักษณะกลุ่มที่เป็นเป้าหมายของการวิจัยเป็นอย่างไร นักวิจัยได้มีประสบการณ์หรือมีส่วนร่วมในพื้นที่นั้นอย่างไรบ้าง มีงานวิจัยที่เกี่ยวกับพื้นที่กลุ่มเป้าหมายอย่างไร

ย่อหน้าที่สาม เขียนแนะนำวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานวิจัยซึ่งจะเป็นเหมือนเข็มทิศบอกแนวทางการทำวิจัย [how?, where?, when?] นักวิจัยชี้ให้เห็นระเบียบวิธีวิจัยที่จะใช้เพื่อทำให้บรรลุวัตถุประสงค์การวิจัยที่วางไว้พอสังเขป

บทความวิจัยนี้นำเสนอ ..... (โครงสร้าง และเนื้อหาของบทความที่จะนำเสนอ โดยปกติจะเขียนตามวัตถุประสงค์ หรือประเด็นตามหัวข้อบทความ และประโยชน์ที่จะเกิดแก่วงวิชาการหรือสังคม)

วัตถุประสงค์การวิจัย 18 Point Bold

16 Point

1. เพื่อศึกษา.....
2. เพื่อศึกษา .....
3. เพื่อศึกษา .....

สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี) 18 Point Bold

การทบทวนวรรณกรรม 18 Point Bold

16 Point

เขียนควรอธิบายถึงผลการสืบค้นเอกสาร บทความ การวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อแสดงให้เห็นถึง “ช่องว่างของความรู้” (knowledge gap) ที่ยังไม่ถูกพิจารณา ซึ่งการวิจัยครั้งนี้สามารถเติมเต็มช่องว่างของความรู้นั้นได้ การทบทวนวรรณกรรมต้องมีการอ้างอิงอย่างครบถ้วน รวมทั้งควรมีการวิเคราะห์และจัดระบบความสัมพันธ์ของวรรณกรรมเหล่านั้นด้วย

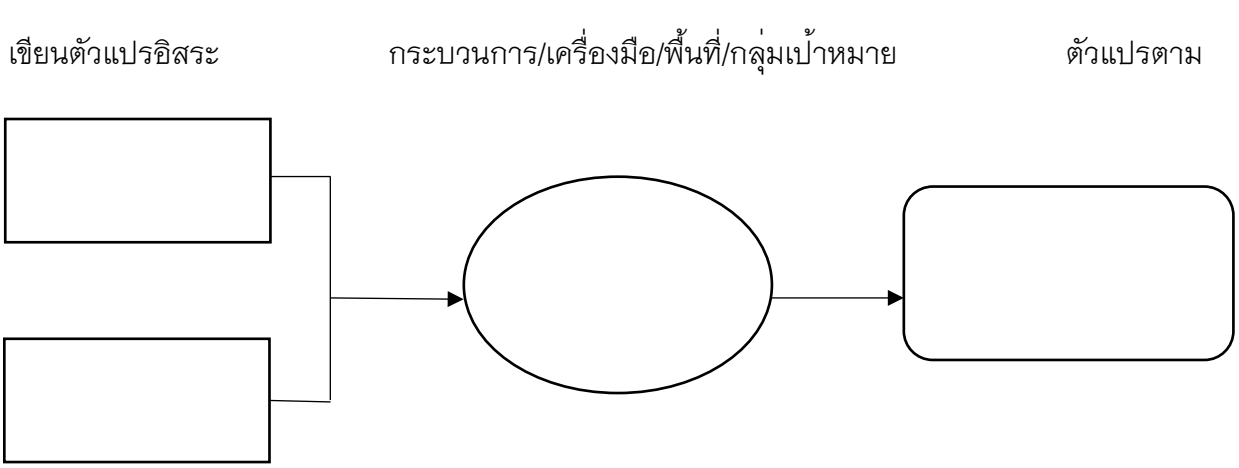
1. .....
2. .....

สรุปผลการทบทวนวรรณกรรม เพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้เขียนนำเอาทฤษฎี /แนวคิดที่ทบทวนมาใช้ในการวิจัยอย่างไร ในประเด็นไหน

กรอบแนวคิดการวิจัย 18 Point Bold

16 Point

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิง ..... ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของ ... ประกอบด้วย ..... โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย 18 Point Bold

16 Point

.....

.....

.....

.....

ผลการวิจัย 18 Point Bold

16 Point

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่า.....
.....
.....
วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่า.....
.....
.....
วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่า.....
.....
.....

อภิปรายผลการวิจัย 18 Point Bold

16 Point

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า .....
.....ทั้งนี้อาจเป็น
เพราะ.....
.....(เอกสารสนับสนุน).....
.....
ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า .....
.....ทั้งนี้อาจเป็น
เพราะ.....
.....(เอกสารสนับสนุน).....
.....
ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า .....
.....ทั้งนี้อาจเป็น
เพราะ.....
.....(เอกสารสนับสนุน).....
.....

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย 18 Point Bold

16 Point

ระบุองค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการนำเสนอ การสังเคราะห์ออกมาในลักษณะ แผนภาพ แผนภูมิ หรือผังมโนทัศน์ พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างอย่างกระชับ เข้าใจง่าย

.....

.....

.....

สรุป 18 Point Bold

16 Point

สรุปในภาพรวมของบทความ .....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ 18 Point Bold

16 Point

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ..... ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ..... ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ..... ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ (องค์ความรู้) ..... ที่สำคัญ คือ ..... สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ ..... โดยควรให้ความสำคัญกับ ..... สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ .....

เอกสารอ้างอิง 18 Point Bold

ตัวอย่าง

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์.* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.

พยอม วงศ์สารศรี. (2530). *การบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พระนครพาณิชย์.

พลศักดิ์ จิรไกรศิริ. (2556). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: เทคนิคแผนที่นำทางการวิจัย.* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ฉัตรชัย นาถ่ำพลอย. (2562). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 3*(3), 171–178

สุนันทา ภักดีไทย. (2561). *องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นพลเมืองของนักเรียนอาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*(ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อาภรณ์ รัตน์มณี. (9 มิถุนายน 2559). *ทำไมระบบการศึกษาไทยจึงพัฒนาช้า.* สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน 2561, จาก https://www.mcu.ac.th/article/detail/448

Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of Psychological Testing.* (3rd ed.). New York: Harper and Row.

Kittichayathorn, P. (2012). *Styles and Steps of Community Management Movement for Drug Problem Prevention Learning Center: A Case of Thorraneekum, KhokFaet, Nong Chok, Bangkok*(Doctoral Dissertation). National Institute of Development Administration.

Nanposri, N. (2020). Factors Affecting Employee Savings Decision in Central Bangna Department Store, Bangkok. *Journal of Educational Innovation and Research, 3*(2), 131–140.

Schermerhorn, J., Hunt, J., & Osborn, R. (2000). *Organizational Behavior*. (7th ed.). New York: John Wiley & Sons.

Wathanapradith, K., & Soma, P. (2016). *Peace Village in the 26th Buddhist Century: Knowledge Learned from Ta Koy Nang Village Sisaket Province*(Research Report). Ayuthaya: Buddhist Research Institute of MCU.

Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis.* (3rd ed.). New York: Harper and Row.

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ บทความปริทรรศน์ ปกิณกะ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

1) **บทคัดย่อ**

2) **บทนำ**

3) **เนื้อเรื่อง** แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ

4) **องค์ความรู้จากการศึกษา** ระบุองค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการนำเสนอ การสังเคราะห์ออกมาในลักษณะ แผนภาพ แผนภูมิ หรือผังมโนทัศน์ พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างอย่างกระชับเข้าใจง่าย

5) **บทสรุป**

6) **เอกสารอ้างอิง**

ตัวอย่างการเขียนบทความวิชาการ
เพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน

1 นิ้ว (ขอบบน) | 1 นิ้ว (ขอบซ้าย) | 0.79 นิ้ว (ขอบขวา)

TH Niramit AS, 18 Point Bold

ชื่อเรื่อง

Title

16 Point Bold

ผู้เขียน[1], ผู้เขียน[2] และ ผู้เขียน[3]

Author[1], Author[2] and Author[3]

14 Point

สังกัด[1]

สังกัด[2]

สังกัด[3]

Affiliation[1]

Affiliation[2]

Affiliation[3]

14 Point

E-mail: [1].....; [2].....; [3].....

Tel.....

บทคัดย่อ — 18 Point Bold

16 Point

.....

.....

.....

.....

16 Point Bold **คำสำคัญ:** 1.....; 2.....; 3..... — 16 Point

Abstract — 18 Point Bold

16 Point

.....

.....

.....

.....

16 Point Bold **Keywords:** 1.....; 2.....; 3..... — 16 Point

0.79 นิ้ว (ขอบล่าง)

บทนำ — 18 Point Bold

16 Point

กล่าวถึงความเป็นหาและความสำคัญของปัญหา โดยกว้างๆ (อ้างกฎหมาย นโยบาย หรือทฤษฎีมารองรับ).....
.....
ปัญหาเชิงพื้นที่หรือเชิงปัญหาเชิงสถานการณ์ (Main Idea).....
.....
สรุปหลักการและเหตุผล (Main Idea).....
.....
.....บทความนี้จะนำเสนอในประเด็นดังต่อไปนี้ (ปรับตามบริบท).....
.....

เนื้อหา 1 — 18 Point Bold

16 Point

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

เนื้อหา 2 — 18 Point Bold

16 Point

.....
.....
.....
.....
.....
.....

ฯลฯ

องค์ความรู้จากการศึกษา 18 Point Bold

ระบุองค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการนำเสนอ การสังเคราะห์ออกมาในลักษณะ แผนภาพ แผนภูมิ หรือผังมโนทัศน์ พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างอย่างกระชับ เข้าใจง่าย..... 16 Point

.....

.....

สรุป 18 Point Bold

สรุปในภาพรวมของบทความ ..... 16 Point

.....

.....

เอกสารอ้างอิง 18 Point Bold

ตัวอย่าง

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์.* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.

พยอม วงศ์สารศรี. (2530). *การบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พระนครพาณิชย์.

พลศักดิ์ จิรไกรศิริ. (2556). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: เทคนิคแผนที่นำทางการวิจัย.* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ฉัตรชัย นาถ่ำพลอย. (2562). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 3*(3), 171–178

สุนันทา ภักดีไทย. (2561). *องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นพลเมืองของนักเรียนอาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*(ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อาภรณ์ รัตน์มณี. (9 มิถุนายน 2559). *ทำไมระบบการศึกษาไทยจึงพัฒนาช้า.* สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน 2561, จาก https://www.mcu.ac.th/article/detail/448

Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of Psychological Testing.* (3rd ed.). New York: Harper and Row.

Kittichayathorn, P. (2012). *Styles and Steps of Community Management Movement for Drug Problem Prevention Learning Center: A Case of Thorraneekum, KhokFaet, Nong Chok, Bangkok*(Doctoral Dissertation). National Institute of Development Administration.

Nanposri, N. (2020). Factors Affecting Employee Savings Decision in Central Bangna Department Store, Bangkok. *Journal of Educational Innovation and Research, 3*(2), 131–140.

Schermerhorn, J., Hunt, J., and Osborn, R. (2000). *Organizational Behavior*. (7th ed.). New York: John Wiley & Sons.

Wathanapradith, K., & Soma, P. (2016). *Peace Village in the 26th Buddhist Century: Knowledge Learned from Ta Koy Nang Village Sisaket Province*(Research Report). Ayuthaya: Buddhist Research Institute of MCU.

Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis.* (3rd ed.). New York: Harper and Row.

การส่งบทความเข้าระบบออนไลน์ของวารสาร เพื่อได้รับการตีพิมพ์

การส่งในระบบ (Online Submission) สามารถส่งเข้าระบบออนไลน์ได้เว็บไซต์ ของวารสาร ได้ที่ https://so02.tci-thaijo.org/index.php/appm

ค่าธรรมเนียมการส่งบทความ

ชำระค่าธรรมเนียมบทความละ 5,500 บาท (ห้าพันห้าร้อยบาทถ้วน) ต่อ 1 บทความ โดยชำระพร้อมกับการส่งบทความเข้าระบบ ผู้เขียนจะต้องตรวจสอบความสมบูรณ์ของบทความตามคำแนะนำสำหรับผู้เขียน หากไม่ปฏิบัติตามกติกา กองบรรณาธิการวารสารขอสงวนสิทธิ์ในการปฏิเสธการตีพิมพ์และไม่คืนเงินค่าธรรมเนียมดังต่อไปนี้ 1. หากบทความมีความซ้ำซ้อนมากกว่า 20% 2. ผู้เขียนไม่ปฏิบัติตามรูปแบบของวารสาร 3. บทความไม่ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ หรือ 4. ไม่แก้ไขบทความตามข้อเสนอแนะตามระยะเวลาที่กำหนด (1 เดือน หลังการแจ้งของบรรณาธิการ) ผู้เขียนสามารถชำระค่าธรรมเนียมผ่านบัญชี "นางสาวธัญนันท์ วรเศรษฐพงษ์ นางสาวดารารัตน์ สุขแก้ว นายนฤพนธ์ โกวิทพรพิเชฏฐ์ และนางสาวสุกัญญา อินทนชิตจุ้ย เพื่อวารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน" เลขที่บัญชี 459-0-80420-4 ประเภทบัญชีออมทรัพย์ ธนาคารกรุงไทย สาขาศาลายา เมื่อชำระแล้วให้ส่งหลักฐานเข้าระบบวารสารพร้อมบทความ และให้ส่งหลักฐานไปที่ paewphan.rcim@gmail.com และ Add Line Id: armengineering เพื่อแจ้งรายละเอียดการส่งบทความ

3. แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและหน่วยงานการศึกษา สามารถนำไปใช้วางแผน และการบริหารงานกิจการนักเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: แนวทางการบริหารงาน; กิจการนักเรียน; สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

This article aimed to study (1) the student affairs administration of basic education schools, (2) the comparison of the opinions about the student affairs administration of basic education schools, and (3) the student affairs administration guidelines proposal for basic education schools under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1. This study employed a quantitative research methodology and used the student affairs administration of basic education schools concept as a conceptual framework. The scope of research was the basic education schools under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1. The sample size determination was according to Krejcie and Morgan's method. The 301 samples were school administrators and teachers through simple random sampling. The instruments for collecting data were questionnaires and appropriateness evaluation form. The research data were analyzed with percentage, mean, standard deviation, and one–way analysis of variance. The research results were as follows:

1. On the student affairs administration of basic education schools under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1 aspect, it was at the highest level.

2. On the comparison of the student affairs administration of basic education schools under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1 classified by work experience Administrative work student activities and guidance services Which has 10 – 20 years of work experience with more than 20 years of experience and the size of the school Overall, small schools and medium schools were significantly different at the .05 level.

3. On the guidelines for the student affairs administration of basic education schools under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1 aspect, It showed that the overall and each aspect is at a very appropriate level.

Keywords: Administration Guideline, Student Affairs, Basic Education School

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ เนื่องจากการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพที่สมบูรณ์ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กล่าวว่า การศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

สถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนเพื่อพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ดี ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องวางแผนและกำหนดกรอบนโยบายการพัฒนานักเรียนตามโครงสร้างการบริหารงานในฝ่ายต่าง ๆ ดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียนและส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความสนใจและความถนัดเพื่อช่วยพัฒนานักเรียน ให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และช่วยเสริมสร้างประสบการณ์ชีวิตที่สมบูรณ์ให้กับนักเรียน

งานกิจการนักเรียนจัดอยู่ในกลุ่มงานบริหารงานทั่วไป ซึ่งเกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรงด้วยการจัดกิจกรรมบริการด้านต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนให้มีภาวะผู้นำและมีภาวะผู้ตามที่ดี รู้จักการเคารพและให้เกียรติเห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น กล้าแสดงออก เสริมสร้างให้นักเรียนมีความพร้อมในการเรียนมากขึ้น

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีนักเรียนที่มีความหลากหลายทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่โรงเรียนจะต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการ ความสนใจและความถนัดของผู้เรียนเพื่อมุ่งเน้นให้มีความรู้ทั้งทางวิชาการและวิชาชีพที่เหมาะสมกับช่วงวัย อีกทั้งผู้วิจัยรับผิดชอบด้านงานกิจการนักเรียนของโรงเรียน จึงมีความสนใจที่จะศึกษา แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการสนับสนุนและส่งเสริมให้โรงเรียนได้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา พัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารงานกิจการนักเรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

3. เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แตกต่างกัน

2. ผู้บริหารและครูผู้สอนในขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีการบริหารงานกิจการนักเรียน

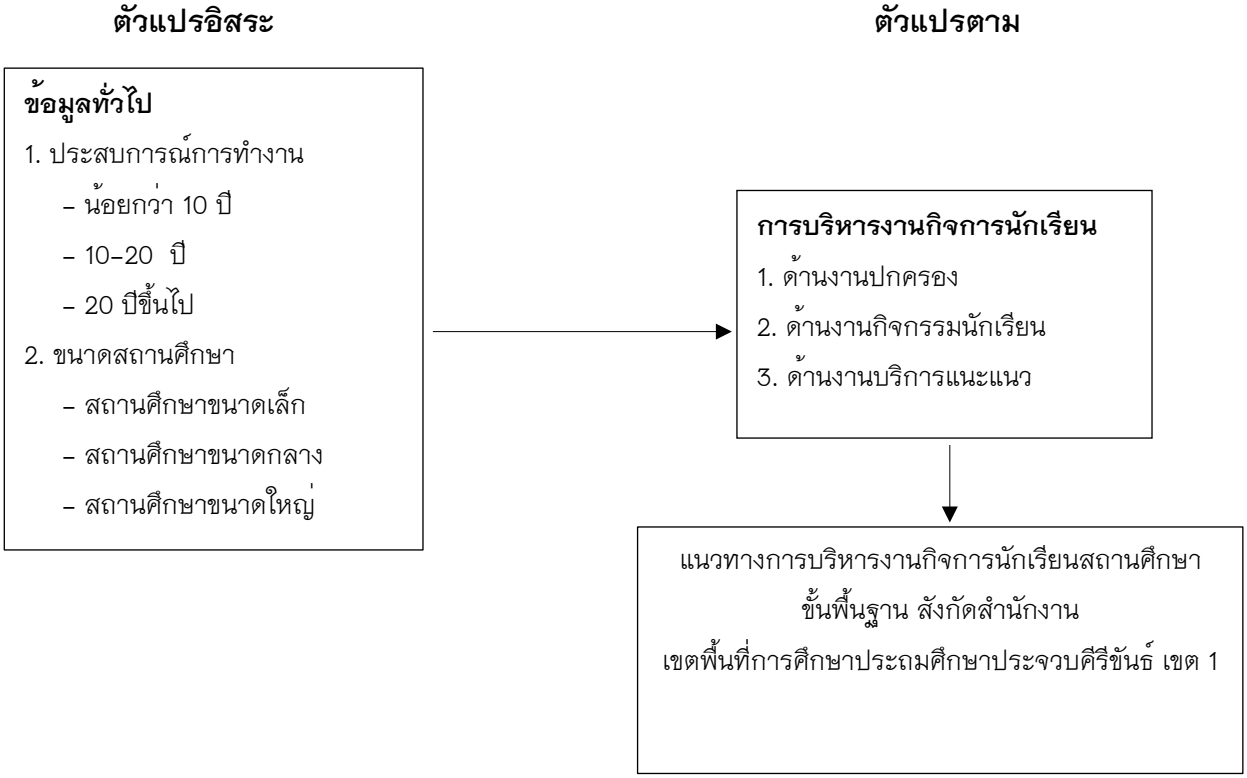
สวภพ เทพกสิกุล (2559) การบริหารงานกิจการนักเรียน หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทุกชนิดเกี่ยวกับนักเรียน ในส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในห้องเรียนเป็นการบริการนักเรียน โดยจะเริ่มตั้งแต่ก่อน ที่นักเรียนจะเข้าโรงเรียน จนกระทั่งนักเรียนจบออกจากโรงเรียนไปแล้ว ทั้งนี้ในการบริหารกิจการนักเรียนดังกล่าวต้องตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน ครูผู้ปกครอง และสมาชิกในชุมชนด้วย

โฉมฉาย กาศโอสถ (2554) ความสำคัญการบริหารกิจการนักเรียน คือ เป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนักเรียนมีระเบียบวินัยในตนเองสามัคคีรักหมู่คณะ ทำให้เกิดความสงบเรียบร้อยในโรงเรียน นักเรียนแต่ละคนได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถเฉพาะตนเต็มตามศักยภาพและนักเรียนได้รับความช่วยเหลือและแก้ไขพฤติกรรมให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

จากความหมายและความสำคัญของการบริหารกิจการนักเรียน สรุปได้ว่า การบริหารงานกิจการนักเรียนเป็นการดำเนินกิจกรรมที่นอกเหนือจากการเรียนการสอนในห้องเรียน และเป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียนให้มีระเบียบวินัย รวมทั้งได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถเฉพาะตนอย่างเต็มตามศักยภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ขอบข่ายเรื่องการบริหารงานกิจการนักเรียน ทั้งหมด 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านงานปกครอง ด้านงานกิจกรรมนักเรียน และด้านงานบริการแนะแนว โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 1,378 คน (ข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ณ วันที่ 20 มิถุนายน 2565)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 301 คน ใช้วิธีการคัดเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่ มอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างทำการสุ่มแบบง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ฉบับ คือ

1. แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านงานปกครอง ด้านงานกิจกรรมนักเรียน และด้านงานบริการแนะแนว

2. แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทาง

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน เป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แบบประเมินลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านงานปกครอง ด้านงานกิจกรรมนักเรียน และด้านงานบริการแนะแนว

การพัฒนาและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี บทความทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักเรียน

2. วิเคราะห์ข้อมูลในการสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักเรียน

3. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักเรียน

4. สร้างแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ให้ครอบคลุม ภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องของภาษา ความเหมาะสมและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่ได้รับคำแนะนำ

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้วิธีหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

7. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วมาจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวม

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือส่งสถานศึกษา เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 301 ฉบับ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างและขอรับแบบสอบถามกลับคืนภายใน 1 เดือน

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จำนวน 301 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วดำเนินการวิเคราะห์ผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลเชิงปริมาณที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้ววิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับตอบคืน ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ในการตอบ

2. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3. วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปแปลผลคะแนนเป็นช่วงคะแนนเฉลี่ย

4. เปรียบเทียบการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยผู้วิจัยแบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านงานปกครอง 2) ด้านงานกิจกรรมนักเรียน 3) ด้านงานบริการแนะแนว

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานกิจการนักเรียน	**ระดับความคิดเห็น**		**ระดับการดำเนินการ**
	$\bar{x}$	S.D.	
1. ด้านงานปกครอง	4.55	.42	มากที่สุด
2. ด้านงานกิจกรรมนักเรียน	4.58	.39	มากที่สุด
3. ด้านงานบริการแนะแนว	4.54	.45	มากที่สุด
สรุปภาพรวม	**4.56**	**.40**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการดำเนินการมากที่สุดคือ ด้านงานกิจกรรมนักเรียน ($\overline{X}$ = 4.58) รองลงมาคือ ด้านงานปกครอง ($\overline{X}$ = 4.55) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการดำเนินการน้อยที่สุดคือ ด้านงานบริการแนะแนว ($\overline{X}$ = 4.54)

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การบริหารงานกิจการนักเรียน	**แหล่งความแปรปรวน**	**ผลรวมกำลังสอง (SS)**	**องศาแห่งอิสระ (df)**	**ผลรวมกำลังสองเฉลี่ย (MS)**	**F**	**Sig**
1. ด้านงานปกครอง	ระหว่างกลุ่ม	1.398	2	.699	3.963	.020*
	ภายในกลุ่ม	52.573	298	.176		
	รวม	53.972	300			
2. ด้านงานกิจกรรมนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.301	2	.650	4.430	.013*
	ภายในกลุ่ม	43.762	298	.147		
	รวม	45.063	300			
3. ด้านงานบริการแนะแนว	ระหว่างกลุ่ม	.664	2	.332	1.680	.188
	ภายในกลุ่ม	58.919	298	.198		
	รวม	59.583	300			
สรุปภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	1.075	2	.538	3.501	.031*
	ภายในกลุ่ม	45.752	298	.154		
	รวม	46.827	300			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่าขนาดสถานศึกษาแตกต่างกันการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่แตกต่างมี 2 ด้าน คือ ด้านงานปกครอง สถานศึกษาขนาดเล็ก กับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 2 คู่ ด้านงานกิจการนักเรียน สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 2 คู่ มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนด้านงานบริการแนะแนว พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ การบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การบริหารงานกิจการนักเรียน	ขนาดสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
1. ด้านงานปกครอง	ขนาดเล็ก	4.589	0.384	–	0.12*	-0.06
	ขนาดกลาง	4.467	0.462	–	–	-0.18*
	ขนาดใหญ่	4.646	0.406	–	–	–
2. ด้านงานกิจกรรมนักเรียน	ขนาดเล็ก	4.627	0.333	–	0.13*	-0.03
	ขนาดกลาง	4.501	0.423	–	–	-0.16*
	ขนาดใหญ่	4.658	0.423	–	–	–
3. ด้านงานบริการแนะแนว	ขนาดเล็ก	4.584	0.417	–	0.10	0.01
	ขนาดกลาง	4.486	0.442	–	–	-0.09
	ขนาดใหญ่	4.574	0.540	–	–	–
สรุปภาพรวม	**ขนาดเล็ก**	**4.600**	**0.351**	**–**	**0.12***	**-0.02**
	ขนาดกลาง	**4.480**	**0.421**	**–**	**–**	**-0.14**
	ขนาดใหญ่	**4.626**	**0.435**	**–**	**–**	**–**

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่แตกต่างมี 2 ด้าน คือ ด้านงานปกครอง สถานศึกษาขนาดเล็กกับ

สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 2 คู่ ด้านงานกิจการนักเรียน สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 2 คู่ มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนด้านงานบริการแนะแนว พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ การบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การบริหารงานกิจการนักเรียน	แหล่งความแปรปรวน	ผลรวมกำลังสอง (SS)	องศาแห่งอิสระ (df)	ผลรวมกำลังสองเฉลี่ย (MS)	F	Sig
1. ด้านงานปกครอง	ระหว่างกลุ่ม	1.010	2	.505	2.842	.060
	ภายในกลุ่ม	52.962	298	.178		
	รวม	53.972	300			
2. ด้านงานกิจกรรมนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.043	2	.521	3.530	.031*
	ภายในกลุ่ม	44.020	298	.148		
	รวม	45.063	300			
3. ด้านงานบริการแนะแนว	ระหว่างกลุ่ม	1.152	2	.576	2.937	.055
	ภายในกลุ่ม	58.432	298	.196		
	รวม	59.583	300			
สรุปภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	1.048	2	.524	3.411	.034*
	ภายในกลุ่ม	45.779	298	.154		
	รวม	46.827	300			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) พบว่าการสภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นด้านงานกิจกรรมนักเรียน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านงานปกครองและด้านงานบริการแนะแนวมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ การบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การบริหารงานกิจการนักเรียน	ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	น้อยกว่า 10 ปี	10–20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1. ด้านงานปกครอง	น้อยกว่า 10 ปี	4.59	.464	–	0.12*	–0.01
	10–20 ปี	4.47	.360	–	–	–0.13
	มากกว่า 20 ปี	4.60	.423	–	–	–
2. ด้านงานกิจกรรมนักเรียน	น้อยกว่า 10 ปี	4.61	.431	–	0.10*	–0.05
	10–20 ปี	4.51	.329	–	–	–0.15*
	มากกว่า 20 ปี	4.66	.356	–	–	–
3. ด้านงานบริการแนะแนว	น้อยกว่า 10 ปี	4.57	.464	–	0.10	–0.07
	10–20 ปี	4.47	.372	–	–	–0.17*
	มากกว่า 20 ปี	4.65	.534	–	–	–
สรุปภาพรวม	น้อยกว่า 10 ปี	4.59	.436	–	**0.11***	**–0.04**
	10–20 ปี	4.49	.318	–	–	**–0.15***
	มากกว่า 20 ปี	4.64	.414	–	–	–

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมพบว่า ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 กับประสบการณ์การทำงาน 10–20 ปี และประสบการณ์การทำงาน 10–20 ปี กับประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่แตกต่างมี 3 ด้าน คือ ด้านงานปกครอง ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับประสบการณ์การทำงาน 10–20 ปี จำนวน 1 คู่ ด้านงานกิจกรรมนักเรียน ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับประสบการณ์การทำงาน 10–20 ปี และประสบการณ์การทำงาน 10–20 ปี กับประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 2 คู่ และด้านงานบริการแนะแนว ประสบการณ์การทำงาน 10–20 ปี กับประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 1 คู่ มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.05

ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 11 คน โดยผู้วิจัยแบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านงานปกครอง 2) ด้านงานกิจกรรมนักเรียน 3) ด้านงานบริการแนะแนว โดยนำเสนอในภาพรวมและรายด้าน ได้ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 11 คน ในภาพรวมและรายด้าน

แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียน	ระดับความคิดเห็น		ระดับความเหมาะสม
	$\bar{x}$	S.D.	
1. ด้านงานปกครอง	3.77	1.32	มาก
2. ด้านงานกิจกรรมนักเรียน	4.09	1.01	มาก
3. ด้านงานบริการแนะแนว	3.70	1.45	มาก
สรุปภาพรวม	**3.85**	**1.24**	**มาก**

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีค่าเฉลี่ยของระดับ ความเหมาะสมภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.85) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความเหมาะสมมาก คือ ด้านงานกิจกรรมนักเรียน ($\overline{X}$ = 4.09) รองลงมาคือ ด้านงานปกครอง ($\overline{X}$ = 3.77) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความเหมาะสมน้อยที่สุดคือ ด้านงานบริการแนะแนว ($\overline{X}$ = 3.70)

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า สภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 มีการกำหนดการบริหารงานกิจการนักเรียนอย่างไว้ชัดเจนทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านงานปกครอง ด้านงานกิจกรรมนักเรียน และด้านงานบริการแนะแนว เพราะเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาผู้เรียนในมีระเบียบวินัย คุณธรรม และจริยธรรม สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 6 กล่าวว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลศิษฐ์ ชลมนัสสรณ์ (2562) ได้วิจัย เรื่อง สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะสถานศึกษาผู้บริหาร ครูที่ปรึกษา ผู้ปกครอง มีความประสงค์ที่จะ

ดำเนินงานตามกลยุทธ์ วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด เกณฑ์มาตรฐาน และเครื่องมือที่ชัดเจนในการประเมินผล และแนวทางปฏิบัติการบริหารงานกิจการนักเรียน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า

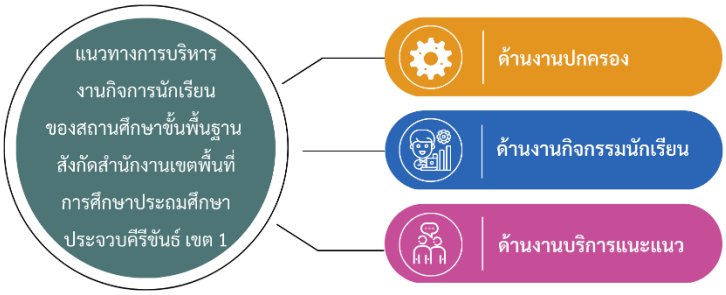
1. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ซึ่งทำให้เกิดทักษะและเจตคติในการปฏิบัติงานมากขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้ไม่สอดคล้องกับอรทัย อัชฌานุเคราะห์ (2534) ได้วิจัย เรื่อง ความพึงพอใจการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันเป็นปัจจัยกระตุ้นโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวม พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลางมีนโยบายด้านการบริหารงานกิจการนักเรียนที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดนตรี บุญลี (2546)ได้ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานกิจการนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานกิจการนักเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า การเสนอแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมมีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านงานกิจกรรมนักเรียน รองลงมาคือ ด้านงานปกครอง และด้านงานบริการแนะแนว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแนวทางที่ผู้วิจัยนำเสนอในการบริหารงานกิจการนักเรียนเน้นการส่งเสริมให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมตามความถนัด และความสนใจ พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย เกิดการเรียนรู้ระบอบประชาธิปไตยผ่านกระบวนการและกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียนอย่างเป็นขั้นตอนสอดคล้องกับธิดา อ่วงตระกูล (2552) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนอนุบาลเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต 4 ด้านแนวทางการพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียนและผู้มีหน้าที่รับผิดชอบจะต้องมีการวางแผนที่ชัดเจน ดำเนินการตามแผนที่กำหนดในการ

ตรวจสอบประเมินผลและนำผลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ โดยทุกขั้นตอนของการบริหารงานกิจการนักเรียนควรให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมมากที่สุด

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

1. ด้านงานปกครอง ควรมีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม สร้างคุณลักษณะของผู้นำ ผู้ตามและหลักการประชาธิปไตยให้นักเรียนเป็นผู้ประพฤติดี รับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตน มีการประสานงานกับครูประจำชั้นและผู้ปกครองเพื่อการพัฒนา ส่งเสริม และแก้ไขความประพฤติของนักเรียน การติดตามประเมินผล เป็นต้น

2. ด้านกิจกรรมนักเรียน ควรมีการประชุมวางแผนงานด้านกิจกรรมนักเรียนประจำปีการศึกษาทุกภาคเรียน แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อรับผิดชอบด้านงานกิจกรรมนักเรียน เป็นต้น

3. ด้านงานบริการแนะแนว ควรมีการจัดหาทุนและจัดสรรทุนการศึกษานักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ การประสานความร่วมมือเพื่อแก้ไขปัญหาด้านพฤติกรรมของนักเรียนร่วมกับฝ่ายปกครอง ครูประจำชั้น และผู้ปกครอง เป็นต้น

สรุป

แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีความสำคัญในการบริหารของโรงเรียนที่ต้องจัดให้กับนักเรียนควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียนต้องมีการวางแผนการดำเนินงาน ปฏิบัติตามแผน ประเมินผล ปรับปรุงการทำงาน ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารให้เป็นไปอย่างมีระบบและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ให้นักเรียนมีพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญาและสังคม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ด้านงานปกครอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดประชุมวางแผนงานด้านงานปกครองประจำปีการศึกษาทุกภาคเรียน และแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อรับผิดชอบด้านงานปกครองเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์

ด้านงานกิจกรรมนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนงานด้านกิจกรรมนักเรียน และจัดให้มีการประชุมผู้ปกครองเพื่อชี้แจงการดำเนินงานด้านกิจกรรมนักเรียน

ด้านงานบริการแนะแนว สถานศึกษาควรสำรวจความต้องการและสภาพปัญหาของนักเรียนเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนการดำเนินงานบริการแนะแนว มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักตนเอง รู้จักการเข้าใจสังคม การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา และกำหนดแนวทางในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งจัดบรรยากาศห้องแนะแนวให้เอื้อต่อการบริการให้คำปรึกษาแก่นักเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การบริหารงานกิจการนักเรียนที่ผู้วิจัยนำมาศึกษามีเพียง 3 ด้าน หากมีการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม

เอกสารอ้างอิง

กมลศิษฐ์ ชลมนัสสรณ์. (2562). *สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนจักรคำคณาทรจังหวัดลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35* (วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต).มหาวิทยาลัยพะเยา.

โฉมฉาย กาศโอสถ. (2554). *รูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ดนตรี บุญลี. (2546). *สภาพการปฏิบัติงานกิจการนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

ธิดา อ่วงตระกูล. (2552). *การบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนอนุบาลเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

พนัส หันนาคินทร์. (2524). *หลักการบริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ(2542) *แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3)(2553, 22 กรกฎาคม).* ราชกิจจานุเบกษา.เล่มที่ 127 ตอนที่ 45ก, หน้า 1–3.

สวภพ เทพกสิกุล. (2559). *แนวทางการบริหารกิจการนักเรียนตามแนวคิดการเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพัน ระหว่างโรงเรียน ครอบครัวและชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรทัย อัชฌานุเคราะห์. (2543). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด* (วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.



ผู้จัดพิมพ์ : ชมรมวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

www.rcim.in.the.com @rcim.rmutr rcim@rmutr.ac.th