

วารสาร

วิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน

Journal of Academic for Public and Private Management

ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2568 VOL. 7 NO.2 May - August 2025



เจ้าของวารสาร

ชมรมวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
Rajamangala Rattanakosin College of Innovative Management (RCIM)





วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน

นโยบายข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล ชื่อและที่อยู่อีเมล ที่กรอกในเว็บไซต์วารสารวิชาการ การจัดการ
ภาครัฐและเอกชน จะใช้สำหรับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในงานวารสารเท่านั้นและจะไม่
เปิดเผยเพื่อวัตถุประสงค์ในกิจกรรมอื่น ๆ หรือให้กับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นใดทราบ



วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน

Journal of Academic for Public and Private Management

วัตถุประสงค์

วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริม เผยแพร่ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย บทความวิจัย หนังสือ ด้านรัฐประศาสนศาสตร์ บริหารธุรกิจ มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ 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 จะตีพิมพ์บทความที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ และที่เกี่ยวข้องกับ สาขาด้านรัฐประศาสนศาสตร์ บริหารธุรกิจ มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ บริหาร การศึกษา ครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์

กำหนดพิมพ์

วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน ตีพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน)

ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม)

ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม)

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

ฉบับนี้เป็นความรับผิดชอบของเจ้าของบทความซึ่งกองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย และการนำบทความในวารสารนี้ไปเผยแพร่สามารถทำได้ โดยระบุแหล่งอ้างอิงจากวารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน

เจ้าของ

ชมรมวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

สถานที่พิมพ์

สำนักพิมพ์ บัดดี้ ครีเอชั่น

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

ที่ปรึกษาวารสาร

รศ.ดร.อุดมวิทย์ ไชยสกุลเกียรติ

ผศ.ดร.ฟ้าใส สามารถ

ดร.วิวัฒน์ กรมดิษฐ์

อาจารย์ ดร.รพี ม่วงนนท์

อธิการบดี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ประธานชมรมวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผู้อำนวยการวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

หัวหน้ากองบรรณาธิการ

ผศ.ดร.ชัยฤทธิ์ ทองรอด

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

บรรณาธิการวารสาร

ดร.อำนาจ บุญรัตน์ไผ่ตรี

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

กองบรรณาธิการวารสาร

รศ.ดร.ลักษมี งามมีศรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

รศ.ดร.สุวิทย์ ภาณุจารี

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

รศ.สิทธิพันธ์ พุทธหนู

นักวิชาการอิสระ

ผศ.ดร.สาโรจน์ เพ็ญวงศ์กุล

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

ผศ.ดร.กาญจนา พันธุ์เยี่ยม

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผศ.ดร.ฐิติมา ไห้ลายอง

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผศ.ดร.สุเชาว์ มีหนองหว้า

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผศ.ดร.วัฒนา นนทชิต

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ดร.พัชรี สุเมธกุล

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ฝ่ายประสานงาน/ดำเนินการ

ดร.อาทิตย์ พิพัฒน์พงศ์อำไพ

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

แพรวพรรณ พระพานะ

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

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

ในยุคแห่งความเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี วารสารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชนยังคงยึดมั่นในพันธกิจสำคัญ คือการเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ผลงานวิชาการที่ทรงคุณค่า ครอบคลุมหลากหลายสาขาวิชา ทั้งรัฐประศาสนศาสตร์ บริหารธุรกิจ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บริหารการศึกษา ครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ และศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งสร้างองค์ความรู้ใหม่ พัฒนามุมมองทางวิชาการ และส่งเสริมการนำไปประยุกต์ใช้อย่างเป็นรูปธรรม

วารสารฉบับนี้รวบรวมผลงานวิชาการอันหลากหลาย ทั้งบทความวิชาการและบทความวิจัย ที่ครอบคลุมประเด็นสำคัญร่วมสมัย อาทิ การบริหารสถานศึกษา การจัดการธุรกิจในยุคดิจิทัล การตลาด การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนนวัตกรรมจัดการในบริบทปัจจุบัน ทุกบทความได้ผ่านกระบวนการพิจารณาคุณภาพทางวิชาการอย่างเข้มงวด ภายใต้ระบบการประเมินแบบปกปิดสองทาง (double-blind review) โดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อรับประกันมาตรฐานความน่าเชื่อถือและคุณภาพทางวิชาการ

กองบรรณาธิการมีความมุ่งมั่นอย่างแน่วแน่ที่จะให้วารสารฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนสังคมไทยสู่การพัฒนาที่มีคุณภาพ และยินดีรับฟังข้อเสนอแนะอันมีค่าจากทุกท่าน เพื่อการพัฒนาวารสารให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นในอนาคต

ดร.อำนาจ บุญรัตน์โมตรี

บรรณาธิการ

สารบัญ

บทความวิชาการ

Organizing New Public Services that Emphasize the Use of Digital Technology and Sustainability: Challenges and Opportunities	382

Wanlop Rathachatranon

การสร้างความรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา	397

Building Loyalty to The Organization Among Educational Personnel

ชัยณรงค์ สิริพรปริตตา, อุษา งามมีศรี และ พิกพ วังเงิน

Chainarong Siripornpreeda , Usa Ngamneesri and Pipob Vachungngern

การสื่อสารของผู้บริหารท้องถิ่นเพื่อความสำเร็จในองค์กร	406

Local Executives' Communication for Organizational Success

นฤมล รัตนภิบาล, วิทยาธร ท่อแก้ว และสุภาภรณ์ ศรีดี

Narumol Rattanabhibal, Wittayatorn Tokeaw and Supaporn Sridee

บทความวิจัย

การพัฒนาข้อเสนอแนะการยกระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี	420

Development of recommendations for enhancing public participation in the implementation of the local development plan of Surat Thani Municipality

วัฒนา นนทชิต , อุบลวรรณ บุญแก้ว , กรวิทย์ เกาะกลา และ ศิริพร เพ็งจันทร์

Wattana Nontachit, Ubonwan Bunkaew, Koravit Koklang and Siriporn Pengjan

นวัตกรรมการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบุรี	438

Innovation in social welfare provision for the elderly of the Subdistrict Administrative Organization Phetchaburi Province.

นพวรรณ เลิศผสมสิทธิ์, เชาวฤทธิ์ เชาว์แสงรัตน์ และ อำนวย บุญรัตน์โมตรี

Noppawan Lerspasomsit, Chaowarit Chauwsangrat and Amnuay Boonratnamitree

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจำวงศัรชัณ	455

Factors Affecting the Administration of School Safety Under the Secondary Educational Service Area Office

Prachuap Khiri Khan

มยุรี ไพฑูรย์ และ วรรณรี ปานศิริ

Mayuree Paitoon and Wannaree Pansiri

การบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพฤติกรรมผู้เรียนให้ห่างไกลจากยาเสพติด ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2	468
School administration in promoting drug-free behavior of learners In school under the Office of Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area 2	
ศิริวรรณ ม่วงไหมทอง และ พิกพ วังเงิน	
Siriwan Maungmaitong and Phiphop Vachungngern	
ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2	482
Relationship between administrator's role and teacher's participation in schools under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 2	
พัฒนธิดา หอมฤทธิ์ และ วรรณรี ปานศิริ	
Patthita Homrit, and Wannaree Pansiri	
การยอมรับนวัตกรรมทางการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2	497
Acceptance of teaching innovations through digital technology media by teachers of schools under the Chumphon Primary Educational Service Area Office, Area 2	
ชะมัยพร นาคสิงห์ และ สมใจ สืบเสาะ	
Chamaiporn Naksing and Somjai Suebsor	
รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางดิจิทัลของนักเรียนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	512
Supervision Model to Enhance Students Digital Intelligence of Schools in Bangkok Metropolitan	
ลลวัลย์ อธิชกุล, จิรศักดิ์ สุรงค์พิพรธน์ และวรรณรี ปานศิริ	
Lalawan Athichakul, Jirasak Surungkipiprat and Wannaree Pansiri	
นวัตกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปกติใหม่	527
Innovation of Learning Experiences Provision for Early Childhood in New Normal	
นัจญ์คณูช จรครบุรีธนาตุล ชลัป, ทนง ทองภูเบศร์ และชินวงศ์ ศรีงาม	
Natdanut Jhonkhonburithanadul Schlapp, Thanong Thongphubate and Chinnawong Sringam	
กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยุคหลังโควิด-19	544
Small-Size Primary School Educational Resources Management Strategies in Post-Covid-19 Era	
กตিকা พฤกัจจันทร์, วรรณรี ปานศิริ และทนง ทองภูเบศร์	
Khatika Pruekjan, Wannaree Pansiri and Thanong Thongphubate	
การส่งเสริมความตั้งใจในการลดขยะอาหารในร้านอาหารประเภทบุฟเฟ่ต์ในกรุงเทพและปริมณฑล	563
Promoting Intention to Reduce Food Waste in Buffet Restaurants	
รอมยพร กิติเวียง , จุฑามาศ วงศ์กันทรารกร และณอมศักดิ์ สุวรรณน้อย	
Romyaporn Kitivieng , Jutamas Wongkantarakorn and Thanomsak Suwannoi	

การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารจัดการงานอาชีวศึกษาในสังกัดสำนักงาน อาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี The Use of Innovation and Information Technology in Vocational Education Management under the Phetchaburi Provincial Vocational Office ระเด่น ธรรมเนียม และ สมใจ สืบเสาะ Raden Thumnien and Somjai Suebsor	579
ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการคิด เชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 Leadership in Information and Communication Technology of School Administrators Leadership affecting teachers' innovative thinking skills under the Secondary Education Service Area Office 2 นภาพัญญ์ ภูหาด , อัศจรรย์วรรณ จันทร์เพ็ญศรี และ มินมาส พรานป่า Napapen PooHard, Atcharawan Chanpensri and Meanmas Pranpa	594
ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมศัพทราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงาน ของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 The Relationship Between the Use of Buddhist Principle of Dasapirajadhamma for Administrators and Job Motivation of School Teachers in Sriput School Group Under the Samutprakan Primary Educational Service Area Office 1 ปริยาภรณ์ คำผุด และ อัศจรรย์วรรณ จันทร์เพ็ญศรี Preeyaporn Khamphut and Atcharawan Chanpensri	610
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของ กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 The Relationship between Management Factors and Internal Quality Assurance of School in Sriput School Group Under the Samutprakan Primary Educational Service Area Office 1 มาลิสรา รักขวงษ์ และ ศิริรัตน์ ทองมีศรี Malisa Rakwong and Sirirat Thongmeesri	625
การสื่อสารเพื่อการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารงานของเทศบาลเมืองทุ่งสง Communication in Creating a Collaborative Network for the Management of Thung Song Municipality สมฤดี หวังวนิชชากร และ วิทยาธร ท่อแก้ว Somradee Wungvanitchakorn and Wittayatorn Tokaew	641
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 Academic leadership of School Administrators that affects the Development of learning Organizations In Schools Under The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1 ทิพย์วรรณ บัวพล และ กฤษฏี กิตติฐานัส Tippawan Buapon และ Kris Kittitanas	656

การจัดการองค์ประกอบการฝึกอบรมที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการฝึกอบรม ด้านความปลอดภัยของบริษัทเพอร์เฟกต์เซฟตี้เทรนนิ่ง แอนด์ คอนซัลติ่ง จำกัด Managing the training elements that influence the decision to choose a safety training service of Perfect Safety Training and Consulting Company Limited พิชชาภา กันทะวงศ์ และ อรไท ชั่วเจริญ Phichchapa Kantawong, and Orathai Chuacharoen	672
แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 GUIDELINES FOR DEVELOPING ADMINISTRATIVE SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN PHANAT NIKHOM GROUP 3 UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2 พรพิมล บานเย็น และ มินมาส พรานป่า Ponpimon Banyen and Meanmas Pranpa	685
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 Transformational Leadership of Administrators Affecting the Academic Management of Schools Under the Office of Secondary Educational Services Area,Bangkok District 1 จันทร์นภา ฉิมพาลี และ กฤษฏี กิตติฐานัส Channapa Chimpalee and Kris Kittitanus	701
ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการใช้อำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 The Relationship Between Emotional Intelligence and the Use of Power by School Administrators under the Secondary Educational Services Area Office, Bangkok District 1 รติพันธ์ เพชรแท้ และกฤษฏี กิตติฐานัส Ratinan Phetthae and Kris Kittitanus	717
การเลือกตั้งนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดเลย THE ELECTION OF MAYORS IN SUBDISTRICT MUNICIPALITIES IN LOEI PROVINCE เลแกน สุธรรม และวิชญชัย พลະบุตร Lagan Sutham and Wissanuchai Palabhuttra	731

Organizing New Public Services that Emphasize the Use of Digital Technology and Sustainability: Challenges and Opportunities

Wanlop Rathachatranon

College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin

*Corresponding author, email: dr.wanlop@hotmail.com

Retrieved; 17-04-2025; **Revised;** 31-07-2025. **Accepted;**31-07-2025

DOI: 10.14456/jappm.2025.25

Introduction

In the present era, the development of digital technology has progressed rapidly and has played an important role in changing the way people live and work. Digital technology is not only transforming business sectors and industries, but it also has the potential to raise the quality of public services in many areas, such as health services, education, transportation management, and resource management. However, the use of digital technology in providing public services still faces many challenges, including information security, equality of access, development of people's digital skills, and bureaucratic adjustment (World Economic Forum, 2021). Meanwhile, sustainability is becoming an increasingly important issue in all sectors of society. Sustainable development means using resources in an efficient and environmentally responsible manner to create a good and stable well-being for present and future generations. Integrating digital technology with sustainability concepts in public services is an interesting approach that has the potential to solve many problems facing society (World Bank, 2021).

The concept development and presentation, "New Public Services Focused on Digital Technology and Sustainability: NPDS," has arisen in response to emerging needs and challenges. The combination of technology and sustainability concepts not only improves service efficiency but can also reduce environmental impact and create long-term sustainability (Forbes, 2020).

This article aims to explore the key elements, challenges, and opportunities of reorganizing public services that emphasize the use of digital technology and sustainability. It is hoped that this content will be beneficial to policy development and operations in various sectors in Thailand.

The Values and Philosophy Behind the New Public Service Concept Focused on Digital Technology and Sustainability

The new public service concept focusing on the use of digital technology and sustainability has interconnected values and philosophies. It can be described as follows:

Values

The values of the concept of public service provision focusing on the use of digital technology and sustainability consist of: Convenience and Efficiency: Convenience and speed are important values in the use of digital technology in providing public services. Providing citizens with convenient and quick access to services and information is important to create efficiency and satisfaction in service delivery (Boston Consulting Group (BCG), 2019). Transparency and Trust: Transparency in government operations and regular disclosure of public information help build trust in government services and operations (International Monetary Fund (IMF), 2018). Public Participation: Creating opportunities for citizens to participate in government decision-making and management helps build confidence and understanding in politics (Harvard Kennedy School, 2018). Creating Sustainability: Using digital technology and sustainability concepts to develop public services helps create a sustainable society with a better quality of life for future generations (Harvard Business Review, 2019).

Philosophy

The philosophy of the concept of public service provision focusing on the use of digital technology and sustainability consists of: Equality of Service: Using digital technology to provide equal public services for everyone, regardless of their economic or social conditions (Equality and Human Rights Commission, 2019). Collaboration: Promoting cooperation between the government, private sector, and civic society in developing and providing public services is important in ensuring long-term sustainability and viability (David M. Boje, 2020). Trust Building: Using digital technology to build trust between citizens and government through transparent information disclosure and appropriate response to people's needs (Grimmelikhuijsen et al., 2013). Continuous Improvement: Using digital technology to continually improve and develop public services by listening to opinions and adapting to the needs of the people and changes in society (Ilsen Leif, 2015).

Important Elements of the New Public Service Organization that Focus on the Use of Digital Technology and Sustainability

The concept of "New Public Services Focused on Digital Technology and Sustainability (NPDS)" has several important elements that together create the foundation for the development of public services in the digital era, focusing on sustainability. These components include:

1. Data Integration and Management: Managing and linking data from different sources is key to providing new public services. Data collected from government agencies and the private sector must

be managed effectively so that it can be used in appropriate decision-making and planning, including data security to protect personal information (United Nations Department of Economic and Social Affairs. (2020). "E-Government Survey 2020." publicadministration.un.org)

2.Digital Infrastructure: High-quality digital infrastructure that covers all areas is necessary, such as the development of high-speed internet networks, cloud computing systems, and 5G technology to be able to support the use of digital services and interconnectivity of various devices efficiently (McKinsey & Company, 2020).

3.Accessible and Efficient Services: Providing services that citizens can access quickly and easily is important. The use of digital technology can make services faster and more efficient, such as providing services through applications, using the online system to make transactions, and using AI to answer questions and provide customer service (Gartner, 2021).

4. Security and Privacy: Personal data protection and system security are factors that cannot be overlooked. The risk of cyberattacks and data breaches must be rigorously managed through security measures such as data encryption, access verification, and the use of cyber threat protection systems (OECD, 2020).

5.Digital Skills and Training: Developing digital skills for government officials and the general public is important to be able to use new technology efficiently and safely. Organizing training and education programs on digital skills is necessary (International Telecommunication Union (ITU). (2020). "ICTs for a Sustainable World #ICT4SDG." itu.int)

6.Sustainability and Resource Management: The development of public services must take into account sustainability and efficient resource management. The use of digital technology can help reduce the use of resources, reduce greenhouse gas emissions, and increase efficiency in energy use, such as using intelligent energy management systems and using technology to reduce waste (United Nations, 2015).

7.Public Engagement: Creating channels for citizens to participate in the design and development of public services is important. The use of digital technology can make it easier for citizens to participate, such as using social media and organizing online meetings, and the use of digital platforms to receive opinions and suggestions from citizens (European Commission, 2020).

In summary, reorganizing public services with a focus on digital technology and sustainability requires cooperation from all sectors, including the government sector, the private sector, civil society, and the general public. Key elements in increasing the efficiency and effectiveness of public service delivery include data linking and data management, digital infrastructure, accessible and efficient services,

security and privacy, training and development of digital skills, sustainability and resource management, and public participation. These elements are crucial for creating a sustainable and just society in the future.

Evolution of the Concept: Reorganizing Public Services with a Focus on Digital Technology and Sustainability

New Public Services focused on digital technology and sustainability (NPDS) have received considerable attention in recent decades due to changes in the environment occurring both domestically and internationally. It requires us to understand and adapt to these changes in order to provide public services efficiently and modernly, according to the needs of people in the present era.

Over the past decade, digital technology has been instrumental in giving us the opportunity to develop and improve the efficiency of public service delivery. Using digital technology to manage resources and provide services helps enhance sustainability in many areas, such as reducing energy use and minimizing processes that pollute the environment. This is especially crucial in adapting to environmental changes that cause humans to face more complex and diverse problems.

Additionally, the use of digital technology in the provision of public services also helps increase efficiency and transparency in government operations, with the goal of reducing the burden of duplication and the use of unnecessary resources. This aims to create a service system that can respond effectively and efficiently to the needs of the people.

Furthermore, developing policies and operational mechanisms that emphasize sustainability is important to ensure that the use of digital technology will create long-term benefits for the public system. It also promotes innovations focused on sustainability, such as developing applications that can help monitor and improve service efficiency or using blockchain technology to increase reliability in government operations.

Reorganizing public services with a focus on the use of digital technology and sustainability is likely to create a sustainable public service system. The following developments have been noted (Smith J., 2020, 542–560):

2012 – 2017: Starting with using digital technology to increase convenience in providing public services, such as using applications for paying taxes and other services online and building digital infrastructure for information management and communication within government agencies to increase efficiency and speed in responding to people's needs.

2018 – 2022: Increasing the ability to use digital technology to provide services that adapt to the environment. By using modern technology such as blockchain to maintain security and transparency

in government operations and promoting innovation that supports sustainability by supporting projects that use digital technology to solve social and environmental problems.

2023 – Present: Accelerating the use of digital technology in public service delivery to create convenient and efficient access channels for citizens and strengthen the ability to respond to environmental changes. This includes accelerating the adoption of digital technology to help manage health and environmental crises.

Public services must consider the importance of combining knowledge and technology to meet the needs of society, using the concept of "reorganizing public services that focus on the use of digital technology and sustainability" to create sustainable and effectively connected communities in the digital and sustainability era. This involves creating cooperation between government agencies and network partners to develop innovations that benefit everyone in society. It also creates space to develop and adapt to a rapidly changing world with technology.

The use of digital technology and sustainability plays an important role in creating connections between citizens and government agencies and fostering a just and equal society. This ensures transparency and trust in the decision-making process, especially in situations where complex issues such as health crises, natural disasters, or social changes need to be addressed.

The concept development of "reorganizing public services focused on the use of digital technology and sustainability" is likely to continue this way in the future. By fostering collaboration between government agencies, the private sector, and communities both nationally and internationally, we can create a space for exchanging knowledge and technology to achieve sustainable development in society and the economy that everyone can access and use equally.

A Process for Organizing New Public Services that Emphasizes the Use of Digital Technology and Sustainability

Reorganizing public services with a focus on digital technology and sustainability can start with understanding service needs and efficiency by considering the target population and problems that need to be solved in the community or organization. The initial steps are as follows:

1. Analyze needs: Study and analyze needs and problems regarding public services in communities or organizations, such as convenient access to services, learning and educational needs, or sustainable management of natural resources.
2. Study appropriate technology: Study and analyze digital technology suitable for use in solving problems and responding to needs, considering technical and financial suitability.

3. Create an action plan: Develop operational plans that are appropriate and consistent with the objectives and needs of service users, including setting goals and how to measure success.
4. Create and develop technology: Create and develop technology suitable for use in providing public services by using research and development to suit needs and goals.
5. Testing and evaluation: Test and evaluate the usability and performance of the developed technology to ensure that it can meet the needs of users and meet the set goals.
6. Continuous improvement and development: Continuously improve and develop according to evaluation results and user needs, using information and suggestions to improve and adjust according to the new public service goals of the relevant organization or community.

The Challenge of Organizing New Public Services Focused on Digital Technology and Sustainability

Organizing new public services that emphasize the use of digital technology and sustainability has many challenges that require effective management and adaptation from relevant agencies, as follows:

1. Cybersecurity
 - Cyber Attacks: The increase in cyberattacks aimed at destroying or stealing sensitive data from government digital systems creates a risk to the security and safety of information. Preventing and dealing with these attacks requires highly secure technology and measures (National Cyber Security Agency: NCSA).
 - Data Privacy Protection: Digital storage and processing of citizens' personal data must ensure strict protection of this data to prevent privacy violations, which requires strict compliance with laws and security standards (Personal Data Protection Commission: PDPC).
2. Digital Divide
 - Access to Technology: Some groups of people may not have access to high-speed internet or digital devices, which creates inequality in access to public services. Therefore, there is a need for a project or measure to allow everyone to have equal access to technology (World Bank, 2020).
3. Digital Literacy Citizens and personnel of government agencies must have the skills to use digital technology effectively. Training and development of digital skills are, therefore, necessary so that everyone can take full advantage of technology (Thailand Professional Qualification Institute: TPQI).

4. **Bureaucratic Adaptation** Changing work processes within government agencies to reflect the use of digital technology and sustainability concepts is a major challenge. Bureaucracies must be flexible and able to adapt quickly to new technologies (Bertot, J. C., Jaeger, P. T., & Grimes, J. M., 2010, 264–271).
5. **Investment and Budget**
 - **Development and Maintenance Costs:** Development and maintenance of digital infrastructure require a large budget. This is a challenge for government agencies to procure and allocate budgets efficiently (Accenture, 2019).
6. **Interagency Coordination**
 - **Interagency Collaboration:** Providing public services focused on digital technology and sustainability requires coordination and cooperation between different government agencies, which sometimes may face problems of inconsistency or conflict, including the sharing of information and resources (Information and Resource Sharing). Sharing information and resources between agencies is something that must be given importance to increase efficiency in providing services. However, there may be barriers related to information security and system security (National Academy of Public Administration (NAPA), 2020).
7. **Sustainability** Maintaining sustainability includes natural resource management. Operations and services of government agencies must take into account the sustainable use of natural resources. This requires good planning and management, including Climate Change

In summary, reorganizing public services with a focus on digital technology and sustainability is a process that faces many challenges. The management and adaptation of related agencies must involve effective planning and execution so that public services can respond to the needs of citizens and create a sustainable society in the future.

Opportunity to Reorganize Public Services Focused on Digital Technology and Sustainability

Applying digital technology and sustainability concepts to reorganize public services opens up many opportunities for improving government services and operations. These opportunities can be summarized as follows:

1. **Enhanced Service Efficiency** Adopting digital systems reduces complex steps and time spent on operations (Streamlined Processes), such as submitting documents and requesting permission online. Services through mobile applications make it easier for citizens to access services. It also helps reduce operating costs (Cost Reduction), such as reducing paper use, savings on printing

and postage costs, and reducing people's travel to receive services at government offices (Accenture, 2019).

2. **Transparency and Accountability** Using digital technology to store and disseminate information in real-time (Real-time Data Access) allows citizens to check in real-time. It helps increase transparency in the work of government agencies, including the disclosure of public information (Open Data Initiatives) for the public to access and use, such as financial information and procurement. It helps build trust and transparency in the work of the government sector (Bertot, J. C., Jaeger, P. T., & Grimes, J. M., 2010, 264–271).
3. **Public Participation** Creating online platforms that allow citizens to participate (Engagement Platforms) in government decision-making and management, such as voting in local elections and participating in the design of policies or community development projects, including the use of digital technology to communicate with the public, helps receive opinions and suggestions quickly and thoroughly (United Nations Department of Economic and Social Affairs, 2018).
4. **Innovation and Development** Research and development of technology (R&D in Technology) and the introduction of new technology to be applied in the provision of public services help stimulate research and development of technology in the government sector, such as using AI and Machine Learning to analyze data and develop efficient services, including supporting entrepreneurs and start-ups and collaborating with them to develop new digital solutions (Supporting Entrepreneurs and Startups) for public service provision. It helps create opportunities for economic development and innovation in the country (Harvard Business Review, 2019).
5. **Skill Development and Learning** Digital Skill Training: Education and training of citizens and officials in the use of digital technology help increase the ability to take advantage of technology and increase work efficiency and continuous learning (Continuous Learning) by supporting continuous learning and skill development through online learning platforms, helping citizens adapt and learn new technology at all times (National Skills Development Corporation (NSDC), 2020).
6. **Improved Responsiveness** Digital services provide citizens with 24-hour access to public services (24/7 Access) with no time limit, making it more convenient and better meeting their needs. It can also respond to emergencies (Emergency Response), allowing for quick and efficient situation management, such as using a warning system via a mobile application (National Digital Service (UK), 2020).

7. Building Sustainability Using energy-saving technology efficiently (Energy Efficiency) in government operations, such as using LED electrical systems and using renewable energy, helps reduce energy use and environmental impact. It also helps reduce the use of resources (Resource Optimization) efficiently, such as reducing paper use and reusing materials, which helps promote long-term sustainability (International Institute for Sustainable Development (IISD), 2020).
8. Connected and Equitable Society Linking information and services between various agencies (Integrated Information and Services) helps citizens access services conveniently and quickly, such as using electronic ID cards to access various services, resulting in equality in access to services (Equitable Access to Services). It helps reduce inequality in access to public services, enabling all citizens to receive quality and equal services (World Bank, 2021).

In summary, opportunities arising from new public services that focus on the use of digital technology and sustainability come in many forms, including increased efficiency, transparency, and public participation, innovation development, improving skills and learning, better response, creating sustainability, and creating a connected and equitable society. Actions taken in this direction will help create a sustainable and continuously developing society in the future.

Factors Affecting the Effectiveness of New Public Service Arrangements that Focus on the Use of Digital Technology and Sustainability

Developing new public services that emphasize the use of digital technology and sustainability has many factors that affect the effectiveness of the operation. These factors can be divided into several categories:

1. Investment in Technology Investment in technology is an important factor affecting the effectiveness of public services. Modern technology increases work efficiency, reduces costs, and improves service delivery to citizens. Using technology such as Artificial Intelligence (AI), the Internet of Things (IoT), and blockchain play important roles in developing and improving public services (OECD, 2018).
2. Policy and Legislation Policies and laws that support the use of digital technology in public services are another important factor. Establishing clear policies and enacting legislation that supports digital development will help create a systematic and effective framework (European Commission, 2020).

3. Expertise and Skills of Personnel with knowledge and skills in digital technology play an important role in the use of technology in public services. Training and skills development of personnel will help ensure the effective use of technology (UNDESA, 2018).
4. Interagency Collaboration Coordination and cooperation between public and private agencies are important factors that help operations run smoothly and efficiently. Sharing information and resources between agencies increases service efficiency (Wirtz, B.W., & Kurtz, K., 2018).
5. Public Awareness and Participation Public awareness and participation are important factors in the development of public services. Citizens who participate in giving suggestions and using public services will help develop services in a direction that is more responsive to the needs of citizens (Nam, T., & Pardo, T.A., 2011).
6. Resources and Budget Adequate resources and budget are important factors in developing and improving public services. Proper allocation of budget and resources will help ensure effective implementation (IMF, 2020).

In summary, the factors affecting the effectiveness of new public service arrangements that focus on the use of digital technology and sustainability are multidimensional. Investing in technology, policy and law, personnel expertise and skills, interagency cooperation, public awareness and participation, and resources and budgets all play an important role in developing and improving public services to be efficient and sustainable in the long term.

Future Trends in the Provision of New Public Services Focused on the Use of Digital Technology and Sustainability

In an era where digital technology plays an important role in the lives of people around the world, the development of public services cannot avoid the use of technology to improve and increase the efficiency of various services. In addition, sustainability has become an increasingly important factor. As environmental problems become more and more serious, it has become important to develop public services that are not only efficient but also consider the impact on the environment and natural resources. Future trends in organizing new public services that focus on using digital technology and sustainability will be a combination of using modern technology to provide efficient services to citizens and sustainable development that balances human needs and environmental conservation. This trend reflects a shift in the way government agencies and organizations think and operate as they adapt to a rapidly changing social and technological environment. These trends are summarized as follows (World Economic Forum, 2021):

1. Bringing digital technology to the general public service system: In the future, the use of digital technology in managing and providing public services will increase significantly, such as using mobile applications to call for service or using automated systems to manage customer information, which will help increase convenience and efficiency in providing services.
2. Creating a sustainable service system using technology: Government agencies will be able to analyze data and monitor the results of service delivery efficiently, such as using big data analytics to monitor and improve the functioning of public service systems.
3. Increasing emphasis on sustainability: In the future, public services will have to focus heavily on sustainability, such as using renewable energy in operations or reducing the use of paper and materials that influence the environment.
4. Developing and deploying new innovations: Innovation in digital technology will be a key factor in the development of new public services in the future, such as the use of artificial intelligence or blockchain systems to increase safety and reliability in operations.
5. Strengthening cooperation between agencies and network partners: In the future, collaboration between government agencies, the private sector, and communities will be very important in developing and adapting to a rapidly changing environment.
6. Creating a connected and fair society: In the future, using digital technology to manage and provide public services will create an efficient connected society, making people have convenient and equal access to various services and information.
7. Decentralization and digital democracy: In the future, the use of digital technology in management and decision-making at the government level will help make operations more standardized and transparent. Communities can participate in decision-making and participate in their own development.
8. Using a financially efficient system: The use of digital technology in budget and financial management at the government level will increase the willingness to use resources and increase efficiency in budget use.
9. Developing innovations linked to sustainability: Future sustainability-focused innovation will play a key role in improving public services by using digital technology to develop innovations linked to sustainability, such as the use of renewable energy in public systems.
10. Promoting Learning and Developing New Skills: In the future, supporting learning and developing new skills regarding technology will be an important part of public service delivery. It will make people ready to access and use new technology efficiently and confidently.

11. Creating an Environmentally Friendly Place: In the future, the use of digital technology to reduce environmental impacts will become more important. Developing public services that are environmentally friendly, such as reducing paper use and using energy efficiently, and creating a friendly environment will be crucial.
12. Risk and Safety Management: In the future, risk control and security in the use of digital technology will be extremely important. This is because it is important to protect personal information and maintain public trust in the service.
13. Building Communities and Developing New Innovations: In the future, creating a community that supports the exchange of knowledge and the development of new innovations related to the use of digital technology and sustainability will be important factors that promote continuous development.
14. Creating Space for Developers and Collaborators: In the future, creating an open space for developers and collaborators to work together to create new innovations and develop public services to be more efficient will be essential.
15. Developing Appropriate and Sustainable Policy Guidelines: In the future, it will be important to develop appropriate and sustainable policy approaches to managing and using digital technologies in public services so that this development can be sustained in the long term.

Conclusion

The article "Reorganizing Public Services Focused on Digital Technology and Sustainability: Challenges and Opportunities" aims to explore trends and directions in the development of public services in an era where digital technology is becoming an essential part of people's daily lives. By using digital technology and maintaining sustainability, we have come up with new ideas that will help public services be more efficient and of higher quality. This article points out that the introduction of digital technology into public services is critical in making those services more user-friendly and efficient. The use of these technologies helps to reduce complexity, speed up, and provide services that meet the needs of citizens. From the survey, it was found that there are some challenges, such as trust issues and data security, adjusting the bureaucracy, developing skills and knowledge for government personnel, and creating cooperation between various agencies. However, there are many opportunities to develop and improve sustainable public services and successfully introduce technology and sustainability into the public service system. If the problems can be solved and these opportunities are used appropriately, the provision of public services that focuses on digital technology and sustainability will continue to be key trends.

Technology will continue to be used to improve public services, creating a trusted community and building cooperation between agencies and developing innovations to fully meet the needs of the people (OECD, 2021).

References

- Accenture. (2019). *Public Service Futures: Navigating the New Landscape of Digital Government*.
- Bertot, J. C., Jaeger, P. T., & Grimes, J. M. (2010). Using ICTs to create a culture of transparency: E-government and social media as openness and anti-corruption tools for societies. *Government Information Quarterly*, 27(3), 264–271.
- Boston Consulting Group (BCG). (2019). *Public Sector Digital Transformation: The Customer Experience Approach*.
- Brown, L. D., & Dennis, M. (2011). *Public service transformation: A framework for successful change*. Routledge.
- David, M. B. (2020). *Collaboration and Its Philosophical Implications*.
- Equality and Human Rights Commission. (2019). *Is Britain Fairer?: The State of Equality and Human Rights 2018*.
- European Commission. (2020). *Egovernment Benchmark 2020: eGovernment That Works for the People*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- European Commission. (2020). *Shaping Europe's Digital Future*. Retrieved from www.ec.europa.eu
- Forbes. (2020). *The Role of Digital Technology in Sustainability Efforts*. Retrieved from www.forbes.com
- Gartner. (2021). *Top Strategic Technology Trends for 2021*. Retrieved from www.gartner.com
- Grimmelikhuijsen, S., Porumbescu, G., Hong, B., & Im, T. (2013). The effect of transparency on trust in government: A cross-national comparative experiment. *Public Administration Review*, 73(4), 575–586.
- Harvard Business Review. (2019). The Hard Truth About Innovative Cultures.
- Harvard Business Review. (2019). The Investor Revolution: Shareholders Are Getting Serious About Sustainability.
- Harvard Kennedy School. (2018). The Participation Gap: Social Status and Political Inequality.

- International Institute for Sustainable Development (IISD). (2020). *Measuring Progress Towards Sustainability*.
- Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC). (2021). *Climate Change 2021: The Physical Science Basis*.
- Isen, L. (2015). *Continuous improvement and public sector leadership: A practical guide*. Routledge.
- International Monetary Fund (IMF). (2018). *Fiscal Transparency Handbook*.
- International Monetary Fund (IMF). (2020). *Digitalization in the Age of COVID-19*. IMF Special Series on COVID-19.
- McKinsey & Company. (2020). *The COVID-19 recovery will be digital: A plan for the first 90 days*. Retrieved from www.mckinsey.com
- National Academy of Public Administration (NAPA). (2020). *Building an Agile Government: A Call to Action*. NAPA Report.
- National Cyber Security Agency (NCSA). Thailand. Retrieved from www.ncsa.or.th.
- National Digital Service (UK). (2020). *Improving Public Services with Digital Tools*.
- National Skills Development Corporation (NSDC). (2020). *National Skill Development Report 2020*.
- OECD. (2018). *Digital Government Review of Sweden: Towards a Data-driven Public Sector*. OECD Digital Government Studies. OECD Publishing, Paris.
- OECD. (2020). *Digital Government in the Decade of Action for Sustainable Development*. Retrieved from www.oecd.org
- OECD. (2021). *Digital Government Framework*. Retrieved from <https://www.oecd.org/gov/digital-government/framework.htm>
- Personal Data Protection Commission (PDPC). Thailand. Retrieved from pdpc.go.th
- Smith, J. (2020). Digital Transformation in Public Service Delivery: Challenges and Opportunities. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 30(4), 542–560.
- Thailand Professional Qualification Institute (TPQI). Retrieved from www.tpqi.go.th.
- United Nations. (2015). *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. Retrieved from www.un.org
- United Nations Department of Economic and Social Affairs (UNDESA). (2018). *World Public Sector Report 2018: Working Together – Integration Institutions and the Sustainable Development Goals*.

- United Nations Department of Economic and Social Affairs (UNDESA). (2018). E-Government Survey 2018: Gearing E-Government to Support Transformation towards Sustainable and Resilient Societies.
- Wirtz, B. W., & Kurtz, K. (2018). Local E-Government Initiatives in Germany: An Empirical Assessment of the Efficiency of Electronic Municipal Services. *International Journal of Public Administration*.
- World Bank. (2020). *Bridging the Digital Divide: Skills for the New Age*. Retrieved from www.worldbank.org
- World Bank. (2021). Sustainable Development Goals (SDGs). Retrieved from www.worldbank.org
- World Bank. (2021). World Development Report 2021: Data for Better Lives.
- World Economic Forum. (2021). *The Future of Government Digital Transformation*. Retrieved from <https://www.weforum.org/projects/future-of-government-digital-transformation>
- World Economic Forum. (2021). *The Future of Jobs Report 2021*. Retrieved from www.weforum.org

การสร้าง ความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา

Building Loyalty to The Organization Among Educational Personnel

ชัยณรงค์ สิริพรปริตตา¹, อุษา งามมีศรี² และ พิภพ วังเงิน³

Chainarong Siripornpreeda¹, Usa Ngammeesri² and Pipob Vachungnern³

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์^{1,2,3}

College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin ^{1,2,3}

*Corresponding author, email: Chainarong.sir@mutr.ac.th

Retrieved 27-05-2024; Revised; 19-05-2024; Accepted; 31-07-2025

DOI: 10.14456/japm.2025.26

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายเกี่ยวกับการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา โดยศึกษาแนวคิดและทฤษฎีความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งการบริหารจัดการการศึกษาต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นกระบวนการแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ

ผู้เขียนจะนำเสนอองค์ประกอบการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างทัศนคติและจิตใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยองค์กรจะต้องมีการเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรให้กับบุคลากรในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย 1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก 2) ด้านการรับรู้ 3) ด้านความคงอยู่ 4) ด้านทัศนคติ และ 5) ด้านบรรทัดฐาน

คำสำคัญ: ความจงรักภักดีต่อองค์กร; บุคลากรทางการศึกษา; การศึกษา

Abstract

The objective of this academic article is to explain building loyalty to the organization among educational personnel by studying the concept and theory of loyalty to the organization of educational personnel. Educational management requires human resource management that emphasizes participatory processes to strengthen loyalty to the organization, which is an important factor for successful educational administration. The author will present the elements of building organizational loyalty among educational personnel to strengthen the attitude and mindset of personnel, enabling them

to work towards the goals of the organization. The organization must create loyalty among personnel in various areas, including: (1) behavior, (2) perception, (3) persistence, (4) attitude, and (5) norms.

Keywords: Organizational Loyalty; Educational personnel; Education

บทนำ

จากความเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ประเทศไทยเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในหลายบริบท มีทั้งโอกาสและข้อจำกัดในการพัฒนาประเทศ ซึ่งทำให้การบริหารจัดการการศึกษาต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขของการแข่งขันและเผชิญกับความท้าทายอย่างมากจึงต้องมีการสร้างคนให้มีคุณภาพและมีระบบที่ดีเป็นภูมิคุ้มกัน ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างยิ่ง เพราะเป็นเครื่องมือที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กร ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ จึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์มากยิ่งขึ้น องค์กรจำเป็นต้องมีกระบวนการ ยุทธศาสตร์ ตลอดจนกลยุทธต่าง ๆ ที่ช่วยในการบริหารองค์กรทางการศึกษา หรือขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยคน เพราะคนคือผู้ที่นำเอาทรัพยากรอื่น ๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ และคนเป็นสิ่งที่สำคัญในการกำหนดความสำเร็จขององค์กร แต่องค์กรจะได้อย่างไรให้คนเหล่านั้นเป็นบุคลากรที่มีศักยภาพและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เพราะความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับองค์กร หากบุคลากรมีความจงรักภักดีสูงขึ้นมากเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น ความจงรักภักดีจึงสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าและการออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ความจงรักภักดียังเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของบุคคลกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ และมีส่วนช่วยในการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ซึ่ง Baron (1986) ได้กล่าวว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นความรู้สึก หักศนคติและพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคลากรที่ค่อนข้างคงที่และมีความมั่นคงระยะเวลายาวนาน มีความแตกต่างจากความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นทัศนคติที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยขึ้นอยู่กับสภาพการทำงาน ความจงรักภักดีเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะเกี่ยวพันถึงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานและส่งผลกระทบต่อผลผลิตขององค์กร ในขณะเดียวกัน นพดล ฤทธิโสภ (2558) ได้กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์สามารถเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพได้อย่างไม่สิ้นสุด ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานการศึกษา การปรับปรุงกระบวนการการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง และ โสภวสี ชยามฤต (2564) ยังได้กล่าวว่าความปรารถนาของบุคลากรเป็นความสัมพันธ์ที่เด่นชัดเกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญก้าวหน้าทันสมัยของเทคโนโลยี พัฒนาคนให้เก่งและเป็นคนดี มีความสุขและความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร จึงจะทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การลงทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะคุ้มค่าเพียงใดขึ้นอยู่กับว่าองค์กรจะสามารถ

เสริมสร้างความจงรักภักดีและธำรงรักษามูลค่าของคนเก่งเหล่านั้นไว้ได้อย่างไร และสามารถแข่งขันตัวคนเก่งระหว่างองค์กรอันเป็นปัญหาที่ท้าทายความสามารถของฝ่ายบริหารทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนในอนาคต

การบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ยิ่งขึ้น โดยให้ความสนใจและสร้างเจตคติส่วนบุคคลที่ดีต่อการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้นและมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ดำเนินการเป็นไปได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้วางไว้ อีกทั้งความจงรักภักดีมีผลต่อความสำเร็จของงาน หากบุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร จะทำให้มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความตั้งใจที่จะพัฒนากระบวนการดำเนินงานจนทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้มากยิ่งขึ้น (วิภา จันทร์หล้า, 2559) ดังนั้น ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) เป็นสิ่งที่สำคัญที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางเป้าหมายไว้ เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าตนได้รับความสนใจน้อยลงหรือมีความรู้สึกว่าคุณค่าตนไม่มีความสำคัญต่อองค์กรก็อาจทำงานในหน้าที่อย่างไม่เต็มใจและสุดท้ายก็จะลาออกขององค์กรไป กรณีที่บุคลากรไม่มีความจงรักภักดีแต่ไม่ลาออกและเลือกที่จะอยู่ต่อไปในองค์กรโดยไม่ปฏิบัติงานหรือไม่ตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ก็จะก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรเป็นอย่างมาก (สิริพร มูลเมือง, 2563) และผู้นำองค์กรจะต้องเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี สร้างสรรค์รักษาความมั่นคงของบุคลากรเพื่อให้องค์กรหรือหน่วยงานดำเนินงานไปด้วยความราบรื่นและยั่งยืน สามารถที่จะทำให้ผู้อื่นยอมรับการขึ้นำที่ก่อให้เกิดความสำเร็จผลตามที่ต้องการ (ภูมิภควิชญ์ ภูมิพงศ์ศศธร, 2563)

บทความวิชาการนี้อธิบายเกี่ยวกับการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา โดยศึกษาแนวคิดความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา อันก่อให้เกิดแนวทางการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ และนำไปสู่การบริหารองค์กรที่ได้มาตรฐานตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานการศึกษาต่อไป

ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรไว้ ผู้เขียนจึงขอยกตัวอย่างนักวิชาการที่กล่าวถึงความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังต่อไปนี้

ความจงรักภักดี หมายถึง ทศณคติที่ดีต่อองค์กรที่ส่งผลถึงระบบความเกี่ยวข้องว่าบุคลากรจะมีความเชื่อมั่น ความศรัทธา ความรักและความหวงแหนต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ (ปชานนท์ ชนะราวี, 2556) และความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป ถึงแม้ว่าผู้นั้นจะมีความขัดแย้งกับสมาชิกภายในองค์กร (Hirschman, 1970 อ้างถึงใน ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี, 2558) ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นเจตคติที่ดีต่อองค์กรสะท้อนให้เห็นถึงบุคคลมีความเชื่อมั่น ศรัทธา รักและปกป้องสถานศึกษาที่ตนเองอยู่ โดยการยอมรับอย่างสูงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะเข้าไปกระทำการใดแทนได้ และความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กรนั้นด้วยความจงรักภักดี นับเป็นเจตคติที่

ค่อนข้างมั่นคงแสดงตนอย่างภูมิใจในองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งบุคลากรมีความเต็มใจและอุทิศตนต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความภูมิใจ สนับสนุนและต่อสู้เพื่อปกป้ององค์กรจากผู้ต่อต้าน ละเว้นการกล่าวร้ายแก่องค์กร มีการกระทำเพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีความผาสุก ถึงแม้ว่าจะมีความขัดแย้งกับสมาชิกภายในองค์กร (เชษฐินยา หล้าสูงษ์, 2554) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นที่ช่วยนำพาองค์กรให้มีประสิทธิผลและอยู่รอด นอกจากองค์กรต้องสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกแล้ว การรักษาให้บุคลากร เหล่านั้นคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าเพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ก็เป็นสิ่งที่สำคัญ (Baron & Greenberg, 1995)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กร ผู้เขียนสรุปได้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นเจตคติหรือทัศนคติที่ดี มีความรู้สึกและพฤติกรรมการแสดงออกที่เคารพองค์กร เต็มใจในการปฏิบัติงานอุทิศตนเพื่อองค์กร สนับสนุนและปกป้ององค์กรจากการบุคลลภายนอก ตระหนักในคุณค่าขององค์กรด้วยความปรารถนาดีและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

องค์ประกอบของความจงรักภักดีต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความจงรักภักดีต่อองค์กร ผู้เขียนจึงขอยกตัวอย่างนักวิชาการที่กล่าวถึงองค์ประกอบของความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังต่อไปนี้

Fletcher (1993) อ้างถึงใน นันทพร ชวนชอบ (2560) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรมีองค์ประกอบสำคัญ คือ 1) การแสดงประวัติตนเองต่อองค์กรซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์กร เนื่องจากประวัติของบุคลากรจะก่อให้เกิดความเป็นมิตรภาพและศีลธรรมจรรยาโดยไม่ได้บังคับ ผู้ที่มีความจงรักภักดีจะให้ข้อมูลตนเองแก่องค์กรโดยไม่ลังเลและไม่ปิดบังข้อมูล 2) ความผูกพันมีมากกว่าการแสดงออกที่เป็นนิสัยซึ่งการกระทำทุกอย่างโดยตระหนักว่าเป็นหน้าที่รับผิดชอบของตน มีความยึดเหนี่ยวผูกพันองค์กร รักดีต่อบุคลากรในทีมและผู้นำ 3) หลีกเลียงความไม่ซื่อตรงต่อองค์กรอันเป็นการแสดงความจริงใจต่อเป้าหมายองค์กร มีการต่อสู้และปกป้ององค์กรจากผู้ให้ร้ายต่อองค์กร ปฏิบัติตามกฎหมายและวัฒนธรรมขององค์กร และ Fogliasso & Lin (2013) ยังได้กล่าวอีกว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ที่สำคัญหลายประการ ได้แก่ ลดอัตราการลาออก การมีความจงใจที่สูงขึ้น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (organizational citizenship behavior) และการสนับสนุนที่ดีจากองค์กร การมีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีและการสนับสนุนที่ดีจากองค์กร จะช่วยให้องค์กรมีความยืดหยุ่นที่จำเป็นในการนำทางให้องค์กรผ่านเหตุการณ์คาดไม่ถึงซึ่งอาจเกิดขึ้นวิธีที่ ผู้บริหารควรส่งเสริมความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ พฤติกรรมภาวะผู้นำ เช่น การเป็นตัวอย่างที่ดี การให้ความท้าทาย กระตุ้นการปฏิบัติงาน การส่งเสริมและให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน

Meyer & Allen (1999) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีของบุคลากรมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความตั้งใจลาออกจากงาน 2) ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก ได้แก่

ความมีอิสระในการทำงานลักษณะเฉพาะของงานความสำคัญของงาน การได้ใช้ทักษะที่หลากหลายความท้าทายของงาน และ 3) ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาสถานศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหาร และ Mowday et al. (1982) ยังได้กล่าวอีกว่าสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีและทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กร คือ 1) ความเชื่อมั่นที่พร้อมจะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจทุ่มเทและความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กร 3) ความปรารถนาที่ดีจะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมองค์ประกอบของความจงรักภักดีต่อองค์กร ผู้เขียนสรุปได้ว่า บุคคลที่มีความเต็มใจและอุทิศตนปฏิบัติงานต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตระหนักถึงด้านดีขององค์กรละเว้นการกล่าวร้ายแก่องค์กร มีความเชื่อถือนและพร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กรตลอดเวลา ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรแสดงถึงมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร สนับสนุนและปกป้ององค์กรจากการบุคคละภายนอก มีความทุ่มเท มุ่งมั่น และความตั้งใจในการสร้างความสำเร็จในงาน ปรารถนาที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรือสร้างผลงานให้กับองค์กรตามเป้าหมายอย่างจริงใจ

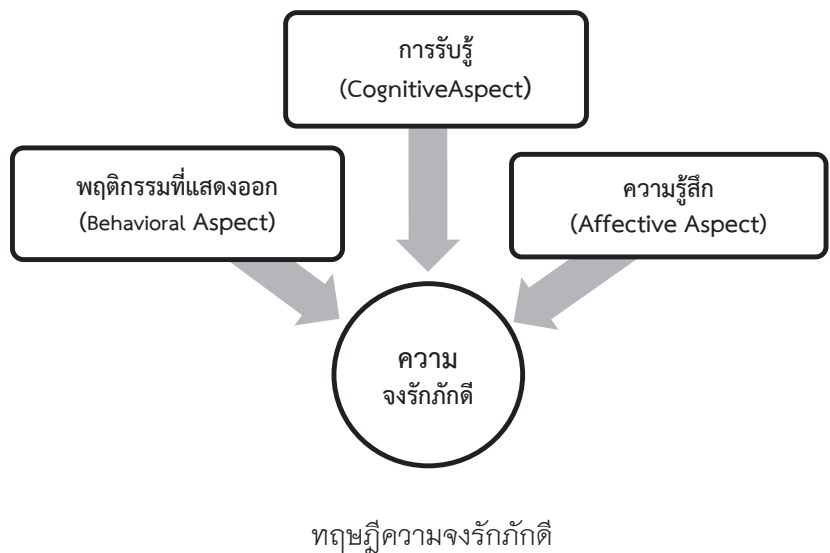
ทฤษฎีความจงรักภักดี

ทฤษฎีความจงรักภักดี Loyalty Theory เป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าบุคคลยังมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงมากขึ้นเท่าไร แนวโน้มการลาออกหรือทิ้งองค์กรก็จะน้อยลงเท่านั้น Hoy & Rees (1974) อ้างถึงใน พิกพ วชังเงิน (2560) ได้กล่าวไว้ดังนี้

1) พฤติกรรมที่แสดงออก คือ การที่บุคคลมีความรู้สึกขั้นต้นและตอบสนองออกมาโดยการแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใด โดยพฤติกรรมนั้นอาจเป็นสาเหตุให้บุคคลนั้นจะมีทัศนคติทางบวกต่อสิ่งที่ตนเองได้กระทำ ถึงแม้ว่าสิ่งที่กระทำไม่สอดคล้องกับทัศนคติในตอนแรก เมื่อกระทำไปแล้วคนเราก็จะทำการเปลี่ยนแปลง ทัศนคติให้เป็นทางที่ดี เพื่อลดความเครียดที่อาจเกิดขึ้นได้ ได้แก่ ความไม่อยากย้ายไปจากองค์กร

2) ความรู้สึก คือ อารมณ์ ความรู้สึกที่เกิดจากการประเมินความชอบ ไม่ชอบต่อบุคคลหรือสถานการณ์ เช่น ความรักที่จะทำงานกับองค์กร ความพึงพอใจต่อองค์กร

3) การรับรู้ คือ ค่านิยม ความเชื่อที่บุคคล หรือสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่บุคคลรับรู้และการกระทำ เช่น ความเชื่อและความไว้วางใจองค์กร ความเชื่อมั่นองค์กร



ตารางที่ 1 ตารางสังเคราะห์ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความ จงรักภักดี ต่อองค์กร	Fletcher	อู๋ซุนพร แก้วขุนทด	Weyer and Allen	Adler	Robbins	Hoy and Rees	กั๊วงาน ยอดศิริชัยภักดี	Mowday Porter and Steers	Armstrong and Taylor	Leininger	Kanter	Bratton	Colquitt, LePine and Wesson	Buchanan	พิชิต เทพวรรณ	พิรินทร์ชา สมานสินธุ์	อััจฉรา เนียนหอม	เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ	Fogliasso and Lin	ความถี่
1) ด้าน พฤติกรรมที่ แสดงออก	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓			✓	✓			✓	12
2) ด้าน การรับรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓			✓	✓		13
3) ด้าน ความคงอยู่		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓		✓	✓	✓	13
4) ด้าน ทัศนคติ	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		14
5) ด้าน บรรทัดฐาน			✓		✓			✓		✓		✓	✓			✓		✓	✓	9

จากตารางสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีความจงรักภักดีต่อองค์กร ผู้เขียนสรุปได้ว่าองค์ประกอบสำคัญของความจงรักภักดีที่สามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กรจะต้องมีการเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก 2) ด้านการรับรู้ 3) ด้านความคงอยู่ 4) ด้านทัศนคติและ 5) ด้านบรรทัดฐาน

องค์ความรู้จากการศึกษา

บทความนี้ผู้เขียนได้ขอค้นพบองค์ประกอบการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและจูงใจให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เอาใจใส่และให้ความสำคัญบุคลากรมากยิ่งขึ้น ทำให้องค์กรไม่สูญเสียคนที่มีความรู้และความสามารถไป และสิ่งสำคัญควรเสริมสร้างด้านจิตใจของบุคลากร จึงจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ องค์กรจะต้องมีการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรให้กับบุคลากรในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย 1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก 2) ด้านการรับรู้ 3) ด้านความคงอยู่ 4) ด้านทัศนคติ และ 5) ด้านบรรทัดฐาน



ภาพที่ 1 องค์ประกอบการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร (BPPAN)

สรุป

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งหมายความว่า การที่บุคลากรมีเจตคติหรือทัศนคติที่ดี มีความรู้สึกและพฤติกรรมแสดงออกที่เคารพองค์กร สนับสนุนและปกป้ององค์กรจากการบุคลภายนอก ตระหนักในด้านดีขององค์กรด้วยความปรารถนาดีและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กร บุคลากรที่มีความจงรักภักดีสูงจะยินดีและมีความเต็มใจที่จะอุทิศตน แรงกายแรงใจปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้เป็นอย่างดีและได้ดีกว่าบุคลากรที่มีความจงรักภักดีน้อยหรือบุคลากรที่ไม่มีความจงรักภักดีเลย ดังนั้น การสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับจะต้องมีการสร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานให้บุคลากรที่มีคุณภาพได้อยู่ทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร อีกทั้ง ต้องมีการกระตุ้นให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรส่งเสริมจิตสำนึกให้แก่บุคลากรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านการรับรู้ ด้านความคงอยู่ ด้านทัศนคติ และด้านบรรทัดฐาน จึงจะสามารถทำให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีและอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน

การสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา จะสามารถทำนายอัตราการเข้าออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เป็นทัศนคติส่งผลต่อความรู้สึกและพฤติกรรมที่แสดงออก

ด้วยการเป็นเจ้าของร่วมกัน ทำให้เกิดแรงผลักดันได้ปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของบุคลากรกับเป้าหมายขององค์กร และมีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร สามารถลดภัยคุกคามจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กั๊ววัน ยอดวิเศษศักดิ์. (2556). *การเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร* (ประจำปี 2556). สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ. (2557). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนและความผูกพันต่อวิชาชีพของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น].
- ชะธินยา หล้าสูงษ์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ บารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน* [วิทยานิพนธ์ปริญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- นันทพร ชวนชอบ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีกับองค์กรอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข* [การค้นคว้าอิสระปริญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- นพดล ฤทธิโส. (2558). *กลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัด กรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- ปชานนท์ ชนะราวี. (2556, 19 มิถุนายน). *ความจงรักภักดี*. <http://pachanon.blogspot.com/2013/06/loyalty-power-of-development-and-outlast.html>
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขัน*. ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พิภพ วังเงิน. (2560). *พฤติกรรมองค์กร*. รวมสาสน์.
- พริษฐ์ สมนานสินธุ์. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด* [วิทยานิพนธ์ปริญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย].
- ภูมิภควิชญ์ ภูมิพงศ์ชคร. (2563). *การบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 3(3), 591-600.
- วิภา จันทรหล้า. (2559). *ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัทโตโยต้า โกเซ เอเชีย จำกัด จังหวัดชลบุรี* [งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].

- ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี. (2558). *ความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพและความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ].
- สิริพร มูลเมือง. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 3(1), 29–40.
- โสมวลี ชยามฤต. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐและเอกชน. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(1).
- อัจฉรา เนียนหอม. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- อุทุมพร แก้วขุนทด. (2560). *ความไว้วางใจในผู้นำองค์กร ความไว้วางใจภายในองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เนตบีเคเค จำกัด* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- Adler, A. N. (1999). *A study of teachers' perceptions of school-based management's impact on teacher empowerment* [Doctoral dissertation]. Dissertation Abstracts International.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1999). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1).
- Baron, A. R. (1986). *Behavior in organizations*. Allyn & Bacon.
- Baron, R. A., & Greenberg, J. (1995). *Behavior in organization* (3rd ed.). Allyn & Bacon.
- Bratton, J. (2015). *Introduction to work and organizational behaviour* (3rd ed.). Palgrave Macmillan.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4).
- Fogliasso, C. E., & Linn, T. (2013). Job satisfaction, commitment, and loyalty in the workplace. *Leadership & Organizational Management Journal*, 2013(1).
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in Utopian communities. *American Sociological Review*, 33.
- Leininger, J. (2004). The key to retention: Committed employees China's cash-focused managers are demanding more from their employers. *China Business Review*, 31(1).
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.
- Robbins, S. J., & Judge, T. A. (2011). *Organizational behavior* (14th ed., Global ed.). McGraw-Hill.

การสื่อสารของผู้บริหารท้องถิ่นเพื่อความสำเร็จในองค์กร

Local Executives' Communication for Organizational Success

นฤมล รัตนภิบาล¹, วิทยาธร ท่อแก้ว², สุภาภรณ์ ศรีดี³

Narumol Rattanabhibal¹, Wittayatorn Tokeaw², Supaporn Sridee³

สาขาวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช^{1,2,3}

School of Communication Arts, Sukhothai Thammathirat Open University^{1,2,3}

*Corresponding author, email: narumolrattanabhibal@gmail.com¹

Retrieved 25-03-2024; Revised; 11-06-2024 Accepted; 31-07-2025

DOI: 10.14456/jappm.2025.27

บทคัดย่อ

การสื่อสารทางการเมืองของผู้บริหารท้องถิ่น เป็นกระบวนการที่สำคัญและมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานทั้งด้านการเมืองและการบริหารองค์กร ซึ่งมีทั้งข้าราชการประจำ ข้าราชการการเมือง และประชาชน จากการศึกษาวิเคราะห์ พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นต้องเป็นบุคคลที่มีการสื่อสารดีในทุกมิติ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้รับข่าวสารแลกเปลี่ยน ชี้แจง หรือโต้กลับ การเลือกใช้ภาษาที่ง่าย กระชับ เข้าใจง่าย การตั้งใจรับฟัง การระงับอารมณ์และความรู้สึก การใช้สื่อต่าง ๆ รวมถึงการสังเกตอาการปฏิกิริยาของคู่สนทนา และยังพบว่าผู้บริหารท้องถิ่นควรนำหลัก 9C's มาใช้ในการสื่อสาร ประกอบด้วย 1) ความชัดเจน 2) ความถูกต้อง 3) ความครบถ้วน 4) ความหนักแน่นมีสาระ 5) ความกระชับ 6) ความสมเหตุสมผล 7) ความมีมารยาท 8) ความน่าเชื่อถือ และ 9) ความคิดสร้างสรรค์ หากผู้บริหารท้องถิ่นนำหลักการดังกล่าวไปใช้ในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลให้เกิดความสำเร็จในองค์กร

คำสำคัญ: การสื่อสารที่ดี ; หลักการสื่อสาร 9C's ; ผู้บริหารท้องถิ่น ; ความสำเร็จในองค์กร

Abstract

Political communication of local administrators is an important process and is necessary for the performance of both politics and organizational administration, which includes regular government officials, political officials, and citizens. From the analytical study, it was found that local administrators must be people who communicate well in all dimensions: providing opportunities for news recipients to exchange, clarify, or respond; choosing language that is simple, concise, and easy to understand; listening intently; suppressing emotions and feelings; using various media; and

observing the behavior of the interlocutor. It was also found that local administrators should use the 9C's principles in communication, consisting of: 1) Clear, 2) Correct, 3) Complete, 4) Concrete, 5) Concise, 6) Coherent, 7) Courteous, 8) Credible, and 9) Creativity, so that both internal and external communication can affect the success of the organization.

Keywords: Good communication; 9C's communication principles; Local administrators; Success in the organization

บทนำ

“การสื่อสาร” ถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือเพื่อสร้างความสำเร็จทางการเมืองมาตั้งแต่ยุคกรีกโบราณ หลักฐานที่พบได้จากงานเขียนของเพลโต (Plato) ชื่อ อพ็อลโลเจีย (Apologia) ได้กล่าวถึงคำพูดของโสเครตีส (Socrates) ที่กล่าวต่อศาลในนครรัฐเอเธนส์ เพื่อให้พ้นจากข้อกล่าวหาและเป็นคำพูดที่ปลุกปั่นให้เยาวชนเข้าใจผิดและสร้างความเสื่อมเสียให้กับสังคม การตอบโต้ดังกล่าวถือได้ว่าเป็นการจัดการสื่อสารทางการเมืองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการเมืองได้อย่างหนึ่ง (Sothanasathien, 1998) นอกจากนี้การสื่อสารยังมีบทบาทสำคัญต่อการถ่ายทอดและขยายแนวคิดความคิดตลอดจนอุดมการณ์ทางการเมืองจากผู้ปกครองไปยังประชาชนในปกครอง เพื่อโฆษณาชวนเชื่อและจูงใจให้ประชาชนเกิดความนิยมชมชอบ เกิดความศรัทธา เชื่อมั่นและมีความจงรักภักดีต่อผู้ปกครอง ซึ่งในสังคมปัจจุบันสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคมเปลี่ยนแปลงไปมาก พัฒนาการทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตยได้รู้ด้นหน้าไปควบคู่กับพัฒนาการเทคโนโลยีทางการสื่อสาร รวมถึงพัฒนาการด้านความรู้ความเข้าใจและมีส่วนร่วมในทางการเมืองของประชาชน ทำให้ “การสื่อสารทางการเมือง” (political communication) มีความสลับซับซ้อนและทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้น โดยจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมทางการเมืองทั้งหมด โดยเฉพาะในประเทศที่ประเทศที่การเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยพัฒนาก้าวหน้าไปมากจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการสื่อสารไม่ลักษณะใดก็ลักษณะหนึ่ง

การสื่อสารทางการเมืองจึงเสมือนเส้นใยประสาทของระบบการเมือง เนื่องจากมีบทบาทเป็นตัวกลางระหว่างประชาชนกับรัฐบาล โดยเป็นช่องทางในการเสนอข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ การตัดสินใจและนโยบายของรัฐบาล ให้ประชาชนได้รับรู้และในขณะเดียวกันก็เป็นกระบวนการในการนำเอาข้อเรียกร้องและความต้องการของประชาชนไปสู่รัฐบาล ที่จะทำให้การกำหนดนโยบายและการตัดสินใจของรัฐบาลสอดคล้องและสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนได้ดี (Nonthachit, 2015) ดังนั้นการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ จึงหมายถึง การที่ผู้ส่งสาร สามารถสื่อความต้องการของตัวเองออกไปผ่านคำพูดหรือตัวหนังสือหรือสื่อต่าง ๆ ได้อย่างกระชับ ชัดเจน ตรงประเด็น เรียกความสนใจจากผู้รับสารให้หันมารับรู้สิ่งที่ตนกำลังสื่อสารและเข้าใจสิ่งที่สื่อออกมาได้อย่างไม่ผิดเพี้ยน รวมทั้งในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง

ทางการสื่อสารเป็นอย่างมาก จึงควรเทคนิคหรือหลักการสำคัญที่จะส่งผลให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพ เช่น หลักการสื่อสารด้วย 9C's เป็นต้น

เมื่อกลับมาพิจารณาการเมืองการปกครองท้องถิ่นของไทย ซึ่งมีทั้งรูปแบบทั่วไปและรูปแบบพิเศษต่างก็มีแนวทาง การบริหารจัดการการเมืองไม่ได้แตกต่างกับการเมืองระดับชาติ เพียงแต่เป็นการเมืองที่มีขนาดเล็กกว่า และที่สำคัญมีความใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่มากที่สุด ดังนั้น “ผู้บริหารท้องถิ่น” ก็นับว่าเป็นผู้ปกครองสูงสุดในท้องถิ่นนั้น ๆ มีการปฏิบัติงานใน 2 ลักษณะคือ งานด้านการเมือง และ งานด้านการบริหาร ดังนั้น “การสื่อสาร” จึงมีความสำคัญต่อการสร้างความนิยมชมชอบในตัวผู้บริหารท้องถิ่น รวมถึงมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นนั้นให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ซึ่งที่ผ่านมาผู้บริหารท้องถิ่นได้สื่อสารไปยังประชาชนผ่านทั้งสื่อดั้งเดิมและสื่อใหม่

ทั้งนี้เป็นการสอดคล้องกับบริบทที่มีความเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย โดยบทความวิชาการนี้ จะนำเสนอประเด็น การสื่อสารงานด้านการเมือง ด้านการบริหาร และ การสื่อสารเพื่อมุ่งเป้าความสำเร็จในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสะท้อนมุมมองเกี่ยวกับการสื่อสารของผู้บริหารท้องถิ่น นอกจากนี้ยังสามารถนำองค์ความรู้จากการนำเสนอนี้ไปสู่การพัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ได้

การสื่อสารทางการเมือง

ความหมายของการสื่อสารทางการเมือง

Almond and Powell (1980) กล่าวว่า การสื่อสารทางการเมือง เป็นวิธีการในการช่วยระบบการเมืองที่จะทำหน้าที่อื่น ๆ ของมัน ไม่ว่าจะเป็นการเรียกร้องผลประโยชน์ การรวบรวม ผลประโยชน์ หรือการกำหนดนโยบายสาธารณะและการนำนโยบายไปปฏิบัติ

Denton and Woodward (1990) นิยามว่า การสื่อสารทางการเมืองคือ การถกเถียงของสาธารณะชนเกี่ยวกับการจัดสรรสาธารณประโยชน์ (รายได้) อำนาจหน้าที่ (ใครที่ทำหน้าที่ บริหาร นิติบัญญัติ ตุลาการ) และกำหนดกฎระเบียบในสังคม (การให้รางวัล และการลงโทษ)

Manuel Pares I Maicos (1992) ให้ความหมายของการสื่อสารการเมือง ไว้ว่า 1) การสื่อสารใด ๆ ที่สัมพันธ์ระหว่างการเมืองกับระบบสังคม อันได้แก่ รัฐบาล พรรคการเมือง กลุ่มกดดันทางการเมือง การเคลื่อนไหวของประชาชน ซึ่งกลุ่มหรือบุคคลเหล่านี้อาจเป็นทั้งผู้ส่งหรือผู้รับสาร 2) สื่อสารทางการเมืองเป็นเรื่องของการโน้มน้าวใจ จะกระทำหรือหลอกลวงเพื่อนำไปสู่อำนาจ อุดมการณ์ ผลประโยชน์ ความขัดแย้ง ประชาคติ ฯลฯ 3) การสื่อสารนี้อาจเป็นไปในรูปของข่าว เหตุการณ์เสมือนจริง การโฆษณาชวนเชื่อ การเบี่ยงเบนข้อเท็จจริง โดยวิธีการโฆษณาและประชาสัมพันธ์ และ 4) การสื่อสารทางการเมือง เกี่ยวข้องกับการตลาดทางการเมืองโดยเฉพาะกระบวนการเลือกตั้ง การหึงเสียง อันเป็นเครื่องมือสำคัญในระบอบประชาธิปไตยแบบตัวแทน

Agree and other (1976) ได้กล่าวว่า การสื่อสารทางการเมือง เป็นกระบวนการทางการเมืองที่เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง ทศนะและความคิดเห็นตลอดจนประสบการณ์ทางการเมือง

ระหว่างบุคคล การสื่อสารทางการเมือง นับเป็นกระบวนการพิเศษที่ก่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของสังคมการเมืองและทำให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคมการเมือง และการสื่อสารทางการเมืองยังเป็นกิจกรรมที่แพร่หลายทั่วไป

Almond & Coleman (1960) ระบุว่า การสื่อสารทางการเมือง คือ กิจกรรมที่เผยแพร่ทั่วไป อันเป็นการทำหน้าที่ทั้งหลายดำเนินอยู่ในระบบการเมืองกระบวนการสังคมประภคิต การสร้างโครงข่ายผลประโยชน์ การประสานผลประโยชน์ การสร้างกฎการประยุกต์ใช้กฎและการปรับเปลี่ยนกฎ ล้วนดำเนินไปโดยอาศัยการสื่อสารเป็นเครื่องมือ

จากการนิยามความหมายของนักวิชาการ ผู้เขียนสรุปได้ว่า การสื่อสารทางการเมือง เป็นความพยายามสื่อสารระหว่างผู้สื่อสารและผู้รับสารในประเด็นเรื่องความคิดเห็นทางการเมือง ผลประโยชน์ทางการเมือง หรือข้อเรียกร้องในเรื่องใด เรื่องหนึ่ง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

ความสำคัญของการสื่อสารทางการเมือง

Deustch (1966) ได้สื่อให้เห็นถึงความสำคัญของการสื่อสารทางการเมือง โดยการอธิบายว่า การสื่อสารนั้นเปรียบเสมือนเส้นใยประสาทของมนุษย์ ส่วนการสื่อสารทางการเมืองเปรียบดังเส้นใยสมองของรัฐบาล ซึ่งเส้นใยสมองเป็นส่วนหนึ่งของเส้นใยประสาทของมนุษย์ ทำให้การเมืองเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์อย่างแยกกันไม่ได้รับการสื่อสาร ไม่มีรัฐบาลใดสามารถดำเนินกิจการใด ๆ ได้เลยหากปราศจากซึ่งการสื่อสาร เพราะการสื่อสารนำมาซึ่งเสียงสนับสนุนจากประชาชน กระบวนการสื่อสารทางการเมืองจึงเป็นกระบวนการทางการเมืองที่มีความสำคัญในการช่วยให้เกิดความเห็นพ้องต้องกัน ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสภาพสังคมที่มีความแตกต่างกัน และสร้างค่านิยมและเป้าหมายร่วมกันให้เกิดขึ้นในสังคม การสื่อสารทางการเมืองจะทำหน้าที่ถ่ายทอดข่าวสารกลับไปกลับระหว่างองค์กรทางการเมือง

Pye (1972) เห็นว่า การสื่อสารโครงข่ายที่โยงใยสังคมมนุษย์ โครงสร้างของระบบการสื่อสารเปรียบเสมือนโครงกระดูกของสังคม เนื้อหาสาระ (content) ของการสื่อสารก็คือใจความสำคัญ (substance) ของการปฏิสัมพันธ์กันของมนุษย์ (intercourse) การไหลเวียนของสารสื่อสาร จะกำหนดทิศทางและอัตราการพัฒนาของสังคม การสื่อสารแผ่ซ่านไปทั่วสังคมและพบเห็นได้ในทุกส่วนในวิถีสังคม ดังนั้นจึงมีความเป็นไปได้ที่จะทำการวิเคราะห์กระบวนการทางสังคม ทั้งหมดโดยอาศัยโครงสร้างเนื้อหาสาระและการไหลเวียนของการสื่อสาร รวมทั้งการสื่อสารทางการเมืองยังมีบทบาทในการพัฒนาทางการเมืองด้วย

จากการให้ความสำคัญของนักวิชาการข้างต้น ผู้เขียนมีความเห็นว่า การสื่อสารทางการเมืองเป็นกระบวนการทางการเมืองที่ก่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของสังคมการเมือง และมีความสำคัญต่อระบบการเมือง เป็นกิจกรรมที่แพร่หลายทั่วไป ทั้งการสร้างโครงข่ายผลประโยชน์ การประสานผลประโยชน์ การสร้างกฎประยุกต์ใช้กฎและการปรับเปลี่ยนกฎ ล้วนดำเนินไปโดยอาศัยการสื่อสารเป็นเครื่องมือด้วยกันทั้งสิ้น (Wisuttho, 2022)

การสื่อสารทางการเมืองกับระบบการเมือง

Wongmontha (1994) ได้อธิบายว่า การสื่อสารได้ส่งผลกระทบต่อระบบการเมืองดังนี้

1. เป็นการสร้างทัศนคติทางการเมือง การพูดคุย การเผยแพร่ การประชุม การอบรม การแจกใบปลิวการติดป้ายประกาศ การแจกแผ่นพับข่าว และบทความทางวิทยุกระจายเสียง วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ และนิตยสาร สามารถที่จะช่วยสร้างสำนึกทางการเมือง ค่านิยมทางการเมือง และทัศนคติทางการเมืองให้แก่ประชาชนได้ การให้ข่าวสารเกี่ยวกับการทำงานของรัฐบาล เหตุผลของการออกกฎหมาย การออกนโยบายการกำหนดโครงการต่าง ๆ ขึ้นมาจะทำให้ประชาชนรู้จักรัฐบาลดีขึ้น เข้าใจรัฐบาลดีขึ้น และยอมรับรัฐบาลได้มากขึ้น ข่าวคราวเกี่ยวกับนักการเมืองจะสร้างความรู้สึกให้แก่ประชาชนว่าควรจะไปยุ่งเกี่ยวกับกิจกรรมทางการเมืองมากน้อยเพียงใด อย่างที่เป็นอยู่ในขณะนี้มีฝรั่งบางคนเขียนถึงเมืองไทยว่าการเมืองไทยเป็นการเข้าร่วมของผู้ไม่รู้ แต่ผู้รู้ไม่เข้าร่วม (Uninformed participants and information non-participants) นั่นคือคนรู้อะไรดี ๆ มักจะเสื่อมศรัทธาในระบบการเมืองและไม่เข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง เช่นไม่ไปเลือกตั้งแต่คนที่สนใจนั้นเพราะยังไม่รู้อะไรดีนักจึงยังศรัทธาอยู่เช่นชาวบ้านที่ไปเลือกตั้งกันมากเป็นต้น

2. สร้างความสนใจทางการเมืองในสมัยก่อนนั้นคนส่วนใหญ่ไม่ค่อยสนใจการเมืองนักเพราะไม่ค่อยได้รู้ข่าวสารทางการเมืองไม่เคยพบเห็นนักการเมืองหรือผู้บริหารแต่ในปัจจุบันนี้ข่าวคราวของรัฐบาลมีให้สัมผัสรับรู้กันเป็นประจำนักการเมืองจะเป็นข่าวให้เห็นทั้งในหนังสือพิมพ์วิทยุโทรทัศน์วิทยุกระจายเสียง ตลอดจนการวิพากษ์วิจารณ์ทางสื่อต่าง ๆ อยู่เป็นประจำจึงมีส่วนทำให้คนในยุคนี้จะสนใจข่าวสารการเมืองเพิ่มมากขึ้น

3. สร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการเมืองนอกเหนือจากการสร้างความสนใจแล้วการสื่อสารยังถูกนำมาเอามาใช้สร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการเมืองได้อย่างมากการเผยแพร่ประชาธิปไตยโดยสื่อบุคคลก็ดีโดยสื่อมวลชนก็ดีหรือการนำเสนอพระราชบัญญัติใหม่ที่ประชาชนต้องรับรู้และเข้าใจเพื่อปฏิบัติตนในฐานะพลเมืองดีสู่ประชาชนด้วยการสื่อสาร

4. สร้างบทบาททางการเมืองความสนใจที่ก่อให้เกิดความรู้และทัศนคติอันจะนำไปสู่การกำหนดบทบาททางการเมืองประชาชนในปัจจุบันได้รู้ถึงบทบาทสิทธิและหน้าที่ของตนในฐานะที่เป็นประชาชนดีขึ้นการเขียนจดหมายถึงสื่อมวลชนก็เป็นการแสดงบทบาททางการเมืองการได้รับข่าวสารทำให้เรารู้บทบาททางการเมืองและการแสดงบทบาททางการเมืองก็เป็นการส่งข่าวสารไปยังผู้บริหารหรือรัฐบาลด้วยเช่นกัน

5. การสื่อสารเป็นการนำเอารัฐบาลเข้าไปอยู่ในบ้านของประชาชนนักรัฐศาสตร์จะมองว่าการสื่อสารระหว่างบุคคลเป็นการสื่อสารที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรกส่วนการสื่อสารทางด้านสื่อมวลชนนั้นจะมีบทบาทสำคัญรองลงมามีการที่นักการเมืองได้พบปะพูดคุยกันกับประชาชนนั้นย่อมดีกว่าการที่จะกระจายข่าวสารต่าง ๆ ออกไปทางสื่อมวลชนแต่ในกรณีที่การสื่อสารระหว่างบุคคลไม่สามารถกระจายไปได้อย่างทั่วถึงสื่อมวลชนจะเข้ามามีบทบาทที่สำคัญในการทำให้ประชาชนรู้จักพรรคการเมืองผู้นำของรัฐบาล

และผลงานของรัฐบาลโดยผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสื่อสารที่รวดเร็วและทันสมัยในปัจจุบัน

6. การสื่อสารมวลชนทำให้ความสนใจของประชาชนมีลักษณะความเป็นนานาชาติ (Cosmopolitan-Oriented) โดยในปัจจุบันนี้โทรคมนาคมการส่งข่าวผ่านดาวเทียมทำให้ความสนใจของประชาชนเปลี่ยนแปลงไปนอกจากการสนใจแต่เพียงสิ่งที่อยู่ใกล้ตัวเท่านั้นพวกเขายังสนใจสิ่งที่อยู่ไกลตัวมีความคิดที่เป็นสากลกันมากยิ่งขึ้นทำให้รัฐบาลต้องตื่นตัวกับการสนองตอบความต้องการของประชาชนตามมาตรฐานนานาชาติที่ประชาชนมีโอกาสได้พบเห็น

7. การสื่อสารถูกนำมาใช้ในการรับรองสถานภาพก่อนที่จะเป็นนักการเมืองคนบางคนไม่เป็นที่รู้จักเลยแต่การที่สื่อสารมวลชนเขียนถึงเขาบ่อย ๆ ในวงสนทนามีคนพูดถึงเขาบ่อยๆคนที่ไม่มีความสำคัญก็มีความสำคัญขึ้นสถานภาพดังกล่าวเป็นอะไรก็จะได้การยอมรับขึ้นเพราะฉะนั้นในการเสนอนักการเมืองให้รับใช้ประชาชนนั้นพรรคการเมืองจะสร้างการยอมรับโดยการเสนอบุคคลดังกล่าวขึ้นในสื่อมวลชนด้วยความถี่สูงให้คนได้รู้จักคุณสมบัติและผลงานต่าง ๆ ของเขาแม้คนบางคนจะมีผลงานมากกว่าความสามารถสูงกว่าแต่ถ้าไม่ได้รับการเสนอในข่าวของสื่อมวลชนไม่มีการกล่าวขวัญถึงคนก็ย่อมไม่ยอมรับสถานการณ

การปกครองท้องถิ่นในบริบทของไทย

การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือการปกครองท้องถิ่น เป็นรูปแบบการปกครองที่จำเป็น และมีความสำคัญในทางการเมืองการปกครองของชุมชนต่าง ๆ เป็นการลดภาระของรัฐบาล โดยการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองเพื่อการสนองตอบต่อความต้องการของชุมชน จะได้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และตรงกับความต้องการของชุมชนนั้น ๆ โดยยึดหลักการกระจายอำนาจทำให้เกิดการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเองทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม (Phuangngam, 2009) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรภาครัฐที่มีอำนาจหน้าที่ในการดูแลและการจัดการสาธารณะต่าง ๆ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารงานด้านบุคลากร การเงิน การคลัง มีอำนาจ หน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่น ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เปิดโอกาสให้คนในชุมชน ได้มีสิทธิในการที่จะเลือกบุคคลเพื่อเป็นตัวแทนในการเรียกร้องหรือเสนอแนะปัญหาของคนในชุมชนของตนเอง และยังเป็นเปิดโอกาสให้แก่บุคคลในชุมชนเข้ามาเป็นผู้นำทำหน้าที่ในการบริหารในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แสดงบทบาทในการเป็นผู้นำของชุมชนในการปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนหาวิธีแก้ไข ช่วยเหลือชุมชน หรือการสนับสนุนการสร้างโอกาสในการพัฒนาชุมชนได้มีความกินดีอยู่ดี

ดังนั้นผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มองกว้าง มองไกล มองรอบด้าน เพราะเป็นตัวแทนของชุมชนท้องถิ่นในการบริหารองค์กร มีส่วนสำคัญในกระบวนการกำหนดนโยบายที่สามารถตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน วางแผนในการพัฒนาท้องถิ่นให้สามารถแก้ปัญหาของชุมชนอย่างแท้จริงในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการกระจายรายได้และแก้ไขปัญหาความยากจนของประชาชน ด้านการจัดบริการสาธารณะไว้ทั่วถึงทุกกลุ่ม ด้านการสร้างอาชีพที่เหมาะสมให้ประชาชน

อย่างเท่าเทียมกัน ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ด้านการให้ความรู้ การครองชีพ การศึกษา สุขภาพ การพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่ประชาชนและชุมชน (Thamson, and Dokthaisong, 2015) แต่จากการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานและการปฏิบัติงานของผู้บริหาร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในทศวรรษที่ผ่านมา พบว่ายังมีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านทิศทางการกำหนดนโยบาย ด้านการจัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านการจัดทำแผนพัฒนาและ โครงการ ด้านการประเมินและการจัดทำรายงาน ด้านการติดตามและควบคุมงาน ด้านการจัดการเรื่องการจัดซื้อจัดจ้าง และด้านการจัดการ ด้านการเงินและงบประมาณ (Boonkob, 2015) นอกจากนี้จากการศึกษาของ Pranamchakko and Jongsomchai (2016) ยังพบว่าปัญหาส่วนหนึ่งเกิดจากหน่วยงานภายนอก เนื่องจากความไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานอื่นที่มีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผลนำมาซึ่งความขัดแย้งระหว่างองค์กรกับหน่วยงานนั้น ซึ่งการใช้อำนาจของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมากขึ้นอยู่เพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น บุคลิกภาพของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำนาจตามกฎหมายของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บทบาทและอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรง บทบาทและอำนาจหน้าที่ของสภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น ส่วนการศึกษาของ

การสื่อสารของผู้บริหารท้องถิ่น

ผู้บริหารท้องถิ่นกับเรื่องการสื่อสารนั้น จำเป็นต้องมีการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งในการสื่อสารของผู้บริหารท้องถิ่น คือ กระบวนการของการส่งข้อมูลต่าง ๆ จากผู้ส่ง ไปยังผู้รับด้วยความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน โดยการพูดที่จะสอดคล้องภาวะผู้นำคือมีศิลปะในการโน้มน้าว การจูงใจ และการให้กำลังใจพร้อมทั้งต้องสร้างทัศนคติแนวคิดที่ถูกต้องและสร้างความบันเทิงในสังคมได้ รวมไปถึงสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ตาม อีกทั้งการพูดออกคำสั่งหรือพูดสั่งการก็ถือว่าเป็นศิลปะอย่างหนึ่งของการพูด โน้มน้าวให้ผู้ตามปฏิบัติตามคำสั่ง หรือปฏิบัติงานอย่างเต็มใจที่เป็นไปตามที่โดยการสื่อสารในองค์กรนั้นมีหน้าที่ 4 ประการคือ 1) การให้ความรู้แก่สมาชิกองค์กร 2) การจูงใจสมาชิกในองค์กร เพราะใช้เป็นศูนย์กลางในการจูงใจ 3) การควบคุมและการประสานงานกิจกรรมของกลุ่ม และ 4) การแสดงความรู้สึกและอารมณ์

แต่การสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กรนั้นสามารถแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบคือ

1. การสื่อสารที่เป็นทางการ ซึ่งสามารถแบ่งตามสายบังคับบัญชาได้อีก 3 สาย คือ

1.1 การสื่อสารในแนวนอน เป็นการสื่อสารข้ามหน่วยงานภายในองค์กรซึ่งมีความจำเป็นต่อการประสานงานภายในองค์กรที่ต่างกันเข้าด้วยกัน เช่น การติดต่อระหว่างกองคลังกับกองวิชาการ กองสวัสดิการกับกองช่าง เป็นต้น

1.2 การสื่อสารจากล่างขึ้นบน เป็นการสื่อสารซึ่งส่งผ่านจากหัวหน้างานที่ต่ำกว่าขึ้นสู่ระดับที่สูงกว่า เช่น การประชุมกลุ่ม และการร้องเรียน การสื่อสารในทิศทางนี้โดยประสิทธิภาพที่สุดโดยเฉพาะเมื่อข้อความที่ปรากฏในเจตหมายนั้นเป็นไปในทางลบ แต่การสื่อสารจากล่างขึ้นบนนั้นมักมีความจำเป็นต่อการตัดสินใจที่ดี

1.3 การสื่อสารจากบนลงล่าง เป็นการสื่อสารซึ่งส่งผ่านจากลำดับชั้นผู้บังคับบัญชาในระดับสูงลงไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับต่ำกว่าภายในองค์กรซึ่งรวมถึงนโยบายในการบริหารจัดการการสั่งงาน

2. การสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ เป็นรูปแบบการสื่อสารโดยอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ซึ่งมีลักษณะสำคัญ คือ เกิดขึ้นอย่างเป็นส่วนตัวในองค์กร ผู้นำไม่สามารถควบคุมได้และไม่มีอิทธิพลที่จะกระทำใด ๆ ได้ และกลุ่มขยายใหญ่ขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการหรือผลประโยชน์ของแต่ละคน (Sompomchaikit and Lertchanyarak, n.d.)

อย่างไรก็ตามการสื่อสารในลักษณะข้างต้นเป็นการสื่อสารที่เนื้อหาของสารจะถูกควบคุมด้วย ผู้ส่งสาร แต่เมื่อการสื่อสารเปลี่ยนเป็นการสื่อสาร ยุค 4.0 ที่มีเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้อง พบว่า ผู้รับสารจะต้องมีบทบาทสำคัญในการกำหนดเนื้อหาของสารไม่เพียงแต่เป็นผู้รับสารเพียงอย่างเดียว (damchap, 2017) และการสื่อสาร ยุค 4.0 มีข้อดี คือ ไม่ว่าผู้ส่งสารและผู้รับสารจะอยู่ที่ใดสามารถสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วมากขึ้นด้วยเทคโนโลยีและการใช้คอมพิวเตอร์ แต่มีข้อจำกัด คือ การสื่อสารนั้นอาจถูกโจรกรรมทางคอมพิวเตอร์ได้จากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยี

การสื่อสารในท้องถิ่นนั้น ผู้ส่งสาร คือ ผู้บริหารท้องถิ่น นอกจากควรมีความรู้ด้านเทคโนโลยีแล้วยังต้องสามารถนำข้อมูลที่เป็นดิจิทัลมาสื่อสารถ่ายทอดข้อมูลต่าง ๆ ไปยังผู้รับสาร คือ บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และประชาชนชาวบ้านในพื้นที่ที่ได้รับข่าวสารที่ได้ถูกส่งมา เมื่อมีการรับสารและการส่งข้อมูลข่าวสารเหมาะสมกับความรู้ ทักษะ และภูมิหลังของแต่ละคน ผลสะท้อนกลับ คือ การที่ผู้รับสารตีความข้อมูลที่ผู้ส่งสารต้องการจะส่งไปนั้นได้อย่างถูกต้องตามกระบวนการของการส่งสารและการรับสาร ซึ่ง Robbins and Coulter (2008 as cited in Kongphetdit and Chanthuk, 2016) ได้เสนอแนวคิดเพื่อแก้ไขอุปสรรคของการติดต่อสื่อสารโดยใช้วิธีต่าง ๆ ดังนี้ คือ 1) การให้โอกาสผู้รับข่าวสารได้กลับ (Use Feedback) 2) การเลือกใช้ภาษาที่ง่าย ๆ (Simplify Language) 3) การตั้งใจรับฟัง (Listen Actively) 4) ระวังการมีอารมณ์และความรู้สึก (Constrain Emotions) 5) สังเกตอาการปฏิกิริยาของคู่สนทนา (Watch Nonverbal Cues)

ดังนั้น การสื่อสารของผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องมีองค์ประกอบการสื่อสารที่ครบถ้วน ได้แก่ ผู้ส่งสาร ผู้รับสาร สาร และช่องทางการส่งสาร โดยผู้บริหารท้องถิ่นควรเลือกช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ที่สามารถปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (Narinson, 2020)

1. ผู้ส่งสาร (sender) ผู้บริหารท้องถิ่นใช้การสื่อสารระหว่างบุคคลภายในองค์กรด้วยการประชุมหรือการแจ้งไปยังผู้ที่ต้องรับผิดชอบโครงการต่าง ๆ การติดป้ายประชาสัมพันธ์ ส่วนการสื่อสารภายนอกองค์กรเป็นการลงพื้นที่ไปพบปะกับชาวบ้าน ซึ่งเป็นการสื่อสารกันแบบเผชิญหน้า

2. สาร (message) ผู้บริหารท้องถิ่นสื่อสารสารหรือเนื้อหาข่าวสารที่ส่งออกไปไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารไปยังชาวบ้านหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องให้มีความชัดเจน น่าเชื่อถือ และเที่ยงตรง อีกทั้งเนื้อหาเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตของชาวบ้านในท้องถิ่นนั้นด้วย

3. ช่องทางการสื่อสาร (channel) ผู้บริหารท้องถิ่นเลือกใช้สื่อที่เหมาะสมกับการสื่อสารภายในและภายนอก อาทิ การเผยแพร่ข้อมูลผ่าน Website การส่งข้อมูลผ่าน E-mail เป็นต้น สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารท้องถิ่นต้องคำนึงถึงในการพิจารณาช่องทางการสื่อสาร คือ งบประมาณ เพราะการเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่เข้าใจง่าย เข้าถึงได้ง่ายอาจไม่จำเป็นต้องใช้งบประมาณสูง ดังนั้นผู้นำควรมีความเข้าใจในคุณลักษณะของประชาชนในท้องถิ่นและข้อมูลข่าวสารที่ต้องการสื่อสารไปยังชุมชนท้องถิ่นนั้น เพื่อที่จะทำให้ข้อมูลข่าวสารสามารถเข้าถึงความต้องการของประชาชนได้ทุกระดับ

4. ผู้รับสาร (receiver) ในที่นี้เป็นการรับฟังความคิดเห็นทั้งของผู้ได้บังคับบัญชาและชาวบ้าน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงาน โดยผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องฟังแบบเปิดใจรับฟังปัญหาและสร้างการมีส่วนร่วมของชาวบ้านในทุกระดับเพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาในชุมชนท้องถิ่นได้อย่างถูกต้อง (Surachaikul Wattana, 2014)

แนวทางการสื่อสารเพื่อมุ่งเป้าความสำเร็จของผู้บริหารท้องถิ่น

ลักษณะของผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นในการสื่อสารเพื่อสร้างความนิยม คือ ภูมิหลังเป็นผู้ที่ทำงานเพื่อช่วยเหลือกับประชาชนในพื้นที่ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ทำงานเพื่อส่วนรวมร่วมกับประชาชนในพื้นที่ที่มาอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญกับคำพูดและการกระทำ การรักษาคำพูด การพูดจริงทำจริง เมื่อพูดไปแล้วต้องทำให้ได้ การทำเพื่อประโยชน์ของกับประชาชนในพื้นที่การแก้ไขปัญหาให้ประชาชนในพื้นที่ให้เห็นผลแบบประจักษ์ ต่อสายตาประชาชนในพื้นที่ การให้ความสำคัญกับปัญหาของประชาชนและรีบดำเนินการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับประชาชนในพื้นที่อย่างเร่งด่วน ทักษะการสื่อสารมีการพูดคุยกับประชาชนในพื้นที่โดยเน้นการพูดคุย แบบเป็นกันเอง การใช้ภาษาท้องถิ่นเดียวกับประชาชนในพื้นที่ การเข้าไปพูดคุยกับประชาชนในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง การทำความรู้จักเป็นการส่วนตัวในการพูดคุยกับประชาชนในพื้นที่ การพูดคุยแบบสั้น ๆ เข้าใจง่าย ๆ การพูดคุยแบบมีความสนุกสนาน การพูดความจริงเรื่องจริง การพูดเน้นย้ำบ่อย ๆ ในประเด็นที่ต้องการจะบอก การพูดคุยแบบเหมือนพี่น้องพูดคุยกัน เน้นการพูดตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ การแต่งกาย ลักษณะเดียวกับประชาชนในพื้นที่ การแต่งกายให้เหมาะสมกับกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้ทุกคนมาเป็นพรรคพวก เดียวกัน การดูแลกับประชาชนในพื้นที่อย่างทั่วถึงและมีความเท่าเทียมกัน การรับฟังเรื่องราวของประชาชนในพื้นที่ว่ามีความต้องการด้านใด มีความเดือดร้อนด้านใดผ่านช่องทางต่าง ๆ และนำเอาข้อมูลความต้องการ ความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่มาแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในพื้นที่ โดยให้มีความเท่าเทียมกันในพื้นที่ การเป็นคนในพื้นที่โดยกำเนิดทำให้มีจุดร่วมกับประชาชนในพื้นที่

พัฒนาการสื่อสารของผู้บริหารท้องถิ่นด้วยหลัก“9C’s”

9 C's of Communication คือรายการตรวจสอบ (checklist) ที่ช่วยพัฒนาทักษะการสื่อสารและเพิ่มโอกาสให้ผู้รับข้อมูลได้เข้าใจข้อมูลตรงตามความตั้งใจของผู้สื่อสาร เป็นเครื่องมือที่นำมาใช้ได้ทั้งกับการสื่อสารด้วยวาจา เช่น การประชุม, การนำเสนอผลงาน, การอธิบายความคิดเห็น การรับฟังความคิดเห็น และการสื่อสารที่เป็นลายลักษณ์อักษร เช่น การจัดทำประกาศ การเขียนรายงาน ผู้สื่อสารมักมั่นใจในตนเอง

ว่าได้สื่อสารข้อมูลที่ตั้งใจออกไปอย่างชัดเจนครบถ้วนแล้ว แต่เพื่อให้มั่นใจว่าการสื่อสารนั้นมีองค์ประกอบที่สร้างผลสำเร็จตามความมุ่งหมายอย่างแท้จริง ควรนำหลัก 9 C's of Communication มาตรวจสอบข้อมูลที่สื่อสารว่ามีองค์ประกอบครบถ้วนหรือไม่ โดยองค์ประกอบหรือคุณสมบัติ 9 ประการของการสื่อสารที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดนำมาใช้ในการสื่อสารไปยังประชาชนและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อการปฏิบัติงานที่สัมฤทธิ์ผล ประกอบด้วย

1. ชัดเจน (Clear) ในการสื่อสารไม่ว่าจะด้วยการพูดหรือการเขียน ข้อมูลที่สื่อสารต้องมีความชัดเจนซึ่งแบ่งออกได้เป็นสองลักษณะ คือ 1) ข้อมูลที่สื่อสารต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน ผู้รับข้อมูลควรเข้าใจได้ว่าทำไมพวกเขาจึงได้รับข้อมูลนี้และผู้สื่อสารต้องการอะไร หากการสื่อสารนั้นมีเป้าหมายหลายอย่าง ควรแยกเป้าหมายแต่ละอย่างออกจากกันให้ชัดเจน หากผู้สื่อสารมีเป้าหมายต้องการให้ผู้รับข้อมูลทำอะไร เป้าหมายนั้นต้องชัดเจนและหนักแน่นพอที่จะทำให้พวกเขาตัดสินใจทำ 2) เนื้อหาสาระของข้อมูลที่สื่อสารต้องชัดเจน พยายามหลีกเลี่ยงคำที่รู้กันเฉพาะภายในกลุ่ม (jargon) ควรใช้คำง่าย ๆ มีโครงสร้างประโยคที่ไม่วกวน และเน้นไปที่ประเด็นหรือแก่นของเนื้อหาสาระของข้อมูล อย่าปล่อยให้ผู้รับข้อมูลคิดหรือเข้าใจไปเองว่าผู้สื่อสารพยายามจะบอกอะไร ซึ่งข้อมูลที่ชัดเจนในการสื่อสาร ต้องมีลักษณะเข้าใจง่าย ชัดเจนในแนวคิด เด่นชัดในเนื้อหาสาระ และใช้คำที่มีความตรงตัว ไม่ต้องตีความจนอาจเกิดความเข้าใจผิด

2. ถูกต้อง (Correct) ความถูกต้องของข้อมูล หมายถึงเป็นข้อเท็จจริง (fact) และถูกต้องตามหลักไวยากรณ์ เมื่อใดที่ผู้รับข้อมูลรู้สึกได้ว่าข้อมูลของผู้สื่อสารไม่ถูกต้อง ไม่ว่าจะโดยข้อเท็จจริงหรือไวยากรณ์ ภาษา พวกเขาจะลดความสนใจในข้อมูลนั้นลงรวมถึงหมดศรัทธาในตัวผู้สื่อสาร ผลก็คือความล้มเหลวหรือไม่บรรลุเป้าหมายในการสื่อสาร โดยข้อมูลที่ถูกต้อง ควรมีลักษณะคือ เป็นข้อมูลจริงที่ตรวจสอบได้ สร้างความมั่นใจแก่ผู้รับข้อมูลว่าไม่ได้ถูกหลอกให้หลงเชื่อ ใช้ภาษาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ใช้ศัพท์เทคนิคที่เหมาะสมกับระดับการศึกษาและความรู้ของผู้รับข้อมูล

3. ครบถ้วน (Complete) การสื่อสารควรเป็นการส่งข้อมูลซึ่งเป็นข้อเท็จจริงทั้งหมดที่ผู้รับข้อมูลควรทราบ ความครบถ้วนนี้จะต่างกันไปในแต่ละสถานการณ์ซึ่งผู้สื่อสารจำเป็นต้องปรับความถี่และรายละเอียดให้เหมาะสม ตัวอย่างเช่น 1) ผู้สื่อสารไม่ควรนำเสนอรายละเอียดในส่วนที่ขัดแย้งกับมุมมองและความรู้สึกนึกคิด (mindset) ของผู้รับข้อมูล 2) หากผู้สื่อสารต้องการให้ผู้รับข้อมูลกระทำการสิ่งหนึ่งสิ่งใด ควรให้แนวทาง (guidance) ที่ชัดเจนว่าควรทำอะไรและอย่างไร 3) ในกรณีที่เป็นการสื่อสารข้อมูลที่มีเนื้อหากว้างขวางครอบคลุม ควรให้ช่องทาง ที่ผู้รับข้อมูลสามารถเข้าไปศึกษาเพิ่มเติมด้วยตนเองต่อไป ซึ่งข้อมูลที่ครบถ้วนในการสื่อสาร ควรมีลักษณะ 1) ข้อมูลนั้นต้องช่วยเพิ่มชื่อเสียงและภาพพจน์ที่ดีให้กับองค์กร 2) เนื้อหาสาระที่สำคัญไม่ตกหล่น 3) ให้ข้อมูลที่มากเพียงพอจนไม่เหลือคำถามที่ค้างคาใจ 4) ข้อมูลนั้นต้องช่วยให้ผู้รับข้อมูลสามารถตัดสินใจได้ดีขึ้นเนื่องจากได้รับข้อมูลที่จำเป็นครบถ้วนแล้ว และ 5) เป็นข้อมูลที่สร้างแรงจูงใจให้ผู้รับข้อมูลลงมือทำสิ่งที่ผู้สื่อสารต้องการจะให้ทำ

4. หนักแน่นมีสาระ (Concrete) ข้อมูลควรมีความจำเพาะเจาะจง หนักแน่น มีสาระ ไม่คลุมเครือหรือกว้างจนเกินไป เหตุผลที่ยกมาประกอบจะต้องสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่เป็นแก่นของการสื่อสาร

และจะต้องมีตรรกะที่สมเหตุสมผล ช่วยเสริมให้ข้อมูลมีความหนักแน่นเป็นจริงเป็นจัง หลักฐานที่ยกมาประกอบจะต้องมาจากแหล่งที่เชื่อถือได้ และถ้ามีตัวเลขหรือข้อมูลที่ไม่มีใครปฏิเสธได้มาประกอบด้วยจะดีมาก ซึ่งลักษณะของข้อมูลที่หนักแน่นมีสาระ ได้แก่ 1) มีข้อเท็จจริงหรือสถิติตัวเลขสนับสนุน 2) ไม่ใช้คำที่ลดความน่าเชื่อถือในข้อข้อมูลที่สื่อสาร เช่น อาจจะ, บางที, สันนิษฐานว่า, จะเป็นไปได้หรือไม่ที่ ฯลฯ และ 3) จำเพาะเจาะจงในประเด็นที่สื่อสาร มีความเป็นรูปธรรมในเรื่องที่สื่อสาร

5. กระชับ (Concise) ข้อมูลควรกระชับ ตรงประเด็น ไม่เยิ่นเย้อ หลีกเลี่ยงการใช้ประโยคยาว ๆ และพยายามส่งเนื้อหาออกไปโดยใช้คำให้น้อยที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้เพื่อหลีกเลี่ยงความสับสน อย่างกล่าวซ้ำไปซ้ำมาในเรื่องเดิม ๆ หรือใช้คำขยายจนกลายเป็นประโยคที่ซับซ้อนเพราะเกรงว่าผู้รับข้อมูลจะไม่เข้าใจ โดยข้อมูลที่กระชับ ต้องมีลักษณะคือ ใช้เวลาน้อย ๆ ในการทำความเข้าใจเป้าหมายและเนื้อหาสาระของข้อมูล 2) เนื้อหาสาระหลักได้ชัดเจน ไม่เยิ่นเย้อ ไม่มีคำขยาย (filler words) ที่ไม่จำเป็น 3) ประกอบด้วยเนื้อหาสาระที่กระชับและจำเป็นสำหรับผู้รับข้อมูล และ 4) ไม่กล่าววนเวียนซ้ำแล้วซ้ำอีก

6. สมเหตุสมผล (Coherent) ข้อมูลที่สื่อสารควรมีตรรกะ มีความเป็นเหตุเป็นผล หัวข้อต่าง ๆ ที่นำเสนอควรเชื่อมโยงและสอดคล้องสัมพันธ์กับประเด็นหลัก อารมณ์และเนื้อหาควรมีความต่อเนื่องมุ่งเข้าหาข้อสรุปที่สร้างการยอมรับและคล้อยตาม ซึ่งข้อมูลที่มีสมเหตุสมผลในการสื่อสาร ควรมีลักษณะ 1) เน้นความเป็นเหตุเป็นผลของข้อมูล 2) สร้างมุมมองแนวคิดที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับเพื่อให้ได้รับการตอบสนองที่เป็นบวก และ 3) มองโลกในแง่ดี เน้นไปในสิ่งที่เป็นไปได้

7. มีมารยาท (Courteous) ข้อมูลที่สื่อสารควรมีลักษณะที่เป็นมิตร เปิดเผย ตรงไปตรงมา ไม่มีประเด็นซ่อนเร้นหรือเหน็บแนมก้าวร้าว ผู้สื่อสารควรทำให้ผู้รับข้อมูลรู้สึกได้ว่าได้รับความเคารพและไม่ถูกล่วงเกิน ควรเลือกใช้คำพูดที่สุภาพ ให้เกียรติ ไม่นำอคติใด ๆ มาบิดเบือนข้อมูลให้ผิดไปจากข้อเท็จจริง และควรสื่อสารจากมุมมองของผู้รับข้อมูลว่าผู้สื่อสารควรมีมารยาทต่อพวกเขาอย่างไร โดยข้อมูลที่มีมารยาทในการสื่อสาร ควรมีลักษณะ 1) คำนึงถึงความคิดเห็น มุมมอง ทศนคติ ของผู้รับข้อมูล ไม่หักหาญหรือฝืนความรู้สึกนึกคิดของผู้รับ 2) ใช้คำในเชิงบวก เช่น พัฒนา, แก้ไข, ผูกพัน, สำเร็จ ฯลฯ โดยมุ่งให้ผู้รับข้อมูลเป็นผู้ได้รับประโยชน์จากสิ่งเหล่านั้น 3) ใช้คำที่ให้เกียรติแก่ผู้รับข้อมูล 4) ไม่มีอคติในข้อมูลที่สื่อสาร

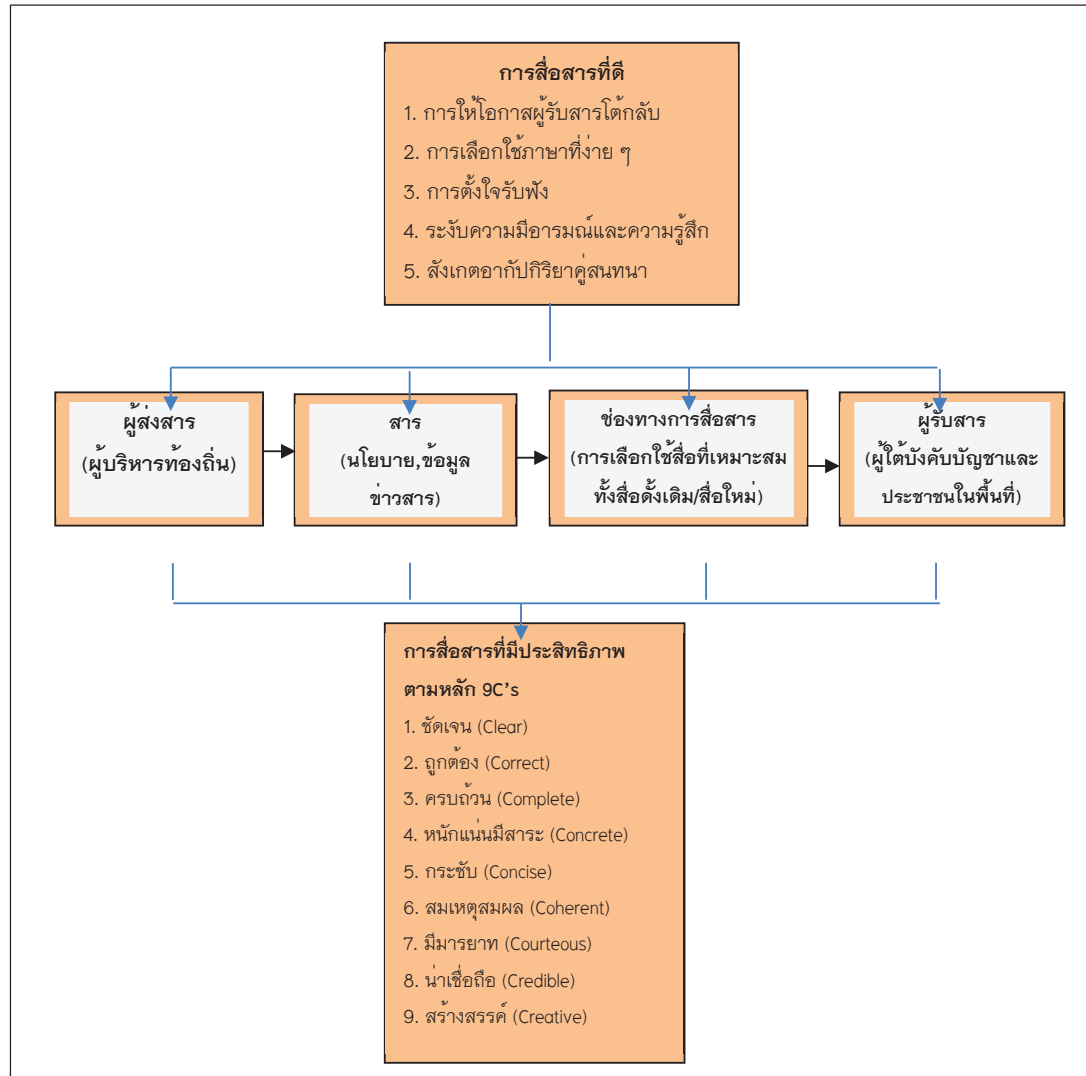
8. น่าเชื่อถือ (Credible) ข้อมูลที่น่าเสนอควรเพิ่มความน่าเชื่อถือให้กับผู้สื่อสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากผู้รับข้อมูลยังไม่ค่อยรู้จักผู้สื่อสารมากนัก

9. สร้างสรรค์ (Creative) ข้อมูลที่น่าเสนอควรเป็นข้อมูลที่สร้างสรรค์ เป็นแนวคิดใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยให้ดึงดูดความสนใจของผู้ฟังได้มากกว่าเรื่องที่นำมากล่าวกันจนเฝือ

องค์ความรู้ใหม่ และการนำไปใช้ประโยชน์

การสื่อสารทางการเมืองเป็นกระบวนการทางการเมืองที่ก่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของสังคมการเมือง และมีความสำคัญต่อระบบการเมือง เป็นกิจกรรมที่แพร่หลายทั่วไป โดยเฉพาะในการเมืองระดับท้องถิ่น การสื่อสารของผู้บริหารท้องถิ่นมีความสำคัญและมีความจำเป็นเป็นอย่างยิ่งที่จะให้การ

พัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพหรือประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ หรือ การสื่อสารจะส่งผลให้การพัฒนาหยุดชะงัก ไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรหรือการพัฒนาชุมชน ดังนั้นผู้บริหารท้องถิ่นควรมีการพัฒนาการสื่อสารเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างแท้จริง จำเป็นจะต้องมีการสื่อสารที่ดีและสามารถนำหลัก 9C's มาประยุกต์ใช้กับการสื่อสารของผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อความสำเร็จขององค์กร ดังแผนภาพข้างล่างนี้



สรุป

การสื่อสารสำหรับผู้บริหารท้องถิ่น เป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งโดยเฉพาะในยุคปัจจุบันซึ่งมีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมายทั้งในมิติการเมืองการปกครอง สังคม และ เศรษฐกิจ เพราะผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องสื่อสารภายในองค์กรที่ตนเองเป็นผู้บริหารองค์กร และต้องสื่อสารกับประชาชนในฐานะที่ตนเองเป็นตัวแทนของประชาชนที่เข้ามาพัฒนาท้องถิ่น ดังนั้นทั้งสองส่วนผู้รับสารมีความ

แตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งถือว่าเป็นผู้ส่งสาร เป็นองค์ประกอบแรกของกระบวนการสื่อสาร ถ้าผู้ส่งสารหรือผู้บริหารท้องถิ่นสามารถนำหลัก 9 C's of Communication มาใช้ประยุกต์ใช้อย่างเข้าใจ และปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่ ย่อมส่งผลให้การสื่อสารนั้นมีประสิทธิภาพและจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างแน่นอน

เอกสารอ้างอิง

- Agree, W. K., Ault, P. H., & Emery, E. (1976). *Introduction to mass communication*. Harper & Row.
- Almond, G. A., & Powell, G. B., Jr. (1980). *Comparative politics today: A world view*. Little, Brown & Co.
- Boonkob, P. (2015). Local innovation regarding budget preparation for local development: Study only the case of Sisaket Municipality. *Journal of Legal Social Science Chiang Mai University*, 8(1), 198–223.
- Damchap, W. (2017). Technology in the digital age. *Sripatum Interdisciplinary Studies, Chonburi*, 3(1), 16–30.
- Denton, R. E., & Woodward, G. C. (1990). *Political communication in America*. Praeger.
- Deustch, K. W. (1966). *The nerves of government: Models of political communication and control*. The Free Press.
- Kongphetdit, C., & Chanthuk, T. (2016). Change management: The role of leadership and communication in organizations. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 9(1), 895–919.
- Narinson, Y. (2020). Local leaders and communication. *Journal of Humanities and Social Sciences, MCU Isan Campus*, 1(3), 38–44.
- Nonthachit, W. (2015). Political communication and political participation in local government. *Journal of Public and Private Sector Management Innovation*, 3(1), 34–49.
- Pares I Maicas, M. (1992). *Introduction a la communication social*. ESRPPPU.
- Phuangngam, K. (2009). *New dimensions of local government: Vision of decentralization and local administration* (5th ed.). Winyuchon.
- Pranamchakko, K., & Jongsomchai, C. (2016). Problems of budget management of subdistrict administrative organizations in Si Somdet District, Roi Et Province. *Journal of Politics and Governance*, 6(1), 202–212.
- Pye, L. W. (1972). *Introduction in communication and political development*. Princeton University Press.
- Sompornchaikit, P., & Lertchanyarak, O. (n.d.). *Communication within the organization of the municipal office, Bangkok* [Master's thesis, Thammasat University].

- Sothanasathien, S. (1998). *Communication and politics* (3rd ed.). Prasitphan & Printing.
- Surachaikulwattana, M. (2014). Communication model for building the image of local leaders in Nakhon Pathom Province. *E-JODIL Journal*, 4(1), 36–46.
- Thamson, T., & Dokthaisong, B. (2015). Political leadership of the mayor in the administration of the sub-district municipality in the upper northern region. *Faculty of Business Administration Academic Journal, Rajamangala University of Technology Thanyaburi*, 10(1), 171–190.
- Wisuttho, B. (2022). Political communication in the digital age. *Journal of Local Administration and Innovation*, 6(1), 109–120.
- Wongmontha, S. (1994). *Application of theory in communication: Principles and theories of communication*. Sukhothai Thammathirat Open University.

การพัฒนาข้อเสนอแนะการยกระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน
ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

Development of recommendations for enhancing public participation in
the implementation of the local development plan of Surat Thani Municipality

วัฒนา นนทชิต¹, อุบลวรรณ บุญแก้ว², กรวิทย์ เกาะกลาง³ และ ศิริพร เพ็งจันทร์⁴
Wattana Nontachit¹, Ubonwan Bunkaew², Koravit Koklang³ and Siriporn Pengjan⁴

คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี^{1,2,3,4}

Faculty of Liberal Arts and Management Sciences Prince of Songkla University,

Surat Thani Campus^{1,2,3,4}

*Corresponding author, email:ubonwan.bun@gmail.com

Retrieved; 2-07-2024; Revised; 28-07-2024; Accepted; 31-07-2568

DOI: 10.14456/jappm.2025.28

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการมีส่วนร่วมและสำรวจความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี 2) ศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัญหาอุปสรรค และข้อจำกัดที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนจากการดำเนินโครงการตามแผนพัฒนาของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี 3) ให้ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีในปีงบประมาณต่อไป การวิจัยเป็นแบบผสมผสาน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจากประชาชนที่อยู่ในเขตเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี จำนวน 400 ตัวอย่าง โดยจำแนกการเก็บข้อมูลตามเขตพื้นที่พัฒนา จำนวน 4 เขต สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ในสนทนากลุ่ม ครอบคลุม 4 เขตพื้นที่การพัฒนา การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษา 1) ประชาชนมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ตั้งแต่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ รองลงมาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ 2) ความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกยุทธศาสตร์ 3) สภาพปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนจากการดำเนินโครงการตามแผนพัฒนาของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า การจัดทำบริการสาธารณะของเทศบาลยังไม่ครอบคลุมทั่วเขตการดูแลของเทศบาล ปัญหาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอก อาทิ ปัญหาปริมาณขยะรวมถึงความต้องการถังขยะ ปัญหาด้านน้ำประปา

ปัญหาด้านถนน ปัญหาการจราจร ปัญหาความไม่ปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน ปัญหาเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ ประชาชนและชุมชนมีความต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดบริการสาธารณะอยู่ในระดับมาก 4) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาของเทศบาลพบว่า ผลการวิเคราะห์ภาพจำลองหรือภาพอนาคตการบริการสาธารณะของเทศบาลเทศบาลหรือเรียกว่า ฉากทัศน์ โดยการพัฒนาในรูปแบบ “เมืองของทุกคน” เน้นนโยบายส่งเสริมการพัฒนาเมืองเพื่อให้พร้อมกับกิจกรรมต่าง ๆ และพัฒนาทักษะของคนที่อยู่ในเมืองเพิ่มมากขึ้น สามารถดึงดูดให้คนเข้ามาร่วมพัฒนาเมืองมากขึ้น รวมถึงการใช้เทคโนโลยีในการทำงานเพื่อออกแบบและตอบโจทย์ให้กับความหลากหลายของคนในเมือง ให้เป็นเมืองที่คนทุกช่วงวัยอยู่ในเมือง “อย่างมีความสุข”

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม ; แผนพัฒนา ; ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

Abstract

This research aims to: (1) study the participation and explore the satisfaction of the public towards the implementation of the development plan of Surat Thani Municipality; (2) investigate and analyze the problems, obstacles, and constraints affecting the public from the implementation of projects according to the development plan of Surat Thani Municipality; and (3) provide policy recommendations to guide future work according to the development plan of Surat Thani Municipality in the next fiscal year. The research methodology involves a mixed-method approach: quantitative analysis using survey data from a sample of 400 residents registered within the municipal area, segmented by development zones, and qualitative research using interviews conducted in four development zones. Data analysis includes statistical percentages and averages.

Results of the study are as follows:

1.Residents within Surat Thani Municipality have moderate levels of participation in various aspects, including participation in receiving benefits, decision-making, implementation of activities, and evaluation of outcomes.

2.Satisfaction of the residents towards the implementation of the development plan of Surat Thani Municipality for the fiscal year 2023 is moderate across all strategies.

3.Analysis of problems, obstacles, and constraints affecting residents from the implementation of projects according to the development plan of Surat Thani Municipality reveals the following:

–Municipal public services do not fully cover the entire municipal care area.

–External environmental issues such as waste quantity and the need for waste bins, water supply problems, road issues, traffic problems, and safety concerns in using roads.

–Issues related to occupational activities.

-There is a high demand from residents and communities to participate in municipal public service provision.

4. Policy recommendations to guide future work according to the development plan of Surat Thani Municipality suggest the development of an inclusive city policy termed "City for Everyone." This policy aims to promote urban development readiness for various activities, enhance the skills of city residents, attract more people to participate in city development, and utilize technology to design and address the diverse needs of city residents, ultimately creating a city where residents of all ages can live happily.

Keyword: Participation; Development Plan; Policy Recommendations

บทนำ

เทศบาลนครสุราษฎร์ธานีเป็นหน่วยราชการส่วนท้องถิ่น ดำเนินงานการจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนตามอำนาจหน้าที่ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2562 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549 เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในพื้นที่เป็นสำคัญเพื่อบูมุงให้การบริหรงานของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ซึ่งทำหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะการบริหารจัดการภารกิจต่าง ๆ ในพื้นที่รับผิดชอบแก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจที่หลากหลายและส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีให้เกิดความคุ้มค่า รวมทั้งประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมและตรวจสอบการบริหารงานของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีได้มากขึ้น โดยเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีได้มีการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566–2570) โดยมีวิสัยทัศน์ คือ “นครสุราษฎร์ธานี เมืองน่าอยู่” มียุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย 1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 2) ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว 3) ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 4) ด้านสวัสดิการสังคมและคุณภาพชีวิต 5) ด้านการศึกษา การกีฬา ศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม และ 6) ด้านการบริหารจัดการที่ดี (งานวิเคราะห์นโยบายและแผน กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ, 2566) เพื่อเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นเครื่องมือในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านพร้อมที่จะนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

การยกระดับแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีบนฐานการมีส่วนร่วมของประชาชนจึงเป็นกระบวนการสำคัญ เพื่อให้ทราบว่าประชาชนมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของเทศบาลหรือไม่ อย่างไร และสามารถนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาในการวางแผนดำเนินงานครั้งต่อไปได้อย่างไร เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในสังคมภายใต้ความต้องการ ความพึงพอใจ

ของประชาชนในเขตพื้นที่ และเกิดผลสัมฤทธิ์ในการจัดบริการสาธารณะมากที่สุด คณะผู้วิจัยจึงได้จัดทำ การวิจัยเรื่องนี้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีใน ปีงบประมาณต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมและสำรวจความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานตาม แผนพัฒนาเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี
- 2) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนจาก การดำเนินโครงการตามแผนพัฒนาของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี
- 3) เพื่อให้ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาของ เทศบาลนคร สุราษฎร์ธานีในปีงบประมาณต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

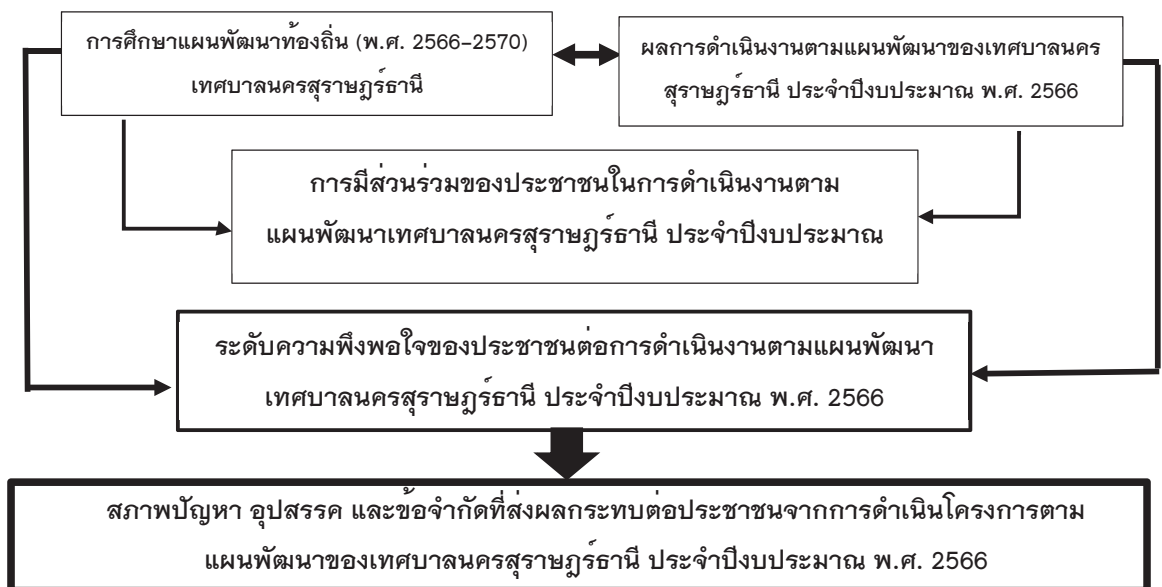
1) **แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดบริการสาธารณะ** การบริการสาธารณะเป็นกิจกรรมที่ เกิดขึ้นพร้อมกับการเกิดขึ้นของสังคมมนุษย์เมื่อมนุษย์มาอยู่รวมกันเป็นกลุ่มสังคมจะทำให้เกิดภารกิจบาง ประการของรัฐที่ต้องจัดทำขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์สาธารณะหรือเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม Robert B. Denhardt & Janet Vinzant Denhardt (2000: 549 – 559) ได้กล่าวถึงความหมายของบริการ สาธารณะออกเป็น 2 ลักษณะ คือ **ลักษณะที่ 1** การแบ่งความหมายของบริการสาธารณะตามอิทธิพล ของแนวคิด แบ่งเป็น 3 แนวทาง ได้แก่ 1) บริการสาธารณะ หมายถึง กิจกรรมที่มาจากการทำงาน หรือ ดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐ โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับการให้อำนาจบังคับบัญชาเป็นสิ่งสำคัญ รวมทั้งการกำกับ ควบคุมการทำงานของบุคลากรของรัฐ โดยเจ้าหน้าที่รัฐต้องตอบสนองต่อนักการเมือง 2) บริการสาธารณะ หมายถึง กิจกรรมที่รัฐส่งมอบให้เอกชน หรือองค์กรไม่มุ่งแสวงหากำไรเป็นผู้จัดทำ แทนและมีการสร้างความพอใจให้กับประชาชน ตามแนวคิดการบริการภาครัฐแนวใหม่ 3) บริการ สาธารณะ หมายถึง กิจกรรมที่รัฐ และประชาชนร่วมมือกันในการจัดกิจกรรมขึ้นเพื่อชุมชน หรือสังคม โดยจะเป็นการดำเนินการส่งมอบบริการสาธารณะนั้นในลักษณะเครือข่ายผ่านกระบวนการความร่วมมือ ตามนิยามบริการสาธารณะดังกล่าวเป็นไปตามแนวคิดการบริการสาธารณะภาครัฐแนวใหม่ New Public Service

ลักษณะที่ 2 แบ่งตามประเภทของบริการ แบ่งเป็น 2 แบบ ได้แก่ 1) บริการสาธารณะแบบ บริการในเรื่องสาธารณูปโภค หรือบริการสาธารณะที่จัดทำเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนในสิ่ง อุปโภคที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตที่รัฐ โดยมีตัวแทนที่เข้ามาจัดให้กับประชาชน ในเรื่องต่าง ๆ 2) บริการ สาธารณะแบบบริการในเรื่องสาธารณูปการ หรือกิจการที่เกี่ยวข้องกับการสงเคราะห์ของบุคคลที่ไม่ สามารถช่วยเหลือตนเองได้ โดยรัฐจึงต้องเข้าไปเป็นตัวแทนในการช่วยเหลือตามความต้องการของ ประชาชน และเป็นบริการสาธารณะที่ไม่แสวงหาผลกำไรแต่เน้นการให้บริการที่ผู้รับบริการต้องเข้าหาผู้ ให้บริการ

2) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนในการพัฒนาต่าง ๆ โดยการตัดสินใจของรัฐบาลมาจากความต้องการของประชาชน ประชาชนสามารถตรวจสอบการทำงานของรัฐบาลได้ และประชาชนยังช่วยสร้างแผนต่าง ๆ เพื่อให้ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยนักวิชาการที่สำคัญ Cohen and Uphoff (1980) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมมี 4 มิติ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คือ การตัดสินใจ การดำเนินงาน และตัดสินใจลงมือปฏิบัติ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม คือ การสนับสนุนด้านทรัพยากร การเข้าร่วม การช่วยเหลือ การเสียสละในการพัฒนา 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ คือ ผลประโยชน์ส่วนรวม และผลประโยชน์ส่วนตัว 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล คือ การควบคุม การตรวจสอบการดำเนินงาน เป็นต้น สำหรับลักษณะการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนไว้ใน 6 ลักษณะ (ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม และพรณทิพย์ เพชรมาท, 2551) ได้แก่ 1) การรับรู้ข่าวสาร 2) การปรึกษาหารือ 3) การประชุมรับฟังความคิดเห็น 4) การประชาพิจารณ์ 5) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ 6) การใช้กลไกทางกฎหมาย

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากแนวความคิดการจัดบริการสาธารณะสู่การจัดทำข้อเสนอแนะเชิงรูปธรรมที่เป็นประโยชน์กับเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีบนฐานข้อมูลที่ได้จากประชาชนผู้มีส่วนได้เสียจากการดำเนินงานตามแผนพัฒนาเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีในมิติของกระบวนการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจตลอดจนปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์กับหน่วยงานผู้จัดบริการสาธารณะ สามารถพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

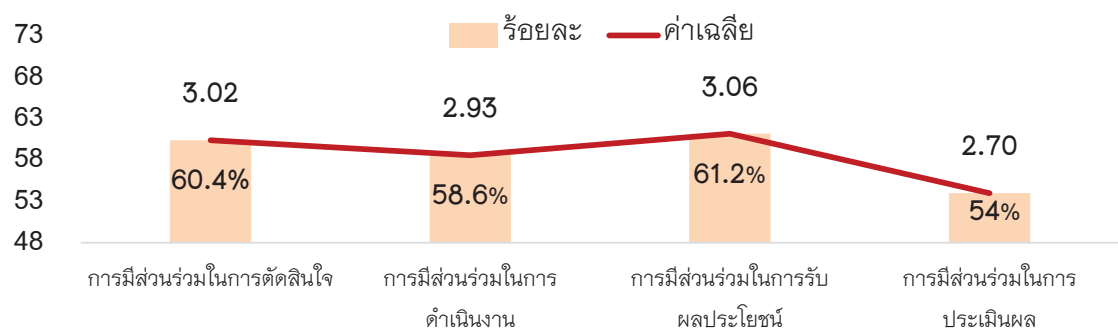
ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้กำหนดรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจากประชาชนที่มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านในเขตเทศบาลจำนวน 131,629 คน คน (สำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี, 2566) จำนวน 400 ตัวอย่าง โดยกำหนดจำนวนของกลุ่มตัวอย่างจากเขตพัฒนา จำนวน 4 เขต ๆ ละ 100 คน โดยจำแนกการเก็บข้อมูลตามเขตพื้นที่พัฒนา แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการหาความเที่ยงตรง (Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ ได้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 0.87 แสดงว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และการหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรการมีส่วนร่วมของประชาชน เท่ากับ 0.903 และค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรความพึงพอใจของประชาชน เท่ากับ 0.940 แสดงว่าข้อคำถามมีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับมากที่สุดการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ด้วยการแจกแจงความถี่ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ซึ่งจะวิเคราะห์ผลเป็นค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ในสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวน 4 ครั้ง ครอบคลุม 4 เขตพื้นที่การพัฒนา ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ประธานชุมชน แกนนำสุขภาพชุมชน กลุ่มแกนนำสตรี กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มชมรม ผู้ประกอบการ ผู้ด้อยโอกาส สภาเด็กและเยาวชน มูลนิธิ มัสยิด วัด กลุ่มภาคประชาสังคม ห้างร้านสถานประกอบการ และสมาชิกสภาเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัญหาอุปสรรค และข้อจำกัดที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนจากการดำเนินโครงการตามแผนพัฒนาของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis)

ผลการวิจัย

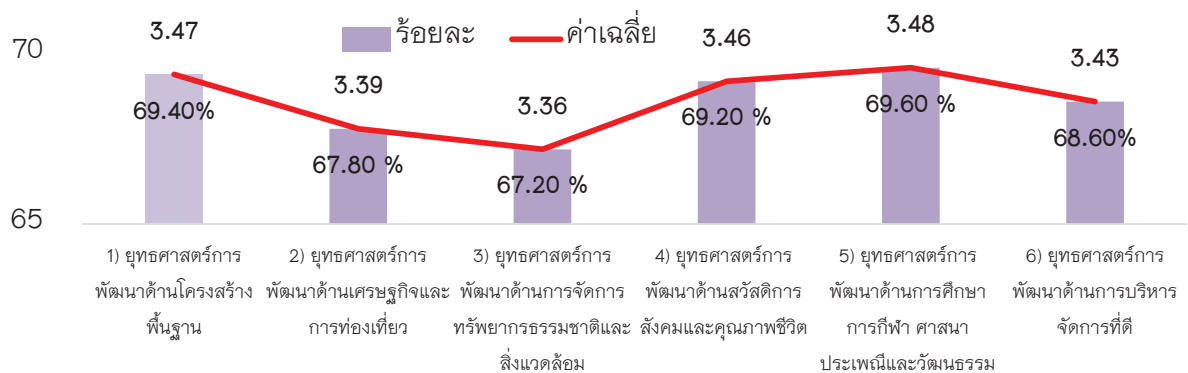
วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการสำรวจการมีส่วนร่วมและสำรวจความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน สามารถเรียงลำดับรูปแบบกระบวนการมีส่วนร่วมตั้งแต่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ รองลงมาการตัดสินใจ การดำเนินงาน และการประเมินผล ตามลำดับ (แผนภูมิที่ 1)

แผนภูมิที่ 1 การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



2) ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี พบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกยุทธศาสตร์ (แผนภูมิที่ 2)

แผนภูมิที่ 2 ความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



วัตถุประสงค์ที่ 2 สภาพปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดที่ส่งผลกระทบต่อประชาชน

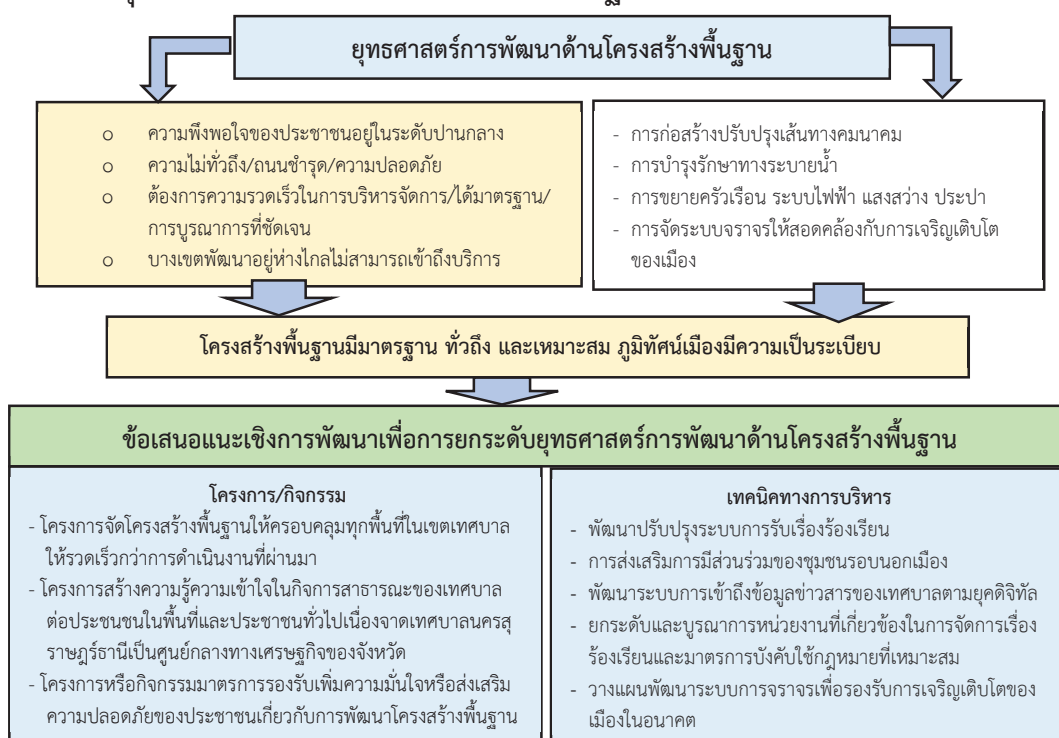
1) จุดเด่นและจุดแข็ง ที่สำคัญในการดำเนินโครงการตามแผนพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินโครงการตามแผนพัฒนาของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนาระดับมหภาค เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน แผนพัฒนาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตลอดจนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานีที่มีทิศทางและเป้าหมาย ตามวิสัยทัศน์ที่ว่า “นครสุราษฎร์ธานี เมืองน่าอยู่” การดำเนินโครงการตามแผนพัฒนาของเทศบาล ภาพรวมเน้นการพัฒนาเพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนที่มีลักษณะชุมชนเมือง การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉพาะเรื่องการปรับปรุงซ่อมแซม สาธารณูปโภค รวมไปถึงการมีเครื่องมือ การมีกลไก ทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่นที่มีการรับรู้ในวงกว้างผ่านสื่อสารสาธารณะและการมีตัวแทนชุมชน อาสาสมัครสาธารณสุขหรือตัวแทนภาคประชาชนรวมทั้งสมาชิกสภาเทศบาลที่คอยประสาน คอยอำนวยความสะดวก เป็นสื่อกลางในการจัดการปัญหาในระดับพื้นที่ของประชาชนทำให้ประชาชนเกิดความอบอุ่นใจ ดังนั้นจุดเด่นดังกล่าวมีแนวโน้มทิศทางเดียวกันข้อมูลเชิงปริมาณ คือ ผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีในภาพรวมที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

2) ข้อจำกัด ปัญหา และอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อประชาชน ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาแบ่งตามรายยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ ดังนี้ 1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน การจัดระบบจราจรในช่วงเร่งด่วน การพัฒนาที่ไม่ทั่วถึง ความไม่ปลอดภัยในการดำเนินชีวิตประจำวัน ความล่าช้าในการบริหารจัดการที่ต้องอาศัยความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น บางเขตพัฒนายู่ห่างไกลไม่สามารถเข้าถึงบริการ 2) ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว การที่ผู้ประกอบการในพื้นที่มีรายได้ที่น้อยกว่าต้นทุน ปัญหาการประมงพื้นบ้านที่เกี่ยวข้องกับข้อกฎหมาย การท่องเที่ยวในพื้นที่รอบนอกที่ยังมีแหล่งท่องเที่ยวที่ดั้งเดิม 3) ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปัญหาด้านขยะที่มีจำนวนมาก ส่งกลิ่นเหม็น มีถังขยะไม่เพียงพอ

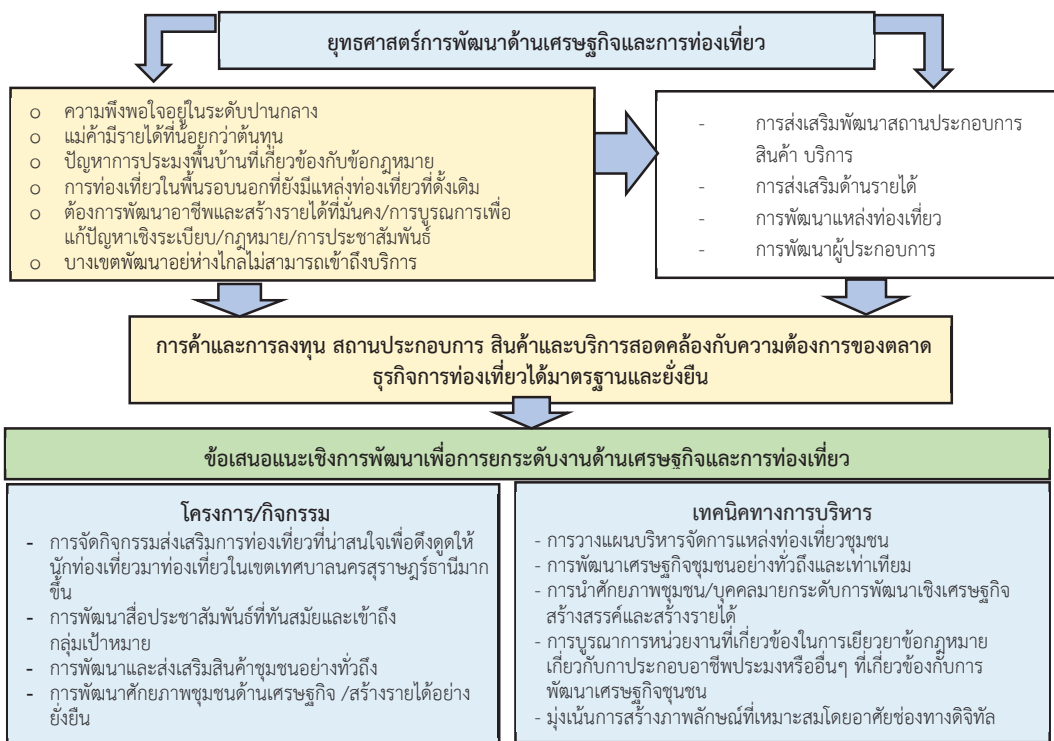
ขณะนอกพื้นที่ ป้ายจราจรในพื้นที่ที่ไม่มีครอบคลุม เกิดอุบัติเหตุทางถนนทำให้เกิดการบาดเจ็บสาหัส หรือเสียชีวิต มลพิษด้านเสียง 4) ด้านสวัสดิการสังคมและคุณภาพชีวิต การดำเนินการที่ไม่ทันต่อสถานการณ์ในการแพร่ระบาดของโรค การจัดกิจกรรมหรือโครงการที่เน้นการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุมากกว่าการป้องกัน เช่น ปัญหาสุขภาพ ปัญหายาเสพติด 5) ด้านการศึกษา การกีฬา ศาสนาประเพณี และวัฒนธรรม นักเรียนในพื้นที่บริการยังขาดโอกาสทางการศึกษา มีความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงการศึกษาที่มีมาตรฐาน การสนับสนุนงบประมาณด้านการจัดการแข่งขันกีฬาค่อนข้างน้อย และการจัดกิจกรรมด้านศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมไม่ได้มุ่งเน้นกลุ่มเยาวชน และ 6) ด้านการบริหารจัดการที่ดี ประชาชนยังขาดความเข้าใจในระบบการทำงานของเทศบาล การประชาสัมพันธ์มีความกระชั้นชิด ประชาชนยังขาดทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อเข้าถึงบริการ และประชาชนไม่ได้มีส่วนร่วมในการออกแบบการบริหารจัดการ

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีในปีงบประมาณต่อไป ผลการวิจัยพบว่าการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายเพื่อใช้เป็นแนวทางในการยกระดับดำเนินงานตามแผนพัฒนาของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีในปีงบประมาณต่อไป ตามการศึกษาผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ผลการสำรวจความพึงพอใจของประชาชน ตลอดจนศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดประกอบการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และเกิดจากการพิจารณาจากการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) โดยนำผลที่ได้มาจัดทำข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี สามารถนำเสนอรายละเอียดการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีได้ดังนี้

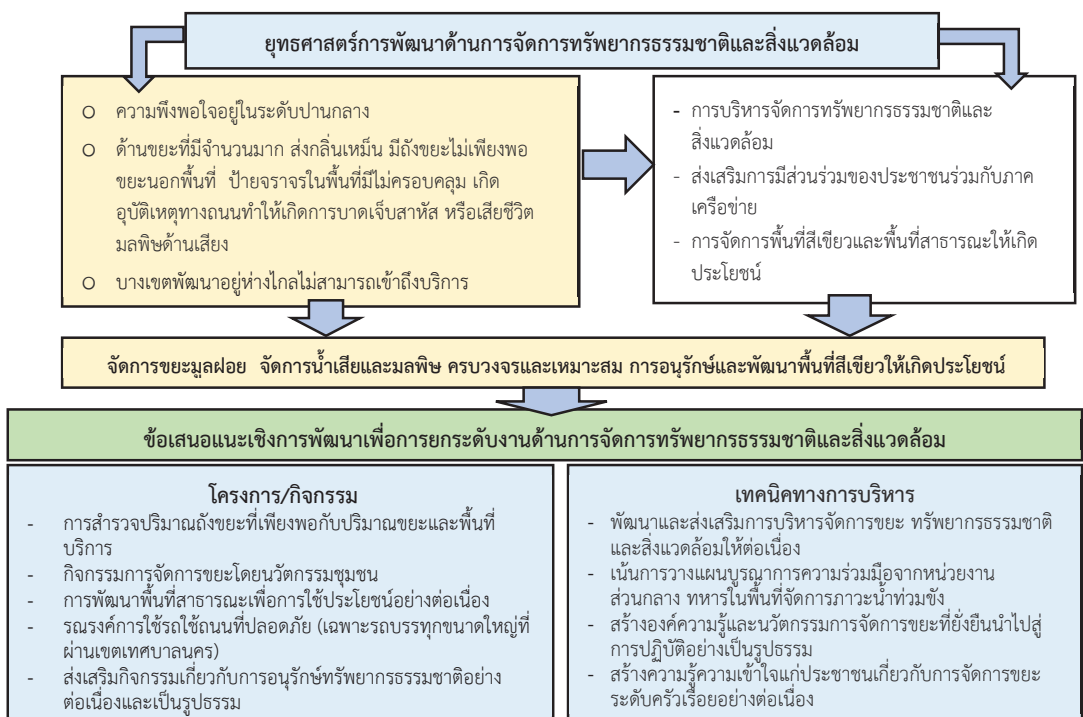
1) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน



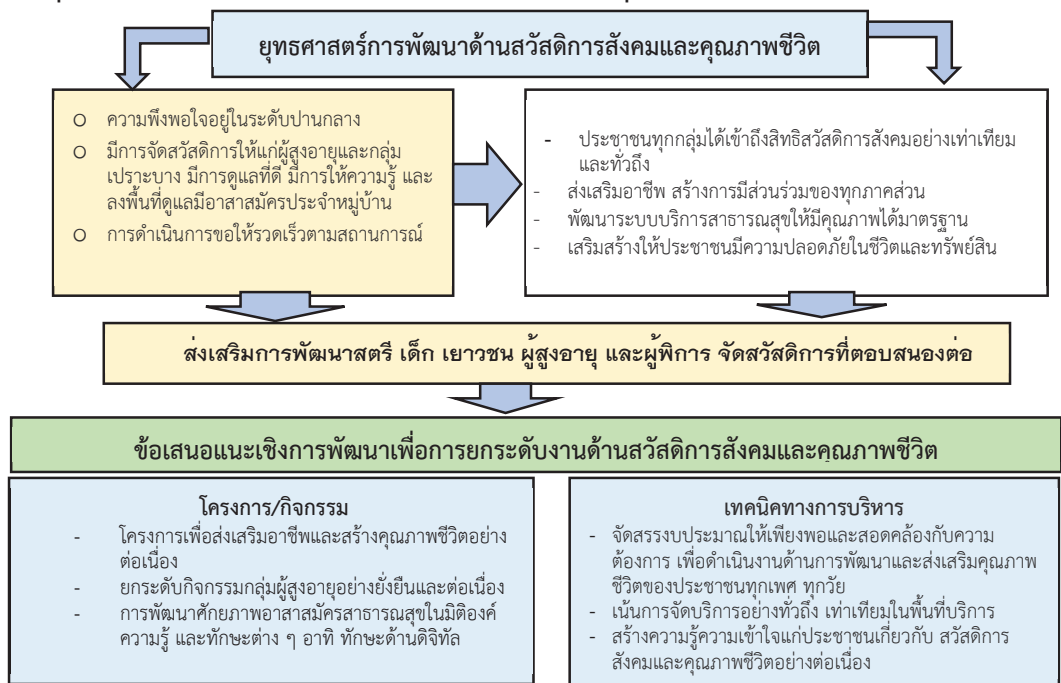
2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว



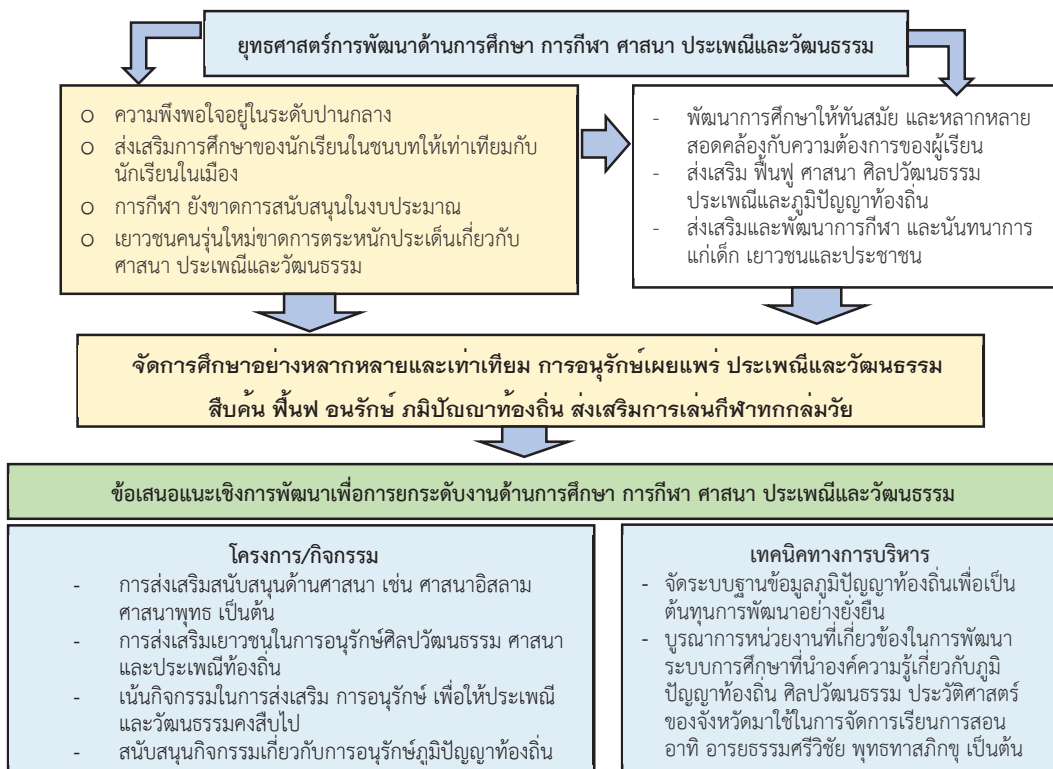
3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



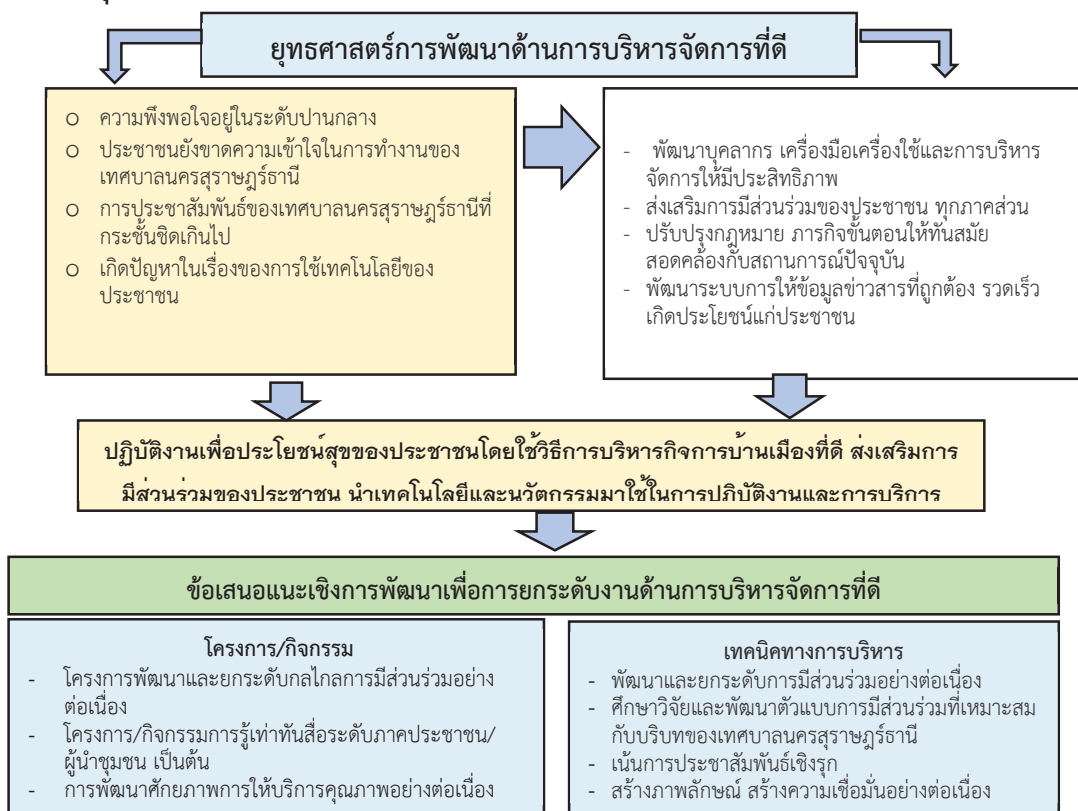
4) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคมและคุณภาพชีวิต



5) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา การกีฬา ศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม



6) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี



อภิปรายผลการวิจัย

1) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำบริการสาธารณะของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี พบว่า ด้านการตัดสินใจ ด้านการดำเนินงาน และด้านการรับผลประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง และการประเมินผลอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธาวิ กลิ่นอุบล (2562) ที่พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อความสำเร็จในการพัฒนาชุมชนตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พชรินทร์ โสภา และสิทธิเดช สิริสุขะ (2558) พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สามารถแยกตามประเด็นตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 ได้ดังนี้ 1.1) ด้านการตัดสินใจ พบว่ามีส่วนร่วมในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระธวัชชัย สนธิธมโม (วรรณนาวิน) (2561) เลิศชาย หอมนวล และพิชัยรัฐ หมั่นด้วง (2564) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการตัดสินใจ 1.2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี รองลงมาการเข้าไปสนับสนุนทางด้านทรัพยากร เช่น แรงงาน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ฯลฯ ในการจัดกิจกรรมพัฒนาท้องถิ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญภา อุดมสมุทร (2552) และ สุพัตรา นามวงศ์ (2565) ที่พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับปานกลาง 1.3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 1.4) การมีส่วนร่วม

ร่วมในการประเมินผล พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี (2560) ที่พบว่า ระดับการเพิ่มสมรรถนะองค์การผ่านระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเทศบาลเมืองชัยภูมิอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดตาม และประเมินผล และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสถียร ฉันทะ (2561) และธนิศร ยืนยง (2561) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2) ความพึงพอใจการจัดบริการสาธารณะตามแผนยุทธศาสตร์ของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ครินทิพย์ อรุณสวัสดิ์ฤกษ์ และคณะ (2564) และเสาวลักษณ์ ตีมัน (2560) จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 สามารถแยกตามรายละเอียด ดังนี้ 2.1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยการก่อสร้างปรับปรุงเส้นทางคมนาคมที่ได้มาตรฐาน ดำเนินการเกี่ยวกับเมืองที่ทันสมัยและอัจฉริยะให้สอดคล้องกับการเจริญเติบโตของเมือง การปรับปรุงของการจัดระบบจราจรให้สอดคล้องกับการเจริญเติบโตของเมืองอย่างมีระเบียบแบบแผน ดำเนินการเกี่ยวกับการขยายเครือข่ายระบบไฟฟ้า แสงสว่าง ประปาที่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรชูลี จันทะรัง (2563) และ ญัฐชนน ญะจอมจิตร (2564) ที่พบว่า ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะและประชาชนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนด้านโครงสร้างพื้นฐาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2.2) ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี (2562) พบว่า งานด้านการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวตำบลเขาพระงาม มีความพึงพอใจในการให้บริการสาธารณะในระดับมากที่สุด 2.3) ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเทศบาลดำเนินการเกี่ยวกับการสนับสนุนความเป็นเมืองที่ตอบรับคนทุกช่วงวัย รองลงมาเทศบาลดำเนินการเกี่ยวกับการอนุรักษ์ และการพัฒนาพื้นที่สีเขียวตามมาตรฐานขององค์การอนามัยโลก และสามารถดำเนินการเกี่ยวกับขยะมูลฝอยที่มีจำนวนลดลง 2.4) ด้านสวัสดิการสังคมและคุณภาพชีวิต สามารถสร้างความพึงพอใจได้ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรยัณิ ศีอราแม (2564) ที่พบว่า รูปแบบการจัดสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 4 มิติ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการด้านร่างกายอยู่ในระดับมากที่สุด และรองลงมามีความต้องการอยู่ในระดับมาก คือด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตใจ และด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ตามลำดับ 2.5) ด้านการศึกษา การกีฬา ศาสนาประเพณีและวัฒนธรรม การศึกษาสอดคล้องกับบริบทท้องถิ่นความเป็น “สุราษฎร์ธานี” สอดคล้องกับอัตลักษณ์ท้องถิ่นกับเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษาในกลุ่มการศึกษาตามอัธยาศัย/การศึกษาทางเลือกที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียนตามลำดับ (วีณา มะปะเต และกฤษฎวรรณ โลว์ชรินทร์, 2565) และ 2.6) ด้านการบริหารจัดการที่ดี มีความพึงพอใจในระดับมาก สอดคล้องกับ นฤมล วิเวกจิตร (2565) พบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อยู่ในระดับมาก และการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการจัดบริการสาธารณะของเทศบาลในจังหวัดชุมพรโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

3) สภาพปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดที่ส่งผลกระทบต่อประชาชน 3.1) โครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉพาะ ถนน ประปา ไฟฟ้า และป้ายบอกทางในลักษณะต่างๆ อีกทั้งการวางแผนการทำงานแบบ

ประสานความร่วมมือ เพราะในทุกปัญหามีหลากหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับณัฐชนน ภูจอมจิตร (2564) พบว่า ปัญหาและอุปสรรค คือ ประชาชนไม่ค่อยทราบแผนการดำเนินงานและการมีส่วนร่วมในการประชาคม การใช้งบประมาณยังไม่เหมาะสม ดังนั้นหน่วยงานจึงควรเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ลงทางเว็บไซต์และสื่อสังคมให้ทันสมัยตลอดเวลา 3.2) ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว ชุมชนมีข้อเสนอให้เทศบาลเล็งเห็นความสำคัญของ แหล่งท่องเที่ยวหลากหลายลักษณะ เล็งเห็นของการยกระดับแหล่งท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ พร้อมทั้งการทำงานเชิงรุกและบูรณาการ สอดคล้องกับ พาณีน นิลสวัสดิ์ ดุชาเมลง (2564) การพัฒนาเทศบาลเน้นการบูรณะซ่อมแซมและจัดกิจกรรมท่องเที่ยวเมืองเก่า จุดแข็งคือ ใช้มาตรการกฎหมายเพื่อควบคุมรักษาภูมิทัศน์ และความร่วมมือจากภาคประชาสังคม 3.3) ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะการแก้ไขปัญหาเรื่องขยะ ต้องให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของปัญหา อาทิ พฤติกรรมของประชาชน สภาพพื้นที่ องค์ความรู้ กลไกเชิงระบบด้วยกลไกการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับ สุวัฏ สอนจันทร์ และคณะ (2560) พบว่า การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ต้องปรับไปตามโครงสร้างของเมือง ควรมีการรณรงค์ส่งเสริมให้ใช้ประโยชน์จากที่ดินให้มากและการมีส่วนร่วมของชุมชนให้มากขึ้น 3.4) ด้านสวัสดิการสังคมและคุณภาพชีวิต พบปัญหาการเกิดอุบัติเหตุ การใช้รถใช้ถนนของเยาวชน ปัญหาจากสัตว์เลื้อยรบกวน และสัตว์เลี้ยงที่อยู่ในพื้นที่สาธารณะ การยกระดับแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลอาจต้องมองให้ครอบคลุมสวัสดิการทางสังคมรวมถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีการมีรายได้โดยเฉพาะกับกลุ่มผู้สูงอายุ สอดคล้องกับ พระครูปลัดประวิทย์ วรธมโม (2565) พบว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการสังคมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ คือ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านบริการทางสังคมและด้านรายได้ 3.5) ความคาดหวังของชุมชนด้านยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา การกีฬา ศาสนาประเพณี และวัฒนธรรมการให้ความสำคัญของการเป็นเมืองแห่งการเรียนรู้ จุดเน้นการศึกษาที่สนับสนุนและการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ให้ความสำคัญกับการสนับสนุนกีฬา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยเฉพาะวัฒนธรรมพื้นถิ่นเพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกันทุกช่วงวัย สอดคล้องกับ พระมหาเอกพจน์ รตนจันท (2564) พบว่า เทศบาลนครเชียงรายมีแนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมด้วยการประชาสัมพันธ์ทั้งสื่อออนไลน์และออฟไลน์ ตลอดจนจนถึงมีภาคีเครือข่ายให้การส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมทางท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและสามารถสร้างรายได้ให้กับชุมชนมากยิ่งขึ้น 3.6) ด้านบริหารจัดการที่ดี การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในบางพื้นที่ยังขาดความต่อเนื่อง สอดคล้องกับ จรัส อติวิทยาภรณ์ และคณะ (2564) พบว่า ด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ ควรจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการทันสมัย พัฒนาเทคนิคการเรียนรู้แบบดิจิทัล มีนวัตกรรมการเรียนรู้แบบออนไลน์ ควรมีแหล่งเรียนรู้ตามชุมชนที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย และสื่อต่าง ๆ สามารถช่วยให้เข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยและเต็มรูปแบบ (กัลยาณี เขียวหลงและกนกทิพย์ บำรุงศรี, 2565) เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้ สามารถแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การศึกษาและพัฒนาข้อเสนอแนะในการยกระดับแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีบนฐานการมีส่วนร่วมของประชาชน เกิดองค์ความรู้เชิงรูปธรรม “การบริการสาธารณะ” โดยการวิเคราะห์ภาพจำลองหรือภาพอนาคตหรือเรียกว่า “ฉากทัศน์” ซึ่งเกิดจากผลการสังเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ฉากทัศน์ที่ 1 คนเปลี่ยน เมืองเปลี่ยน <u>คนเปลี่ยน</u> - ประชาชนในชุมชนตระหนักรู้ /เข้าร่วม/มีส่วนร่วม อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง และต่อเนื่อง <u>เมืองเปลี่ยน</u> - เตรียมคนให้พร้อม (ชุมชน/บุคลากร) ศักยภาพ - สร้างกลไก/ระบบ การมีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง - วางแผนนโยบายเชิงระบบ มองปัญหาเชิงโครงสร้าง	ฉากทัศน์ที่ 2 เมืองเปลี่ยน คนเปลี่ยน <u>เมืองเปลี่ยน : เทศบาลแบบเปิด</u> ขับเคลื่อนเมืองเพื่อ “เมืองแห่งการเรียนรู้ ของคนทุกช่วงวัย อย่างมีคุณภาพชีวิตที่ดี” มุ่งเน้นองค์ความรู้มุ่งเน้นการยกระดับ ให้มีความสำคัญการทำงานเชิงเครือข่าย กำหนดเป้าหมายร่วม ประสานผลลัพธ์ <u>คนเปลี่ยน</u> “Civic Education”
ฉากทัศน์ที่ 3 เมือง คน ร่วม เปลี่ยน - การสร้างคุณค่าร่วมกันโดยดึงเอาชุมชนเข้ามาช่วยออกแบบให้ตอบโจทย์ ตรงตามความต้องการของชุมชน - การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน คือ จุดเปลี่ยนสำคัญ ควบคู่กับนโยบายรักษาเมือง มีส่วนช่วยสำคัญให้การท่องเที่ยวชุมชนและเชิงวัฒนธรรมมากขึ้น นอกจากนี้การเข้าถึงสุขภาวะการดำรงชีวิตที่ดี มองถึงคุณค่าของการดำรงชีวิตและการดูแลรักษาสีเขียวสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล	ฉากทัศน์ที่ 4 เมืองของทุกคน นโยบายส่งเสริมการพัฒนาเมืองเพื่อให้พร้อมกับกิจกรรมต่าง ๆ และพัฒนาทักษะของคนที่อยู่ในเมืองเพิ่มมากขึ้น สามารถดึงดูดให้คนเข้ามาร่วมพัฒนาเมืองมากขึ้น รวมถึงการใช้เทคโนโลยีในการทำงานเพื่อออกแบบและตอบโต้ให้กับความหลากหลายของคนในเมือง ให้เป็นเมืองที่คนทุกช่วงวัยอยู่ในเมือง “อย่างมีความสุข”

ภาพที่ 2 ฉากทัศน์การบริการสาธารณะของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

สรุป

บทความนี้เป็นองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาข้อเสนอแนะในการยกระดับแผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีบนฐานการมีส่วนร่วมของประชาชน ผลการศึกษาแสดงถึงระดับการมีส่วนร่วมและสำรวจความพึงพอใจ ทราบถึงสภาพปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนจากการดำเนินโครงการตามแผนพัฒนาของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ตลอดจนการพัฒนาข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีในปีงบประมาณต่อไป โดยเฉพาะผลการวิเคราะห์ภาพจำลองหรือภาพอนาคตการบริการสาธารณะของเทศบาลเทศบาลหรือเรียกว่า ฉากทัศน์ โดยการพัฒนาในรูปแบบ “เมืองของทุกคน” เน้นนโยบายส่งเสริมการพัฒนาเมืองเพื่อให้พร้อมกับกิจกรรมต่าง ๆ และพัฒนาทักษะของคนที่อยู่ในเมืองเพิ่มมากขึ้น สามารถดึงดูดให้คนเข้ามาร่วมพัฒนาเมืองมากขึ้น รวมถึงการใช้เทคโนโลยีในการทำงานเพื่อออกแบบและตอบโต้ให้กับความหลากหลายของคนในเมือง ให้เป็นเมืองที่คนทุกช่วงวัยอยู่ในเมือง “อย่างมีความสุข”

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ควรมีทิศทางยุทธศาสตร์อย่างชัดเจนร่วมกันของทุกภาคส่วนเพื่อขับเคลื่อนเมืองสู่เป้าหมายร่วมกันมีการบูรณาการร่วมกันระหว่างเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีกับภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน กำหนดเป็นนโยบายและแผนงานเพื่อ นำไปสู่การปฏิบัติร่วมกันกับทุกภาคส่วนซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการมากขึ้น

2) การพัฒนาระบบและกลไกรับข้อร้องเรียน หรือ ข้อเสนอแนะของประชาชนและชุมชน อย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอน และออกแบบการทำงานอย่างทันท่วงที และมีการประเมินผลในทุกขั้นตอน

3) การยกระดับแหล่งท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ เพิ่มรายได้ พัฒนาอาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนเพื่อสนองตอบต่อนโยบายและเป้าหมายการพัฒนาพื้นที่ภาคใต้กลุ่มจังหวัดภาคใต้ภาคไทยที่มีเป้าหมายการพัฒนา “พัฒนาการท่องเที่ยว การเกษตร อุตสาหกรรมชีวภาพ สู่อุตสาหกรรมและบริการที่มีคุณภาพและมูลค่าสูงอย่างยั่งยืน”

4) การประกาศวาระ “การจัดการขยะ” เป็นวาระสำคัญของแผนการขับเคลื่อนเทศบาลเนื่องจากความสำคัญ ความเร่งด่วน และปัญหาที่จะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงเป็นกลไกสำคัญของการจัดการพฤติกรรมของประชาชน และวางระบบชุมชนมาจัดการพื้นที่อย่างมีส่วนร่วม

5) รวมมือกับหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะในประเด็นที่เป็นแนวโน้มของปัญหาในประเทศ เช่น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องสุขภาวะ เรื่องกาย จิต ปัญญา สังคม โดยเฉพาะของเด็กและเยาวชน และผู้สูงอายุ เพื่อเป็นแนวทางของการแก้ไขปัญหาในอนาคต เช่น เรื่องการศึกษา การมีพื้นที่สร้างสรรค์ การมีกิจกรรมที่สอดคล้องกับช่วงวัย

6) การนำนโยบายและแผนงานไปสู่การปฏิบัติโดยใช้รูปแบบการบริหารจัดการให้เป็นเมืองน่าอยู่ เป็นตัวขับเคลื่อนโดยเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลงไปตามขั้นตอน มีการเปิดเวทีสาธารณะเพื่อรับฟังข้อมูลเพิ่มเติม เช่นการประชุมเพื่อร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมปฏิบัติและร่วมประเมินผลอย่างต่อเนื่อง โดยหาแนวทาง วิธีการให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกขั้นตอนของการดำเนินโครงการของเทศบาล รวมถึงการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับรู้ ตรวจสอบการดำเนินโครงการมากขึ้น

7) การสร้างการรับรู้ การสื่อสารสาธารณะ และการประชาสัมพันธ์การทำงานของเทศบาลควรมีความหลากหลายช่องทาง ไม่เฉพาะเพียงทางออนไลน์ เนื่องจากลักษณะของประชากรมีความหลากหลายการเข้าถึงข้อมูลก็มีข้อจำกัดเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะเรื่องที่มีผลกระทบต่อประชาชน รวมถึงการชี้แจงรายละเอียดและประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินโครงการของเทศบาลให้ประชาชนทราบอย่างต่อเนื่อง

8) สนับสนุนให้มีการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่หรือพัฒนาตัวแบบการแนวทางการบริหารจัดการเทศบาลให้ เป็นเมืองน่าอยู่และนำผลที่ได้จากการวิจัยไปปรับปรุง พัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพสามารถนำผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากการปรับปรุงและพัฒนาไปใช้ในการบริหารจัดการต่อไป

ข้อเสนอแนะ “จากทัศน์” การบริการสาธารณะของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

1) จากทัศน์ที่ 1 คนเปลี่ยน เมืองเปลี่ยน โดยส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนตระหนักรู้/เข้าร่วม/มีส่วนร่วม อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง และต่อเนื่องเพื่อความโปร่งใสในการดำเนินกิจการ มองปัญหาเชิงโครงสร้างโดยสนับสนุนเตรียมคนให้พร้อมทั้งระดับชุมชนและบุคลากรตลอดจนการค้นหาคำศักยภาพเชิงพื้นที่ สนับสนุนและสร้างกลไก/ระบบการมีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง เพื่อการวางแผนนโยบายการจัดบริการตามแผนพัฒนาเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีเชิงระบบ

2) จากทัศน์ที่ 2 เมืองเปลี่ยน คนเปลี่ยน เทศบาลแบบเปิด สนับสนุนการขับเคลื่อนเมืองเพื่อ “เมืองแห่งการเรียนรู้ ของคนทุกช่วงวัย อย่างมีคุณภาพชีวิตที่ดี” มุ่งเน้นองค์ความรู้ มุ่งเน้นการยกระดับ ให้ความสำคัญการทำงานเชิงเครือข่าย เป้าหมายร่วมประสานผลลัพธ์ สนับสนุนการศึกษาเพื่อสร้างพลเมือง “Civic Education” ในการเตรียมความพร้อมให้แก่พลเมืองเพื่อการรับผิดชอบต่อพื้นที่ชุมชนสังคมในอนาคต เพื่อเติบโตไปมีส่วนร่วมทางการเมือง เป็นพลเมืองที่มีวินัย มีจิตสำนึกทางการเมือง และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมสูง โดยมีเป้าหมายให้เกิดสังคมที่มีเสรีภาพ มีความเสมอภาค มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

3) จากทัศน์ที่ 3 เมือง คน รวม เปลี่ยน สนับสนุนการสร้างคุณค่าร่วมกันโดยดึงเอาชุมชนเข้ามาช่วยออกแบบให้ตอบโจทย์ เช่น การพัฒนาเมืองและดูแลสภาพแวดล้อมควบคู่กันไป ด้านการท่องเที่ยว จุดเปลี่ยนสำคัญ ควบคู่กับนโยบายรักษาเมือง มีส่วนช่วยสำคัญให้การท่องเที่ยวชุมชนและเชิงวัฒนธรรมมากขึ้น และสนับสนุนการเข้าถึงสุขภาวะการดำรงชีวิตที่ดี

4) จากทัศน์ที่ 4 เมืองของทุกคน ส่งเสริมนโยบายการพัฒนาเมืองเพื่อให้เกิดขึ้นพร้อมกับกิจกรรมต่าง ๆ และพัฒนาทักษะของคนที่อยู่ในเมืองเพิ่มมากขึ้น ที่จะดึงดูดให้คนเข้ามาร่วมพัฒนาเมืองมากขึ้น รวมถึงการใช้เทคโนโลยีในการทำงานเพื่อออกแบบและตอบโจทย์ให้กับความหลากหลายของคนในเมือง สนับสนุนความเป็นเมืองที่คนทุกช่วงวัยที่อยู่ในเมือง “อยู่อย่างมีความสุข”

เอกสารอ้างอิง

- กรชูลี จันทะรัง. (2563). ความพึงพอใจในการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลมาบไฟ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัลยาณี เขียวหลงและกนกทิพย์ บำรุงศรี. (2565). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการของเทศบาลนครนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 2 (น. 516-524). สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผนกฤษฎศาสตร์และงบประมาณ. (2566). แผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี (พ.ศ.2566 – 2570) แก้ไขครั้งที่ 2/2566. [Online]. เข้าถึงได้จาก : https://www.suratcity.go.th/web/index.php/th/content_page/download. [2566, กันยายน 15].

จรัส อติวิทยากรณ์ และคณะ. (2564). ศึกษาปัญหาและความต้องการ นวัตกรรมการเรียนรู้สู่การเป็นเมืองแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลนครหาดใหญ่. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 12 (น.849-862). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

นัฏธรรณงค์ศักดิ์ สุธรรมดี. (2560). การประเมินผลการเพิ่มขีดสมรรถนะองค์การผ่านระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาเทศบาลเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. 7(1), 100-106.

ชูชัยณี ดือราแม. (2564). รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้าน อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี. การค้นคว้าอิสระสังคมสงเคราะห์ ศาสตร มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ณัฐชนนจ์ ภูจอมจิตร. (2564). ประสิทธิผลการให้บริการประชาชนด้านโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลพยอม อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารสหวิทยาการ นวัตกรรมปริทรรศน์, 4(1), 1-11.

นฤมล วิเวกจิตร. (2565). ประสิทธิผลการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหาร ส่วนตำบลช่องสะแก อำเภอมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี. วารสารนวัตกรรมการศึกษาในอนาคต, 1(1), 29-39.

พระครูปลัด ประวิทย์ วรรณโม. (2565). ปัจจัยด้านสวัสดิการสังคมที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองสามพราน จังหวัดนครปฐม. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 16(3), 354-354.

พระมหาเอกพจน์ รตนจันโท. (2564). การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของเทศบาลนครเชียงราย อำเภอมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 7 “วิถีพุทธ วิถีชุมชน รากฐานชีวิตคนเชิงสังคมล้านนาในสังคมวิถีใหม่” (น. 582-591). วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พาฝัน นิลสวัสดิ์ ดุยาเมลัน. (2564). บทบาทของเทศบาลต่อการกิจด้านการท่องเที่ยว: การบริหารจัดการท่องเที่ยวเมืองเก่าสงขลาและเมืองเก่าปัตตานี. วารสารชุมชนวิจัยและพัฒนาสังคม, 15(2), 69-81.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. (2562). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลเขาพระงาม อำเภอมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี. (ม.ป.ท).

เลิศชาย หอมนวน และพิชัยรัฐ หมีนัง. (2564). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอาน อำเภอมืองเลย จังหวัดเลย. Journal of Roi Kaensarn Academi, 6(11), 210-222.

วีณา มะปะเต และกฤษฎวรรณ โลวัชรินทร์. (2565). การจัดการศึกษาระดับท้องถิ่น: กรณีศึกษาโรงเรียนเทศบาลท่าพระ อำเภอมือง จังหวัดขอนแก่น

- ศรินทิพย์ อรุณสวัสดิ์ฤกษ์ และคณะ (2564). ประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรบริหารส่วนตำบลบางกร่าง อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี. *วารสารการวิจัยการบริหารและการพัฒนา*. 11(4), 732–745.
- สำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี. (2566). สถิติประชากร. [เอกสารอัดสำเนา]
- สุธาวิ กลิ่นอุบล. (2562). การศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อความสำเร็จในการพัฒนาชุมชนตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง บ้านหัวเขาจีน ตำบลห้วยยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุวิทย์ สอนจันทร์ และคณะ. (2560). ประสิทธิภาพการบริหารงานด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามหลักพุทธธรรมของเทศบาลในจังหวัดนนทบุรี. *Journal of MCU Social Science Review*, 6(2), 307–322.
- เสาวลักษณ์ ดีมัน. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1980). Participation's place in rural development: Seeking clarity through specificity. *World development*, 8(3), 213–235.
- Denhardt, R. B., & Denhardt, J. V. (2000). The new public service: Serving rather than steering. *Public administration review*, 60(6), 549–559.

นวัตกรรมการจัดการสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบล
จังหวัดเพชรบุรี

Innovation in social welfare provision for the elderly of the Subdistrict Administrative
Organization Phetchaburi Province.

นพวรรณ เลิศผสมสิทธิ์¹, ชาวฤทธิ์ ชาวแสงรัตน์² และ อำนวย บุญรัตน์ไมตรี³

Noppawan Lerspasomsit¹, Chaowarit Chauwsangrat² and Amnuay Boonratnamitree³

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์^{1,2,3}

College of Innovative Management, Rajamangala University of Technology Ratanakosin Thailand^{1,2,3}

*Corresponding author, email: noppawan.ler@rumtr.ac.th

Retrieved; 22-01-2024; Revised 13-02-2024; Accepted; 31-07-2025

DOI: 10.14456/jappm.2025.29

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพรรณนาการจัดการสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงอายุ ขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี 2) เพื่อวิเคราะห์ความพร้อมการจัดการสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงอายุของ องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรีและ 3) เพื่อเสนอแนวทางการจัดการสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงอายุ ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบุรี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แนวคิดนวัตกรรมการ สังคมเพื่อผู้สูงอายุ และทฤษฎีการจัดการเป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบุรี โดยเลือกแบบเจาะจงจากตำบลที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการดีเด่น ในรอบแผน ยุทธศาสตร์ 5 ปีที่ผ่านมาอำเภอละ 1 ตำบล ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 8 คน และผู้นำท้องที่ ผู้นำชุมชน จำนวน 16 คน ซึ่งเลือกจากผู้เชี่ยวชาญด้านผู้สูงอายุ อำเภอละ 2 คน ใช้ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์เนื้อหา เขียนบรรยายเชิงพรรณนาผลการวิจัยพบว่า

1. องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรีมีการจัดสวัสดิการสังคมในประเด็นสังคม สุขภาพ เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม การเรียนรู้และเทคโนโลยี ตามนโยบายภาครัฐและบทบาทขององค์การบริหารส่วน ตำบล

2. องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี ยังไม่มีความพร้อมด้านการจัดการสวัสดิการสังคม เพื่อผู้สูงอายุ ในด้านนโยบาย แผนการจัดการ การจัดองค์กร บุคลากร การอำนวยการ การประสานงาน และการรายงานผลการปฏิบัติงาน

3. แนวทางการจัดสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี ตามรูปแบบบันได 7 ขั้นประกอบด้วยแนวทาง บันได 7 ขั้น ตามนวัตกรรม PPPACR (4PACR) Model ได้แก่ 1) การทำนโยบาย (Policy) 2) การจัดทำแผน (Plan) 3) การจัดตั้งองค์กรแบบมีส่วนร่วม (Participatory organization) 4) การพัฒนาบุคลากร (Personal Development) 5) การบริหารจัดการแบบเชื่อมโยง (Administration Connection) 6) การประสานงานเครือข่าย (Coordination to Networking) และ 7) การรายงานผลการปฏิบัติงานสู่การขยายเครือข่าย (Reporting for Networking)

คำสำคัญ: นวัตกรรมการจัดการ ; การจัดการสวัสดิการสังคม ; ผู้สูงอายุ ; องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี

Abstract

This article aimed to study (1) to describe social welfare management for the elderly of Phetchaburi Provincial Subdistrict Administrative Organization, (2) to analyze the readiness of social welfare management for the elderly of the Subdistrict Administrative Organization of Phetchaburi, (3) to propose guidelines for social welfare management for the elderly of the Subdistrict Administrative Organization, Phetchaburi Province.

The key informants were 8 Subdistrict Administrative Organization presidents. They were selected by purposive sampling from outstanding Subdistrict Administrative Organizations, 1 in each district. And 16 community leaders were selected from development experts from each district, 2 experts. The research tool was an in-depth interview. Data were analyzed by descriptive statistics and content analysis. The research results were found as follows;

1. Phetchaburi Subdistrict Administrative Organization has operations in the areas of social welfare, health, economy, environment, technology and learning, according to provincial government policy and the role of the Subdistrict Administrative Organization.

2. Phetchaburi Subdistrict Administrative Organization lacks readiness in managing social welfare for the elderly in terms of policy, management plans, organization, personnel, administration, coordination, and performance reporting.

3. Guidelines for organizing social welfare of the Subdistrict Administrative Organization, Phetchaburi Province were the 7-step of PPPACR (4PACR) Model, consisting of 1) Policy 2) Plan 3) Participatory Organization 4) Personal Development 5) Administration Connection 6) Coordination to Networking and 7) Reporting for Networking.

Keywords: Management innovation; Social welfare management; the elderly; Subdistrict Administrative Organization Phetchaburi Province

บทนำ

สังคมสูงวัย (aged society) เปรียบเสมือนสงครามใหม่ของสังคมไทย (เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง, 2564) ซึ่งมีสัดส่วนของผู้สูงอายุหรือประชากรที่มีอายุ 60 ปี ขึ้นไปเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ขณะที่สัดส่วนของอัตราการเกิดและจำนวนประชากรในวัยทำงานลดน้อยลง (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2564ก) ประเทศไทยก้าวสู่สังคมสูงวัยตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2548 เมื่อสัดส่วนประชากรวัย 60 ปี ขึ้นไปเกินร้อยละ 10 และในปีพุทธศักราช 2564 ได้เข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ (complete aged society) เมื่อสัดส่วนประชากรสูงวัยเกินร้อยละ 20 และคาดว่าในปี 2579 จะเข้าสู่สังคมสูงวัยระดับสุดยอด (super aged society) เมื่อสัดส่วนประชากรสูงวัยเกินร้อยละ 28 และประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปสูงถึงร้อยละ 20 ซึ่งถือว่ามีความอัตราการเติบโตเป็นอันดับ 3 ในทวีปเอเชีย รองมาจากประเทศเกาหลีใต้ และประเทศญี่ปุ่น โดยจะเป็นอันดับหนึ่งในอาเซียนอีกไม่ถึง 15 ปีข้างหน้า หลักคิดการขับเคลื่อนสังคมผู้สูงอายุเป็นเรื่องของคนทุกวัยและเป็นความร่วมมือจากทุกภาคส่วน (กรมสุขภาพจิต, 2563) การเปลี่ยนแปลงของประชากรเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างรวดเร็วดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศทุกด้านทั้งเศรษฐกิจ ตลาดแรงงาน ภาระเกื้อหนุนที่วัยแรงงานต้องแบกรับ การบริการสุขภาพ และบริการด้านสังคมอื่นๆ (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2561) ด้วยอายุของคนไทยจะยืนยาวขึ้น โดยในปี 2568 อายุของคนไทยโดยประมาณจะอยู่ที่ 85 ปี ยิ่งอายุยาวนานขึ้นทำให้ยิ่งต้องเตรียมเงินเพิ่มมากขึ้น ค่าครองชีพสูงขึ้น และทำให้ค่าเงินในอนาคตลดลงด้วย ค่ารักษาพยาบาลแพงขึ้น ปีละ 5-8% โครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลง จำนวนประชากรวัยทำงานมีน้อยลง การพัฒนาประเทศและเศรษฐกิจเติบโตช้าลง เงินเก็บหลังเกษียณไม่เพียงพอ การออมลดลง วัยทำงานต้องรับภาระมากขึ้น เงินลงทุนลดลง ภาครัฐบาลจำเป็นต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายทางด้านสวัสดิการมากขึ้นเพื่อบริการสังคมทางด้านสุขภาพแก่ผู้สูงอายุซึ่งมีแนวโน้มการเกิดปัญหาด้านสุขภาพมากขึ้น เช่น มะเร็ง โรคหัวใจ โรคเส้นเลือดในสมองแตก และโรคสมองเสื่อม (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2564) ในขณะที่ประเทศไทยยังไม่ก้าวพ้นประเทศรายได้ปานกลาง ภาวะดังกล่าวก่อให้เกิดความกังวลต่อผลกระทบที่จะตามมา

ประเด็นสวัสดิการสังคมจึงมีความสำคัญในการรองรับสังคมสูงวัยซึ่งยังมีปัญหาและอุปสรรคสำคัญหลายประการ เช่น (1) ขาดการบูรณาการและขาดความต่อเนื่อง (2) ขาดการนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง (3) ความไม่พร้อมของงบประมาณและการขาดแคลนบุคลากรด้านผู้สูงอายุโดยตรง และ (4) สวัสดิการสังคมที่รัฐจัดให้กับผู้สูงอายุยังไม่เพียงพอต่อการตอบสนองปัญหาได้อย่างแท้จริงและไม่ครอบคลุมผู้สูงอายุได้ทั้งหมด ประเด็นสำคัญ คือ บุตรหลานหรือคนในครอบครัวขาดความตระหนักถึงความสำคัญของผู้สูงอายุและสังคมสูงวัย ซึ่งมีความคาดหวังให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงอายุอย่างมีประสิทธิภาพ (สุพจน์ บุญวิเศษ, 2561)

ส่วนสภาพปัญหาการเตรียมพร้อมรองรับสังคมสูงวัยมีหลายประการ อาทิ ปัญหาด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนมาตรการรองรับสังคมสูงวัยในทุกมิติทั้งเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อม สุขภาพ และสังคม (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2564ข) นอกจากนี้ยังพบปัญหาสำคัญ คือ (1) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยยังไม่รองรับให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถเบิกจ่ายงบประมาณด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุด้วยงบประมาณของตนเองได้ เพราะเป็นภารกิจที่ซ้ำซ้อนกับกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2) ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี (3) ปัญหาการถูกมิจฉาชีพหลอกลวงจากสังคมออนไลน์ และการได้รับข้อมูลข่าวสารที่บิดเบือนไม่เป็นความจริง (Fake News) (4) นวัตกรรมที่ผลิตขึ้นไม่รองรับและสอดคล้องกับการเชื่อมต่อ/สัญญาณในประเทศไทย (5) การทดลองนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่นำเข้าจากต่างประเทศมีขั้นตอนและระยะเวลาในการทดลองใช้นวัตกรรมจำกัด (6) ต้นทุนการผลิตนวัตกรรมสูง ประชาชนที่มีฐานะยากจนไม่สามารถเข้าถึงนวัตกรรมซึ่งปัญหานี้มีมาอย่างต่อเนื่อง จนถึงปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2562 ยังได้พบปัญหาหลายประการ (สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, 2563) อาทิ การดำเนินงานผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ยังไม่มี การดำเนินโครงการหรือกิจกรรมการเตรียมความพร้อมของประชาชนเพื่อวัยสูงอายุ ไม่จัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลผู้สูงอายุ ส่งผลให้ไม่สามารถกำหนดนโยบายมาตรการหรือแผนงานในการจัดสวัสดิการและบริการด้านผู้สูงอายุได้ตรงตามปัญหาความต้องการ การบูรณาการการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับหน่วยงานอื่นๆ ในพื้นที่ยังไม่เป็นระบบ (ไทยมณี ไชยฤทธิ์, 2563) ซึ่งขึ้นกับภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีบทบาทเป็นเพียงผู้ร่วมกิจกรรมและ ผู้รับบริการ นโยบายส่วนใหญ่สะท้อนการสงเคราะห์มากกว่าการเสริมพลังอำนาจ (Empower) กิจกรรมส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมทั่วไปและขาดความหลากหลาย ทำกิจกรรมตามนโยบายรัฐ ขาดกิจกรรมในเชิงพัฒนาที่จะไปเสริมพลัง ผู้สูงอายุในสังคม ผู้สูงอายุขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและยังเป็นเพียง ผู้รับบริการในศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ (ศพอส.) ผู้สูงอายุขาดความรู้ และศักยภาพในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการจัดการตลาด (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2561)

อนึ่ง มีบทเรียนความสำเร็จการเตรียมพร้อมรองรับสังคมสูงวัยจากองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 8 แห่งของจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งเริ่มจากการสร้างความตระหนัก เสริมหลักความรู้ สู่การสร้างแผนการดำเนินงานระดับตำบล ขยายผลสู่การสร้างแผนระดับจังหวัดแล้วขับเคลื่อนทุกตำบลไปพร้อมกัน (สมัชชาสุขภาพจังหวัดกาญจนบุรี, 2566)

จากสถานการณ์สังคมสูงวัย และจุดอ่อนในการดำเนินงานสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงวัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีบทบาทโดยตรงในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิจัย นวัตกรรมการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงวัยขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ เพื่อนำผลการวิจัยไปขับเคลื่อนให้เป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงอายุ ขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อวิเคราะห์ความพร้อมการจัดการสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี
3. เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

ด้านนโยบายการจัดการสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบล

1. นโยบายระดับชาติ

นโยบายเกี่ยวกับสวัสดิการของผู้สูงอายุในประเทศไทยปรากฏในกฎหมายรัฐธรรมนูญได้บัญญัติเกี่ยวกับสิทธิผู้สูงอายุให้ได้รับความช่วยเหลือจากรัฐ พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 และแผนผู้สูงอายุระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับภูมิภาค ระดับท้องถิ่นซึ่งกรมกิจการผู้สูงอายุได้กล่าวถึงประเด็นสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุในการเสริมสร้างขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุได้อย่างมืออาชีพ ตาม 3S Model คือ (1) Strong (2) Security และ (3) Social Participation (ธัญวรรณ์ แจ่มใส, 2564) ทั้งนี้ Ambrosino, R. (2016) ได้กล่าวถึงนโยบายสวัสดิการสังคมอีกแง่มุมหนึ่งว่าเป็นรูปแบบที่ได้รับการออกแบบมาจากองค์กรสาธารณะและอาสาสมัคร และประสิทธิผลของการจัดการสวัสดิการสังคมต้องเริ่มจากนโยบาย ซึ่งเป็นไปตามที่ Magaly Dante (2015) ได้กล่าวไว้

2. นโยบายระดับท้องถิ่น

นโยบายการบริหารที่มีต่อผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติระบุให้หน่วยงานต้องมีการเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ (สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2565) แต่การนำนโยบายภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติไปปฏิบัติ พบว่า ผู้สูงอายุขาดสวัสดิการด้านการประกันรายได้ นโยบายภาครัฐมีข้อจำกัดในการดำเนินกิจกรรม ขาดการติดตามการดำเนินงาน ขาดการนำข้อมูลไปทำแผนการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาผู้สูงอายุแห่งชาติ (พจมาลย์ สงวนศักดิ์, 2565) มีข้อเสนอเชิงนโยบายให้รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติต้องมีการเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพในอนาคตจากการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนสำคัญตามที่ Sowers, K. M. et al. (2008) ได้กล่าวไว้ว่า นโยบายสวัสดิการสังคมเป็นผลลัพธ์ของกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการเมือง

ด้านการวางแผนนั้น ปภาภัทร อัครางกูร (2562) ได้มองอนาคตเพื่อการดูแลผู้สูงอายุแบบครบวงจร โดยการจัดตั้งศูนย์ดูแลผู้สูงอายุแบบครบวงจรในอนาคตด้วยการดูแลแบบองค์รวมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งเป็นการดูแลผู้สูงอายุที่ลึกซึ้งยิ่งไปกว่าการดูแลด้านจิตใจ มี

ความหมายรวมไปถึงการดูแลความรู้สึกรักของครอบครัวผู้สูงอายุ กิจกรรมหลังความตายของผู้สูงอายุ นอกจากนี้ยังมีผลการวิจัยเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของตนใน 4 มิติ ดังนี้ 1) มิติสุขภาพ 2) มิติสังคม 3) มิติเศรษฐกิจ และ 4) มิติสภาพแวดล้อม (ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยกลุ่มเป้าหมายพิเศษ สำนักงาน กศน. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2565).

ด้านการจัดองค์การ ธารินทร์ ก้านเหลือง (2561) ระบุว่า การจัดองค์การ มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ กำหนดหน่วยงานผู้รับผิดชอบ โครงสร้างองค์กร บทบาทหน้าที่ บุคคล หน่วยงานที่มีส่วนร่วมดำเนินงาน ความสามารถของบุคลากร ซึ่ง สุรินทร์ นิยมางกูร (2561) พบว่า ปัจจัยการบริหารประกอบด้วย ภาวะผู้นำ งบประมาณ บุคลากร และการประชาสัมพันธ์ ทั้งนี้ นวัตกรรมการจัดการด้านการจัดองค์การสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงวัย ควรประกอบด้วย คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมระดับตำบล/หมู่บ้าน มีหน่วยประสานการส่งเสริมสวัสดิการสังคม มีระเบียบข้อบังคับการส่งเสริมสวัสดิการสังคม และมีภาคีเครือข่ายสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ Melissa Koch (2021)

ด้านการบุคลากรการจัดการด้านบุคลากรเพื่อผู้สูงวัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำค่อนข้างสูง บุคลากรในงานสวัสดิการผู้สูงอายุยังไม่มีโดยเฉพาะ การประชาสัมพันธ์มีความเหมาะสมในระดับหนึ่ง การแก้ปัญหาผู้สูงอายุจะต้องเตรียมความพร้อมทั้งทางด้านบุคลากรและระบบ โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน (สุรินทร์ นิยมางกูร, 2561) รวมทั้งความเชี่ยวชาญจากทุกภาคส่วน ดังที่ Il Kon Kim (2015) ได้กล่าวไว้ โดยการจัดการบุคลากรต้องครบกระบวนการวงจรคุณภาพ ตั้งแต่การสรรหา การพัฒนาศักยภาพ การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี การวิจัยพัฒนานวัตกรรม และพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และจิตอาสา

ด้านการอำนวยการ ทรงศักดิ์ รักพวง และ ฤชงค์ เสนานุช (2562) กล่าวถึงหลักการอำนวยการเพื่อการดูแลผู้สูงอายุไว้ คือ การมีส่วนร่วมของภาคส่วน การเชื่อมโยงกิจกรรมในการบริการ ตอบสนองกับวิถีชีวิตและบริบทของพื้นที่ ระบบบริการที่เป็นธรรม ซึ่งดวงกมล ภูนวล และคณะ (2557) ได้ให้ความสำคัญกับรูปแบบการเป็นเมืองผู้สูงอายุอยู่สบาย และเสนอแนะเชิงนโยบายประเด็นผู้สูงอายุควรเป็นประเด็นเชิงนโยบายลำดับต้น ๆ โดยบูรณาการกระบวนการทำงานเชิงรุกและให้ความสำคัญกับเทคโนโลยี ซึ่งเป็นไปตามที่ J. Jarke. (2020) ได้กล่าวไว้เช่นกัน

ด้านการประสานงาน ซึ่งครอบคลุมถึงการประสานงานภาคีภายในและประสานงานเครือข่ายภายนอก ดังที่ ปาริฉัตร พันธุ์ภักดี (2564) ได้พบว่า ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงวัยมีหลายด้าน อาทิ ด้านบทบาทของเอกชน ด้านสถาบันการศึกษา และด้านความร่วมมือระหว่างภาคีเครือข่าย ที่สำคัญการส่งเสริมประชาชนเป็นหุ้นส่วนร่วมกับรัฐในการจัดสวัสดิการสังคม อาทิ ภาคชุมชน ภาคประชาสังคม และภาคธุรกิจ ดำเนินงานควบคู่กับรัฐ โดยระบบการบริหารจัดการต้องมีหน่วยงานประสานงานเพื่อรองรับการดำเนินงานของภาคประชาชนที่ชัดเจน รวมถึงการประสานข้อมูลและระบบฐานข้อมูลด้วย สอดคล้องกับ รัตติยา พนาจันทร์ (2563) ที่พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนให้มีการสร้างบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุนในชุมชน โดยการจัดตั้งชมรมหรือกิจกรรมต่างๆ

เช่น ชมรมผู้ดูแลผู้สูงอายุ ชมรมผู้สูงอายุ เครือข่าย ซึ่ง Melissa Koch, 2021) กล่าวว่า เครือข่ายเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ

ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานนวัตกรรมจัดการด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต้องสร้างคู่มือที่มีความครบถ้วนมีประเด็นการเรียนรู้รายงานที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ (เครือข่ายสุขภาพแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ, 2561) ประกอบด้วย มีโครงสร้างคณะทำงานประเมินติดตามผลและรายงาน มีการใช้เทคโนโลยีในการรายงานผลที่ทันสมัย มีคู่มือการรายงานผลที่เหมาะสม และมีช่องทางการสื่อสารที่ทันสมัยเข้าถึงได้ง่าย ทั้งนี้ Jeffrey Hamilton (2021) ได้ให้ความสำคัญของเทคโนโลยีในการจัดการ และ Andrzej Klimczuk and Łukasz Tomczyk, 2020) เน้นการเผยแพร่ศักยภาพผู้สูงวัย

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด นวัตกรรมสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงวัย และทฤษฎีการจัดการ โดยมีรายละเอียดตามภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ พื้นที่วิจัย คือ องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบุรี โดยมีการแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาการจัดการสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงวัย ขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 8 ตำบล เลือกแบบเจาะจงมาจากตำบลที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการดีเด่นในรอบแผนพัฒนา 5 ปีที่ผ่านมา และผู้นำท้องที่ ผู้นำชุมชน จำนวน 16 คน จากอำเภอละ 2 คน เลือกแบบเจาะจงมาจากผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาผู้สูงอายุ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพมาจากผู้เชี่ยวชาญ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกในพื้นที่ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาแล้วเขียนบรรยายเชิงพรรณนา

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ความพร้อมการจัดการสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย ผู้นำท้องที่ ผู้นำชุมชน 16 คน จากอำเภอละ 2 คน เลือกแบบเจาะจงมาจากผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาผู้สูงอายุ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพมาจากผู้เชี่ยวชาญ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกในพื้นที่ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาแล้วเขียนบรรยายเชิงพรรณนา

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาแนวทางการจัดการสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 8 ตำบล เลือกแบบเจาะจงมาจากตำบลที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการดีเด่นในรอบแผนพัฒนา 5 ปีที่ผ่านมา และผู้นำท้องที่ ผู้นำชุมชน 16 คน จากอำเภอละ 2 คน เลือกแบบเจาะจงมาจากผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาผู้สูงอายุ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพมาจากผู้เชี่ยวชาญ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกในพื้นที่ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาแล้วเขียนบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ศึกษาการจัดการสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงอายุ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดการสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงอายุตามประเด็นทั้ง 5 ประเด็น ได้แก่ ด้านสังคม (Social) ด้านสุขภาพ (Health) ด้านเศรษฐกิจ (Economic) ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) และด้านเทคโนโลยีและการเรียนรู้ (Technology and Learning) ซึ่งสรุปเป็นรูปแบบ SHEET Model เป็นการจัดการตามนโยบายภาครัฐที่กำหนดไว้ แต่ยังไม่มีกำหนดเป็นนโยบายเฉพาะในระดับตำบล และไม่มีแผนการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงอายุโดยเฉพาะ การจัดองค์กรมีการจัดตั้งกลุ่ม องค์กร ของผู้สูงอายุส่วนด้านเทคโนโลยีและการเรียนรู้ดำเนินการด้วยโรงเรียนผู้สูงอายุ ด้านบุคลากร มีการสนับสนุนอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ ส่งเสริมผู้สูงอายุเป็นวิทยากรภูมิปัญญา แต่ยังไม่มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อผู้สูงอายุเป็นการเฉพาะ ด้านการอำนวยความสะดวกมีการบริการอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรม มีระบบรักษาความปลอดภัย มีศูนย์กลางกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุ ด้านการประสานงานมีการประสานการจัดกิจกรรมตามโครงการ และด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน มีกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ ประกาศเกียรติคุณผู้สูงอายุ เป็นรูปแบบหนึ่งของการรายงานต่อสาธารณะ และมีการเผยแพร่ความรู้เพื่อผู้

สูงวัยผ่านสื่อ Face book Web Site LINE ซึ่งควรเน้นการสร้างการเรียนรู้และเทคโนโลยีสำหรับผู้สูงวัยและครอบครัว เพื่อให้คนทุกช่วงวัยตระหนัก มีความรู้ความเข้าใจ และทักษะทางเทคโนโลยี

วัตถุประสงค์ที่ 2 วิเคราะห์ความพร้อมการจัดการสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงวัยขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความพร้อมของการจัดการสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงวัยขององค์การบริหาร ส่วนตำบล จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามประเด็น ปรากฏผล ดังนี้

ประเด็นสังคมมีความพร้อมด้านนโยบาย โดยจัดการตามนโยบายภาครัฐ ด้านอำนาจการ เน้นการส่งเสริมการจัดกิจกรรม ด้านบุคลากรมีอาสาสมัครสาธารณสุข อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ส่วนที่ยังไม่พร้อม คือ ด้านการวางแผน การจัดบุคลากร การจัดองค์การ ระบบการรายงานผลการปฏิบัติงาน

ประเด็นสุขภาพดำเนินงานตามนโยบายภาครัฐ ซึ่งส่งผลถึงการจัดการประสานงานทั้งภายในและภายนอก แต่ยังไม่ได้กำหนดเป็นนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ ส่วนที่ยังไม่มีความพร้อม ได้แก่ ด้านการวางแผน การจัดบุคลากร และการจัดองค์การ

ประเด็นเศรษฐกิจ มีนโยบายส่งเสริมเศรษฐกิจในภาพรวม มีเครือข่ายเป้าหมายที่เอื้อต่อการจัดการประสานงาน การจัดการบุคลากร การจัดองค์การ ส่วนที่ยังไม่มีความพร้อม คือ การวางแผน และอำนาจการให้เกิดมาตรฐานในเชิงระบบ และจัดการด้านบุคลากรส่งเสริมเศรษฐกิจในเชิงบูรณาการ

ประเด็นสิ่งแวดล้อม ยังไม่มีนโยบายและแผนการจัดการเพื่อรองรับสังคมสูงวัยในเชิงแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งส่งผลต่อการจัดการด้านอื่นๆ ให้เป็นลักษณะการจัดการทั่วไป จุดที่ควรพัฒนา คือ การประสานงานการจัดการสิ่งแวดล้อมประเภทความสัมพันธ์ในครอบครัว ชุมชน ด้วยการบูรณาการหน่วยงานในพื้นที่ การอำนาจการด้านความปลอดภัย การพัฒนาบุคลากรเฝ้าระวัง การประสานงานให้เกิดนวัตกรรมบูรณาการ เช่น การจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อการท่องเที่ยวชุมชนสำหรับผู้สูงวัย

ประเด็นเทคโนโลยีและการเรียนรู้ ยังไม่มีการจัดการด้านนโยบาย และการวางแผน ซึ่งส่งผลไปสู่การจัดองค์การ การอำนาจการ บุคลากร การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องมีการจัดการมาตรฐานให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง

ส่วนความพร้อมการจัดการสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงวัย ขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามการจัดการทั้ง 7 ด้าน ปรากฏผล ดังนี้

ด้านนโยบาย พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบุรี ยังไม่มีนโยบายด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงวัย และนโยบายการเตรียมพร้อมเพื่อรองรับสังคมสูงวัยโดยเฉพาะ

ด้านการวางแผน พบว่า ยังไม่มีแผนงานหรือแผนยุทธศาสตร์รองรับสังคมสูงวัยเป็นการเฉพาะ แต่มีแผนงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต ความเข้มแข็งชุมชน ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ สาธารณสุข สังคมสงเคราะห์ และการศึกษา แต่ยังไม่มีความพร้อมรองรับสังคมสูงวัยที่สอดคล้องกับบริบท และแผนบูรณาการกับหน่วยงานภาคี

ด้านการจัดองค์การ พบว่า มีกลไกและบุคลากรด้านสังคมและสุขภาพในรูปแบบอาสาสมัครชุมชน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตามโครงการหรือกิจกรรม มีอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน (อผส.) อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับตำบล (พชต.) ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) ศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัวระดับตำบล (ศกป.ต.) ซึ่งเป็นกลไกจากการเชื่อมโยงภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ แต่ยังไม่มีการจัดองค์การในลักษณะบูรณาการหน่วยงานและการมีส่วนร่วม

ด้านบุคลากร พบว่า การจัดการด้านบุคลากร ปัจจุบันมีบุคลากรที่เป็นนักพัฒนาสังคมในกองสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ดำเนินงานด้านสังคมสูงวัยโดยการเชื่อมโยงประสานกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง แต่ยังคงอยู่ในระดับที่ต้องมีการพัฒนา ในด้านความตระหนักทัศนคติ ความรู้ ความเข้าใจ ภาวะผู้นำทุกระดับ จิตอาสา Soft Skill และด้านการใช้เทคโนโลยี

ด้านการอำนวยความสะดวกเป็นกระบวนการ พบว่า ปัจจุบันมีการอำนวยความสะดวกเรื่องสถานที่ บุคลากรงบประมาณ อุปกรณ์ การสร้างการมีส่วนร่วม หากแต่ยังขาดระบบ แผนงาน โครงสร้าง องค์การที่ชัดเจน จึงทำให้รูปแบบและระบบของการอำนวยความสะดวกไม่ชัดเจนตามไปด้วย ซึ่งต้องมีการพัฒนาในเชิงการจัดระบบและนวัตกรรม เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน ข้อตกลงร่วมกัน ระบบบุคลากร ระบบปฏิบัติการ ระบบการประเมินผลสู่วงจรรอบการพัฒนา

ด้านการประสานงาน พบว่า เป็นการประสานงานในระดับบุคคล ทีมงาน เครือข่ายเกี่ยวกับกิจกรรมโครงการที่จัดขึ้น ยังไม่มีกลไกเชื่อมประสานงานโดยเฉพาะ สมควรให้มีการพัฒนาในเชิงนวัตกรรม ที่พัฒนาระบบการประสานงานที่เหมาะสม และใช้ระบบเทคโนโลยีเพื่อนำไปสู่การเป็น Smart Organization หรือ Smart Office ด้วยกลไก เครื่องมือ ช่องทาง ระบบ และรูปแบบโดยกระบวนการออกแบบการประสานงานที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่

ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน พบว่า เป็นการรายงานผลตามกิจกรรมหรือโครงการไปยังหน่วยงานระดับนโยบาย การรายงานสาธารณะ การรายงานในการร่วมประชุมสัมมนา และการติดตามประเมินผลต่างๆ เช่น การประชุมประจำเดือนในระดับจังหวัด การตรวจราชการของผู้ตรวจราชการ การตรวจเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน การร่วมประชุมกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายและรายงานการใช้งบประมาณ แต่ยังมีขาดรูปแบบ และคู่มือการรายงานผลการปฏิบัติงาน ซึ่งควรมีนวัตกรรมการจัดการด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ที่ 3 ศึกษาแนวทางการจัดการสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงวัยขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบุรี **ผลการวิจัยพบว่า** ประกอบด้วยแนวทาง บันได 7 ขั้น ตามนวัตกรรม PPPCCN (4PCCN) Model ดังต่อไปนี้

บันไดขั้นที่ 1 สร้างการรับรู้ (Perception) เพื่อนำไปสู่การสร้างนโยบาย (Policy) และแผน (Plan) การรองรับสังคมสูงวัยในระดับองค์การบริหารส่วนตำบล/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บันไดขั้นที่ 2 จัดตั้งองค์กรแบบมีส่วนร่วม (Participatory organization) จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงอายุระดับตำบล/หมู่บ้าน จากการมีส่วนร่วม

บันไดขั้นที่ 3 จัดทำนโยบายพัฒนาสังคมสูงวัยระดับตำบล (Policy for Aging Society)

บันไดขั้นที่ 4 จัดทำแผนการจัดการสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงอายุ (Plan for the elderly social welfare management) ที่ครอบคลุมทั้ง 5 ประเด็น คือ 1) สังคม เช่น แผนการสร้างสังคมแห่งความสุข Smart & Happy Aging Society 2) สุขภาพ แผนการสร้างนำซ่อม On Create No Cure 3) เศรษฐกิจ แผนการออมทุกช่วงวัย (Save for All) 4) สิ่งแวดล้อม สิ่งแวดล้อมสีเขียว สู่เศรษฐกิจสีเขียว Green 2 Es Model; Green Environment Green Economy เช่น ปลูกสวนป่าเพื่อคาร์บอนเครดิต และ 5) ด้านการเรียนรู้และเทคโนโลยี Smart Aging Society

บันไดขั้นที่ 5 มีการพัฒนาสมรรถนะหลักบุคลากร (Core Competency's Staff) ทักษะเชิงนวัตกรรมและเทคโนโลยี คุณธรรม จริยธรรม จิตวิทยา จิตอาสา soft skills และสร้างเสริมแรง เช่น การประกาศเกียรติคุณ

บันไดขั้นที่ 6 พัฒนาระบบการสื่อสาร (Communication System) ที่ทันสมัยและเข้าถึงได้ง่าย

บันไดขั้นที่ 7 พัฒนาภาคีเครือข่าย (Networking) สนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบุรี มีการจัดการสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงอายุทั้งประเด็นสังคม สุขภาพ เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยีและการเรียนรู้ ตามนโยบายรัฐบาลและจังหวัด แต่ยังไม่มีการจัดทำเป็นนโยบายและแผนงานสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงอายุเป็นการเฉพาะทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารท้องถิ่นและผู้นำชุมชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักถึงผลกระทบในการเข้าสู่สังคมสูงวัย ซึ่งทุกภาคส่วนจะต้องตระหนักรู้ มีความเข้าใจ และดำเนินงานอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม เนื่องด้วยนโยบายสาธารณะเปรียบเสมือนกลไกกลางซึ่งเป็นปัจจัยนำเข้าของการขับเคลื่อน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Magaly Dante (2015) และสอดคล้องกับ พจมาลย์ สงวนศักดิ์ (2565) ที่พบว่านโยบายภาครัฐมีข้อจำกัดในการดำเนินกิจกรรมโครงการด้านผู้สูงอายุ และการทำงานที่ซ้ำซ้อน รวมถึงขาดการติดตามการดำเนินงาน ด้านแนวทางการการนำนโยบายการ คือ การนำข้อมูลไปทำแผนการพัฒนาท้องถิ่นให้ สอดคล้องกับแผนพัฒนาผู้สูงอายุแห่งชาติ โดยทุกภาคส่วนร่วมกันอย่างบูรณาการเพื่อนำนโยบาย ด้านผู้สูงอายุไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง ตลอดจนการสร้างกลไกการติดตามผลการดำเนินงาน การดำเนินงานตามเป้าประสงค์เป็นผลสัมฤทธิ์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ผู้สูงอายุ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ประเด็นการจัดองค์กรมีการจัดตั้งกลุ่ม องค์กร ของผู้สูงอายุ ทั้งด้านสังคม สุขภาพ เศรษฐกิจ ด้านเทคโนโลยีและการเรียนรู้ ส่วนมากจะเป็นกิจกรรมในโรงเรียนผู้สูงอายุ ซึ่ง สุรินทร์นิยามกุล, 2561) ได้กล่าวไว้ในทำนองเดียวกันว่า การสรรหาและพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง รวมถึงเครือข่ายเกื้อหนุนชุมชน และการจัดตั้งเป็นองค์กร ชุมชนต่างๆเพื่อประสานการจัดการอย่างมีพลังในพื้นที่ ดังที่lll Kon Kim (2015) ได้กล่าวไว้ว่าการระดมผู้เชี่ยวชาญมามีส่วนร่วมสำคัญอย่างยิ่งเช่นเดียวกับพลังของ

เครือข่าย ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ (Melissa Koch (2021) ด้านการอำนวยความสะดวกในการจัดการกิจกรรมระบบรักษาความปลอดภัย ศูนย์กลางกิจกรรมสำหรับผู้สูงวัย ซึ่งสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (2565) ได้กล่าวถึงระบบการเตรียมพร้อมรองรับสังคมสูงวัยไว้สอดคล้องกันว่า การมีนโยบายและแผนอย่างมีส่วนร่วมตามความต้องการของประชาชน จะส่งผลถึงการอำนวยความสะดวกทั้งระบบ ด้านการประสานงานมีการประสานงานจัดกิจกรรมสำหรับผู้สูงวัยตามโครงการ และด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน มีกิจกรรมสร้างแรงจูงใจประกาศเกียรติคุณผู้สูงอายุแบบอย่างด้านต่างๆ ซึ่งจัดเป็นรูปแบบหนึ่งของการรายงานต่อสาธารณะ และมีรูปแบบการเผยแพร่ความรู้ด้านสุขภาพผ่านสื่อ Facebook Web Site LINE ซึ่งถือว่าการรายงานผลการปฏิบัติงานสู่สาธารณะและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ความพร้อมในการจัดการสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงวัย องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบุรี ในการจัดการ ทั้งด้านนโยบาย แผนงาน การจัดองค์กร บุคลากร การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน ทั้งในประเด็นสังคม สุขภาพ เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยีและการเรียนรู้ อยู่ในระดับที่ต้องพัฒนาการจัดการให้มีประสิทธิภาพ อย่างเป็นรูปธรรม ชัดเจน และเป็นการเฉพาะตามบริบทชุมชนท้องถิ่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะขาดการสนับสนุนอย่างจริงจังจากภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภาวะผู้นำของท้องถิ่น และขาดการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ซึ่ง ทรงศักดิ์ รักม่วง และ ฤกษ์ศักดิ์ เสนานุช (2562) ได้พบว่า ต้องให้ความสำคัญด้านการจัดการมาเป็นอันดับแรกโดยเริ่มจากนโยบายและแผน หากขาดนโยบายและแผนที่มีคุณภาพจะส่งผลกระทบต่อการจัดการด้านอื่นๆ เป็นลูกโซ่ และนอกจากนี้อาจขาดการมีส่วนร่วม ความร่วมมือจากทุกภาคส่วน อย่างจริงจัง จึงไม่เกิดการตื่นรู้ทั้งระบบ ซึ่งปาริฉัตร พันธุ์ภักดี (2564) ได้กล่าวถึงเรื่องนี้ไว้อย่างชัดเจน รวมทั้งดวงกมล ภูวนวล และคณะ (2557) ที่กล่าวว่า การจัดสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงวัยเป็นเรื่องของประชาธิปไตยและสิทธิพลเมือง ซึ่งหน่วยงานที่มีบทบาทเกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการให้ทันต่อการรองรับสังคมสูงวัย และสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงวัยทุกประเด็น และสอดคล้องกับ Ambrosino, R. (2016) ที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมจากองค์กรสาธารณะ และการเมือง ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Sowers, K. M. et al. (2008) ทั้งนี้ ธารินทร์ ก้านเหลือง (2561) และสุรินทร์ นิยมามงกูร (2561) เห็นด้วยว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น ความรอบรู้ การมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความพร้อมของการจัดการสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงวัยในระดับท้องถิ่น ดังที่ Andrzej Klimczuk and Łukasz Tomczyk, (2020) ได้กล่าวว่า ความพร้อมตามทรัพยากรในบริบทพื้นที่อย่างสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญในการจัดการ

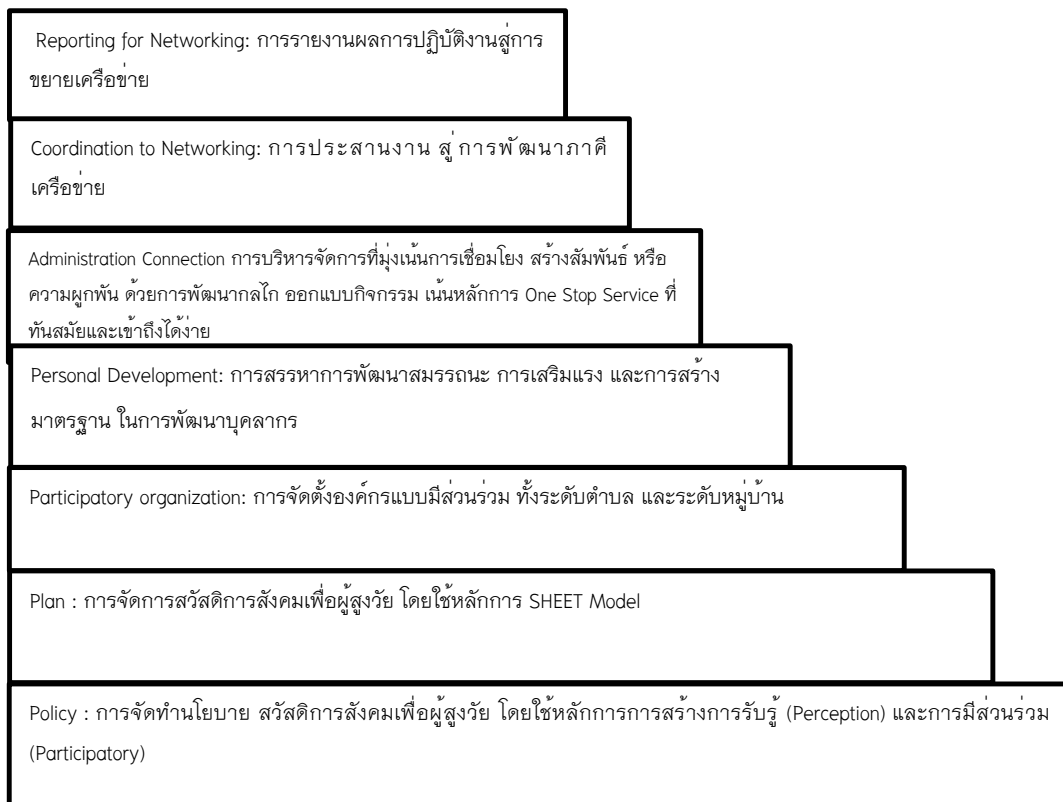
ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า การจัดการสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงวัย องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วยบันได 7 ขั้น ตาม 4PCCN Mode; ประกอบด้วยการสร้างการรับรู้ การจัดตั้งองค์กรแบบมีส่วนร่วม การจัดทำนโยบาย การจัดทำแผน การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาระบบ การสื่อสาร และการขยายเครือข่าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเป็นกระบวนการดำเนินงานในเชิงระบบที่สอดคล้องกัน มีความสำคัญ ทุกประเด็นจะส่งผลกระทบในทุกมิติ และเรื่องของผู้สูงวัยมิใช่เป็นเรื่องของผู้สูงอายุอย่างเดียวแต่จะส่งผลกระทบต่อคนทุกช่วงวัยในสังคม ดังที่ ปภาภัทร อัครางกูร (2562) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการ

สวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงอายุต้องมองอนาคตและต้องมองครบวงจรอย่างเป็นระบบ และ Gladys Marie W.R. Harris (2018) ได้กล่าวไว้ถึงความสำคัญของการสร้างการรับรู้ การจัดองค์กร และการสื่อสารเพื่อรับมือกับอนาคต ซึ่ง ชารินทร์ ก้านเหลือง (2561) เห็นสอดคล้องกันว่า นวัตกรรมจัดการด้านการจัดองค์การสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงอายุ ต้องมีการจัดตั้งองค์กรแบบมีส่วนร่วม มีระบบการสื่อสารและหน่วยประสาน และมีภาคีเครือข่ายสนับสนุน ตามการค้นพบของ Melissa Koch (2021) ทั้งนี้ ศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกลุ่มเป้าหมายพิเศษ สำนักงาน กศน. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ (2565) ได้ศึกษาไว้สอดคล้องกันว่า การกำหนดแผนให้ครอบคลุมทุกประเด็นมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

บันได 7 ขั้น PPPCCN (4PCCN) Model แนวทางการจัดการสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบุรี

บันได 7 ขั้น PPPARC Model แนวทางการจัดการสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบุรี



สรุป

บทความวิจัยนี้ได้ชี้ให้เห็นการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงอายุในระดับองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทโดยตรงที่ต้องมีข้อมูลสถานการณ์ผู้สูงอายุ ความต้องการของผู้สูงอายุ เพื่อ

เตรียมพร้อมเข้าสู่สังคมสูงวัยที่มีผลกระทบทั้งระบบสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสุขภาพ ในบทความนี้ได้ชี้ให้เห็นสภาพการจัดการสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงอายุ วิเคราะห์ให้เห็นความพร้อมและแนวทางในเชิงนวัตกรรมการจัดการสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงอายุ ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบุรี ที่พบรูปแบบ 4PCCN (PPPPCCN Model) สำหรับการจัดการทั้งประเด็นสังคม สุขภาพ เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยีและการเรียนรู้ (SHEET Model)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การดำเนินงานสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงอายุ ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบุรี ยังมีลักษณะเป็นกิจกรรม โครงการ ตามนโยบายของรัฐบาล ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ 1) กำหนดนโยบายพัฒนาสังคมสูงวัยระดับองค์การบริหารส่วนตำบล หรือระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) สร้างแผนการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงอายุให้ครอบคลุมระดับ ตำบล หมู่บ้าน หรือชุมชน โดยใช้ฐานข้อมูล และบริบทชุมชน แบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบุรี ยังไม่มีการจัดการสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงอายุที่เป็นรูปธรรมดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการจัดการตามรูปแบบของการจัดการให้เป็นมาตรฐานแนวทางการดำเนินงาน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า แนวทางการจัดการสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบุรี มีรูปแบบบันได 7 ขั้น ตาม PPPCCN (4PCCN) ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการใช้รูปแบบนี้เป็นนวัตกรรมการจัดการสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ขอค้นพบ (องค์ความรู้) เกี่ยวกับนวัตกรรมการจัดการสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลในประเด็นตามรูปแบบ SHEET Model ที่สำคัญ คือ Social Health Economic Environment Technology and Learning และรูปแบบการจัดการตาม PPPPARC Model สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการจัดการสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยควรให้ความสำคัญกับข้อมูล บริบทท้องถิ่น บริบทประเทศ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง ภูมิปัญญา การมีส่วนร่วม และกระบวนการ สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ นวัตกรรมที่มีส่วนร่วมในการยกระดับท้องถิ่นสู่สังคมสูงวัยอย่างมีประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2564ก). *สังคมผู้สูงอายุในปัจจุบันและเศรษฐกิจในประเทศไทย*. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2564, จาก <https://www.dop.go.th/th/know/15/926>,

- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2564ข). *มาตรการขับเคลื่อนสังคมสูงวัยคนไทยอายุยืน 4 มิติ (เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อม สุขภาพ และสังคม)*. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2564, จาก http://www.dop.go.th/download/news/th1586520314-1936_0.pdf.
- กรมสุขภาพจิต. (2563). *ก้าวอย่างของประเทศไทย สู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์แบบ*. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2564, จาก <https://www.dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=30476>.
- เครือข่ายสุขภาพแก๊งค์ร้อย จังหวัดชัยภูมิ. (2561). *รายงานผลปฏิบัติงาน ตามคู่มือการดูแลผู้สูงอายุ ในชุมชน เครือข่ายสุขภาพแก๊งค์ร้อย อำเภอแก๊งค์ร้อย จังหวัดชัยภูมิ*. ชัยภูมิ : ผู้แต่ง.
- เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง. (2564). *สังคมสูงวัย สงครามใหม่ของคนไทย*. สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2564, จาก http://doh.hpc.go.th/bs/clip_display.php?id=250.
- ดวงกมล ภูวนลและคณะ. (2557). *การพัฒนาารูปแบบเมืองผู้สูงอายุอยู่สบาย*. วารสารสุขศึกษา, 37(126), 82.
- ทรงศักดิ์ รักพ่วง และ ภูงศ ศุภนาท. (2562). *นวัตกรรมทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ: ความสำคัญต่อ สังคมผู้สูงอายุในประเทศไทย*. วารสารวิชาการนวัตกรรมสื่อสารสังคม, 7(2), 205.
- ไทยมณี ไชยฤทธิ์. (2563). *การจัดสรรความสุขให้กับผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 6(2), 255.
- ธัญวรัตน์ แจ่มใส. (2564). *นโยบายเกี่ยวกับสวัสดิการของผู้สูงอายุในประเทศไทย*. วารสาร มจร การพัฒนาสังคม, 6(3), 1-10.
- ธารินทร์ ก้านเหลือง. (2561). *รูปแบบการจัดการตามแนวพระราชรัฐเพื่อส่งเสริมกิจกรรมทางกาย สำหรับผู้สูงอายุในชุมชน*. ดุษฎีนิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ การออกกำลังกายและการกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ปภาภัทร อัครางกูร. (2562). *มองอนาคตเพื่อการดูแลผู้สูงอายุแบบครบวงจร*. *RMUTT Global Business and Economics Review*, 14(2), 137.
- ปาริฉัตร พันธุ์ภักดี. (2564). *ความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุมีภูมิสำเนาและอาศัยอยู่ในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลตะครี๊เอน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- พจมาลย์ สงวนศักดิ์. (2565). *นโยบายการบริหารที่มีต่อผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด กาญจนบุรี ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ*. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 7(2), 515-529.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2561). *แผนงานบริหารจัดการโครงการวิจัยท้าทายไทย กลุ่มเรื่อง Active and Productive Ageing*. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ประจำปีงบประมาณ 2559.

- รัตติยา พนาจันทร์. (2563). *การส่งเสริมประชาชนเป็นหุ้นส่วนร่วมกับรัฐในการจัดสวัสดิการสังคม*. กลุ่มงานคณะกรรมการกิจการเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุและผู้พิการ สำนักกรรมการ 3. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- ศูนย์การศึกษาครอบครัวและการศึกษาตามอัธยาศัยกลุ่มเป้าหมายพิเศษ สำนักงาน กศน. สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *แนวทางการดำเนินงานและรูปแบบ การจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตผู้สูงอายุใน 4 มิติ (มิติสุขภาพ มิติสังคม มิติเศรษฐกิจ และมิติสภาพแวดล้อม)*: กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- สมัชชาสุขภาพจังหวัดกาญจนบุรี. (2566). *รายงานผลการจัดการเตรียมพร้อมรองรับสังคมสูงวัยจังหวัดกาญจนบุรี*. กาญจนบุรี : ผู้แต่ง.
- สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. (2560). *สวรส. ร่วมผนึกพลัง 16 องค์กรรัฐตาม พ.ร.บ.เฉพาะ มุ่งเป้าขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ พร้อมผลักดันข้อเสนอเตรียมสู่สังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ*. สืบค้นเมื่อ 2 กันยายน 2565. จาก <https://www.hsri.or.th/researcher/media/news/detail/78>.
- สุพจน์ บุญวิเศษ. (2561). *การจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ในระดับตำบลอย่างมีส่วนร่วม*. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย, 11(2), 217-231.
- สุรินทร์ นิยมางกูร. (2561). *การบริหารจัดการงานสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย*. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 7(2), 21-36.
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (2563). *สดง. ห่วงผู้สูงอายุในท้องถิ่น ยังขาดการเตรียมพร้อมรับมือสังคมสูงวัย*. สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2564, จาก <https://thestandard.co/lack-of-preparation-for-aging-society/>.
- Ambrosino, R. (2016). *Social Work and Social Welfare An Introduction. 8th edition*. Massachusetts: Cengage Learning.
- Andrzej Klimczuk and Łukasz Tomczyk. (2020). *Perspectives and Theories of Social Innovation for Ageing Population*. Frontiers in Sociology and Frontiers in Public Health.
- Gladys Marie W.R. Harris. (2018). *Exploring Disaster Preparedness for the Aging Population*. Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy Public Policy Administration. Walden University.
- Il Kon Kim. (2015). *Health Innovation for Aging Society*. Korea Technical Advisory Group, National University, Daegu, Korea.
- J. Jarke. (2020). *Ageing Societies and Technological Innovation. Public Administration And Information Technology book series (PAIT)*, 6, 5.

- Jeffrey Hamilton. (2021). *Design Thinking to Create Product Innovations for Improved Health of the Aging Population in Thailand*. Master of Management (Business Innovation), Graduate School, Bangkok University.
- Magaly Dante. (2015). *Exploring the Lived Experiences of Seniors Aging in Place*. Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy Public Policy and Administration, Walden University.
- Melissa Koch. (2021). Innovation processes for ageing-related health technologies. *Healthcare Management Forum 2021*, 34(1), 34–42.
- Sowers, K. M. et al. (2008). *Comprehensive Handbook of Social Work and Social Welfare*. New Jersey: Wiley.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล

Factors Affecting the Administration of School Safety

Under the Secondary Educational Service Area Office Prachuap Khiri Khan

มยุรี ไพฑูลย์¹ และ วรณรี ปานศิริ²

Mayuree Paitoon¹ and Wannaree Pansiri²

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์^{1,2}

College of Innovative Management, Rajamangala University of Technology Ratanakosin Thailand^{1,2}

*Corresponding author, email: mayuree@bpn.ac.th

Retrieved; 17-01-2024; Revised ; 18-02-2024; Accepted: 31-07-2025

DOI: 10.14456/jappm.2025.30

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษา 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษา รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล จำนวน 18 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 266 คน โดยวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.60 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.955 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยกับการบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนส่งผลต่อการบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.735 สามารถพยากรณ์การบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 54.00 และสร้างสมการการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบถดถอย

$$\hat{y} = .301 + .299X_1 + .285X_2 + .353X_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .212Z_1 + .276Z_2 + .383Z_3$$

องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานความปลอดภัยของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน ; ความปลอดภัยของสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were (1) to analyze the relationship between factors affecting the administration of school safety, (2) to analyze the factors affecting the administration of school safety. The research model is quantitative research. The data were collected from 266 samples through rating scale questionnaires, which had a conformity index between 0.60–1.00 and a reliability of 0.955, and were analyzed with frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and enter multiple regression analysis.

The research results were found as follows:

The relationship between the factors affecting the administration of school safety under the Secondary Educational Service Area Office Prachuap Khiri Khan was at the statistically significant level of .01.

The factors related to school administrators, teachers, and community involvement had an impact on the management of school security under the Secondary Educational Service Area Office Prachuap Khiri Khan at the statistically significant level of .01. The cumulative correlation coefficient was 0.735. It showed 54.00% predictability of the administration of school safety. The predictive equations of administration of school safety could be determined as follows:

The predictive equation in term of raw scores:

$$\hat{y} = .301 + .299X_1 + .285X_2 + .353X_3$$

The predictive equation in term of standard score:

$$\hat{Z} = .212Z_1 + .276Z_2 + .383Z_3$$

The knowledge from this research can be beneficial in improving school security measures to enhance efficiency and effectiveness.

Keywords: Factors Affecting the Administration; School Safety

บทนำ

ในปัจจุบันภัยคุกคามต่อความมั่นคงรูปแบบใหม่ที่ส่งผลกระทบต่อนักเรียนและสถานศึกษามีความซับซ้อนและรุนแรงมากขึ้น อาทิความรุนแรงในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ยาเสพติด ภัยพิบัติจากธรรมชาติ ภัยจากโรคอุบัติใหม่ ภัยจากไซเบอร์ เป็นต้น การป้องกันภัยคุกคามเหล่านี้จะต้องพิจารณาในมิติที่มีความเชื่อมโยงกัน เริ่มต้นจากกระบวนการจัดการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ ระบุว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ดังนั้นการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสังคมนั้นจำเป็นต้องวางรากฐานการสร้างควมมั่นคง

นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งมั่นพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็น "การศึกษาขั้นพื้นฐานวิถีใหม่ วิถีคุณภาพ" มุ่งเน้นความปลอดภัยในสถานศึกษา ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมและบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพัฒนาระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้แก่ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษาจากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบใหม่ และบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างยั่งยืนตามมาตรการ 3 ป ได้แก่ ป้องกัน ป्लูกฝัง และปราบปราม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) เพื่อการป้องกัน ดูแล ช่วยเหลือ เยียวยา แก้ไขปัญหา สร้างความมั่นใจ และความเชื่อมั่นให้แก่ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครองและประชาชนทั่วไป เพราะความปลอดภัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพและการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีร์ขันซ์ขับเคลื่อนนโยบายด้านความปลอดภัยสถานศึกษา โดยกำหนดมาตรการสถานศึกษาปลอดภัย (Safety School) ภายใต้ยุทธศาสตร์ “ระบบดี มีภูมิคุ้มกัน ทันเวลา” ดำเนินการผ่าน 4 มาตรการ ได้แก่ มาตรการที่ 1 การป้องกัน มาตรการที่ 2 การเผชิญเหตุและการแก้ไขปัญหา มาตรการที่ 3 การเยียวยาและการบำรุงขวัญ และมาตรการที่ 4 การรายงานเหตุ เพื่อให้โรงเรียนในสังกัดมีแนวทางในการป้องกันภัย/อุบัติเหตุ/ความรุนแรง ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ด้านร่างกาย จิตใจ และสิทธิเสรีภาพทางสังคม แก้ไขปัญหานักเรียนที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ความรุนแรงเฉพาะหน้า เยียวยาและติดตามให้ความช่วยเหลือนักเรียนที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ความรุนแรง สร้างมาตรการรายงานเหตุการณ์ต่อผู้บังคับบัญชาอย่างฉับไว และพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินการตามมาตรการสถานศึกษาปลอดภัย จากข้อมูลการรายงานผลการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาปลอดภัย (Safety School) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีร์ขันซ์ ปีการศึกษา 2565 พบว่า ด้านที่ 1 ด้านการป้องกัน สถานศึกษามีการกำหนดพื้นที่ควบคุมความปลอดภัยแต่ยังขาดในส่วนของการติดตั้งป้ายสัญลักษณ์แสดงความเสี่ยงในพื้นที่ที่มีความเสี่ยง มีการจัดทำแผนความปลอดภัยของสถานศึกษาแต่ยังขาดในส่วนของการประชาสัมพันธ์ให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบ มีการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของสถานศึกษา มีการจัดโครงสร้างการบริหารจัดการความ

ปลอดภัยสถานศึกษา มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศความปลอดภัยสถานศึกษา มีการสร้างการมีส่วนร่วมของสถานศึกษาและภาคีเครือข่าย มีการจัดระบบช่องทางการสื่อสารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา มีการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนแต่ยังขาดในส่วนของการนำข้อมูลการคัดกรองนักเรียนทั้ง 3 กลุ่มมาจัดลำดับความด้านปัญหาสูงสุดเพื่อดำเนินการแก้ไข ช่วยเหลือ พัฒนา และมีการประเมินนักเรียนรายบุคคล ด้านร่างกาย จิตใจ สังคม สติปัญญา และความต้องการ ด้านที่ 2 ด้านการปลูกฝัง ในส่วนของการสร้างจิตสำนึกความตระหนักการรับรู้และความเข้าใจด้านความปลอดภัยให้แก่ตนเองผู้อื่นและสังคม สถานศึกษามีจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์รูปแบบต่างๆ เช่น มุมความรู้ ป้ายประชาสัมพันธ์เพื่อให้ความรู้แก่นักเรียน แต่ยังขาดการจัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมความพร้อม ชักซ้อมแผนเผชิญเหตุ เช่น การซ้อมดับเพลิง การซ้อมน้ำ การปฐมพยาบาล หรือ การก่อเหตุร้าย ให้กับนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะ ประสบการณ์และสมรรถนะด้านความปลอดภัยให้แก่ นักเรียน ด้านที่ 3 ด้านการปราบปราม สถานศึกษามีการจัดการแก้ไขปัญหากรณีเกิดความปลอดภัยในสถานศึกษา การช่วยเหลือ เยียวยาฟื้นฟูจิตใจบุคคลผู้ประสบเหตุความไม่ปลอดภัย แต่ยังขาดงบประมาณในการสนับสนุนการดำเนินการส่งผลให้จำนวนกล้องวงจรปิดภายในสถานศึกษามีจำนวนไม่เพียงพอต่อจุดเสี่ยงภายในสถานศึกษานั้น และมีการรายงานเหตุการณ์ไปยังผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต้นสังกัดทราบ เมื่อดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมายเสร็จสิ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์, 2566)

จากสภาพปัญหาที่เกิดจากการบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษาที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนาการบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์แก่นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสามารถเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพของการบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

2. ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน มีอย่างน้อย 1 ปัจจัย ส่งผลต่อการบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจำปริมณฑล

การทบทวนวรรณกรรม

การบริหาร

จากแนวคิดการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย (พระมหาสุชิน วชิรนาโณ (เซยผลบุญ), 2560) (สรข แก้วคำฟู, 2560) (อุณรัตน์ เสมามิ่ง, 2560) (บุณรดา ชัยบุญเรือง, 2560) (ชวบทินทร์ อธิพิงศ์เดช, 2560) พบว่าไปในทิศทางเดียวกัน สามารถสรุปได้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการวางแผน จัดการและควบคุมที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินงานร่วมกันระหว่างคนในองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความปลอดภัยของสถานศึกษา

จากแนวคิดความหมายของความปลอดภัยสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย (ปัญญชิตา สมบัติเพิ่ม, 2566) (เรวัตร แก้วทองมูล, 2566) (อดิสร ดีปานธรรม, 2561) พบว่าไปในทิศทางเดียวกัน สามารถสรุปได้ว่า ความปลอดภัยสถานศึกษาเป็นการการดำเนินงานเพื่อป้องกันภัย/อุบัติเหตุ/ความรุนแรงที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ด้านร่างกาย จิตใจ และสิทธิเสรีภาพทางสังคม แก้ไขปัญหานักเรียนที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ความรุนแรงเฉพาะหน้า เยียวยาและติดตามให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียนที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ความรุนแรง

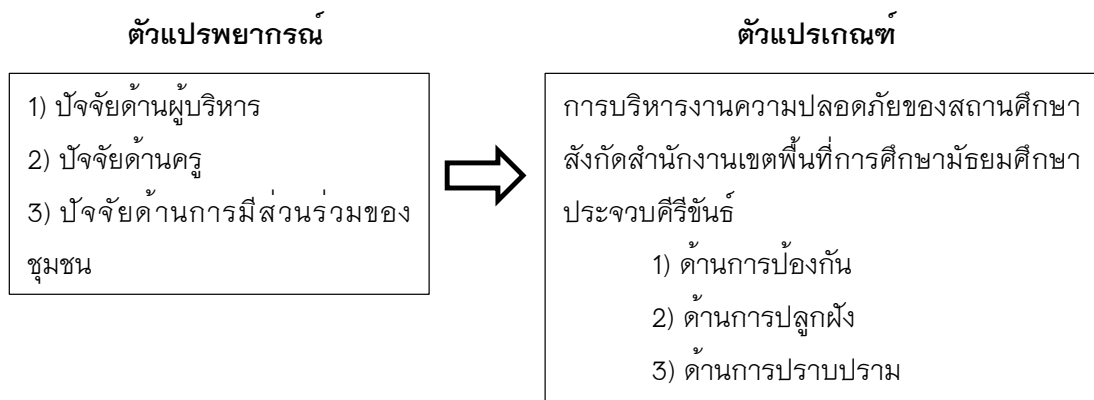
ความสำคัญของความปลอดภัยของสถานศึกษา

จากแนวคิดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) สามารถสรุปได้ว่า การดำเนินงานความปลอดภัยสถานศึกษามุ่งเน้นพัฒนาระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้แก่ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาจากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำส่งเสริมความปลอดภัยสร้างความมั่นใจให้สังคม เพื่อกำหนดความปลอดภัยแก่นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ภายใต้การบริหารจัดการตามมาตรฐาน 3 ป ได้แก่ ป้องกัน ปลูกฝัง และปราบปราม

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล โดยนำกรอบแนวคิดของบัญชา วงศ์เชื้อ, สิทธิพร เขานุ่น และสิริมาศ ศรขาว (2566), จักรกฤษณ์ น้อยคำภา (2565), กุสุมา แสงแก้ว (2562), บุญเลี้ยง จอดนอก ประคอง พลสิทธิ์ กาญจนนา อัลฟท์เบิร์ก (2561), สุชีรา ใจหวั่ง (2561) มาสังเคราะห์ปัจจัยจำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และตัวแปร

ตามได้แก่ การบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 ประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยนำแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (คู่มือการดำเนินงาน
 ความปลอดภัยสถานศึกษา, 2564) การบริหารจัดการตามมาตรฐาน 3 ป ได้แก่ 1) ด้านการป้องกัน 2)
 ด้านการปลูกฝัง และ 3) ด้านการปราบปราม มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 ประจวบคีรีขันธ์ 18 แห่ง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 ประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 795 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์,
 2566)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 ประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 266 คน ใช้วิธีการคัดเลือกโดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ได้มาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating
 scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (ทิพวรรณ โพธิ์ขำ, 2563) มี 5 ระดับ มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา ของ
 ผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร
 ปัจจัยด้านครู และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษาด้านการป้องกัน
 ด้านการปลูกฝัง และด้านการปราบปราม

ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยด้วยการหาค่า IOC (Index of Intend-Objective Congruence) ของแต่ละข้อพบว่ามีค่าระหว่าง 0.60 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbac,1974) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.955 รวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง และขอความร่วมมือให้ผู้ตอบกรอกแบบสอบถามให้เรียบร้อยจำนวน 266 ชุด โดยผู้วิจัยดำเนินการส่งและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง การเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนมาจำนวน 266 ชุดคิดเป็นร้อยละ 100 จัดกระทำข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวแปรตามโดยวิธี Enter

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้บริหาร นอกนั้นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านครู และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน

ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ระดับการบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการป้องกัน นอกนั้นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการปลูกฝัง และด้านการปราบปราม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์

ปัจจัย	X ₁	X ₂	X ₃	Y
ด้านผู้บริหาร (X ₁)	1.000			
ด้านครู (X ₂)	.540**	1.000		
ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน (X ₃)	.651**	.518**	1.000	
การบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษา (Y)	.597**	.588**	.656**	1.000

**P<.01

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่าปัจจัยกับการบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ($r = .656^{**}$) ด้านผู้บริหาร ($r = .597^{**}$) และด้านครู ($r = .588^{**}$)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล

ปัจจัย	b	S.E.b	β	t	Sig.
ด้านผู้บริหาร (X_1)	.299	.079	.212	3.773	.000
ด้านครู (X_2)	.285	.054	.276	5.313	.000
ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน (X_3)	.353	.051	.383	6.910	.000
Constant (a)	.301	.285		1.058	.291

$R = .735$ $R^2 = .540$ $F = 102.46$

จากตารางที่ 2 พบว่าปัจจัยด้านผู้บริหาร ด้านครู และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนส่งผลกระทบต่อการบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.540 และสามารถนำปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ไปพยากรณ์การบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ได้ร้อยละ 54.00 โดยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษามากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ($\beta = .383$) รองลงมาปัจจัยด้านครู ($\beta = .383$) และปัจจัยด้านผู้บริหาร ($\beta = .383$) ตามลำดับ

โดยสามารถสร้างสมการการพยากรณ์การบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{y} = .301 + .299X_1 + .285X_2 + .353X_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .212Z_1 + .276Z_2 + .383Z_3$$

อภิปรายผลการวิจัย

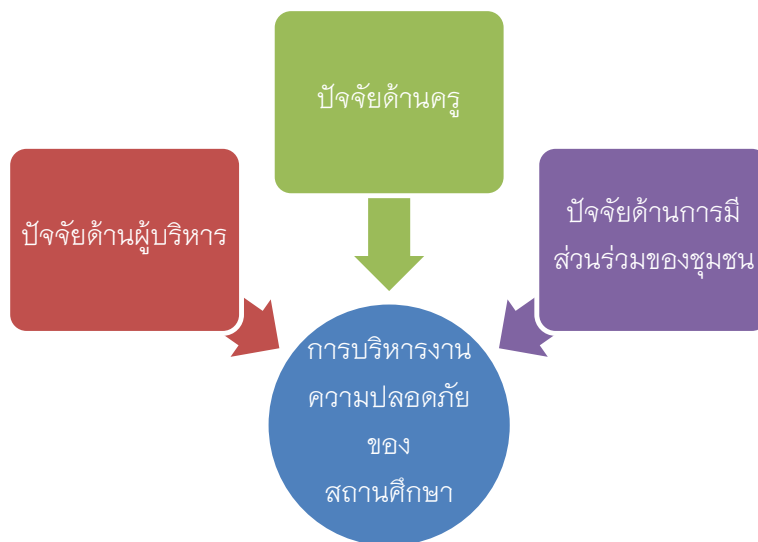
ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล พบว่าปัจจัยด้านผู้บริหาร ด้าน

ครู และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็น “การศึกษาขั้นพื้นฐานวิถีใหม่ วิถีคุณภาพ” เน้นความปลอดภัยในสถานศึกษา พัฒนาระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้แก่ผู้เรียนจากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ เพื่อให้การป้องกัน ดูแล ช่วยเหลือหรือเยียวยา แก้ไขปัญหา และบริหารจัดการความเสี่ยงได้อย่างยั่งยืน ผู้บริหาร ครู และชุมชนจึงให้ความสำคัญกับการบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจ และความเชื่อมั่นให้แก่ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และประชาชนทั่วไป ในการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ เกิดความปลอดภัยอย่างมั่นคง และยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (กุลสุมาแสงแก้ว, 2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์กับการจัดการความปลอดภัยของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กับการจัดการความปลอดภัยของผู้บริหาร และยังสอดคล้องกับ (บุญเลี้ยง จอดนอก ประคอง พลสิทธิ์ กาญจนนา อัลพัทเบิร์ก , 2566) ได้ศึกษาและพัฒนาแบบความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา และผู้ปกครองนักเรียน ที่ส่งผลต่อความปลอดภัย การลงละเมิดทางเพศ การใช้ความรุนแรงและการใช้สารเสพติดในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลวิจัยพบว่า รูปแบบความร่วมมือนี้อาจเป็นแบบพันธมิตรและการมีส่วนร่วมเครือข่ายในชุมชนประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า วิธีการ บทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติ มีกระบวนการขั้นตอนในการดำเนินงานกิจกรรมที่มีความชัดเจนทำให้งานสำเร็จ สามารถนำไปบริหารจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาได้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนส่งผลต่อการบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่กระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานความปลอดภัยของสถานศึกษา ดำเนินงานอย่างเป็นระบบเป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน มีการ กำกับ ติดตาม และประเมินผล รวมไปถึงการนำผลการดำเนินงานความปลอดภัยของสถานศึกษามาวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา ครูต้องมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน ตระหนักและเห็นความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานความปลอดภัยของสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร มีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบพร้อมนำประสบการณ์เกี่ยวกับการทำงานความปลอดภัยของสถานศึกษามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อวิเคราะห์ ปรับปรุง และพัฒนาสถานศึกษา และคณะกรรมการ

สถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ แผนยุทธศาสตร์การประเมินผล ให้คำปรึกษา แนะนำแก้ไขปัญหาและระดมทรัพยากร เพื่อใช้ในการดำเนินงานความปลอดภัยของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ปัญญา วงศ์เชื้อ, สิทธิพร เขายุ่น และสิริมาศ ศรขาว, 2566) ได้ศึกษาการจัดการสถานศึกษาปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดีของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง พบว่า ภาพรวมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และประสิทธิผลสถานศึกษาปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดีอยู่ในระดับมาก กระบวนการกลยุทธ์การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับ (จักรกฤษณ์ น้อยคำภา, 2565) ได้ศึกษาการประเมินโครงการโรงเรียนปลอดภัยของโรงเรียนอนุบาลมณีราษฎร์คณาจารย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 พบว่า บุคลากรมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์สามารถบูรณาการการจัดการเรียนรู้และปฏิบัติกิจกรรมได้อย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดประสิทธิภาพช่วยส่งเสริมแนวทางปฏิบัติในการดูแลความปลอดภัยนักเรียนทุกคนในสถานศึกษาด้านการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุ และยังสอดคล้องกับ (อดิสร ตีปานธรรม, 2561) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าการจัดการความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา มีสภาพการบริหารอยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย จากแผนภาพดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนส่งผลต่อการบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ เพื่อให้การบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหาร ครู ควรให้ความสำคัญในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา

ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ กำกับ ติดตาม และประเมินผล รวมไปถึงการนำผลการดำเนินงานความปลอดภัยของสถานศึกษามาวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา

สรุป

1. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ($r = .656^{**}$) ด้านผู้บริหาร ($r = .597^{**}$) และด้านครู ($r = .588^{**}$)

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษา ปัจจัยได้แก่ ด้านผู้บริหาร ด้านครู และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนส่งผลต่อการบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.540 และสามารถนำปัจจัยการบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษาทั้ง 3 ด้าน ไปพยากรณ์การบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ได้ ร้อยละ 54.0

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ 1 คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์การบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นควรให้ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษานำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปประกอบการวางแผน ปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

1.2 การบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมด้านการปลูกฝัง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ 1 สถานศึกษามีหลักสูตรความปลอดภัยสถานศึกษา ดังนั้นควรให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนรวมไปถึงบุคลากรทางการศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานความปลอดภัยของสถานศึกษาร่วมพัฒนาหลักสูตรความปลอดภัยสถานศึกษา เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน สื่อนวัตกรรมให้มีความสอดคล้องต่อการดำเนินงานความปลอดภัยของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานความปลอดภัยของสถานศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงลึกและสามารถนำไปพัฒนาต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่แตกต่างไปจากการวิจัยในครั้งนี้ ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีร์พันธ์ ได้แก่ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านขนาดของสถานศึกษา ปัจจัยด้านประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กุสุมา แสงแก้ว. (2562). *ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์กับการจัดการความปลอดภัยของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- จักรกฤษณ์ น้อยคำภา. (2565). *การประเมินโครงการโรงเรียนปลอดภัยของโรงเรียนอนุบาลมณีราษฎร์คณาลย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ชวบทินทร์ อธิพิงค์เดช. (2560). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสังกัดที่ว่าการอำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว (การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพวรรณ โพธิ์ ขำ. (2563). *รูปแบบการบริหารโรงเรียนพระราชรัฐในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- บัญชา วงศ์เชื้อ, ลิทธิพร เขาคูน และสิริมาส ตระชาว. (2566). *การจัดการสถานศึกษาปลอดภัยและ สุขภาพอนามัยดีของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง*. วารสารวิจัยวิชาการ, 7 (1), 247–262.
- บุญเลี้ยง จอดนอก, ประคอง พลสิทธิ์ และกาญจนา อัลฟท์เบิร์ก. (2561). *การศึกษาและพัฒนาารูปแบบความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา และผู้ปกครองนักเรียน ที่ส่งผลต่อความปลอดภัย การล่งละเมิดทางเพศ การใช้ความรุนแรงและการใช้สารเสพติด ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2666, จาก http://www.ska2.go.th/reis/data/research/25620912_111122_7500.pdf
- บุณรดา ชัยบุญเรือง. (2560). *ถอดบทเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการการเรียนการสอนระดับปฐมวัย ประยุกต์ตามแนววลดคอร์ฟ กรณีศึกษาโรงเรียนเชิงรายปัญญาภูกุล (การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- พระมหาสุชิน วชิรธนาโณ (เชยผลบุญ). (2560). *การประยุกต์ใช้หลักธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารในการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เรวัตร แก้วทองมูล. (22 ก.ค. 20565). *การประเมินโครงการสถานศึกษาปลอดภัย วิทยาลัยเทคนิคเวียงป่าเป้า*. สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2666, จาก <http://research.otepc.go.th/>

- สุชีรา ไชยวัง. (2561). การศึกษาการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สรข แก้วคำฟู. (2560). แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนยอดนิมม จังหวัดเชียงราย (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. (2566). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2565. สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2566, <http://www.sesaopkn.go.th/sesaopk/img/file>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. (2566). คู่มือการดำเนินงานความปลอดภัยสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2566, จาก <https://drive.google.com/file/d/1RNcmYEc-9PIG8MEtkjP5llzHLYECgeom/view?usp=sharing>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. (2566). รายงานผลการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาปลอดภัย (Safety School) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ปีการศึกษา 2565. สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2566, จาก https://drive.google.com/file/d/1J0QD8ll7uKsh3nXz2_y3BIGZsDnzUINF/view?usp=sharing
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). คู่มือการดำเนินงานความปลอดภัยสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- อดิสร ดีปานธรรม. (2561). การพัฒนารูปแบบการจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- อุณรัตน์ เสมามิ่ง. (2560). การบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กรณีศึกษา: โรงเรียนเซนต์ยอแซฟกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

Cronbach, L. J. (1974) . *Essentials of Psychological Testing*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

Yamane, T. (1973) . *Statistic: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

การบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพฤติกรรมผู้เรียนให้ห่างไกลจากยาเสพติด ใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2
School administration in promoting drug-free behavior of learners In school
under the Office of Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area 2

ศิริวรรณ ม่วงไหมทอง¹, พิกพ วังเงิน²

Siriwan Maungmaitong¹, Phiphop Vachungnern²

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์^{1,2}

College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin ^{1,2}

*Corresponding author, email: siriwan.gusjung@gmail.com; ²

Retrieved; 16-01-2024; Revised ;31-03-2024; Accepted; 31-07-2025

DOI: 10.14456/jappm.2025.31

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพฤติกรรมผู้เรียนให้ห่างไกลจากยาเสพติด และ 2) ศึกษาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพฤติกรรมผู้เรียนให้ห่างไกลจากยาเสพติด จำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างคือครู จำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 98.30 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 1 ชนิด คือแบบสอบถาม มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.67 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า ที แบบอิสระ ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพฤติกรรมผู้เรียนให้ห่างไกลจากยาเสพติด พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำได้ดังนี้ การป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด รองลงมาได้แก่ การเฝ้าระวัง การบริหารจัดการ การให้คำปรึกษา และการบำบัดรักษา ตามลำดับ

2. การบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพฤติกรรมผู้เรียนให้ห่างไกลจากยาเสพติด จำแนกตามเพศ และประสิทธิภาพในการทำงานไม่มีความแตกต่างในภาพรวมแต่มีความแตกต่างในรายด้าน เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่ามีความแตกต่างในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 ด้าน

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา; พฤติกรรมผู้เรียน; การห่างไกลจากยาเสพติด

Abstract

This article aimed to study (1) the level of school administration in promoting drug-free behavior, and (2) the school administration in promoting drug-free behavior classified by gender, experience, and school size. The research format is quantitative research. The sample group consisted of 289 teachers, accounting for 98.30 percent. They were selected by stratified random sampling. The instrument for collecting data was a rating scale questionnaire. Data were analyzed by mean, standard deviation, and independent t-test.

The research results were found as follows:

1. The school administration in promoting drug-free behavior is at a high level. When considering each aspect, it was found that it was at a high level in every aspect. The average values are arranged from highest to lowest as follows: 1) Preventing and solving drug problems 2) Surveillance 3) Management 4) Consulting 5) Treatment

2. The school administration in promoting drug-free behavior, when classified by gender, experience, and school size, shows no overall difference, but there are differences in each aspect. When classified by school size, it was found that there were overall differences that were statistically significant at the 0.05 level. When considered individually, it was found that there are statistically significant differences at the 0.05 level in 4 aspects.

Keywords: 1. school administration; 2 students' behavior; 3 drug-free behavior

บทนำ

ปัญหายาเสพติดเป็นปัญหาที่มีผลกระทบทั้งต่อบุคคลและประเทศชาติโดยรวม เพราะในแต่ละปีเราจะพบว่ามีข่าวคราวเกี่ยวกับความเสียหายที่เกิดจากยาเสพติดมากมาย เป็นปัญหาที่สร้างความกังวลให้กับทุกคน เพราะไม่เพียงแต่ประเทศจะต้องสูญเสียทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นทรัพยากรอันมีค่าที่สุดของประเทศไปแล้ว ปัญหายาเสพติดยังนำมาซึ่งปัญหาอื่นอีกมากมาย ทั้งในแง่สังคมอย่างเช่นการก่ออาชญากรรม ปล้น 搶 ฆาตกรรม ปัญหาส่วนบุคคลในด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต เช่น ปัญหาทางจิต ปัญหาด้านสุขภาพ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ซึ่งรัฐบาลเองต้องสูญเสียเงินจำนวนมหาศาลในการบำบัดอาการติดยา และรักษาอาการติดยา ผลสำรวจพบว่าเด็กและเยาวชนหรือวัยรุ่นใช้สารเสพติดเป็นจำนวนร้อยละ 3.72 (Phufa Enterprise, 2565 : ออนไลน์) นอกจากนี้ ยาเสพติดเป็นปัญหาที่สำคัญระดับโลก แม้ในหลายประเทศให้ความสำคัญกับการต่อต้าน ปราบปราม ป้องกันและรณรงค์เกี่ยวกับปัญหายาเสพติด

ติดแต่ก็ไม่สามารถกำจัดปัญหายาเสพติดให้หมดไปได้ โดยเฉพาะปัญหาเสพติดในเยาวชน ซึ่งจำนวนผู้ใช้ยาเสพติดเพิ่มขึ้นนั้นส่วนหนึ่งมาจาก ‘การเติบโตของจำนวนประชากรโลก’ ที่เพิ่มขึ้น ปัญหาเสพติดจึงนับว่าเป็นหนึ่งในปัญหาสังคมที่รุนแรงที่สุดในแต่ละประเทศทั่วโลก ถึงแม้ว่าจะมีมาตรการรวมถึงนโยบายต่าง ๆ เพื่อป้องกันและแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยจากข้อมูลรายงาน World Drug Report 2022 ของสำนักงานว่าด้วยยาเสพติดและอาชญากรรมแห่งสหประชาชาติ (UNODC : United Nations Office on Drugs and Crime) พบว่าในปี 2563 มีจำนวนประชากรกว่า 284 ล้านคนจากทั่วโลก ในช่วงอายุ 15 – 64 ปี ที่ติดยาเสพติดซึ่งถือว่ายังคงเป็นปัญหาที่สำคัญในหลาย ๆ ประเทศ

จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (ป.ป.ส.) พบว่า ในปีที่ผ่านมา มีการจับกุมคดียาเสพติดทั้งหมด 337,186 คดี แบ่งเป็นของกลางยาบ้าจำนวน 555.7 ล้านเม็ด ยาไอซ์ 26,662 กิโลกรัม เฮโรอีน 4,520 กิโลกรัม เคตาซีน 1,350 กิโลกรัม โคเคน 45 กิโลกรัม แอ็กซ์ตาซี 447,213 เม็ด และกัญชา 41,573 กิโลกรัม โดยยาเสพติดที่แพร่หลายมากที่สุดยังคงเป็นยาบ้า ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 79.2 ตามมาด้วยยาไอซ์ (ร้อยละ 8.3) ทั้งนี้ส่วนหนึ่งมีสาเหตุจากการที่ราคาของยาเสพติดชนิดดังกล่าวลดลงอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ผู้เสพเข้าถึงการซื้อได้ง่ายมากขึ้น เมื่อนับรวมจำนวนยาบ้าและยาไอซ์ที่ถูกจับกุมในปีที่ผ่านมาแล้ว นับว่ามีปริมาณมากที่สุดในบรรดาประเทศแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งถือเป็นสถิติที่น่ากลัวและเป็นความท้าทายอย่างยิ่งต่อหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนในการร่วมมือกันปราบปรามปัญหา รวมถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ซึ่งดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาของสถานศึกษาของรัฐใน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอหัวหิน อำเภอปราณบุรี อำเภอสามร้อยยอด และอำเภอกุยบุรี มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาที่ปลอดจากภัยของยาเสพติดทุกชนิด จึงต้องอาศัยการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพฤติกรรมผู้เรียนให้ห่างไกลจากยาเสพติดเป็นการศึกษากระบวนการที่จะป้องกันปัญหาผู้เรียนติดยาเสพติดในสถานศึกษา ซึ่งจะสำเร็จได้นั้นต้องร่วมมือกันจากหลายภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นตัวนักเรียนเอง ครูผู้สอน ผู้บริหาร รวมถึงการมีกระบวนการดูแลเชื่อมโยง ส่งต่อ กำกับ ติดตาม ตั้งแต่ผู้เรียนอยู่ในรั้วสถานศึกษา โดยเฉพาะการส่งเสริมพฤติกรรมผู้เรียนนั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับตัวผู้บริหารนอกจากนี้ยังสามารถทำได้หลากหลายวิธี ขึ้นอยู่กับวิธีที่ผู้บริหารนั้นจะเลือกใช้ยาเสพติด

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ จึงมีความสนใจศึกษาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพฤติกรรมผู้เรียนให้ห่างไกลจากยาเสพติด ว่าเมื่อจำแนกตามเพศ เพราะในด้านครูผู้สอนที่มีการเปลี่ยนแปลงในเพศของครูที่มีครูหญิงมากกว่าครูชาย และประสบการณ์ในการทำงานที่มีครูผู้สอนที่มีการบรรจุแต่งตั้งครูใหม่ๆ เพิ่มขึ้น ทำให้ประสบการณ์ในการทำงานก็มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม รวมถึงขนาดของสถานศึกษาที่ทำให้จำนวนครูมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนก็ย่อมมีผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาแตกต่างกันไป เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และสามารถเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่ดีของสังคมและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพฤติกรรมผู้เรียนให้ห่างไกลจากยาเสพติด ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

2. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมผู้เรียนให้ห่างไกลจากยาเสพติด ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 เมื่อจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

การบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพฤติกรรมผู้เรียนให้ห่างไกลจากยาเสพติด ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 มีความแตกต่างกันตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพฤติกรรมผู้เรียนให้ห่างไกล จากยาเสพติด ในสถานศึกษา ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร

การบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพฤติกรรมผู้เรียนให้ห่างไกลจากยาเสพติด หมายถึง กระบวนการ ในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงาน หรือกิจกรรมของสถานศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนแสดงออกถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ไม่ยุ่งเกี่ยวกับหรือห่างไกลยาเสพติด มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านการให้คำปรึกษา 3) ด้านการเฝ้าระวัง 4) ด้านการป้องกันและแก้ไข ปัญหายาเสพติด และ 5) ด้านการบำบัดรักษา

การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินการตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการ ดำเนินการ กิจกรรมด้านยาเสพติด พัฒนาครูและบุคลากร มีการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง ประเมินและรายงานผล การดำเนินงาน และดำเนินการวิจัย

การให้คำปรึกษา หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่จะช่วยให้นักเรียนแสวงหาแนวทางใน การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ทั้งปัญหาส่วนตัว ครอบครัว หรือการเรียน โดยใช้ทรัพยากร บุคคลที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนช่วยเหลือทั้งเพื่อไม่ให้ผู้ยังไม่ติดยาเสพติดเข้าไปยุ่งเกี่ยว และผู้ที่เริ่มติดยาเสพติดแล้วก็จะสามารถเลิกและไม่กลับไปใช้ยาเสพติดอีก

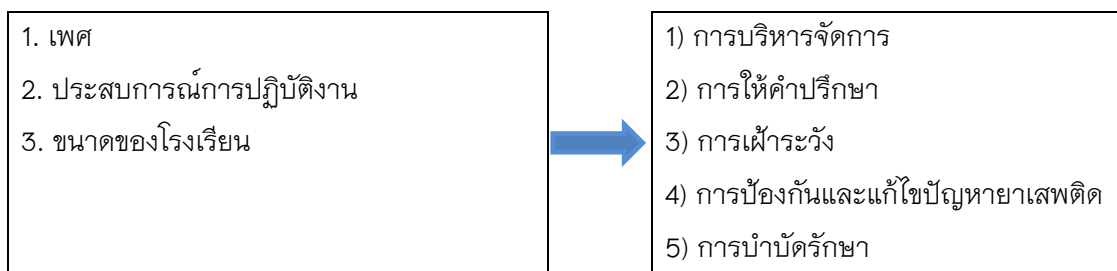
การเฝ้าระวัง หมายถึง การที่สถานศึกษาสร้างระบบกลไกเฝ้าระวังยาเสพติดในสถานศึกษาให้เป็น ระบบการแจ้งเตือนในเรื่องยาเสพติดให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ดำเนินการสำรวจสภาพปัญหาและพฤติกรรมที่ เกี่ยวข้องกับยาเสพติดอย่างสม่ำเสมอ รับแจ้งข่าวสารเบาะแสจากบุคคลภายในสถานศึกษาและชุมชน และจัดให้มีช่องทางการแจ้งข่าวสาร

การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดเป็นการจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันและสร้างภูมิคุ้มกัน ด้วยการให้ความรู้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียน การกำหนดเนื้อหาการเรียนรู้เกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติดในหลักสูตร การกำหนดมาตรการการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และ/หรือป้ายนิเทศ การจัดนิทรรศการเนื่องในโอกาสสำคัญๆ ต่างๆ การจัดเสียงตามสาย กิจกรรมหน้าเสาธง การบรรยายพิเศษ ตลอดจนการสร้างเสริมทักษะชีวิต เพื่อสร้างคุณลักษณะหรือความสามารถในเชิงสังคมจิตวิทยาให้นักเรียนมีความสามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบำบัดรักษา หมายถึง การดำเนินการของสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมให้คำปรึกษา ให้โอกาส สนับสนุนการบำบัดและฟื้นฟู โดยนักเรียนต้องเปิดใจยอมรับ ให้ความร่วมมือในการบำบัดและฟื้นฟู และผู้ปกครองต้องให้กำลังใจ และร่วมมือในการให้คำปรึกษาที่บ้าน โดยสถานศึกษาจะเป็นผู้ประสานงาน กำกับ ติดตาม และประเมินผลการบำบัดรักษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดทฤษฎีของ (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด, 2564) จำนวน 5 ด้านได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านการให้คำปรึกษา 3) ด้านการเฝ้าระวัง 4) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด และ 5) ด้านการบำบัดรักษา โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ประชากร คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำนวนทั้งหมด 1,114 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2, 2566) กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำนวน 294 คนตามสูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (แสดงในตารางที่ 1) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 1 ชนิด เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพฤติกรรมผู้เรียนให้ห่างไกลจาก

ยาเสพติด สร้างจากแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด มีความตรงเชิงเนื้อหา ระหว่าง 0.67 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 รวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งไปยังโรงเรียนที่มีกลุ่มตัวอย่างแล้วไปรับด้วยตนเอง ระหว่างเดือนพฤศจิกายน – ธันวาคม พ.ศ. 2566 ได้ข้อมูลกลับคืนมา 289 คิดเป็นร้อยละ 98.30 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า ที่ แบบอิสระ (independence t-test)

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายอำเภอ

อำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. หัวหิน	347	91
2. ปราณบุรี	217	57
3. สามร้อยยอด	271	72
4. กุยบุรี	279	74
รวม	1,114	294

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับของการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพฤติกรรมผู้เรียนให้ห่างไกลจากยาเสพติด ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพฤติกรรมผู้เรียนให้ห่างไกลจากยาเสพติด ในสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพฤติกรรมผู้เรียนให้ห่างไกลจากยาเสพติด	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการบริหารจัดการ (X_1)	4.06	0.70	มาก
ด้านการให้คำปรึกษา (X_2)	4.03	0.76	มาก
ด้านการเฝ้าระวัง (X_3)	4.07	0.73	มาก
ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด (X_4)	4.11	0.65	มาก
ด้านการบำบัดรักษา (X_5)	4.02	0.75	มาก
เฉลี่ย	4.06	0.68	มาก

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพฤติกรรมผู้เรียนให้ห่างไกลจากยาเสพติดในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำได้แก่ การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด (X_4)

($\bar{X} = 4.11$, SD = 0.65) รองลงมาได้แก่ การเฝ้าระวัง (X_3) ($\bar{X} = 4.07$, SD = 0.73) การบริหารจัดการ (X_1) ($\bar{X} = 4.06$, SD = 0.70) การให้คำปรึกษา (X_2) ($\bar{X} = 4.03$, SD = 0.76) และการบำบัดรักษา (X_5) ($\bar{X} = 4.02$, SD = 0.75) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพฤติกรรมผู้เรียนให้ห่างไกลจากยาเสพติด ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เมื่อจำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพฤติกรรมผู้เรียนให้ห่างไกลจากยาเสพติด ในสถานศึกษา จำแนกตามเพศ

การบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพฤติกรรมผู้เรียนให้ห่างไกลจากยาเสพติด	กลุ่ม	df	$\bar{X}$	SD	Mean difference	Sig.
ด้านการบริหารจัดการ (X_1)	1	83	3.99	0.79	0.12	0.26
	2	114	4.11	0.72		
ด้านการให้คำปรึกษา (X_2)	1	83	3.95	0.85	0.15	0.21
	2	114	4.09	0.78		
ด้านการเฝ้าระวัง (X_3)	1	83	3.96	0.82	0.22	0.53
	2	114	4.18	0.73		
ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด (X_4)	1	83	3.99	0.72	0.21	0.03*
	2	114	4.21	0.65		
ด้านการบำบัดรักษา (X_5)	1	83	3.83	0.79	0.32	0.05*
	2	114	4.15	0.77		
รวม	1	83	3.94	0.76	0.20	0.53
	2	114	4.15	0.69		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า การบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพฤติกรรมผู้เรียนให้ห่างไกลจากยาเสพติด ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่าไม่มีความแตกต่างในภาพรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ด้านคือ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และด้านการบำบัดรักษา

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพฤติกรรมผู้เรียนให้ห่างไกลจากยาเสพติด
ในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริม พฤติกรรมผู้เรียนให้ห่างไกลจากยาเสพติด		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการบริหารจัดการ (X ₁)	Between Groups	0.72	3	0.24	0.49	0.69
	Within Groups	139.38	285	0.49		
	Total	140.10	288			
ด้านการให้คำปรึกษา (X ₂)	Between Groups	1.06	3	0.35	0.60	0.62
	Within Groups	166.92	285	0.59		
	Total	167.97	288			
ด้านการเฝ้าระวัง (X ₃)	Between Groups	2.35	3	0.79	1.46	0.22
	Within Groups	152.62	285	0.54		
	Total	154.97	288			
ด้านการป้องกันและแก้ไข ปัญหาเสพติด (X ₄)	Between Groups	2.46	3	0.82	1.93	0.12
	Within Groups	120.78	285	0.42		
	Total	123.24	288			
ด้านการบำบัดรักษา (X ₅)	Between Groups	5.24	3	1.75	3.16	.03
	Within Groups	157.52	285	0.55		
	Total	162.76	288			
รวม	Between Groups	2.04	3	0.68	1.48	0.22
	Within Groups	130.92	285	0.46		
	Total	132.96	288			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพฤติกรรมผู้เรียนให้ห่างไกลจากยาเสพติด ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างในภาพรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน คือการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพฤติกรรมผู้เรียนให้ห่างไกลจากยาเสพติด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน คือด้านการบำบัดรักษา

ตารางที่ 5 การบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพฤติกรรมผู้เรียนให้ห่างไกลจากยาเสพติด ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

n=289

การบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพฤติกรรมผู้เรียนให้ห่างไกลจากยาเสพติด		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
การบริหารจัดการ (X ₁)	Between Groups	3.57	2	1.78	3.74	0.03
	Within Groups	136.53	296	0.48		
	Total	140.10	288			
การให้คำปรึกษา (X ₂)	Between Groups	4.06	2	2.03	3.54	0.03
	Within Groups	163.92	286	0.57		
	Total	167.97	288			
การเฝ้าระวัง (X ₃)	Between Groups	4.41	2	2.20	4.19	0.02
	Within Groups	150.56	286	0.53		
	Total	154.97	288			
การป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด (X ₄)	Between Groups	2.74	2	1.37	3.25	0.04
	Within Groups	120.49	286	0.42		
	Total	123.24	288			
การบำบัดรักษา (X ₅)	Between Groups	2.71	2	1.36	2.42	0.09
	Within Groups	160.05	286	0.56		
	Total	162.76	288			
รวม	Between Groups	3.41	2	1.71	3.76	0.02
	Within Groups	129.55	286	0.45		
	Total	132.96	288			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพฤติกรรมผู้เรียนให้ห่างไกลจากยาเสพติด ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่ามีความแตกต่างในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน คือการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพฤติกรรมผู้เรียนให้ห่างไกลยาเสพติดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 ด้านคือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการให้คำปรึกษา ด้านการเฝ้าระวัง และด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับของการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพฤติกรรมผู้เรียนให้ห่างไกลจากยาเสพติด ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่า การบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพฤติกรรมผู้เรียนให้ห่างไกลจากยาเสพติดของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำได้แก่ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด รองลงมาได้แก่ การเฝ้าระวัง การบริหารจัดการ การให้คำปรึกษา และการบำบัดรักษา ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สถานศึกษาพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพฤติกรรมผู้เรียนให้ห่างไกลจากยาเสพติด ทำให้สถานศึกษามีการดำเนินงานโดยใช้ทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนช่วยเหลือการดำเนินงาน ตั้งแต่การสำรวจสภาพปัญหาและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดอย่างสม่ำเสมอ มีการจัดเสียงตามสาย กิจกรรมหน้าเสาธง การบรรยายพิเศษ ตลอดจนการสร้างเสริมทักษะชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของธิดานนท์ ณ บางช้าง และโกสุม สายใจ (2565) ที่พบว่า การบริหารงานตามแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น อยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ บุตรธนู และ ณัฏฐวรรณ ธนาพงษ์อนันท์ (2565 : 68) ที่พบว่า สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพฤติกรรมผู้เรียนให้ห่างไกลจากยาเสพติด ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 เมื่อจำแนกตามเพศ ประสพการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่าไม่มีความแตกต่างกันในภาพรวม แต่มีความแตกต่างกันในบางด้านดังนี้

การบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพฤติกรรมผู้เรียนให้ห่างไกลจากยาเสพติด ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่าไม่มีความแตกต่างในภาพรวม ในปัจจุบันการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งครูชายและครูหญิงล้วนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานของโรงเรียนทุกงานจึงทำให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ด้านดังนี้

ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด อาจเป็นเพราะว่า แม้กระทั่งการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพฤติกรรมผู้เรียนให้ห่างไกลจากยาเสพติด ก็ต้องร่วมแรงร่วมใจกันอย่างเต็มที่ที่ไม่เลือกเพศ ส่วนด้านการบำบัดรักษา อาจเป็นเพราะว่าในสถานศึกษาส่วนใหญ่จะมีครูหญิงมากกว่าครูชาย และในการดูแลเด็กที่มีปัญหานั้น ครูหญิงจะทำหน้าที่เหมือนแม่ที่ให้การดูแลแก่เด็กได้ดีกว่าครูชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดานนท์ ณ บางช้าง และโกสุม สายใจ (2565) งานวิจัยของ จุไรรัตน์ ดีเพชร (2562) ที่พบว่า การดำเนินงานและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษาไม่แตกต่างกันโดยรวม และไม่สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ จูไรต์น ดีเพช (2562) ที่ทำวิจัยเรื่อง การดำเนินงานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว ที่พบว่า การดำเนินงาน และแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษาไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน

การบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพฤติกรรมผู้เรียนให้ห่างไกลจากยาเสพติด ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างในภาพรวม ทั้งนี้เป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11 – 20 ปี จะเป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ อย่างรอบด้าน ทำให้สามารถช่วยเหลือในการปฏิบัติงานในการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพฤติกรรมผู้เรียนให้ห่างไกลจากยาเสพติดได้เป็นอย่างดีกว่าครูที่บรรจุใหม่ ในขณะที่ครูที่มีประสบการณ์มากขึ้น มีวุฒิการศึกษาสูงขึ้นก็อาจมีงานรับผิดชอบเฉพาะด้าน หรือได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หรือศึกษานิเทศก์ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิษณนัท ฅ บางช้าง และโกสุม สายใจ (2565) ที่พบว่า การบริหารงานตามแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความเห็นต่อการบริหารงานตาม แนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนครแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพฤติกรรมผู้เรียนให้ห่างไกลจากยาเสพติด ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่ามีความแตกต่างในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 ด้านคือด้านการบริหารจัดการ ด้าน การให้คำปรึกษา ด้านการเฝ้าระวัง และด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด เมื่อทดสอบความ แตกต่างเป็นรายคู่ พบว่าทั้งโดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ระหว่างสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดเล็ก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาขนาดกลางจะมีมากกว่าสถานศึกษาขนาดอื่นๆ ทำให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาขนาด กลางที่มีจำนวนครูมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก ย่อมสามารถทำให้การปฏิบัติงานรอบด้านกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ จูไรต์น ดีเพช (2562) ที่พบว่า การดำเนินงานการป้องกันและแก้ไขปัญหายา เสพติดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม สถานศึกษา ไม่มีความแตกต่างกันทั้งโดยรวม และงานวิจัยของ อธิษณนัท ฅ บางช้าง และโกสุม สายใจ (2565) ที่พบว่า การบริหารงานตามแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่ขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความเห็นต่อการบริหารงาน ตามแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนครไม่แตกต่างกัน

ส่วนด้านการบำบัดรักษาที่ไม่มีความแตกต่างกันนั้น อาจเป็นเพราะว่าไม่ว่าสถานศึกษาจะมีขนาดใหญ่ ถ้ามีนักเรียนกลุ่มเสี่ยง สถานศึกษาจะส่งต่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีศักยภาพในการบำบัดรักษาเป็นผู้ดำเนินการให้ สอดคล้องกับ เรื่องสิทธิ เนตรนวลโย (2557, อ้างถึงใน ศิริรัตน์ นิตยวัน นภัสสรณ์ รังสิเวโรจน์ และอรัญญา แพ้จ้อย (2561) ที่พบว่า เมื่อเด็กติดยาเสพติดพ่อแม่จะเป็นผู้ดำเนินการพาไปบำบัดรักษา อาจเป็นโรงพยาบาล หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือวัดที่ดำเนินการบำบัดรักษา โดยที่ผู้ผ่านการบำบัดรักษาสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยไม่หวนกลับไปใช้ยาเสพติดได้นานขึ้น ผู้บำบัดรักษาดูแลผู้ป่วยยาเสพติดมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการบำบัดรักษาผู้ป่วยติดยาเสพติดจะสามารถช่วยให้ผู้ป่วยเหล่านี้ได้รับการดูแลที่ถูกต้อง ต่อเนื่อง และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้กลับไปเป็นคนดีของสังคมได้

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพฤติกรรมผู้เรียนให้ห่างไกลจากยาเสพติด ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 มีการดำเนินการในระดับมากที่สุด ภาพรวมและรายด้าน เมื่อจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความแตกต่างในภาพรวม แต่มีความแตกต่างในรายด้าน และเมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่ามีความแตกต่างในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าขนาดของสถานศึกษาทำให้การบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพฤติกรรมผู้เรียนให้ห่างไกลจากยาเสพติด ได้ไม่เท่ากันเนื่องจากจำนวนครูในโรงเรียน ถ้ามีน้อยก็ย่อมไม่สามารถดำเนินการด้านอื่นๆ ได้อย่างรอบด้าน ลำพังการจัดการเรียนรู้ของครูก็ลำบากอยู่แล้ว สถานศึกษาจึงควรมีเครือข่ายที่จะให้การช่วยเหลือทั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และทรัพยากรอื่นๆ



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

สรุป

การศึกษาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพฤติกรรมผู้เรียนให้ห่างไกลจากยาเสพติด ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 เมื่อจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างในภาพรวมแต่ความแตกต่างในรายด้าน เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่ามีความแตกต่างในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าเป็นไปตามทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อค้นพบนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างขนาดของสถานศึกษา จึงควรให้การสนับสนุนการบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็กเป็นพิเศษ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 ที่พบว่า การบำบัดรักษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุดนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรให้การสนับสนุนผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูในการดำเนินการกิจกรรมเพื่อสนับสนุนการบำบัดรักษา เพื่อให้นักเรียนที่เริ่มติดยาเสพติดไม่หวนกลับไปใช้ยาเสพติดอีก และมีการดำเนินงานช่วยเหลือผู้ที่เริ่มติดยาเสพติดแล้วให้สามารถเลิกเสพยาเสพติดได้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 ที่พบว่าขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกันทำให้การบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพฤติกรรมผู้เรียนให้ห่างไกลจากยาเสพติด โดยรวมต่างกัน และมีรายด้านต่างกัน 4 ด้าน ยกเว้นด้านการบำบัดรักษา สถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้ครูทุกคนมีโอกาสนำมาทำงานร่วมกันมากขึ้น ส่งเสริมให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานทุกช่วงได้รับการพัฒนาและวางแผนการทำงานร่วมกัน และควรสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกันทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กควรสร้างเครือข่ายการทำงานกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยเรื่องนี้ไปใช้สู่การปฏิบัติในสถานศึกษา โดยอาจสร้างเป็นรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพฤติกรรมผู้เรียนให้ห่างไกลจากยาเสพติด หรือจัดทำเป็นคู่มือการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพฤติกรรมผู้เรียนให้ห่างไกลจากยาเสพติด

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมพฤติกรรมผู้เรียนให้ห่างไกลจากยาเสพติด ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- จุไรรัตน์ ดีเพชร. (2562). การดำเนินงานการป้องกันและการแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- ณัฐฤดี บุตรธนู และณัฏสวรรณ ธนาพงษ์อนันท์. (2565). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 6(2), 68–82.
- ธิดานนท์ ณ บางช้าง และโกสุม สายใจ. (2565). การบริหารงานตามแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์*, 8(3), 248–263.
- บุรฉัตร จันทร์แดง. (2560). บทวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหายาเสพติดในปัจจุบัน. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 4(2), 37–56.
- ศิริรัตน์ นิตยวัน, นภััสสรณ์ รังสิโรจน์ และอรุณญา แพ้จ้อย. (2561). แนวทางการบำบัดรักษาผู้ป่วยยาเสพติด. *วารสารสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยฯ สาขาภาคเหนือ*, 24(1), 15–27.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. (2565). *แผนการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2566*.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. (2564). *คู่มือ รู้คิด รู้ทัน ป้องกันยาเสพติด BE SMART SAY NO TO DRUGS*.
- Phufa Enterprise. (2565). ปัญหายาเสพติดในวัยรุ่นที่เกิดขึ้นในไทยกับความจริงที่ต้องแก้ไข. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2566, จาก <https://www.phufaresthome.com/blog/drug-issue-in-thai-teenager/>
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

Relationship between administrator's role and teacher's participation in schools
under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 2

พัฒนัธิตา หอมฤทธิ¹ และ วรณนรี ปานศิริ²

Patthita Homrit¹, and Wannaree Pansiri²

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์^{1,2}

College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin ^{1,2}

*Corresponding author, email: Patthitapan@gmail.com

Retrieved 16-01-2024; Revised; 13-02-2024; Accepted: 31-07-2025

DOI: 10.14456/jappm.2025.32

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับบทบาทของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 และ 3) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาสังกัดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำนวน 289 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 1 ชนิด คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ บทบาทด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมาได้แก่ บทบาทด้านการตัดสินใจ และบทบาทด้านสารสนเทศ

2. การมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาสังกัดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

3. บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้สามารถนำไปเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของครู ในสถานศึกษา เป็นองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้พัฒนาการมีส่วนร่วมของครูต่อไปในอนาคต

คำสำคัญ: บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน; การมีส่วนร่วมของครู; สหสัมพันธ์

Abstract

This article aimed to study (1) the level of administrators' roles under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Office Area 2, (2) the level of teachers' participation in schools under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Office Area 2, and (3) the relationship between administrators' roles and teachers' participation in schools under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Office Area 2. The sample was 289 teachers in schools under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Office Area 2. They were selected by stratified random sampling. The instrument for collecting data was a rating scale questionnaire. Data were analyzed using mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The research results were found as follows:

1.The role of administrators under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Office Area 2 is at a high level. When considering each aspect, it was found that all aspects were at a high level. The average values are arranged from highest to lowest as follows: role in interpersonal relations, followed by decision-making roles, and information roles.

2.Teachers' participation under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Office Area 2 is at a high level. When considering each aspect, it was found that all aspects were at a high level. Sorted by average as follows: participation in decision-making, participation in receiving benefits, participation in operation, and participation in evaluation.

3.The administrators' roles are significantly related to teachers' participation under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Office Area 2 at the 0.01 level.

The knowledge from this research can be used as information for developing the role of administrators in relation to teacher participation in schools. It is a body of knowledge that can be used to develop teacher participation in the future.

Keywords: 1. administrator's role; 2 teacher's participation; 3 correlation coefficient

บทนำ

การบริหารเป็นกระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ปัจจัยที่จะส่งผลให้การบริหารองค์การประสบความสำเร็จได้นั้นมีหลายปัจจัย ดังเช่น การตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจ การใช้ภาวะผู้นำ รวมถึงการแสดงบทบาทของผู้บริหารที่จะส่งเสริมให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการบริหารด้วย (อชิรญาณคชบาล, 2561)

ทั้งนี้ บทบาทผู้บริหารเป็นผู้นำการสั่งการมีหน้าที่ในการสั่งการให้กับทุกฝ่ายทุกหน่วยงานสามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมีรูปแบบในการทำงาน และมอบงานให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมเป็นผู้จัดหาละเอียดต่างๆในการดำเนินงาน จะต้องหาทรัพยากรจากแหล่งต่างๆเพื่อมาดำเนินงานในองค์กรทรัพยากรนั้นเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างมากการดำเนินงานในสถานศึกษานั้นผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นบุคคลสำคัญบุคคลหนึ่งที่จะทำให้การบริหารงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นผู้นำของ บุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้ความพยายาม ความสามารถทางด้านการบริหาร การศึกษา และการบริหารด้านต่าง ๆ เป็นอย่างมากในการปฏิบัติหน้าที่ในการประสานงาน ประสาน ความคิด การสร้างขวัญกำลังใจ การสร้างแรงจูงใจให้กับครูผู้ร่วมงานให้มีความร่วมมือ ร่วมใจ มีความพึงพอใจและมีความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะในการปฏิบัติงานทุกอย่าง เพื่อไปสู่จุดหมายของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารงานในสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเลือกใช้บทบาทของผู้บริหารให้เหมาะสม ซึ่ง มินท์เบิร์ก (Mintzberg, 2013) ได้กล่าวถึงบทบาทที่ผู้บริหาร ต้องปฏิบัติมี 10 ประการซึ่งสามารถจัดรวบรวมได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ บทบาทด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal role) บทบาทด้านสารสนเทศ(Informational role) และบทบาทด้านการตัดสินใจ (Decisional role)

ในปัจจุบันภาพรวมของระบบการศึกษาการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้นยังไม่เหมาะสมและขาดความคล่องตัว เนื่องจากระบบการบริหารจัดการศึกษาของไทยยังมุ่งเน้นการบริหาร ตามกฎระเบียบมากกว่าการบริหารเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและยังไม่เชื่อมโยงกับการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบตามหลักธรรมาภิบาล การแสดงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายังไม่ชัดเจนในทางปฏิบัติ ทำให้การบริหารสถานศึกษาอยู่ในกรอบของระเบียบและกฎหมาย อีกทั้งการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาค่อนข้างน้อย ส่งผลให้เกิดความสูญเสียและความไม่มีประสิทธิภาพของระบบการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ซึ่งกระบวนการทางการศึกษา ระบบบริหารจัดการมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการนำปัจจัยหรือทรัพยากรป้อนเข้ากระบวนการผลิตให้ได้ผลผลิตตามต้องการนั้น ตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนให้การดำเนินการต่างๆ ของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ แต่จากการศึกษาปัญหาด้านบทบาทของผู้บริหาร พบว่ายังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจโดยผลการติดตามประเมินผลการบริหารและการจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่าการแสดงบทบาทของผู้บริหารในด้านสารสนเทศในตัวชี้วัดสถานศึกษาที่มี

ระบบการบริหารจัดการที่เป็นดิจิทัล อยู่ในระดับดีมาก ในขณะที่ตัวชี้วัดอื่นๆ อยู่ในระดับดีเยี่ยม แสดงว่าในตัวชี้วัดนี้ผู้บริหารต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้สามารถแสดงออกในบทบาทด้านนี้มากขึ้น ซึ่งผลของการแสดงบทบาทต่างๆ พบว่าการวางแผนส่วนใหญ่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดนโยบาย และแนวทางการดำเนินงานเป็นหลัก ทำให้ขาดการมีส่วนร่วมของครูอย่างกว้างขวางและเพียงพอ

สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษาใหม่ โดยใช้การบริหารแบบ มีส่วนร่วม เพื่อให้สอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 และ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่เน้นการบริหารสถานศึกษาให้เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพต่อสถานศึกษาและ ผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมนี้เป็นการส่งเสริมความร่วมมือกันในการบริหารงานระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรในสถานศึกษา เป็นการ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานร่วมกัน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) มีส่วนร่วมการดำเนินการ (Implementation) มีส่วนร่วมรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) และมีส่วนร่วมประเมินผล (Evaluation) เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนอกจากนี้แล้วการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษายังเป็นกระบวนการบริหารที่ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกที่ดีมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในสถานศึกษาทำให้งานมีความสำเร็จอย่าง รวดเร็ว ถูกต้อง ตรงเวลา ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้รับมอบหมาย (Cohen & Uphoff, 2013) เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาและผู้เรียนตามเป้าหมายของการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา

การมีส่วนร่วมในการบริหารในสถานศึกษามีความสำคัญที่ผู้บริหารจำเป็นจะต้องแสดงบทบาทของการมีส่วนร่วมมาใช้ควบคู่กับการบริหารสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาร่วมมือกันทำงานเพื่อให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ วีระศักดิ์ วงศ์อินทร์ (2557) ที่กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผนปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือ แก้ไขปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการบริหารงานในสถานศึกษา นอกจากนี้ การให้ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูหรือบุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ เกิดความเข้าใจกันในการปฏิบัติงาน ลดความเหลื่อมล้ำภายในสถานศึกษา เปิดกว้างทางความคิดนำไปสู่การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูและบุคลากร ทางการศึกษา ได้ระดมความเห็นและอภิปรายร่วมกันเพื่อให้ได้ความคิดที่ดีนำไปใช้ในการปฏิบัติงานมากกว่าการคิดเพียงผู้เดียวและยังเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูล ประสพการณ์การทำงานร่วมกันสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันลดการต่อต้านให้น้อยลงเกิดการยอมรับมากขึ้นส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น บทบาทของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา ที่สามารถเป็นสิ่งที่สนับสนุนเป็นแรงผลักดันในการดำเนินงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลที่ต้องอาศัยความเข้าใจและความคิดเห็นที่ตรงกันในการมีส่วนร่วม ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ สามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ให้เกิดมาตรฐาน มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของบทบาทของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับของการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาสังกัดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

บทบาทของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาสังกัดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร

บทบาทของผู้บริหาร (วิจิตร เกตุชา, และคมเพชร จัตุรงค์กุล, 2560) หมายถึง การแสดงออกถึงพฤติกรรมในการบริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีวิจรรณญาณและความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาทุกด้านสามารถดำเนินไปโดยบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

การรับรู้ถึงบทบาทของผู้บริหารขึ้นอยู่กับธรรมชาติของภาระงาน ความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกในขณะที่บรรทัดฐานและความเชื่อ

เกี่ยวกับผู้นำยังคงเหมือนเดิม จึงอาจทำให้เกิดความขัดแย้งในบทบาทของผู้บริหารที่อาจทำให้ประสิทธิภาพขององค์การลดลง (Yukl, 2006) ดังนั้น บทบาทของผู้บริหารเป็นพฤติกรรมที่สำคัญและจำเป็นยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การที่จะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ และเกิดการร่วมมือจากทุกฝ่ายในการปฏิบัติงานในโรงเรียน

มินท์เบิร์ก (Mintzberg, 2013) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารที่สำคัญต่อการบริหารว่าสามารถจำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม ใหญ่ ๆ คือ บทบาทระหว่างบุคคล (interpersonal roles) บทบาทด้านสารสนเทศ (informational roles) และบทบาทด้านการตัดสินใจ (decisional roles) ดังนี้

บทบาทระหว่างบุคคล (interpersonal roles) เป็นบทบาทด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วย บทบาทย่อย ได้แก่ 1) บทบาทตามตำแหน่ง (figurehead) หมายถึง การทำหน้าที่ประจำวันต่างๆ ตามระเบียบ กฎหมาย หรือตามที่สังคมกำหนด เช่น การต้อนรับแขกขององค์กร ลงนามในเอกสารตามกฎหมาย เป็นต้น 2) บทบาทผู้นำ (leader) หมายถึง ความรับผิดชอบสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นการทำงานของพนักงาน รับผิดชอบในการจัดหาคน ผูกอบรม และงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ และ 3) บทบาทการสร้างสัมพันธ์ภาพ (liaison) หมายถึง การสร้างเครือข่ายภายในและภายนอกเพื่อการกระจายข้อมูลให้ทั่วถึง

บทบาทด้านสารสนเทศ (informational roles) เป็นบทบาทด้านการกระจายและส่งผ่านข้อมูล ประกอบด้วย บทบาทย่อย ดังนี้ 1) บทบาทผู้ติดตามประเมินผล (monitor) เป็นการติดตามเลือกรับข้อมูลเพื่อเข้าใจความเคลื่อนไหวของการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนและสิ่งแวดล้อม 2) บทบาทผู้กระจายข้อมูล (disseminator) เป็นบทบาทส่งผ่านข้อมูลไปยังครูในโรงเรียน บางข้อมูลก็เกี่ยวกับข้อเท็จจริง บางข้อมูลเกี่ยวกับการแสดงผลและรวบรวมความแตกต่างที่เกิดขึ้น 3) บทบาทของโฆษก (spokesperson) เป็นการทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ เพื่อส่งต่อข้อมูลไปยังหน่วยงานภายนอก เกี่ยวกับแผนงาน นโยบาย กิจกรรม และผลงานของโรงเรียน เช่น เป็นผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรม

บทบาทด้านการตัดสินใจ (decisional roles) เป็นบทบาทหน้าที่ตัดสินใจในการดำเนินงานของโรงเรียนประกอบด้วยบทบาทย่อย ดังนี้ 1) บทบาทผู้ประกอบการ (entrepreneur) เป็นการหาโอกาสและริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เช่น การปรับปรุงโครงการ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการออกแบบโครงการ โดยการจัดให้มีการทบทวนและกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาโปรแกรมใหม่ๆ 2) บทบาทผู้จัดการความสงบเรียบร้อย (disturbance handler) เป็นความรับผิดชอบแก้ไขการดำเนินงานเมื่อโรงเรียนเผชิญกับความไม่สงบเรียบร้อย โดยการทบทวนและกำหนดกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับความไม่สงบและวิกฤติการณ์ในโรงเรียน และ 3) บทบาทผู้จัดสรรทรัพยากร (resource allocator) เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ในโรงเรียน เช่น การตัดสินใจและอนุมัติในเรื่องสำคัญต่างๆ เช่น การจัดลำดับ และอนุมัติงบประมาณ และจัดการเกี่ยวกับการทำงานของครู และ 10) บทบาทผู้ต่อรอง (negotiator) เป็นความรับผิดชอบในการเป็นตัวแทนต่อรองในเรื่องสำคัญของ เช่น มีส่วนร่วมในการทำนิติกรรมกับคู่สัญญา หรือการต่อรองกับผู้จัดจำหน่าย (suppliers)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม (สรารุณี คงสุข, 2564) หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในงานทุกฝ่าย สร้างความร่วมมือของกลุ่มคนทุกกลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมดำเนินการ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมประเมินผล

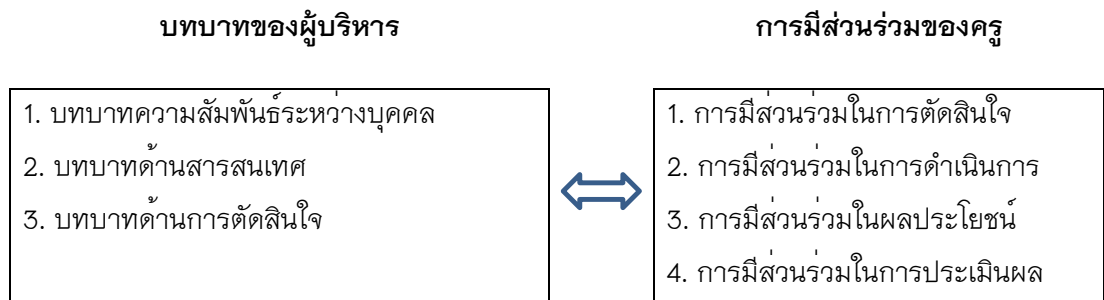
การมีส่วนร่วมมีความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ทำให้เกิดความสามัคคี และบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ครูสามารถนำเอาประสบการณ์ ความรู้และทักษะมาใช้ในการบริหารเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

โคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff อ้างถึงใน สรารุณี คงสุข, 2557) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นการเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนทำประโยชน์ หรือกิจกรรมต่างๆ ตั้งแต่การมีส่วนร่วมในตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยประสิทธิผลขึ้นอยู่กับการรวมพลังของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์การนั้นในการปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมาย

ในการวิจัยครั้งนี้ องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารของ ยูคัล (Yukl, 2006) ฮิทท์, ไอร์แลนด์ และฮอสคิสสัน (Hitt, Ireland & Hoskisson, 2007) คูเปอร์ (Kuper, อ้างถึงใน ประวิทย์ มั่นปาน, 2559) มินท์ซ์เบิร์ก (Mintzberg, 2013) ฟาร์เรนและเคย์ (Farren & Kaye อ้างถึงใน วาสนา บุระพา, 2557) ประทวน บุญรักษา (2555) และวาลิชูฟล รอบจังหวัด (2565) ที่จำแนกบทบาทของผู้บริหารเป็น 3 องค์ประกอบคือ บทบาทระหว่างบุคคล (interpersonal roles) บทบาทด้านสารสนเทศ (informational roles) และบทบาทด้านการตัดสินใจ (decisional roles) และแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของ สแวนส์เบิร์ก (Swansburg อ้างถึงใน รัชนี ภูสุวรรณ, 2557 : 34) แอนโทนี (Anthony อ้างถึงใน สรารุณี คงสุข, 2564 : 29) ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2555) โคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff อ้างถึงใน สรารุณี คงสุข, 2557) จันทราณี สงวนนาม (2551) พิมพ์พิชญ์สุภายอง (2563) สรารุณี คงสุข (2564) และสุธาวิ กลิ่นอุบล (2562) ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ประชากร คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำนวนทั้งหมด 1,041 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2) กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำนวน 289 คนตามสูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 1 ชนิด ได้แก่ 1) แบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร สร้างจากแนวคิดของ มินท์ซเบิร์ก (Mintzberg, 2013) และแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครู สร้างจากแนวคิดของ โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 รวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งไปยังโรงเรียนที่มีกลุ่มตัวอย่างแล้วไปรับด้วยตนเอง ระหว่างเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2566 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับของบทบาทของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_1)	4.35	0.57	มาก
สารสนเทศ (X_2)	4.23	0.67	มาก
การตัดสินใจ (X_3)	4.26	0.66	มาก
เฉลี่ย	4.28	0.57	มาก

ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ บทบาทด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_1) ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.57$) รองลงมาได้แก่ บทบาทด้านการตัดสินใจ (X_3) ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.66$) และบทบาทด้านสารสนเทศ (X_2) ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.67$) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาระดับของการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา สังกัดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

การมีส่วนร่วมของครู	$\bar{X}$	SD	ระดับ
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Y_1)	4.30	0.58	มาก
การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Y_2)	4.23	0.59	มาก
การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Y_3)	4.26	0.66	มาก
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Y_4)	4.19	0.66	มาก
เฉลี่ย	4.25	0.51	มาก

ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.58$) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.66$) การ

มีส่วนร่วมในการดำเนินการ ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.59$) และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.63$) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาสังกัดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

บทบาทของผู้บริหาร	การมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา				
	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y ₄)	(Y)
1. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X ₁)	0.313**	0.664**	0.670**	0.517**	0.666**
2. สารสนเทศ (X ₂)	0.360**	0.763**	0.860**	0.643**	0.810**
3. การตัดสินใจ (X ₃)	0.343**	0.758**	0.772**	0.617**	0.767**
บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน	0.375**	0.807**	0.853**	0.658**	0.830**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.830 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ดังนี้

1. ด้านที่ 2 บทบาทของผู้บริหาร ด้านสารสนเทศ (X₂) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา (Y) ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.810 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ด้านที่ 3 บทบาทของผู้บริหาร ด้านการตัดสินใจ (X₃) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา (Y) ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.767 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ด้านที่ 1 บทบาทของผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X₁) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา (Y) ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.666 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าในฐานะที่ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการทุกๆ การแสดงบทบาทของนักวางแผน มีบทบาทในการพัฒนาครูและบุคลากรให้พร้อมในการรับมือการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งผู้บริหารส่วน

ใหญ่ได้เรียนรู้ในหลักสูตรบริหารการศึกษาระดับปริญญาโท จึงทำให้มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการวางแผนงานของสถานศึกษา โดยมีการวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ของสถานศึกษา รวมถึงการผ่านการสอบคัดเลือกจึงสามารถแสวงหาวิธีการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ การปฏิบัติตามระเบียบข้อกฎหมาย ป้องกันการกระทำผิดวินัยของครู และนักเรียน ป้องกันและแก้ไขความขัดแย้งของครูและบุคลากร การจัดระบบความปลอดภัยในการทำงานในสถานศึกษา และรับฟังความคิดเห็นจากครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาตามบริบทได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ คงสมบูรณ์ กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา และภัทรกร ปุยสุวรรณ (2560) ที่ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยของ เบญจวรรณ ช่อชู และพร้อมพิไล บัวสุวรรณ (2563) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนวิสุทธิต สำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวิสุทธิต สำนักงานเขต ดินแดง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเบญจพร สุคนธร (2565) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

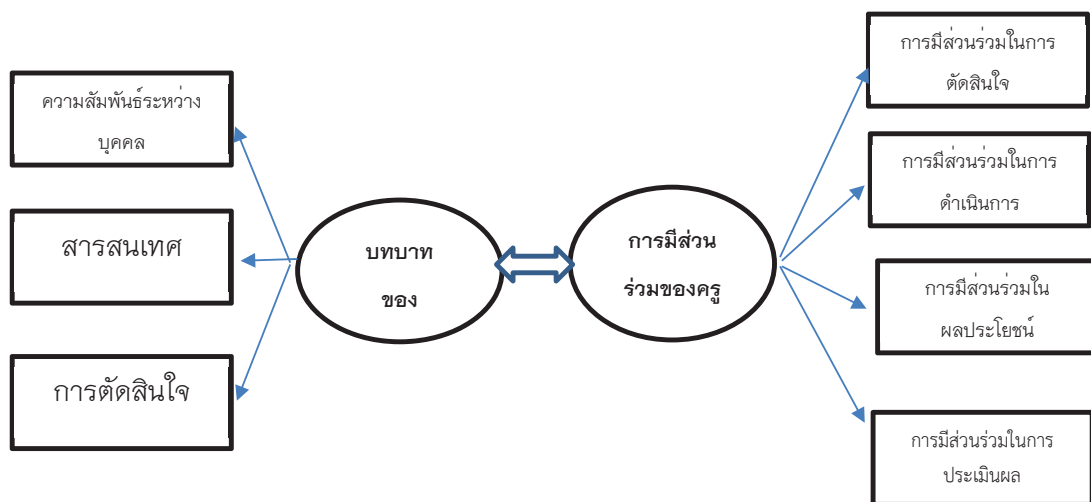
ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาสังกัดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การมีส่วนร่วมมีความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้เกิดความสามัคคี และบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถนำเอาประสบการณ์ ความรู้และทักษะมาใช้ในการบริหารเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น ดังที่ เมตต์ เมตการุณจิต (2553) กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมว่าเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบ ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนตรา ผลศรัทธา และสุเทพ ลิ้มอรุณ (2560) ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สราวุธ คังสุข (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ ประจำอำเภอสังขละบุรีศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอสังขละ

อาชีว ศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ เพิ่มพร บุญพวงษ์ และคณะ (2565) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ของบทบาทของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ระหว่าง 0.313 – 0.860 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน ในการตัดสินใจในการแก้ปัญหา มีส่วนร่วมรับผิดชอบดำเนินโครงการ ร่วมรับผลประโยชน์จากการปฏิบัติงาน และร่วมประเมินผลโครงการและการดำเนินงานต่างๆ ทั้งนี้ผู้บริหารมีการกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามนโยบาย ชักจูง ให้กำลังใจเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในทิศทางที่ถูกต้อง ส่งเสริมและกระตุ้นให้การดำเนินงานไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ลัดดาวัลย์ คงสมบูรณ์ กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา และภัทรกร บุญสุวรรณ (2560) ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารและการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครอง และครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ มนตรา ผลศรัทธา และสุเทพ ลิ้มอรุณ (2560) ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และสอดคล้องกับสรารุณี คงสุข (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพ ประจำอำเภอสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำอำเภอสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรบวิชาชีพประจำ อำเภอสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเห็นว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันทางบวก ซึ่งผลการวิจัยสามารถแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้ดังนี้



สรุป

การศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ข้อค้นพบว่าตัวแปรทั้งสองมีอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าเป็นไปตามทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อค้นพบนี้ผู้บริหารควรแสดงบทบาทในด้านต่างๆ ให้ชัดเจนก็จะช่วยให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาได้ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนด้านสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะด้านสารสนเทศ เพื่อมีความสามารถด้านส่งเสริมการแบ่งปันและการกระจายข้อมูลสารสนเทศทั้งภายในและภายนอกองค์กร และมีความสามารถในการเป็นผู้นำเสนอสารสนเทศเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนจะได้แสดงออกถึงบทบาทในด้านนี้ได้ดีขึ้น

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ ในเรื่องนี้ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรมีคำสั่งแต่งตั้งครูให้มีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมากขึ้น รวมถึงการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารโรงเรียน

ควรแสดงออกถึงบทบาทในด้านต่างๆ ที่จะทำให้การมีส่วนร่วมของครูเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านสารสนเทศที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการประเมินผลมากกว่าบทบาทด้านอื่นๆ ก็จะช่วยส่งเสริมให้การมีส่วนร่วม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างรูปแบบของการสร้างการมีส่วนร่วมของครู สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 และเขตอื่นๆ

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 และเขตอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐนันท์ เล็กมาก และรัตนา กาญจนพันธุ์. (2564). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 10. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(3), 56–69.
- เบญจพร สุขนคร. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 [วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก].
- เบญจวรรณ ช่อชู และพร้อมพิไล บัวสุวรรณ. (2563). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนวิชูทิศ สำนักงานเขตดินแดง สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารครู ศาสตร์ปริทัศน์*, 7(2), 162–174.
- เพิ่มพร บุญพวงษ์, สมชาย ประเสริฐศรี, นัยนา บุญพวงษ์, วรันธร เณลิมนม, ปิติโชค จันท์หนองไทร และ กษมา สุขุมาลจันทร์. (2565). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาการศึกษา. *คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ*.
- มนตรา ผลศรีธธา และสุเทพ ลิ้มอรุณ. (2560). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 7(2), 738–751.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2553). การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและราชการ. บุค พอยท์.
- ลัดดาวัลย์ คงสมบูรณ์, กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา และภัทรภร ปุยสุวรรณ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่าง บทบาทของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 28(3), 57–63.

สรารุณี คงสุข. (2564). บทบาทของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา].

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. (2565). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566.

เอกราช ล้อแก้ว และสมใจ สืบเสาะ. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในทัศนะของผู้ปกครองนักเรียนในกลุ่มโรงเรียนไชยราชช้างแร้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. *Journal of Administrative and Management Innovation*, 10(1), 76–86.

Mintzberg, H. (2013). *Simply Managing: What Managers Do and Can Do Better*. New York: Harper & Row.

Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

การยอมรับนวัตกรรมทางการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลของครูโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

Acceptance of teaching innovations through digital technology media by teachers of
schools under the Chumphon Primary Educational Service Area Office, Area 2

ชะมัยพร นาคสิงห์¹ และ สมใจ สืบเสาะ²

Chamaiporn Naksing¹ and Somjai Suebsor²

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์^{1,2}

College of Innovative Management, Rajamangala University of Technology Ratanakosin Thailand^{1,2}

*Corresponding author, email: chamaiporn.nak@rmutr.ac.th

Retrieved; 05-01-2024; Revised; 28-02-2024; Accepted; 31-07-2025

DOI: 10.14456/jappm.2025.33

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการยอมรับนวัตกรรมทางการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลของครู และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรมทางการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณใช้แนวคิดการยอมรับนวัตกรรมทางการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัยคือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 278 คน ใช้วิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. การยอมรับนวัตกรรมทางการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. การยอมรับนวัตกรรมทางการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้เป็นประโยชน์ ต่อครูและผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปใช้วางแผนพัฒนาการยอมรับนวัตกรรมทางการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ให้เกิดประสิทธิภาพทางการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลมากยิ่งขึ้นในสถานศึกษา

คำสำคัญ: การยอมรับนวัตกรรม; การเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

Abstract

This article aims (1) to study the level of acceptance of teaching and learning innovation through digital technology media of teachers and (2) to compare opinions on the acceptance of teaching innovation through digital technology media of teachers of schools under the Chumphon Primary Educational Service Area Office, District 2, classified by gender, age, educational qualifications, and work experience. The quantitative research design was used, and the concept of accepting teaching innovation through digital technology media was the research framework. The research area was the Chumphon Primary Educational Service Area Office, District 2. The sample group included 278 teachers under the Chumphon Primary Educational Service Area Office, District 2, academic year 2023. The Krejci and Morgan Table and simple random sampling were used to determine the sample size. The research tool was a questionnaire. The data were analyzed using percentage, average, standard deviation, T-test, and One-Way ANOVA.

The results showed that:

1.The overall level of accepting innovation in teaching and learning through digital technology media of school teachers under the Chumphon Primary Educational Service Area Office 2 and each aspect is at a high level.

2.The overall level of acceptance of teaching and learning innovations through digital technology media of school teachers under the Chumphon Primary Educational Service Area Office, District 2, classified by gender, age, educational qualifications, and work experience, and each aspect is significantly different at the statistical level of .05.

The findings are beneficial to school administrators and educational agencies in order to plan more effective acceptance of teaching and learning innovation through digital technology media for schools.

Keywords: Innovation acceptance; Teaching through digital technology media; Chumphon Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

ตามมติที่คณะรัฐมนตรี เห็นชอบร่างแนวทางการพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐ เพื่อให้พัฒนาการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนา การศึกษาขั้นพื้นฐาน และการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จึงได้จัดทำแผนพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา พ.ศ.2564 – 2565 ขึ้น เพื่อใช้ครูได้ใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานและขับเคลื่อนภารกิจด้านการจัดการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร และเป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของครู (แผนพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา พ.ศ.2564 – 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 , 2564)

ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เข้ามามีบทบาทสำคัญเกือบทุกด้าน โดยเฉพาะด้าน การศึกษา เข้ามามีบทบาทในแง่การเป็นเครื่องมือที่ช่วยถ่ายทอดองค์ความรู้ ข่าวสารต่าง ๆ สู่ผู้เรียน การ ถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ จะมีประสิทธิภาพมากเพียงใดส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผู้ถ่ายทอดนั่นคือ “ครู” ที่ จะต้องเตรียมพร้อมที่จะนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนในยุคนี้ย่อมมีคุณภาพ เนื่องด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารทำให้โลกเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งถ้าหากคนในสังคมยังไม่เตรียมความพร้อมให้รู้เท่าทันในการ “เลือกรับ” และ “ปรับใช้” ข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับเยาวชนที่ยังขาดวิจารณญาณในการเลือกรับและปรับใช้ อาจส่งผลกระทบเชิงลบแก่ สังคมในระยะยาว จากที่กล่าวมานั้นจึงมีความจำเป็นยิ่งที่บุคคลต้องมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้ เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัวให้เข้ากับบริบทได้ ซึ่งสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการ เรียนรู้ของบุคคล นั่นคือ การศึกษา ที่จำเป็นต้องปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างความ พร้อมให้กับเยาวชนที่จะเติบโตไปเป็นประชากรของชาติให้มีภูมิคุ้มกันที่ดี ได้รับไปในทางที่เป็นประโยชน์ และเหมาะสม ด้วยเหตุนี้ ที่ผ่านมามีไทยจึงมียุทธศาสตร์ในการพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต อย่างยั่งยืน ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งในเรื่องการศึกษา การ ทำงาน การดำเนินชีวิต ส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ยืดหยุ่น หลากหลาย อีกทั้งยังเน้นย้ำให้มีการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ทำให้ที่ผ่านมามีไทยเรามีนโยบายที่ให้ความสำคัญกับการนำสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ การศึกษามากมาย ไม่ว่าจะเป็นการที่กระทรวงศึกษาธิการได้มีมาตรการส่งเสริมความพร้อมด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อนำไปใช้ในการศึกษาหลากหลายแนวทาง และการพัฒนาสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบสื่อออนไลน์ในรูปแบบต่าง ๆ (ภณทิลา ธนบุรณนิพัทธ์ , 2563)

แม้จะมีการส่งเสริมมาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องข้างต้น แต่สิ่งที่เราอาจลืมตระหนักไปคือ การพัฒนาครูให้มีความรู้ ความพร้อม สามารถนำเทคโนโลยีเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างแท้จริง เพราะแม้มีสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยแต่หากบุคลากรผู้ใช้ไม่รู้จักวิธีใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ สุดท้ายแล้วก็ก่อให้เกิดประโยชน์อะไร เห็นได้จากผลการสำรวจที่ผ่านมาของสำนักงานสถิติแห่งชาติ เกี่ยวกับเรื่องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษาที่พบว่า สถานศึกษากว่าร้อยละ 90 มีความพร้อมในด้านโครงสร้างพื้นฐานและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารต่าง ๆ แต่ในด้านการนำไปใช้กลับพบว่า มีผู้สอนเพียงร้อยละ 26.9 เท่านั้น ที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ อีกทั้งการนำไปใช้นั้นยังเป็นเพียงการนำมาประกอบเนื้อหาเท่านั้น ไม่มีการบูรณาการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการสอนที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน จึงส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาจำกัดที่เนื้อหาวิชาเท่านั้น ไม่ได้เรียนรู้ทักษะอื่น ๆ อาทิ การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร ซึ่งที่เป็นเช่นนี้เพราะครูส่วนใหญ่ยังไม่คุ้นชินกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อีกทั้งมองว่าการใช้เป็นเรื่องยุ่งยากไม่จำเป็น ยังคงยึดกับวิธีการสอนแบบเดิม ๆ ที่สอนตามหนังสือให้เด็กท่องจำ เพื่อหวังให้ผู้เรียนมีความรู้เพิ่มขึ้น (นัทธีรัตน์ พิระพันธุ์ , 2560)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจทำวิจัยเรื่อง การยอมรับนวัตกรรมทางการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนและกำหนดนโยบายในการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของครูด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการยอมรับนวัตกรรมทางการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรมทางการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรมทางการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลของครูในโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรมทางการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลของครูในโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 แตกต่างกัน

3. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรมทางการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 แตกต่างกัน

4. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรมทางการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

การยอมรับนวัตกรรม หมายถึง การที่บุคคลได้รับรู้และตอบสนองต่อนวัตกรรม ซึ่งผ่านขั้นตอนระยะต่าง ๆ ตั้งแต่การรับรู้ซึ่งเป็นระดับจิตใจ เกิดการพัฒนาทัศนคติซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจยอมรับหรือปฏิเสธนวัตกรรม ซึ่งการตัดสินใจขึ้นอยู่กับบุคคล ระยะเวลา คุณลักษณะของนวัตกรรม ไปสู่การยืนยันการนำนวัตกรรมไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา(บุปผา หลงมีหนา ,2564)

Roger (1962 อ้างถึงใน นธิภาส จันทรศร, 2565) ได้กล่าวไว้ว่า การยอมรับนวัตกรรม และเทคโนโลยี เรียกว่า กระบวนการยอมรับ ซึ่งกล่าวถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงการยอมรับ และนำไปปฏิบัติ โดยแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ออกเป็นดังนี้ 1) รับทราบ (Awareness Stage) 2) สนใจ (Interest Stage) 3) ประเมินค่า (Evaluation Stage) 4) ทดลองใช้ (Trial Stage) 5) ยอมรับ (Adoption Stage)

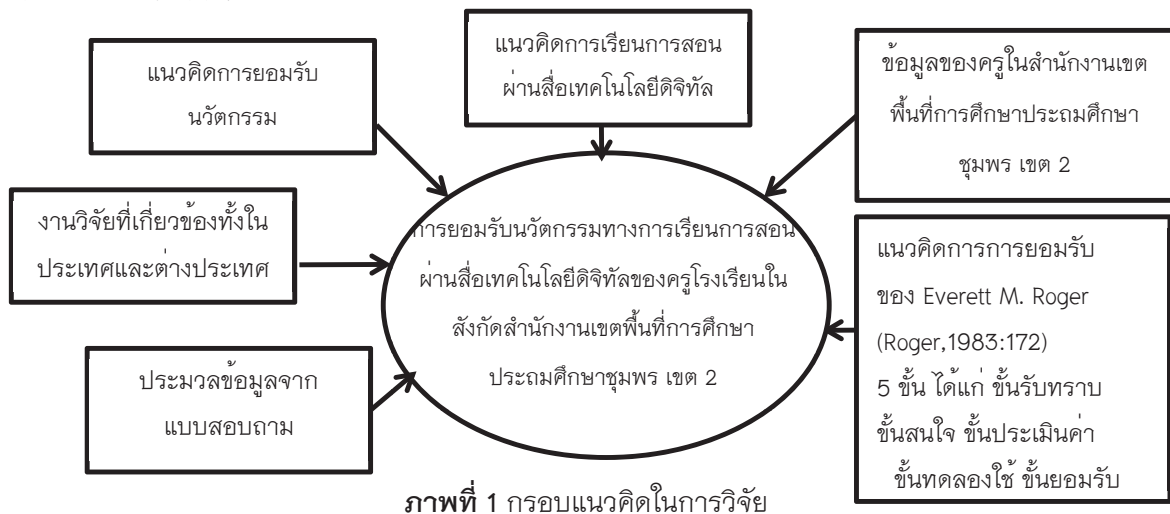
การเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลนั้นโดยทั่ว ๆ ไปจะมีขอบข่ายที่ครอบคลุมกว้างและหลากหลาย แต่โดยทั่วไปก็จะหมายถึง การเรียนในลักษณะใดก็ได้ ซึ่งใช้การถ่ายทอดเนื้อหาผ่านทางอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ไม่ว่าจะเป็นคอมพิวเตอร์เครือข่ายอินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต แอ็กซ์ทราเน็ต หรือทางสัญญาณโทรทัศน์หรือสัญญาณดาวเทียม (Satellite) ก็ได้ซึ่งเนื้อหาสารสนเทศ อาจอยู่ในรูปแบบการเรียนที่นิยมใช้ทั่วไป เช่น การเรียนออนไลน์ (On – line Learning) (ชัยวัฒน์ สุภัทรวงศ์ ,2560)

สรุปได้ว่า การยอมรับนวัตกรรม หมายถึง การที่บุคคลได้รับรู้และตอบสนองต่อนวัตกรรม ซึ่งผ่านขั้นตอนระยะต่างๆ ตั้งแต่การรับรู้ซึ่งเป็นระดับจิตใจ เกิดการพัฒนาทัศนคติ ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจยอมรับหรือปฏิเสธนวัตกรรม ซึ่งการตัดสินใจขึ้นอยู่กับบุคคล ระยะเวลา คุณลักษณะของนวัตกรรม ไปสู่การยืนยันการนำนวัตกรรมไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา และการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จากความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี การจัดการศึกษาในรูปแบบที่ผ่านมามีแนวโน้มจะไม่ เหมาะสมกับการสร้างพลเมืองในยุคดิจิทัล ความท้าทายที่ควรตระหนัก ก็คือผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ และจะใช้ประโยชน์ จากเทคโนโลยี เพื่อการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนไปอย่างไร เป้าหมายหลักในการจัด

การศึกษา ในยุคดิจิทัลจึงควรเป็นจัดการการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียน มีความรู้ แล้วต่อยอดองค์ความรู้ด้วยความคิด สร้างสรรค์

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด Everett M. Roger เป็นตัวแปรของการวิจัย การยอมรับนวัตกรรมทางการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลของครู โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,020 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2) กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 278 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากการใช้ตารางของเครชี และมอร์แกน (ธีรวิทย์ เอกะกุล, 2543 อ้างอิงจาก Krejcie and Morgan, 1970) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามการยอมรับนวัตกรรมทางการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ประกอบด้วย 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรมทางการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำนวน 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นรับทราบ ขั้นสนใจ ขั้นประเมินค่า ขั้นทดลองใช้ ขั้นยอมรับ ตามแนวคิดของของ Everett M. Roger (Roger, 1983:172) ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน แล้วนำมาหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.95 แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่า

สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเท่ากับ 0.94 ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990) รวบรวมข้อมูลโดยขอความอนุเคราะห์จากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ภายในเดือน ตุลาคม พ.ศ. 2566 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์สถิติด้วยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการหาค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัย

1. ระดับการยอมรับนวัตกรรมทางการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาระดับการยอมรับนวัตกรรมทางการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

การยอมรับนวัตกรรมทางการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น		ระดับการยอมรับ	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ขั้นรับทราบ	4.49	0.30	มาก	1
2. ขั้นสนใจ	4.45	0.32	มาก	3
3. ขั้นประเมินค่า	4.46	0.33	มาก	2
4. ขั้นทดลองใช้	4.44	0.34	มาก	4
5. ขั้นยอมรับ	4.44	0.32	มาก	4
สรุปภาพรวม	4.46	0.32	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับการยอมรับนวัตกรรมทางการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการยอมรับนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับยอมรับนวัตกรรมทางการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการยอมรับนวัตกรรมทางการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยจำแนกตามเพศ วุฒิทางการศึกษา

การยอมรับนวัตกรรมทางการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล	เพศ		วุฒิทางการศึกษา	
	t-test	Sig.	t-test	Sig.
1. ชั้นรับทราบ	4.92	0.00*	4.99	0.00*
2. ชั้นสนใจ	3.81	0.00*	3.64	0.00*
3. ชั้นประเมินค่า	3.92	0.00*	3.67	0.00*
4. ชั้นทดลองใช้	3.40	0.00*	3.19	0.00*
5. ชั้นยอมรับ	2.96	0.00*	3.00	0.00*
สรุปภาพรวม	4.46	0.00*	4.33	0.00*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า เพศ วุฒิทางการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการยอมรับนวัตกรรมทางการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ทั้งภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการยอมรับนวัตกรรมทางการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยจำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน

การยอมรับนวัตกรรมทางการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล	อายุ		ประสบการณ์การทำงาน	
	F-test	Sig.	F-test	Sig.
1. ชั้นรับทราบ	6.26	0.00*	6.13	0.00*
2. ชั้นสนใจ	4.57	0.00*	5.91	0.00*
3. ชั้นประเมินค่า	6.65	0.00*	7.33	0.00*
4. ชั้นทดลองใช้	5.72	0.00*	4.54	0.01*
5. ชั้นยอมรับ	2.83	0.04*	5.70	0.00*
สรุปภาพรวม	6.03	0.00*	7.55	0.00*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) พบว่า การยอมรับนวัตกรรมทางการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำแนกอายุ ประสบการณ์การทำงานทั้งภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยคู่ไหนที่แตกต่างกันหรือการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ต่อไป ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามการยอมรับนวัตกรรมทางการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ภาพรวม จำแนกตามอายุ

การยอมรับนวัตกรรม ทางการ เรียนการสอนผ่านสื่อ เทคโนโลยีดิจิทัล	อายุ	$\bar{x}$	S.D.	อายุ			
				21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
1. ขั้นรับทราบ	21 – 30 ปี	4.55	0.33	–	0.05	0.18*	0.32*
	31 – 40 ปี	4.50	0.29		–	0.13*	0.28*
	41 – 50 ปี	4.37	0.23			–	0.15
	51 – 60 ปี	4.23	0.35				–
2. ขั้นสนใจ	21 – 30 ปี	4.49	0.36	–	0.01	0.12*	0.31*
	31 – 40 ปี	4.48	0.30		–	0.12*	0.30*
	41 – 50 ปี	4.37	0.28			–	0.18
	51 – 60 ปี	4.18	0.25				–
3. ขั้นประเมินค่า	21 – 30 ปี	4.54	0.37	–	0.07	0.16*	0.42*
	31 – 40 ปี	4.47	0.31		–	0.09	0.35*
	41 – 50 ปี	4.37	0.29			–	0.25*
	51 – 60 ปี	4.12	0.26				–
4. ขั้นทดลองใช้	21 – 30 ปี	4.50	0.39	–	0.05	0.12	0.43*
	31 – 40 ปี	4.45	0.31		–	0.06	0.38*
	41 – 50 ปี	4.39	0.28			–	0.31*
	51 – 60 ปี	4.08	0.39				–
5. ขั้นยอมรับ	21 – 30 ปี	4.49	0.37	–	0.03	0.12*	0.25*
	31 – 40 ปี	4.45	0.30		–	0.09	0.21*
	41 – 50 ปี	4.37	0.30			–	0.12
	51 – 60 ปี	4.24	0.30				–
สรุปภาพรวม	21 – 30 ปี	4.51	0.33	–	0.04	0.14*	0.32*
	31 – 40 ปี	4.47	0.26		–	0.10*	0.28*
	41 – 50 ปี	4.37	0.22			–	0.18
	51 – 60 ปี	4.19	0.21				–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมพบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ที่มีอายุ 21 – 30 ปี กับอายุ 41 – 50 ปี และอายุ 51 – 60 ปี และครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ที่มีอายุ 31 – 40 ปี กับอายุ 41 – 50 ปี และอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ขั้นรับทราบ และขั้นสนใจ ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ที่

มีอายุ 21 – 30 ปี กับอายุ 41 – 50 ปี และอายุ 51 – 60 ปี และครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ที่มีอายุ 31 – 40 ปี กับอายุ 41 – 50 ปี และอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ชั้นประเมิณค่าและชั้นทดสอบใช้ ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ที่มีอายุ 51 – 60 ปี กับอายุ 21 – 30 ปี อายุ 31 – 40 ปี และอายุ 41 – 50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และชั้นยอมรับครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ที่มีอายุ 21 – 30 ปี กับอายุ 41 – 50 ปี และอายุ 51 – 60 ปี และครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ที่มีอายุ 31 – 40 ปี กับอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามการยอมรับนวัตกรรมทางการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การยอมรับนวัตกรรม ทางการเรียนการสอนผ่าน สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล	ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ประสบการณ์การทำงาน		
				น้อยกว่า 10 ปี	10 – 20 ปี	20 ปีขึ้นไป
1. ชั้นรับทราบ	น้อยกว่า 10 ปี	4.50	0.33	–	0.04	0.14
	10 – 20 ปี	4.45	0.28		–	0.18*
	20 ปีขึ้นไป	4.64	0.32			–
2. ชั้นสนใจ	น้อยกว่า 10 ปี	4.41	0.35	–	0.02	0.20*
	10 – 20 ปี	4.43	0.29		–	0.22*
	20 ปีขึ้นไป	4.62	0.35			–
3. ชั้นประเมินค่า	น้อยกว่า 10 ปี	4.50	0.39	–	0.09	0.13
	10 – 20 ปี	4.41	0.30		–	0.22*
	20 ปีขึ้นไป	4.63	0.33			–
4. ชั้นทดลองใช้	น้อยกว่า 10 ปี	4.43	0.40	–	0.01	0.17*
	10 – 20 ปี	4.41	0.31		–	0.18*
	20 ปีขึ้นไป	4.59	0.36			–
5. ชั้นยอมรับ	น้อยกว่า 10 ปี	4.42	0.36	–	0.00	0.18*
	10 – 20 ปี	4.41	0.29		–	0.18*
	20 ปีขึ้นไป	4.60	0.36			–
สรุปภาพรวม	น้อยกว่า 10 ปี	4.45	0.34	–	0.03	0.17*
	10 – 20 ปี	4.42	0.25		–	0.20*
	20 ปีขึ้นไป	4.61	0.29			–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมพบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป กับประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี และครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป กับประสบการณ์การทำงาน 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ชั้นรับทราบและชั้นประเมินค่า ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป กับประสบการณ์การทำงาน 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และชั้นสนใจ ชั้นทดลองใช้ และชั้นยอมรับ ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป กับประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี และครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป กับประสบการณ์การทำงาน 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

1 ผลการศึกษาการยอมรับนวัตกรรมทางการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยผู้วิจัยใช้การยอมรับนวัตกรรม ตามแนวคิดของ Everett M. Roger (Roger, 1983:172) เป็นตัวแปรของการวิจัย ได้กำหนดการยอมรับนวัตกรรมทางการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลของครูไว้ 5 ชั้น ได้แก่ 1)ชั้นรับทราบ 2)ชั้นสนใจ 3)ชั้นประเมินค่า 4)ชั้นทดลองใช้ 5)ชั้นยอมรับ พบว่า ภาพรวมการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

2. เพศ การยอมรับนวัตกรรมทางการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ที่มีเพศแตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาารายด้าน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน คือ ชั้นรับทราบ ชั้นสนใจ ชั้นประเมินค่า ชั้นทดลองใช้ และชั้นยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤติภัทรกร ศิริภัทรนิธิโกดิน (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารที่มีเพศต่างกันมีการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ในภาพรวมแตกต่างกัน

3. อายุ การยอมรับนวัตกรรมทางการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ที่มีอายุแตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาารายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ทุกด้าน คือ ชั้นรับทราบ ชั้นสนใจ ชั้นประเมินค่า ชั้นทดลองใช้ และชั้นยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมนึก อินทะลา และกรรณิกา ไวกโสภา (2566) ได้ทำการวิจัยศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของครู ในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามอายุ รายด้าน คือ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. วุฒิการศึกษา การยอมรับนวัตกรรมทางการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันโดยรวมมีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน มีความแตกต่างกันทุกด้าน คือ ชั้นรับทราบ ชั้นสนใจ ชั้นประเมินค่า ชั้นทดลองใช้ และชั้นยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤติภัทรกร ศิริภัทรนิธิโกดิน (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ในภาพรวมแตกต่างกัน

5. ประสิทธิภาพการทำงาน การยอมรับนวัตกรรมทางการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ที่มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ทุกด้าน คือ ชั้นรับทราบ ชั้นสนใจ ชั้นประเมินค่า ชั้นทดลองใช้ และชั้นยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนก มีชูชัน และสมใจ สืบเสาะ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษา ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานที่ต่างกันมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการศึกษาวิจัย คือ การยอมรับนวัตกรรมทางการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลของครู ดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้เกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรมทางการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลของครู กระบวนการยอมรับนวัตกรรมทางการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลของครู ได้แก่ 1) ขั้นรับทราบ 2)ขั้นสนใจ 3)ขั้นประเมินค่า 4)ขั้นทดลองใช้ และ5)ขั้นยอมรับ

สรุป

การยอมรับนวัตกรรมทางการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลของครูให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล หลักสำคัญคือการยอมรับนวัตกรรมของครู อันได้แก่ ขั้นรับทราบ ขั้นสนใจ ขั้นประเมินค่า ขั้นทดลองใช้ และขั้นยอมรับ ดังนั้นการส่งเสริมการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลของครู จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยในการยอมรับนวัตกรรมทางการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลของครู

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ขั้นรับทราบ พบว่า การจัดการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นนวัตกรรมที่สามารถเรียนรู้ได้ไม่ซับซ้อน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นทางโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ควรกำหนดวางแผนแนวทางในการเรียนรู้โดยการนำสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างง่ายและชัดเจน เช่น การจัดทำคู่มือในการจัดการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล

1.2 ขั้นสนใจ พบว่า ความสนใจที่จะเข้าฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้การเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นทางโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ควรจัดให้มีการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการใช้การเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่ครู เช่น การจัดกิจกรรมอบรมความรู้ภายนอกบริษัท การจัดประชุมสัมมนา หรือการจัดฝึกอบรมผ่านทางออนไลน์

1.3 ขั้นประเมินค่า พบว่า ระบบการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลทำให้ท่านสับสนกับวิธีการสอนแบบเดิม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นทางโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ควรกำหนดให้มีความแตกต่างของระบบการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล กับการสอนแบบดั้งเดิม เช่น การจัดแบ่งคลาสห้องเรียนหรือชั่วโมงการจัดการเรียนการสอนให้ชัดเจนระหว่างการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลและวิธีการสอนแบบเดิม

1.4 ขั้นทดลองใช้ พบว่า ระบบการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้สิ้นเปลืองเวลาในการเตรียมการเรียนการสอนแบบอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ทางโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ควรจัดให้มีระยะเวลาในการทดลองใช้ระบบการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลที่ชัดเจน โดยมีการวางแผนให้ทดลองการจัดการเรียนการสอนจริง

1.5 ขั้นยอมรับ พบว่า มีความต้องการที่จะพัฒนาสื่อการสอนสำหรับการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ทางโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ควรพัฒนาสื่อการสอนสำหรับการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลให้สามารถนำไปใช้งานได้จริง เช่น การใช้สื่ออินโฟกราฟิก การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ E-book เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาการยอมรับนวัตกรรมทางการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม ความคาดหวังในประสิทธิภาพ ความคาดหวังในความพยายาม และทัศนคติในการใช้งาน เพื่อให้ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 สามารถนำไปใช้เป็นกลยุทธ์ในการวางแผนการจัดการเรียนการสอนในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพได้มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กฤติภัทรกร ศิริภัทรนิธิโกติน. (2564). การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่].
- ชัยวัฒน์ สุภัทวรกุล. (2560). การพัฒนาระบบการเรียนการสอนแบบไฮบริด สำหรับนักเรียนระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏ. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 23(1), 66–75.
- นธิภาส จันทรร. (2565). ปัจจัยการรู้ดิจิทัลและการยอมรับเทคโนโลยีที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสลากดิจิทัลผ่านแอปพลิเคชันแปดของผู้บริโภคเขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- นัทธีรัตน์ พิระพันธุ์. (2560). โครงการการพัฒนาเครื่องมือส่งเสริมทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสารการศึกษาของครูตามแนวคิดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21: โครงการวิจัยย่อยที่ 1: รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.

- บุปผา หลงมีหนา. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษาของครูมัธยมศึกษา
จังหวัดนครนายก [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
ภรณ์ทิลา ธนบุรณ์นิพัทธ์. (2563). สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของครูไทยในศตวรรษที่ 21.
<https://shorturl.asia/cl8Nr>
- รัชนก มีชูชนธ์ และสมใจ สืบเสาะ. (2565). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารงาน
วิชาการเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษา. *Journal of Administrative and
Management Innovation*, 10(2), 1–12.
- สมนึก อินทะลา และกรรณิกา ไวกโสภา. (2566). การศึกษาสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. *วารสารวิชาการรัตนบุศย์*, 5(1), 228–
239.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2. (2564). แผนพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อ
การศึกษา พ.ศ. 2564–2565. <https://shorturl.asia/gXVmL>
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). Harper Collins Publishers.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational
and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Rogers, E. M. (1983). *Diffusion of innovations* (3rd ed.). The Free Press.

รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางดิจิทัล
ของนักเรียนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
Supervision Model to Enhance Students Digital Intelligence
of Schools in Bangkok Metropolitan

ลลวัลย์ อธิชกุล¹, จิรศักดิ์ สุรังคพิพรรธน์² และวรรณรี ปานศิริ³

Lalawan Athichakul¹, Jirasak Surungkapirat² and Wannaree Pansiri³

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์^{1,2,3}

College of Innovative Management, Rajamangala University of Technology Ratanakosin Thailand^{1,2,3}

*Corresponding author, email: lalawan.ath@rmutr.ac.th

Retrieved;16-03-2024; Revised;07-05-2024 Accepted;31-07-2025

DOI: 10.14456/jappm.2025.34

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางดิจิทัลของนักเรียนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) สร้างรูปแบบการนิเทศฯ และ 3) ประเมินรูปแบบการนิเทศฯ วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศฯ กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน จำนวน 400 คน ได้มาด้วยวิธีสุ่มอย่างง่ายแบบไม่ใส่คืนด้วยการจับสลากชื่อโรงเรียน ใช้ผู้บริหารและครูผู้สอนทั้งหมดในโรงเรียนนั้นเป็นกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศฯ ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ขั้นตอนที่ 2 การยกร่างรูปแบบการนิเทศฯ ผู้วิจัยนำตัวแปรในขั้นตอนที่ 1 มายกร่างรูปแบบการนิเทศฯ จากนั้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 13 คน ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จากผู้มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างรูปแบบ มาตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบฯ ประกอบด้วยศึกษานิเทศก์ หัวหน้าฝ่ายการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้คือ แบบประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบการนิเทศฯ และคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศฯ ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการนิเทศฯ ผู้วิจัยนำรูปแบบการนิเทศฯ และคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศฯ จากขั้นตอนที่ 2 ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 5 คนประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศฯ เครื่องมือที่ใช้ คือแบบประเมินรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศฯ วิเคราะห์

ข้อมูลด้วยสถิติ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์เนื้อหาแบบอุปนัย ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองขององค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางดิจิทัลของนักเรียนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล $\chi^2=173.98$, $df=154$, $p=0.12912$, $\chi^2/df=1.13$, $GFI=0.96$, $AGFI=0.94$, $RMSEA=0.018$, $RMR=0.016$ และ $SRMR=0.037$ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด องค์ประกอบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิด ทฤษฎีของการวิจัย 2) รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางดิจิทัลของนักเรียนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบได้แก่ (1) ด้านหลักการของรูปแบบ (2) ด้านวัตถุประสงค์ของรูปแบบ (3) ด้านกระบวนการนิเทศ (4) ด้านผลลัพธ์การนิเทศ และ (5) ด้านปัจจัยเอื้อความสำเร็จ และ 3) รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางดิจิทัลของนักเรียนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: องค์ประกอบการนิเทศ;รูปแบบการนิเทศ; ความฉลาดทางดิจิทัล

Abstract

his research aims to (1) analyze the components of the supervision model to enhance the digital intelligence of students at schools in Bangkok (2) create the supervision model; and (3) evaluate the supervision model.

The research method is divided into three steps:

Step 1: Analysis of the components of the supervision model. The sample group comprised 400 educational institution administrators and teachers. They were obtained using a simple random method without replacement by drawing lots for the names of the schools. All administrators and teachers in those schools were used as samples. The tool used was a 5-level rating scale questionnaire regarding the components of the supervision model. The reliability of the entire questionnaire was 0.92. The data were then analyzed for confirmatory components.

Step 2: Drafting the supervision model. The researcher used the variables in Step 1 to draft the supervision model. Then 13 experts were selected purposively from people with expertise in creating models to check the suitability of the draft model. These experts consisted of educational supervisors, heads of educational departments, and educational institution administrators. The tools used were: a form for evaluating the appropriateness of the draft supervision model and a manual for using the supervision model.

Step 3: Evaluating the supervision model. The researcher used the supervision model and the manual from Step 2 to consult with 5 experts with knowledge and expertise in creating assessment

models, selected purposively. These experts included educational supervisors and educational institution administrators. They evaluated the accuracy, suitability, feasibility, and usefulness of the supervision model. The tools used were a model evaluation form and the manual for using the supervision model. Data were analyzed using statistics: frequency, percentage, mean, and standard deviation, confirmatory factor analysis, and inductive content analysis.

The results of the research found that:

1.The results of the second confirmatory factor analysis of the components of the supervision model to enhance the digital intelligence of students in schools under Bangkok Metropolitan Administration showed the consistency index value for checking the consistency of the model as follows: $\chi^2 = 173.98$, $df = 154$, $p = 0.12912$, $\chi^2/df = 1.13$, $GFI = 0.96$, $AGFI = 0.94$, $RMSEA = 0.018$, $RMR = 0.016$, and $SRMR = 0.037$, meeting the criteria. The composition is consistent with empirical data and consistent with the concept and theory of the research.

2.A supervision model to enhance the digital intelligence of students in schools in Bangkok was developed, consisting of five elements: (1) principles of the model; (2) objectives of the model; (3) aspects of the supervision process; (4) results of supervision; (5) factors contributing to success.

3.The supervision model to enhance the digital intelligence of students in schools in Bangkok showed accuracy, appropriateness, feasibility, and usefulness at a high level.

Keywords: 1. factors of supervision; 2. supervision model; 3. digital intelligence

บทนำ

ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัลและอินเทอร์เน็ต ส่งผลต่อการรับรู้และการใช้ชีวิตของเด็กรุ่นใหม่ซึ่งจะผูกติดกับเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและสื่อออนไลน์เกือบตลอดเวลา การส่งเสริมให้เยาวชนมีความฉลาดทางดิจิทัล (DQ, Digital Intelligence Quotient) จึงถูกกล่าวถึงและนำมาใช้ในวงการการศึกษาอย่างกว้างขวาง Cordes & Michael (2020) ให้คำนิยามของเชาวน์ปัญญาดิจิทัล หรือความฉลาดทางดิจิทัลว่า เป็นความสามารถในการเข้าใจและใช้แนวคิดดิจิทัลเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดจากข้อมูลและการสื่อสารออนไลน์ ซึ่งจะทำให้คนคนหนึ่งสามารถเผชิญกับความท้าทายของชีวิตดิจิทัล และสามารถปรับตัวให้เข้ากับชีวิตดิจิทัลรวมถึงความสามารถในการประเมินความเสี่ยงทางออนไลน์ หรืออีกนัยหนึ่งคือมีทักษะในการเข้าถึงสื่อดิจิทัลได้ดียิ่งขึ้น (สรานนท์ อินทนนท์, 2563) ซึ่งความสามารถดังกล่าวครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ ทศนคติและค่านิยมที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตในฐานะสมาชิกของโลกออนไลน์ กระบวนการพัฒนาและส่งเสริมให้เด็กได้ใช้สื่อดิจิทัลอย่างรอบคอบระมัดระวัง ไม่ตกเป็นเหยื่อของเทคโนโลยีหรือผู้ที่ไม่ประสงค์ดี และเมื่อเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์แล้วก็ต้องสามารถจัดการหรือร้องขอ

ความช่วยเหลือได้อย่างถูกต้องเหมาะสม สามารถดำเนินการได้ทั้งในและนอกห้องเรียน โดยบูรณาการกับเนื้อหาและกิจกรรมผ่านการจัดหลักสูตรส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันดิจิทัลที่มุ่งเน้นการนำหลักสูตรไปใช้เพื่อป้องกันปัญหามากกว่าการมุ่งแก้ปัญหา เสริมสร้างภูมิคุ้มกันให้กับผู้เรียน ส่งเสริมการใช้สื่อดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมทักษะการใช้ชีวิตที่สอดคล้องกับสถานการณ์จริงโดยบูรณาการความรู้ด้านกฎหมาย และการละเมิดสิทธิในการใช้สื่อดิจิทัล (พัศตรีวิภา โพธิ์ศรี, 2560, หน้า 96-98; วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง, 2561) อย่างไรก็ตามการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษานั้นจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือในลักษณะของ “เกลียวเชือก” ระหว่างการบริหารการศึกษา การจัดการเรียนรู้ และการนิเทศการศึกษา (กิตติศักดิ์ อังคะนาวัน, 2561 ; Glickman, C. et al., 2007) สำหรับการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัลของผู้เรียนนั้น ถือว่าเป็นทักษะใหม่ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการนิเทศการศึกษาจำเป็นต้องมีการปรับรูปแบบการนิเทศให้สอดคล้องกับยุคการสอนในวิถีใหม่ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในกระบวนการนิเทศการศึกษาจากการสังเคราะห์รูปแบบการนิเทศในศตวรรษที่ 21 พบว่าการนิเทศการศึกษามุ่งเน้นใน 4 มิติ คือ การนิเทศเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศเพื่อพัฒนาหลักสูตร การนิเทศพัฒนาบุคลากรวิชาชีพ และการนิเทศเพื่อมุ่งเน้นการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนโดยตรง ซึ่งจะเป็นการนิเทศในลักษณะที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของครูและโรงเรียน นอกจากนี้กิจกรรมนิเทศที่ใช้ควรใช้อย่างหลากหลาย ผสมผสานเทคโนโลยีดิจิทัลในทุกรูปแบบทั้งผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เข้ากับการนิเทศการศึกษาแบบเผชิญหน้าระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศโดยการนำเอาจุดแข็งของการนิเทศแบบเผชิญหน้า มาหลอมรวมเข้ากับข้อดีของการนิเทศแบบออนไลน์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อให้ผู้รับการนิเทศเกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ที่ดีขึ้น (Wagner, 2013; Sangchai, K., 2015; ศุภวรรณ สัจจพิบูล, 2560) การนิเทศการศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ให้สามารถดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความฉลาดทางดิจิทัลเป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะสร้างรูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางดิจิทัลของนักเรียนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ศิษยานุเทศก์รวมถึงบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่นิเทศตามกฎหมาย ตลอดจนทั้งพัฒนารูปแบบการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครให้มีความหลากหลายในการปฏิบัติงาน เกิดความคล่องตัวประกอบกับเป็นการสร้างรากฐานด้านการนิเทศการศึกษาให้สถานศึกษาสามารถนำรูปแบบการนิเทศการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพครู และส่งผลให้ผู้เรียนมีความฉลาดทางดิจิทัลเพื่อนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตและใช้เครื่องมือดิจิทัลในการเรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างเหมาะสมและอยู่บนโลกออนไลน์ได้อย่างมีความสุขและปลอดภัยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางดิจิทัลของนักเรียนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อสร้างรูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางดิจิทัลของนักเรียนโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร

3. เพื่อประเมินรูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางดิจิทัลของนักเรียนโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

โมเดลการวัดขององค์ประกอบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางดิจิทัลของนักเรียนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การทบทวนวรรณกรรม

การนิเทศการศึกษา เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความช่วยเหลือ แนะนำ ชี้แนะ สนับสนุนส่งเสริม สร้างเสริมขวัญให้กำลังใจโดยการมีส่วนร่วมระหว่างผู้นิเทศและผู้บริหารนิเทศ ภายใต้บรรยากาศแห่งความสมานฉันท์โดยประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัล ผ่านกิจกรรมนิเทศหลากหลาย โดยเน้นการใช้ ICT ในรูปแบบต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับบุคคล สถานที่ เวลา และสถานการณ์นั้น ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การบูรณาการและเน้นทักษะกระบวนการคิดและพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัลให้สอดคล้องกับสภาพและบริบทของโลกที่เปลี่ยนแปลง (ศุภวรรณ สัจจพิบูล , 2560) ตามขอบข่ายการนิเทศ 3 ด้าน ได้แก่ การนิเทศ การศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา และการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (ทิพวรรณ ถาวรโชติ, 2564)

รูปแบบการนิเทศ เป็นแนวคิดที่เน้นการสร้างกระบวนการนิเทศ กำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่พัฒนาขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ด้วยวิธีการอย่างมีเหตุผลเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางดิจิทัลของนักเรียนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ยึดการนิเทศภายใต้หลักการการนิเทศตามความต้องการและการนิเทศโดยใช้นโยบายและพื้นที่เป็นฐานโดยเน้นการชี้แนะเชิงบวกและสร้างสัมพันธภาพที่ดีของบุคลากรในการจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมความฉลาดทางดิจิทัลให้เกิดกับผู้เรียน มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัล ใช้กระบวนการนิเทศหลากหลายประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยคำนึงถึงคุณภาพการจัดการศึกษาทั้ง 3 ส่วนประกอบด้วยคุณภาพของแนวทางการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางดิจิทัลของสถานศึกษา ความรู้ความสามารถในการออกแบบและจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางดิจิทัลของครูผู้สอน ความฉลาดทางดิจิทัลของผู้เรียน 8 ด้าน (เกจกนก เอื้อวงศ์, 2564; จามรี เชื้อชัย, 2563; หน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

“ความฉลาดทางดิจิทัล” เป็นกลุ่มของความสามารถทางสังคม อารมณ์ และการรับรู้ ที่จะทำให้นักคนหนึ่งสามารถเผชิญกับความท้าทายบนเส้นทางของชีวิตในยุคดิจิทัล และสามารถปรับตัวให้เข้ากับชีวิต

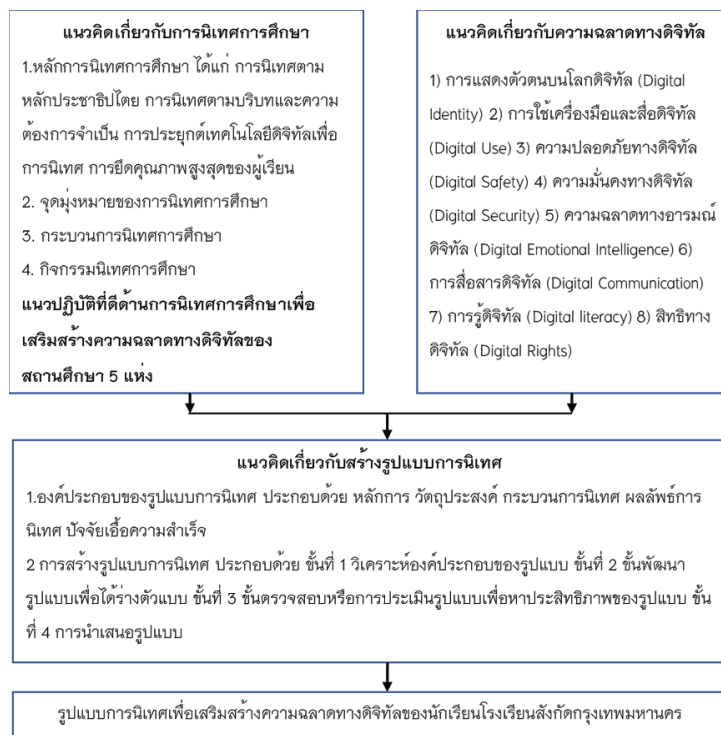
ดิจิทัลได้ ซึ่งมีคุณลักษณะสำคัญ 8 ประการได้แก่ 1) การแสดงตัวตนบนโลกดิจิทัล (Digital Identity) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและจัดการอัตลักษณ์ 2) การใช้เครื่องมือและสื่อดิจิทัล (Digital Use) หมายถึง ความสามารถในการใช้งาน การควบคุมและการใช้อุปกรณ์ดิจิทัลและสื่อดิจิทัลเพื่อให้เกิดสมดุลระหว่างชีวิตออนไลน์และออฟไลน์ 3) ความปลอดภัยทางดิจิทัล (Digital Safety) หมายถึง ความสามารถในการจัดการความเสี่ยงในโลกออนไลน์ การกลั่นแกล้งบนอินเทอร์เน็ต รวมถึงการหลีกเลียง จำกัดและจัดการความเสี่ยงต่าง ๆ บนโลกออนไลน์ 4) ความมั่นคงทางดิจิทัล (Digital Security) หมายถึง ความสามารถในการตรวจจับภัยคุกคามในโลกไซเบอร์ เลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดและเลือกใช้เครื่องมือในการรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสม 5) ความฉลาดทางอารมณ์ดิจิทัล (Digital Emotional Intelligence) หมายถึง ความสามารถในการเข้าสังคมบนโลกออนไลน์ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ๆ ในโลกออนไลน์ 6) การสื่อสารดิจิทัล (Digital Communication) หมายถึง ความสามารถในการสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ และทำงานร่วมกันกับผู้อื่นโดยใช้เทคโนโลยี และสื่อดิจิทัลทำงานร่วมกับผู้อื่นบนโลกออนไลน์ 7) การรู้ดิจิทัล (Digital literacy) หมายถึง ความสามารถในการค้นหา การประเมินผล การใช้ประโยชน์ การแบ่งปัน และสร้างสรรค์เนื้อหา แยกแยะข้อมูลที่ถูกต้องและผิดได้ 8) สิทธิทางดิจิทัล (Digital Rights) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจและรักษาสิทธิส่วนบุคคลของตนเอง สิทธิเสรีภาพตามกฎหมาย รวมถึงสิทธิในความเป็นส่วนตัวทรัพย์สินทางปัญญา (ปณิดา วรรณพิรุณ และ นาโชค วัฒนานันธ, 2560)

การสร้างรูปแบบ เป็นแนวทางการศึกษาองค์ความรู้ ความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบโดยการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศและแนวทางการนิเทศของสถานศึกษา จากเอกสารและการสัมภาษณ์ นำข้อมูลมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน นำข้อมูลมาสร้างรูปแบบการนิเทศ ตรวจสอบร่างรูปแบบ; จิราภรณ์ สีลา, 2563; วชิรา เครือคำอ้ายและ ชวลิต ขอดศิริ, 2562; Madaus & Kellaghan 2000)

แนวทางการประเมินรูปแบบ เป็นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ กระบวนการ ขั้นตอนการดำเนินงาน และแนวทางความคิด ในการพิจารณาแบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกอย่างเป็นธรรมชาติ เทียบธรรม และมีดุลพินิจที่ดี แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ เป็นลักษณะการประเมินความเป็นไปได้ในการไปปฏิบัติจริง มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์เป็นลักษณะการประเมินการสนองตอบต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ มาตรฐานด้านความเหมาะสมเป็นลักษณะการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและคุณธรรม มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม เป็นลักษณะการประเมินความน่าเชื่อถือ และได้เนื้อหาครอบคลุม ครบถ้วนตามความต้องการที่กำหนดไว้อย่างแท้จริง (ขวัญตา เจริญศรี, 2562)

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา รูปแบบการนิเทศการศึกษา ความฉลาดทางดิจิทัล การสร้างรูปแบบ การประเมินรูปแบบ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

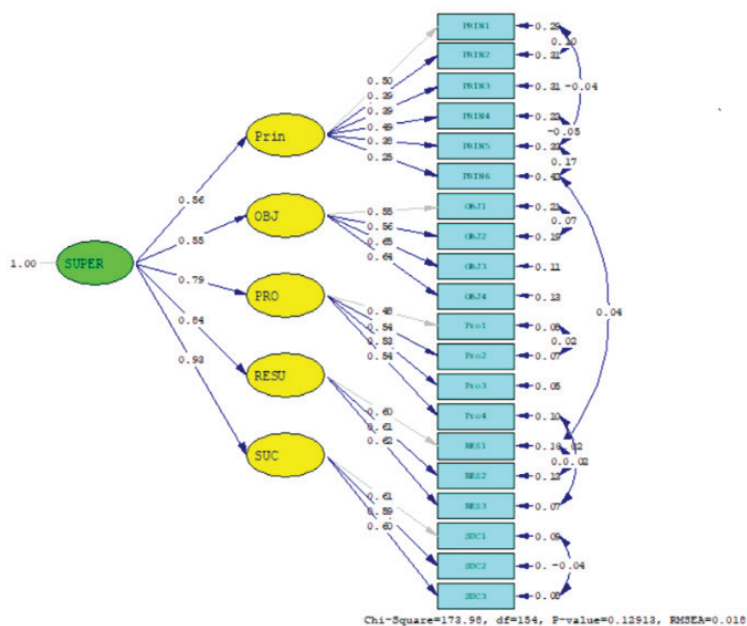
การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธีพหุระยะแบบอธิบายตามลำดับ (Explanatory sequential multiphase Mixed Methods Design) โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพยืนยันผลการวิจัยวิธีเชิงปริมาณพื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 โรงเรียน ประชากรที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบของการนิเทศ เพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางดิจิทัลของนักเรียนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 888 คน ครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 12,680 คน รวมทั้งสิ้น 13,568 คน (สำนักการศึกษา, 2566) ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างเพื่อวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ด้วยวิธีการของ Hair et. al., (2018) โดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 5 – 10 คนต่อพารามิเตอร์ของโมเดลวิจัย ผู้วิจัยมีพารามิเตอร์ของโมเดลวิจัยที่ต้องการวัด จำนวน 40 พารามิเตอร์ จำนวน 400 คน ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับสลากแบบไม่ใส่คืนจากชื่อโรงเรียนและเลือกผู้บริหารและครูในโรงเรียนทั้งหมด แบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 90 คนและครูผู้สอนจำนวน 310 คน

เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท จำนวน 40 ข้อ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ด้านความตรงเชิงเนื้อหา ด้านความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence : IOC) ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาเอก ด้านการวัดและประเมินผลจำนวน 2 คน ด้านการนิเทศการศึกษา จำนวน 2 คน และด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 1 คน ทุกข้อคำถามมีค่า IOC ไม่ต่ำกว่า 0.5 – 1.00

เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามผ่านระบบ Google Form และเอกสาร ระหว่างเดือน มิถุนายน ถึง เดือน กันยายน พ.ศ. 2566 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติ ความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงอุปนัย

ผลการวิจัย

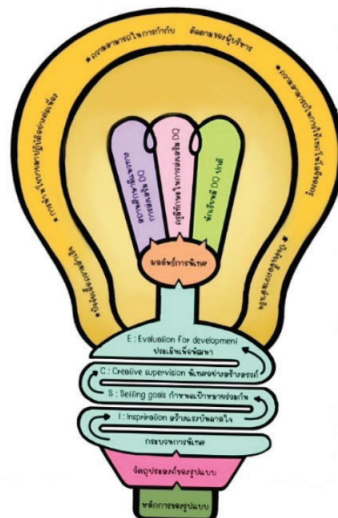
1. ผู้วิจัยสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องและวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์แนวปฏิบัติที่ดีของสถานศึกษา ได้องค์ประกอบและตัวแปรของรูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางดิจิทัล มีจำนวนทั้งสิ้น 5 องค์ประกอบ 20 ตัวแปร จากนั้นนำตัวแปรทั้งหมดไปสอบถามผู้บริหารและครูผู้สอน แล้วนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศฯ ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านหลักการของรูปแบบ(PRIN) มีตัวแปรทั้งหมด 6 ตัว ได้แก่ PRIN1- PRIN 6 2) องค์ประกอบด้านวัตถุประสงค์ของรูปแบบ (OBJ) มีตัวแปรทั้งหมด 4 ตัว ได้แก่ OBJ1-OBJ4 3) องค์ประกอบด้านกระบวนการนิเทศ (PRO) มีตัวแปรทั้งหมด 4 ตัว ได้แก่ PRO1- PRO4 4) ตัวแปรองค์ประกอบด้านผลลัพธ์การนิเทศ (RESU) มีตัวแปรทั้งหมด 3 ตัว ได้แก่ RES1-RES3 และ5) องค์ประกอบด้านปัจจัยเอื้อความสำเร็จ (SUC) มีตัวแปรทั้งหมด 3 ตัว ได้แก่ SUC1-SUC3 ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบด้วยโปรแกรม ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองดังรูปภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองขององค์ประกอบรูปแบบการนิเทศ เพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางดิจิทัลของนักเรียนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

จากภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองขององค์ประกอบรูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางดิจิทัลของนักเรียนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล $\chi^2=173.98$, $df=154$, $p=0.12912$, $\chi^2/df=1.13$, $GFI=0.96$, $AGFI=0.94$, $RMSEA=0.018$, $RMR=0.016$ และ $SRMR=0.037$ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบพบว่า มีค่าเป็นบวกทั้งหมดมีค่าตั้งแต่ 0.55–0.93 และมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทุกตัว มีค่าความคลาดเคลื่อนของน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าตั้งแต่ 0.05–0.06 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์มีค่าตั้งแต่ 0.34–0.80

2. ผลการสร้างรูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางดิจิทัลของนักเรียนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบและตัวแปรทั้งหมดมาวางรูปแบบการนิเทศฯ ผลการยกร่างรูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางดิจิทัล ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แสดงร่างรูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางดิจิทัลของนักเรียน
โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบฯ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 13 คน ตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการนิเทศฯ ผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ ได้รูปแบบการนิเทศฯ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 20 ตัวบ่งชี้เท่าเดิมแต่ปรับลำดับและทิศทางของกระบวนการนิเทศใหม่ ปรับนิยามของตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบที่ 3 และเพิ่มการอธิบายรายละเอียดขององค์ประกอบในคู่มือการใช้รูปแบบเพิ่มเติม องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 ด้านวัตถุประสงค์ของรูปแบบประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศนิเทศ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) สร้างแรงบันดาลใจ (I : Inspiration) 2) กำหนดเป้าหมายร่วมกัน (S: Set Goal Together) 3) ปฏิบัติการนิเทศอย่างสร้างสรรค์ (C :

Creative Supervision practice) 4) ประเมินผลเพื่อพัฒนา (E : Evaluation For Development) องค์ประกอบที่ 4 ด้านผลลัพธ์ของการนิเทศ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบที่ 5 ด้านปัจจัยเอื้อความสำเร็จ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ผลการประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบการนิเทศฯ และคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศฯ อยู่ในระดับเหมาะสมมาก

3. ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางดิจิทัลของนักเรียนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำรูปแบบการนิเทศฯ เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คนประเมินด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ พบว่า ด้านความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.89$, S.D = 0.25) ด้านความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.89$, S.D = 0.23) ด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.82$, S.D = 0.36) ด้านความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.87$, S.D = 0.24)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางดิจิทัล ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล $\chi^2=173.98$, $df=154$, $p=0.12912$, $/df=1.13$, $GFI=0.96$, $AGFI=0.94$, $RMSEA=0.018$, $RMR=0.016$ และ $SRMR=0.037$ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ค่าน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกทั้งหมด และมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทุกตัว แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบของรูปแบบฯ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้เนื่องมาจากการวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบฯ นั้น ผู้วิจัยสังเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดี จนทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละองค์ประกอบแล้วแบบสอบถามไปสอบถามครู และผู้บริหารสถานศึกษา 400 ตัวอย่างซึ่งมีจำนวนมากพอที่จะทราบความสัมพันธ์ที่แท้จริง จากนั้นจึงใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) มาตรวจสอบเพื่อยืนยันความสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) ที่กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เป็นการตรวจสอบเพื่อยืนยันว่าโมเดลการวัดที่ได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ และโมเดลการวัดที่ได้จากทฤษฎีสอดคล้อง (fit) กันจริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศกร จำปาโพธิ์ (2566) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในการนิเทศการเรียนการสอนของครูในระดับมัธยมศึกษา พบว่ามีความสอดคล้องการข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square = 29.601, $df=23$, $p=0.161$, $CMIN/DF=1.287$, $GFI=0.971$, $RMSEA=0.037$ แสดงให้เห็นว่าโมเดลนี้มีความน่าเชื่อถือสามารถนำแบบประเมินการนิเทศการเรียนการสอนของครูในระดับมัธยมศึกษาได้

2. การสร้างรูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางดิจิทัลของนักเรียนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้องค์ประกอบของรูปการนิเทศ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านหลักการของรูปแบบ ประกอบด้วย 2) ด้านวัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ด้านกระบวนการนิเทศ 4) ด้านผลลัพธ์การนิเทศ 5) ด้านปัจจัยเอื้อความสำเร็จ ทั้งนี้รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางดิจิทัล เป็นความสัมพันธ์ของ

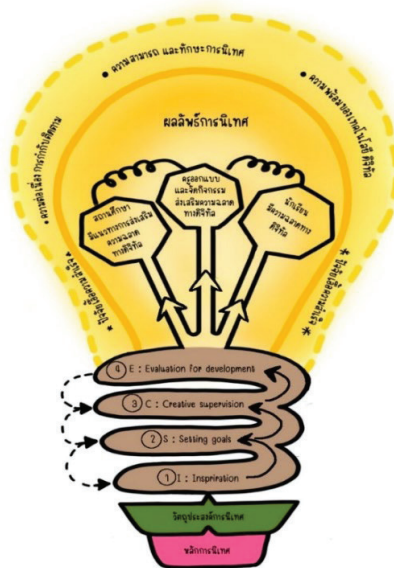
องค์ประกอบด้านการนิเทศการศึกษาที่พัฒนาขึ้นอย่างมีเหตุผล เป็นลำดับขั้นตอนเพื่อให้เกิดความช่วยเหลือ แนะนำ ชี้แนะ สนับสนุนส่งเสริมทั้งมีการชี้แนะ และไม่ชี้แนะ และผสมผสานด้วยเทคโนโลยีโดยมีส่วนร่วมทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศอย่างเป็นกัลยาณมิตรบนหลักความเป็นประชาธิปไตย ใช้กระบวนการนิเทศ 4 ขั้นตอนได้แก่ สร้างแรงบันดาลใจ (I : Inspiration) กำหนดเป้าหมายร่วมกัน (S: Set Goal Together) ปฏิบัติการนิเทศอย่างสร้างสรรค์ (C : Creative Supervision practice) ประเมินผลเพื่อพัฒนา (E : Evaluation For Development) โดยยึดผลลัพธ์การนิเทศ 3 ส่วนได้แก่คุณภาพของสถานศึกษา คุณภาพของครู และคุณภาพของผู้เรียน ส่งผลให้การยืนยันรูปแบบมีความเหมาะสม ทุกองค์ประกอบสัมพันธ์กันสามารถนำไปใช้ในการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัลของนักเรียนได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สอดคล้องกับแนวคิดของทิพวรรณ ถาวรโชติ (2564) ที่กล่าวว่า กระบวนการนิเทศการศึกษาที่สำคัญ ประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) สร้างความตระหนัก 2) วางแผนการนิเทศ 3) ดำเนินการนิเทศ 4) การติดตามและเสริมแรง 5) ประเมินผลสะท้อนคิด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จามรี เชื้อชัย (2563) ทำการสร้างรูปแบบการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา SOLE Model ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ หลักการของรูปแบบวัตถุประสงค์ของรูปแบบ กระบวนการนิเทศ และเงื่อนไขความสำเร็จ กระบวนการนิเทศประกอบด้วย 4 ขั้นตอน 1) มองตนเตรียมพร้อม 2) ล้อมวงบริหารจัดการ 3) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 4) ประเมินและเผยแพร่ผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่าทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดรูปแบบการนิเทศที่สร้างขึ้นสามารถนำไปใช้ได้

3. จากผลการประเมินรูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางดิจิทัลของนักเรียนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ผ่านการตรวจสอบและประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และความเป็นประโยชน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด นำข้อมูลที่ได้มารวบรวม วิเคราะห์แต่ละประเด็นเพื่อหาข้อสรุปนำไปปรับปรุงแก้ไขทำให้ได้รูปแบบที่สมบูรณ์สามารถนำไปใช้ได้จริง ดังที่ Maduas, G. F., Scriven, M. S. and Stufflebeam, D. I. (1983) ได้เสนอแนวทางการประเมินรูปแบบดังนี้ 1) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ เป็นลักษณะการประเมินความเป็นไปได้ในการไปปฏิบัติจริง 2) มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์เป็นลักษณะการประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ 3) มาตรฐานด้านความเหมาะสมเป็นลักษณะการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและคุณธรรม 4) มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม เป็นลักษณะการประเมินความน่าเชื่อถือ และได้เนื้อหาครอบคลุม ครบถ้วนตามความต้องการที่กำหนดไว้อย่างแท้จริง และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนัญญา วุฒิวิณิช (2563) สร้างรูปแบบการนิเทศที่มี

ประสิทธิผลต่อการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนเทศบาลวัดท่าสะอาด อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่รูปแบบการนิเทศที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 6 ส่วน ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) องค์ประกอบและกระบวนการ SPIDER Model 4) วิธีดำเนินการ 5) ผลลัพธ์ 6) เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ และผลการตรวจสอบรูปแบบและคู่มือการใช้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ มากที่สุด

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ได้รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางดิจิทัลของนักเรียนโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ที่มีองค์ประกอบ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบและลำดับการใช้งานองค์ประกอบ โดยผู้วิจัยให้ชื่อว่า ISCE Model ดังแสดงในภาพที่ 4



ภาพที่ 4 รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางดิจิทัลของนักเรียน
โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (ISCE Model)

สรุป

รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางดิจิทัลของนักเรียนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 20 ตัวบ่งชี้ โดยองค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 ด้านวัตถุประสงค์ของรูปแบบประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 ด้านกระบวนการนิเทศ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 4 ด้านผลลัพธ์ของการนิเทศ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบที่ 5 ด้านปัจจัยเอื้อความสำเร็จ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างความฉลาดของนักเรียนโรงเรียน

สังกัดกรุงเทพมหานครกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความสอดคล้องกลมกลืนกันเป็นไปตามสมมุติฐาน ในการสร้างรูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางดิจิทัลดำเนินการเป็นขั้นตอนอย่างมีระบบแต่ละองค์ประกอบสัมพันธ์กันอย่างมีเหตุผล ใช้กระบวนการนิเทศ 4 ขั้นตอนได้แก่ สร้างแรงบันดาลใจ (I : Inspiration) กำหนดเป้าหมายร่วมกัน (S: Set Goal Together) ปฏิบัติการนิเทศอย่างสร้างสรรค์ (C : Creative Supervision practice) ประเมินผลเพื่อพัฒนา(E : Evaluation For Development) ผลการยืนยันรูปแบบมีความเหมาะสม ทุกองค์ประกอบสัมพันธ์กัน สามารถนำไปใช้ในการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัลของนักเรียนได้ การประเมินและรับรองรูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางดิจิทัล พบว่า มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่นิเทศควรสร้างแรงจูงใจและแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อผู้รับการนิเทศ โดยยกย่องและชมเชยเมื่อมีการจัดการเรียนการสอนที่ประสบความสำเร็จ และส่งเสริมขวัญ กำลังใจและพัฒนาวิชาชีพแก่ผู้รับการนิเทศอยู่เสมอ

ครูผู้สอนควรปรับปรุงการเรียนการสอนของตน โดยจัดกิจกรรมที่เน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ ควรวิเคราะห์สภาพปัญหาของผู้เรียนเป็นรายบุคคลจากผลการประเมินความฉลาดทางดิจิทัล และนำผลการประเมินมาปรับปรุงกิจกรรมการสอนให้สอดคล้องและเหมาะสมอย่างต่อเนื่อง

1.2 ข้อเสนอแนะสำหรับกรุงเทพมหานครหรือต้นสังกัด

การนำรูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางดิจิทัลของนักเรียนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครไปใช้ ควรมีการเตรียมความพร้อมของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้นิเทศ ต้นสังกัดอาจจัดทำในรูปแบบโครงการเพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบให้ชัดเจน และให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางดิจิทัล ก่อนการใช้อย่างจริงจัง

กรุงเทพมหานครควรมีการกำหนดยุทธศาสตร์เรื่องการเสริมสร้างความฉลาดทางดิจิทัลไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานการศึกษา หรือกำหนดแนวทางการติดตามการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางดิจิทัลที่ชัดเจน เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาความฉลาดทางดิจิทัลของผู้เรียนหลังจากใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางดิจิทัลของนักเรียนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ควรศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการเสริมสร้างความฉลาดทางดิจิทัล เนื่องจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนในโรงเรียนอาจจะถูกจำกัดด้วยการเรียนรู้ตามตารางเรียน แต่เมื่ออยู่บ้าน การบริหารจัดการหน้าจอของนักเรียนอาจเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งอาจทำให้ได้ข้อค้นพบวิธีการเสริมสร้างความฉลาดทางดิจิทัลของนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น

ควรมีการทำวิจัยร่วมกันกับหน่วยงานความร่วมมือ หรือองค์กรอื่น เพื่อแก้ปัญหาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ไม่เหมาะสม และส่งเสริมความฉลาดทางดิจิทัลของเด็กวัยเรียนได้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กิตติศักดิ์ อังคะนาวิณ. (ม.ป.ป.). การนิเทศการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 4(1), 193–195.
- เก็จกนก เอื้อวงศ์ และพิชิต ฤทธิ์จรรยา. (2556). หน่วยที่ 2 วิจัยทางการบริหารการศึกษา. ใน *ประมวลสาระชุดวิชา 23721 การวิจัยทางการบริหารการศึกษา* (หน่วยที่ 1–5, น. 2–15–2–118). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ขวัญตา เจริญศรี. (2562). รูปแบบสังคมแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครปฐม [ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- จามรี เชื้อชัย. (2563). การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา. *วารสารการบริการนิเทศบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 7(7), 177–191.
- จิราภรณ์ สีลา. (2563). รูปแบบการนิเทศแบบร่วมมือเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย [การศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- ทิพวรรณ ถาวรโชติ. (2564). รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา [ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร].
- ธนัฐา วุฒินิชย์. (2563). รูปแบบการนิเทศที่มีประสิทธิภาพต่อการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนเทศบาลวัดท่าสะอาด อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม*, 5(2), 302–333.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2558). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุริยาสาน.
- ปณิตา วรรณพิรุณ และนาโชด วัฒนานัน. (2560). ความฉลาดทางดิจิทัล. *พัฒนาเทคนิคศึกษา*, 29(102), 12–20.

- พงศกร จำปาโพธิ์. (2566). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในการนิเทศการเรียนรู้ของครูในระดับมัธยมศึกษา. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(9), 21–25.
- พัทตร์วิภา โพธิ์ศรี. (2560). ยุทธศาสตร์การศึกษาผ่านการเรียนรู้แบบ *Mobile learning* เพื่อเสริมจิตอาสาสำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วชิรา เครือคำอ้าย และชวลิต ขอดศิริ. (2562). การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 24(1), 121–135.
- วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง. (2561). *คู่มือพลเมืองดิจิทัล*. สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.
- ศุภวรรณ สัจจพิบูล. (2560). แนวคิดการนิเทศเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย สาขาสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศิลปะ*, 37(1), 203–222.
- สรานนท์ อินทนนท์. (2563). *การกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ (Cyberbullying)* (พิมพ์ครั้งที่ 3). มูลนิธิส่งเสริมสื่อเด็กและเยาวชน.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *แนวทางการนิเทศบูรณาการโดยใช้พื้นที่เป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่การนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน “2562 ปีทองแห่งการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน”*.
- Bushway, A., & Nash, W. R. (1977). School cheating behavior. *Review of Educational Research*, 47(4), 623–632.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross–Gordon, J. M. (2010). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach* (8th ed.). Allyn & Bacon.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2018). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Harris, B. M. (1985). *Supervisory behavior in education* (3rd ed.). Prentice–Hall.
- Madaus, G. F., & Kellaghan, T. (2000). Models, metaphors, and definitions in evaluation. In D. L. Stufflebeam, G. F. Madaus, & T. Kellaghan (Eds.), *Evaluation models: Viewpoints on educational and human services evaluation* (2nd ed., pp. 19–31). Springer Netherlands.
- Sangchai, K. (2015). *Supervision of Education Change Agent*. <http://school.go.th/nites/km/56km/1st-kriengsak.pdf>
- Wagner, T. (2008). Even our “best” schools are failing to prepare students for 21st-century careers and citizenship. *Educational Leadership*, 66(2), 20–25.

นวัตกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ Innovation of Learning Experiences Provision for Early Childhood in New Normal

นัจญ์ดนุช จรครบุรีธนาตุล ชลัป¹, ทนง ทองภูเบศร์² และชินวงศ์ ศรีงาม³
Natdanut Jhonkhonburithanadul Schlapp¹, Thanong Thongphubate²
and Chinnawong Sringam³

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์^{1,2,3}
College of Innovative Management, Rajamangala University of Technology Ratanakosin Thailand^{1,2,3}

*Corresponding author, email: natdanut.jho@rmutr.ac.th

Retrieved; 30-04-2024; Revised; 25-05-2024 ; Accepted ; 31-07-2025

DOI: 10.14456/jappm.2025.35

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพแบบสร้างทฤษฎีจากข้อมูล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ 2) ออกแบบนวัตกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ และ 3) ตรวจสอบและยืนยันนวัตกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แก่ กลุ่มครู กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย จำนวน 24 คน โดยการเลือกแบบกำหนดเกณฑ์เฉพาะ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและการสัมภาษณ์เชิงลึก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสังเกตและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และนำผลลัพธ์ทั้งหมดมาประกอบกันเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ ประกอบไปด้วย 3 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความปลอดภัย 2) นวัตกรรมแนวคิดที่ได้จากการออกแบบ คือ นวัตกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ภายใต้องค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ที่เรียกว่า PPS Triangle และ 3) นวัตกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ มีความถูกต้อง เหมาะสม และเป็นไปได้ในระดับดีมากที่สุด

คำสำคัญ: การจัดประสบการณ์การเรียนรู้; นวัตกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้; เด็กปฐมวัย; ความปรกติใหม่; นวัตกรรม

Abstract

This research is a qualitative study of creating theories from data, with the objectives aimed to 1) analyze the factors of the provision of learning experiences for early childhood in the new normal, 2) design innovative provision of learning experience interventions for early childhood in the new normal, and 3) verify and confirm the innovative provision of learning experiences for early childhood in the new normal. The key informants included teachers, administrators, and experts in early childhood education; there are 29 individuals who were selected through inclusive sampling. The data were collected through participant observation and in-depth interviews. The research tools used were observation forms and interview guides. The data analysis was conducted through content analysis, and the results were synthesized to develop innovative provision of learning experiences for early childhood in the new normal. The research findings are as follows: 1) The factors of learning experiences provision for early childhood in the new normal consist of three main aspects: provision of learning experiences for early childhood, participation, and safety. 2) The innovation concept designed a model of learning experiences provision for early childhood in three aspects. 3) The innovation of learning experiences provision for early childhood in the new normal is highly accurate, appropriate, and feasible at a very high level.

Keywords: Learning experiences provision; Innovation of learning experiences provision; Early childhood; New normal; Innovation

บทนำ

การพัฒนาเด็กปฐมวัยของประเทศไทยเป็นสิ่งที่รัฐบาลให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพราะถือเป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาคน การพัฒนาในช่วงปฐมวัยถือเป็นช่วงที่มีพัฒนาการทางด้านสมองและการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) แต่เมื่อวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี สภาพเศรษฐกิจ สภาพภูมิอากาศ ส่งผลกระทบต่อแบบแผน และแนวทางปฏิบัติ ทำให้รูปแบบการดำเนินชีวิตที่คุ้นเคยแตกต่างไปจากอดีต และต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่เรียกว่า ความปรกติใหม่ (พัชรภรณ์ ดวงชื่น, 2563) การเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่กลายเป็นความปรกติใหม่นั้น ทำให้เด็กปฐมวัยไม่สามารถพัฒนาเฉพาะแค่ให้มีพัฒนาการที่สมวัยอีกต่อไป แต่ต้องครอบคลุมถึงทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563) ทั้งนี้ การศึกษาระดับปฐมวัยที่ผ่านมาไม่ได้มีแนวทางพัฒนาทักษะกลุ่มนี้อย่างชัดเจน จึงไม่สามารถพัฒนาเด็กปฐมวัยไปสู่ศตวรรษที่ 21 ได้

(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563) อีกทั้งการเผชิญกับวิกฤตการณ์การเรียนรู้สิ่งใหม่และการปรับตัวในระบบการศึกษาในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ ทำให้เด็กปฐมวัยเสียโอกาสในการเรียนรู้ รวมถึงเด็กปฐมวัยที่ก้าวไปสู่ระดับประถมศึกษายังขาดทักษะการอ่าน เขียน หรือทักษะคณิตศาสตร์พื้นฐาน ซึ่งเป็นผลพวงมาจากการศึกษาปฐมวัยที่ไม่มีคุณภาพ (UNICEF, 2019)

จากรายงานผลการติดตามการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ 2562 และ 2563 สะท้อนว่า มาตรฐานด้านที่ 2 ในการให้การดูแล และจัดประสบการณ์การเรียนรู้ นั้น ครูยังขาดทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ขาดวิธีการในการเตรียมความพร้อมสำหรับเด็กปฐมวัยในระยะเปลี่ยนผ่านให้ปรับตัวสู่การเชื่อมต่อในขั้นถัดไป อีกทั้งการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัยยังไม่ค่อยมีความหลากหลาย การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการอย่างรอบด้านยังทำได้ไม่เต็มศักยภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563) ดังนั้น การจัดการศึกษาปฐมวัยของไทยควรมีการทบทวนเพื่อให้การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย ยังเดินหน้าต่อไปได้มากที่สุดในความปรกติใหม่ อีกทั้งการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่แปลกใหม่ในช่วงเวลานี้อาจกลายเป็นบทเรียนสำคัญที่ภาคการศึกษาจะสามารถนำไปต่อยอดสู่การคิดใหม่ สามารถปรับตัวได้ยืดหยุ่นมากขึ้นตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป พร้อมกับสามารถพัฒนาเด็กปฐมวัยให้ก้าวทันโลกหลังโควิดที่จะเปลี่ยนไปอย่างสิ้นเชิง (วงศ์พันธ์ อมรินทร์เทวา, 2564) ด้วยเหตุนี้ภาคการศึกษาปฐมวัยจึงได้พยายามศึกษาและค้นคว้าหาแนวทางใหม่ๆ ซึ่งหมายถึงการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อประโยชน์ในการขจัดปัญหาและอุปสรรคที่มีให้อย่างลง (ศศิพันธุ์ เปี่ยมเปี่ยมสิน และคณะ, 2561) อีกทั้ง การพัฒนาคุณภาพการศึกษาปฐมวัยให้สอดคล้องกับบริบทโลกที่เปลี่ยนแปลงควรคำนึงถึง 4 ปัจจัยหลัก ได้แก่ 1) ห้องเรียน 2) หลักสูตร 3) การจัดการเรียนการสอน 4) ครูผู้สอน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาเด็กปฐมวัยให้สอดคล้องกับแนวคิด 4H คือ 1) การพัฒนาด้านสมอง (Head) 2) การพัฒนาด้านจิตใจ (Heart) 3) การพัฒนาทักษะการปฏิบัติ (Hand) 4) การพัฒนาด้านสุขภาพ (Health) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563) อันจะส่งผลต่อคุณภาพของเด็กปฐมวัยในอนาคต

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการดำเนินการวิจัยเรื่อง นวัตกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ ด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา จากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อนำเอาข้อมูลที่ได้มาออกแบบนวัตกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ พร้อมทั้งมีการตรวจสอบและยืนยันนวัตกรรมการดังกล่าว ซึ่งข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้สามารถเป็นองค์ความรู้ที่นักวิชาการศึกษา นักวิจัยด้านการศึกษาปฐมวัยสามารถนำไปต่อยอดในการหาองค์ความรู้ใหม่ด้วยกระบวนการวิจัยต่อไป และผู้กำหนดนโยบาย ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และครูปฏิบัติการระดับปฐมวัย ในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนระดับปฐมวัยยังสามารถนำข้อค้นพบจากการวิจัยและนวัตกรรม ไปใช้เป็นแนวทางในการออกแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ความปรกติใหม่ ที่

เปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน และเตรียมความพร้อมของเด็กปฐมวัยในระยะเปลี่ยนผ่านให้ปรับตัวสู่การเชื่อมต่อในขั้นถัดไป เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัยของประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่
2. เพื่อออกแบบนวัตกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่
3. เพื่อตรวจสอบและยืนยันนวัตกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่

การทบทวนวรรณกรรม

จากรายงานการศึกษาสภาพการณ์การจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยในประเทศไทย และรายงานผลการติดตามการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ซึ่งให้เห็นว่า การศึกษาระดับปฐมวัยที่ผ่านมาไม่ได้มีแนวทางพัฒนาทักษะเด็กปฐมวัยไปสู่ศตวรรษที่ 21 ได้ รวมถึงมาตรฐานด้านที่ 2 ในการให้การดูแล และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ครูยังขาดทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ขาดวิธีการในการเตรียมความพร้อมสำหรับเด็กปฐมวัยในระยะเปลี่ยนผ่านให้ปรับตัวสู่การเชื่อมต่อในขั้นถัดไป อีกทั้งการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัยยังไม่ค่อยมีความหลากหลาย การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการอย่างรอบด้านยังทำได้ไม่เต็มศักยภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563-2564) ทั้งนี้ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ควรมุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านการเล่น การสำรวจ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ที่เน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง โดยหลักการจัดประสบการณ์การเรียนรู้มี ดังนี้ 1) จัดประสบการณ์การเล่นและการเรียนรู้อย่างหลากหลาย 2) เน้นเด็กเป็นสำคัญ 3) จัดให้เด็กได้รับการพัฒนา 4) จัดการประเมินพัฒนาการ 5) ให้พ่อแม่ ครอบครัว ชุมชน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็ก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563; รัชิต สุทธิพงษ์, 2560)

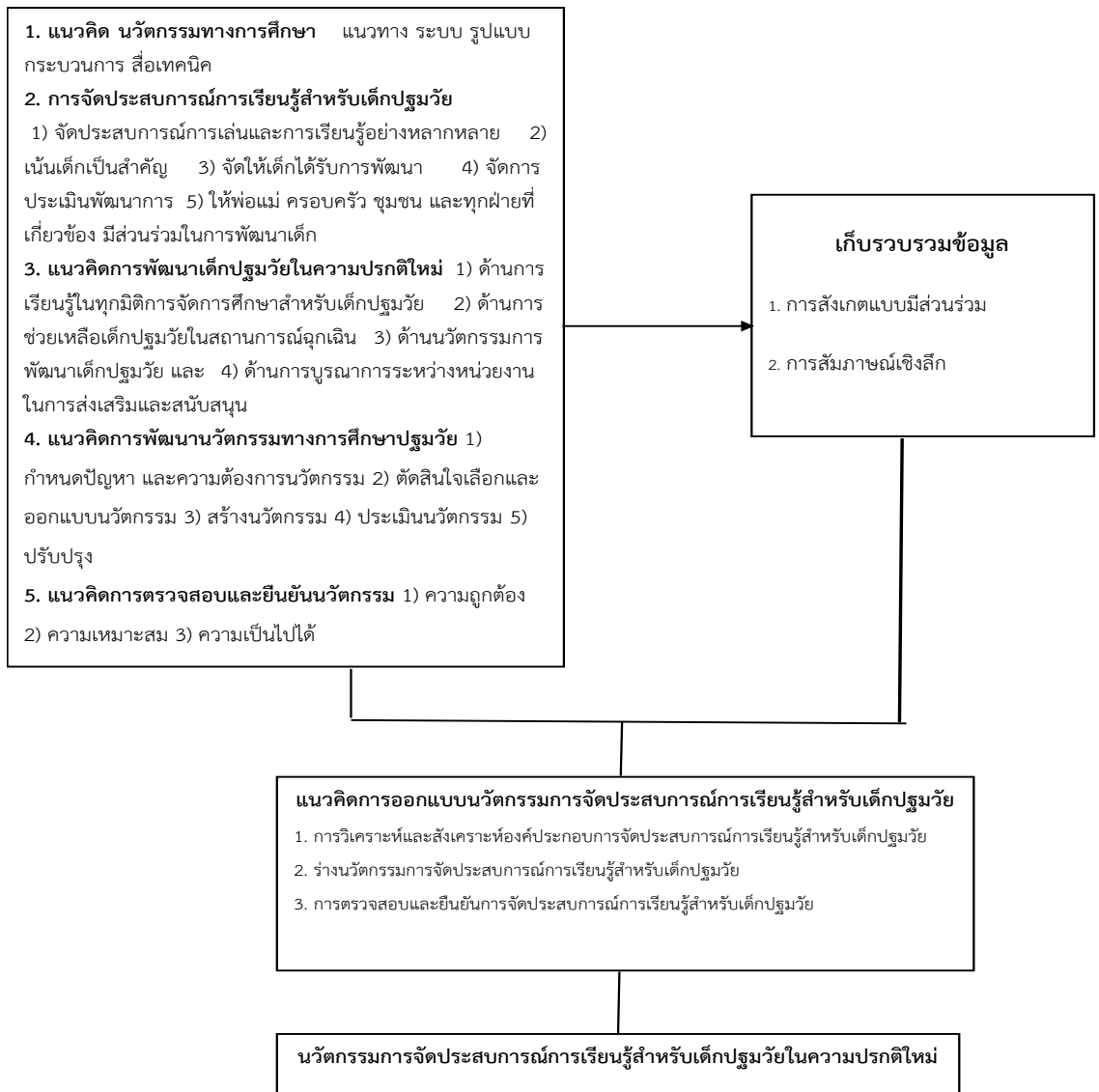
เมื่อภาคการศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย ให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาคน ตามแผนพัฒนาเด็กปฐมวัย 2564-2570 ดังนั้นระเบียบวิธีและระบบถูกสร้างสรรค์ขึ้นเพื่อส่งเสริมนวัตกรรมด้านการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยให้ก้าวหน้าและรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) ครูปฐมวัยต้องนำนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องมาบูรณาการในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้พัฒนาแบบองค์รวม ได้แก่ ร่างกาย สังคม อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญา (จุฬาลักษณ์ พงษ์สังข์, 2562) ซึ่งนวัตกรรมทางการศึกษา คือ สิ่งที่ถูกคิดค้นขึ้นเพื่อที่จะช่วยให้การศึกษาและการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็น แนวทาง ระบบ รูปแบบ กระบวนการ รวมถึงสื่อและเทคนิคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ที่ได้รับการคิดค้นใหม่หรือพัฒนาจากเดิม เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาทางด้าน

การศึกษา (จิตติมา กุลประเสริฐวัฒน์, 2562; ไชยวัฒน์ ชุ่มนาเสียว, 2562) โดยการพัฒนาวัตกรรมการศึกษาปฐมวัยนั้น เป็นการออกแบบ การสร้าง และการประเมินนวัตกรรม ตามขั้นตอน ดังนี้ 1) กำหนดปัญหา และความต้องการนวัตกรรม 2) ตัดสินใจเลือกและออกแบบนวัตกรรม 3) สร้างนวัตกรรม 4) ประเมินนวัตกรรม 5) ปรับปรุงนวัตกรรม (รัตนะ บัวสนธ์, 2565) รวมถึงการตรวจสอบและยืนยันนวัตกรรมโดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางโดยให้ความเชื่อถือว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรม และมีคุณพินิจที่ดี ซึ่งมีองค์ประกอบเกี่ยวกับการตรวจสอบนวัตกรรม ประกอบไปด้วยการพิจารณา 3 ด้าน ดังนี้ 1) มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม 2) มาตรฐานด้านความเหมาะสม 3) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ โดยผลการตรวจสอบและยืนยันนำไปสู่การได้นวัตกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ (Stufflebeam, D. L., & Shinkfield, A. J. 2007)

เมื่อวิถีชีวิตต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่หลักมาตรฐานใหม่ที่เรียกว่า ความปรกติใหม่ (พัชรภรณ์ ดวงชื่น, 2563) การเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่กลายเป็นความปรกติใหม่นั้น ทำให้เด็กปฐมวัยไม่สามารถพัฒนาเฉพาะแค่ให้มีพัฒนาการที่สมวัยอีกต่อไป แต่ต้องครอบคลุมถึงทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563) ดังนั้น การพัฒนาเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ แบ่งออกเป็น 4 แนวทาง ดังนี้ 1) ด้านการเรียนรู้ในทุกมิติการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย 2) ด้านการช่วยเหลือเด็กปฐมวัยในสถานการณ์ฉุกเฉิน 3) ด้านนวัตกรรมการพัฒนาเด็กปฐมวัย และ 4) ด้านการบูรณาการระหว่างหน่วยงานในการส่งเสริมและสนับสนุน (วิญญู บุญลอย, 2564)

ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยประกอบด้วย 5 แนวคิด คือ นวัตกรรมทางการศึกษา การจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย การพัฒนาเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ การพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาปฐมวัย และแนวคิดการตรวจสอบและยืนยันนวัตกรรม ดังภาพที่ 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการใช้การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและการสัมภาษณ์เชิงลึก และนำผลลัพธ์ทั้งหมดมาประกอบกันเพื่อออกแบบนวัตกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้แก่ 1) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ 2) เพื่อออกแบบนวัตกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ และ 3) เพื่อตรวจสอบและยืนยันนวัตกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) โดยเลือกแบบกำหนดเกณฑ์เฉพาะ (Inclusive sampling) ได้แก่ 1) กลุ่มครู 2) กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา และ 3) กลุ่มนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย จำนวน 24 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากที่ปรากฏในการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยหลักการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพตามแนวคิดของ (ชาย โพธิ์สิตา, 2564) โดยมีการแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์การจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ การดำเนินการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย สภาพการณ์การจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ นวัตกรรมจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย และการพัฒนานวัตกรรม จากนั้นนำประเด็นดังกล่าวมาสร้างแนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกและสร้างกรอบในการสังเกตแบบมีส่วนร่วม

ระยะที่ 2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยนำแบบสังเกตแบบมีสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างที่ได้พัฒนาและตรวจสอบคุณภาพจากอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ไปทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาพิเศษและนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย จำนวน 9 คน และใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากที่ปรากฏในการสัมภาษณ์

ระยะที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยนำแบบสังเกตแบบมีส่วนร่วมที่ได้พัฒนาและตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ไปทำการสังเกตกับกลุ่มครูปฐมวัยต้นแบบ จำนวน 15 คน พร้อมทั้งมีการจัดบันทึกอย่างละเอียดตามข้อมูลที่ปรากฏตามสภาพจริง และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากปรากฏในการสังเกตแบบมีส่วนร่วม

ขั้นตอนที่ 2 ออกแบบนวัตกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 นำข้อมูลที่ได้รับรวบรวมในขั้นตอนที่ 1 มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่

ระยะที่ 2 เป็นการพัฒนา (ร่าง) นวัตกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ ที่ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1

ระยะที่ 3 จัดทำรายละเอียดนวัตกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบและยืนยันนวัตกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ ผู้วิจัยแบ่งกระบวนการตรวจสอบนวัตกรรมที่ได้พัฒนาขึ้นเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การพัฒนาเครื่องมือในการตรวจสอบนวัตกรรม และการตรวจสอบนวัตกรรมโดยผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยพัฒนาแบบตรวจสอบนวัตกรรมตามแบบการตรวจสอบรายการ (checklist) และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำแบบตรวจสอบนวัตกรรมไปให้ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาปฐมวัย จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมของแบบตรวจสอบนวัตกรรม และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ก่อนนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาปฐมวัย จำนวน 5 คน ให้การยืนยันนวัตกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ ซึ่งค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ทุกข้อคำถามมากกว่า 0.6

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาเอกสาร วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย การจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ นวัตกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย การพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาปฐมวัย ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวมาสรุปเป็นประเด็น ได้แก่ 1) ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย 2) ด้านการมีส่วนร่วม 3) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี และ 4) ด้านความปลอดภัยในการดูแลเด็กปฐมวัย เพื่อกำหนดกรอบในการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและกำหนดแนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 3 กลุ่ม คือ กลุ่มครูปฐมวัย กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา และกลุ่มนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาปฐมวัย ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เลือก

ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง มาจัดกลุ่มข้อมูลตามประเด็นที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ จากนั้นใช้วิธีการลดทอนข้อมูลเพื่อให้ได้กลุ่มข้อมูลที่มีความหมายตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย นำข้อมูลมาวิเคราะห์และสังเคราะห์หาองค์ประกอบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ และสร้างข้อสรุปพร้อมอธิบาย

วัตถุประสงค์ที่ 1 วิเคราะห์องค์ประกอบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ จากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของนวัตกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (Provision of Learning Experiences) 2) ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) และ 3) ด้านความปลอดภัย (Safety)

วัตถุประสงค์ที่ 2 ออกแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ ผลการออกแบบนวัตกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้ออกแบบนวัตกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ โดยใช้แนวคิดการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาปฐมวัย ตามขั้นตอน คือ 1) กำหนดปัญหาและความต้องการนวัตกรรม 2) ตัดสินใจเลือกและออกแบบนวัตกรรม 3) สร้างนวัตกรรม 4) ประเมินนวัตกรรม และ 5) ปรับปรุงนวัตกรรม (รัตนะ บัวสนธ์, 2565) ที่ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 2) ด้านการมีส่วนร่วม และ 3) ด้านความปลอดภัย ทั้ง 3 ด้านนี้ มีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันเป็นวงจรในทิศตามเข็มนาฬิกา โดยมีเป้าหมายหลัก คือ การพัฒนาเด็กปฐมวัยแบบองค์รวม (Holistic Early Childhood Development) มุ่งเน้นการเติบโตและการพัฒนาการด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญาของเด็กปฐมวัย รวมถึงการสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้และการเจริญเติบโตในทุกด้านของเด็กปฐมวัยอย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ ตามแนวคิดการพัฒนาเด็กปฐมวัย 4H คือ สมอง (Head) มือ (Hand) หัวใจ (Heart) และ Heath (สุขภาพ)

1. ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 8 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) หลักสูตรปฐมวัย (Early Childhood Curriculum) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่เกี่ยวกับมวลประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เด็กปฐมวัยควรได้รับ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 2) หลักการการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (Provision of Learning Experiences Principle) เตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพของเด็กปฐมวัยตามแนวคิด 4H เพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัยแบบองค์รวม ได้แก่ ร่างกาย สังคม อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญา 3) สาระการเรียนรู้ (Learning Context) เนื้อหาหรือความรู้ที่ใช้ในการจัดประสบการณ์การ

เรียนรู้ ที่มาจากความสนใจและเกี่ยวข้องต่อเด็กปฐมวัย 4) กิจกรรมและขั้นตอนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (Activity and Step of Learning Experiences Provision) ได้แก่ การวางแผน การเลือกกิจกรรม การกำหนดวัตถุประสงค์ การเตรียมสภาพแวดล้อมที่ การแสดงตัวอย่างที่ดี การดำเนินการตามแผน การประเมิน และการปรับปรุงตามความเหมาะสมของบริบท 5) สื่อในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (Materials for Provision of Learning Experiences) เป็นทรัพยากรหรือเครื่องมือที่ใช้ในกระบวนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย 6) จุดประสงค์การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (Provision of Learning Experiences Objectives) ความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ 7) การวัดและประเมินผล (Assessment and Evaluation) ประเมินประสิทธิผลการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย 8) ครูปฐมวัย (Early Childhood Teacher) รับผิดชอบในการสอนและดูแลเด็กปฐมวัย โดยมีหน้าที่สนับสนุนและกระตุ้นการเรียนรู้และการพัฒนาการของเด็กปฐมวัย

2. ด้านการมีส่วนร่วม แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมภายใน (Internal Participation) คือ ผู้บริหาร ครู นักเรียน บุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการวางแผน และการดำเนินงาน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และ 2) การมีส่วนร่วมภายนอก (External Participation) คือ ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ปฐมวัยและการพัฒนาเด็กปฐมวัย

3. ด้านความปลอดภัย แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ความปลอดภัยด้านร่างกาย (Physical safety) การให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย 2) ความปลอดภัยทางจิตใจ (Psychological safety) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความสุขและความสบายใจสำหรับเด็กปฐมวัย และ 3) ความปลอดภัยในการเรียนรู้ (Learning safety) การมีการวางแผนและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมและเหมาะกับวัยและความสามารถของเด็กปฐมวัย

วัตถุประสงค์ที่ 3 ตรวจสอบและยืนยันนวัตกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ ผลตรวจสอบและยืนยันนวัตกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่โดยเทียบกับเกณฑ์ของ ของ Best & Kahn (2016) โดยผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ด้านความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$, $SD = 0.08$) ด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, $SD = 0.4$) และด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$, $SD = 0.22$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบวัตรกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยใน ความปรกติใหม่ ประกอบไปด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 2) ด้านการมีส่วนร่วม และ 3) ด้านความปลอดภัย ซึ่งองค์ประกอบทั้งสามด้านนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัยวุฒิ บุญลอย (2564) เรื่องนิวนอร์มัลในการพัฒนาเด็กตามพระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ชี้ให้เห็นถึง การพัฒนาการเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ ภายใต้องค์ประกอบหลักสามด้านนั้นมุ่งเน้นการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 อย่างมีคุณภาพด้วยหลักแนวคิด 4H ได้แก่ มีจิตใจที่ดี มีวินัย (Heart) คิดเป็น วิเคราะห์เป็น (Head) มีทักษะสามารถใช้ความสามารถของตนเอง (Hand) และสุขภาพอนามัยดี แข็งแรง (Health) ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยตามมาตรฐาน สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

จากผลการสร้างวัตรกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ ที่ ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักสามด้าน สามารถแบ่งองค์ประกอบย่อยในแต่ละด้านได้ ดังนี้

1. ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ประกอบด้วย 1.1) หลักสูตร จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่ เกี่ยวกับมวลประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เด็กปฐมวัยควรได้รับ 1.2) หลักการการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ บูรณาการทักษะในชีวิตประจำวันให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ส่งเสริมการพัฒนาลักษณะนิสัยที่ดี สร้างโอกาสให้เด็กได้มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสิ่งแวดล้อมรอบตัว 1.3) สารการเรียนรู้ นำเนื้อหา หรือความรู้ที่ต้องการให้เด็กปฐมวัยได้รับ มากำหนดแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 1.4) กิจกรรมและ ขั้นตอนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ออกแบบกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 1.5) สื่อสำหรับการ จัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยมีการจัดเตรียมเครื่องมือ/อุปกรณ์ให้สอดคล้องกับกิจกรรมการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้ 1.6) จุดประสงค์การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ระบุความคาดหวังที่ต้องการให้ เกิดขึ้น 1.7) การวัดและประเมินผล เป็นการประเมินประสิทธิภาพการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็ก ปฐมวัย และ 1.8) ครูปฐมวัย รับผิดชอบในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และดูแลเด็กปฐมวัย ออกแบบ กิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็ก ซึ่งองค์ประกอบย่อยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับ งานวิจัยของ มุกดา ถาวร (2562) และ กุณิสรา จิตรขญาวนิช (2563)

2. ด้านการมีส่วนร่วม ประกอบไปด้วย 2.1) การมีส่วนร่วมภายใน ได้แก่ 1) กำหนดกลยุทธ์/ วิธีการร่วมกัน 2) กำหนดบทบาทและความรับผิดชอบ 3) ร่วมกันวางแผนเป็นขั้นตอน 4) อบรมพัฒนา เพื่อเพิ่มความสามารถของบุคลากรในองค์กร 5) ร่วมกันทำงานเป็นทีม 6) ยึดหลักปฏิบัติร่วมกัน และ 2.2) การมีส่วนร่วมภายนอก ได้แก่ 1) ภาครัฐ ภาคเอกชนหรือองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร ร่วมกันกำหนด นโยบาย 2) ภาครัฐ ภาคเอกชนหรือองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สนับสนุน

งบประมาณด้านสื่อ/อุปกรณ์ กิจกรรมพัฒนาเด็กปฐมวัย งบประมาณการฝึกอบรมบุคลากร 3) ผู้ปกครอง ครอบครัว ชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาและร่วมทำกิจกรรมทางสังคมกับเด็กปฐมวัย 4) ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย เมื่อวิเคราะห์การบริหารภายในองค์กรตามแนวคิด 7s McKinsey และวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารภายนอกองค์กร ตามแนวคิด PEST Analysis มีความสอดคล้องกับงานวิจัยเกี่ยวกับหลักการบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วมตามของ Henderson, A. T., & Mapp, K. L. (2002), Pretty, J. N., & Smith, D. I. (2004) และ Epstein, J. L. (2018)

3. ด้านความปลอดภัย แบ่งออกเป็น 1) ความปลอดภัยด้านร่างกาย คือ การให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตราย ลดความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุต่อร่างกายของเด็กปฐมวัย ซึ่งเป็นไปตามข้อแนะนำของ Centers for Disease Control and Prevention (2020) 2) ความปลอดภัยทางจิตใจ คือ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความสุขและความสบายใจสำหรับเด็กปฐมวัย ช่วยให้เด็กปฐมวัยมีสภาพจิตใจที่ดีและมั่นคง พร้อมทั้งจะเรียนรู้ตามพัฒนาการของเด็กปฐมวัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางด้านความปลอดภัยทางจิตใจของเด็กปฐมวัยจาก National Association for the Education of Young Children (2020) และ 3) ความปลอดภัยในการเรียนรู้ โดยมีการวางแผนและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยและความสามารถของเด็กปฐมวัย สร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่สร้างความมั่นใจและเชื่อมั่นให้กับเด็กปฐมวัย สร้างการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ได้ทดลองตอบสนองต่อความต้องการของเด็กปฐมวัย โดยเป็นไปตามแนวทางของ Canadian Child Care Federation (2018)

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ได้เป็น นวัตกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ในความปรกติใหม่ ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ซึ่งแต่ละด้านมีความสำคัญเท่าเทียมกัน แต่แตกต่างกันลำดับการใช้งานองค์ประกอบย่อยของแต่ละด้าน โดยผู้วิจัยให้ชื่อว่า การจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ผ่าน PPS Triangle ได้แก่ ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (P=Provision of Learning Experiences) ด้านการมีส่วนร่วม (P=Participation) และด้านความปลอดภัย (S=Safety) ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 นวัตกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ (PPS Triangle)

จากแผนภาพเริ่มต้นจากการกำหนดเป้าหมายหลักในการพัฒนาเด็กปฐมวัยแบบองค์รวม (Holistic Early Childhood Development) ที่ประกอบด้วยแนวคิด 4H ได้แก่ มีจิตใจที่ดี มีวินัย คิดเป็น วิเคราะห์เป็น มีทักษะสามารถใช้ความสามารถของตนเอง และสุขภาพอนามัยดี แข็งแรง ที่ประกอบด้วย 3 ด้านหลัก ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ คือ 1) ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (Provision of Learning Experiences : P) 2) ด้านการมีส่วนร่วม (Participation : P) และ 3) ด้านความปลอดภัย (Safety : S) จากนั้นผู้วิจัยได้วิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบแต่ละด้านเพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่

สรุป

การออกแบบนวัตกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม จะเห็นถึงความสัมพันธ์เป็นวงจรสามเหลี่ยมและมีความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ซึ่งแต่ละด้านมีความสำคัญเท่าเทียมกัน แต่แตกต่างกันที่ลำดับการใช้งานองค์ประกอบย่อยของแต่ละด้าน ดังนั้น นวัตกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ คือ สามเหลี่ยม PPS (PPS Triangle)

ซึ่งมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยให้ความสำคัญแต่ละด้านเท่าเทียมกัน เป็นไปตามหลักการพัฒนาเด็กปฐมวัยตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ รวมถึงนวัตกรรมการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ ด้านความถูกต้องครอบคลุม อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่หลักในการดำเนินชีวิตที่ไม่คุ้นเคย จำเป็นต้องอาศัยสามด้านหลักอย่างสมดุลในการบริหารการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ ทั้งนี้ การใช้เทคโนโลยีสำหรับเด็กปฐมวัย จะเป็นเพียงเครื่องมือที่มาช่วยในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น แต่การมีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และความปลอดภัยในการดูแลเด็กปฐมวัยถือเป็นจุดเน้นสำคัญของนวัตกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า นวัตกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 2) ด้านการมีส่วนร่วม และ 3) ด้านความปลอดภัย ดังนั้น นักวิชาการ นักวิจัย ด้านการศึกษาปฐมวัย สามารถนำนวัตกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ ข้างต้นไปประกอบการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัยเป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษาปฐมวัยในปัจจุบัน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ผลการออกแบบนวัตกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ คือ สามเหลี่ยม PPS ที่ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 3 ด้าน และ 13 องค์ประกอบย่อย แต่ละด้านมีความสำคัญเท่าเทียมกัน แต่แตกต่างที่ลำดับการใช้งานองค์ประกอบย่อยของแต่ละด้าน ดังนั้น องค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยครอบคลุมตามองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน เพื่อพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัย ตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า การตรวจสอบและยืนยันนวัตกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ พบว่า ด้านความถูกต้องครอบคลุม อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนระดับปฐมวัยหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถนำนวัตกรรมการจัดประสบการณ์

เรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ ไปใช้ประกอบการกำหนดแนวทางการพัฒนาเด็กปฐมวัยแบบองค์รวมให้ครอบคลุมการพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัย และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เป็นไปตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการพัฒนาเด็กปฐมวัยในศตวรรษที่ 21

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ คือ นวัตกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในความปรกติใหม่ ที่มีองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ในรูปแบบสามเหลี่ยมสมดุล ที่ชื่อว่า Provision of Learning Experiences, Participation and Safety Triangle (PPS Triangle) ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 2) ด้านการมีส่วนร่วม และ 3) ด้านความปลอดภัย ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ สถานศึกษา โดยควรให้ความสำคัญกับ ความปลอดภัยในการดูแลเด็กครอบคลุมทุกมิติ การมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในกลุ่มประเทศอาเซียน

เอกสารอ้างอิง

- จิตติมา กุลประเสริฐรัตน์. (2562). นวัตกรรมการศึกษา. <https://www.thaipost.net/main/detail/32641>
- จุฬาลักษณ์ พงษ์ สังข์. (2562). นวัตกรรมสร้างเด็กปฐมวัยเรียนรู้ อย่างมีความสุข. <https://www.komchadluek.net/news/362116>
- ไชยวัฒน์ ชุ่มนาเสียว. (2562). การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ สู่ นวัตกรรมการสอนของครู. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์*, 6(2), 28–41.
- พัชรภรณ์ ดวงชื่น. (2563). การบริหารจัดการศึกษาับความปรกติใหม่หลังวิกฤตโควิด-19. *Journal of Art Management*, 4(3), 783–793.
- มุกดา ถาวร. (2562). การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาศรปฐมวัยในการจัดประสบการณ์เรียนรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 16(75), 88–98.
- รักษิต สุทธิพงษ์. (2560). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากับการพัฒนาครูไทยในยุคดิจิทัล. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 19(2), 344–354.
- รัตน์ บัณฑิต. (2551). การวิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา. คำสมัย.

- รัตน์ บัณฑิต. (2565). *การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 6). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลิสรา จิตรชนวนิช. (2563). *การจัดการเรียนรู้*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์.
- วงศ์พันธ์ อมรินทร์เทวา. (2564). *เพราะการศึกษาหยุดไม่ได้ ต่างประเทศเรียนกันอย่างไรในช่วงโควิด-19*.
<https://www.eef.or.th/education-abroad-covid/>
- วิบูลย์ บุญลอย. (2564). นวัตกรรมในการพัฒนาเด็กตามพระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2562. *จันทร์เกษมสาร*, 27(1), 38-59.
- ศศิพันธุ์ เปี่ยมเปี่ยมสิน และคณะ. (2561). *การศึกษาปฐมวัย*. มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ*. พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563ก). *รายงานการศึกษาสภาพการณ์การจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยในประเทศไทย*. พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563ข). *รายงานผลการศึกษา การนำมาตรฐานการศึกษาของชาติสู่การปฏิบัติ: บทเรียนจากต่างประเทศ*. 21 เซ็นจูรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563ค). *มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ 2562*. พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564ก). *รายงานผลการติดตามการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติประจำปีงบประมาณ 2563*. พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564ข). *แผนพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2564-2570*. พริกหวานกราฟฟิค.
- American Academy of Pediatrics. (2018). *Playground safety*. <https://www.healthychildren.org>.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (2016). *Research in education*. Pearson Education India.
- Canadian Child Care Federation. (2018). *Safe environments for learning*. https://www.cccf-fcsge.ca/sites/default/uploads/field_attached_files/safe_environments_for_learning_final.pdf
- Centers for Disease Control and Prevention. (2020). *Injury prevention & control: Child safety*. <https://www.cdc.gov/safefchild/index.html>
- Epstein, J. L. (2018). *School, family, and community partnerships: Preparing educators and improving schools* (3rd ed.). Westview Press.
- Henderson, A. T., & Mapp, K. L. (2002). *A new wave of evidence: The impact of school, family, and community connections on student achievement*. Southwest Educational Development Laboratory.

- National Association for the Education of Young Children. (2020). *Learning environments*.
<https://www.naeyc.org/our-work/families/learning-environments>
- Pretty, J. N., & Smith, D. I. (2004). Social capital in biodiversity conservation and management. *Conservation Biology*, 18(3), 631–638.
- Stufflebeam, D. L., & Shinkfield, A. J. (2007). *Evaluation theory, models, and applications*. Jossey-Bass.
- United Nations Children's Fund (UNICEF). (2019). *A world ready to learn: Prioritizing quality early childhood education*.

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

ยุคหลังโควิด-19

Small-Size Primary School Educational Resources Management Strategies in Post-Covid-19 Era

กติกา พุกจันทร์, วรณรี ปานศิริ และทอง ทองภูเบศร์

Khatika Pruekjan, Wannaree Pansiri and Thanong Thongphubate

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์^{1,2,3}

College of Management Innovation Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

*Corresponding author, email: khatika.pru@rmutr.ac.th

Retrieved;03-06-2024; Revised ;18-09-2024 Accepted; 31-07-2025

DOI: 10.14456/jappm.2025.36

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ (1) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารทรัพยากรการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยุคหลังโควิด-19 และ (2) เพื่อสร้างกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยุคหลังโควิด-19 และ (3) เพื่อประเมินและรับรองกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยุคหลังโควิด-19

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 375 โรงเรียน แหล่งข้อมูลวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น การวิจัยคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสนทนากลุ่ม จำนวน 7 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาแบบอุปนัย

ผลการวิจัย (1) ด้านการประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารทรัพยากรการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยุคหลังโควิด-19 โดยภาพรวมสภาพแวดล้อมภายในมีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับต่ำ เป็นจุดแข็ง สภาพแวดล้อมภายนอกมีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับต่ำ เป็นโอกาส (2) ด้านการสร้างกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยุคหลังโควิด-19 พบว่าประกอบด้วย 6 กลยุทธ์หลัก 12 กลยุทธ์รอง และ 20 วิธีการดำเนินการ และ (3) ด้านการประเมินและรับรองกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยุคหลังโควิด-19 พบว่า มีความถูกต้อง เป็นประโยชน์ เหมาะสม และเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริง และให้การรับรองกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยุคหลังโควิด-19

คำสำคัญ: กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรการศึกษา ;โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ; ยุคหลังโควิด-19

Abstract

This research has three objectives: (1) to assess the necessary educational resource management needs of small-size primary schools in the post-COVID-19 era, (2) to develop strategies for managing educational resources in these schools, and (3) to evaluate and validate the strategies for educational resource management in small-size primary schools in the post-COVID-19 era.

This research is a mixed-method study. The sample group consisted of 375 schools. Data sources included administrators from small-size primary schools, and data were collected using questionnaires. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Priority Needs Index. In the qualitative research, seven key informants participated in focus group discussions, and the data were analyzed using inductive content analysis.

The research findings revealed that (1) in assessing the necessity of managing educational resources in small-size primary schools in the post-COVID-19 era, there was generally a low level of internal necessity; however, there were strengths observed. Externally, the necessity was also low, presenting opportunities. (2) In creating the strategies for managing educational resources in small-size primary schools in the post-COVID-19 era, it was found that there were 6 main strategies, 12 secondary strategies, and 20 operational methods. (3) In evaluating and validating the strategies for managing educational resources in small-size primary schools in the post-COVID-19 era, it was determined that they were accurate, beneficial, appropriate, and feasible for practical implementation, thus certifying the strategies for managing educational resources in small-size primary schools in the post-COVID-19 era.

Keywords: Small-Size Primary School; Educational Resources Management; Strategies; Post-Covid-19 Era

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันเกิดขึ้นรวดเร็ว โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ต ทำให้ประเทศต่าง ๆ ต้องร่วมมือกันเพื่อป้องกันความเสียหายและรับมือวิกฤตโรคภัย เช่น COVID-19 (ทิพย์วรรณ สุพิเพชร, 2566) การศึกษาจึงต้องพัฒนาคุณลักษณะที่จำเป็นในยุคปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและเป็นพลเมืองโลกที่ดี โดยโรงเรียนต้องเน้นทักษะชีวิตและการเรียนรู้สำคัญ ครูและบุคลากรต้องพัฒนาวิธีการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (Narinruk et al., 2023) การแพร่ระบาดของ COVID-19 ส่งผลกระทบต่อการศึกษา โดยผู้เรียน 1.38 พันล้านคนได้รับผลกระทบจากการปิด

สถานศึกษา การเรียนการสอนต้องปรับตัว เช่น การเรียนออนไลน์และการใช้เทคโนโลยีสื่อสาร การบริหารโรงเรียนต้องใช้แนวทางสื่อสารและเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเตรียมความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจของครูและนักเรียน (ยุทธชาติ นาหม่อม, 2564) สถาบันการศึกษาต้องปรับตัวในสถานการณ์ปัจจุบันและเตรียมเพื่ออนาคต โดยมีผลกระทบ 3 ด้านหลัก คือ สังคม เศรษฐกิจ และการศึกษา ซึ่งก่อให้เกิดชีวิตวิถีใหม่ ได้แก่ การดำรงชีพปัจจุบัน การเรียนการสอน และการบริหารภาวะวิกฤติ อีกทั้งการออกแบบการศึกษาใหม่ใน 4 ด้าน คือ การบริหาร การจัดการเรียนการสอนและเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบฐานข้อมูล และความสัมพันธ์ชุมชน (เทียน ทองแก้ว, 2563) อย่างไรก็ตาม การบริหารทรัพยากรการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยุคหลังการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ประกอบด้วยหลายองค์ประกอบที่ยังอิงกับการกระจายอำนาจของกระทรวงศึกษา โดยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนแบบคละชั้นเรียน การสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากร การบริหารงบประมาณอย่างเป็นระบบและการระดมทรัพยากรจากทุกภาคส่วน การบริหารงานทั่วไปและวิชาการที่เน้นวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการศึกษาในยุคดิจิทัล รวมถึงการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา นอกจากนี้ยังมีการวางแผนสำรวจความต้องการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และการบำรุงรักษาอาคารสถานที่อย่างมีประสิทธิภาพ (Saychuay, Pechrpuang, & Sungkaowsuttirak, 2022; Praphatsarang, Jantarak, & Pheasa, 2023; ชัยชนะ ราชไชย และ จิรวัดณ์ วรคุณโรจน์, 2564; รัฐพงษ์ มั่นต่อ และ หยกแก้ว กมลวรเดช, 2564) เหล่านี้มีความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาผู้เรียน และการส่งเสริมงานวิชาการให้มีคุณภาพ จึงจำเป็นต้องพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในยุคหลังการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (Saychuay, Pechrpuang, & Sungkaowsuttirak, 2022)

การเปลี่ยนแปลงของสังคมและชีวิตประจำวันส่งผลโดยตรงต่อการจัดการทรัพยากรในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ผู้บริหารโรงเรียนขาดการสนับสนุนในการระดมทรัพยากรและกังวลเรื่องข้อกฎหมาย จึงต้องส่งเสริมให้โรงเรียนมีศักยภาพในการระดมทรัพยากรและสร้างความเข้าใจเพื่อความยืดหยุ่นในการใช้ทรัพยากร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในไทยประสบปัญหาขาดแคลนครูและคุณภาพการศึกษา ทำให้การผลิตและพัฒนาครูเป็นจุดเน้น โดยหน่วยงานต่าง ๆ ได้จัดทำโครงการเพื่อแก้ไขปัญหา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) ข้อเสนอเชิงนโยบายคือการส่งเสริมให้โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีศักยภาพและความยืดหยุ่นในการระดมและใช้ทรัพยากร เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา แม้จะมีต้นทุนต่อหัวสูง ครูจำกัด และงบประมาณน้อย (รัฐพงษ์ มั่นต่อ และหยกแก้ว กมลวรเดช, 2564) โรงเรียนเหล่านี้มีทรัพยากรจำกัด ทำให้การบริหารงานวิชาการได้รับผลกระทบ แม้การบริหารทรัพยากรเป็นระบบสำคัญในการจัดการโรงเรียน สถานการณ์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในปัจจุบันมีความสำคัญและท้าทาย ทรัพยากรที่จำกัดทำให้ต้องจัดการอย่างสมเหตุสมผลเพื่อให้บริการการศึกษาที่มีคุณภาพ ความท้าทายหลักคือการจัดการงบประมาณที่จำกัด ซึ่งส่งผลกระทบต่อการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาอื่น ๆ และเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดหาและใช้

ทรัพยากรเพิ่มเติม (ชัยชนะ ราชไชย และจิรวัดณ์ วรณโรจน์, 2564) การจัดการบุคลากรที่มีจำนวนน้อย และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำกัด ทำให้โรงเรียนไม่สามารถเสริมสร้างทรัพยากรให้ตอบสนองต่อความต้องการและสภาพแวดล้อมที่หลากหลายของนักเรียนและชุมชนได้เต็มที่ การจัดการเทคโนโลยีและข้อมูลทางการศึกษายังไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายสูงและยากต่อการบำรุงรักษา ปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อการบริหารจัดการและการเรียนการสอน ทำให้ไม่เพียงพอต่อความต้องการด้านความพอเพียง ความเสมอภาค และคุณภาพ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานจากสมศ. เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณและเครื่องมืออุปกรณ์ รวมถึงการขาดแคลนครู ดังนั้น การประเมินความต้องการในการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในยุคหลังโควิด-19 จึงมีความสำคัญ เพื่อสร้างกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคหลังโควิด-19

การพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรการศึกษาอันประกอบไปด้วยทรัพยากรด้านบุคคล การเงิน วัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ ซึ่งทรัพยากรการศึกษาเหล่านี้จะเป็นสื่อกลางที่จะทำให้สามารถจัดกิจกรรมการบริหารการศึกษา เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้ (ปรีชา คัมภีรปกรณ์, 2545) จึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรการศึกษา ซึ่งได้ถูกกำหนดไว้ในหมวดที่ 8 ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 58 ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน ทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กร เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และต่างประเทศ มาใช้จัดการศึกษา มาตรา 59 ให้สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคล มีอำนาจในการปกครอง ดูแลบำรุงรักษา ใช้ และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ทั้งที่เป็นที่ราชพัสดุตามกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุ และที่เป็นทรัพย์สินอื่น รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการของสถานศึกษาและเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาที่ไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบายวัตถุประสงค์และภารกิจ สามารถจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้น ๆ ได้ตามระเบียบที่กระทรวงการคลังกำหนด มาตรา 60 ให้รัฐจัดสรรงบประมาณแผ่นดินให้กับการศึกษาในฐานะที่มีความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ โดยจัดสรรเป็นเงินงบประมาณเพื่อการศึกษา ทั้งนี้เป็นเรื่องที่ปฏิเสธไม่ได้ว่าการบริหารทรัพยากรการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กนั้น ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในพื้นที่ชนบทห่างไกล โดยเฉพาะมีสภาพที่ค่อนข้างจะขาดแคลนด้านทรัพยากรเพื่อการ ศึกษา ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ครูผู้สอน ด้านวัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้ประกอบกิจกรรมการเรียนการสอน อาคารสถานที่ และแหล่งเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเกณฑ์การจัดสรรทรัพยากรที่ผ่านมา จัดสรรตามขนาดของโรงเรียน หรือตามจำนวนนักเรียน ดังนั้น จึงทำให้โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่ขาดแคลนงบประมาณ บุคลากร ครู และวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วนี้ล้วนแต่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนทั้งสิ้น สอดคล้องกับรายงานการปฏิรูปการศึกษาต่อประชาชนของสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2544) พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาขนาด

เล็กมีคุณภาพด้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่สำคัญยิ่งประการหนึ่ง คือ ทรัพยากรการศึกษา ที่นำไปใช้เพื่อการจัดการศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาที่มีความพร้อมด้านทรัพยากรทางการศึกษาสูงย่อมส่งผลให้มีการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสูง และโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความพร้อมด้านทรัพยากรการศึกษาต่ำมักมีคุณภาพในการจัดการศึกษาต่ำไปด้วย ถึงแม้ว่าจะมีนโยบายให้โรงเรียนประถมศึกษาสามารถระดมทรัพยากรการศึกษาได้ตามที่กล่าวไว้ข้างต้นแล้วแต่ด้วยสภาพที่ตั้งและบริบทของชุมชนท้องถิ่นที่มีความขาดแคลน ทำให้การระดมทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กไม่สามารถทำได้ตามเป้าหมาย ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารทรัพยากรการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า ส่วนใหญ่เป็นการวิจัยที่เน้นศึกษาในด้านสภาพปัญหาหรือความต้องการทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก รวมถึงสภาพปัจจุบันและปัญหาการระดมทรัพยากรการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ยังไม่พบการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่า ควรจะศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยุคหลังโควิด-19 เพื่อให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยุคหลังโควิด-19 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของบริหารทรัพยากรการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยุคหลังโควิด-19 และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยุคหลังโควิด-19 ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรการศึกษา อันจะนำไปสู่การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยุคหลังโควิด-19 ได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาเพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางดำเนินการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กซึ่งโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่ทั่วประเทศถือว่ามีความไม่พร้อมทั้งทรัพยากรด้านบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อม โดยกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยุคหลังโควิด-19 ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการวิเคราะห์กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี ครูจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาภายใต้สภาวะปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น อีกทั้งจะต้องบริหารทรัพยากรการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยุคหลังโควิด-19 ให้สอดคล้องกับทิศทาง การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาโดยยึดหลักการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่มีประสิทธิภาพ โดยให้มีกลยุทธ์บริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่บูรณาการและครอบคลุมเชื่อมโยงได้ในทุกฝ่ายงาน ดังนั้นเพื่อให้การบริหารทรัพยากรการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยุคหลังโควิด-19 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาวิจัยเพื่อนำเสนอกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยุคหลังโควิด-

วิด-19 เพื่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืน
นำไปสู่การสร้างผู้เรียนที่มีคุณสมบัติพร้อมเป็นพลเมืองโลกในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยุคหลังโควิด-19
2. เพื่อสร้างกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยุคหลังโควิด-19
3. เพื่อนำประเมินและรับรองกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยุคหลังโควิด-19

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ค้นคว้า รวบรวมเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสารทางวิชาการ บทความทางวิชาการ งานวิจัย ดุษฎีนิพนธ์ ตลอดจนการสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาสนับสนุนการดำเนินงานวิจัยเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนี้

Reddy et al. (2023) นำเสนอระบบบริหารทรัพยากรการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กซึ่งประกอบด้วย การเก็บรวบรวม ประมวลผล และแจกจ่ายข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ โดยมีสามกระบวนการสำคัญ: 1) การวางแผนและจัดเก็บทรัพยากร 2) การสนับสนุนการเรียนการสอน และ 3) การตรวจสอบและประเมินการใช้ทรัพยากรเพื่อปรับปรุงระบบ ในขณะที่ Glewwe et al. (2021) กล่าวว่าหลังการแพร่ระบาดของ COVID-19 โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กควรเน้นการประหยัดค่าใช้จ่ายและการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม โดยใช้เครื่องมือวางแผนและตัดสินใจ เช่น การเปรียบเทียบการเงิน การวางแผนหลักสูตร และระบบสนับสนุนการตัดสินใจ การสื่อสารระหว่างทีมงานทางการเงินและการศึกษาช่วยให้การวางแผนและปรับปรุงทรัพยากรมีประสิทธิภาพ แนวคิดใหม่นี้เน้นการประหยัดและเพิ่มประสิทธิภาพในด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ อาคาร และการจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อป้องกัน COVID-19

ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า Saychuday, P., Pechrpuang, S., & Sungkaowsuttirak, S. (2022) ได้อธิบายว่า การบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากโรงเรียนเหล่านี้มักมีทรัพยากรที่จำกัด ไม่ว่าจะเป็นบุคลากร งบประมาณ หรืออุปกรณ์การเรียนรู้ การบริหารที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้การใช้ทรัพยากรเหล่านี้เกิดประโยชน์สูงสุด ช่วยส่งเสริมการเรียนการสอน และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่ ชัยชนะ ราชไชย, & จิรวัดณ์ วรคุณโรจน์. (2564) อธิบายว่า การบริหารทรัพยากรการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีความสำคัญเพราะเป็นการจัดการให้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดถูกใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งในด้านการสอน การเรียนรู้ และการพัฒนานักเรียน โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณ บุคลากร

และอุปกรณ์การเรียนรู้การบริหารที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพการศึกษาได้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Wannasomporn, S., Sichomphoo, C., & Boonyarug, S. (2023) ที่ได้กล่าวว่าการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากโรงเรียนเหล่านี้มักมีทรัพยากรจำกัด ทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณ และอุปกรณ์การเรียนการสอนการบริหารที่มีประสิทธิภาพจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรและส่งเสริมการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นการสนับสนุนการพัฒนานักเรียนและยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน และรัฐพงษ์ มั่นต่อ, & หยกแก้ว กมลวรรณ. (2564) ได้กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสำคัญเนื่องจากมีผลต่อการพัฒนาทักษะและความรู้ของเด็ก โรงเรียนขนาดเล็กมักมีทรัพยากรที่จำกัด การบริหารทรัพยากรอย่างเหมาะสมจึงช่วยให้โรงเรียนสามารถให้บริการการศึกษาที่มีคุณภาพและเป็นประโยชน์ได้อย่างเต็มที่

ในส่วนของนักวิชาการต่างประเทศ จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของการบริหารทรัพยากรการศึกษา พบว่า Ayoro, R. A., Onyeike, V. C., & Ihechi, F. J. (2023) ได้อธิบายว่าการบริหารทรัพยากรการศึกษามีความสำคัญเนื่องจากมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน และช่วยให้ระบบการศึกษาดำเนินไปอย่างเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Ebirim, P. U., Abraham, N. M., & Meenyinikor, J. N. (2023) ที่อธิบายว่า การบริหารทรัพยากรการศึกษามีความสำคัญเนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญในการประสบความสำเร็จของการศึกษา โดยทรัพยากรที่มีการบริหารอย่างเหมาะสมจะช่วยให้สถาบันการศึกษาบรรลุเป้าหมายการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่ Glewwe, P., Siameh, C., Sun, B., & Wisniewski, S. (2021) อธิบายว่า ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กคือการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมและสนับสนุนให้นักเรียนพัฒนาได้เต็มศักยภาพ นอกจากนี้ Reddy, N., Manogna, N., & Shivani, S. (2023) ได้อธิบายว่า ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรการศึกษา คือ การเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานทางการศึกษา โดยช่วยให้การเข้าถึงข้อมูลและทรัพยากรการศึกษาเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Saychuay et al. (2022) ศึกษากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตการศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี 1 โดยเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการสำรวจสอบถาม และสัมภาษณ์ผู้บริหารและบุคลากร ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยุคหลังโควิด-19 อย่างมีประสิทธิภาพ.

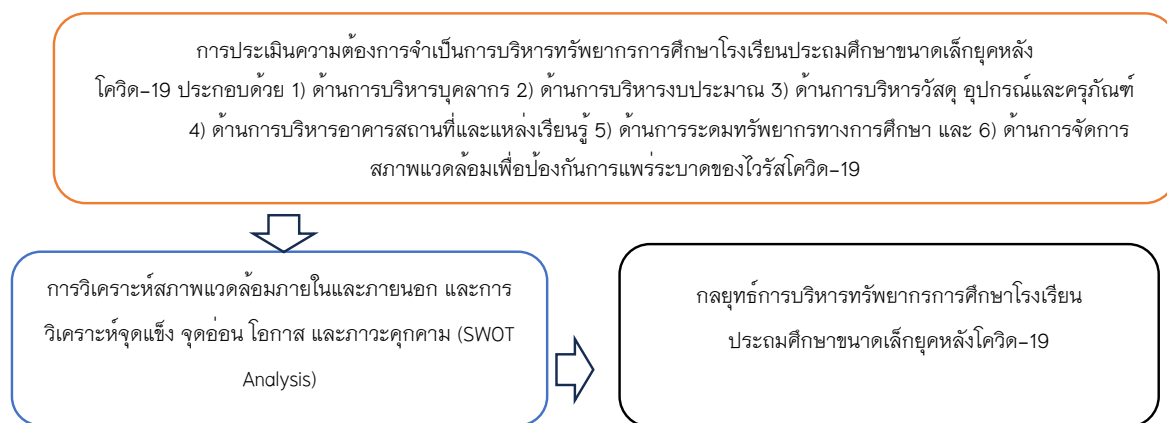
Ayoro et al. (2023) ศึกษาการบริหารทรัพยากรการศึกษาของผู้อำนวยการโรงเรียนและประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมรัฐเดลด้า ไนจีเรีย พบว่าการบริหารทรัพยากรที่ดีช่วยปรับปรุงการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้พัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรการศึกษาในโรงเรียนประถมขนาดเล็กยุคหลังโควิด-19 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ.

Ebirim et al. (2023) ศึกษาการบริหารทรัพยากรการศึกษาในรัฐอิมิ ประเทศไนจีเรีย โดยพบว่าการบริหารทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพช่วยบรรลุดูประสงคทางการศึกษา ผลการวิจัยนี้สามารถนำมาใช้พัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรการศึกษาในโรงเรียนประถมขนาดเล็กยุคหลังโควิด-19 เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีขึ้น

Reddy, N., Manogna, N., & Shivani, S. (2023) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง Educational Resource Management System (ERMS) กลุ่มเป้าหมายของการวิจัยเรื่องนี้ คือ คณะอาจารย์ นักศึกษา และผู้ดูแลระบบ/การจัดการ การวิจัยเรื่องนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่เน้นการพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานทางการศึกษา ผลการวิจัยเรื่องนี้เป็นระบบการจัดการทรัพยากรการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและช่วยลดค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารจัดการและเปลี่ยนจากการบริหารจัดการเอกสารด้วยมือเป็นการอัตโนมัติ การบริหารทรัพยากรการศึกษาในบทความนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยต่อไปโดยช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรการศึกษา ลดค่าใช้จ่าย และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานทางการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย โดยศึกษามาจากแนวคิดที่สำคัญ ได้แก่ แนวคิดระบบการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก(Reddy, et al., 2023) แนวคิดการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กภายหลังจากการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของ Glewwe, et. al. (2021) แนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็น ของ สุวิมล ร่องวาณิช (2562) และแนวคิดทฤษฎีกลยุทธ์การจัดการ ด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม (SWOT Analysis) เพื่อนำมากำหนดร่างกลยุทธ์ 4 ด้าน คือ กลยุทธ์เชิงรุก (SO) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST) และกลยุทธ์เชิงรับ (WT) จากแนวคิดทั้งหมดผู้วิจัยได้บูรณาการและนำมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยุคหลังโควิด-19 ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยุคหลังโควิด-19 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (mixed method research) แบบลำดับขั้น (sequential design) อย่างเท่าเทียมกัน (equivalent status design) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณและตามด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Johnson and Onwuegbuzie, 2004; Creswell and Clark, 2011) โดยมีวิธีการตามระเบียบวิธีวิจัย ขั้นตอนการวิจัยแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษา วิเคราะห์และกำหนดกรอบแนวคิดการบริหารทรัพยากรการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยุคหลังโควิด-19 และสร้างเครื่องมือวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่ประสงค์ของการบริหารทรัพยากรการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยุคหลังโควิด-19

ขั้นตอนที่ 3 การร่างกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยุคหลังโควิด-19 จากวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ด้วยการใช้การคำนวณค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

ขั้นตอนที่ 4 การสร้างกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยุคหลังโควิด-19 การประเมินความเป็นประโยชน์ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และรับรองกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยุคหลังโควิด-19 ด้วยกระบวนการสนทนากลุ่ม

ขั้นตอนที่ 5 การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยุคหลังโควิด-19 ฉบับสมบูรณ์

1. การประเมินความต้องการจำเป็น ด้วยแบบสอบถามที่มีค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวัด (IOC) ≥ 0.50 และค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha) เท่ากับ 0.978

2. การวิเคราะห์ SWOT โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคด้วยดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$ Index) และใช้ตาราง TOWS matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรการศึกษา

3. การยืนยันกลยุทธ์ ด้วยการสนทนากลุ่ม (focus group discussion) กับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อพิจารณาและประเมินกลยุทธ์ โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 7 คน ที่มีคุณสมบัติและประสบการณ์เฉพาะด้าน

4. การนำเสนอกลยุทธ์ ด้วยการจัดทำรายงานที่ประกอบด้วยชื่อกลยุทธ์ หลักการและความสำคัญ วัตถุประสงค์ องค์ประกอบ แผนภาพการนำไปใช้ ปัจจัยความสำเร็จ และประโยชน์ที่ได้รับ

เครื่องมือในการวิจัยรวมถึงแนวคำถามการสนทนากลุ่มและร่างกลยุทธ์ โดยใช้วิธีตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าเพื่อพิสูจน์ความถูกต้องของข้อมูล (ชานาญ ปาณาวงศ์, 2563).

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 375 คน เกี่ยวกับสถานภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยุคหลังโควิด-19 พบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 35-45 ปี (47.5%) รองลงมาอายุ 46-55 ปี (26.7%) อายุไม่เกิน 35 ปี (19.2%) และอายุมากกว่า 56 ปี (6.7%) ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา (54.9%) และรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา (45.1%) ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาโท (93.6%) รองลงมาคือปริญญาตรี (5.9%) และปริญญาเอก (0.5%) ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 10-20 ปี (41.3%) รองลงมาคือน้อยกว่า 10 ปี (28.0%) ช่วง 21-30 ปี (23.7%) และมากกว่า 30 ปี (6.9%) ส่วนใหญ่อยู่ในโรงเรียนที่มีนักเรียน 81-120 คน (58.1%) รองลงมาคือ 41-80 คน (36.8%) และ 1-40 คน (5.1%)

ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาปัจจุบันในการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยุคหลังโควิด-19 ด้านต่าง ๆ ตามลำดับ 1) การบริหารงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยของสภาพปัญหาปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.409$, $SD = 0.613$) 2) การจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 มีค่าเฉลี่ยของสภาพปัญหาปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.351$, $SD = 0.609$) 3) การบริหารบุคลากร มีค่าเฉลี่ยของสภาพปัญหาปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.335$, $SD = 0.644$) 4) อาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยของสภาพปัญหาปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.289$, $SD = 0.645$) 5) การบริหารวัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ มีค่าเฉลี่ยของสภาพปัญหาปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.097$, $SD = 0.738$) และ 6) การระดมทรัพยากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยของสภาพปัญหาปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.079$, $SD = 0.786$) ในส่วนของผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยุคหลังโควิด-19 พบว่า 1) การบริหารงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.624$, $SD = 0.527$) 2) การบริหารบุคลากร มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.569$, $SD = 0.508$) 3) การจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.544$, $SD = 0.591$) 4) อาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.532$, $SD = 0.567$) 5) การบริหารวัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.435$, $SD = 0.615$) 6) การระดมทรัพยากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.435$, $SD = 0.675$)

ผลการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยุคหลังโควิด-19 พบว่า องค์ประกอบรายด้านและรายตัวบ่งชี้ที่เป็นจุดแข็ง ได้แก่ 1) ด้านการบริหารบุคลากรโดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับต่ำ ($PNI_{modified} = 0.050$) เป็นจุดแข็งลำดับที่ 6 (S6) เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) การแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบเกี่ยวกับ

งานบริหารทรัพยากรบุคคล มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับต่ำ ($PNI_{modified} = 0.036$) เป็นจุดแข็งลำดับที่ 2 (S2) และ (2) การมอบหมายงานให้แก่บุคลากรได้ปฏิบัติตามความรู้ ความสามารถ ตามความถนัด และความต้องการมีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับต่ำ ($PNI_{modified} = 0.053$) เป็นจุดแข็งลำดับที่ 7 (S7) 2) ด้านการบริหารงบประมาณโดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับต่ำ ($PNI_{modified} = 0.050$) เป็นจุดแข็งลำดับที่ 6 (S6) เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) การกำหนดกรอบนโยบาย เป้าหมาย และแผนงานการเงินและงบประมาณรองรับการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับต่ำ ($PNI_{modified} = 0.048$) เป็นจุดแข็งลำดับที่ 4 (S4) และ (2) การแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงินและงบประมาณมีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับต่ำ ($PNI_{modified} = 0.048$) เป็นจุดแข็งลำดับที่ 4 (S4) 3) ด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ พบว่า มีตัวบ่งชี้ คือ การแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบเกี่ยวกับทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ที่ใช้ในการจัดการศึกษามีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับต่ำ ($PNI_{modified} = 0.054$) เป็นจุดแข็งลำดับที่ 8 (S8) 4) ด้านอาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ พบว่า มีตัวบ่งชี้ คือ ข้อมูลความต้องการการใช้และความเพียงพอของอาคารเรียนอาคารประกอบ และแหล่งเรียนรู้ภายในมีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับต่ำ ($PNI_{modified} = 0.057$) เป็นจุดแข็งลำดับที่ 9 (S9) และ 5) ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 โดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับต่ำ ($PNI_{modified} = 0.049$) เป็นจุดแข็งลำดับที่ 5 (S5) เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) การให้ความสำคัญกับเรื่องสุขภาพของบุคลากรมีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับต่ำ ($PNI_{modified} = 0.035$) เป็นจุดแข็งลำดับที่ 1 (S1) (2) นโยบายการเว้นระยะห่างทางสังคมของบุคลากรและผู้เข้ามาติดต่อมีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับต่ำ ($PNI_{modified} = 0.049$) เป็นจุดแข็งลำดับที่ 4 (S4) (3) มาตรการคัดกรองสุขภาพทุกคน บริเวณจุดแรกเข้าไปในโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับต่ำ ($PNI_{modified} = 0.057$) เป็นจุดแข็งลำดับที่ 9 (S9) และ (4) สนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาการผลิตสื่อการเรียนรู้ออนไลน์มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับต่ำ ($PNI_{modified} = 0.042$) เป็นจุดแข็งลำดับที่ 3 (S3)

องค์ประกอบรายด้านและรายตัวบ่งชี้ที่เป็นจุดอ่อน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารงบประมาณ พบว่า มีตัวบ่งชี้ คือ การสำรวจข้อมูลความต้องการการเงินและงบประมาณในการจัดการศึกษามีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูง ($PNI_{modified} = 0.059$) เป็นจุดอ่อนลำดับที่ 7 (W7) 2) ด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์โดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูง ($PNI_{modified} = 0.067$) เป็นจุดอ่อนลำดับที่ 4 (W4) เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) การกำหนดกรอบนโยบายเป้าหมายและแผนงานเกี่ยวกับการจัดหาและการใช้วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์เพื่อจัดการศึกษามีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูง ($PNI_{modified} = 0.060$) เป็นจุดอ่อนลำดับที่ 6 (W6) และ (2) การสำรวจความต้องการเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ที่จำเป็นในการนำไปใช้เพื่อจัดการศึกษามีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูง ($PNI_{modified} = 0.058$) เป็นจุดอ่อนลำดับที่ 8 (W8) 3) ด้านอาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้โดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูง ($PNI_{modified} = 0.058$) เป็นจุดอ่อนลำดับที่ 8 (W8) เมื่อ

พิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) การกำหนดกรอบนโยบาย เป้าหมายและแผนงานเกี่ยวกับการจัดหา พัฒนา และใช้อาคารสถานที่ และแหล่งเรียนรู้มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูง ($PNI_{modified} = 0.060$) เป็นจุดอ่อนลำดับที่ 6 (W6) และ (2) การแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบเกี่ยวกับงานอาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูง ($PNI_{modified} = 0.060$) เป็นจุดอ่อนลำดับที่ 6 (W6) 4) ด้านการระดมทรัพยากรทางการศึกษาโดยภาพรวมโดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูง ($PNI_{modified} = 0.079$) เป็นจุดอ่อนลำดับที่ 1 (W1) เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) การจัดหาเงินรายได้และระดมทุนจากทุกภาคส่วนเพื่อให้เพียงพอต่อการจัดการศึกษามีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูง ($PNI_{modified} = 0.078$) เป็นจุดอ่อนลำดับที่ 2 (W2) (2) ประสานขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูง ($PNI_{modified} = 0.064$) เป็นจุดอ่อนลำดับที่ 5 (W5) และ (3) ช่องทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษาผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูง ($PNI_{modified} = 0.079$) เป็นจุดอ่อนลำดับที่ 1 (W1) และ 5) ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 มีตัวบ่งชี้ คือ สื่อการเรียนการสอนออนไลน์นักเรียนขาดเรียน ลาป่วยมีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูง ($PNI_{modified} = 0.072$) เป็นจุดอ่อนลำดับที่ 3 (W3)

ผลการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคของการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยุคหลังโควิด-19 พบว่า องค์ประกอบรายด้านและรายตัวบ่งชี้ที่เป็นโอกาส ได้แก่ 1) ด้านการบริหารบุคลากรโดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับต่ำ ($PNI_{modified} = 0.050$) เป็นโอกาสลำดับที่ 5 (O5) เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) การกำหนดกรอบนโยบาย เป้าหมายและแผนงานเกี่ยวกับบุคลากรตามนโยบายต้นสังกัดอย่างชัดเจนมีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับต่ำ ($PNI_{modified} = 0.056$) เป็นโอกาสลำดับที่ 7 (O7) และ (2) การจัดการประชุมและจัดทำคำสั่งแต่งตั้งมอบหมายงานให้แก่บุคลากรตามนโยบายต้นสังกัดอย่างชัดเจนมีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับต่ำ ($PNI_{modified} = 0.038$) เป็นโอกาสลำดับที่ 1 (O1) 2) ด้านการบริหารงบประมาณโดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับต่ำ ($PNI_{modified} = 0.050$) เป็นโอกาสลำดับที่ 5 (O5) เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) การวางแผนกำกับติดตามดูแลการใช้จ่ายเงินและงบประมาณให้บรรลุตามนโยบายของต้นสังกัดมีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับต่ำ ($PNI_{modified} = 0.050$) เป็นโอกาสลำดับที่ 5 (O5) (2) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวางแผนและจัดทำระบบข้อมูลบัญชีการเงิน บัญชี รายรับ-รายจ่ายอย่างถูกต้องตามระเบียบและเป็นปัจจุบันมีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับต่ำ ($PNI_{modified} = 0.047$) เป็นโอกาสลำดับที่ 3 (O3) 3) ด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์โดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับต่ำ ($PNI_{modified} = 0.067$) เป็นโอกาสลำดับที่ 11 (O11) เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า มีตัวบ่งชี้ คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์อย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบันมีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับต่ำ ($PNI_{modified} = 0.068$) เป็นโอกาสลำดับที่ 12 (O12) 4) ด้านอาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้โดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับต่ำ ($PNI_{modified}$

= 0.058) เป็นโอกาสลำดับที่ 8 (O8) เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับงานอาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้อย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบันมีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับต่ำ ($PNI_{modified} = 0.058$) เป็นโอกาสลำดับที่ 8 (O8) (2) เครือข่ายแหล่งเรียนรู้กับชุมชน และองค์กรภายนอกมีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับต่ำ ($PNI_{modified} = 0.060$) เป็นโอกาสลำดับที่ 10 (O10) (3) แหล่งเรียนรู้ออนไลน์มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับต่ำ ($PNI_{modified} = 0.051$) เป็นโอกาสลำดับที่ 6 (O6) 5) ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 โดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับต่ำ ($PNI_{modified} = 0.049$) เป็นโอกาสลำดับที่ 4 (O4) เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) การใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อกลางในการปฏิสัมพันธ์มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับต่ำ ($PNI_{modified} = 0.041$) เป็นโอกาสลำดับที่ 2 (O2) และ (2) เครือข่ายกับกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข หรือหน่วยงานด้านสุขภาพอื่น ๆ ในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับต่ำ ($PNI_{modified} = 0.047$) เป็นโอกาสลำดับที่ 3 (O3)

องค์ประกอบรายด้านและรายตัวบ่งชี้ที่เป็นอุปสรรค ได้แก่ 1) ด้านการบริหารบุคลากร พบว่า มีตัวบ่งชี้ คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการข้อมูลสารสนเทศบุคลากรอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบันมีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูง ($PNI_{modified} = 0.069$) เป็นอุปสรรคลำดับที่ 5 (T5) 2) ด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ พบว่า มีตัวบ่งชี้ คือ เครือข่ายในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ร่วมกับโรงเรียนอื่น ๆ มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูง ($PNI_{modified} = 0.098$) เป็นอุปสรรคลำดับที่ 1 (T1) 3) ด้านการระดมทรัพยากรทางการศึกษาโดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูง ($PNI_{modified} = 0.079$) เป็นจุดอ่อนลำดับที่ 4 (T4) เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) การประชาสัมพันธ์และขอรับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน สื่อเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ และครุภัณฑ์จากหน่วยงานต่าง ๆ นำไปใช้จัดการศึกษามีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูง ($PNI_{modified} = 0.088$) เป็นอุปสรรคลำดับที่ 2 (T2) (2) ระดมทุนจากชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อการจัดหา ปรับปรุง ซ่อมแซมและพัฒนาอาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูง ($PNI_{modified} = 0.086$) เป็นอุปสรรคลำดับที่ 3 (T3)

ผลการวิจัยการสร้างและนำเสนอกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยุคหลังโควิด-19 ผู้วิจัยสร้างและนำเสนอกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยุคหลังโควิด-19 ด้วยการใช้กลยุทธ์เชิงรุก กลยุทธ์เชิงป้องกัน กลยุทธ์เชิงแก้ไขและกลยุทธ์เชิงรับ ตามจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคข้างต้น ได้กลยุทธ์ ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

กลยุทธ์	ประเภทกลยุทธ์	วิธีการ
การแต่งตั้งคณะกรรมการ รับผิดชอบเกี่ยวกับงาน บริหารทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์หลัก กลยุทธ์เชิงรุก	ใช้แรงบันดาลใจและความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในการจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในการศึกษาหลังโควิด-19
การจัดการประชาสัมพันธ์ และขอรับการสนับสนุน วัสดุอุปกรณ์	กลยุทธ์รอง กลยุทธ์เชิงแก้ไข	ระดมทุนจากชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อการปรับปรุง ซ่อมแซม และพัฒนาอาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้สนับสนุนการศึกษาในสถานการณ์หลังโควิด-19
การใช้เทคโนโลยีเป็น สื่อกลางในการปฏิสัมพันธ์	กลยุทธ์เชิงป้องกัน	ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างช่องทางการสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับครู นักเรียน และผู้ปกครองเพื่อสนับสนุนกระบวนการการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการจัดการ ข้อมูลบัญชีการเงิน	กลยุทธ์เชิงรับ	นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการจัดการข้อมูลบัญชีการเงิน บัญชี รายรับ-รายจ่ายอย่างถูกต้องตามระเบียบและเป็นปัจจุบันเพื่อให้การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างเรียบร้อย

ด้วยการปรับใช้กลยุทธ์เหล่านี้ตามจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของโรงเรียน จะช่วยให้การบริหารทรัพยากรการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพในยุคหลังโควิด-19 ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กได้ดีขึ้น โดยมีการใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นในสถานะที่มีความไม่แน่นอนจากการแพร่ระบาดของโควิด-19

อภิปรายผลการวิจัย

การประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กหลังโควิด-19 เน้นไปที่ด้านการบริหารบุคลากร พบว่าโรงเรียนมอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติตามความรู้และความสามารถตามความถนัดของแต่ละบุคคล ตามนโยบายและสภาพแวดล้อมอย่างใดก็ตาม โรงเรียนมีข้อจำกัดในงบประมาณ แต่ก็มีจุดแข็งที่ผู้บริหารสามารถจัดการให้แม่นยำ และมีโอกาสในการกำหนดนโยบายอย่างชัดเจน เช่นการแต่งตั้งคณะกรรมการและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการข้อมูลบุคลากร นอกจากนี้ยังมีการจัดการงบประมาณและการจัดหาทรัพยากรอย่างเหมาะสมเพื่อสนับสนุนการศึกษา โดยมองเห็นความสำคัญในการสร้างเครือข่ายและใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กร เป็นระบบและเป็นปัจจุบัน ในที่สุดการระดมทรัพยากรทางการศึกษาและการให้ความสำคัญกับสุขภาพและการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 เป็นจุดประสงค์หลักของโรงเรียนในช่วงนี้ โดยเน้นไปที่การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่น ๆ ในชุมชนและรัฐบาลท้องถิ่น เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ในสถานการณ์ปัจจุบัน โดยระดับการเชื่อมโยงและการสื่อสารที่ดีที่สุดจะเป็นปัจจัยสำคัญในการประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในขณะนี้

จากสภาพภายในสภาพปัจจุบันในการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กหลังจากโควิด-19 เช่นการจัดการงบประมาณ บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่เรียนรู้มีความสำคัญมากในการรักษาสภาพปัญหาเพื่อให้การศึกษาสามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการจัดเรียงลำดับด้านต่างๆ เพื่อสรุปสภาพปัจจุบันเป็นประโยชน์มาก เราจะเริ่มด้วยด้านที่มีความสำคัญสูงสุดลงมาจนถึงด้านที่สำคัญน้อยสุด ได้แก่ 1. การจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันสูงที่สุด โดยต้องการการจัดการและมีนโยบายที่เข้มงวดในการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ภายในโรงเรียน 2. การจัดการงบประมาณ ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันสูงที่สุด โดยต้องการการปรับเปลี่ยนและการวางแผนทางการเงินที่เหมาะสมในสถานการณ์ที่ซับซ้อนนี้ 3. การจัดการบุคลากร ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันสูงที่สุด โดยต้องการการบริหารจัดการและการปรับปรุงการจัดทำนโยบายที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน 4. การจัดการวัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันสูงที่สุด โดยต้องการการวิเคราะห์และการสร้างนโยบายที่มีประสิทธิภาพในการจัดหาและการใช้วัสดุและอุปกรณ์ และ 5. การจัดการอาคารและสถานที่เรียนรู้ ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันสูงที่สุด โดยต้องการการวางแผนและการจัดการใหม่

จากสภาพภายนอกสภาพปัจจุบันในการบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในยุคหลังโควิด-19 ส่วนใหญ่มีความยุ่งยากและความท้าทายที่สูง โดยมีความสำคัญของปัญหาแต่ละด้าน ได้แก่ 1. การบริหารงบประมาณ การวางแผนและควบคุมการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพมีความยุ่งยาก เนื่องจากสภาพปัจจุบันสูงที่สุดในระดับมากโดยเฉพาะการวางแผนกำกับและติดตามการใช้จ่ายเงินและงบประมาณตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด 2. การจัดการสภาพแวดล้อม ความสำคัญของการป้องกันการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ทำให้การจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดต้องเป็นไปอย่างรอบคอบและมีความต้องการมาก 3. การบริหารบุคลากร การจัดการการประชุมและมอบหมายงานตามนโยบายต้นสังกัดอย่างชัดเจนมีความยุ่งยากและความสำคัญที่สูง โดยมีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันสูงที่สุดในระดับมาก 4. การบริหารวัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ การจัดการข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์อย่างระบบมีความยุ่งยากและความสำคัญที่สูง โดยมีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันสูงที่สุดในระดับมาก และ 5. ด้านอาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับงานอาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ของระบบมีความยุ่งยากและความสำคัญที่สูง โดยมีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน

การใช้กลยุทธ์ที่กล่าวถึงเพื่อบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในยุคหลังโควิด-19 เหมาะสมและเป็นไปได้เนื่องจากมีการศึกษาและวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของโรงเรียนที่แจ่มแจ้งให้เห็นถึงความต้องการและความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ของโรงเรียนในสถานการณ์ปัจจุบัน ดังนั้น การวางแผนและการดำเนินงานตามกลยุทธ์เหล่านี้จะมีประโยชน์สำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนให้เติบโตและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น สถานการณ์ของโรงเรียนที่ต้องจัดการด้วยแรงกดดัน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพและเติบโตไปอย่างยั่งยืนในยุคที่ท้าทายจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 กลยุทธ์นี้จะเป็นประโยชน์กับงานในลักษณะต่อไปนี้ เช่น 1) การเพิ่มความสามารถในการจัดการทรัพยากรบุคคลด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารทรัพยากรบุคคลจะช่วยเสริมสร้างการเข้าใจและความรับผิดชอบในการบริหารจัดการบุคลากร เช่น การจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและความเข้าใจในการจัดการบุคลากรในสถานการณ์ที่มีการแพร่ระบาดของโรค 2) การจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดกรอบนโยบาย เป้าหมาย และแผนงานการเงินและงบประมาณที่รองรับการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 จะช่วยให้โรงเรียนมีความพร้อมในการจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสม และ 3) การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน การสนับสนุนและพัฒนากาผลิตสื่อการเรียนการสอนออนไลน์จะช่วยให้โรงเรียนสามารถดำเนินการสอนและเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องแม้แต่ในสถานการณ์ที่มีการปิดโรงเรียนชั่วคราว อย่างไรก็ตามในการใช้กลยุทธ์นี้ให้ส่งผลดีและเป็นประโยชน์ควรจะต้องมีการเตรียมการ เพื่อให้การใช้กลยุทธ์เหล่านี้ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะของบุคลากรในการนำกลยุทธ์มาใช้งาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการปรับใช้กลยุทธ์ และการติดตามและประเมินผลการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงและพัฒนาต่อไป สอดคล้องกับ Hans (2020) ที่ได้ศึกษา พบว่า โควิด-19 เผชิญกับระบบการศึกษาด้วยวิกฤตใหม่ ความปรกติใหม่ควรเป็นอย่างไรสำหรับคนรุ่นใหม่ ประเทศต่าง ๆ สามารถใช้นวัตกรรมเพื่อฟื้นฟูและสร้างการกลับมาที่ดีขึ้นได้ และยูเนสโก พบว่า การสนับสนุนผู้เรียน ครู รัฐบาล และผู้บริหารควรเน้นความร่วมมือ ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางเพศ วิกฤตนี้เป็นโอกาสในการเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศ โดยใช้เครื่องมือดิจิทัล ความยืดหยุ่น และการปรับตัว ซึ่งสำคัญสำหรับอนาคตของคนรุ่นใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

"กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยุคหลังโควิด-19"

หลักการและความสำคัญ คือ การบริหารทรัพยากรการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวและประสานงานในสถานการณ์ที่มีการระบาดของโควิด-19 เพื่อให้การศึกษาสามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย ซึ่งการบริหารทรัพยากรการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้โรงเรียนสามารถปรับตัวและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างยืดหยุ่น

วัตถุประสงค์ของกลยุทธ์ คือ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรการศึกษา และเพื่อให้การเรียนรู้สามารถดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ

องค์ประกอบของกลยุทธ์ คือ การบริหารบุคลากร การบริหารงบประมาณ การบริหารวัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ การจัดการสภาพแวดล้อม

วิธีการนำกลยุทธ์ไปใช้ คือ วางแผนและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นไปได้ จัดทำแผนการปฏิบัติและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม จัดการและติดตามการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ และประเมินผลและปรับปรุงกลยุทธ์ตามความเหมาะสมและความเป็นไปได้

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยุคหลังโควิด-19 ประกอบด้วย 1 กลยุทธ์หลัก ที่เป็นกลยุทธ์เชิงรุก คือ การแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารทรัพยากรบุคคล และ 4 กลยุทธ์รอง ได้แก่ 1) เป็นกลยุทธ์เชิงแก้ไข คือ การจัดการประชาสัมพันธ์และขอรับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ 2) เป็นกลยุทธ์เชิงป้องกัน คือ การใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อกลางในการปฏิสัมพันธ์ 3) กลยุทธ์เชิงรับ คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการข้อมูลบัญชีการเงิน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ตัวบ่งชี้ที่เป็นจุดแข็ง อันดับที่ 1 คือ การให้ความสำคัญกับเรื่องสุขภาพของบุคลากร ตัวบ่งชี้ที่เป็นจุดอ่อน อันดับที่ 1 คือ ช่องทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษาผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ ตัวบ่งชี้ที่เป็นโอกาส อันดับที่ 1 คือ การจัดการประชุมและจัดทำคำสั่งแต่งตั้งมอบหมายงานให้แก่บุคลากรตามนโยบายต้นสังกัดอย่างชัดเจน และตัวบ่งชี้ที่เป็นอุปสรรค อันดับที่ 1 คือ เครือข่ายในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ร่วมกับโรงเรียนอื่น ๆ

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ คือ โรงเรียนควรประเมินความต้องการของบุคลากรและนักเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อปรับปรุงกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรบุคคลและการศึกษาต่อไป และให้นำผลการประเมินมาใช้ในการกำหนดนโยบายและแผนงานการจัดการทรัพยากรที่เหมาะสมกับสถานะปัจจุบันของโรงเรียน

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยุคหลังโควิด-19 ประกอบด้วย 1 กลยุทธ์หลัก ที่เป็นกลยุทธ์เชิงรุก คือ การแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารทรัพยากรบุคคล และ 4 กลยุทธ์รอง ได้แก่ 1) เป็นกลยุทธ์เชิงแก้ไข คือ การจัดการประชาสัมพันธ์และขอรับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ 2) เป็นกลยุทธ์เชิงป้องกัน คือ การใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อกลางในการปฏิสัมพันธ์ 3) กลยุทธ์เชิงรับ คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการข้อมูลบัญชีการเงิน

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ คือ โรงเรียนควรพัฒนากลยุทธ์ที่ใช้ประโยชน์จากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการข้อมูลและทรัพยากร และควรสร้างกรอบนโยบายที่ชัดเจนและเหมาะสมเพื่อสนับสนุนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรการศึกษา

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า กลยุทธ์นี้ชื่อ "กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยุคหลังโควิด-19" มีหลักการและความสำคัญ คือ การบริหาร

ทรัพยากรการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวและประสานงานในสถานการณ์ที่มีการระบาดของโควิด-19 เพื่อให้การศึกษาสามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย ซึ่งการบริหารทรัพยากรการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้โรงเรียนสามารถปรับตัวและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างยืดหยุ่น มีวัตถุประสงค์ของกลยุทธ์ คือ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรการศึกษา และเพื่อให้การเรียนรู้สามารถดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ มุ่งองค์ประกอบของกลยุทธ์ คือ การบริหารบุคลากร การบริหารงบประมาณ การบริหารวัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ การจัดการสภาพแวดล้อม มีวิธีการนำกลยุทธ์ไปใช้ คือ วางแผนและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นไปได้ จัดทำแผนการปฏิบัติและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม จัดการและติดตามการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ และประเมินผลและปรับปรุงกลยุทธ์ตามความเหมาะสมและความเป็นไปได้

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ คือ ศึกษารายละเอียดข้างต้น และจัดทำเอกสารสรุปผลการวิจัยและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรการศึกษา เพื่อแบ่งปันและสร้างความเข้าใจในหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ก่อนนำไปใช้ และเผยแพร่ผลการวิจัยและกลยุทธ์ผ่านช่องทางออนไลน์และการประชาสัมพันธ์ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและสนับสนุนจากสังคม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการทำวิจัยในประเด็นต่อไปนี้เป็น การศึกษาเกี่ยวกับวิธีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการทรัพยากรและการศึกษาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ และการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างนโยบายและแผนที่เหมาะสมเพื่อการจัดการทรัพยากรและการศึกษาในสถานการณ์หลังโควิด-19

เอกสารอ้างอิง

- ชัยชนะ ราชไชย, & จิรวัดน์ วรณโรจน์. (2564). ความต้องการจำเป็นในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. *ศึกษาวารสารศึกษาศาสตร์*, 8(2), 206–217.
- ชำนาญ ภาณุวงศ์. (2563). *ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ: จากแนวคิดทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ทิพย์วรรณ สุพิเพชร. (2566). นวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อการศึกษาในอนาคต. *วารสารนวัตกรรม การจัดการศึกษาและการวิจัย*, 5(2), 471–480.
- เทียน ทองแก้ว. (พฤษภาคม – สิงหาคม 2563). การออกแบบการศึกษาในชีวิตวิถีใหม่: ผลกระทบจากการแพร่ระบาด COVID-19. *วารสารครูสภาวิทยารจารย์*, 1(2), 1–10.
- ยุทธชาติ นาหอม. (2564). การบริหารสถานศึกษาบนฐานความปกติใหม่. *การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14*. 1208–1217

- รัฐพงษ์ มั่นต่อ และหยกแก้ว กมลวรเดช. (2564). แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(10), 223–238.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี พ.ศ. 2564*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สุวิมล ร่องวาณิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬา.
- Ayoro, R. A., Onyeike, V. C., & Ihechi, F. J. (2023). PRINCIPALS' EDUCATIONAL RESOURCE MANAGEMENT AND TEACHERS' JOB PERFORMANCE IN PRIVATE SECONDARY SCHOOLS IN DELTA STATE, NIGERIA. *European Journal of Education Studies*, 10(9).
- Ebirim, P. U., Abraham, N. M., & Meenyinikor, J. N. (2023). EXTENT OF EDUCATIONAL RESOURCES MANAGEMENT IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN IMO STATE, NIGERIA: IMPLICATIONS FOR TERTIARY EDUCATIONAL GOALS ACHIEVEMENT. *SAPIENTIA FOUNDATION JOURNAL OF EDUCATION, SCIENCES AND GENDER STUDIES*, 5(2).
- Glewwe, P., Siameh, C., Sun, B., & Wisniewski, S. (2021). School resources and educational outcomes in developing countries. *The Routledge Handbook of the Economics of Education*, 218–252.
- Hans d'Orville. (2020). COVID–19 causes unprecedented educational disruption: Is there a road towards a new normal? *Springer*, 49, pp. 11–15.
- Narinruk, P., Peantunyakorn, S., & Thummarat, P. (2023). The Causal Relationship Model of Factors Affecting Effectiveness of World–Class Standard Schools in the Northeastern Region of Thailand. *Journal of Social Science and Cultural*, 7(2), 1–19.
- Praphatsarang, A., Jantarak, S., & Pheasa, A. (2023). การศึกษาองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียน. *MCU Haripunchai Review*, 7(4), 16–32.
- Reddy, N., Manogna, N., & Shivani, S. (2023). Educational Resource Management System (ERMS). *International Journal of Science and Research Archive*, 8(2), 026–029.
- Saychuay, P., Pechrpung, S., & Sungkaowsuttirak, S. (2022). Strategies for Educational Resource Management of Small Schools under Suratthani Primary Educational Service Area Office 1. *Rajapark Journal*, 16(48), 167–182.

การส่งเสริมความตั้งใจในการลดขยะอาหารในร้านอาหารประเภทบุฟเฟต์ ในกรุงเทพและปริมณฑล

Promoting Intention to Reduce Food Waste in Buffet Restaurants

รมยพร กิติเวียง¹, จุฑามาศ วงศ์กันทรากกร² และธนอมศักดิ์ สุวรรณน้อย³

Romyaporn Kitivieng¹, Jutamas Wongkantarakorn² and Thanomsak Suwannoi³

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์^{1,2,3}

College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin^{1,2,3}

*Corresponding author, email: romyaporn.kit@rmutr.ac.th

Retrieved; 25-03-2024; Revised ;10-06-2024 Accepted; 31-07-2025

DOI: 10.14456/jappm.2025.37

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้ผู้บริโภคไม่สร้างขยะอาหาร ในร้านอาหารประเภทบุฟเฟต์ในกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีกรอบแนวคิดของงานวิจัยประยุกต์จากทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน และได้เพิ่มปัจจัยเกี่ยวกับทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อม รสนิยมการทานอาหาร และการให้รางวัล วิธีการสำรวจเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จำนวน 547 คน จากผู้ใช้บริการร้านอาหารประเภทบุฟเฟต์ในกรุงเทพและปริมณฑล เพื่อตอบแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัย พบว่าค่าดัชนีความเข้ากันได้ของข้อมูล (Goodness of Fit Indices) มีค่า Chi-squares MS เท่ากับ 1329.41 และค่า Chi-squares BS เท่ากับ 6768.76 ในขณะที่ค่า Comparative Fit Indices (CFI) เท่ากับ 0.829 ค่า Tucker-Lewis Index (TLI) เท่ากับ 0.800 และค่า RMSEA เท่ากับ 0.097 รสนิยมการทานอาหารมีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างขยะอาหารมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การควบคุมพฤติกรรม ความตั้งใจที่จะลดขยะอาหารมีอิทธิพลทางตรงในทางลบต่อพฤติกรรมการสร้างขยะอาหาร ตามลำดับ

ประโยชน์ที่ได้จากงานวิจัย สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาการวางแผนกลยุทธ์ในการกำหนดรูปแบบการให้บริการ การกำหนดเงื่อนไขในการให้บริการ รวมถึงการพัฒนาด้านการให้บริการ เพื่อให้ตรงตามความต้องการของผู้บริโภค และเป็นประโยชน์ต่อการจัดการและการควบคุมปริมาณขยะอาหารที่เกิดขึ้นในการให้บริการร้านอาหารประเภทบุฟเฟต์ได้ในอนาคต

คำสำคัญ: ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน; ทักษะการตัดสินใจแวดล้อม; ชยะอาหาร; ร้านอาหารบุฟเฟต์

Abstract

The objective of this research is to study the factors that prevent consumers from creating food waste in buffet restaurants of users in Bangkok and the Metropolitan areas. The research conceptual framework applies the Theory of Planned Behavior (TPB) and adds factors such as environmental attitudes, food taste, and rewards. The data were collected using the simple random sampling method from 547 users of buffet restaurants in Bangkok and the Metropolitan areas. Questionnaires were distributed, and data were analyzed using structural equation modeling (SEM).

The results of the research found that the Goodness of Fit Indices had a Chi-square MS value of 1329.41 and a Chi-square BS value of 6768.76, while the Comparative Fit Index (CFI) value was 0.829, the Tucker-Lewis Index (TLI) was 0.800, and the RMSEA value was 0.097. Dietary taste has the most positive direct influence on food waste generating behavior, followed by behavioral control. Intention to reduce food waste has a negative direct influence on food waste generation behavior, respectively.

The research contribution information obtained can be used to develop strategic planning in determining service formats, setting conditions for providing services, including the development of services to meet the needs of consumers. This is beneficial for managing and controlling the amount of food waste that occurs in providing buffet restaurant services in the future.

Keywords: Theory of Planned Behavior (TPB); Attitude toward environment; Food Waste; Buffet restaurant

บทนำ

ธุรกิจร้านอาหารบุฟเฟต์ (Buffet) เป็นธุรกิจที่มีความนิยมและเติบโตอย่างรวดเร็วอย่างมากในประเทศไทย สังเกตได้จากการเพิ่มขึ้นของร้านอาหารบุฟเฟต์จำนวนมากตามห้างสรรพสินค้า รวมไปถึงตามแหล่งชุมชนต่างๆ ซึ่งร้านอาหารประเภทบุฟเฟต์นั้น คือร้านที่ให้บริการโดยให้ผู้บริโภคสามารถเลือกอาหารหรือเครื่องดื่มตามประเภทหรือปริมาณที่ต้องการได้ตามสะดวก โดยอยู่ภายใต้เงื่อนไขของผู้ให้บริการแต่ละร้าน ซึ่งอาจมีข้อจำกัดที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งร้านอาหารประเภทบุฟเฟต์ในประเทศไทยก็มีความหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นอาหารญี่ปุ่น อาหารเกาหลี อาหารตะวันตก อาหารนานาชาติ รูปแบบของอาหารก็มีความแตกต่างกัน เช่น สุกี้ ซาซิมิ ปิ้งย่าง (ลักขณ ยอดแคล้ว, 2565) ซึ่งทำให้ผู้บริโภคชื่นชอบการรับประทานอาหารประเภท

บุฟเฟต์ เนื่องจากความคุ้มค่าเมื่อเทียบกับปริมาณอาหารที่ผู้บริโภคได้รับ โดยที่ผู้บริโภคสามารถรับประทานอาหารได้หลากหลายในราคาที่คงที่ อีกทั้งร้านบุฟเฟต์บางแห่งยังมีโปรโมชั่นส่งเสริมการขายเพื่อดึงดูดผู้บริโภคให้มาใช้บริการเพิ่มเติม รวมถึงการตกแต่งร้านซึ่งร้านบุฟเฟต์มักมีการจัดสร้างบรรยากาศที่สบายตาและน่าสนใจ เช่น อาคารสูงชั้นเดียวหรือหลายชั้น โซนที่นั่งสบายๆ การตกแต่งภายในที่สวยงาม และการจัดเสิร์ฟอาหารที่สะดวกสบาย โดยมีแบบทั้งการที่ให้บริการโดยบริกร โดยการเสิร์ฟเป็นจาน ๆ ตามที่ลูกค้าสั่ง หรือการให้บริการโดยให้ลูกค้าไปตักอาหารเองตามเคาท์เตอร์ที่ทางร้านกำหนดไว้ให้ (Chang, 2022) ธุรกิจร้านบุฟเฟต์ในไทยเป็นอุตสาหกรรมที่เติบโตอย่างรวดเร็ว และมีการแข่งขันที่สูง ร้านค้าที่ประสบความสำเร็จในธุรกิจนี้จะต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพอาหาร การบริการที่ดี การจัดการขยะอย่างถูกต้อง และความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับลูกค้า

แต่ในการเติบโตอย่างรวดเร็วของธุรกิจร้านอาหารประเภทบุฟเฟต์นั้น ก็ตามมด้วยปัญหาขยะอาหาร (Food Waste) เนื่องจากการที่ให้บริการแบบไม่จำกัดและเพื่อความคุ้มค่า จึงทำให้ผู้บริโภคส่วนใหญ่สั่งหรือตักอาหารมาในปริมาณที่มากเกินไปจนทำให้ไม่สามารถบริโภคได้จนหมดจึงทำให้เกิดการเหลือทิ้งเป็นจำนวนมาก อีกทั้งอาหารเหลือทิ้งเหล่านั้นก็ไม่สามารถที่จะนำมาขายต่อได้ จึงทำให้ผู้ให้บริการร้านอาหารเกิดต้นทุนในการกำจัดขยะอาหารเหลือทิ้งเหล่านั้นเพิ่มขึ้น (Chang, 2022) ซึ่งขยะอาหารจำนวนมากนั้นยังเป็นปัจจัยในการเกิดก๊าซเรือนกระจก เช่น ก๊าซมีเทนอล ที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมทำให้เกิดสภาวะโลกร้อน (Coşkun and Özbük, 2020) โดยส่วนใหญ่แล้วผู้ให้บริการก็มักจะกำหนดมาตรการในการจัดการกับผู้บริโภคที่ทานเหลือเป็นจำนวนมาก คือการกำหนดราคาค่าปรับ ซึ่งผู้ให้บริการทำการกำหนดราคาค่าปรับแตกต่างกันออกไป ไม่ว่าจะเป็นอัตราค่าปรับแบบคงที่หรือค่าปรับตามปริมาณอาหารที่เหลือ แต่การปรับราคานั้นก็ทำให้ผู้บริโภคส่วนใหญ่เกิดความไม่พึงพอใจได้ (McCarthy & Fram, 2000) ผู้ให้บริการส่วนหนึ่งจึงได้ใช้การให้รางวัลเพื่อสามารถชักจูง หรือกระตุ้นให้ผู้บริโภคนั้นมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติตามกติกาที่ทางร้านกำหนดได้

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาปัจจัยที่จะทำให้ผู้บริโภคร้านอาหารประเภทบุฟเฟต์ไม่สร้างขยะอาหาร โดยนำทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior) มาใช้เพื่อศึกษาวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยในการที่จะทำให้ผู้บริโภคไม่ทานเหลือ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ให้บริการร้านอาหารประเภทบุฟเฟต์ในการกำหนดนโยบายในการดำเนินกิจการ และยังเป็นประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อมหากปริมาณขยะอาหารนั้นมีจำนวนลดลง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้ผู้บริโภคไม่สร้างขยะอาหาร ในร้านอาหารประเภทบุฟเฟ่ต์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลดขยะอาหาร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการให้รางวัล ที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลดขยะอาหาร

สมมติฐานการวิจัย

- H₁ : บรรทัดฐานส่วนบุคคลส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจที่จะลดขยะอาหาร
- H₂ : ทศนคติต่อขยะอาหารส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจที่จะลดขยะอาหาร
- H₃ : ทศนคติต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจที่จะลดขยะอาหาร
- H₄ : รางวัลส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจที่จะลดขยะอาหาร
- H₅ : การควบคุมพฤติกรรมส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจที่จะลดขยะอาหาร
- H₆ : รสนิยมการทานอาหารส่งผลทางลบต่อความตั้งใจที่จะลดขยะอาหาร
- H₇ : รสนิยมการทานอาหารส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างขยะอาหาร
- H₈ : ความตั้งใจที่จะลดขยะอาหารส่งผลทางลบต่อพฤติกรรมการสร้างขยะอาหาร

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of planned behavior : TPB) ที่คิดค้นโดย Ajzen, 1991 เป็นทฤษฎีเชิงพฤติกรรมที่พัฒนามาจากทฤษฎีการกระทำตามเหตุผล (Theory of Reasoned Action : TRA) ของ Ajzen and Fishbein (1975) ที่ได้อธิบายเพิ่มเกี่ยวกับการควบคุมพฤติกรรม (Perceived Behavioral Control : PBC) บุคคลมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมตามปัจจัยที่ควบคุมได้ด้วยตนเอง และปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้ด้วยตนเอง และในทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนได้อธิบายไว้ว่าพฤติกรรม (Behavior) เป็นผลจากความตั้งใจในการเกิดพฤติกรรม (Intention) ซึ่งประกอบด้วย 3 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อความตั้งใจ ได้แก่ ทศนคติ (Attitude) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norm) และความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (Perceived Behavioral Control)

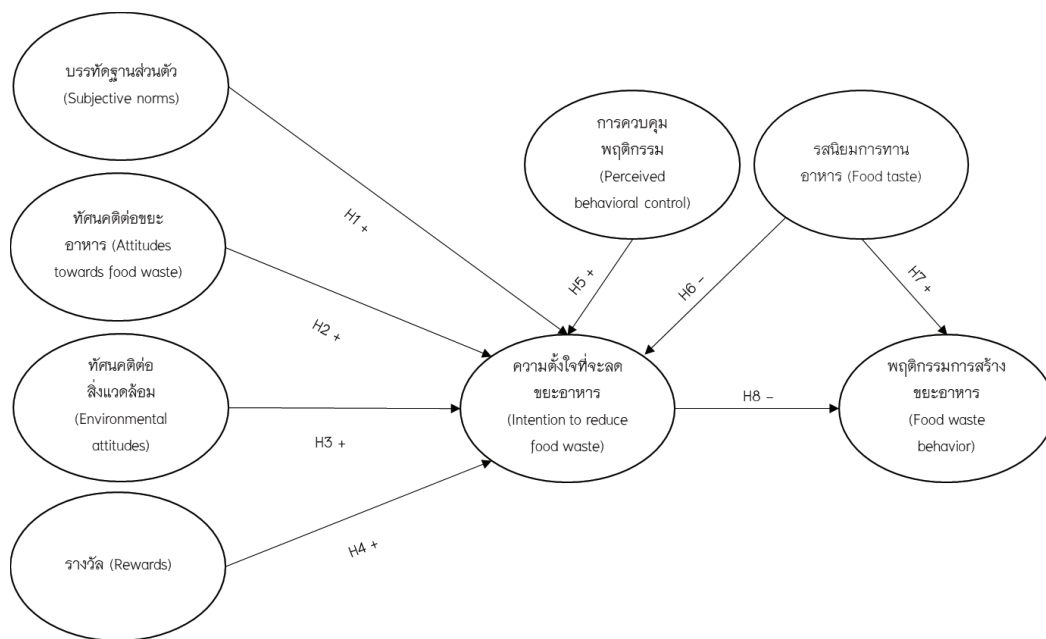
ความตั้งใจของแต่ละบุคคลถือเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นหลักของพฤติกรรม ทศนคติคือขอบเขตที่บุคคลมีสถานะที่พึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์ในการปฏิบัติพฤติกรรมนั้น บรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิงหมายถึงแรงกดดันทางสังคมที่บุคคลอาจรู้สึกจากผู้อื่นในขณะที่แสดงพฤติกรรมบางอย่าง ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมคือการรับรู้ของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับความง่ายหรือความยากของการควบคุมตนเองเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในพฤติกรรมนั้นๆ (Ajzen, 1991) ในขณะที่ทศนคติและบรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิงอาจทำนายพฤติกรรมที่บุคคลหนึ่งสามารถกระทำด้วยความเต็มใจหรือไม่กระทำพฤติกรรมได้ การควบคุมพฤติกรรมได้ถูกเพิ่มเข้าไปในแบบจำลองเพื่ออธิบายพฤติกรรมซึ่งไม่ได้ขึ้นอยู่กับความควบคุมตามเจตนาของบุคคลเพียงอย่างเดียว (Fishbein and Ajzen, 2005) จากข้อมูลของทฤษฎีพฤติกรรม

ตามแผน ทั้งความตั้งใจในการเกิดพฤติกรรมและการควบคุมพฤติกรรมสามารถทำนายพฤติกรรมได้โดยตรง

ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน เป็นทฤษฎีที่เหมาะสมสำหรับการนำมาใช้ศึกษาพฤติกรรมการสร้างขยะอาหารของผู้บริโภคในการใช้บริการร้านอาหารประเภทบุฟเฟ่ต์ โดยงานวิจัยในอดีตใช้ทฤษฎีนี้เพื่อศึกษาพฤติกรรมของบุคคลกันอย่างแพร่หลาย Coşkun and Özbük (2020) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างขยะอาหารของผู้บริโภคในร้านอาหาร โดยใช้การประยุกต์ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน ปัจจัยที่นำมาใช้ทำการศึกษาประกอบไปด้วย บรรทัดฐานส่วนตัว (Subjective norms) ทศนคติต่อขยะอาหาร (Attitudes towards food waste) การควบคุมพฤติกรรม (Perceived behavioral control) ความตั้งใจที่จะลดขยะอาหาร (Intention to reduce food waste) และพฤติกรรมการสร้างขยะอาหาร (Food waste behavior) ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน โดยเพิ่มปัจจัยในด้านความคุ้มค่าด้านราคา (Price Consciousness) และรสนิยมการทานอาหาร (Food Taste) เข้ามาเพื่อใช้ในการศึกษาพฤติกรรมในบริบทที่เกี่ยวกับการรับประทานอาหารในร้านอาหาร อีกทั้งยังเป็นไปตามทฤษฎีที่ว่าความตั้งใจส่งผลต่อพฤติกรรมอย่างมีนัยสำคัญ

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามทฤษฎีของพฤติกรรมตามแผน ประกอบด้วยบรรทัดฐานส่วนตัว (Subjective norms : SN) ทศนคติต่อขยะอาหาร (Attitudes towards food waste : ATTFW) ทศนคติต่อสิ่งแวดล้อม (Environmental attitudes : ENATT) รางวัล (Rewards : RW) การควบคุมพฤติกรรม (Perceived behavioral control : PBC) รสนิยมการทานอาหาร (Food taste : FT) ความตั้งใจที่จะลดขยะอาหาร (Intention to reduce food waste : INT) และพฤติกรรมการสร้างขยะอาหาร (Food waste behavior : FWB) โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมความตั้งใจในการลดขยะอาหารในร้านอาหารประเภทบุฟเฟต์ในกรุงเทพและปริมณฑลเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อรวบรวมข้อเท็จจริงในการอธิบายปรากฏการณ์ที่ค้นพบ โดยผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Method) โดยมีขั้นตอนการศึกษาค้นคว้า ดังนี้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริโภคที่ใช้บริการร้านอาหารประเภทบุฟเฟต์ในกรุงเทพและปริมณฑล โดยที่ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามออนไลน์ให้กลุ่มตัวอย่างในช่วงเดือนกันยายน 2566 – ธันวาคม 2566 สามารถเก็บข้อมูลที่มีความครบสมบูรณ์ โดยผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการหากลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยใช้สูตรของ Cochran, 1963 ที่มีความเชื่อมั่นที่ 95% และสามารถคลาดเคลื่อนได้ 0.5 โดยจะได้กลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุด 384 ตัวอย่าง เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนหรือข้อผิดพลาด จึงเก็บแบบสอบถามในอัตราไม่เกินร้อยละ 0.05 จนนำไปสู่ผลลัพธ์ที่สามารถวิเคราะห์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 547 ตัวอย่าง เพื่อเป็นตัวแทนประชากรที่ดีในการศึกษาเพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้ผู้บริโภคไม่สร้างขยะอาหาร ในร้านอาหารประเภทบุฟเฟต์ในกรุงเทพและปริมณฑล โดยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน Theory of planned behavior (TPB) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. สร้างกรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน ปัจจัยที่ทำให้ผู้บริโภคไม่สร้างขยะอาหาร ในร้านอาหารประเภทบุฟเฟต์ในกรุงเทพและปริมณฑล
3. สร้างแบบสอบถามและปรับปรุงแก้ไขหลังจากได้รับคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด และนำไปวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธี หาค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยค่าความเชื่อมั่นของทุกปัจจัยอยู่ในเกณฑ์ที่มากกว่า 0.7 ซึ่งบ่งบอกได้ว่าปัจจัยแต่ละตัวนั้นมีความสอดคล้องกันและความน่าเชื่อถือ และได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจนครบตามจำนวน 547 ตัวอย่าง ซึ่งปัจจัยต่างๆ ในการศึกษาสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

	Factor Loading	%Total Variance	Cronbach Alpha
1. บรรทัดฐานส่วนตัว		0.8506	0.8237
ครอบครัวและเพื่อนของฉันไม่เห็นด้วยกับการกินทิ้งกินขว้าง	0.9223		
ครอบครัวและเพื่อนของฉันไม่ชอบให้ฉันกินทิ้งกินขว้าง	0.9223		
2.ทัศนคติต่อพฤติกรรมการสร้างขยะอาหาร		0.7526	0.8232
ฉันคิดว่าการกินเหลือเป็นสิ่งที่ไม่พึงประสงค์	0.8064		
ฉันคิดว่าการกินเหลือเป็นสิ่งที่ไม่น่าพอใจ	0.9149		
ฉันคิดว่าการกินเหลือเป็นสิ่งที่ร้ายแรง	0.8779		
3. ทัศนคติต่อสิ่งแวดล้อม		0.6659	0.7482
ฉันจะคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมเมื่อฉันทิ้งเศษอาหาร	0.6878		
ฉันจะนำอาหารที่เหลือห่อกลับบ้านเพื่อลดปัญหาขยะ	0.8618		
ฉันจะนำอาหารที่กินไม่หมดมาทำเมนูใหม่ เพื่อลดปัญหาขยะ	0.8842		
4. การให้รางวัลเพื่อจูงใจให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม		0.8324	0.7987
ฉันจะระมัดระวังในการดักอาหารแค่พอกินหากมีรางวัลให้	0.9124		
ฉันจะระมัดระวังในการดักอาหารแค่พอกินหากมีโปรโมชั่นส่วนลดให้	0.9124		
5. การควบคุมพฤติกรรมของตนเอง		0.7240	0.8093
ฉันทราบปริมาณการกินอาหารของฉัน	0.8001		

	Factor	%Total	Cronbach
	Loading	Variance	Alpha
ฉันสามารถคาดเดาปริมาณอาหารที่แน่นอนที่ฉันกินได้	0.9046		
ฉันสามารถตักอาหารตามปริมาณที่ฉันกินได้	0.8447		
6. รสนิยมการทานอาหาร		0.7401	0.6468
ฉันจะตักอาหารรสชาติอร่อยก่อนเป็นหลัก	0.8603		
ฉันจะตักอาหารตามสิ่งที่ฉันชอบ	0.8603		
7. ความตั้งใจที่จะลดขยะอาหาร		0.7131	0.7982
ฉันตั้งใจจะกินอาหารที่ฉันตักมาให้หมด	0.8082		
b23. ฉันตั้งใจจะตักอาหารเท่าที่จะกินแค่อิ่ม	0.8964		
b24. ฉันจะพยายามตักอาหารเท่าที่ฉันกินได้	0.8262		
8. พฤติกรรมการสร้างขยะอาหาร		0.7474	0.9143
การกินอาหารบุฟเฟต์ 5 ครั้ง ล่าสุดของคุณ มีอาหารเหลือ	0.8649		
การกินอาหารบุฟเฟต์ของคุณ มีอาหารประเภทเนื้อสัตว์เหลือ	0.8273		
การกินอาหารบุฟเฟต์ของคุณมีข้าว เส้น เหลือ	0.8922		
การกินอาหารบุฟเฟต์ของคุณมีผักเหลือ	0.8888		
การกินอาหารบุฟเฟต์ของคุณมีน้ำจิ้มเหลือ	0.8478		

จากตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบเครื่องมือด้วยวิธีการคำนวณ Factor Analysis และ %Total Variance เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และหาค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคอัลฟา (Cronbach's Alpha) จากปัจจัยหลักจำนวน 8 ปัจจัย เพื่อทดสอบความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม ซึ่งค่าที่ได้จากการทดสอบมีค่ามากกว่า 0.7 ในทุกปัจจัย ยกเว้นปัจจัยด้านทัศนคติต่อสิ่งแวดล้อม (Environmental attitudes) ซึ่งมีค่า %Total Variance เท่ากับ 0.6659 แต่มีค่าใกล้เคียง 0.7 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่พอรับได้ จึงยืนยันได้ว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือได้

ผลการวิจัย

ข้อมูลเพื่อการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการที่ทำให้ผู้บริโภคไม่สร้างขยะอาหาร ในร้านอาหารประเภทบุฟเฟต์ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ระหว่างช่วง 25 – 39 ปี มีสถานภาพโสด กำลังศึกษาปริญญาตรีหรือปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 30,000 บาท ส่วนผลการวิเคราะห์ด้านพฤติกรรมการใช้บริการร้านอาหารประเภทบุฟเฟต์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความถี่ในการใช้บริการร้านอาหารประเภทบุฟเฟต์ 1 – 2 ครั้งต่อสัปดาห์ ประเภทอาหารที่ชอบรับประทานคือ ชาบู และปิ้งย่าง โดยส่วนใหญ่จะใช้บริการร่วมกับเพื่อนและมิงบประมาณในการรับประทานต่อครั้งไม่เกิน 500 บาท เหตุผลในการเลือกรับประทานอาหารในร้านบุฟเฟต์ คือ ราคา ความคุ้มค่าและโปรโมชั่น ส่วนใหญ่จะเข้าใช้บริการในวันเสาร์ – อาทิตย์ ในมื้อเย็น เวลา 16.00 – 21.00 น.

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการที่ทำให้ผู้บริโภคไม่สร้างขยะอาหาร ในร้านอาหารประเภทบุฟเฟต์ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) ซึ่งเป็นโมเดลที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการหาคำตอบของแบบจำลองกรอบแนวคิดงานวิจัยได้ โดยใช้การประมวลผลทางสถิติ ได้ผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ผลการประมาณค่าแบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM)

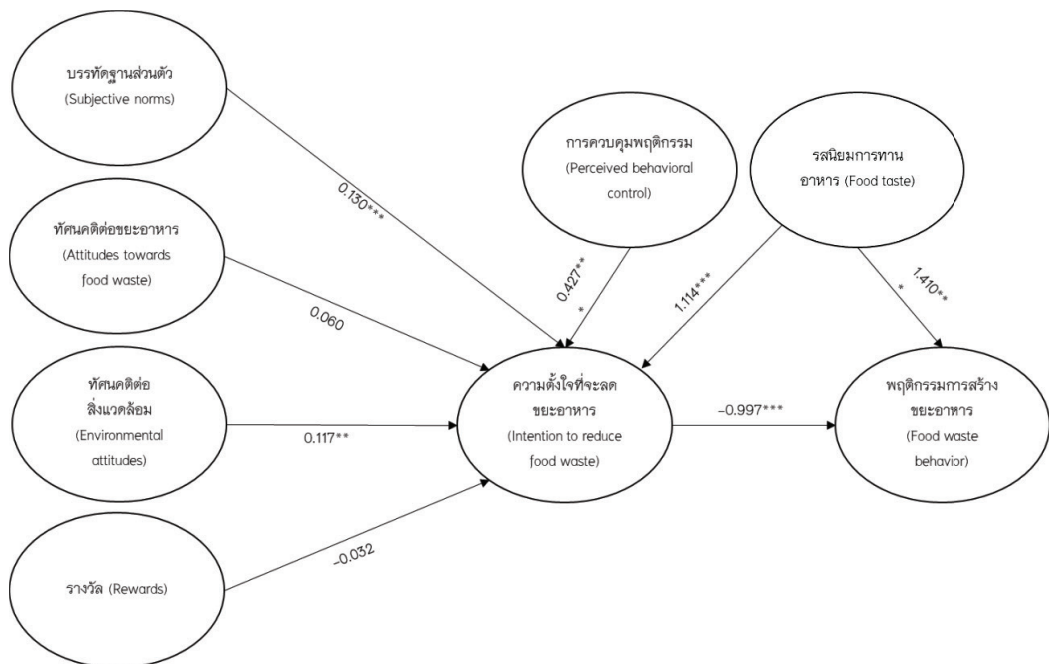
Variable		Direct	Indirect	Total
IRFW				
	SN	0.130***	0.000	0.130***
	ATTFW	0.060	0.000	0.060
	ENATT	0.117**	0.000	0.117**
	RW	-0.032	0.000	-0.032
	PBC	0.427***	0.000	0.427***
	FT	1.114***	0.000	1.114***
FWB				
	IRFW	-0.997***	0.000	-0.997***
	FT	2.521***	-1.111	1.410***
	SN	0.000	-0.130***	-0.130***
	ATTFW	0.000	-0.059	-0.059
	ENATT	0.000	-0.116*	-0.116*
	RW	0.000	0.032	0.032
	PBC	0.000	-0.426***	-0.426***
Statistics				
	N			547
	ll			-11988.09
	chi2_bs			6768.76
	chi2_ms			1329.41
	aic			24142.18
	bic			24499.45
	RMSEA			0.097
	CFI			0.829
	TLI			0.800
	SRMR			0.202

* p-value = 0.1, ** p-value = 0.05, และ *** p-value = 0.01

หมายเหตุ : SN =Social norms, ATTFW = Attitudes toward food waste, ENV = Environmental attitudes, RW = Rewards, PBC = Perceived behavioral control , FT = Food taste, INT = Intention to reduce food waste, FWB = Food waste Behavior

ผู้วิจัยได้สร้างแบบจำลองสมการโครงสร้างจากกรอบแนวคิดการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ผลดังตารางที่ 2 ซึ่งอธิบายผลดังกล่าวได้ว่าแบบจำลองที่สร้างขึ้นมีค่าดัชนีความเข้ากันได้ของข้อมูล (Goodness of Fit Indices) ทางสถิติ ที่สามารถยืนยันความน่าเชื่อถือของผลการประมาณค่า แบบจำลอง ซึ่งมีค่า Chi-squares MS เท่ากับ 1329.41 และค่า Chi-squares BS เท่ากับ 6768.76 ในขณะที่ค่า Comparative Fit Indices (CFI) เท่ากับ 0.829 และค่า Tucker-Lewis Index (TLI) เท่ากับ 0.800 ซึ่งค่าที่ได้ใกล้เคียงเกณฑ์อ้างอิงที่มีค่า 0.9 ส่วนค่า RMSEA เท่ากับ 0.097 มีค่าที่ต่ำกว่าเกณฑ์อ้างอิง แต่สามารถอธิบายความแปรปรวนของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างได้ในระดับหนึ่ง ส่วนของผลการประมาณการค่าแบบจำลองสมการโครงสร้าง พบว่า ทุกปัจจัยมีความสอดคล้องกันตามกรอบแนวคิดการวิจัย ยกเว้นปัจจัยด้านรางวัล และปัจจัยด้านรสนิยมการทานอาหารที่ไม่สอดคล้องกับกรอบแนวคิดและสมมติฐานงานวิจัย

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างจากกรอบแนวคิดการวิจัย ผลการวิจัยพบว่ารสนิยมการทานอาหาร ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างขยะอาหารมากที่สุด รองลงมาคือความตั้งใจในการลดขยะอาหาร ส่งผลทางลบต่อพฤติกรรมการสร้างขยะอาหาร ปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัย เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการสร้างขยะอาหาร โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสร้างขยะอาหารที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลในเชิงลบได้แก่ บรรทัดฐานส่วนตัวและการควบคุมพฤติกรรม โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และปัจจัยด้านทัศนคติต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.1 โดยปัจจัยด้านทัศนคติต่อขยะอาหารและรางวัล ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างขยะอาหาร ซึ่งแสดงไว้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ตามแบบจำลองกรอบแนวคิดงานวิจัย

จากกรอบแนวคิดของงานวิจัยที่ประยุกต์มาจากทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of planned behavior : TPB) จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่เป็นตัวสำคัญในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสร้างขยะอาหาร คือ ความตั้งใจในการลดขยะอาหาร ซึ่งในผลของงานวิจัยนี้สามารถยืนยันได้ว่าความตั้งใจในการลดขยะอาหาร ส่งผลทางลบต่อพฤติกรรมการสร้างขยะอาหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจในการลดขยะอาหาร ได้แก่ รสนิยมการทานอาหาร การควบคุมพฤติกรรม และบรรทัดฐานส่วนตัว โดยปัจจัยทั้ง 3 ด้าน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านทัศนคติต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยปัจจัยด้านทัศนคติต่อขยะอาหารและรางวัล ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลดขยะอาหาร

อภิปรายผลการวิจัย

บรรทัดฐานส่วนตัวส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจลดขยะอาหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งยังส่งผลทางลบต่อพฤติกรรมการสร้างขยะอาหาร ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Ajzen and Fishbein, 1975) ที่กำหนดไว้ว่าความตั้งใจของบุคคลนั้น ๆ มักจะมีการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงที่ได้มีการติดต่อกับ เช่น ครอบครัว และเพื่อน งานวิจัยนี้ที่กำหนดให้บรรทัดฐานส่วนตัวเกี่ยวกับการกินทิ้งกินขว้าง เป็นสิ่งที่เพื่อนหรือครอบครัวคิดว่าเป็นสิ่งไม่ดี ส่งผลให้ผู้บริโภคมีความตั้งใจที่จะไม่กินทิ้งกินขว้างเช่นกัน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไปใช้บริการร้านอาหารบุฟเฟต์พร้อมเพื่อน หรือครอบครัวเป็นที่สังเกตได้

ว่า หากเพื่อนหรือครอบครัวไม่กินทิ้งกินขว้าง ก็จะทำให้ผู้บริโภคปฏิบัติตามกลุ่มอ้างอิง เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Chan and Tee (2023) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการตั้งใจลดขยะอาหารของชาวมาเลเซียผลการศึกษาได้ระบุว่า บรรทัดฐานของแต่ละบุคคลจะเป็นตัวทำนายความตั้งใจการมีส่วนร่วมในการลดขยะอาหาร นอกจากนี้ Visschers et al. (2016) ยังได้ผลการศึกษาที่คล้ายกันคือ ผู้บริโภคจะมีความตั้งใจในการลดขยะอาหารที่มากกว่า หากว่าการกระทำของผู้บริโภคนั้นเป็นสิ่งที่สังคมยอมรับได้ บรรทัดฐานทางสังคมได้รับอิทธิพลจากบุคคลที่มีความสำคัญต่อแต่ละบุคคล แรงกดดันทางสังคมและความคาดหวังทางสังคมที่อยู่รอบตัวบุคคลนั้น อีกทั้ง Stockli et al. (2018) มีผลการศึกษาที่ระบุว่า ปัจจัยต่างๆ เช่นการมีส่วนร่วมในการณรงค์ที่เกี่ยวข้องกับการลดขยะอาหารและการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการลดขยะอาหารได้เช่นเดียวกัน

ทัศนคติต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจที่จะลดขยะอาหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นไปตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน กล่าวคือบุคคลที่มีทัศนคติต่อสิ่งแวดล้อมในการช่วยกันไม่ทำลายสิ่งแวดล้อมจะมีความตั้งใจในการไม่สร้างขยะอาหารที่เป็นส่วนหนึ่งของการทำลายสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Coşkun and Özbük (2020) ในขณะเดียวกันทัศนคติต่อขยะอาหารกลับไม่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลดขยะอาหาร ซึ่งงานวิจัยที่ผ่านมา Stancu, et al. (2016) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการทิ้งขยะอาหารในครัวเรือน พบว่าทัศนคติต่อขยะอาหารส่งผลต่อตั้งใจที่จะลดขยะอาหาร อีกทั้งทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนระบุว่าทัศนคติส่งผลต่อความตั้งใจ แต่เนื่องจากผลการศึกษาครั้งนี้ไม่เป็นไปตามทฤษฎีดังกล่าว อาจเนื่องมาจากเมื่อเปรียบเทียบกับทัศนคติต่อสิ่งแวดล้อมแล้วด้านผู้บริโภคอาจจะมองภาพรวมของสิ่งแวดล้อมมากกว่าขยะอาหาร กล่าวคือผู้บริโภคทราบถึงสภาวะโลกร้อนว่าเป็นสิ่งที่อันตราย แต่ไม่ได้คำนึงถึงขยะอาหารที่เป็นสาเหตุหลักของการเกิดสภาวะโลกร้อน ด้านการควบคุมพฤติกรรมส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจที่จะลดขยะอาหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวได้ว่า หากผู้บริโภคมีการควบคุมตนเองในการสั่งหรือตักอาหารตามปริมาณที่สามารถทานได้หมด จะทำให้ลดปริมาณอาหารเหลือทิ้งได้ เป็นไปตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน เช่นเดียวกับงานวิจัยที่ผ่านมา Soorani and Ahmadvand (2019) ที่ว่าผู้บริโภคจะสามารถซื้อสินค้าประเภทอาหารตามขนาดของที่จัดเก็บและความต้องการของครัวเรือนได้

รสนิยมการทานอาหารส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างขยะอาหาร กล่าวคือ ผู้บริโภคที่ทานร้านอาหารประเภทบุฟเฟ่ต์โดยที่เลือกสั่งหรือตักอาหารที่ชอบและมีรสชาติดีแล้ว อีกทั้งยังมีแรงจูงใจด้านความคุ้มค่าจึงทำให้ผู้บริโภคสั่งหรือตักมามากเกินกว่าที่จะรับประทานได้หมด จึงทำให้ทานเหลือเกิดเป็นขยะอาหารได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Coşkun and Özbük (2020) แต่รสนิยมการทานอาหารยังส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจที่จะลดขยะอาหาร ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับสมมติฐาน กล่าวคือ

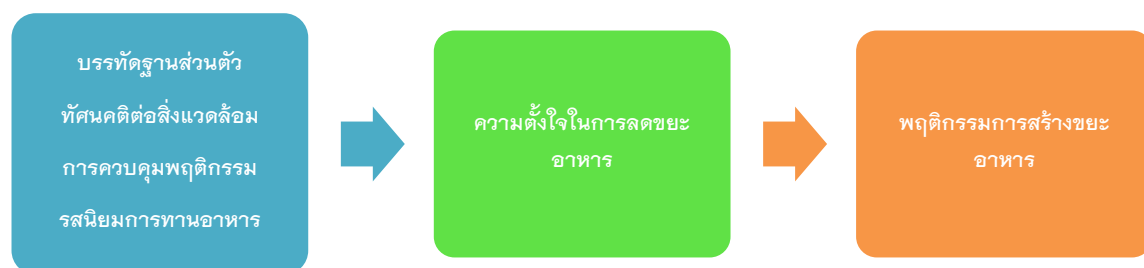
ผู้บริโภคนั้นจะเลือกสั่งอาหารหรือตักอาหารเฉพาะของที่ตนเองชอบและด้วยการให้บริการแบบบุฟเฟ่ต์จึงทำให้ผู้บริโภคอยากได้รับความคุ้มค่าจนทำให้ทานไม่หมด ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานงานวิจัย แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Coşkun and Özbük (2020) ที่ว่าผู้บริโภคจะสั่งอาหารมาทานจากความชอบส่วนตัว และสามารถทานอาหารจนหมดหากอาหารนั้นมีรสชาติดี อีกทั้งยังแสดงให้เห็นว่าหากบุคคลพิจารณาถึงรสชาติอาหารมากเท่าใดจะทำให้เกิดภาวะสูญเสียอาหารมากขึ้นตามไปด้วย (Beretta et al., 2013; Heikkilä et al., 2016)

ปัจจัยด้านรางวัลไม่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลดขยะอาหาร กล่าวคือแม้จะมีสิ่งจูงใจให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ก็ยังไม่สามารถทำให้ผู้บริโภคเลิกทานเหลือได้ อาจจะเป็นเพราะผู้บริโภคคิดว่ารางวัลที่ทางผู้ให้บริการเสนอให้ไม่มีความน่าสนใจมากพอ หรือจำนวนของรางวัลนั้นมีมูลค่าที่น้อยเกินไปจนไม่สามารถจูงใจผู้บริโภคได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในงานวิจัยและงานวิจัยในอดีตที่ได้กล่าวว่า รางวัลจะเป็นตัวชักจูงในการเกิดพฤติกรรมได้ (Jigani et al.; 2020) อีกทั้งในงานวิจัยของ Chang (2021) ได้ทำการวิจัยแบบทำการทดลองกับร้านอาหารประเภทบุฟเฟ่ต์ในประเทศไต้หวันซึ่งก็ได้ผลว่าการให้รางวัลมีประสิทธิภาพในการจัดการไม่ให้เกิดขยะอาหาร ทั้งนี้ในการวิจัยครั้งต่อไปควรกำหนดรูปแบบของรางวัลให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น เพื่อให้ผู้บริโภคสามารถเข้าใจถึงคุณค่าของรางวัล และกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดียิ่งขึ้น

ความตั้งใจที่จะลดขยะอาหารส่งผลทางลบต่อพฤติกรรมการสร้างขยะอาหาร เป็นไปตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนและสมมติฐานของงานวิจัย เป็นการยืนยันทฤษฎีได้อย่างถูกต้องเกี่ยวกับความตั้งใจมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล เช่นเดียวกับงานวิจัยในอดีต Coşkun and Özbük (2020) ความตั้งใจลดขยะอาหารจะเป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมที่เกิดขยะอาหารได้ อีกทั้ง Barone et al. (2019) และ Russell et al. (2017) ได้กล่าวว่าหากบุคคลมีความตั้งใจในการลดขยะอาหารเพิ่มขึ้นมากเท่าไรจะทำให้จำนวนขยะอาหารลดลงเท่านั้น

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการวิจัยในครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านบรรทัดฐานส่วนตัว การควบคุมพฤติกรรม และทัศนคติต่อสิ่งแวดล้อม จะเป็นตัวกำหนดความตั้งใจในการลดปริมาณขยะอาหารในผู้ใช้บริการร้านอาหารประเภทบุฟเฟ่ต์ได้ อีกทั้งยังส่งผลต่อไปยังพฤติกรรมการสร้างขยะอาหาร ที่สรุปได้ว่าหากผู้บริโภคมีความตั้งใจในการลดการสร้างขยะอาหาร จะส่งผลให้พฤติกรรมการสร้างขยะอาหารของผู้บริโภคลดลง และปริมาณของขยะอาหารก็จะลดลง ดังแผนภาพที่ได้สรุปไว้ในภาพที่ 3



ภาพที่ 1 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสร้างขยะอาหาร

สรุป

จากการวิเคราะห์ปัจจัยใดที่มีผลต่อการที่ทำให้ผู้บริโภคไม่สร้างขยะอาหาร ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้ผู้บริโภคไม่สร้างขยะอาหาร ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลดขยะอาหารและปัจจัยการให้รางวัล ที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลดขยะอาหาร ในร้านอาหารประเภทบุฟเฟ่ต์ในกรุงเทพและปริมณฑล สามารถสรุปงานวิจัยได้ดังนี้ ผลการวิจัยพบว่าบรรทัดฐานส่วนตัว การควบคุมพฤติกรรม ทัศนคติต่อสิ่งแวดล้อม และความตั้งใจในการลดขยะอาหาร ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างขยะอาหาร ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนและสมมติฐานของงานวิจัย ยกเว้นทัศนคติต่อขยะอาหารที่ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างขยะอาหาร โดยปัจจัยส่วนเพิ่มเติมได้แก่ รสนิยมการทานอาหารและรางวัล มีเพียงปัจจัยด้านรสนิยมในการทานอาหารเท่านั้นที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างขยะอาหาร อีกทั้งยังส่งผลในทิศทางตรงกันข้ามกับสมมติฐานที่ว่า รสนิยมการทานอาหารจะส่งผลทางลบกับความตั้งใจในการลดขยะอาหาร แต่ผลการวิจัยในครั้งนี้รสนิยมการทานอาหารส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจในการลดขยะอาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยด้านรางวัลไม่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลดขยะอาหารและพฤติกรรมการสร้างขยะอาหาร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

งานวิจัยในครั้งนี้ทำให้เห็นว่ารสนิยมการทานอาหารมีผลทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างขยะอาหารและยังมีผลทางบวกต่อความตั้งใจที่จะลดขยะอาหารอีกด้วย แสดงให้เห็นว่าผู้บริโภคจะสั่งอาหารตามที่ตัวเองชอบในปริมาณที่มากเกินไปจนทานได้หมด เป็นผลมาจากความคุ้มค่าของการรับประทานอาหารในร้านอาหารประเภทบุฟเฟ่ต์ แต่ในอีกมุมหนึ่งการที่ผู้บริโภคเลือกสั่งแต่อาหารที่ชอบก็ทำให้เกิดความตั้งใจในการลดขยะอาหารจากการทานเหลือเป็นผลมาจากได้ทานอาหารที่มีรสชาติอร่อยถูกปากจึงทำให้ทานได้หมด ดังนั้นขอควรระวังในด้านผู้ให้บริการอาจจะมีการระบุขนาดของจานเพื่อให้ผู้บริโภคสามารถเลือกสั่งได้ อีกทั้งการเสิร์ฟอาหารที่มีรสชาติดี และมีคุณภาพก็จะทำให้บริโภคนานไม่เหลือได้ รวม

ไปถึงทัศนคติของผู้บริโภคต่อสิ่งแวดล้อม ด้านผู้ให้บริการควรใช้โปสเตอร์ หรือป้ายตั้งโต๊ะ ที่สื่อถึงความสำคัญของการรักษาสภาพแวดล้อม เพื่อเป็นสิ่งกระตุ้นให้ผู้บริโภคปฏิบัติตามกติกาของทางร้านได้ดียิ่งขึ้น ส่วนบรรทัดฐานส่วนตัวของผู้บริโภคนั้น ด้านผู้ให้บริการอาจใช้วิธีส่งเสริมความตั้งใจในการลดขยะอาหารโดยการกำหนดนโยบายแบบกลุ่ม เช่น ทานไม่เหลือทิ้งโต๊ะรับของรางวัลหรือส่วนลดฟรี จะทำให้ผู้ใช้บริการมีการชักจูงกันและกันให้ทำตามกติกาของผู้ให้บริการ เพื่อลดขยะอาหารที่จะเกิดขึ้นในธุรกิจประเภทบุฟเฟ่ต์ได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ ในกลุ่มผู้บริโภคที่ใช้บริการร้านอาหารประเภทบุฟเฟ่ต์ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลในด้านผู้บริโภคเพียงด้านเดียว อาจทำให้ขาดข้อมูลในส่วนของผู้ให้บริการร้านอาหารประเภทบุฟเฟ่ต์ ซึ่งควรศึกษาด้านผู้ให้บริการเพิ่มโดยการทำการทดลองภาคสนาม (Field Experiment) โดยการวัดปริมาณขยะอาหารที่เกิดขึ้นจริงในร้านอาหาร หรือใช้การสังเกต (Observe) ในร้านอาหาร รวมไปถึงการสัมภาษณ์เชิงลึก (Interviews) ในด้านของผู้ให้บริการเกี่ยวกับนโยบายของแต่ละร้านใช้ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ลักขิณ ยอดแคล้ว. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกร้านอาหารแบบบุฟเฟ่ต์ประเภทปิ้งย่างของผู้บริโภคในเขต จังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 12(2), 117–127.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1975). A Bayesian analysis of attribution processes. *Psychological bulletin*, 82(2), 261.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179–211.
- Blešić, I., Petrović, M. D., Gajić, T., Tretiakova, T. N., Syromiatnikova, J. A., Radovanović, M., ... & Yakovenko, N. V. (2021). How the extended theory of planned behavior can be applied in the research of the influencing factors of food waste in restaurants: learning from Serbian urban centers. *Sustainability*, 13(16), 9236.
- Chan, H. M., Lok, S. X. R., & Tee, H. L. (2023). *The predicting effects of attitude, subjective norms, perceived behavioral control on the intention towards food waste reduction behavior among Malaysian young adults* (Doctoral dissertation, UTAR).

- Chang, Y. Y. C. (2022). All you can eat or all you can waste? Effects of alternate serving styles and inducements on food waste in buffet restaurants. *Current Issues in Tourism*, 25(5), 727–744.
- Coşkun, A., & Özbük, R. M. Y. (2020). What influences consumer food waste behavior in restaurants? An application of the extended theory of planned behavior. *Waste Management*, 117, 170–178.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (2005). Theory-based behavior change interventions: Comments on Hobbis and Sutton. *Journal of health psychology*, 10(1), 27-31.
- Stancu, V., Haugaard, P., & Lähteenmäki, L. (2016). Determinants of consumer food waste behaviour: Two routes to food waste. *Appetite*, 96, 7–17.
- Stöckli, S., Niklaus, E., & Dorn, M. (2018). Call for testing interventions to prevent consumer food waste. *Resources, conservation and recycling*, 136, 445–462.
- Soorani, F., & Ahmadvand, M. (2019). Determinants of consumers' food management behavior: Applying and extending the theory of planned behavior. *Waste management*, 98, 151–159.
- Visschers, V. H., Wickli, N., & Siegrist, M. (2016). Sorting out food waste behaviour: A survey on the motivators and barriers of self-reported amounts of food waste in households. *Journal of Environmental Psychology*, 45, 66–78.

การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารจัดการงานอาชีวศึกษา
ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี

The Use of Innovation and Information Technology in Vocational Education
Management under the Phetchaburi Provincial Vocational Office

ระเด่น ธรรมเนียม¹ และ สมใจ สืบเสาะ ²

Raden Thumniem¹ and Somjai Suebsor²

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์^{1,2}

College of Innovative Management, Rajamangala University of Technology Ratanakosin Thailand^{1,2}

*Corresponding author, email: raden20122529@gmail.com

Retrieved; 05-01-2024; Revised; 14-02-2024 ; Accepted; 31-07-2025

DOI: 10.14456/jappm.2025.38

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารจัดการงานอาชีวศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารจัดการงานอาชีวศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารจัดการงานอาชีวศึกษา เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัยคือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 306 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารจัดการงานอาชีวศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
2. การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารจัดการงานอาชีวศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี จำแนกตาม อายุ และ ประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้ คือ เพื่อพัฒนาการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารจัดการงานอาชีวศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี

คำสำคัญ: นวัตกรรม; เทคโนโลยีสารสนเทศ; การบริหารจัดการงานอาชีวศึกษา

Abstract

The objectives of the study were (1) to study the level of opinions on the use of innovation and information technology in vocational education management under the Phetchaburi Provincial Vocational Education Office and (2) to compare opinions on the use of innovation and information technology in the management of vocational education under the Phetchaburi Provincial Vocational Education Office, classified by gender, age, educational background, and work experience. The quantitative research design was used. The research framework was the use of innovation and information technology in vocational management. The sample group included 306 staff members under the Phetchaburi Provincial Vocational Education Office in the academic year 2023. The method of simple random sampling was used. The research tool was a questionnaire. Data were analyzed using average, percentage, standard deviation, and hypotheses were tested by using one-way ANOVA.

The results showed that

1.The overall average of the use of innovation and information technology in vocational education management under the Phetchaburi Provincial Vocational Education Office is at a high level.

2.The use of innovation and information technology in the management of vocational education under the Phetchaburi Provincial Vocational Education Office, classified by age and overall work experience and aspects, has statistically significant differences at the level of .05.

The results will contribute to the development of the use of innovation and information technology in vocational education management under the Phetchaburi Provincial Vocational Education Office.

Keywords: innovation, information technology, vocational education management

บทนำ

การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของระบบการบริหารการศึกษาทั้งหมด เพราะเป็นระดับที่จะนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดความมุ่งหมาย และหลักการไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ

สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยในเรื่องการบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐบาล การจัดระบบ โครงสร้าง และ กระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักความมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มาตรา ๓๙ ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง และมาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานเพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษา ทั้งนี้ เพื่อบริหารและจัดการศึกษาให้เป็นไป ตามความมุ่งหมายและหลักการดังกล่าว (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564, หน้า 1)

ในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามจุดมุ่งหมายดังกล่าว หลักสูตรและการบริหารจัดการศึกษาตามหลักสูตรถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการผลิตและพัฒนากำลังคน โดยต้อง ดำเนินการให้สอดคล้องกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ กรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษา ของชาติ เกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ รวมทั้งมาตรฐานอาชีพตามระดับคุณวุฒิ เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาทุกระดับคุณวุฒิมีคุณภาพทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพของประเภทวิชา สาขาวิชาและสาขางานที่ศึกษา ซึ่งสถานศึกษาต้องจัดให้มีการประกันคุณภาพของหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สังคมมีความเชื่อมั่นต่อ คุณภาพผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา ด้วย (หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการจัดการอาชีวศึกษา, 2562, หน้า 2)

การบริหารจัดการงานอาชีวศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี ในยุคปกติใหม่ มีลักษณะเป็นการจัดการทางออนไลน์ ซึ่งเป็นนวัตกรรม ทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงวิธีการบริหารงานอาชีวศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี และการจัดการเรียนการสอนที่เป็นอยู่เดิมโดยประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีที่ก้าวหน้า ดังนั้น นวัตกรรม และทักษะด้าน ICT จึงมีความสำคัญมากสำหรับผู้บริหาร และ บุคลากร ที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการให้เอื้อต่อการบริหารจัดการงานในฝ่ายงานต่าง ๆ และการเรียนรู้ของผู้เรียนในยุคปกติใหม่ โดยการขับเคลื่อนการยกระดับคุณภาพการศึกษาจะต้องอาศัยความร่วมมือ จากบุคคลทุกฝ่าย จำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมการพัฒนาให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา และจุดเน้นที่ควรพัฒนา ให้อยู่ที่คุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญโดยผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ถือเป็นกลไกหลักสำคัญ ในการสนับสนุนส่งเสริมและเป็นผู้ในการดำเนินงาน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารจัดการงานอาชีวศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี เพื่อจะเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย วางแผนการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารงานในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นข้อมูลในการบริหาร

ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารจัดการงานของครู ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี ให้มีประสิทธิภาพก้าวหน้าทันยุคแห่งสังคมการเรียนรู้แบบวิถีใหม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารจัดการงานอาชีวศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี

2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารจัดการงานอาชีวศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามอายุและประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารจัดการงานอาชีวศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี แตกต่างกัน

2. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารจัดการงานอาชีวศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

นวัตกรรม หมายถึง ความคิด การปฏิบัติ วิธีการ อุปกรณ์หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ ที่ยังไม่เคย มีใช้มาก่อนหรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงมาจากของเดิมที่มีอยู่แล้วทันสมัยและใช้ได้ผลดีกว่าเดิม และทำให้เกิดประโยชน์ เมื่อนำนวัตกรรมมาใช้จะช่วยให้การทำงานนั้นได้ผลดีมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงกว่าเดิม อีกทั้งยังช่วยประหยัดเวลาและแรงงานได้ด้วย (วัชรภรณ์ ประภาสะโนบล, 2564)

เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) หมายถึง กระบวนการดำเนินงานด้านสารสนเทศ โดยการทำงาน ร่วมกันผ่านระบบคอมพิวเตอร์ และซอฟต์แวร์ ในการจัดการเกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ถูกต้อง แม่นยำ และรวดเร็วในการนำมาใช้ประโยชน์ (ปริญพร ขุนพรม, 2564)

การบริหารจัดการงานอาชีวศึกษา หมายถึง การบริหารงานตามโครงสร้างของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทั้ง 4 ฝ่าย คือ (ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552)

1) ฝ่ายบริหารทรัพยากร ประกอบด้วย 8 งาน ดังนี้ งานบริหารงานทั่วไป, งานบุคลากร, งานการเงิน, งานการบัญชี, งานพัสดุ, งานอาคารสถานที่, งานทะเบียน, และ งานประชาสัมพันธ์

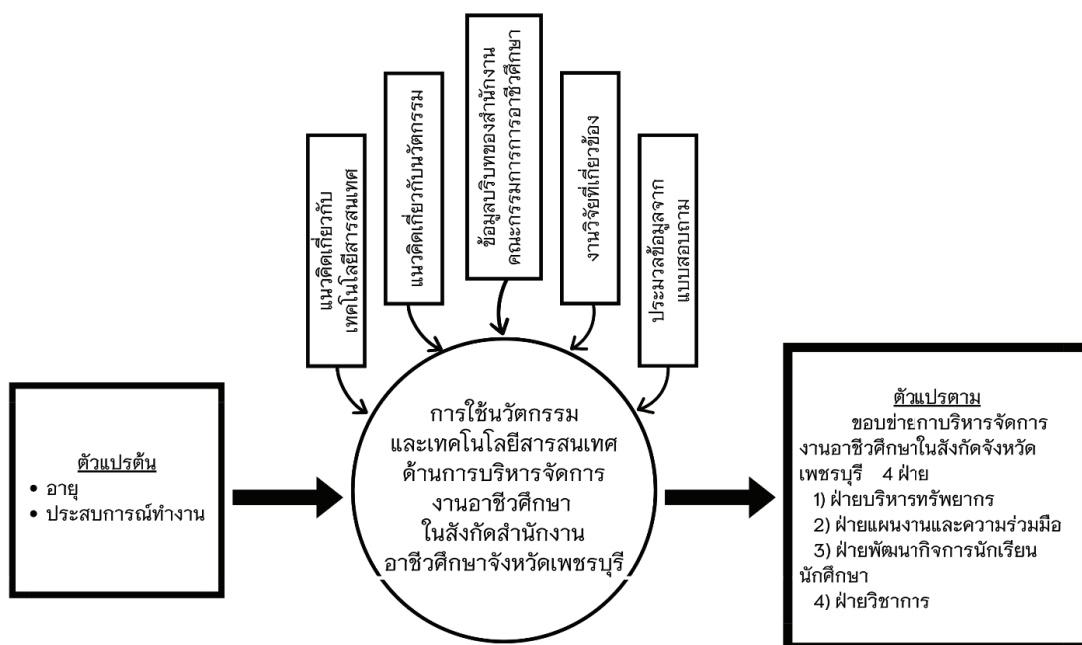
2) ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ประกอบด้วย 6 งาน ดังนี้ งานวางแผนและงบประมาณ, งานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ, งานความร่วมมือ, งานวิจัย พัฒนา นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์, งานประกันคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา, และ งานส่งเสริมผลิตผลการค้าและประกอบธุรกิจ

3) ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน ประกอบด้วย 6 งาน ดังนี้ งานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา, งานครูที่ปรึกษา, งานปกครอง, งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน, งานสวัสดิการนักเรียน นักศึกษา, และงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน

4) ฝ่ายวิชาการ ประกอบด้วย 6 งาน ดังนี้ แผนกวิชา, งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน, งานวัดผลและประเมินผล, งานวิทยบริการและห้องสมุด, งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี, และงานสื่อการเรียนการสอน

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Survey Research) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนโดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 8 วิทยาลัย บุคลากรทั้งหมด 309 คน ข้อมูลจากสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี (ข้อมูล ณ วันที่ 9 ธันวาคม 2565) กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 173 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหาร

จัดการงานอาชีวศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรีประกอบด้วย 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารจัดการงานอาชีวศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี แบ่งเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ 1) ฝ่ายบริหารทรัพยากร 2) ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ 3) ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา และ 4) ฝ่ายวิชาการ ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน จากนั้นนำผลการประเมินมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ผลประเมินได้ค่าระหว่าง 0.60–1.00 แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครู สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.93 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีคุณภาพและสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้ รวบรวมข้อมูลโดยขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์สถิติด้วยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารจัดการงานอาชีวศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาความคิดเห็นการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารจัดการงานอาชีวศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล แบบมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น		ระดับการบริหาร	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านฝ่ายบริหารทรัพยากร	3.84	0.48	มาก	1
2. ด้านฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ	3.50	0.49	ปานกลาง	4
3. ด้านฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา	3.71	0.37	มาก	2
4. ด้านฝ่ายวิชาการ	3.66	0.42	มาก	3
สรุปภาพรวม	3.68	0.41	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารจัดการงานอาชีวศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการใช้ นวัตกรรมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก 3 ด้าน คือ

ด้านฝ่ายบริหารทรัพยากร รองลงมา ด้านฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา ด้านฝ่ายวิชาการ และค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารจัดการงานอาชีวศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารจัดการงานอาชีวศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี โดยจำแนกตามอายุ

การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารจัดการงานอาชีวศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	ผลรวมกำลังสอง (SS)	องศาแห่งอิสระ (df)	ผลรวมกำลังสองเฉลี่ย (MS)	F	Sig.
1. ด้านฝ่ายบริหารทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	18.86	3	6.29	48.04	0.00*
	ภายในกลุ่ม	22.11	169	0.13		
	รวม	40.97	172			
2. ด้านฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	26.22	3	8.74	94.75	0.00*
	ภายในกลุ่ม	15.59	169	0.92		
	รวม	41.81	172			
3. ด้านฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	7.45	3	2.48	25.04	0.00*
	ภายในกลุ่ม	16.77	169	0.10		
	รวม	24.22	172			
4. ด้านฝ่ายวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	17.60	3	5.84	72.92	0.00*
	ภายในกลุ่ม	13.53	169	0.08		
	รวม	31.04	172			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	16.68	3	5.56	73.22	0.00*
	ภายในกลุ่ม	12.83	169	0.08		
	รวม	29.51	172			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารจัดการงานอาชีวศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามอายุ ทั้งภาพรวมและฝ่ายงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังนั้น จะต้องวิเคราะห์ว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดที่แตกต่างกันหรือการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheff's Method) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ การใช้วัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารจัดการงานอาชีวศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี โดยจำแนกตามอายุ

การใช้วัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารจัดการงานอาชีวศึกษา	อายุ	$\bar{X}$	S.D.	อายุ		
				31 – 40 ปี	41– 50 ปี	51– 60 ปี
1. ด้านฝ่ายบริหารทรัพยากร	21 – 30 ปี	3.39	0.39	-0.30*	-0.68*	-0.91*
	31 – 40 ปี	3.69	0.34	-	-0.38*	-0.61*
	41 – 50 ปี	4.07	0.39		-	-0.23*
	51 – 60 ปี	4.30	0.28			-
2. ด้านฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ	21 – 30 ปี	3.05	0.22	-0.22*	-0.68*	-1.05*
	31 – 40 ปี	3.27	0.30	-	-0.46*	-0.83*
	41 – 50 ปี	3.73	0.33		-	-0.37*
	51 – 60 ปี	4.10	0.33			-
3. ด้านฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา	21 – 30 ปี	3.47	0.28	-0.11	-0.37*	-0.55*
	31 – 40 ปี	3.58	0.32	-	-0.26*	-0.44*
	41 – 50 ปี	3.84	0.34		-	-0.18*
	51 – 60 ปี	4.02	0.29			-
4. ด้านฝ่ายวิชาการ	21 – 30 ปี	3.26	0.24	-0.21*	-0.64*	-0.84*
	31 – 40 ปี	3.47	0.32	-	-0.43*	-0.63*
	41 – 50 ปี	3.90	0.28		-	-0.20*
	51 – 60 ปี	4.10	0.25			-
รวม	21 – 30 ปี	3.29	0.25	-0.21*	-0.59*	-0.84*
	31 – 40 ปี	3.50	0.27	-	-0.38*	-0.63*
	41 – 50 ปี	3.88	0.29		-	-0.25*
	51 – 60 ปี	4.13	0.26			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheff's Method) จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมพบว่า ครูที่มีอายุ 21 – 30 ปี, 31 – 40 ปี, 41 – 50 ปี และ 51 – 60 ปี ทุกช่วงอายุ มีความคิดเห็นต่อการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารจัดการงานอาชีวศึกษา ด้านฝ่ายบริหารทรัพยากร ด้านฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ด้านฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา ด้านฝ่ายวิชาการ และเฉลี่ยรวมทุกด้านฝ่ายงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารจัดการงานอาชีวศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารจัดการงานอาชีวศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	ผลรวมกำลังสอง (SS)	องศาแห่งอิสระ (df)	ผลรวมกำลังสองเฉลี่ย (MS)	F	Sig.
1. ด้านฝ่ายบริหารทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	8.97	2	4.49	23.84	0.00*
	ภายในกลุ่ม	31.99	170	0.19		
	รวม	40.97	172			
2. ด้านฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	9.60	2	4.80	25.33	0.00*
	ภายในกลุ่ม	32.21	170	0.19		
	รวม	41.81	172			
3. ด้านฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.22	2	0.61	4.50	0.00*
	ภายในกลุ่ม	23.00	170	0.14		
	รวม	24.22	172			
4. ด้านฝ่ายวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	5.71	2	2.86	19.17	0.01*
	ภายในกลุ่ม	25.32	170	0.15		
	รวม	31.04	172			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5.68	2	2.84	20.26	0.00*
	ภายในกลุ่ม	23.83	170	0.14		
	รวม	29.50	172			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่าการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารจัดการงานอาชีวศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ทั้งภาพรวมและฝ่ายงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังนั้น จะต้องวิเคราะห์ว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดที่แตกต่างกัน หรือการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีการ ของเชฟเฟ (Scheff's Method) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ การใช้วัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารจัดการงานอาชีวศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรีโดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

การใช้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารจัดการงานอาชีวศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน (ปี)	$\bar{X}$	S.D.	ประสบการณ์ทำงาน (ปี)	
				5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
1. ด้านฝ่ายบริหารทรัพยากร	ต่ำกว่า 5 ปี	3.50	0.36	- 0.15	- 0.53*
	5-10 ปี	3.65	0.47	-	- 0.38*
	มากกว่า 10 ปี	4.03	0.43		-
2. ด้านฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ	ต่ำกว่า 5 ปี	3.20	0.22	- 0.05	- 0.50*
	5-10 ปี	3.25	0.39	-	- 0.45*
	มากกว่า 10 ปี	3.70	0.49		-
3. ด้านฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา	ต่ำกว่า 5 ปี	3.63	0.24	0.03	- 0.15*
	5-10 ปี	3.60	0.36	-	- 0.18*
	มากกว่า 10 ปี	3.78	0.39		-
4. ด้านฝ่ายวิชาการ	ต่ำกว่า 5 ปี	3.39	0.23	- 0.11	- 0.42*
	5-10 ปี	3.50	0.41	-	- 0.31*
	มากกว่า 10 ปี	3.81	0.41		-
รวม	ต่ำกว่า 5 ปี	3.43	0.22	- 0.07	- 0.40.*
	5-10 ปี	3.50	0.39	-	- 0.33*
	มากกว่า 10 ปี	3.83	0.40		-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheff's Method) จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยภาพรวมพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 10 ปี และ 5-10 ปี กับ มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารจัดการงานอาชีวศึกษา ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา ฝ่ายวิชาการ และเฉลี่ยรวมทุกฝ่ายงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการ บริหารจัดการงานอาชีวศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการใช้นวัตกรรมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านฝ่ายบริหารทรัพยากร รองลงมา คือ ด้านฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา ด้านฝ่ายวิชาการ และค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง 1

ข้อ คือ ด้านฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี มีการสนับสนุนการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านการบริหารจัดการงานอาชีวศึกษาในด้านฝ่ายบริหารทรัพยากร ด้านฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา ด้านฝ่ายวิชาการ ด้านฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในปัจจุบันการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงาน เพื่อพัฒนาหรือแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา เพื่อมุ่งหวังประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมี ประสิทธิภาพ ยกระดับคุณภาพการศึกษา เพื่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ตาม 97 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐลิดา บุตรดิษฐ์ (2561) ที่ทำการศึกษา เรื่อง การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก และ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระกันตพัฒน์ สุภโท (เจริญ จรัสวาสน์) (2561) ที่ศึกษาเรื่อง การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้วิชา พระพุทธศาสนา สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษา เขตคลองเตย สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลางถึงระดับมาก

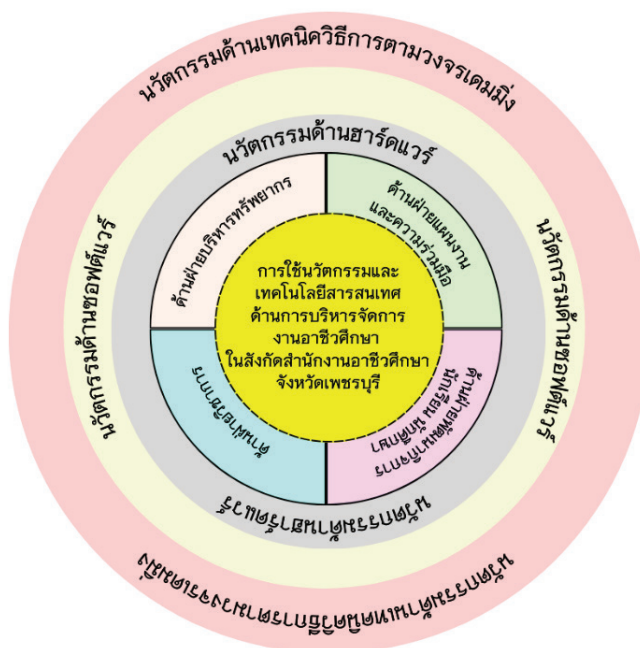
2. การเปรียบเทียบการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารจัดการงานอาชีวศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมพบว่า ครูที่มีอายุ 21 – 30 ปี, 31 – 40 ปี, 41 – 50 ปี และ 51 – 60 ปี ทุกช่วงอายุ มีความคิดเห็นต่อการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารจัดการงานอาชีวศึกษา ด้านฝ่ายบริหารทรัพยากร ด้านฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ด้านฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา ด้านฝ่ายวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้งนี้เพราะ คนที่มีช่วงอายุ 21 – 30 ปี มีการใช้ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย จึง ส่งผลให้มองภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยี ที่ทันสมัยในการบริหารงานวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับ ดวงดาว ภูกา (2560) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาผานางคอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงาน วิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาผานางคอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจาก การศึกษาครั้งนี้พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร มีครูที่มีอายุที่ต่างกันมีส่วนในทัศนคติในการพิจารณาการตัดสินใจในการดำเนินการบริหารวิชาการที่ต่างกัน และยังสอดคล้องกับ นิยม รัชตะวัฒน์วินัย (2560) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า อายุที่ต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารจัดการงานอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 10 ปี และ 5 – 10 ปี กับ มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหาร

จัดการงานอาชีวศึกษา ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา ฝ่ายวิชาการ และเฉลี่ยรวมทุกฝ่ายงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ ทันสมัย จึงทำให้คนที่มีความประสบการณ์ในช่วงนี้มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารงาน วิชาการ สูงกว่าคนที่มีความ ประสบการณ์ในช่วงอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ พิทยาภรณ์ อรชัย (2559) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การบริหารงาน วิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการ บริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ สุขญา ศรีอุดม (2565) ทำวิจัย เรื่อง การใช้ นวัตกรรมบริหารงานวิชาการในยุคปกติใหม่ของผู้บริหาร โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ทำงานของครูผู้สอนโดยรวมแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการศึกษาวิจัย คือ การนำนวัตกรรมด้านฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และ เทคนิควิธีการตามวงจรเดมมิ่ง มาใช้ในการบริหารจัดการงานอาชีวศึกษา ทั้ง 4 ด้านฝ่ายงาน ดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การบริหารจัดการงานอาชีวศึกษา คือ การนำความคิดใหม่ หลักการปฏิบัติใหม่ กระบวนการใหม่ สิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ หรือ เทคโนโลยีที่ทำให้เกิดวิธีการใหม่ ๆ ในการจัดเก็บข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ การส่งผ่าน การสื่อสารสารสนเทศ การเข้าถึงสารสนเทศ การรับสารสนเทศ เป็นนวัตกรรมใหม่ที่ ผู้บริหาร

สถานศึกษาสามารถนำนวัตกรรมนั้นไปใช้ในการบริหารงานตามโครงสร้างของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทั้ง 4 ด้านฝ่ายงาน คือ ด้านฝ่ายบริหารทรัพยากร ด้านฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ด้านฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา และ ด้านฝ่ายวิชาการ เพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา เพื่อมุ่งหวังประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง อย่างมีประสิทธิภาพ ยกระดับคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ 3 ด้าน ดังนี้ 1) นวัตกรรมด้านฮาร์ดแวร์ 2) นวัตกรรมด้านฮาร์ดแวร์ 3) นวัตกรรมด้านเทคนิควิธีการตามวงจรเดิม

สรุป

1. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารจัดการงานอาชีวศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี ทั้ง 4 ฝ่ายงานในสถานศึกษา มีการใช้นวัตกรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการใช้นวัตกรรมให้ประโยชน์สูงสุดแก่การบริหารจัดการงานภายในสถานศึกษา ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง อย่างมีประสิทธิภาพ ยกระดับคุณภาพในการบริหารจัดการงานในฝ่ายต่าง ๆ ผ่านอุปกรณ์เทคโนโลยี และแอปพลิเคชันผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

2. การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารจัดการงานอาชีวศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามอายุและประสบการณ์ทำงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05 ภายใต้ขอบข่ายการบริหารงานการบริหารงานตามโครงสร้างของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทั้ง 4 ด้านฝ่ายงาน ประกอบด้วย ด้านฝ่ายบริหารทรัพยากร ด้านฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ด้านฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา ด้านฝ่ายวิชาการ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ด้านฝ่ายบริหารทรัพยากร ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบาย และ ส่งเสริมให้ครู เจ้าหน้าที่ เก็บรวบรวม จัดเก็บและจัดการงานเอกสาร เพื่ออำนวยความสะดวกและให้บริการแก่บุคลากรภายในสถานศึกษา ด้วยระบบ Cloud Computing ในงานบริหารงานทั่วไป ดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนักถึงการกำหนดนโยบาย และ ส่งเสริมให้ครู เจ้าหน้าที่ เก็บรวบรวม จัดเก็บและจัดการงานเอกสาร ด้วยระบบ Cloud Computing เพื่ออำนวยความสะดวก ให้กับบุคลากรในสถานศึกษา

1.2 ด้านฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย และส่งเสริม สนับสนุนให้ครู เจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ จัดเก็บรวบรวม ข้อมูลจากหน่วยงานภายในและภายนอกสถานศึกษา จัดเก็บรักษาข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับนักเรียน นักศึกษา สถานประกอบการ ตลาดแรงงาน และบุคลากร ผ่านอินเทอร์เน็ต ด้วยเว็บเบราว์เซอร์ เช่น iCloud และ Google Drive ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนา เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี กำหนดนโยบาย และ

ส่งเสริม สนับสนุนให้ครู เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ จัดเก็บรักษาข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับนักเรียน นักศึกษา สถานประกอบการ ตลาดแรงงาน และบุคลากร ผ่านอินเทอร์เน็ต ด้วยเว็บเบราว์เซอร์ เพื่อให้สามารถใช้งานได้อย่างเหมาะสม

1.3 ด้านฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา ในข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู เจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา มีการร่วมวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบหรือประเมินผลการปฏิบัติงาน (Check) การปรับปรุงแก้ไข (Action) ตามวงจรของเดมมิง เพื่อพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา ดังนั้น ผู้บริหาร สถานศึกษาควรตระหนักถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลการจัดกระบวนการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา เพราะเป็นสิ่งจำเป็นอย่าง ยิ่งในโลกยุคปัจจุบัน บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูล และนำมาปรับปรุงการดำเนินงานในครั้งต่อไป

1.4 ด้านฝ่ายวิชาการ ในข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบาย และส่งเสริม สนับสนุนให้ครู เจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จัดประชุมสัมมนาครูฝึก ครูนิเทศ ติดตามประสานงานกับแหล่งงาน และ สถานประกอบการ เพื่อการจัดหาที่ฝึกงานให้กับนักเรียน นักศึกษา และร่วมกันวางแผนพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ผ่าน Social Network เช่น Line, Teams, Zoom, Mail, Facebook ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบาย และส่งเสริม สนับสนุนให้ครู เจ้าหน้าที่ ใช้ Social Network ในการจัดประชุมสัมมนาครูฝึก ครูนิเทศ ติดตามประสานงานกับแหล่งงาน และ สถานประกอบการ ของครูและบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารจัดการงานอาชีวศึกษา เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษารูปแบบการจัดการนวัตกรรมทางการบริหารงานอาชีวศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กันตพัฒน์ สุทโท (เจริญจรสวาศน์) และคณะ. (2561). การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้วิชาพระพุทธศาสนา สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษา เขตคลองเตย สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 5(2), 207–217.
- ดวงดาว ภูกา. (2559). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาพานางคอย* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 [การศึกษาอิสระ, มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น].
- นิยม รัชตะวัฒน์วินัย. (2560). *แนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดนครสวรรค์* [พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย].

- ปริญญพร ชุนพรหม. (2564). เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการโรงเรียนประถมศึกษา [ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- พิทยาภรณ์ อรชัย. (2559). การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 [การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์].
- วัชรภรณ์ ประภาสะโนบล. (2564). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาครูโดยใช้โครงงานเป็นฐานร่วมกับการสอนแบบสร้างสรรค์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2552). ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พุทธศักราช 2552.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2562). หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการจัดการอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง. สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). นวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาในประเทศไทยและประเทศที่คัดสรรเพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่ศตวรรษที่ 21.
- สุชนา ศรีอุดม. (2565). การใช้นวัตกรรมบริหารงานวิชาการในยุคปกติใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย [การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์].
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). Harper Collins Publishers.
- Scheffé, H. (1953). A method for judging all contrasts in the analysis of variance. *Biometrika*, 40(1/2), 87–110.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. Harper & Row.

ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2

Leadership in Information and Communication Technology of School
Administrators Leadership affecting teachers' innovative thinking skills under
the Secondary Education Service Area Office 2

นภาพิณ ภูหาด¹, อัจฉรรวณ จันทรเพ็ญศรี² และ มินมาส พรานป่า³

Napapen PooHard¹, Atcharawan Chanpensri² and Meanmas Pranpa³

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร^{1, 2, 3}
Master of Education (Educational Administration) College of Teacher Education Phramakon Rajabhat University^{1, 2, 3}

*Corresponding author, email: napapen.p@gmail.com

Retrieved: 06-04-2024; Revised: 25-05-2024 ;Accepted: 31-07-2025

DOI: 10.14456/jappm.2025.39

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู 4) เพื่อพยากรณ์ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู 5) เพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 370 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของทาโร ยามาเนะ (Taro Yamane, 1973) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.957 และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ระดับทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู โดยภาพรวมและรายทักษะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01
4. ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู ด้านที่มากที่สุดคือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
5. ผู้บริหารต้องมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี สามารถถ่ายทอดให้กับครูในสถานศึกษาให้มีความเข้าใจที่ตรงกัน มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้งานให้เหมาะสมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี; การสื่อสาร; การคิดเชิงนวัตกรรม

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the level of leadership in information and communication technology of school administrators, (2) to study the level of innovative thinking skills of teachers, (3) to study the relationship between information and communication technology leadership of school administrators and innovative thinking skills of teachers, (4) to forecast the information and communication technology leadership of school administrators that affects teachers' innovative thinking skills, and (5) to propose guidelines for developing information and communication technology leadership of school administrators. The research format was mixed methods research, and the sample consisted of government teachers under the Bangkok Secondary Education Area Office 2, academic year 2022, totaling 370 samples. The samples were determined by comparing the Taro Yamane table (Taro Yamane, 1973) and a simple random sampling method. The instruments used in the research were a questionnaire, which had a reliability of 0.957, and an interview form. Statistics used in data analysis included percentage values (%), averages ($\bar{x}$), standard deviations (S.D.), Pearson's correlation coefficient, and multiple regression.

The results showed that:

- 1.The level of leadership in information and communication technology of school administrators was overall and in each aspect at a high level.
- 2.The level of innovative thinking skills of teachers was overall and in each aspect at a high level.

3. There is a positive and consistent relationship between information and communication technology leadership of school administrators and innovative thinking skills of teachers, statistically significant at 0.01.

4. The forecast of information and communication technology leadership of school administrators that affects teachers' innovative thinking skills found that the most impactful predictive variable was use of information technology in administration, statistically significant at 0.05.

5. School administrators must have knowledge of laws related to technology that can be transferred to teachers and school staff to develop mutual understanding and use of technology support in order to work efficiently.

Keywords: Technology Leadership; Communication; Innovative thinking.

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคที่มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) เมื่อต้องเผชิญหน้ากับปัญหาที่ท้าทาย ต่าง ๆ ที่รออยู่ในอนาคต มนุษย์มองเห็นคุณค่าอันเกื้อหนุนของการศึกษา เพื่อนำไปสู่การมีชีวิตที่ดีขึ้นในศตวรรษใหม่ ทำให้มนุษย์จำเป็นต้องปรับตัว เพื่อการดำรงอยู่อย่างมีคุณภาพ (ทิตินา แชมมณี, 2561) ด้วยการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกเข้าสู่การเป็นโลกในศตวรรษ ที่ 21 ซึ่งผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้เกิดความท้าทายต่อการจัดการศึกษาให้มีการเปลี่ยนแปลง จนเกิดระบบการศึกษาอัจฉริยะ ดังนั้น ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางการศึกษา (พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์, 2561) เพราะเทคโนโลยีสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอนสู่การพัฒนาการจัดการศึกษา เนื่องจากเทคโนโลยีเป็นตัวเร่งปฏิกิริยา ที่สำคัญทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างมาก

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี จึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญมากขึ้นในยุคปัจจุบัน เนื่องจากการใช้เทคโนโลยี มีการขยายตัวอย่างกว้างขวาง และใกล้ชิดกับการทำงานของบุคลากร ฝ่ายต่าง ๆ ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง และผู้นำจะต้องทำความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวด้วย (ชัยนาม บุญนิธย์, 2563) กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถนำทักษะ ความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการบริหารงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการยกระดับการจัดการบริหารงานภายในองค์กร อีกทั้งยังผลักดันให้บุคลากรในองค์กรใช้เทคโนโลยีในการจัดการ พัฒนาและนำไปต่อยอดได้กับการบริหารงานทุกภาคส่วน รวมถึงการส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ในการพัฒนาวิสัยทัศน์ การใช้เทคโนโลยีเผยแพร่วิสัยทัศน์อย่างกว้างขวาง (สุนันทา สมใจ และ วิชุดา กิจธรรม, 2561) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักถึง การใช้

เทคโนโลยีสู่การพัฒนาการศึกษาให้ดีขึ้น เทคโนโลยีทางการศึกษายังมีส่วนช่วยอย่างมาก ต่อการศึกษา การจะใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูควรให้ความสำคัญและมีเจตคติที่ดีต่อเทคโนโลยี และการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา ซึ่งครูต้องมีความเชื่อว่าการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียน การสอนจะเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน

ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม ก็มีความสำคัญและจำเป็นกับครูในปัจจุบันเช่นกัน เนื่องจากปัจจุบันสถานศึกษามีการแข่งขันทางนวัตกรรมของครู และนักเรียนมากขึ้น ทำให้ครูต้องเพิ่มศักยภาพทางด้านความคิด การสร้างสรรค์ และการลงมือทำมากขึ้น รวมทั้งครูจำเป็นต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้ไปเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน และกระตุ้นให้นักเรียนเกิดการแสวงหาความรู้จากหลายๆ แหล่งเพื่อให้เกิดการวิเคราะห์ และเกิดความคิดสร้างสรรค์จนนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมและการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิชัย วงษ์ใหญ่, มารุต พัฒนาผล, 2563) กล่าวไว้ว่า ผลกระทบจากบริบทโลกที่แข่งขันกันด้วยนวัตกรรม ทำให้ผู้สอนต้องเพิ่มศักยภาพมากขึ้น เพื่อให้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ ศักยภาพใหม่ของผู้สอน คือ การชี้แนะให้ผู้เรียนมีการคิดเชิงนวัตกรรม กระตุ้นให้ผู้เรียนมีการคิดสร้างสรรค์ คิดริเริ่มสิ่งใหม่ ซึ่งนวัตกรรมสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องนำมาใช้ในการพัฒนาคน องค์กร หน่วยงาน รวมถึงความก้าวไกลของประเทศชาติ ซึ่งนวัตกรรมจะเกิดขึ้น ได้ด้วยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง (สมบัติ นามบุรี, 2562)

จากความสำคัญและความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ศักยภาพทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู และเป็นข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการวางแผนงานการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

4. เพื่อพยากรณ์ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
5. เพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

จินณวัตร ปะโคทั้ง (2561) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการ เรียนรู้ของครู นักเรียน ชุมชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการจัดการศึกษา โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและการเรียนรู้ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาครูและการพัฒนานักเรียน

สุนันทา สมใจและวิชุดา กิจธรรม (2561) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี หมายถึง เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของ สถานศึกษา รวมถึงการส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิสัยทัศน์การใช้ เทคโนโลยี และเผยแพร่วิสัยทัศน์อย่างกว้างขวาง และมีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ในการเรียนการสอน มีความรู้ในการใช้ เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการยกระดับการเรียนรู้ การสอนให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตร เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ สูงสุดของนักเรียน

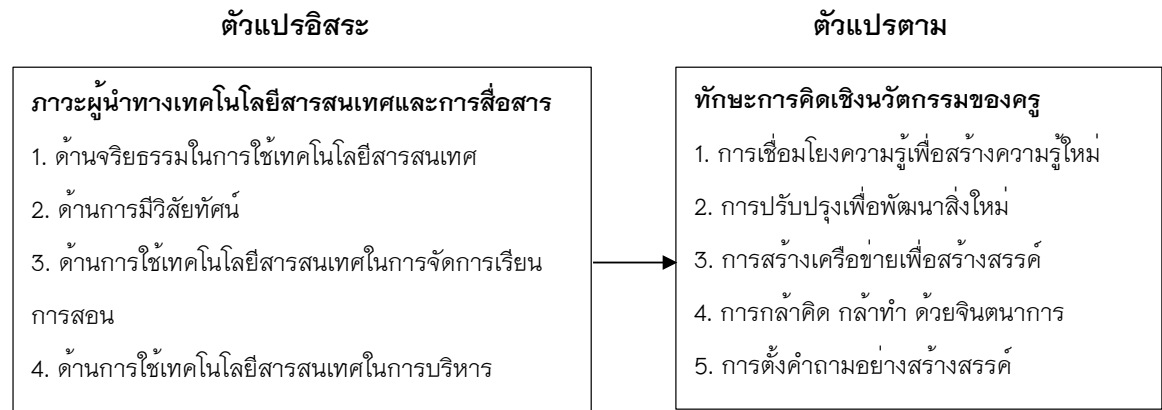
ชาญณรงค์ วิเศษสัตย์ (2562) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม ไว้ว่า การคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาความเจริญแก่สังคม ซึ่งสิ่งใหม่นี้อาจไม่เคยมีผู้ใดเคยทำมาก่อน หรือเคยทำมาแล้วในอดีตแต่ได้รับการรื้อฟื้นขึ้นมาใหม่ หรือสิ่งใหม่ที่มีการพัฒนามาจากของเก่าที่มีอยู่เดิม โดยที่ผู้คิดมองเห็นผลผลิตที่จะสำเร็จแตกต่างไปจากบุคคลอื่นและคาดว่าจะได้รับการยอมรับที่ดีจากสังคม จากนั้นผู้คิดดำเนินการกระทำจนความคิดนั้นสำเร็จเกิดเป็นผลผลิตใหม่ๆ ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งผลิตภัณฑ์ หรือกระบวนการ

Ekanem (2016) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมไว้ว่า ความสามารถในการจินตนาการในการมองการไกลของสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วสร้างสรรค์หรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นออกมาออกมาเป็นผลผลิตใหม่ที่แตกต่างจากบุคคลอื่น ซึ่งผลผลิตใหม่นี้หากได้รับการพัฒนาและแก้ไขซ้ำแล้วซ้ำอีก ก็จะเป็นแนวทางไปสู่การเกิดเป็นนวัตกรรมในอนาคต

สรุปได้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประกอบไปด้วย การมีวิสัยทัศน์ สมรรถนะหรือความสามารถในการใช้เทคโนโลยี หรือเรียนรู้เทคโนโลยีได้อย่างต่อเนื่อง มีคุณธรรม จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้จักนำความรู้เหล่านั้นไปบูรณาการกับการจัดการศึกษา และบริหารการศึกษาให้เป็นหนึ่งเดียว ย่อมจะส่งผลทางความคิดให้ครูมีการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมเพิ่มขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงแบบผสมผสาน ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของผู้วิจัยหลายท่าน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน มีจำนวนทั้งสิ้น 5,156 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2, ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2565) กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ซึ่งการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางหาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการมาวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ มีรายละเอียดดังนี้

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร จำนวน 19 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู ประกอบด้วย 5 ทักษะ ได้แก่ ทักษะการเชื่อมโยงความรู้เพื่อสร้างความรู้ใหม่ ทักษะการปรับปรุงเพื่อพัฒนาสิ่งใหม่ ทักษะการสร้างเครือข่ายเพื่อเพื่อสร้างสรรค์ ทักษะการกล้าคิด กล้าทำ ด้วยจินตนาการ และทักษะการตั้งคำถามอย่างสร้างสรรค์ จำนวน 22 ข้อ

ซึ่งลักษณะแบบสอบถามในส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1967) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

นำเครื่องมือไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อมีค่าระหว่าง 0.60 – 1.00 และหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Co-efficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990) ได้ค่า 0.957

แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา พร้อมทั้งนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ ปรับแก้ไขความชัดเจนของคำถาม ข้อเสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไข จากนั้นจึงนำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ตามเกณฑ์คัดเลือกดังนี้ 1) เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา 2) อดีตผู้อำนวยการสถานศึกษา และ 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามส่งเป็นเอกสาร พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม ขอความร่วมมือให้ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ตอบแบบสอบถามภายใน 15 วัน โดยได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 370 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่ได้รับรวบรวมไว้จะถูกนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปด้วยวิธีการทางสถิติ โดยการหาค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี

สารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยที่สุดคือ ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของ ผู้บริหารสถานศึกษา		ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับภาวะ ผู้นำ
1	ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.95	0.82	มาก
2	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.02	0.72	มาก
3	ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน	4.04	0.70	มาก
4	ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร	4.04	0.70	มาก
สรุปภาพรวม		4.01	0.73	มาก

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายทักษะ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยของระดับทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครูมากที่สุดคือ ทักษะการเชื่อมโยงความรู้เพื่อสร้างความรู้ใหม่ และทักษะการปรับปรุงเพื่อพัฒนาสิ่งใหม่ รองลงมาคือ ทักษะการสร้างเครือข่ายเพื่อสร้างสรรค์ ทักษะการกล้าคิด กล้าทำ ด้วยจินตนาการ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครูน้อยที่สุดคือ ทักษะการตั้งคำถามอย่างสร้างสรรค์

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู		ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับทักษะ
1	ทักษะการเชื่อมโยงความรู้เพื่อสร้างความรู้ใหม่	4.02	0.71	มาก
2	ทักษะการปรับปรุงเพื่อพัฒนาสิ่งใหม่	4.02	0.71	มาก
3	ทักษะการสร้างเครือข่ายเพื่อสร้างสรรค์	4.01	0.71	มาก
4	ทักษะการกล้าคิด กล้าทำ ด้วยจินตนาการ	3.98	0.75	มาก
5	ทักษะการตั้งคำถามอย่างสร้างสรรค์	3.96	0.75	มาก
สรุปภาพรวม		3.99	0.72	มาก

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประกอบด้วย ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน และทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู 5 ทักษะ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.753 – 0.911 และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง – สูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครูที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดคือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารส่งผลต่อทักษะการเชื่อมโยงความรู้เพื่อสร้างความรู้ใหม่ และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครูที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ สถานศึกษา ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลต่อทักษะการกล้าคิด กล้าทำ ด้วยจินตนาการ

วัตถุประสงค์ที่ 4. ผลการวิจัยพบว่า

1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู ทักษะการเชื่อมโยงความรู้เพื่อสร้างความรู้ใหม่ เมื่อทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่ามีตัวแปรพยากรณ์ จำนวน 4 ตัว คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน และด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีนัยสำคัญทางสถิติตามลำดับ ซึ่งสามารถทำนายหรืออธิบายความผันแปรของทักษะการเชื่อมโยงความรู้เพื่อสร้างความรู้ใหม่ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวมทั้งสามารถรวมกันอธิบายความแปรปรวนของทักษะการเชื่อมโยงความรู้เพื่อสร้างความรู้ใหม่ ได้ร้อยละ 86.50 แสดงเป็นสมการถดถอยเชิงพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{y}_1 = 0.147 + 0.477(X_4) + 0.271(X_2) + 0.139(X_3) + 0.074(X_1)$$

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู ทักษะการปรับปรุงเพื่อพัฒนาสิ่งใหม่ เมื่อทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่ามีตัวแปรพยากรณ์ จำนวน 3 ตัว คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีนัยสำคัญทางสถิติตามลำดับ ซึ่งสามารถทำนายหรืออธิบายความผันแปรของทักษะการปรับปรุงเพื่อพัฒนาสิ่งใหม่ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวมทั้งสามารถรวมกันอธิบายความแปรปรวนของทักษะการปรับปรุงเพื่อพัฒนาสิ่งใหม่ ได้ร้อยละ 83.40 แสดงเป็นสมการถดถอยเชิงพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{y}_2 = 0.217 + 0.546(X_4) + 0.064(X_2) + 0.122(X_1)$$

3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู ทักษะการสร้างเครือข่ายเพื่อสร้างสรรค์ เมื่อทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่ามีตัวแปรพยากรณ์ จำนวน 4 ตัว คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร ด้านการ

มีวิสัยทัศน์ และด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีนัยสำคัญทางสถิติตามลำดับ ซึ่งสามารถทำนายหรืออธิบายความผันแปรของทักษะการสร้างเครือข่ายเพื่อสร้างสรรค์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวมทั้งสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของทักษะการสร้างเครือข่ายเพื่อสร้างสรรค์ ได้ร้อยละ 84.80 แสดงเป็นสมการถดถอยเชิงพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{y}_3 = 0.090 + 0.375(X_3) + 0.328(X_4) + 0.169(X_2) + 0.100(X_1)$$

4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู ทักษะการกล้าคิด กล้าทำ ด้วยจินตนาการ เมื่อทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่ามีตัวแปรพยากรณ์ จำนวน 3 ตัว คือ ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร มีนัยสำคัญทางสถิติตามลำดับ ซึ่งสามารถทำนายหรืออธิบายความผันแปรของทักษะการกล้าคิด กล้าทำ ด้วยจินตนาการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวมทั้งสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของทักษะการกล้าคิด กล้าทำ ด้วยจินตนาการ ได้ร้อยละ 81.70 แสดงเป็นสมการถดถอยเชิงพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{y}_4 = -0.072 + 0.646(X_4) + 0.296(X_3) + 0.092(X_1)$$

5) ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู ทักษะการตั้งคำถามอย่างสร้างสรรค์ เมื่อทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่ามีตัวแปรพยากรณ์ จำนวน 4 ตัว คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการมีวิสัยทัศน์ มีนัยสำคัญทางสถิติตามลำดับ ซึ่งสามารถทำนายหรืออธิบายความผันแปรของทักษะการตั้งคำถามอย่างสร้างสรรค์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวมทั้งสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของทักษะการตั้งคำถามอย่างสร้างสรรค์ ได้ร้อยละ 74.90 แสดงเป็นสมการถดถอยเชิงพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{y}_5 = 0.021 + 0.371(X_4) + 0.266(X_3) + 0.243(X_1) + 0.155(X_2)$$

วัตถุประสงค์ที่ 5. ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ การพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี โดยให้ยึดตาม ICT และข้อบังคับ มีการสร้างความตระหนักรู้ในกระบวนการใช้งานตามสภาพที่เป็นจริง มีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม มีการเปรียบเทียบผลกระทบจากการใช้งาน ก่อน - หลัง มีการวางแผนการเพื่อประเมินความเสี่ยง สามารถกลั่นกรองความจริงที่เป็นสาระสำคัญ และถ่ายทอดให้กับครูรวมถึงเจ้าหน้าที่ของสถานศึกษาได้ 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ได้แก่ ผู้บริหารต้องเห็นถึงอิทธิพลของความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่ทำให้สภาพแวดล้อมทางการเรียนการสอน มีการทำเทคโนโลยีเข้าไปใช้ในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น มีการประชุมร่วมกับครูและบุคลากรให้มีความเข้าใจที่ตรงกัน และเล็งเห็นถึงประโยชน์ร่วมกัน 3) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ ผู้บริหารต้องมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน มีการใช้ ICT ในการส่งเสริม สนับสนุนการเรียนการสอน ตารางสอน ข้อมูลเนื้อหา

ต่างๆ ตั้งแต่นักเรียนเข้าเรียนจนจบช่วงชั้นเรียน มีการปรับหลักสูตรและแนวทางการเรียนการสอน โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้งานเพื่อให้มีผลสัมฤทธิ์ที่เหมาะสมกับสถานศึกษา 4) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร ได้แก่ ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยี หรือ โปรแกรม มาช่วยในการบูรณาการข้อมูลด้านต่างๆ ภายในสถานศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพในการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ช่วยในการวิเคราะห์สนับสนุน และเปลี่ยนแปลงการทำงานแบบเดิมของครู เจ้าหน้าที่ ให้สามารถนำเทคโนโลยีมาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ผลการวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 มีการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานเป็นประจำ ไม่ว่าจะเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปหรือข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษา รวมทั้งการสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ตามให้ทันเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อนำมาใช้ในการจัดการและใช้ในการเรียนการสอนตลอดจนใช้ในการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังมีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาการจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีที่ชัดเจนและเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้องตามหลักกฎหมายและข้อบังคับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญนิชา สุขวงศ์ (2564) และสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยนาม บุญนิทย์ (2563) ที่พบว่าระดับ ระดับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ระดับทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ผลการวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมให้หาความรู้จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายด้วยวิธีการต่างๆ รวมทั้งมีการติดต่อสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและการร่วมมือกับผู้อื่นในเรื่องที่ตนเองสนใจก่อให้เกิดการจุดประกายทางความคิด สามารถกระตุ้นให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ให้กับครู นักเรียนและเพื่อนครูได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกานิต ใบบักดี (2563) ที่พบว่าทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู ทั้ง 5 ทักษะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสอดคล้องกับการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู จากผลการวิจัย พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารกับทักษะการเชื่อมโยงความรู้เพื่อสร้างความรู้ใหม่ เนื่องจาก

ผู้บริหารมีการใช้เครือข่ายสื่อ Social Media เช่น Line, Facebook, Google Applications, Twitter, Blog เป็นต้น ในการติดต่อสื่อสาร บริหารจัดการ ประสานงานกับครู บุคลากร สนับสนุนให้ใช้ในการจัดการเรียนการสอน สร้างเครือข่ายกับสำนักงานเขตพื้นที่ ผู้ปกครอง ผู้นำท้องถิ่น รวมถึงหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้ครูสามารถรับรู้ข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้จากหลากหลายช่องทางไม่ว่าจะเป็นข้อมูล ความรู้ใหม่ๆ ซึ่งจะทำให้ครูสามารถนำข้อมูล ความรู้เหล่านั้นมาใช้ในการแก้ปัญหาและเกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรชร ปราชันท์ และสุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) ที่พบว่า ระบบของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการส่งเสริมการคิดเชิงนวัตกรรมโดยเน้นการบริหารแบบบูรณาการเข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงอย่างลงตัว มีปฏิสัมพันธ์กับทุกฝ่าย เพื่อถ่ายทอดและสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน มีระบบสารสนเทศติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อสะท้อนผลการดำเนินงานและนำมาปรับปรุง โดยมีระบบการให้รางวัลและการยอมรับ ระบบการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร จะส่งผลให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเกิดแนวคิดใหม่ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

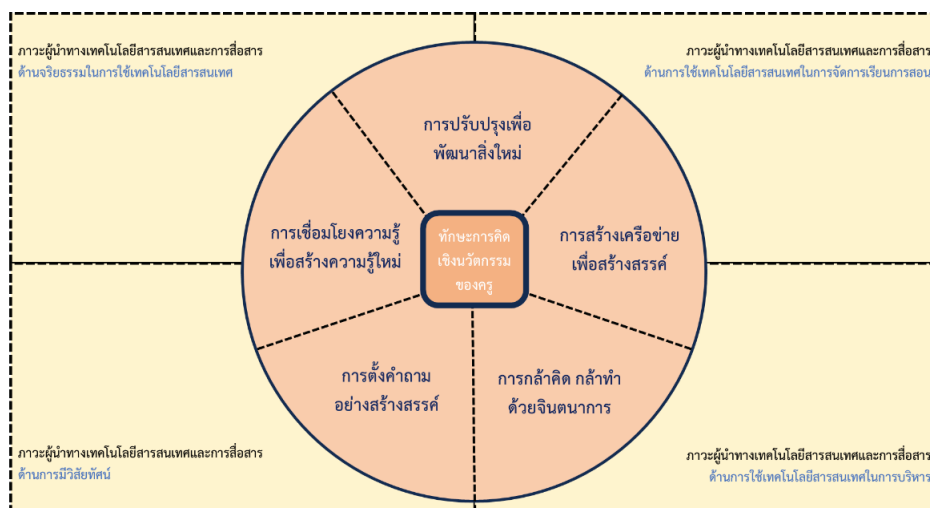
ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู ทั้ง 5 ทักษะ ตัวแปรพาการณ์ที่ส่งผลมากที่สุดคือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร เนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทในการปฏิบัติงาน และจำเป็นกับการใช้ชีวิตประจำวันเป็นอย่างมาก การที่ผู้บริหารนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา มีการนำโปรแกรมประยุกต์มาใช้ในการจัดการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษานำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษามีการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงส่งผลให้ครูมีการพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยนาม บุญนิตย์ (2563) ที่ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 2 พบว่า ด้านการบริหารงานโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เนื่องจากปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทในการปฏิบัติงานและมีความจำเป็นในชีวิตประจำวันมากขึ้นผู้บริหารสถานศึกษาสามารถในการปรับประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น โดยการใช้เทคโนโลยีเข้ามาบริหารจัดการด้านการบริหาร

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 5 พบว่า 1) ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ผู้บริหารต้องมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี โดยให้ยึดตาม ICT และข้อบังคับ สามารถถ่ายทอดให้กับครูรวมถึงเจ้าหน้าที่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยนาม บุญนิตย์ (2563) ที่ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงการมีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ โดยจะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบและจริยธรรมทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้ถูกต้องตามที่กำหนด เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนควรรู้และนำไปปฏิบัติต่อยอดได้ 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารต้องเห็นถึงอิทธิพลของความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่ทำให้สภาพแวดล้อมทางการเรียนการสอนเปลี่ยนแปลง มีการนำเทคโนโลยีเข้าไปใช้ใน

สถานศึกษาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น มีการประชุมร่วมกับครู และบุคลากรให้เข้าใจตรงกัน และเล็งเห็นถึงประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนันทา สมใจ และวิชุดา กิจธรรม (2561) ที่ได้ให้ความหมายว่า ความสามารถของผู้บริหารที่มีลักษณะของการกระตุ้นให้เกิดการผสมผสานวิสัยทัศน์ สำหรับการใช้งานเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการนำวิสัยทัศน์สู่ความเป็นจริงการเชื่อมต่อวิสัยทัศน์สู่ความสำเร็จต้องอาศัยการรับรู้ของผู้ร่วมงานเกี่ยวกับความสำคัญและผลกระทบของเทคโนโลยีสารสนเทศด้วย 3) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน พบว่า ผู้บริหารต้องมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน มีการใช้ ICT ในการส่งเสริม สนับสนุนการเรียนการสอน ตารางสอน ข้อมูลเนื้อหาต่าง ๆ มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้งานเพื่อให้มีผลสัมฤทธิ์ที่เหมาะสมกับสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนันทา สมใจ และวิชุดา กิจธรรม (2561) ที่ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างของการเรียนรู้และสร้างทักษะด้านเทคโนโลยี และการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ มีการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมืออย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนการสอนของครู 4) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร พบว่า ผู้บริหารต้องมีการนำเทคโนโลยีหรือ โปรแกรม มาช่วยในการบูรณาการข้อมูลด้านต่างๆ ภายในสถานศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพในการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ช่วยในการวิเคราะห์ สนับสนุนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกฤต ราหมณ์นิก (2560) ที่ได้ให้ความหมายว่า ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่เลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาพัฒนางานบริหารให้มีประสิทธิภาพ เป็นต้นแบบในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงาน ส่งเสริมและสร้างทีมเครือข่ายการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีข้อค้นพบสำคัญที่เกิดจากกระบวนการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2 แสดงภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู

จากภาพจะเห็นว่าภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วยด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อทักษะกับทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสอดคล้องกับการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาพึงเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างถูกต้องตามหลักกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎเกณฑ์ ต่างๆ ที่หน่วยงานหรือเจ้าของข้อมูลเป็นผู้กำหนด

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อให้เกิดทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม และสามารถนำมาใช้ในองค์กรและใช้ในการเรียนการสอนตลอดจนใช้ในการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาระดับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาของตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานให้มากยิ่งขึ้น

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาระดับทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู อันเป็นผลมาจากภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ให้สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู ทักษะการตั้งคำถามอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ครูสามารถตั้งคำถามที่ก่อให้เกิดการคิดวิเคราะห์ และจุดประกายทางความคิด จนสามารถหาคำตอบให้กับเรื่องที่สงสัยได้

เอกสารอ้างอิง

- กามนิต ใบภักดี. (2563). แนวทางการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จิณณวัตร ปะโคพัก. (2561). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชัยนาม บุญนิตย. (2563). ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ชาญณรงค์ วิเศษสัตย์. (2562). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมของนักศึกษาวิชาชีพครู. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 10(2), 241–255.
- ทิตนา แหมมณี. (2561). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 22). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนกฤต พรหมณนก. (2560). การศึกษาองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. วารสารศรีปทุมปริทัศน์ ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 17(2), 105–116.
- ธัญนิชา สุขวงศ์. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 10(38), 151–160.

- สมบัติ นามบุรี. (2562). ทฤษฎีการมีส่วนร่วมในงานรัฐประศาสนศาสตร์. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 2(3), 101–110.
- สุนันทา สมใจ และวิชุดา กิจธรรม. (2561). การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 12(3), 421–434.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. (2565). ข้อมูลจำนวนข้าราชการครู จำแนกตามตามโรงเรียน. http://www.sesao2.go.th/data_17620
- อรชร ปราจันทร์ และสุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). Harper Collins Publishers.
- Ekanem, A. (2016). *The power of positive, creative and innovative thinking*. Pronoun.
- Likert, R. (1967). The method of constructing an attitude scale. In M. Fishbein (Ed.), *Readings in attitude theory and measurement* (pp. 90–95). Wiley & Sons.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. Harper and Row.

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ
ในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรปราการ เขต 1

The Relationship Between the Use of Buddhist Principle of Dasapirajadhamma for
Administrators and Job Motivation of School Teachers in Sriput School Group Under
the Samutprakan Primary Educational Service Area Office 1

ปริยาภรณ์ คำผุด¹ และ อัจฉรวรรณ จันทร์เพ็ญศรี²

Preeyaporn Khamphut¹ and Atcharawan Chanpensri²

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร¹

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร²

Master of Education Curriculum, Program in Educational Administration, Phranakhon Rajabhat University, Thailand¹

Master of Education Curriculum, College of teacher Educational, Phranakhon Rajabhat University, Thailand²

*Corresponding author, email: tuktak118pyn@gmail.com

Retrieved: 01-04-2024; Revised 31-05-2024; Accepted; 31-07-2568

DOI: 10.14456/jappm.2025.40

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ 2) ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยคือ ครูในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ จำนวน 217 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น .96 วิเคราะห์ข้อมูลโดย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความเห็นของครู ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด 3) การใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ DM's circle จากงานวิจัยนี้ พบว่า ครูในยุคศตวรรษที่ 21 ให้ความสำคัญกับการทำงาน โดยการสร้างแรงผลักดัน แรงกระตุ้นจากตนเองเป็นหลัก เห็นได้ชัดจากผลการวิจัยที่มีคะแนนทางสถิติ สูงสุด 3 ด้านของหลักทศพิธราชธรรม คือ ด้านอวิโรธนะ, ด้านอะวิหิงสา, และด้านตะบัง, สะท้อนให้เห็นว่าการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร เป็นเรื่องสำคัญที่สุดในการบริหารบุคลากร และองค์กร

คำสำคัญ: หลักทศพิธราชธรรม ; ผู้บริหารสถานศึกษา ; แรงจูงใจในการทำงาน

Abstract

This article aimed to study (1) the level of the Dhamma Dotsapidharat Dhamma of educational administrators in Sriput school group under the Samutprakan Primary Educational Service Area Office 1, (2) the level of job motivation of school teachers, and (3) the level of relations between the Dhamma Dotsapidharat Dhamma of educational administrators and job motivation of school teachers. The sample group consisted of 217 teachers, determined according to Krejcie and Morgan's table. Data collection was conducted through a questionnaire with a reliability of 0.96. The research tool was a five-point rating scale questionnaire. Data analysis involved calculating percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The research results were found as follows:

1.The level of the Dhamma Dotsapidharat Dhamma of educational administrators according to the teachers' opinions was high.

2.The level of motivation of school teachers in Sriput school group according to the teachers' opinions was high.

3.The Dhamma Dotsapidharat Dhamma of educational administrators had a highly positive relationship with job motivation of school teachers in Sriput school group under the Samutprakan Primary Educational Service Area Office 1. When considering the relationship in each aspect, it was found that all aspects were positively correlated at the 0.1 statistically significant level.

DM's circle knowledge from this research found that teachers in the 21st century give importance to working by creating motivation and encouragement from themselves as the main focus. It is evident from the results of research on three aspects of the tenets of Dotsapidharat Dhamma, where the highest statistical score is the Avirodhana aspect. The Avihimsa and Thapang aspects reflect being a good example for administrators. This starts with creating value and promoting self-development, which is the most important thing in personnel and organizational management.

Keywords: The Buddhist principle of Dasapirajadhamma; Educational Administrators; Job motivation

บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรจะมีความเจริญรุ่งเรืองมากน้อยเพียงใด สาเหตุหนึ่งมาจากผู้บริหาร มีภาวะผู้นำ มีคุณธรรม จริยธรรมเพียงพอที่จะโน้มน้าวบุคลากรในองค์กรให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ และประสบผลสำเร็จ ตามมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม ตามมาตรา 5 มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ ที่ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่ จะต้องกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติดำรงตน เป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2562) และในสังคมไทยทุกยุคทุกสมัยล้วนมีหลักธรรมเข้ามาเกี่ยวข้อง ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน ถึงแม้หลักทศพิธราชธรรมเป็นหลักธรรมของพระราชา แต่ประชาชนอย่างเราก็สามารถนำมาปรับใช้ ในชีวิตประจำวันได้ อีกประการหนึ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหารควรมีคือ การสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญของการบริหาร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารนั้นจึงควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับแรงจูงใจเป็นอย่างยิ่ง อันนำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น (ลัดดาวัลย์, 2562) สอดคล้องกับ ทฤษฎีแรงจูงใจ E.R.G.(Existence-relatedness-growth theory) ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจที่อธิบายพื้นฐานความต้องการของมนุษย์ มีเพียง 3 ประเภท ดังนี้ 1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence need: E) ซึ่งเป็นพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์สามารถดำรงอยู่ได้ 2. ความต้องการด้านสัมพันธ์ภาพ (Relatedness need: R) เป็นความต้องการที่จะให้และรับมิตรจิตจากบุคคลที่แวดล้อม 3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth need: G) เป็นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องการเปลี่ยนแปลงทางฐานะและการเติบโตก้าวหน้าของพนักงาน

การบริหารงาน หรือภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ส่งผลต่อภาพรวมขององค์กรอย่างเห็นได้ชัด รูปแบบ วิธีการ ตลอดจนหลักการบริหารงานของผู้บริหารแบบใดที่จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานขงครู เพื่อให้การประสิทธิผลที่ดีต่อองค์กรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธเป็นหนึ่งในเครือข่ายสถานศึกษาภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ซึ่งตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมือง มีโรงเรียนในเครือข่ายจำนวน 9 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนคลองสำโรง โรงเรียนคลองบางปีง โรงเรียนอินทร์มรรยอนุสรณ์ โรงเรียนวัดแพกษา โรงเรียนนาคือนุสรณ์ โรงเรียนคลองใหม่ โรงเรียนวัดด่านสำโรง โรงเรียนมหาภาพระจาดทองอุปถัมภ์ และโรงเรียนคลองกระทุ่มราษฎร์อุทิศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1, 2565) ซึ่งจากงานวิจัยเรื่อง “การ

ทำงานเป็นทีมของผู้บริหารต่อการรับรู้ของครู ในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1” (รัฐนันท์, 2564) และงานวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีพุทธสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1” (รัตนวรรณ และชนมณี, 2564) ยิ่งสะท้อนให้เห็นถึงบทบาท และอิทธิพลของผู้บริหารที่มีต่อครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ

บทความนี้จึงขอนำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ เพื่อมุ่งหวังให้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นฐานข้อมูลสำคัญในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาและการบริหารงานทางการศึกษาของสถานศึกษาให้สามารถบริหารงานทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนา และส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของการทำงานได้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูครูในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีความสัมพันธ์กัน

การทบทวนวรรณกรรม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการที่ใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูนั้น ต้องอาศัยทั้งในด้านผู้บริหารสถานศึกษา หลักธรรมทศพิธราชธรรม ตลอดจนแรงจูงใจในการทำงานของครู หล่อหลอมรวมกันเพื่อให้เกิดเป็นความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีรายละเอียดดังนี้

แนวคิดด้านผู้บริหารสถานศึกษา เวียงชัย วัชรนิรันดร์ (2553) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ตำแหน่ง ซึ่งเป็นผู้บริหารในหน่วยงานทางการศึกษา โดยมีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน การดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุมดูแล และการนิเทศงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลงาน ด้าน วิชาการ ด้านการปกครอง ด้านธุรการ หรือด้านบริหารทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชน และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

แคมเบล (Campbell. 1979) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพ ในสถานศึกษาที่ทำหน้าที่จัดแผนยุทธศาสตร์ในสถาบันการศึกษา เพื่อให้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างแท้จริง

กู๊ด (Good. 1973) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพใน สถานศึกษาที่ทำหน้าที่บริหารวินิจัยสั่งการการควบคุม และการจัดการ เกี่ยวกับงานหรือกิจกรรม สถานศึกษา ทั้งการบริหารธุรกิจ ในสถานศึกษา และการดำเนินการ ที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษา ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรม เสริมหลักสูตร

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง โดยมีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน การดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุมดูแล และการนิเทศงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลงาน ด้าน วิชาการโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารในยุคปัจจุบันต้อง มีบทบาทในการจัดการ และพฤติกรรมขององค์กร มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพเพื่อให้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างแท้จริง

แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมทศพิธราชธรรม พุทธทาสภิกขุ (2558) กล่าวว่า หลักธรรมทศพิธราชธรรม หมายถึง สิ่งที่ดี เป็นสิ่งที่จะนำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรือง ความสงบสุข สันติภาพ ความเป็นผู้เป็นอิสระเหนือ ความทุกข์เหนือปัญหาทุกอย่างทุกประการ จึงขอให้พิจารณาดังต่อไปนี้ ทานัง คือ ทาน ให้แล้วมันก็มีผลเป็นความผูกพัน เป็นการสร้างสรรค์ ความสงบสุข สิลัง สิละ หมายถึง ปกติภาวะปกติไม่มีอะไรรบกวนวาย ปริจจาคัง ปริจจาค หมายถึง การให้แต่เป็นการให้ในภายในทางจิตใจ ไม่ต้องมีผู้รับก็ได้ อาชชะวัง หมายถึง ความซื่อตรง ความเปิดเผย ไม่เกิดโทษเกิดภัย ไม่เกิดอันตรายใด ๆ เป็นที่ไว้วางใจได้ ซื่อตรงตั้งแต่ตนเอง มัททะวัง หรือ มัททะ หมายถึง ความอ่อนโยน ความอ่อนโยนภายนอกคืออ่อนโยนต่อบุคคลซึ่งเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ความรัก ความสามัคคีนี้ก็เป็นความอ่อนโยน ความอ่อนโยนภายใน คือความอ่อนโยนของจิตใจคือจิตที่อบรมไว้ดีแล้ว ตะปัง หรือ ตะปะ หรือ ตะปะ หมายถึง วิริยะ ความพากเพียร ความบากบั่น ความก้าวหน้า ไม่ถอยหลัง ความไม่หยุดอยู่กับที่ อักโกจัง หมายถึง ไม่กำเริบ ไม่มีความกำเริบภายใน คือ กลุ่มอยู่ในใจ ไม่มี ความกำเริบภายนอก คือ ประทุษร้ายบุคคลอื่น อะวิหิงสา หรือ อวิหิงสา หมายถึง ความไม่เบียดเบียน ไม่มีการกระทำอันเบียดเบียน กระทบกระทั้งตนเองหรือผู้อื่น ขันติ หมายถึง อุดทน รอคอยได้ รู้ไว้ว่าความอดทนเป็น เรื่องของฝ่ายผู้ใหญ่ ไม่ใช่ฝ่ายผู้น้อย ยิ่งเป็นผู้ใหญ่มากเท่าไร ยิ่งจะต้องอดทนมากขึ้นเท่านั้น ยิ่งมีผู้อยู่ในบังคับบัญชามากเท่าไร ยิ่งจะต้องมีความอดทนมากขึ้นเท่านั้น มิฉะนั้นจะไม่ประสบความสำเร็จ

หลักทศพิธราชธรรมนี้สามารถนำมาปรับใช้ได้ทั้งผู้บริหาร หัวหน้างาน พนักงานปฏิบัติการ ตลอดจนบุคคลทั่วไป เพราะการปฏิบัติงานในทุกองค์กรนั้นย่อมมีการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำตามหลักทศพิธราชธรรมในตัวบุคคลจะช่วยกระตุ้น ผลักดันให้บุคคลอื่นเต็มใจปฏิบัติงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม เพื่อความสำเร็จของกลุ่มให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ (อภิรักษ์, 2559)

สรุปหลักทศพิธราชธรรม คือ หลักแห่งการบริหาร และการปกครองที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จ เปรียบเสมือนเข็มทิศนำทางสำหรับผู้บริหาร ช่วยให้บริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทุกฝ่าย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ แรงจูงใจ มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างยิ่ง เพราะการปฏิบัติงานใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย บุคลากรในองค์กรต้องมีการตื่นตัว เกิดความคาดหวัง เพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางเดียวกัน ทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังมีผู้ให้ความเห็นของความสำเร็จของแรงจูงใจไว้ดังนี้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) สรุปความสำคัญของแรงจูงใจไว้ 2 ประการคือ แรงจูงใจส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จเป็นแรงผลักดันให้เกิดการแสดงพฤติกรรมที่ต้องการและแรงจูงใจกำหนดแนวทางของพฤติกรรมว่าควรเป็นไปในรูปแบบใดให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กร

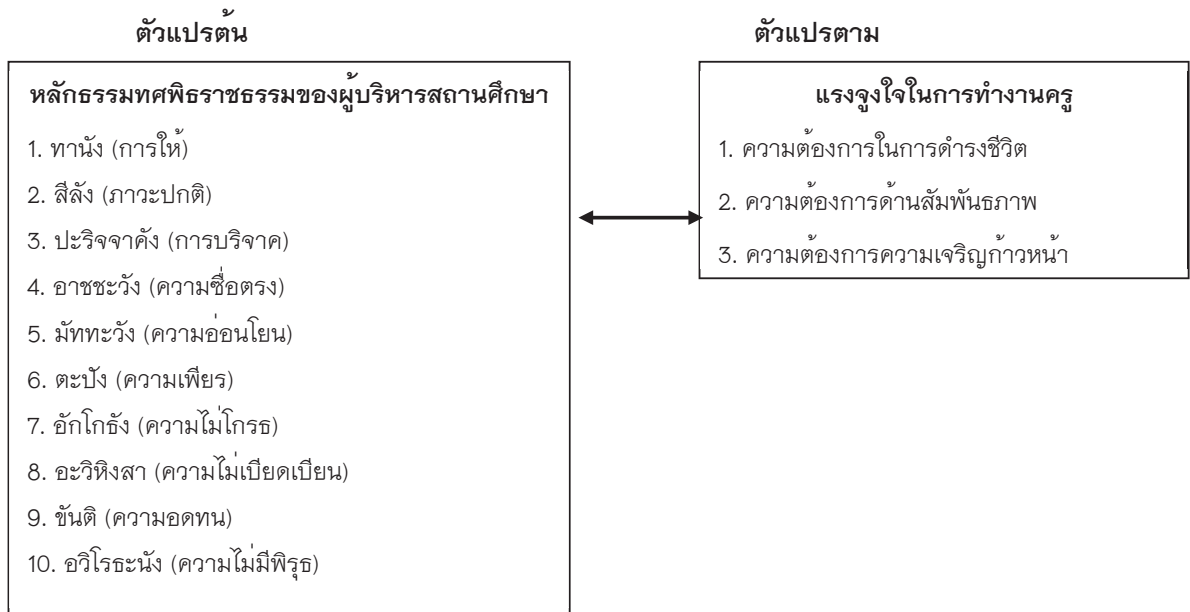
สัมมา รธนิตย์ (2556) กล่าวว่าผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจที่จะจูงใจให้ผู้ร่วมงานตอบสนองต่องาน และวิธีทำงานขององค์กรที่แตกต่างกันไป การจูงใจผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. การจูงใจเป็นการรวมพลังเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของผู้ร่วมงานในการทำงาน ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมทำให้กระตือรือร้นกระทำกิจการงาน
2. การจูงใจทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพยายาม มีความมานะอดทน คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด
3. การจูงใจสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือวิธีการทำงาน การค้นพบช่องทางการดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่าเดิม
4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อการงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า จะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน

สรุปได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญมากต่อบุคลากรทุกคนในองค์กรโดยเฉพาะผู้บริหารองค์กรควร มีเทคนิควิธีการสร้างแรงจูงใจ โดยมีสิ่งจูงใจเพื่อกระตุ้นหรือเร้าให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเกิดความปรารถนา หรือความต้องการ จนกระทั่งผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติงาน หรือดำเนินการต่าง ๆ ขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของพระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาส ภิกขุ) และทฤษฎี E.R.G. (Existence -relatedness-growth theory) ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer 1972) โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Methods Research) พื้นที่วิจัย คือกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ประชากร คือ ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 500 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู จำนวน 217 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบสุ่มอย่างง่าย โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้จากสูตรของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สามารถแบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกออกเป็น 10 ด้าน เพื่อวิเคราะห์ระดับการใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับแรงจูงใจ เพื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการทำงานของครู ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเช่นกัน ซึ่งแบบสอบถามในตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ Likert Scale (1967) นำมาวิเคราะห์ต่อเนื่องเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรม

ทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ 1. นำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากวิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บแบบรวบรวมข้อมูล 2) ผู้วิจัยได้ประสานงานไปยังผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลและผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS statistics 22

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่าการใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ

n = 217

การใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ทาน้ำ (การให้)	4.44	0.55	มาก	10
2. สีสัน (ภาวะปกติ)	4.66	0.44	มากที่สุด	7
3. ประจักษ์ (การบริจาค)	4.61	0.50	มากที่สุด	9
4. อาชชะวัง (ความซื่อตรง)	4.67	0.43	มากที่สุด	4
5. มัททะวัง (ความอ่อนโยน)	4.64	0.46	มากที่สุด	8
6. ตะบั้ง (ความเพียร)	4.67	0.44	มากที่สุด	3
7. อักโกธัง (ความไม่โกรธ)	4.66	0.46	มากที่สุด	5
8. อะวิหิงสา (ความไม่เบียดเบียน)	4.70	0.42	มากที่สุด	2
9. ชันติ (ความอดทน)	4.66	0.46	มากที่สุด	6
10. อวิโรธนะ (ความไม่มีพริศ)	4.74	0.40	มากที่สุด	1
รวม	4.64	0.39	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.64$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 9 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน โดยหลักทศพิธราชธรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ อวิโรธนะ รองลงมาคือ อะวิหิงสา, ตะบั้ง, อาชชะวัง, อักโกธัง, ชันติ, สีสัน, มัททะวัง, ประจักษ์ และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ทาน้ำ ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ

n = 217

แรงจูงใจในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ความต้องการในการดำรงชีวิต	4.63	0.46	มากที่สุด	2
2. ความต้องการด้านสัมพันธภาพ	4.69	0.42	มากที่สุด	1
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า	4.61	0.51	มากที่สุด	3
รวม	4.64	0.42	มากที่สุด	

ตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.64$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน โดยแรงจูงใจในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความต้องการด้านสัมพันธภาพ ($\bar{x} = 4.69$, S.D. = 0.42) รองลงมาคือ ความต้องการในการดำรงชีวิต ($\bar{x} = 4.63$, S.D. = 0.46) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ($\bar{x} = 4.61$, S.D. = 0.51) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ ทุกตัวมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) และเป็นความสัมพันธ์ทางบวก ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่าง การใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ

แรงจูงใจในการทำงานของครู	การใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต	.767**	.000**	มาก
ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ	.685**	.000**	มาก
ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า	.677**	.000**	มาก
ภาพรวม	.755**	.000**	มาก

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 3 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ซึ่งรวมกันเท่ากับ .775 ($r = .775$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่าการใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 9 ด้าน ได้แก่ อวิโรธนะ (ความไม่มีพริศ) อะวิหิงสา (ความไม่เบียดเบียน) ตะปัง (ความเพียร) อาชชะวัง (ความซื่อตรง) อักโกธัง (ความไม่โกรธ) ชันติ (ความอดทน) สีสัง (ภาวะปกติ) มัททะวัง (ความอ่อนโยน) ประิจจาคัง (การบริจาค) อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ทาหนัง (การให้) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในยุคปัจจุบัน มุ่งเน้นในการพัฒนาตนเอง พัฒนา ส่งเสริมศักยภาพของตนเองในด้านต่าง ๆ มากกว่าการทำงานเพื่อมุ่งหวังผลตอบแทนแบบเช่นสมัยก่อน ที่เน้นการทำงานเอาหน้า ทำงานเพื่อบุคคลอื่น หรือเสียสละในการทำงานล่วงเวลา เหตุผลที่ด้านอวิโรธนะ (ความไม่มีพริศ) ด้านอะวิหิงสา (ความไม่เบียดเบียน) และด้านตะปัง (ความเพียร) มีคะแนนทางสถิติในลำดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกนั้นอาจเนื่องมาจากการเป็นตัวของตัวเองโดยไม่ทำให้ใครเดือดร้อน และเป็นคนที่มีความพยายามมุ่งมั่นอยู่เสมอ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารในยุคนี้ควรมีเป็นอย่างยิ่งเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้เห็นอย่างเด่นชัด เนื่องจากทั้ง 3 ด้านนี้ เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความจริงใจ บริสุทธิ์ใจ รวมไปถึงความตั้งใจในการทำงานโดยไม่เอาเปรียบผู้อื่น และส่งผลต่อเนื่องไปสู่ผลการการทำงานที่จะออกมาในทิศทางที่ดีมากขึ้น ในส่วนของด้านที่มีคะแนนต่ำสุด 3 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านมัททะวัง (ความอ่อนโยน) ด้านประิจจาคัง (การบริจาค) และด้านทาหนัง (การให้) อาจเนื่องมาจากมนุษย์เริ่มมีภูมิคุ้มกันทางอารมณ์ และความรู้สึกที่มากขึ้น มีการจัดการกับสถานการณ์ที่ต้องเผชิญได้ดีมากขึ้น ในบทบาทของครูที่ในบางครั้งอาจต้องพบเจอกับอารมณ์ฉุนเฉียว หรืออารมณ์โกรธจากผู้บริหาร ก็สามารถที่จะปล่อยวาง และเข้าใจได้มากขึ้น ด้านความอ่อนโยนของผู้บริหารจึงถูกลดความสำคัญลง แต่หากผู้บริหารท่านใดมีความอ่อนโยนก็จะเป็นผลดีต่อสัมพันธภาพภายในองค์กรมากขึ้น ส่วนด้านการบริจาค และด้านการให้ ที่มีลำดับต่ำสุดเป็นสองลำดับสุดท้ายอาจเนื่องมาจากมุมมองทางการเสียสละในยุคปัจจุบันเปลี่ยนไป มีการเข้าใจ และเห็นใจกันมากขึ้น เนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อทุกฝ่าย ดังนั้นหากผู้บริหารไม่ได้แสดงออก หรือมีความประพฤติในทางเสียสละมาก บุคลากรครูก็เข้าใจและยอมรับได้ แต่ทุกอย่างจะต้องดำเนินไปภายใต้ความถูกต้อง และเหมาะสม เหตุผลต่าง ๆ เหล่านี้จึงเป็นเครื่องสนับสนุนว่ารูปแบบการบริหารงานด้วยหลักทศพิธราชธรรมในด้านอื่น ๆ มีความจำเป็นอย่างมาก และเหมาะสมอย่างยิ่งต่อรูปแบบการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ ส่วนงานวิจัยของณัฐมน สมตน (2565) ศึกษาการบริหารตามแนวทศพิธราชธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า การบริหารตามแนวทศพิธราชธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จากความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าทางสถิติในรายด้านแล้วพบความสัมพันธ์กับงานวิจัยชิ้นนี้เป็นอย่าง

มาก เพราะในทุกด้านมีระดับคะแนนที่ใกล้เคียงกัน อยู่ในช่วงระหว่าง 4.48–6.69 โดยด้านที่มีคะแนนต่ำสุดในทั้งสองงานวิจัยก็คือด้าน ทาหนัง (การให้) หรือทาน เช่นเดียวกัน และ ส่วนงานวิจัยของกิตติชัย ไชยพรศิริ (2564) ศึกษาทศพิธราชธรรมกับการบริหารแผ่นดิน พบว่า การบริหารราชการตาม หลักทศพิธราชธรรม คือหลักในการที่ข้าราชการเจ้าหน้าที่ทุกคนจะต้องมีไว้ในตัวเอง นั่นคือ หลักธรรมสำหรับการบริหาร และการปกครอง ทั้ง 10 ประการ โดยสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี เพื่อเป็นสิ่งนำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรืองและความสงบสุข ตั้งแต่ผู้บริหาร ครอบครัวย ชุมชน สังคม และประเทศชาติ แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องกับงานวิจัยชิ้นนี้ที่บ่งบอกว่าหลักทศพิธราชธรรมช่วยส่งเสริมสนับสนุนการบริหารงานของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี

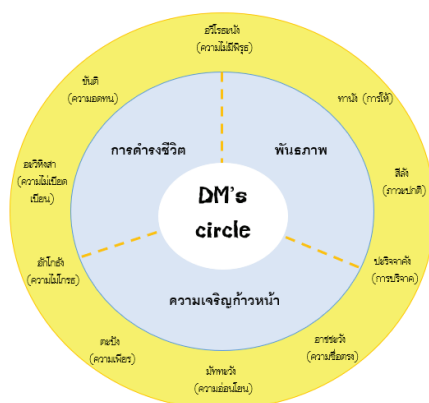
ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียน ศรีพุทธ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการในการดำรงชีวิต, ความต้องการด้านสัมพันธภาพ และความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้าทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบการทำงานของครู เป็นอาชีพที่ต้องพบเจอกับผู้คนที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง นักเรียน ตลอดจนสมาชิกในชุมชนโดยรอบ รวมไปถึงคนในครอบครัว ซึ่งแต่ละคน แต่ละบทบาทที่ต้องพบเจอนั้นย่อมต้องมีรูปแบบในการเข้าหา หรือรูปแบบในการสร้างสัมพันธ์ที่แตกต่างกันออกไปทั้งสิ้น โดยมีเป้าหมายที่เหมือนกันคือเพื่อให้เกิดความสุข ความสำเร็จ และความสุขในการพบเจอ หรือการทำงาน ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้เกิดเป็นแรงผลักดัน เป็นกำลังใจในการทำงาน บุคลากรครูจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ จึงทำให้ผลการประเมินด้านแรงจูงใจในการทำงานแสดงออกมาที่ระดับมากที่สุดในทุกด้าน สอดคล้องกับพจนาน พดุงเศรฐสุกิจ (2563) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็น 3 อันดับแรกได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือด้าน ความสำเร็จในการทำงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และครูได้เสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ควรมีการเพิ่มขึ้นพิเศษให้สำหรับครูที่มีผลงานที่สำเร็จเชิงประจักษ์ ด้านการยอมรับนับถือ ควรยกย่องชมเชยและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านลักษณะของงาน ควรมีรูปแบบของงานที่ท้าทาย ส่งเสริม พัฒนาความสามารถของครู และด้านความรับผิดชอบ ควรให้ครูรับผิดชอบงานในปริมาณ หน้าที่ และความสามารถที่เหมาะสม และสอดคล้องกับ มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาค ตะวันออก พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกโดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านรายได้

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในรายด้านโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ ผลการพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้พบว่าทุกตัวมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) และเป็นความสัมพันธ์ทางบวก แสดงว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกตัวเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือหลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหาร กับด้านความต้องการในการดำรงชีวิต มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก มีค่าเท่ากับ .767 ($r = .767$) รองลงมาคือ หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหาร กับด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ .685 ($r = .685$) และหลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหาร กับด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ .677 ($r = .677$) สอดคล้องกับพงศธรณ์ เชื้อชาติและพิภพ วังเงิน (2566) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .735 ($r = .735$)

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอรูปแบบการขับเคลื่อนการใช้หลัก DM's circle วงล้อการขับเคลื่อนองค์กรสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จที่เป็นหนึ่งผ่านการบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมที่ส่งผลดีต่อการขับเคลื่อนศักยภาพในการทำงานของบุคลากรครูด้านแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ D ย่อมาจาก Dasapirajadhamma หมายถึง หลักทศพิธราชธรรม และ M ย่อมาจาก Jobs motivation หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 2 DM's circle วงล้อแห่งการขับเคลื่อนองค์กร สถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จที่เป็นหนึ่ง

1. หลักทศพิธราชธรรม หมายถึง หลักธรรม 10 ประการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ พึ่งใช้หลักธรรมนี้ เพื่อให้มีการปกครองที่มีความเป็นธรรม ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติที่ถูกต้องระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นสิ่งที่จะนำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรือง ความสงบสุข สันติภาพ ความเป็นผู้เป็นอิสระ เหนือความทุกข์ เหนือปัญหา ทุกอย่างทุกประการ มี 10 ประการ ดังนี้ ทานัง (การให้) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือแบ่งปัน, สิลัง (ภาวะปกติ) หมายถึง การมีภาวะปกติ มีความประพฤติปฏิบัติที่ดีงาม มีความสุจริต, ประิจจาคัง (การบริจาค) หมายถึง การเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม, อาชชะวัง (ความซื่อตรง) หมายถึง ความซื่อตรง ไม่เกิดโทษเกิดภัย ไม่เกิดอันตราย, มัทพะวัง (ความอ่อนโยน) หมายถึง ความอ่อนโยนทั้งภายนอกและภายใน, ตะปัง (ความเพียร) หมายถึง ความพากเพียร ความบากบั่น ไม่หยุดอยู่กับที่, อักโกธัง (ความไม่โกรธ) หมายถึง ไม่กำเริบ ไม่มีความกำเริบในภายในและภายนอก, อะวิหังสา (ความไม่เบียดเบียน) หมายถึง การไม่กระทำอันเบียดเบียนตนเองหรือผู้อื่น, ชันติ (ความอดทน) หมายถึง ความอดทน รอคอยได้ อดกลั้นกับอารมณ์ความรู้สึก และอวิโรธนะ (ความไม่มีพิรุณ) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องในทุก ๆ ด้าน

2. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความต้องการปรารถนาหรือความอยากที่จะปฏิบัติตามหน้าที่ของครู โดยยึดหลักทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) ซึ่งจำแนกไว้ 3 ด้าน ดังนี้ ความต้องการในการดำรงชีวิต หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานอันเกิดจากการได้รับตอบสนองสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในการทำงานและฐานะทางเศรษฐกิจ, ความต้องการด้านสัมพันธภาพ หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานอันเกิดจากการสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และความต้องการความเจริญก้าวหน้า หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอันเกิดจากการได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ในงานสอนและได้รับความสำเร็จทุกอย่างตามที่นึกคิดและมุ่งหวังเอาไว้

สรุป

สรุปภาพรวมของบทความ ผลการวิเคราะห์การใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 9 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของครู พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยเฉลี่ยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สันพบว่า การใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการเพื่อพัฒนาการบริหารของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ จากการใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารแล้วนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะความเป็นผู้นำที่ดีและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีมุมมองที่หลากหลาย รับฟังความคิดเห็นอย่างไรร้อยเอ็ด คำนึงถึงผลประโยชน์ในภาพรวมเป็นสำคัญ เพื่อให้เกิดเป็นองค์กรคุณภาพที่น่าร่วมงานด้วย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 3 ด้าน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ เพื่อการพัฒนาการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ จากการใช้แรงจูงใจในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจเป็นแรงกระตุ้นสำคัญที่ก่อให้เกิดความต้องการในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ได้ผลตอบแทนกลับมาในรูปแบบของการดำรงชีวิต การมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลรอบตัว และการได้รับโอกาสในการเจริญก้าวหน้าทางอาชีพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ DM's circle วงล้อแห่งการขับเคลื่อนองค์กร สถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ สถานศึกษาอื่น ๆ ได้ โดยควรให้ความสำคัญกับ ปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานของครูในสถานศึกษาของกลุ่มศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของผู้บริหาร กับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาอื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

เอกสารอ้างอิง

- กิตติชัย ไชยพรศิริ. (2564). ทศพิธราชธรรมกับการบริหารแผ่นดิน. *วารสาร มจร. เลข ปีที่ ๒๑*, 2(1), 162–174.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐมน สมตน. (2565). *การบริหารตามแนวทศพิธราชธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ*. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].

- พงศธรณ์ เชื้อชาติ และพิภพ วังเงิน. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. *วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน*, 5(3), 147–161.
- พจนา ผดุงเศรษฐกิจ. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาบร้าง เขต 1 [สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่].
- พุทธทาสภิกขุ. (2558). *ธ ทรงครอง แผ่นดินโดยทศพิธราชธรรม*. <https://www.mcu.ac.th/article/detail/511>
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- รัตนาวรรณ ภูทิว และชนมณี ศิลานุกิจ. (2564). ความคิดเห็นของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(2), 101–115.
- รัฐนันท์ ฤณะ. (2564). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารต่อการรับรู้ของครูในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(2), 31–44.
- เวียงชัย วัชรนิรันดร์. (2553). *ผู้บริหารมืออาชีพ*. <https://www.gotoknow.org>
- ลัสมาร รัตนชัย. (2556). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ดีดี.
- สุเมธ ตันติเวชกุล. (2555). *หลักธรรม หลักทำ ตามรอยพระยุคลบาท*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2562). *พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562*. ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. (2565). *สถิติฉบับย่อ*. <https://online.anyflip.com/pdltn/hnnr/mobile/>
- อภิรักษ์ สุจริตจันทร์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามหลักทศพิธราชธรรม ภาวะผู้นำตามที่มี ความกล้าหาญและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร*. [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- Alderfer, C. P. (1975). Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings. Free Press.
- Campbell, B. J. (1979). Understanding information system: Foundation for control. Prentice–Hall.
- Good, C. V. (1973). Dictionary of education. McGraw–Hill.

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1

The Relationship between Management Factors and Internal Quality Assurance of School in Sri
put School Group Under the Samutprakarn Primary Educational Service Area Office 1

มาลิสรา รักษ์วงษ์¹ และ ศิริรัตน์ ทองมีศรี²

Malisa Rakwong ¹ and Sirirat Thongmeesri ²

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร¹

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการฝึกหัดครูมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร²

Master of Education Curriculum, Program in Educational Administration, Phranakhon Rajabhat University, Thailand¹

Master of Education Curriculum, College of Teacher Education, Phranakhon Rajabhat University, Thailand²

*Corresponding author, email: malisa.sa2522@gmail.com

Retrieved: 02-04-2024; Revised ;14-05-2024: Accepted: 31-07-2025

DOI: 10.14456/japm.2025.41

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยการบริหารและการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางการบริหารที่เอื้อต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี เชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยตารางเครชีและมอร์แกน จำนวน 222 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นด้านปัจจัยการบริหาร .92 และค่าความเชื่อมั่นด้านการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในทำงาน .93 เชิงคุณภาพ โดยผู้ให้ข้อมูล คือผู้บริหาร จำนวน 6 คน ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวข้องกับแนวทางที่เอื้อต่อการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วเขียนเป็นข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ ปัจจัยการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก ($r=.778$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3. แนวทางการบริหารที่เอื้อต่อการดำเนินงานประกัน

คุณภาพภายในของสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสร้างเครือข่ายทางวิชาการ โดยการเพิ่มทางช่องทางที่หลากหลายในการติดต่อสื่อสาร ให้เข้าถึงแหล่งความรู้ต่าง ๆ ตลอดจนการจัดหาสื่อสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย เพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้ ได้แก่ Ma's manage กระบวนการในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหาร; การดำเนินงานประกันคุณภาพ; แนวทางการบริหาร; ความสัมพันธ์

Abstract

This article aims to study (1) the management and implementation factors of quality assurance within the Sripudh School Group, (2) the relationship between management factors and school quality assurance operations, and (3) management methods that contribute to the internal quality assurance operation of schools. This research was mixed methods research. The sample size of teachers was determined by the Krejcie and Morgan tables, totaling 222 people, using stratified random sampling followed by simple random sampling. A questionnaire was used, which had confidence values of 0.92 for administrative factors and 0.93 for internal quality assurance operations. Qualitatively, the informants were 6 executives, interviewed using a semi-structured guide involving guidelines that facilitate the development of relationships between administrative factors and the quality assurance operations within educational institutions. Quantitative data were analyzed using percentages, averages, standard deviations, and Pearson correlation coefficient, and qualitative data were analyzed by content analysis and then written as descriptive information.

The results showed that:

1. Administrative factors overall were at a high level, as were factors for quality assurance operations within educational institutions.

2. The relationship between administrative factors and quality assurance operations within educational institutions was overall at a high level; there was a positive relationship to a great extent ($r = .78$), statistically significant at the 0.01 level.

3. Administrative guidelines that facilitate the internal quality assurance operations of educational institutions included administrators creating academic networks by adding a variety of communication channels, providing access to various knowledge sources, as well as providing modern media and facilities to develop the quality of education and provide maximum benefit to students.

Knowledge from this research was Ma's management, a management process to ensure that quality assurance operations within educational institutions are successful according to the goals set efficiently.

Keywords: management factors; operational quality assurance; Management guidelines; Relationships

บทนำ

คำว่า “ประกัน” ในภาษาอังกฤษมี 2 คำ คือ “Insure” ภาษาไทยใช้คำว่า “ประกัน” โดยมุ่งที่ประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุ ประกันวินาศภัย กับ “Assure” ภาษาไทยใช้คำว่า “ประกัน” เช่นกัน แต่มุ่งที่ให้ความมั่นใจแก่เจ้าของเงินว่า ผลผลิตของหน่วยงานน่าจะมีคุณภาพ ดังนั้น การประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน (Quality Assurance) จึงเป็นการให้หลักฐาน ข้อมูลแก่ประชาชนว่าบุคคลในโรงเรียนทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ผู้ปกครอง นักเรียน และสาธารณะชน มั่นใจว่านักเรียนมีแนวโน้มที่จะมีคุณภาพตามที่ระบุไว้ในหลักสูตรและมาตรฐานคุณภาพการศึกษา และสามารถดำเนินการให้เกิดคุณภาพการศึกษาตามบทบาทหน้าที่ของครูในระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก พร้อมทั้งมีการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เจตนา เมืองมูล, 2561) การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน จึงหมายถึง กระบวนการบริหาร แนวทาง และปัจจัยการบริหารจัดการที่เป็นระบบ เพื่อให้มั่นใจว่าคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษานั้น ๆ เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยบุคลากรภายในสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการประเมิน ตรวจสอบ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

กลุ่มศรีพุทธมีโรงเรียนในเครือข่าย 9 โรงเรียน ซึ่งทุกแห่งยังขาดอัตลักษณ์ หรือความเป็นหนึ่งด้านการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยแต่ละแห่งมีการสร้างตัวชี้วัดที่พยายามแบ่งแยกตามลักษณะของสถานศึกษานั้น ๆ แต่ก็ยังไม่สามารถแบ่งแยกได้จนถึงระดับที่เหมาะสมกับทุกสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาแต่ละแห่ง อาจถูกวัด หรือดำเนินการวัดด้วยตัวชี้วัดที่ไม่ได้ตรงกับวัตถุประสงค์ และสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาของตน รวมถึงระบบการดำเนินงานการประกันคุณภาพที่เน้นผลงานทางเอกสารมากกว่าเชิงประจักษ์ที่พิสูจน์ได้จริง จากปัญหาที่พบภายในโรงเรียนกลุ่มศรีพุทธสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นต่อการศึกษาด้านแนวทาง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาที่มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ซึ่งโรงเรียนในกลุ่มศรีพุทธ พบปัญหาทั้งในส่วน of หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินที่ไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่การประกันคุณภาพโรงเรียนยุคประเทศไทย 4.0 และศตวรรษที่ 21 กำหนดไว้ และที่ยิ่งไปกว่านั้นผลของการประเมินยังไม่ก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษาในทางตรงกันข้ามกลับก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ มากมาย (นเรศ สถิตยพงศ์, 2561)

บทความวิจัยนี้จึงนำเสนอความสัมพันธ์ และแนวทางที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารและการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เพื่อให้สามารถนำผลของการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาดำเนินงาน การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ให้เกิดประสิทธิผลต่อเนื่องอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารและการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของ กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารที่เอื้อต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ของกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีความสัมพันธ์เชิงบวก

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร

การบริหารโรงเรียน เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องดูแล รับผิดชอบบริหารจัดการให้ การจัดการศึกษามีคุณภาพ และได้มาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนดมีนักการศึกษา นักบริหาร และ นักวิชาการได้กล่าวถึง การบริหารโรงเรียนขอบายการบริหารโรงเรียน ปัจจัยการบริหารและแนวคิด เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารไว้ในมุมมองที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

(นพพงษ์ บุญจิตราดุล, 2557) กล่าวว่า ในการจัดการศึกษาต้องใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานที่ เรียกว่า 4M: กล่าวคือ 1) คน (Man) 2) เงิน (Money) 3) วัสดุ (Materials) วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวก และ 4) การบริหาร (Management) ระบบบริหารการศึกษามีความซับซ้อนในเชิงบริหาร มากกว่าการจัดการธุรกิจใด ๆ

(วิมาลย์ สีทอง, 2563) ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารที่ทำให้เกิด ความมีประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน

กล่าวสรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร คือความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาในการร่วมกันขับเคลื่อนการทำงานซึ่งการบริหารที่มีประสิทธิภาพ คือ การบริหารที่ได้ทั้ง งาน น้ำใจคน และผลผลิต ประกอบด้วยปัจจัยสนับสนุนดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) 2) ด้านสภาพ

ของแรงจูงใจ (Motivational forces) 3) ด้านกระบวนการติดต่อสื่อสาร (Communication process) 4) ด้านโครงสร้างขององค์กร และ 5) ด้านกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และเป็นวัฏกรรมที่ใช้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในรวมถึงให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาทำหน้าที่ประเมินคุณภาพภายนอก โดยการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และกำหนดจุดมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพและมาตรฐาน โดยมีรายละเอียดในหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย “ระบบการประกันคุณภาพภายใน” และ “ระบบการประกันคุณภาพภายนอก” เพื่อใช้เป็นกลไกในการผดุงรักษาคุณภาพและมาตรฐานของสถาบันอุดมศึกษา การประกันคุณภาพภายใน เป็นการสร้างระบบและกลไกในการพัฒนาติดตามตรวจสอบและประเมินการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นไปตามนโยบาย เป้าหมายและระดับคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดโดยสถานศึกษาและหรือหน่วยงานต้นสังกัด โดยหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องมีการจัดทำรายงานประจำปี ที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายในเสนอต่อสภาสถาบัน หน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาและเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก กลไกการประกันคุณภาพผู้ที่มีความสำคัญส่งผลให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องคือคณะกรรมการระดับนโยบายและผู้บริหารสูงสุดของสถาบันที่จะต้องให้ความสำคัญและกำหนดนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาที่ชัดเจนและเข้าใจร่วมกันทุกระดับโดยมอบหมายให้หน่วยงานหรือคณะกรรมการรับผิดชอบในการติดตาม ตรวจสอบ ประเมิน และกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของคณะกรรมการ หรือหน่วยงานนี้ คือการจัดระบบประกันคุณภาพพร้อมทั้งกำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณภาพที่เหมาะสมสำหรับคณะและสถาบันระบบประกันคุณภาพที่ใช้ต้องสามารถเชื่อมโยงให้เกิดคุณภาพของการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับหลักสูตร ระดับคณะวิชาไปจนถึงระดับสถาบัน (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2560).

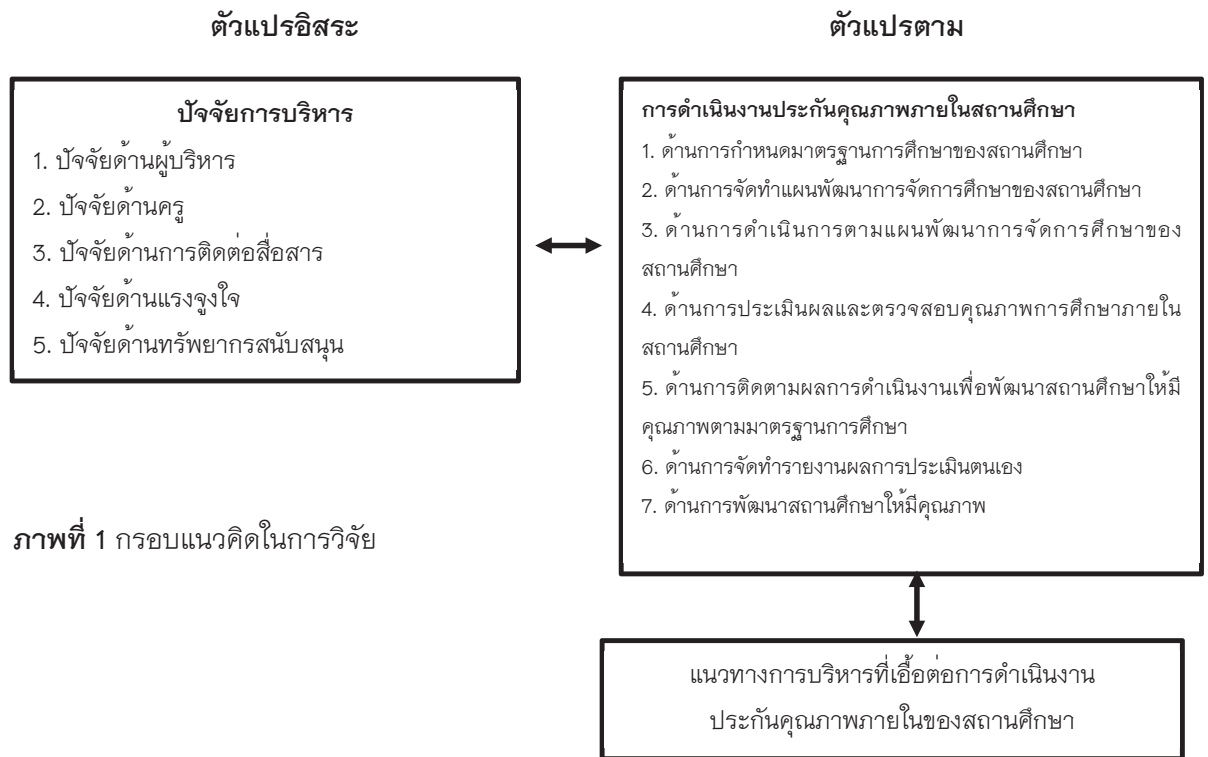
การประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน มีโรงเรียนจำนวนมากที่ประสบผลสำเร็จจากการพัฒนาสถานศึกษาด้วยการปฏิบัติตามระบบประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน ดังนั้นสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานควรออกแบบแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน เพื่อทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพบรรลุตามมาตรฐานการศึกษา (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2554) ที่มีแนวทาง

หลัก ดังนี้ 1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาและค่าเป้าหมายความสำเร็จ 2) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 3) ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 4) ประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา 5) ติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ 6) จัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR : Self – Assessment Report) และ 7) พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ภายใต้การใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในให้เกิดประสิทธิภาพและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561)

สรุปได้ว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการนิเทศติดตาม ตรวจสอบคุณภาพ ประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาปรับปรุงมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบคิดในการวิจัยสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหาร จากแนวความคิดของ ศกุนิชญ์ และคณะ (2564). ชนิตาทิพย์มณฑล (2562). การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 “มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาของการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการอาชีวศึกษา ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง สำหรับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงอื่นที่มีกฎหมายกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น” (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562) โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) พื้นที่วิจัย คือ กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

โดยมีการแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ ได้แก่ ครูผู้สอนจำนวน 524 คน ในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 9 แห่ง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 222 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) จากนั้นสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยแบบสอบถามผ่านการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยวิธีหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม (index of objective congruence: IOC) ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป แบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยตอนที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ ทั้ง 5 ด้าน และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ มี 7 ด้าน ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Best & Kahn) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยติดตามรับแบบสอบถามคืนด้วย

ตนเอง ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 222 คน ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกรายการ วิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ขั้นตอนที่ 2 เชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 6 คน โดยทำการเลือกแบบเจาะจง ซึ่งพิจารณาจากสถานศึกษาที่มีระบบและกลไกการบริหารจัดการคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพที่เป็นเลิศของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม (index of objective congruence: IOC) ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป เก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา 6 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนคลองสำโรง โรงเรียนคลองบางปลากี่ โรงเรียนนาครีดิษฐ์ โรงเรียนคลองใหม่ โรงเรียนวัดด่านสำโรง และโรงเรียนมหาภาพระจาดทองอุปถัมภ์ ได้รับกลับมา 100 เปอร์เซ็นต์ นำข้อมูลการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์ข้อมูลในเชิงพรรณนาความคิดเห็นจากข้อเท็จจริง

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาปัจจัยการบริหารและการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ

1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารภายในสถานศึกษาของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของปัจจัยการบริหารภายใน

สถานศึกษาของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวม

ปัจจัยการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ปัจจัยด้านผู้บริหาร	4.46	0.56	มาก	2
ปัจจัยด้านครู	4.54	0.45	มากที่สุด	1
ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร	4.38	0.59	มาก	4
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	4.43	0.57	มาก	3
ปัจจัยด้านทรัพยากรสนับสนุน	4.37	0.55	มาก	5
รวม	4.43	0.46	มาก	

*หมายเหตุ n = 222 คน

พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ปัจจัยด้านครู และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ปัจจัยด้านครู รองลงมา

คือ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ปัจจัยด้านทรัพยากรสนับสนุน

1.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของครูกลุ่ม

โรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ในภาพรวม

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของการดำเนินงานประกันคุณภาพ

ภายในสถานศึกษา ของครูกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ในภาพรวม

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	3.63	0.36	มาก	7
ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.54	0.47	มากที่สุด	4
ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.58	0.45	มากที่สุด	2
ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	4.55	0.47	มากที่สุด	3
การติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน	4.53	0.46	มากที่สุด	6
ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง	4.62	0.45	มากที่สุด	1
ด้านการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ	4.54	0.48	มากที่สุด	5
รวม	4.43	0.40	มาก	

จากตารางที่ 2 ระดับความสำคัญของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน และระดับมาก 1 ด้าน โดยการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง รองลงมาคือ ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ด้านการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครูกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพ

ภายในสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	ปัจจัยการบริหาร		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	.73**	.000**	มาก
ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	.67**	.000**	ปานกลาง
ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	.68**	.000**	ปานกลาง
ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	.73**	.000**	มาก
การติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน	.76**	.000**	มาก
ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง	.64**	.000**	ปานกลาง
การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ	.65**	.000**	ปานกลาง
ภาพรวม	.78**	.000**	มาก

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รวมกันเท่ากับ .78 ($r = .78$) โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ ปัจจัยการบริหารกับการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ .76 ($r = .76$) รองลงมาคือ ปัจจัยการบริหารกับการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ .73 ($r = .73$) ปัจจัยการบริหารกับการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ .73 ($r = .73$) ปัจจัยการบริหารกับการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลางมีค่าเท่ากับ .68 ($r = .68$) ปัจจัยการบริหารกับการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลางมีค่าเท่ากับ .67 ($r = .67$) ปัจจัยการบริหารกับการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลางมีค่าเท่ากับ .65 ($r = .65$) และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุดคือ ปัจจัยการบริหารกับการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลางมีค่าเท่ากับ .64 ($r = .64$)

3. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารที่เอื้อต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่าแนวทางการบริหารที่เอื้อต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาที่ควรมีได้แก่ ด้านผู้บริหารที่เอื้อต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านครูที่เอื้อต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการสื่อสารที่เอื้อต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านแรงจูงใจที่เอื้อต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และด้านทรัพยากรสนับสนุนที่เอื้อต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ปัจจัยการบริหารและการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ปัจจัยด้านครู และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ด้านแรงจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านทรัพยากรสนับสนุน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ มีความเสียสละทุ่มเทในการจัดการเรียนการสอนการทำงาน มีจิตวิญญาณความเป็นครู ตระหนักหน้าที่ อีกทั้งผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ ก้าวทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ใช้แนวคิดทฤษฎีในการบริหารงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานอื่น ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจด้วยการกระตุ้นให้ครูได้แสวงหาความรู้ใหม่ๆ มีการติดต่อสื่อสาร เพื่อสร้างความมั่นใจก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร สอดคล้องกับ โชดคล่องกับ โชดชัย พรหมมาก (2561) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวม อยู่ในระดับมาก

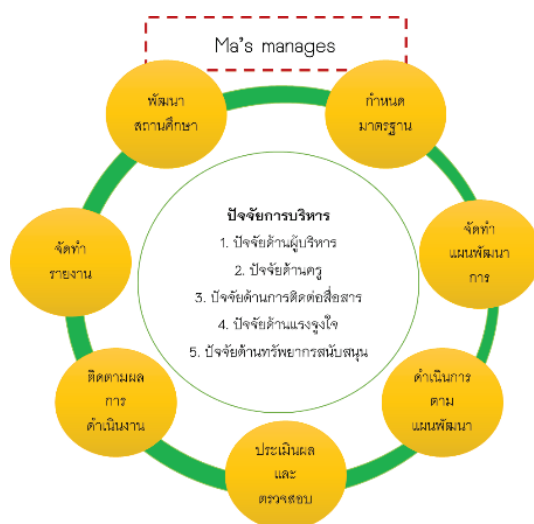
ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้วยเฉลี่ยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สันพบว่า ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ปัจจัยการบริหารกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลที่ดีในงานประกันคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมให้เกิดเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และมีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ จิรภัทร์ เหลืองวัฒนวิไล (2565) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาญจนบุรี พบว่า บทบาทของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาญจนบุรีอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารที่เอื้อต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีลักษณะผู้นำทางด้านวิชาการด้านการเปลี่ยนแปลง มีหลักการและเข้าใจวิธีการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดองค์มีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของชุตินา ทาสุนิทร์ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของ

สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เข้าใจหลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหาร ปัจจัยด้านครูที่เอื้อต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ครูต้องเป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ มีการทำงานที่มุ่งมั่น ตั้งใจ มีความรู้ความสามารถในเชิงวิชาชีพและทักษะชีวิตในยุคใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้ คือ Ma's manage เป็นองค์ประกอบของกระบวนการ รูปแบบ วิธีการบริหาร เพื่อดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย โดย Ma's ย่อมาจากคำว่า Manufacturing หมายถึง การผลิต และ Manage หมายถึง การบริหารงานด้านการศึกษา ครอบคลุมถึงปัจจัยในการบริหารด้านต่าง ๆ ดังนี้



ภาพที่ 1 Ma's manage กระบวนการ วิธีการบริหาร เพื่อดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

1. ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่เอื้อต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยการบริหาร จำนวน 5 ด้าน ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีภาวะความเป็นผู้นำ โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความรอบรู้สติปัญญาดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงาน/ชุมชนภายนอก เป็นแบบอย่างในการทำงานและการปฏิบัติตน 2) ปัจจัยด้านครู หมายถึง ครูมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการถ่ายทอดความรู้ มีจรรยาบรรณทางวิชาชีพ มีความเข้าใจหลักสูตรและเทคนิคการสอน มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 3) ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร

หมายถึง ผู้บริหารสามารถใช้เทคนิคการสื่อสาร ใช้ภาษาชัดเจน เข้าใจง่าย ใช้หลักเหตุผลในการสื่อสาร 4) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมีพลังในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ และ 5) ปัจจัยด้านทรัพยากรสนับสนุน หมายถึง สถานศึกษามีสื่อการสอนและอุปกรณ์ทางการศึกษาอย่างหลากหลาย มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัยพร้อมใช้งานเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน

2. การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง แนวทางการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนดสร้างความมั่นใจต่อผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม ในการวิจัยครั้งนี้พิจารณาจากการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและประเด็นพิจารณาเพื่อการประกันคุณภาพภายใน โดยวิเคราะห์และสังเคราะห์มาจากมาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานของสถานศึกษา ที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 3) ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีกระบวนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 4) ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายของการประเมินอย่างชัดเจน เพื่อสร้างเครื่องมือ และใช้เครื่องมือเพื่อการประเมินตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 5) ด้านการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ตรวจสอบคุณภาพ จัดทำเอกสารหลักฐานแสดงความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน รายงาน/กิจกรรม โครงการ 6) ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง หมายถึง สถานศึกษารวบรวมข้อมูลสารสนเทศ เพื่อนำมาวิเคราะห์ และแปลผล เพื่อจัดทำรายงานประจำปีได้อย่างเหมาะสม และ 7) ด้านการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ หมายถึง สถานศึกษานำผลการประเมินที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา มาใช้กำหนดแผนพัฒนาการจัดการศึกษาแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อใช้ในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สรุป

ผลการศึกษาแนวทางการบริหาร ปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุทราการ

เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครู พบว่าในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ปัจจัยการบริหารกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแนวทางการบริหารที่เอื้อต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาได้แก่ ด้านผู้บริหาร และครูที่เอื้อต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ที่มีการสนับสนุนอย่างสัมพันธ์กันในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา เป็นการพัฒนาตนเองที่ส่งผลต่อองค์กรและภาพรวมได้ อย่างดี และมีประสิทธิภาพ ปัจจัยด้านครู พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร มีเทคนิคการสอนที่หลากหลาย มีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมืออาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นสถานศึกษาควรมีนโยบายการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง จัดตั้งศูนย์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาศักยภาพครูให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของหลักสูตร เทคนิคการสอนนำมาปรับประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างแท้จริง ส่งผลดีต่อสถานศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัดที่เกี่ยวข้องในทุกระดับ ทุกภาคส่วน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก แสดงให้เห็นถึงการแปรผันตามของการดำเนินงาน หากผู้บริหารมีเทคนิค วิธีการ ตลอดจนการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ผลการดำเนินงานในทุกด้านก็จะประสบความสำเร็จตามไปด้วยได้ เพราะฉะนั้นปัจจัยการบริหาร ตลอดจนตัวผู้บริหารจึงเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จึงควรศึกษาในศักยภาพ และความเหมาะสมของผู้บริหารต่อไป

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า แนวทางการบริหาร และการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพ ต้องอาศัยปัจจัยร่วมจากผู้บริหาร และครู ดังนั้นจึงควรศึกษาเรื่องการสร้างความสัมพันธ์ ความผูกพัน หรือหลักการอยู่ร่วมกันอย่างสันติและมีความสุขในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้องค์ความรู้ Ma's manage ที่สำคัญ คือ กระบวนการ หรือวิธีการในการบริหาร เพื่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ ปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ควรศึกษารูปแบบการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

เอกสารอ้างอิง

- จิรภัทร์ เหลืองวัฒนวิไล. (2565). *บทบาทของผู้บริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- เจตนา เมืองมูล. (2561). *การประกันคุณภาพการศึกษา*. <https://www.kkzone1.go.th/>
- ชลิดา ทิพย์มงคล. (2562). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด* [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ].
- ชุตินา ทาสุนทร. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน* [ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- โชคชัย พรหมมาก. (2561). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6* [ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์].
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2557). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. ตีรณสาร.
- นเรศ สถิตยพงศ์. (2561). *การประกันคุณภาพโรงเรียนยุคการศึกษาประเทศไทย 4.0 และศตวรรษที่ 21. วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 46(3), 349–364.*
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (2562, 1 พฤษภาคม). *ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 136, ตอนที่ 57 ก, 49–53.*
- ยุพาพัฒน์ เหมลา. (2559). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 40* [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร].
- วิมาลย์ ลีทอง. (2563). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- ศกุนิชญ์ ไชยเนตร, สมพล หุ่นหว้า, ทองฟู ศิริวงศ์ และประคอง สุคนธ์จิตต์. (2564). *ปัจจัยการจัดการองค์กรตามแนวคิดของแมคคินซี (McKinsey 7-S Framework) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท ธนภูมิ อินเทอร์เน็ต จำกัด. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 6(3), 743–756.*

สมใจ ยอดปราง. (2561). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน [ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี].

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). หลักสูตรแกนกลางการศึกษา พุทธศักราช 2551. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2560). คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557. ภาพพิมพ์.

การสื่อสารเพื่อการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารงานของ
เทศบาลเมืองทุ่งสง

Communication in Creating a Collaborative Network for the Management
of Thung Song Municipality

สมฤดี หวังวนิชชากร¹ และ วิทยาธร ท่อแก้ว²

Somradee Wungvanitchakorn¹ and Wittayatorn Tokaew²

หลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต

แขนงวิชานวัตกรรมการสื่อสารทางการเมืองและการปกครองท้องถิ่น

สาขาวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Master of Communication Arts

(Communication Innovation for Political and Local Administration)

School of Communication Arts, Sukhothai Thammathirat Open University

*Corresponding author, email: koysomradee@gmail.com

Retrieved: 19-04-2024; Revised: 19-06-2024; Accepted: 31-07-2025

DOI: 10.14456/japmm.2025.42

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการสื่อสารเพื่อการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารงาน 2) เปรียบเทียบการสื่อสารเพื่อการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารงานเทศบาลเมืองทุ่งสง จำแนกตาม เพศ อายุ ประเภทกลุ่ม ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และระยะเวลาอาศัยอยู่ในเทศบาลเมืองทุ่งสง และ 3) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการสื่อสารเพื่อการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารงานของเทศบาลเมืองทุ่งสง เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนในเขตเทศบาลเมืองทุ่งสง จำนวน 394 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยตารางสำเร็จรูปของทาร์โร ยามาเน่ โดยสุ่มอย่างง่าย และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน กำหนดเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 และมีค่าความเที่ยง เท่ากับ .98 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) การสื่อสารเพื่อการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารงานของเทศบาลเมืองทุ่งสง ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประชาชนที่มีเพศ อายุ และสถานภาพสมรส แตกต่างกันมีการสื่อสารเพื่อการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารงานเทศบาลเมืองทุ่งสงแตกต่างกัน

และ 3) แนวทางการส่งเสริมการสื่อสารในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการบริหารงานของเทศบาลเมืองทุ่งสง ประกอบด้วย 1) ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง 2) สร้างความสัมพันธ์เสมือนคนในครอบครัว 3) เน้นการมีส่วนร่วมเป็นเชิงรุก 4) ใช้การสื่อสารทั้งแบบดั้งเดิมและสมัยใหม่ และ 5) ตรงกลุ่มเป้าหมาย และชัดเจน

คำสำคัญ : การสื่อสาร; การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ; การบริหารงานเทศบาลเมืองทุ่งสง

Abstract

The purpose of this research article is to: (1) study communication in creating a cooperative network for administration, (2) compare communication in creating a cooperative network for administration in Thung Song Municipality, classified by gender, age, group type, educational level, average monthly income, status, and length of residence in Thung Song Municipality, and (3) study guidelines for promoting communication in creating a cooperative network for the administration of Thung Song Municipality using mixed methodology research. The sample group consisted of 394 people in Thung Song Municipality. The sample group was determined using Taro Yamane's formula by simple random sampling, and 5 key informants were selected purposively. The research instruments were a questionnaire with an IOC of 1.00 and a reliability value of 0.98, and an interview model. Statistics used in the analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test, one-way analysis, and content analysis.

The findings were as follows:

1.Communication in creating a collaborative network for the administration of Thung Song Municipality, overall and in each aspect, is at a high level.

2.People of different genders, ages, and marital statuses have different communication in creating a cooperation network for the administration of Thung Song Municipality.

3.Guidelines for promoting communication in creating a collaborative network for the administration of Thung Song Municipality consist of: (1) continuing operations, (2) building relationships like family members, (3) changing participation to being proactive, (4) using both traditional and modern forms of communication, and (5) being relevant and clear to the target group.

Keywords: Communication; Creating a collaborative network; Administration of Thung Song Municipality

บทนำ

“การสื่อสาร” เป็นเครื่องมือหนึ่งที่ช่วยให้มนุษย์สามารถสืบทอดและส่งต่อวัฒนธรรม การถ่ายทอดองค์ความรู้ สิ่งที่ดีและไม่ควรปฏิบัติ การปรับตัวให้เข้ากับธรรมชาติ การรู้จักใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ตลอดจนมรดกทางวัฒนธรรมอื่น ๆ ที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาชีวิตและความเป็นอยู่ต่อไปได้ในแต่ละชั่วอายุคน (อดิพล เอื้อจรัสพันธุ์ และ ญัฐนิชา กรกิ่งมาลา, 2561) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสื่อสารในองค์กรนั้น มีทั้งรูปแบบที่เป็นการสื่อสารระหว่างบุคคลและการสื่อสารระหว่างกลุ่มที่มีความสลับซับซ้อน หากมองการสื่อสารในรูปแบบของเครือข่าย (Communication network) จะประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งทำให้เกิดการไหลเวียนของข้อมูลข่าวสาร (Information flow) หรือการแพร่กระจายของข่าวสาร (Information diffusion) จากหน่วยหนึ่งไปสู่อีกหน่วยหนึ่ง หรือจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่ง การศึกษาเกี่ยวกับการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในรูปแบบต่าง ๆ และความสัมพันธ์ของเครือข่าย ระหว่างบุคคลที่อยู่ในองค์กรหรือพื้นที่เดียวกันจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง (Goldhaber & Rogers, 1979) เนื่องจากในเครือข่ายทางการสื่อสารจะมีการส่งผ่านทั้งข้อมูลและการคิด เชื่อมโยงไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงสมรรถนะของการทำงาน ซึ่งล้วนเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จที่สำคัญขององค์กรในศตวรรษที่ 21 (มานา ปัจฉิมนันท์, 2561) การศึกษาเครือข่ายทางการสื่อสารมีความสำคัญเป็นอย่างสูง เพราะทำให้ผู้ศึกษามองเห็นถึงกระบวนการ (Process) ทิศทางและรูปแบบการไหลเวียนของข้อมูลข่าวสารซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงแบบแผนทางการสื่อสาร (Communication patterns) โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่ม หรือองค์กร ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการได้อย่างชัดเจน รวมถึง สะท้อนให้เห็นบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในเครือข่าย ความรวมศูนย์หรือกระจายอำนาจทางการสื่อสารในองค์กร ต้นกำเนิดและการไหลเวียนของข่าวสารในองค์กร เป็นต้น ทั้งนี้การศึกษาเครือข่ายทางการสื่อสาร ได้รับความสนใจมากยิ่งขึ้นในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคที่สื่อสังคมออนไลน์ (Social network) มีอิทธิพลในชีวิตประจำวันของคนทั่วโลกมากยิ่งขึ้น ในด้านการสื่อสารองค์กร นักสื่อสารองค์กรต้องสร้างให้เกิดการเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิด ซึ่งจะทำให้เกิดเครือข่ายที่ทรงพลัง และการทรงพลังขึ้นอยู่กับระดับของการรวมศูนย์และการกระจายอำนาจซึ่งต้องทำให้เกิดขึ้นอย่างเหมาะสมลงตัว ซึ่งความลงตัวหมายถึงความสามารถของเครือข่ายในการควบคุมการไหลของข้อมูลข่าวสาร การได้รับประโยชน์ร่วมกัน การสร้างและการแปลความหมายอย่างเดียวกัน การยกระดับอิทธิพลทางสังคม และการยอมรับให้มีการแลกเปลี่ยนทรัพยากรสิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญถึงเหตุผลที่องค์กรต้องมีเครือข่ายเป็นองค์ประกอบ (สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2556)

เทศบาลเมืองทุ่งสง อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นเทศบาลขนาดใหญ่ ครอบคลุมพื้นที่ 22 ชุมชน และดูแลประชากรตามทะเบียนบ้าน จำนวน 29,463 คน (สำนักทะเบียนราษฎร เทศบาลเมืองทุ่งสง, 2565) รวมทั้งยังมีประชากรแฝง จำนวนไม่น้อยกว่า 15,000 คน และที่ผ่านมา เทศบาลเมืองทุ่งสง ภายใต้การบริหารงานของ นายกทรงชัย วงศ์วัชรดำรง นายกเทศมนตรี ได้บริหารงานตามบทบาทหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด แต่ในขณะเดียวกันเทศบาลเมืองทุ่งสงเน้นการบริหารงานเชิงรุกและแบบบูรณาการ มีการทำกิจกรรมหรือโครงการที่หลากหลาย มีความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ เพื่อร่วมกัน

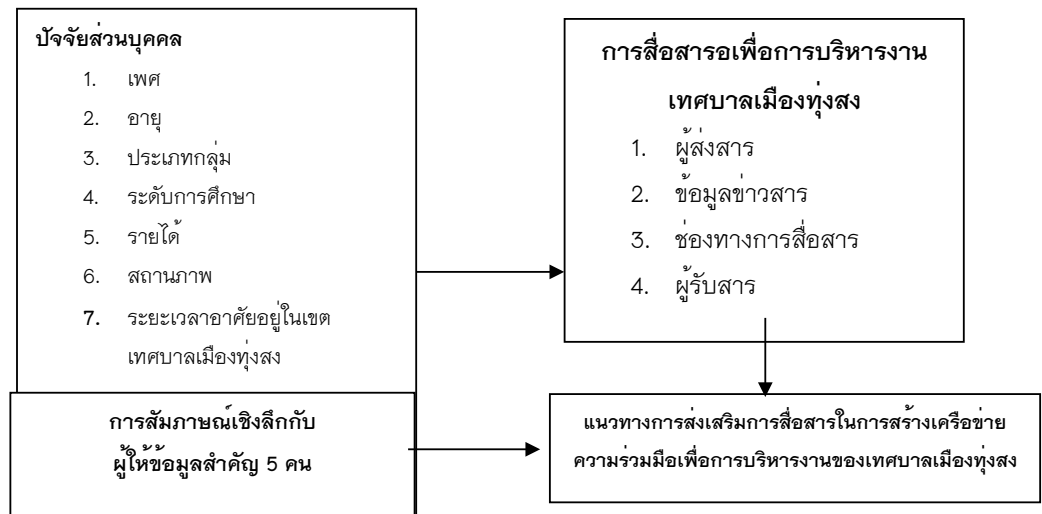
พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในมิติต่าง ๆ ให้ดีขึ้น รวมทั้งเป็นองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีหน่วยงานต่าง ๆ เข้ามาศึกษาดูงานมากมาย ดังนั้น “การสื่อสาร” จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานของเทศบาลเมืองทุ่งสง แต่บุคลากรของเทศบาลเมืองทุ่งสงเพียงกลุ่มเดียวคงไม่สามารถสื่อสารให้ประชาชนในพื้นที่หรือต่างพื้นที่ได้รับข้อมูลข่าวสารการบริหารงานของเทศบาลเมืองทุ่งสงอย่างทั่วถึง “เครือข่าย” ในพื้นที่จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำหน้าที่สื่อสารการบริหารงานของเทศบาลเมืองทุ่งสงให้ประชาชนทั้งในและนอกพื้นที่ได้รับรู้ สามารถเข้าถึงบริการจากเทศบาลเมืองทุ่งสงได้ ดังนั้นการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจำเป็นจะต้องประกอบด้วย ผู้ส่งสาร ข้อมูลข่าวสาร ช่องทางการสื่อสาร และ ผู้รับสาร รวมทั้งต้องมีการแนวทางการในการสร้างเครือข่ายเพื่อให้การสื่อสารนั้นเข้าถึงประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารงานของเทศบาลเมืองทุ่งสงอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการสื่อสารในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการบริหารงานเทศบาลเมืองทุ่งสง
2. เพื่อเปรียบเทียบการสื่อสารในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการบริหารงานเทศบาลเมืองทุ่งสงจำแนกตาม เพศ อายุ ประเภทกลุ่ม ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และระยะเวลาอาศัยอยู่ในเทศบาลเมืองทุ่งสง
3. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการสื่อสารในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการบริหารงานของเทศบาลเมืองทุ่งสง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

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



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บททวนวรรณกรรม

1. การสื่อสารในการสร้างเครือข่ายงานความร่วมมือเพื่อการบริหารงาน

การสื่อสารของมนุษย์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลต่อการรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ และเทคโนโลยีนั้น ส่งผลต่อการปรับตัวของประชาชนในสังคมและติดตามข้อมูลข่าวสารที่ทันต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้คนในสังคมก้าวทันการเปลี่ยนแปลง คือ การสื่อสารในรูปแบบ วิธีการหรือพฤติกรรมการสื่อสาร ซึ่งส่งผลต่อการรับรู้ เรียนรู้ โดยการสื่อสารหลายรูปแบบ หลายวิธีการ ทั้งระดับการสื่อสาร ทิศทางการสื่อสาร การสื่อสารแบบทางการ เช่น การพูดคุยอย่างเป็นทางการ การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ การสื่อสารแบบวัจนะ (Verbal Communication) การสื่อสารทั่ว ๆ ไปที่อาศัยคำ (Word) หรือเลขจำนวน (Number) หรือการเน้น (Punctuation) เป็นสัญลักษณ์ของข่าวสารและการสื่อสารเชิงอวัจนะ (Nonverbal Communication) เป็นการสื่อสารที่ใช้สัญลักษณ์อย่างอื่นซึ่งไม่ใช่ภาษาพูดหรือภาษาเขียนในการสื่อสารแต่เป็นภาษาที่รับรู้และเข้าใจกันในแต่ละสังคม โดย วิไลลักษณ์ สุวจิตตานนท์ (2539, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การสื่อสารในองค์กรที่ดี จะช่วยสร้างความเข้าใจในนโยบายของผู้บริหาร และเป็นสิ่งเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรในทางบวกเพราะนโยบายการบริหารงานการจัดการขององค์กรเป็นส่วนสำคัญ ในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ การสื่อสารภายในองค์กร จึงเป็นสิ่งจำเป็นยิ่งสำหรับกิจกรรมและการดำเนินงานต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ทั้งนี้หากการสื่อสารภายในองค์กรดีชัดเจน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานตามนโยบายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจ และเข้าใจนโยบายได้อย่างชัดเจน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น กระบวนการทำงานขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายจะต้องทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรในฝ่ายต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นไปอย่างคล่องตัว เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันเกิดความร่วมมือ และการ

ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การทำงานขององค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จด้วยดี

2. แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่าย การสร้างเครือข่าย และการพัฒนาเครือข่าย

Rogers (1986) กล่าวว่า เครือข่ายการสื่อสารเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งเชื่อมโยงกัน ในขณะที่ กาญจนา แก้วเทพ (2538) อธิบายว่าเครือข่าย (Network) หมายถึง รูปแบบหนึ่งของการประสานงานของบุคคล กลุ่ม หรือองค์กรหลาย ๆ องค์กร ที่ต่างมีทรัพยากรของตนเอง มีเป้าหมาย วิธีการทำงาน และมีกลุ่มเป้าหมายของตนเอง บุคคลเหล่านี้ได้เข้ามาประสานงานกันอย่างมีระยะเวลายาวนานพอสมควร แม้อาจจะไม่มีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอก็ตาม แต่ก็จะมีรากฐานเอาไว้ เปรียบเสมือนการมีสายโทรศัพท์เชื่อมต่อไว้ เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ต้องการความช่วยเหลือ หรือขอความช่วยเหลือจากกลุ่มอื่น ๆ เพื่อแก้ปัญหา ก็สามารถติดต่อได้จากการให้ความหมายในช่วงต้น กล่าวโดยสรุปแล้ว เครือข่าย หมายถึงกลุ่มคน หรือองค์กรที่มีความสมัครใจกันในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกัน หรือลงมือทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีความสัมพันธ์กันหลายด้าน เช่น ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านการมีส่วนร่วม เป็นต้น โดยคุณสมบัติของเครือข่ายที่ดีคือ มีการรับรู้และมุมมองที่เหมือนกัน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความสนใจหรือมีผลประโยชน์ร่วมกัน การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่าย มีการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน มีการเกื้อหนุนพึ่งพากัน มีปฏิสัมพันธ์กันในเชิงแลกเปลี่ยน (สุริตา หมายถึงเจริญ, 2561) ซึ่งเครือข่ายสามารถเกิดขึ้นได้ 3 ลักษณะ คือ เครือข่ายที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ เครือข่ายจัดตั้ง และ เครือข่ายวิวัฒนาการ ส่วนการสร้างเครือข่ายในการทำงาน ประกอบด้วย 1) การทำให้มีการติดต่อ สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและการร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ 2) ต้องมีการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้สมาชิกในเครือข่ายมีความสัมพันธ์กันฉันท์เพื่อนที่ต่างก็มีความเป็นอิสระมากกว่าสร้างการคับคั่งสมาคมแบบฟุ้งเฟ้อ และ 3) การสร้างเครือข่ายต้องไม่ใช้การสร้างระบบติดต่อกันด้วยการเผยแพร่ข่าวสารแบบทางเดียว แต่จะต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันด้วย (พลเดช ปิ่นประทีป, 2559) ส่วนการพัฒนาเครือข่ายให้มีความยั่งยืนนั้น จำเป็นต้องมีการ สร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น ระหว่างบุคลากรทุกระดับของสมาชิกในเครือข่ายในลักษณะความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อน โดยจัดกิจกรรมให้สมาชิกใหม่ของเครือข่าย เพื่อเชื่อมต่อคนรุ่นเก่ากับคนรุ่นใหม่ในการสืบทอดความเป็นเครือข่ายต่อไป จัดให้มีเวทีระหว่างคนทำงานเพื่อพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการทำงานด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน และจัดให้มีช่องทางการทำงานร่วมกัน การสื่อสารที่ง่ายต่อการเข้าถึงที่ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน เช่น สร้างระบบการส่งต่องาน และสร้างเว็บไซต์เชื่อมโยงเครือข่าย เป็นต้น (อดิพล เอื้อจรัสพันธุ์ และ ญัฐนิชา กรกิ่งมาลา, 2561)

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการบริหารงานของเทศบาลเมืองทุ่งสง พบว่า มีการวิจัยไว้หลายประเด็น เช่น การศึกษาของ พัทรินทร์ รัตนวิภา และคณะ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการการสื่อสารเครือข่ายร่วมปฏิบัติงานของสำนักงาน กกต. ผลการวิจัยได้พบหลักการจัดการสื่อสารเครือข่ายร่วมปฏิบัติงาน ได้แก่ หลัก PRNE ซึ่งประกอบด้วย 4 ประการ คือ

1) P = Participation ความร่วมมือในการนำความคิดการมีส่วนร่วมของเครือข่าย 2) R = Relationship การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในเครือข่าย 3) N = Network การใช้กลยุทธ์ในการจัดการสื่อสารภายในเครือข่าย 4) E = Efficiency การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการสื่อสารเครือข่ายขององค์กร ซึ่งได้ผลลัพธ์ในการบริหารจัดการเครือข่ายร่วมปฏิบัติงานขององค์กรมากยิ่งขึ้น สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ได้ต่อไป

ในขณะที่การศึกษาของ อธิพงษ์ ภูมิแสง และคณะ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง เงื่อนไขและกระบวนการที่ก่อให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารงานของ สมาคมไทย-เวียดนาม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) เงื่อนไขที่นำไปสู่การเกิดเครือข่ายความร่วมมือ ประกอบด้วย (1) เงื่อนไขเชิงชาติพันธุ์ ถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการสร้างความร่วมมือภายในกลุ่มและความร่วมมือภายนอก (2) เงื่อนไขเชิงสัญลักษณ์ โดยเฉพาะอนุสรณ์สถานประจักษ์ไฉ่จินห์ถือเป็นสัญลักษณ์สำคัญในการสร้างความร่วมมือกันของชาวไทยเชื้อสายเวียดนามกับภาคส่วนอื่น ๆ และ (3) เงื่อนไขเชิงหน่วยงาน เป็นเครือข่ายความร่วมมือ ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ที่แต่ละภาคส่วนจะเข้ามาช่วยเหลือร่วมมือกันตามขอบเขตหน้าที่ 2) กระบวนการความร่วมมือของสมาคมไทย เวียดนาม จังหวัดนครพนม ประกอบไปด้วย 2 มิติ คือ (1) มิติด้านการบริหารงาน คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การจัดองค์กร และการประสานงาน และ (2) มิติด้านกระบวนการ คือ การสร้างความไว้วางใจระหว่างกันและการสร้างความเข้าใจที่ดี นอกจากนี้ยังมีการศึกษาของ ศรัณย์ เจริญศิริ และ สรัญญา จุฑานิล (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการเครือข่ายความร่วมมือสาธารณะเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น กรณีเทศบาลตำบลในจังหวัดอุดรธานี พบว่า การออกแบบเครือข่ายโดยการจัดความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของการทำงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ โดยที่มีเทศบาลตำบลเป็นแกนหลักของการทำงานในรูปแบบเครือข่ายหรือมีลักษณะการสร้างเครือข่าย (Network typology) แบบเครือข่ายการปรึกษาหารือ (Consultative model) ซึ่งเป็นการจัดการบนพื้นฐานของเครือข่ายที่เกิดจากรัฐเข้าไปเป็นผู้ริเริ่ม (State initiative) หรือเป็นเครือข่ายจัดตั้งโดยการดำเนินงานของภาครัฐและให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกับเทศบาลในการผลักดันโครงการพัฒนาต่าง ๆ เพื่อการแก้ไขปัญหาสาธารณะในพื้นที่ หรือเข้ามาร่วมในโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนท้องถิ่นของตนเอง และ ด้านการเชื่อมโยงเครือข่าย มีการใช้การประชาสัมพันธ์ สื่อสารให้ประชาชนสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และกระตุ้นให้เกิดสำนึกอยากเข้าร่วมการกับโครงการต่าง ๆ โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถใช้เป็นตัวกลางในการติดต่อสื่อสารและประสานงานร่วมกับเครือข่าย อาทิ Line Facebook และการประชาสัมพันธ์ผ่านสถานีวิทยุ

ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบการวิจัย (Research design) การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mix Methodology Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อศึกษาการสื่อสารในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการบริหารงานของเทศบาลเมืองทุ่งสง

ประชากร คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลเมืองทุ่งสง จำนวน 29,463 คน (สำนักทะเบียนราษฎร เทศบาลเมืองทุ่งสง, 2565) กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลเมืองทุ่งสง จำนวน 394 คน ได้มาโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของทาร์โร ยามาเน่ และดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการ

สุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ส่วนผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) ผู้วิจัยกำหนดการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน โดยใช้เกณฑ์ คือ เป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสาร การสร้างเครือข่ายและการบริหารงานของเทศบาลเมืองทุ่งสง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- 1) เครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การสื่อสารเพื่อการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารงานของเทศบาลเมืองทุ่งสง

ตอนที่ 3 แนวทางการสื่อสารเพื่อการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารงานของเทศบาลเมืองทุ่งสง

- 2) เครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางการส่งเสริมการสื่อสารเพื่อการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารงานของเทศบาลเมืองทุ่งสง

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ทั้งนี้ เครื่องมือทั้งหมดตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่าหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .980

การเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากทางบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตหน่วยงานในการเก็บข้อมูลจากประชาชนที่อยู่ในเขตเทศบาลเมืองทุ่งสง

2) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกให้กับประชาชนในเขตเทศบาลเมืองทุ่งสง จำนวน 394 คน และรับกลับคืนหลังจากผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบเสร็จเรียบร้อยแล้ว

3) ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความเรียบร้อยสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่รับคืนจำนวน 394 ชุด แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ทุกฉบับคิดเป็นร้อยละ 100 แล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าเฉลี่ยและร้อยละ ส่วนการวิเคราะห์การสื่อสารในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการบริหารงานของเทศบาลเมืองทุ่งสง โดยใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลใช้สถิติทดสอบความแตกต่าง t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และ การวิเคราะห์แนวทางการสื่อสารในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการบริหารงานของเทศบาลเมืองทุ่งสง โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. การสื่อสารในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการบริหารงานของเทศบาลเมืองทุ่งสง พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุด ไปน้อยสุด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านช่องทางการสื่อสาร รองลงมาคือ ด้านสาร ด้านผู้ส่งสาร และ ด้านผู้รับสาร ตามลำดับโดยแต่ละด้านสรุปได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การสื่อสารในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการบริหารงานของเทศบาลเมืองทุ่งสง โดยรวมทุกด้าน

(n = 394)

ข้อ	การสื่อสารในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการบริหารงานของเทศบาลเมืองทุ่งสง	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ด้านผู้ส่งสาร	4.07	0.58	มาก
2.	ด้านสาร	4.14	0.64	มาก
3.	ด้านช่องทางการสื่อสาร	4.15	0.54	มาก
4.	ด้านผู้รับสาร	4.03	0.57	มาก
โดยรวม		4.10	0.49	มาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1) ด้านผู้ส่งสาร พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ พบว่า หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เทศบาลเมืองทุ่งสงมีการติดต่อสื่อสารบนฐานความจริงและเชื่อถือได้ รองลงมาคือ เทศบาลเมืองทุ่งสงมีทักษะในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และหัวข้อที่มีค่าน้อยสุดคือ เทศบาลเมืองทุ่งสงมีวิธีการสื่อสารที่เหมาะสมกับประชาชนและกลุ่มต่าง ๆ

2) ด้านสาร พบว่า โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ พบว่า หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในครอบครัวหรือชุมชนหรือในกลุ่มมีความใจเนื้อหาของข้อมูลข่าวสารได้ชัดเจน รองลงมาคือ สารที่ท่านได้รับจากเทศบาลเมืองทุ่งสงมีความถูกต้อง ชัดเจน เข้าใจง่าย ทำได้จริง และหัวข้อที่มีค่าน้อยสุดคือ ข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารงานเทศบาลเมืองทุ่งสง อยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง เข้าใจง่าย และเป็นรูปธรรม

3) ด้านช่องทางการสื่อสาร พบว่า โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ พบว่า หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เทศบาลเมืองทุ่งสงมีการประชุมกับตัวแทนประชาชน หรือกลุ่มต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอและมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารหรือความเคลื่อนไหวของการบริหารงาน รองลงมาคือ เทศบาลเมืองทุ่งสงจัดให้มีอุปกรณ์ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการสื่อสารของท่านไปยังเครือข่าย ได้แก่ โทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์ และหัวข้อที่มีค่าน้อยสุดคือ เทศบาลเมืองทุ่งสงใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการสื่อสารในการสร้างเครือข่าย เช่น Line Facebook

4) ด้านผู้รับสาร พบว่าโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ พบว่าหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านสามารถทำความเข้าใจข้อมูลข่าวสารจากเทศบาลเมืองทุ่งสงที่ได้รับอย่างรวดเร็ว รองลงมาคือ ท่านมีทักษะในการฟังที่ดี สามารถคิดวิเคราะห์และเข้าใจความหมายของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับฟังได้ และหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ท่านมีการพัฒนาทักษะในการอ่านที่ดี ทำให้สามารถคิดวิเคราะห์และตีความหมายเนื้อหาข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้

2. ผลการเปรียบเทียบการสื่อสารในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการบริหารงานเทศบาลเมืองทุ่งสงจำแนกตาม เพศ อายุ ประเภทกลุ่ม ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และระยะเวลาอาศัยอยู่ในเทศบาลเมืองทุ่งสง โดยแต่ละปัจจัยสรุปได้ ดังนี้

1) ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีการสื่อสารในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการบริหารงานของเทศบาลเมืองทุ่งสงทั้งในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2) ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีการสื่อสารในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการบริหารงานของเทศบาลเมืองทุ่งสงทั้งในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3) ประชาชนที่อยู่ในประเภทกลุ่มต่างกัน มีการสื่อสารในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการบริหารงานของเทศบาลเมืองทุ่งสงทั้งในภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านผู้ส่งสาร ช่องทางการสื่อสาร และด้านผู้รับสารมีการสื่อสารในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการบริหารงานของเทศบาลเมืองทุ่งสงไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านสารมีการสื่อสารในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการบริหารงานของเทศบาลเมืองทุ่งสงแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4) ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการสื่อสารในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการบริหารงานของเทศบาลเมืองทุ่งสงทั้งในภาพรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านผู้ส่งสาร ด้านช่องทางการสื่อสาร และด้านสารมีการสื่อสารในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการบริหารงานของเทศบาลเมืองทุ่งสงแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านรับสารมีการสื่อสารในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการบริหารงานของเทศบาลเมืองทุ่งสงไม่แตกต่างกัน

5) ประชาชนที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการสื่อสารในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการบริหารงานของเทศบาลเมืองทุ่งสงทั้งในภาพรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านผู้ส่งสาร ด้านช่องทางการสื่อสาร และด้านสารมีการสื่อสารในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการบริหารงานของเทศบาลเมืองทุ่งสงแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านรับสารมีการสื่อสารในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการบริหารงานของเทศบาลเมืองทุ่งสงไม่แตกต่างกัน

6) ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีการสื่อสารในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการบริหารงานของเทศบาลเมืองทุ่งสงทั้งในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

7) ประชาชนที่มีระยะเวลาในการอาศัยอยู่ในเทศบาลเมืองทุ่งสงต่างกัน มีการสื่อสารในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการบริหารงานของเทศบาลเมืองทุ่งสงทั้งในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. แนวทางการสื่อสารการสื่อสารในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการบริหารงานของเทศบาลเมืองทุ่งสง พบว่า 1) ควรมีการสื่อสารกับเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง ไม่ดำเนินการเฉพาะในช่วงที่จะจัดกิจกรรมหรือโครงการ 2) ควรสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายให้เครือข่ายมีความรู้สึกว่าเป็นเสมือนคนในครอบครัว 3) ควรเพิ่มการมีส่วนร่วมเชิงรุกกับเครือข่ายตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ 4) ควรใช้สื่อประชาสัมพันธ์ทั้งสื่อแบบดั้งเดิม เช่น การพบปะหารือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสื่อสมัยใหม่ในการสื่อสารกับเครือข่าย เช่น ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ให้มากขึ้น ทั้ง Line Facebook และ 5) ต้องสื่อสารกับเครือข่ายอย่างตรงไปตรงมา ตรงกลุ่มเป้าหมายและเนื้อหาจะต้องมีความชัดเจน

การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง การสื่อสารในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการบริหารงานของเทศบาลเมืองทุ่งสง ผู้วิจัยได้นำผลที่พบจากการวิจัยมาอภิปรายในประเด็นต่อไปนี้

1. วิธีการสื่อสารในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการบริหารงานของเทศบาลเมืองทุ่งสง พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านช่องทางการสื่อสาร รองลงมาคือ ด้านสาร ด้านผู้ส่งสาร และ ด้านผู้รับสาร เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากปัจจุบันเป็นยุคของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลให้เกิดช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ประกอบกับประชาชนส่วนใหญ่ยังอยู่ในช่วงอายุ 31 – 40 ปี ซึ่งเป็นวัยทำงานและชอบเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ในขณะที่ด้านสารมีค่าเฉลี่ยรองลงมานั้นอาจจะเนื่องมาจากข้อมูลข่าวสารในปัจจุบันมีความหลากหลาย มีทั้งส่วนที่เป็นข้อมูลจริงและข้อมูลไม่จริง ดังนั้นก่อนที่จะสื่อสารเนื้อหาสารดังกล่าวไปยังผู้รับสาร ผู้ส่งสารจึงจะต้องมีการพิจารณาให้ละเอียดรอบคอบก่อนที่จะส่งสารดังกล่าวเพื่อป้องกันการเข้าใจผิดหรือสร้างความเสียหายให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อติพล เอื้อจรัสพันธ์ และคณะ (2561) ที่พบว่า กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง แบ่งออกเป็น 3 ประเด็น ได้แก่ กลยุทธ์เกี่ยวกับผู้ส่งสาร กลยุทธ์เกี่ยวกับสาร และกลยุทธ์เกี่ยวกับ การช่องทางการสื่อสาร โดยลักษณะเครือข่ายของสมาชิกกลุ่มแกนนำชุมชนหัวตะเข้ เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร เป็นเครือข่ายการสื่อสารในการกระจายข้อมูลแบบวงล้อ กับเครือข่ายการสื่อสารแบบรูปดาวที่มีศูนย์กลางในการกระจายข้อมูล คือกลุ่มแกนนำชุมชนส่งสารไปยังสมาชิกในชุมชนและเครือข่ายที่เป็นพันธมิตร ส่วนรูปแบบการสื่อสารที่ใช้คือการสื่อสารที่ไม่เป็นทางการภายในเครือข่ายโดยเน้นใช้ส่วนบุคคลเป็นผู้ส่งสาร

2. ผลการเปรียบเทียบการสื่อสารในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการบริหารงานเทศบาลเมืองทุ่งสงจำแนกตาม เพศ อายุ ประเภทกลุ่ม ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และระยะเวลาอาศัยอยู่ในเทศบาลเมืองทุ่งสง พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ และสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีการสื่อสาร

ในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการบริหารงานเทศบาลเมืองทุ่งสงแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ว่า ประชาชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจะมีการสื่อสารในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการบริหารงานเทศบาลเมืองทุ่งสงแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บริบททางการสื่อสารที่เหมาะสมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การสื่อสารสัมฤทธิ์ผล (รัตนา เรือนไทย และ คณะ, 2566) การรับรู้ของบุคคลอาจมีความแตกต่างกัน และไม่ตรงกับความเป็นจริงเสมอไป ขึ้นอยู่กับการตีความ อันเป็นผลมาจาก ความรู้ ความเข้าใจ หรือความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ในอดีต ระดับสติปัญญา การสังเกตพิจารณา ทักษะคิด ความเชื่อ ค่านิยม การคาดหวัง สภาวะจิตใจของบุคคล ตลอดจนชนิดของสิ่งเร้าที่เข้ามากระตุ้นอวัยวะสัมผัสในขณะนั้น ในส่วนของการรับรู้ที่ส่งผลต่อการสื่อสารนั้น เมื่อผู้สื่อสารรู้ว่าการรับรู้ของบุคคลมีความแตกต่างกันตามที่อธิบายข้างต้น เพื่อให้การสื่อสารบรรลุตรงตามวัตถุประสงค์ของผู้สื่อสาร บริบททางการสื่อสารก็จะเป็นส่วนที่ช่วยเกิดความเข้าใจความหมายของสิ่งที่ผู้สื่อสารต้องการสื่อไปถึงคู่สื่อสาร เช่น ผู้รับสาร ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องราวที่ผู้ส่งสารบอกเล่าออกไป การเน้นย้ำบอกเรื่องราวนั้นบ่อย ๆ ด้วยน้ำเสียงซึ่งสามารถแสดงอารมณ์ความรู้สึกของกันและกันได้นั้น และอาจใช้สื่อ (สิ่งเร้า) ประกอบเพื่อทำให้เรื่องราวน่าสนใจคู่สื่อสารเกิดการรับรู้มากขึ้น จะช่วยให้คู่สื่อสารรับรู้ความหมายของสารได้ดียิ่งขึ้น

3. แนวทางการพัฒนาการสื่อสารเพื่อการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารงานของเทศบาลเมืองทุ่งสง พบว่า 1) ควรมีการสื่อสารกับเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง 2) ควรสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายเป็นเสมือนคนในครอบครัว 3) ควรเพิ่มการมีส่วนร่วมเชิงรุก 4) ควรใช้สื่อประชาสัมพันธ์ทั้งสื่อแบบดั้งเดิมและ 5) ต้องสื่อสารกับเครือข่ายอย่างตรงไปตรงมา ตรงกลุ่มเป้าหมายและเนื้อหาจะต้องมีความชัดเจน สอดคล้องกับการศึกษาของ พชรินทร์ รัตนวิภา และคณะ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการการสื่อสารเครือข่ายร่วมปฏิบัติงานของสำนักงาน กกต. ผลการวิจัยได้พบหลักการจัดการสื่อสารเครือข่ายร่วมปฏิบัติงาน ได้แก่ หลัก PRNE ซึ่งประกอบด้วย 4 ประการ คือ 1) P = Participation ความร่วมมือในการนำความคิดเห็นมีส่วนร่วมของเครือข่าย 2) R = Relationship การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในเครือข่าย 3) N = Network การใช้กลยุทธ์ในการจัดการสื่อสารภายในเครือข่าย 4) E = Efficiency การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการสื่อสารเครือข่ายขององค์กร ซึ่งได้ผลลัพธ์ในการบริหารจัดการเครือข่ายร่วมปฏิบัติงานขององค์กรมากยิ่งขึ้น สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ได้ต่อไป นอกจากนี้ยังการศึกษาของ ยิ่งขวัญ กิตติโชติพันธุ์ (2563) พบว่า ผู้ปฏิบัติงานควรพัฒนาทักษะความรู้และเชี่ยวชาญในงานควบคู่กับทักษะการสื่อสารที่ดี รวมถึงองค์กรควรมีการบริหารจัดการกำลังคนให้เหมาะสมกับภาระงานและการกำหนดกระบวนการสื่อสารในงานที่ชัดเจนและเป็นแบบแผน เพื่อสนับสนุนให้มีการทำงานอย่างต่อเนื่องและการถ่ายโอนข้อมูลต่าง ๆ มีความถูกต้องเป็นปัจจุบันมากที่สุด รวมทั้งยังสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

องค์ความรู้ใหม่ และการนำไปใช้ประโยชน์

จากการศึกษา “การสื่อสารในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการบริหารงานของเทศบาลเมืองทุ่งสง” เป็นการศึกษาที่สามารถอธิบายได้ว่า “เครือข่าย” เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารท้องถิ่นในยุคปัจจุบัน เพราะการบริหารองค์กรจำเป็นต้องมีหุ้นส่วนในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการสร้างเครือข่ายทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น “การสื่อสาร” จึงเป็นเครื่องมือหรือกลยุทธ์สำคัญในการสร้างเครือข่ายเพื่อให้การบริหารงานนั้นประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย โดยจำเป็นต้องมีการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง เกิดการสร้างความสัมพันธ์เสมือนคนในครอบครัว เพิ่มการมีส่วนร่วมเชิงรุก มีการใช้สื่อทั้งแบบดั้งเดิมและแบบสมัยใหม่ และการสื่อสารนั้นต้องตรงกลุ่มเป้าหมาย และชัดเจน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบของการสื่อสารในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการบริหารงานเทศบาลเมืองทุ่งสง ทั้งด้านผู้ส่งสาร ข้อมูลข่าวสาร ช่องทางการสื่อสาร และ ผู้รับสาร อยู่ในระดับมาก 2) ประชาชนที่มีเพศ อายุ และสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีการสื่อสารเพื่อการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารงานเทศบาลเมืองทุ่งสงแตกต่างกัน และ 3) แนวทางการส่งเสริมการสื่อสารในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการบริหารงานของเทศบาลเมืองทุ่งสง ประกอบด้วย 1) ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง 2) สร้างความสัมพันธ์เสมือนคนในครอบครัว 3) เน้นการมีส่วนร่วมเป็นเชิงรุก 4) ใช้การสื่อสารทั้งแบบดั้งเดิมและสมัยใหม่ และ 5) ตรงกลุ่มเป้าหมายและชัดเจน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1) ผู้บริหารของเทศบาลเมืองทุ่งสงควรให้ความสำคัญกับเพศ อายุ และสถานภาพสมรสของผู้รับสาร เนื่องจากประชาชนที่มีเพศ อายุ และสถานภาพสมรสแตกต่างกันจะทำให้การสื่อสารเพื่อการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารงานของเทศบาลเมืองทุ่งสง แตกต่างกัน

2) ผู้บริหารของเทศบาลเมืองทุ่งสงควรกำหนดวิธีการสื่อสารที่เหมาะสมกับประชาชนและกลุ่มต่าง ๆ โดยเฉพาะกลุ่มที่มีเพศ อายุ และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน

3) ผู้บริหารของเทศบาลเมืองทุ่งสงควรพิจารณาและคัดกรองข้อมูลข่าวสารที่เป็นความจริง เข้าใจง่าย และสามารถจับต้องเพื่อนำเสนอหรือสื่อสารกับประชาชนกลุ่มต่าง ๆ

4) ผู้บริหารของเทศบาลเมืองทุ่งสงควรสนับสนุนการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการสื่อสารในการสร้างเครือข่าย โดยเฉพาะ Line หรือ Facebook

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1) ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการสื่อสารในการพัฒนาเมืองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละรูปแบบ และมีการเปรียบเทียบระหว่างองค์กรปกครองแต่ละรูปแบบ

2) ควรศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและความท้าทายของการสื่อสารเพื่อสร้างเครือข่ายที่มีผลต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ หน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ

3) ควรศึกษารูปแบบการสื่อสารเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ หน่วยงานรัฐอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา แก้วเทพ. (2538). *การพัฒนาแนววัฒนธรรมชุมชน*. กรุงเทพฯ : สมาคมทอเล็กแห่งประเทศไทย เพื่อการพัฒนา.

พลเดช ปิ่นประทีป. (2559). *ปฏิรูปสุขภาพ สู่สังคมสุขภาวะ*. นนทบุรี : สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ.

พัชรินทร์ รัตนวิภา และคณะ. (2566). การจัดการการสื่อสารเครือข่ายร่วมปฏิบัติงานของสำนักงาน กกต. *วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม*, 7(1), 146-166.

มานา ปัจฉิมนันท์. (2561). การวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคมกับการวิจัยด้านการสื่อสารในองค์กร. *วารสารสถาบันพระปกเกล้า*, 15(3), 5-18.

ยิ่งขวัญ กิตติโชติพันธุ์. (2563). แนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานจัดซื้อกรณีศึกษา บริษัทผลิตเครื่องดื่มสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รัตนา เรือนไทย และ คณะ. (2566). การสื่อสารเพื่อบูรณาการด้านภาพลักษณ์ของเครือข่าย สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

วิไลลักษณ์ สุวจิตตานนท์. (2539). *หลักและทฤษฎีการสื่อสาร*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาเขตกรณ.

ศรัณย์ เจริญศิริ และ สรัญญา จุฑานิล. (2563). การจัดการเครือข่ายความร่วมมือสาธารณะเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นกรณีเทศบาลตำบลในจังหวัดอุดรธานี. *วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 5(2), 117-165.

สุธิตา หมายเจริญ. (2561). การสื่อสารกับสังคมเพื่อการสร้างเครือข่ายติดตามคนหายผ่านเฟซบุ๊กของศูนย์ข้อมูลคนหาย มูลนิธิกระจกเงา. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์*, 7(1), 924-931.

สุรพงษ์ โสธนะเสถียร. (2556). *ทฤษฎีการสื่อสาร*. กรุงเทพฯ: ระเบียงทอง.

สำนักทะเบียนราษฎร์ เทศบาลเมืองทุ่งสง. (2565). *สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน*. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2566, จาก <https://thungsongcity.go.th/content/general>.

อดิพล เอื้อจรัสพันธุ์ และ ญัฐนิชา กรกิ่งมาลา. (2561). กลยุทธ์และเครือข่ายการสื่อสารเพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็งกรณีศึกษาชุมชนหัวตะเข้ เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ: *วารสารนิเทศศาสตร์ธุรกิจบัณฑิตย์*, 12(2), 221-247.

อธิพงษ์ ภูมิแสง และคณะ. (2565). เจื่อนไขและกระบวนการที่ก่อให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารงานของ สมาคมไทย-เวียดนาม จังหวัดนครพนม. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม*, 12(2), 255–267.

Goldhaber, G.M. (1979). *Organizational Communication*. Dubeque Iowa : WM.C.Brown Publishers.

Rogers, C. R. (1986). Carl Rogers on the development of the person-centered approach. *Person-Centered Review*, 1(3), 257–259.

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

กรุงเทพมหานคร เขต 1

Academic leadership of School Administrators that affects the Development
of learning Organizations In Schools Under The Secondary Educational Service
Area Office Bangkok 1

ทิพย์วรรณ บัวพล¹ และ กฤษฎี กิตติฐานัส²

Tippawan Buapon¹ and Kris Kittitanus²

ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ,มหาวิทยาลัยธนบุรี^{1,2}

The Degree of Master Of Educational Administration, Thonburi university^{1,2}

*Corresponding author, email: tippawan10506@gmail.com

Retrieved: 28-08-2024; Revised ;30-09-2024; Accepted: 31-07-2025

DOI: 10.14456/jappm.2025.43

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 1 2) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และ 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 369 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิโดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 และแบบสอบถามการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย ผลวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
2. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการนำผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษามาใช้ในการพัฒนาตนเองและองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ ; ผู้นำทางวิชาการ ; การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ; มัธยมศึกษา

Abstract

This research aimed to study (1) the level of academic leadership of administrators under the Office of Secondary Educational Services Area, Bangkok District 1, (2) the level of development of learning organizations in schools under the Office of Secondary Educational Services Area, Bangkok District 1, and (3) the impact of academic leadership of administrators on the development of learning organizations in schools under the Office of Secondary Educational Services Area, Bangkok District 1. The sample consisted of 369 teachers from schools under the Office of Secondary Educational Services Area, Bangkok District 1, in the academic year 2023, selected using stratified sampling based on school size. The research instruments were questionnaires: the questionnaire on academic leadership of administrators had a reliability value of 0.97, and the questionnaire on being a learning organization in educational institutions had a reliability value of 0.95. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation (S.D.), and simple linear regression analysis.

The research findings were as follows:

1. The overall level of academic leadership of administrators under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1 was high.
2. The overall level of development of learning organizations in schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1 was high.
3. The academic leadership of school administrators affects the development of learning organizations in schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1 at the 0.01 level.

Keywords: leadership; Academic leader; Learning organization development; Secondary Education

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงหลายสิ่งหลายอย่างรวดเร็วมมาก ตั้งแต่เรื่องของการปฏิบัติเทคโนโลยีดิจิทัลไปจนถึงเรื่องของการปฏิวัติอาชีพหลายสิ่งหลายอย่างทำให้วิถีชีวิตของมนุษย์เปลี่ยนไปเพื่อก้าวให้ทันโลกที่เปลี่ยนแปลงรวมไปถึงเรื่องการศึกษาที่เริ่มปรับเปลี่ยนรูปแบบตลอดจนมีสาขาวิชาใหม่ ๆ ที่น่าสนใจผุดขึ้นมามากมายแม้แต่องค์กรเองก็ต้องปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลง และแรงงานทั้งหลายที่ต้องพัฒนาตัวเองให้ก้าวทันความก้าวหน้า ด้วยหลายประเทศเริ่มมีการส่งเสริมการศึกษาในการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาประชากรให้เหมาะสำหรับโลกในยุคใหม่ไปจนพัฒนาศักยภาพประชากรและแรงงานให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงนี้ด้วย การศึกษาทำให้มนุษย์มีองค์ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ อยู่ในตัว และทำให้กลายเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถตลอดจนมีศักยภาพในการปฏิบัติงานใด ๆ ซึ่งจะทำให้การทำงานราบรื่นไม่มีปัญหาและในขณะเดียวกันหากพัฒนาการศึกษาให้เพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ก็ช่วยพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นได้หรือเกิดการปรับเปลี่ยน เปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงแก้ไขปัญหาให้หมดไปทำให้การทำงานดียิ่งขึ้น (Hrex.asia,ออนไลน์)

จากผลการรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2565 ในรายวิชาหลักระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ พบว่า ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 วิชาภาษาไทย มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 42.65 วิชาคณิตศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 30.99 วิชาวิทยาศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 37.73 และวิชาภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 44.00 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 วิชาภาษาไทย มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 56.77 วิชาคณิตศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 40.55 วิชาวิทยาศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 36.06 วิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 41.08 และวิชาภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 37.17 จากผลการทดสอบดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า ร้อยละ 50 ทุกรายวิชา และในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีเพียงรายวิชาภาษาไทยวิชาเดียวที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 56.77 ซึ่งสูงกว่าร้อยละ 50 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1,2565)

จากผลการทดสอบความรู้พื้นฐานทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ในฐานะสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษาที่สำคัญในการจัดการศึกษาของชาติในการให้บริการทางการศึกษาในการสอนและการเรียนรู้เป็นหลักซึ่งเป้าหมายหลักของการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาก็คือการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องปรับการจัดการเรียนการสอน หลักสูตรและระบบการบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของท้องถิ่น สถานศึกษาต้องมีคุณภาพซึ่งเป็นหลักประกันสำคัญให้กับสถานศึกษามีคุณภาพ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการในผลักดันขับเคลื่อนพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ เมื่อผู้เรียนมีคุณภาพจะส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำทางวิชาการที่จะสามารถทำการส่งเสริมสถาบันการศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการที่จะปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาหน่วยงานให้เป็น

องค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานจะต้องมีผู้นำ ที่มีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการสร้างองค์ความรู้ หรือนวัตกรรมที่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์ต่อองค์การ (ยุรพร ศุภรัตน์, 2558)

ผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารหรือการจัดการ ผู้จัดการหรือผู้บริหารมีหน้าที่ในการวางแผนและจัดระเบียบ ให้งานดำเนินไปได้อย่างเรียบร้อย แต่ผู้นำมีหน้าที่ทำให้ผู้อื่นตามและการที่คนอื่นตามผู้นำก็ไม่มีใครรับรองว่าผู้นำจะนำไปในทิศทางที่ถูกต้องเสมอ ดังนั้น คนที่เป็นผู้นำที่เข้มแข็งก็อาจจะไม่ใช่ผู้จัดการหรือผู้บริหารที่ดีได้ หรือผู้บริหารผู้จัดการที่ดีก็อาจจะไม่ใช่ผู้นำที่ดีก็ได้ ทั้งนี้ถ้าเป็นไปได้องค์การหนึ่งองค์การใดที่ต้องการประสบความสำเร็จก็ย่อมต้องการผู้บริหาร หรือผู้จัดการที่มีลักษณะเป็นผู้นำที่มีความฉลาดมีวุฒิภาวะทางสังคม ใจกว้าง และมีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ (สมาน อัครภูมิ, 2558)

องค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับหน่วยงานจึงมีความจำเป็นที่หน่วยงาน หรือองค์การทุกองค์การควรให้การสนับสนุนเพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีแหล่งศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ แต่อย่างไรก็ตาม ผู้นำควรเป็นผู้จุดประกาย หรือพยายามทำให้องค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริงเพราะองค์การแห่งการเรียนรู้ เปรียบเสมือนแหล่งความรู้ที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานใช้เป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้ที่อยู่ใกล้ตัวได้ตลอดเวลา โดยเฉพาะองค์การที่เป็นหน่วยให้การศึกษา มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ควรจะต้องมีแหล่งความรู้ที่ทันสมัยพร้อมที่จะให้ครูอาจารย์ หรือผู้สอนได้ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ ได้ตลอดเวลาซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ที่ได้กำหนดสาระสำคัญสำหรับบรรลุปเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษาใน 5 ประการ ได้แก่ การเข้าถึง การเท่าเทียม คุณภาพ ประสิทธิภาพ และตอบโจทย์บริบทที่เปลี่ยนแปลงในระยะเวลา 15 ปีข้างหน้า (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยนำแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการของ แฮลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy, 1985, pp. 221–224) และแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ของ เซ็งเก้ (Senge, 1990) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ และเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา และพัฒนาองค์การให้ก้าวสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารในการปฏิบัติงานด้านวิชาการที่มีความสำคัญกับสถานศึกษา โดยผู้นำทางวิชาการนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนางานด้านวิชาการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

เมอร์ฟี (Murphy, 1999, p.17) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความเป็นผู้นำควรจะทำให้ความสำคัญของหลักสูตรเหมือนกับการสอนในการบริหารงานวิชาการควรให้ความสำคัญของหลักการบริหารที่ยึดเอาหลักสูตรเป็นแนวปฏิบัติ

แฮลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Halinger and Murphy, 1985, pp.221-224) ได้เสนอองค์ประกอบความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 3 องค์ประกอบหลัก 11 ด้าน ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดเป้าหมายโรงเรียน หมายถึง การกำหนดกรอบขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ และสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ จำแนกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และ 2) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

องค์ประกอบที่ 2 การบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องต่อการดูแลส่งเสริมและสนับสนุนการสอนของครู การเรียนของนักเรียนและการประสานงานการเรียนการสอน จำแนกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) การนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู 2) การประสานงานการใช้หลักสูตร และ 3) การติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

องค์ประกอบที่ 3 การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน หมายถึง บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนจะเกี่ยวข้องกับบรรทัดฐาน และทัศนคติของบุคลากรและนักเรียนในโรงเรียน ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนทั้งในด้านตัวครูนักเรียนและการเรียนการสอน รวมทั้งมาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียน การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน จำแนกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) การควบคุมการใช้เวลาในการสอน 2) การดูแลเอาใจใส่ครู และนักเรียนอย่างใกล้ชิด 3) การจัดสิ่งจูงใจให้กับครู 4) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ 5) การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และ 6) การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโดยเฉพาะงานด้านวิชาการในการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูดำเนินงานตามภารกิจที่กำหนดไว้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

สุนทร ชำนาญ (2556) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำองค์การทางการศึกษาดำเนินการไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามทิศทางที่ถูกตั้ง ผู้นำทางวิชาการจึงเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์การทางการศึกษา

2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

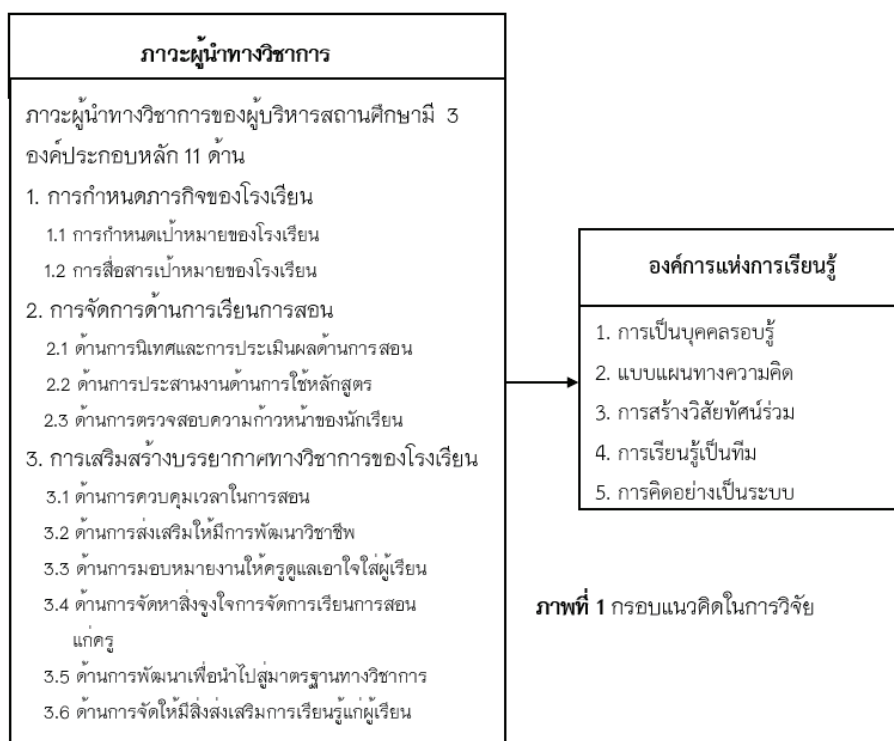
องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์การที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างสูงทั้งวงการวิชาการ และการบริหารจัดการที่มุ่งปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์การให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างมากทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วจึงส่งผลให้ทุกองค์การจะต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

เซ็งเก้ (Senge, 1990) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่ขยายความสามารถอย่างต่อเนื่อง ในการสร้างผลงานในรูปแบบแนวคิดใหม่ ๆ และบุคลากรในองค์การได้มีการเรียนรู้ร่วมกัน นอกจากนี้ เซ็งเก้ ได้แสดงแนวคิดในการบริหารให้องค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อความสำเร็จ ไว้ 5 ประการ เพื่อเป็นแนวทางของการปฏิบัติในการกำจัดอุปสรรคต่อการเรียนรู้ไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ประกอบด้วย 1) การเป็นบุคคลรอบรู้ 2) แบบแผนทางความคิด 3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 4) การเรียนรู้เป็นทีม และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ

จากแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่กล่าวมาข้างต้นนั้น องค์การแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญและต้องพัฒนาศักยภาพขององค์การในปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันทั้งในและนอกขององค์การ เพื่อให้องค์การก้าวทันยุคที่เปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่จะพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความพร้อมก่อนจะพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลรอบรู้ มีการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิตเพื่อเป็นการนำพาองค์การก้าวเข้าสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ของฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy, 1985) ซึ่งกล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารไว้ 3 องค์ประกอบหลัก 11 ด้าน และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของเซ็งเก้ (Senge, 1990) ซึ่งกล่าวถึงองค์ประกอบของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ 5 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้



ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ประชากร คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 4,788 คน (ข้อมูล วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 67 โรงเรียน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, P.725) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 369 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่มอย่างง่าย การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งตามขนาดสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่มากพิเศษ ตามสัดส่วนของแต่ละสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มี 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูล ตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ตามแนวคิดของฮอลลิงเจอร์ & เมอฟี (Holling and Murphy, 1985) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท ตอนที่ 3 เกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ตามแนวคิดของ เซ็งเก้ (Senge, 1990)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยได้ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นนิยามศัพท์เฉพาะเชิงปฏิบัติการ จากนั้นร่างข้อคำถามตามตัวแปรที่ศึกษาแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษา นำแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาส่งผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรง ความถูกต้องของเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์มาวิเคราะห์หาค่า IOC อยู่ในช่วง 0.50 ขึ้นไป ได้ค่าระหว่าง 0.67 – 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผล การวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. สืบค้นรายชื่อ ที่อยู่และเบอร์โทรศัพท์ อีเมลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 <https://eoffice.sesao1.go.th/info/maps/student> จำนวน 67 โรงเรียน
2. ผู้วิจัยเสนอขอหนังสือตอบคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัย เสนอไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล
3. นำหนังสือเสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อพิจารณาแล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้วเสนอผู้อำนวยการโรงเรียนที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลต่อไป
4. ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถาม พร้อมหนังสือรับรองเพื่อเก็บข้อมูลวิจัยทางออนไลน์ให้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแนบเป็น QR CODE เพื่อสแกนตอบแบบสอบถามออนไลน์ที่สร้างจาก Google form
5. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนจำนวน 369 ฉบับทำการลงรหัส(Coding) เพื่อเตรียมทำการวิเคราะห์ข้อมูล คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการคำนวณค่าความถี่ ร้อยละ นำเสนอเป็นรูปแบบตารางประกอบความเรียง แบบสอบถามตอนที่ 2 และแบบสอบถามตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายตามเกณฑ์ขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของ

เบสท์ (Best, 1970) ส่วนภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำวิชาการของผู้บริหาร ทั้งหมด 3 องค์ประกอบ จำแนกเป็น 11 ด้าน

(n=369)					
ภาวะผู้นำวิชาการของผู้บริหาร		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	การกำหนดภารกิจของโรงเรียน (X_1)				
1.1	การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (X_{11})	4.00	.60	มาก	4
1.2	การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน (X_{12})	4.00	.61	มาก	5
2	การจัดการด้านการเรียนการสอน (X_2)				
2.1	ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน (X_{21})	3.87	.40	มาก	8
2.2	ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (X_{22})	3.86	.57	มาก	9
2.3	ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (X_{23})	4.03	.52	มาก	2
3	การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน (X_3)				
3.1	ด้านการควบคุมเวลาในการสอน (X_{31})	4.00	.50	มาก	3
3.2	ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (X_{32})	3.77	.57	มาก	10
3.3	ด้านการมอบหมายงานให้ครูดูแลเอาใจใส่ผู้เรียน (X_{33})	3.95	.46	มาก	7
3.4	ด้านการจัดหาสิ่งจูงใจการจัดการเรียนการสอน	3.74	.56	มาก	11
	ครู (X_{34})				
3.5	ด้านการพัฒนาเพื่อนไปสู่มาตรฐานทางวิชาการ (X_{35})	4.15	.55	มาก	1
3.6	ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้เรียน (X_{36})	3.96	.42	มาก	6
ภาพรวม		3.95	.46	มาก	

จากตารางที่ 1 ระดับภาวะผู้นำวิชาการของผู้บริหาร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .46)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาเพื่อนไปสู่มาตรฐานทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .55) รองลงมา ได้แก่ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = .52) ด้านการควบคุมเวลาในการสอน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .50) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .60) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .61) ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้เรียน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .42) ด้านการมอบหมายงานให้ครูดูแลเอาใจใส่ผู้เรียน ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .46) ด้านการนิเทศและ การประเมินผลด้านการสอน ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = .40) ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = .57)

ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = .57) ด้านการจัดหาสิ่งจูงใจการจัดการเรียนการสอนแก่ครู มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = .56) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการศึกษา ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยภาพรวม

(n=369)

การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. การเป็นบุคคลรอบรู้	3.96	.50	มาก	2
2. แบบแผนทางความคิด	3.95	.44	มาก	3
3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	3.99	.62	มาก	1
4. การเรียนรู้เป็นทีม	3.71	.50	มาก	5
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	3.75	.41	มาก	4
ภาพรวม	3.87	.40	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = .40)

เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .62) รองลงมา ได้แก่ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .50) ด้านแบบแผนทางความคิด ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .44) การคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = .41) และด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = .50) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	.878	.088		10.030	.000**
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	.758	.022	.874	34.445	.000**

a. Dependent Variable : การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

ค่าคงที่ 0.878 SE = ± 0.19609

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.874 ^a	.764	.763	.19609	1.416

a. Predictors: (Constant), ภาวะผู้นำทางวิชาการ

b. Dependent Variable: การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

R = 0.874 ; R² = 0.764; F = 1186.466 ; p-value = .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.874 และสามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 76.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.19609

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาได้ ($p\text{-value} = .01$)

สามารถเขียนสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ ดังนี้

$$Y = 0.878 + 0.758X$$

จากสมการแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาได้ โดยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารเปลี่ยนไป 1 หน่วย ทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เปลี่ยนไปเท่ากับ $0.878 + 0.758X$ หน่วย เมื่อ X คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และ Y คือการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนาเพื่อนำไปสู่มาตรฐานทางวิชาการ รองลงมา คือ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการจัดหาสิ่งจูงใจการจัดการเรียนการสอนแก่ครูตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการกำหนดมาตรฐานด้านผู้เรียนให้สูงขึ้นตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งยังแจ้งเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจำแนกตามกลุ่มวิชาในแต่ละระดับชั้นให้นักเรียน ครูผู้สอน ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหากพบว่าผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์และร่วมกันหาแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ นนชัย จันทร์กลม (2558) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 19 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ผลจากการวิจัยระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม รองลงมาคือ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ส่วนด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีกำหนดวิสัยทัศน์และประเด็นยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการเป็นองค์กร

นวัตกรรมการจัดการศึกษาบนพื้นฐานความหลากหลาย สู่เป้าหมายความเป็นหนึ่ง ในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษาตาม บริบทของโรงเรียนเพื่อสร้างความเป็นหนึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรชัยธำรี ประกิจ (2561) วิจัยเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ผลจากการวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.874 และสามารถพยากรณ์เกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 76.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าความคลาดเคลื่อนของการ พยากรณ์ เท่ากับ ± 0.19609 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับมาก สถานศึกษาก็จะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นไปด้วย อีกทั้งยังได้กำหนดพันธกิจ และเป้าประสงค์จัดการศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ วิชาชีพ ทักษะชีวิตทักษะ ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ส่งเสริมพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากร ทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีสมรรถนะตามสายงาน/มาตรฐานวิชาชีพในระดับนานาชาติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรองกาญจน์ อรุณเมษ (2564) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ในสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.931 เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวก มีค่า อำนาจพยากรณ์ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ร้อยละ 93.10 และมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการวิจัย คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การกำหนด เป้าหมายของโรงเรียน 2) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 3) การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน 4) การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร 5) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 6) การควบคุมเวลาใน การสอน 7) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ 8) การมอบหมายงานให้ครูดูแลเอาใจใส่ผู้เรียน 9) การจัดหา สิ่งจูงใจการจัดการเรียนการสอนแก่ครู 10) การพัฒนาเพื่อไปสู่มาตรฐานทางวิชาการ และ 11) การจัดให้มี

สิ่งส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้บุคลากรทางการเรียนรู้ มีกระบวนการที่เป็นแบบแผนทางความคิดในการพัฒนาองค์การ สามารถแลกเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สำหรับการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ ประกอบด้วย

1. การเป็นบุคคลรอบรู้ ผู้บริหารสถานศึกษา มีหลักปฏิบัติที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความกระฉับและลึกซึ้งในวิสัยทัศน์ของตนเอง ความเชี่ยวชาญของบุคคลนี้นับว่าเป็นใจกลางขององค์การแห่งการเรียนรู้

2. แบบแผนทางความคิด ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีการทำความเข้าใจกับรูปแบบความคิด ความเชื่อ มีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ รวมถึงคิดทบทวน พิจารณาไตร่ตรองความถูกต้องก่อนตัดสินใจอยู่เสมอ และสามารถใช้การคิดวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนได้

3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ การวางแผนการปฏิบัติงานขององค์การเพื่อพัฒนาองค์การมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อวางแผนและร่วมกันตัดสินใจในแก้ไขปัญหาขององค์การ

4. การเรียนรู้เป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ความสามารถในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานระหว่างครูและบุคลากรในสถานศึกษารวมทั้งมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะ และศักยภาพในการทำงานร่วมกันเป็นทีมในการร่วมกันพัฒนาองค์การสู่เป้าหมายของสถานศึกษา

5. การคิดอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรในสถานศึกษามีการคิดอย่างเป็นระบบในการใช้ความรู้ ความสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้



ภาพที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

สรุป

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาครูและบุคลากรภายในองค์กรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ดังนั้นการที่จะพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้รอบด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมทั้งเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งหากบุคลากรในสถานศึกษามีความพร้อมในการพัฒนาผู้เรียนย่อมส่งผลให้ผู้เรียน มีคุณภาพ และหากผู้เรียนมีคุณภาพก็ย่อมส่งผลให้สถานศึกษาก้าวสู่การเป็นองค์กรการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1. ข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรนำภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารด้านการจัดการเรียนการสอน ในเรื่องกรณีเหตุการณ์และการประเมินผลด้านการสอนโดยการนิเทศที่ให้ผลย้อนกลับแก่ครูทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยชี้ให้เห็นถึงจุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนาในการจัดการเรียนการสอนครู เพื่อให้การบริหารด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ

1.2 ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการเรียนรู้เป็นทีม เพื่อพัฒนาตนเองในด้านความรู้ทักษะ และศักยภาพในการทำงานร่วมกันเป็นทีมมีการประชุมปรึกษาครูและบุคลากรในสถานศึกษาก่อนปฏิบัติงานทุกครั้งเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ความสามารถในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานและร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางแก้ปัญหาที่พบในการปฏิบัติงาน

นำข้อมูลที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันไปพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างแท้จริง

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร โดยกำหนดผู้รับผิดชอบในการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรอย่างชัดเจน เพื่อนำหลักสูตรไปใช้สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำแนวคิด ทฤษฎี ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในแบบอื่น ๆ มาใช้ในงานวิจัยสำหรับงานด้านอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการนำมาใช้สำหรับการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพ

2.2 ควรใช้กลุ่มประชากร กลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายขึ้น เช่น ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 หรือครูในสังกัดอื่น ๆ และศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ของสถานศึกษาที่มีบริบทแตกต่างกัน

2.3 ควรมีการดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพหรือใช้ทั้งวิจัยเชิงคุณภาพ และวิจัยเชิง ปริมาณผสมผสานควบคู่กัน เพื่อยืนยันผลการวิจัยต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรองการญจน์ อรุณเมฆ. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 [วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].

นนชัย จันทร์กลม. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับความ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 19 [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย].

ยุรพร ศุทธรัตน์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการจัดการความรู้ในองค์กรเพื่อการเรียนรู้: กรณีศึกษากลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตรถยนต์. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, 55(1), 1-21.

วรชัยธำรี ประกิจ. (2561). องค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 [วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].

สมาน อัสวภูมิ. (2558). รูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายสมาคมศิษย์. วารสาร บริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร, 5(2), 1-13.

สุนทร ชำนาญ. (2563). ภาวะผู้นำทางการศึกษาทฤษฎีและปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2). เอส.พี.เอ็น.การ พิมพ์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. (2565). รายงานผลการทดสอบทาง การศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2565. <http://www.sesao1.go.th>

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. (2566). ข้อมูลโรงเรียนในสังกัด ภาค เรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566. <http://www.sesao1.go.th>

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. พรึกหวาน
กราฟฟิค.

Best, J. W. (1970). *Research in education*. Prentice–Hall.

Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals.
The Elementary School Journal, 86(2), 217–247.

Hrex.asia. (2019). การศึกษา (Education) สำคัญอย่างไรกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.
<https://th.hnote.asia/orgdevelopment/190625-education-for-hrd/>

Likert, R. (1961). *New patterns of management*. McGraw–Hill.

Murphy, J. (1999). *Educational administration: A decade of reform*. Sage.

Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday
Currency.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. Harper & Row.

การจัดการองค์ประกอบการฝึกอบรมที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ
ฝึกอบรมด้านความปลอดภัยของบริษัทเพอร์เฟกต์เซฟตี้เทรนนิ่ง แอนด์ คอนซัลติ้ง จำกัด
Managing the training elements that influence the decision to choose a safety
training service of Perfect Safety Training and Consulting Company Limited

พิชชาภา กันทะวงศ์¹, และ อรไท ชั่วเจริญ²

Phichchapa Kantawong¹, and Orathai Chuacharoen²

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง^{1,2}

Management Program Master of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand^{1,2}

Corresponding Author, E-mail: phichchapa.perfect@gmail.com

Retrieved: 26-05-2024 ; Revised ; 30-06-2024 :Accepted: 31-07-2025

DOI: 10.14456/japm.2025.44

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบหลักสูตร ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด และการตัดสินใจเลือกใช้บริการของการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย ของ บริษัทเพอร์เฟกต์เซฟตี้เทรนนิ่ง แอนด์ คอนซัลติ้ง จำกัด และ 2) เพื่อศึกษาองค์ประกอบหลักสูตรและปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยของ บริษัทเพอร์เฟกต์เซฟตี้เทรนนิ่ง แอนด์ คอนซัลติ้ง จำกัด รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ลูกค้าที่ใช้บริการ ของ บริษัทเพอร์เฟกต์เซฟตี้เทรนนิ่ง แอนด์ คอนซัลติ้ง จำกัด จำนวน 300 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบหลักสูตรของการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยของ บริษัทเพอร์เฟกต์เซฟตี้เทรนนิ่ง แอนด์ คอนซัลติ้ง จำกัด ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดของบริการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยของ บริษัทเพอร์เฟกต์เซฟตี้เทรนนิ่ง แอนด์ คอนซัลติ้ง จำกัด ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด
3. การตัดสินใจเลือกใช้บริการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยของ บริษัทเพอร์เฟกต์เซฟตี้เทรนนิ่ง แอนด์ คอนซัลติ้ง จำกัด ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด
4. องค์ประกอบหลักสูตรด้านการประเมินผลการฝึกอบรม และปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ด้านบุคคล ด้านราคา ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านกระบวนการ ด้านลักษณะทางกายภาพ และด้านส่งเสริม

การตลาด ตามลำดับ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยของ บริษัท เพอร์เฟกต์เซฟตี้เทรนนิ่ง แอนด์ คอนซัลติ้ง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้ เป็นแนวทางสำหรับการจัดองค์ประกอบของการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย ให้มีคุณภาพตรงตามความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม และสามารถนำไปใช้ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด

คำสำคัญ: การฝึกอบรมด้านความปลอดภัย; ส่วนผสมทางการตลาด; การตัดสินใจซื้อ

Abstract

This article aimed to study (1) the curriculum elements, market mix factors, and decision to choose safety training services of Perfect Safety Training & Consulting Co., Ltd., and (2) the curriculum elements and market factors that influence the decision to use the safety training services of Perfect Safety Training and Consulting Co., Ltd. The research model was quantitative research. The sample consisted of 300 customers who used the services of Perfect Safety Training and Consulting Co., Ltd., selected by purposive sampling. The instrument for collecting data was a questionnaire. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis. The research results were found as follows:

- 1.The curriculum elements of Perfect Safety Training and Consulting Co., Ltd. were overall and individually at the highest level.
- 2.The market mix factors of the safety training services of Perfect Safety Training and Consulting Co., Ltd. were overall and individually at the highest level.
- 3.The decision to choose the safety training service of Perfect Safety Training and Consulting Co., Ltd., overall and individual aspects, was at the highest level.
- 4.The curriculum elements in terms of training evaluation and marketing factors in terms of people, price, product, process, physical characteristics, and marketing promotion respectively influenced the decision to use the safety training services of Perfect Safety Training and Consulting Co., Ltd., statistically significant at the 0.05 level.

The knowledge from this research serves as a guideline for organizing the components of safety training to meet the needs of trainees and to be used in the organization as efficiently as possible.

Keywords: Safety training; Marketing mix; Purchase decisions

บทนำ

การฝึกอบรมในปัจจุบันจะเห็นว่า กฎหมายมีส่วนในการบังคับพนักงานของบริษัทเอกชน และรัฐวิสาหกิจให้ อบรมตามหลักสูตรที่กฎหมายกำหนด หลักสูตร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับ หัวหน้างาน หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับ บริหาร และหลักสูตร คณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลให้ องค์กรขนาดใหญ่ หลายๆองค์กรมีการจัดตั้งบริษัทฝึกอบรมภายในบริษัทเอง หรือ วิทยากรที่บรรยายงานด้านความปลอดภัย หันมาสนใจเปิดบริษัทธุรกิจอบรมเป็นของตัวเอง ธุรกิจการฝึกอบรมที่ขึ้นทะเบียนในนามนิติบุคคล กับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีถึง 107 แห่ง เฉพาะ หลักสูตร จป,คปอ (กองความปลอดภัยแรงงาน ,2567) มีคู่แข่งแย่งส่วนแบ่งการตลาดมากขึ้น และผู้ใช้บริการ มีช่องทางการเลือกใช้บริการที่หลากหลาย มีการส่งเสริมการตลาด การลดราคา การปรับโปรโมชั่นต่างๆ ไปจนถึงการบริการอบรมฟรี จนทำให้ หลายบริษัทต้องปรับกลยุทธ์ในการให้บริการ

และในปี 2563 ที่ผ่านมาสถานการณ์ COVID ธุรกิจการอบรมจึงมีหยุดการให้บริการในรูปแบบ on site เปลี่ยนรูปแบบเป็นการอบรม on line ทำให้ต้องปรับลดราคาการอบรม เนื่องจากต้นทุนที่ลดลง และ ในปี 2564 มีการยกเลิกกฎหมายความปลอดภัยอาชีวอนามัยปี 2549 ส่งผลให้ธุรกิจการอบรมหยุด ให้บริการชั่วคราว ต้องรอประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานอีกครั้ง ทำให้หลายองค์กรปรับ พฤติกรรม ปรับความคิด และวิถีการใช้ชีวิต ส่งผลให้ตลาดการอบรมยี่ดย่นและปรับตามสถานการณ์ ต่างๆ จากแนวความคิดกลยุทธ์ทางการตลาดที่ ฟิลิป คอตเลอร์ (Philip Kotler) ผู้เป็นเจ้าของแนวคิด Marketing 3.0 ได้คิดค้นขึ้นเพื่อใช้กับธุรกิจประเภทบริการ โดย 7Ps ที่มีพื้นฐานมาจาก ส่วนประสม การตลาด (Marketing Mix) ซึ่งเป็นขั้นตอนในการทำให้สินค้าเป็นที่รู้จัก ลูกค้ามีความพึงพอใจและมีการ กลับมาใช้บริการซ้ำ กลยุทธ์ทางการตลาด 7P เป็นเครื่องมือที่ใช้ประกอบธุรกิจการฝึกอบรม สามารถ นำมาใช้ รองรับงานบริการเพื่อ ให้ลูกค้าได้รู้จักบริษัท และสามารถพูดได้ ปากต่อปาก โดยผ่านช่องทาง ต่างๆ ได้แก่ Page face book, Line official, Group line

จึงเป็นที่มาของการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกใช้บริการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยของ บริษัทเพอร์เฟกต์เทรนนิ่ง แอนด์ คอนซัลติง จำกัด เพื่อศึกษาในส่วนขององค์ประกอบหลักสูตรของการ ฝึกอบรมด้านความปลอดภัย รวมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม เพื่อนำไปสู่การวางแผนทางสำหรับการจัด องค์ประกอบของการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย ให้มีคุณภาพตรงตามความต้องการของผู้เข้ารับการ อบรม และสามารถนำไปใช้ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบหลักสูตรของการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย ปัจจัยส่วนประสมทาง การตลาด และการตัดสินใจเลือกใช้บริการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยของ บริษัทเพอร์เฟกต์เทรนนิ่ง แอนด์ คอนซัลติง จำกัด

2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบหลักสูตรและปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยของ บริษัทเพอร์เฟกเซฟตีเทรนนิ่ง แอนด์ คอนซัลติ้ง จำกัด

สมมติฐานการวิจัย

1. องค์ประกอบหลักสูตรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยของ บริษัทเพอร์เฟกเซฟตีเทรนนิ่ง แอนด์ คอนซัลติ้ง จำกัด
2. ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยของ บริษัทเพอร์เฟกเซฟตีเทรนนิ่ง แอนด์ คอนซัลติ้ง จำกัด

การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของลูกค้าในการตัดสินใจเลือกใช้บริการ อบรมด้านความปลอดภัยของบริษัทเพอร์เฟกเซฟตีเทรนนิ่ง แอนด์ คอนซัลติ้ง จำกัด ซึ่งผู้วิจัย อาศัยข้อมูลและพื้นฐานแนวคิดทฤษฎี ผลการวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อใช้ประกอบการวิจัย ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบของการฝึกอบรม

พิสนุ พงศ์ศรี (2556) ให้ความหมายว่าหลักสูตรคือการวางแผนหรือการจัดระบบทางการศึกษาเกี่ยวกับประมวลวิชา ประสบการณ์ต่าง ๆ การจัดการเรียนการสอน เพื่อเป็นแนวทางของการปฏิบัติให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยมีการบูรณาการศิลปะการเรียนรู้ และประมวลประสบการณ์ต่าง ๆ เข้าด้วยกันสามารถนำไปสู่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามสิ่งที่สังคมคาดหวัง และมีการกำหนดแผนงานไว้ล่วงหน้า โดยสามารถปรับปรุงให้เอื้อประโยชน์ต่อผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถสูงสุดตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

สรุปได้ว่า หลักสูตรคือ คู่มือ หรือกรอบแนวคิด ซึ่งเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน ให้เกิดการเรียนรู้ และการฝึกประสบการณ์ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีรายละเอียดครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ของหลักสูตร กลุ่มเป้าหมาย กิจกรรมและวัตถุประสงค์ของกิจกรรมเนื้อหาสาระ การจัดการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอนรวมถึงการประเมินผล

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดของ Saylor et al. (1981) ได้ว่าองค์ประกอบของหลักสูตรประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ของหลักสูตรอบรม โครงสร้างเนื้อหาของหลักสูตรอบรม วิธีการดำเนินการฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรม

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด

Kotler (2003) ได้กล่าวเกี่ยวกับความหมายของส่วนประสมทางการตลาดไว้ว่าส่วนประสมทางการตลาดเป็นเครื่องมือทางการตลาดที่ควบคุมได้โดยกิจการ ใช้ดำเนินการเพื่อให้ตอบสนอง และก่อให้เกิดความพึงพอใจให้กับกลุ่มผู้บริโภคที่เป็นเป้าหมายของกิจการ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541) ได้อ้างถึงแนวคิด

ส่วนประสมทางการตลาดสำหรับธุรกิจบริการ (Service Mix) ของ Philip Kotler ว่าเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจที่ให้บริการซึ่งจะได้ส่วนประสมการตลาด (Marketing Mix) หรือ 7Ps ในการกำหนดกลยุทธ์การตลาด จากปัจจัยพื้นฐานเดิมจะประกอบด้วย 4 ปัจจัย หรือ เรียกว่า 4Ps ซึ่งประกอบด้วย ผลิตภัณฑ์ (Product) ราคา (Price) ช่องทางการจัดจำหน่าย (Place) การส่งเสริมการตลาด (Promotion) แต่เพื่อให้สอดคล้องกับการตลาดสมัยใหม่ที่มีการบริการเข้ามาร่วมด้วย จึงได้พิจารณาเพิ่มอีก 3 ปัจจัย คือ บุคลากร (People) กระบวนการ (Process) และลักษณะทางกายภาพ (Physical Evidence) รวมเรียกปัจจัยทั้ง 7 ปัจจัยนี้ใหม่ว่า 7Ps

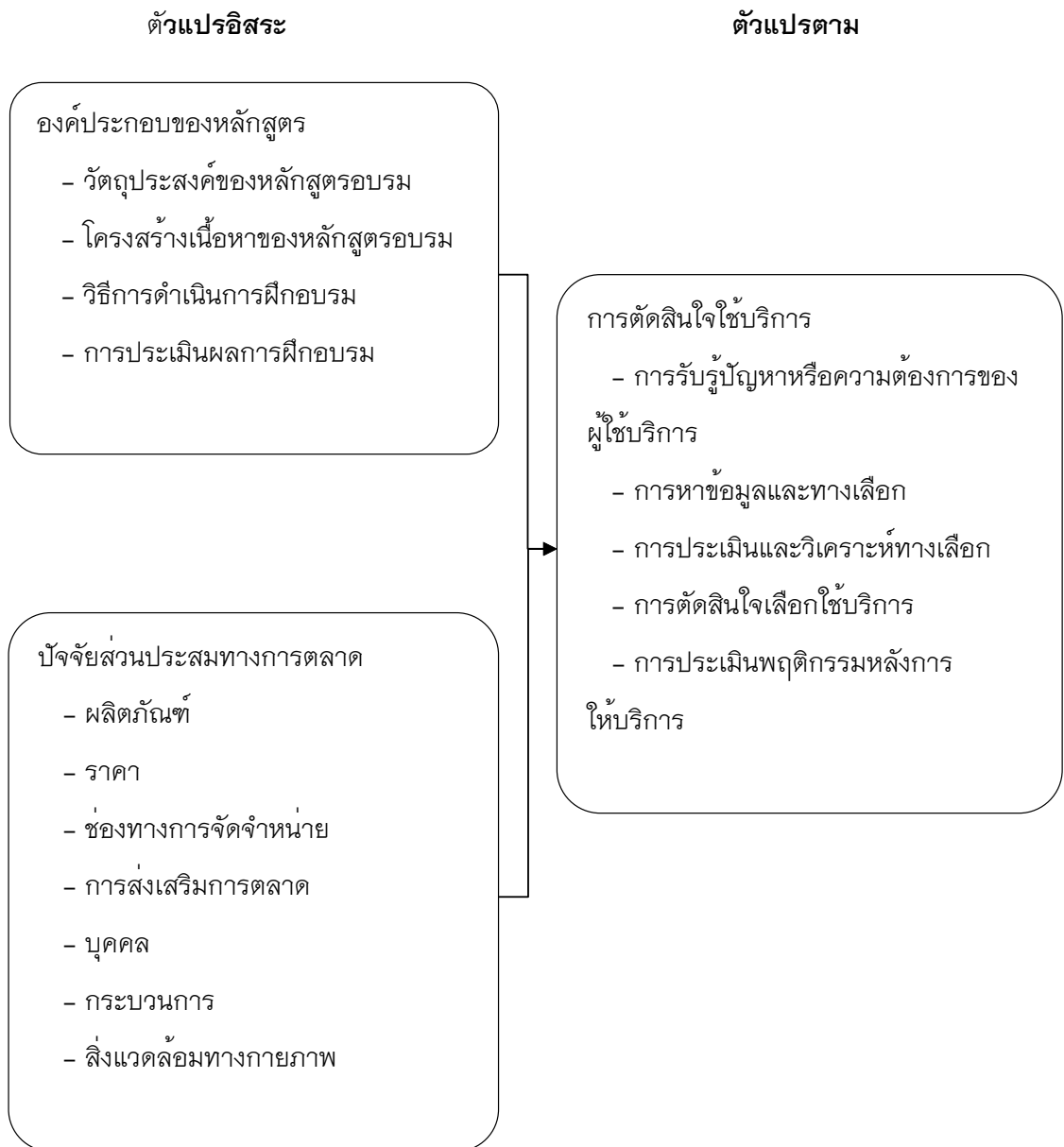
แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจซื้อ

(Schiffman and Kanuk, 1994) หมายถึงขั้นตอนในการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์จากสองทางเลือกขึ้นไป พฤติกรรมผู้บริโภคจะพิจารณาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจ ทั้งด้านจิตใจ (ความรู้สึกรู้สึกคิด) และพฤติกรรมทางกายภาพการซื้อเป็นกิจกรรมด้านจิตใจและกายภาพซึ่งเกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาหนึ่ง กิจกรรมเหล่านี้ทำให้เกิดการซื้อเกิดพฤติกรรมการซื้อตามบุคคลอื่นการตัดสินใจของผู้บริโภค

ขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจซื้อ (The Stages of the Buying Decision Process) Schiffman and Kanuk (1994) โดยสรุปว่าการตัดสินใจซื้อในมิติต่าง ๆ ของ Schiffman and Kanuk (1994) เป็นขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจซื้อ/ใช้บริการใน 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นการรับรู้ปัญหาหรือความต้องการ ขั้นการแสวงหาข้อมูลและทางเลือก ขั้นการประเมินและวิเคราะห์ทางเลือก ขั้นการตัดสินใจใช้บริการ และขั้นการประเมินพฤติกรรมภายหลังการใช้บริการ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สามารถวัดการตัดสินใจ นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาด้านการบริการด้านต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจในสินค้าและบริการ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการของลูกค้าได้

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด ทฤษฎีองค์ประกอบของหลักสูตร Saylor et al. (1981) ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด Kotler (2003) และการตัดสินใจใช้บริการ Schiffman and Kanuk (1994) โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

แบบที่ 1

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ ลูกค้าที่ใช้บริการ ของ บริษัทเพอร์เฟคเซฟตี้เทรนนิ่ง แอนด์ คอนซัลติง จำกัด จำนวน 20 ท่านต่อรุ่น 10 รุ่นต่อเดือน รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,200 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566) กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจงลูกค้าที่ใช้บริการทั้ง

20 รุ่น จากนั้นคัดเลือกจากทุกรุ่นอีกครั้งแบบโควตา กลุ่มละ 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เกี่ยวกับ องค์ประกอบการฝึกอบรม ได้แก่ ด้านวัตถุประสงค์ของหลักสูตรอบรม ด้านโครงสร้างเนื้อหาของหลักสูตรอบรม ด้านวิธีการดำเนินการฝึกอบรม และด้านการประเมินผลการฝึกอบรม ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านบุคคล ด้านกระบวนการ และด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ปัจจัยการตัดสินใจเลือกใช้บริการ ได้แก่ การรับรู้ปัญหาหรือความต้องการของผู้ใช้บริการ การหาข้อมูลและทางเลือก การประเมินและวิเคราะห์ทางเลือก การตัดสินใจเลือกใช้บริการ และการประเมินพฤติกรรมหลังการให้บริการ โดยมีค่าความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.87-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .53 .93 .76 .63 .86 .95 .92 .83 .82 .95 .79 .98 .89 .96 .98 และ .97 ตามลำดับ รวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างและรวบรวมแบบสอบถามผ่าน Google Form นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของการจัดการองค์ประกอบการฝึกอบรม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจองค์ประกอบของหลักสูตรโดยภาพรวม

(n=300)

ลำดับ	องค์ประกอบของหลักสูตร	ระดับความพึงพอใจ		
		$\bar{X}$	SD	แปลผล
1	การประเมินผลการฝึกอบรม	4.71	0.32	มากที่สุด
2	โครงสร้างเนื้อหาของหลักสูตรอบรม	4.70	0.31	มากที่สุด
3	วิธีการดำเนินการฝึกอบรม	4.68	0.32	มากที่สุด
4	วัตถุประสงค์ของหลักสูตรอบรม	4.68	0.33	มากที่สุด
	ภาพรวม	4.69	0.25	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นของการจัดการองค์ประกอบการฝึกอบรมโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, $SD = 0.25$) และสำหรับรายด้านพบว่า การประเมินผลการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.71$, $SD = 0.32$) รองลงมาคือ โครงสร้างเนื้อหาของหลักสูตรอบรม ($\bar{X} = 4.68$, $SD = 0.31$) วิธีการดำเนินการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.68$, $SD = 0.32$) และวัตถุประสงค์ของหลักสูตรอบรม ($\bar{X} = 4.68$, $SD = 0.33$) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดโดยภาพรวม

(n=300)

ลำดับ	องค์ประกอบของหลักสูตร	ระดับความพึงพอใจ		
		$\bar{X}$	SD	แปลผล
1	ด้านกระบวนการให้บริการ	4.70	0.32	มากที่สุด
2	ด้านบุคคล	4.69	0.34	มากที่สุด
3	ด้านลักษณะทางกายภาพ	4.69	0.34	มากที่สุด
4	ด้านผลิตภัณท์	4.68	0.34	มากที่สุด
5	ด้านส่งเสริมการตลาด	4.67	0.31	มากที่สุด
6	ด้านราคา	4.64	0.31	มากที่สุด
7	ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย	4.64	0.37	มากที่สุด
ภาพรวม		4.67	0.23	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, $SD = 0.23$) และสำหรับรายด้านพบว่า ด้านกระบวนการให้บริการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.70$, $SD = 0.32$) รองลงมาคือ ด้านบุคคล ($\bar{X} = 4.69$, $SD = 0.34$) ด้านลักษณะทางกายภาพ ($\bar{X} = 4.69$, $SD = 0.34$) ด้านผลิตภัณท์ ($\bar{X} = 4.68$, $SD = 0.34$) ด้านส่งเสริมการตลาด ($\bar{X} = 4.67$, $SD = 0.31$) ด้านราคา ($\bar{X} = 4.64$, $SD = 0.31$) และด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ($\bar{X} = 4.64$, $SD = 0.37$) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของของปัจจัยการตัดสินใจเลือกใช้บริการ

(n=300)

ลำดับ	องค์ประกอบของหลักสูตร	ระดับความพึงพอใจ		
		$\bar{X}$	SD	แปลผล
1	การรับรู้ปัญหาหรือความต้องการ	4.72	0.31	มากที่สุด
2	การแสวงหาข้อมูลและทางเลือก	4.69	0.33	มากที่สุด
3	การประเมินและวิเคราะห์ทางเลือก	4.68	0.31	มากที่สุด
4	การตัดสินใจใช้บริการ	4.68	0.33	มากที่สุด
5	การประเมินพฤติกรรมภายหลังการใช้บริการ	4.67	0.29	มากที่สุด
ภาพรวม		4.68	0.24	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นปัจจัยการตัดสินใจเลือกใช้บริการโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, $SD = 0.24$) และสำหรับรายด้านพบว่า การรับรู้ปัญหาหรือความต้องการ ($\bar{X} = 4.72$, $SD = 0.31$) รองลงมาคือ การแสวงหาข้อมูลและทางเลือก ($\bar{X} = 4.69$, $SD = 0.33$) การ

ประเมินพฤติกรรมภายหลังการใช้บริการ ($\bar{X} = 4.68$, $SD = 0.31$) การตัดสินใจใช้บริการ ($\bar{X} = 4.68$, $SD = 0.33$) และการประเมินพฤติกรรมภายหลังการใช้บริการ ($\bar{X} = 4.67$, $SD = 0.29$) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบหลักสูตรด้านการประเมินผลการฝึกอบรม และปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยของบริษัทเพอร์เฟกซ์พีทีเอชหนึ่ง แอนด์ คอนซัลติ้ง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณระหว่างองค์ประกอบหลักสูตร กับการตัดสินใจเลือกใช้บริการโดยภาพรวม

(n=300)

องค์ประกอบหลักสูตร	การตัดสินใจเลือกใช้บริการ				
	Unstandardized		Standardized	t-test	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.309	.182		7.179	.000
วัตถุประสงค์ของหลักสูตรอบรม	-.004	.058	-.006	-.074	.941
โครงสร้างเนื้อหาหลักสูตรอบรม	.032	.063	.041	.502	.616
วิธีการดำเนินการฝึกอบรม	.020	.054	.026	.362	.717
การประเมินผลการฝึกอบรม	.672	.150	.688	4.488	.000*

R = 0.735, R² = 0.540, Adjusted R² = 0.534, SE_{Est} = 0.165, F = 86.567, p = .000*

จากตารางที่ 4 มีค่า F = 86.567 และมีค่า p = 0.000 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบหลักสูตรแต่ละด้าน พบว่า การประเมินผลการฝึกอบรม มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการ และด้านวัตถุประสงค์ของหลักสูตรอบรม มีความสัมพันธ์เชิงลบกับตัวแปรตาม นอกจากนี้ยังพบว่า องค์ประกอบหลักสูตรด้านการประเมินผลการฝึกอบรม มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการ มีอำนาจในการพยากรณ์การตัดสินใจซื้อซ้ำได้ร้อยละ 54.0 ส่วนที่เหลืออีก ร้อยละ 46.0 เกิดจากปัจจัยอื่น โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.165 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.735

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด (7P's) กับการตัดสินใจเลือกใช้บริการโดยภาพรวม

(n=300)

องค์ประกอบหลักสูตร	การตัดสินใจเลือกใช้บริการ				
	Unstandardized		Standardized	t-test	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	.677	.159		4.272	.000

ด้านผลิตภัณฑ์	.137	.030	.190	4.632	.000*
ด้านราคา	.144	.029	.183	4.899	.000*
ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย	-.005	.024	-.007	-.200	.841
ด้านส่งเสริมการตลาด	.094	.032	.121	2.978	.003*
ด้านบุคคล	.227	.029	.315	7.766	.000*
ด้านลักษณะทางกายภาพ	.123	.028	.164	4.333	.000*
ด้านกระบวนการ	.136	.030	.189	4.529	.000*

R = 0.840, R² = 0.705, Adjusted R² = 0.698, SEEst = 0.133, F = 99.895, p = .000*

จากตารางที่ 4 มีค่า F = 99.895 และมีค่า p = 0.000 เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดแต่ละด้าน พบว่า ด้านบุคคลมีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านราคา ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านกระบวนการ ด้านลักษณะทางกายภาพ และด้านส่งเสริมการตลาด ตามลำดับ มีเพียงด้านช่องทางการจัดจำหน่ายเท่านั้นที่ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการและพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงลบกับตัวแปรตาม นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ด้านบุคคล ด้านราคา ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านกระบวนการ ด้านลักษณะทางกายภาพ และด้านส่งเสริมการตลาด มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ มีอำนาจในการพยากรณ์การตัดสินใจเลือกใช้บริการ ได้ร้อยละ 70.5 ส่วนที่เหลืออีก ร้อยละ 29.5 เกิดจากปัจจัยอื่น โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.133 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.840

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยสมมติฐานที่ 1 พบว่า การจัดการองค์ประกอบการฝึกอบรม ด้านการประเมินผลการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยของ บริษัท เพอร์เฟคเซฟตี้เทรนนิ่ง แอนด์ คอนซัลติง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ลูกค้าย่อมจะให้ความสำคัญการนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาทักษะการทำงานให้ถูกต้องและปลอดภัย มีการได้รับการประเมินผลการฝึกอบรมอย่างมีมาตรฐานสากลที่เชื่อถือได้ และสามารถนำวุฒิบัตรที่ผ่านการอบรมไปประกอบอาชีพการทำงานด้านความปลอดภัยได้

ผลจากการวิจัยสมมติฐานที่ 2 พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ด้านบุคคล ด้านราคา ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านกระบวนการ ด้านลักษณะทางกายภาพ และด้านส่งเสริมการตลาด ตามลำดับ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยของ บริษัท เพอร์เฟคเซฟตี้เทรนนิ่ง แอนด์ คอนซัลติง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีเพียง กล่าวคือ ลูกค้าย่อมจะให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ให้ข้อมูลได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว วิทยากรตอบข้อซักถามได้อย่างชัดเจนรวดเร็ว เจ้าหน้าที่และวิทยากรยิ้มแย้มแจ่มใส และเป็นกันเอง ขั้นตอนการบรรยายของวิทยากรน่าสนใจมีการสาธิต และลงปฏิบัติจริง สามารถชำระค่าอบรมหลายช่องทาง กระบวนการขั้นตอนการรับสมัครที่สะดวก เข้าถึงง่าย ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของนิพนธ์ โพธิ์แพ่งพุ่ม และแสงจิตต์ ไต่แสง (2565) ที่ได้ศึกษากลยุทธ์ทาง

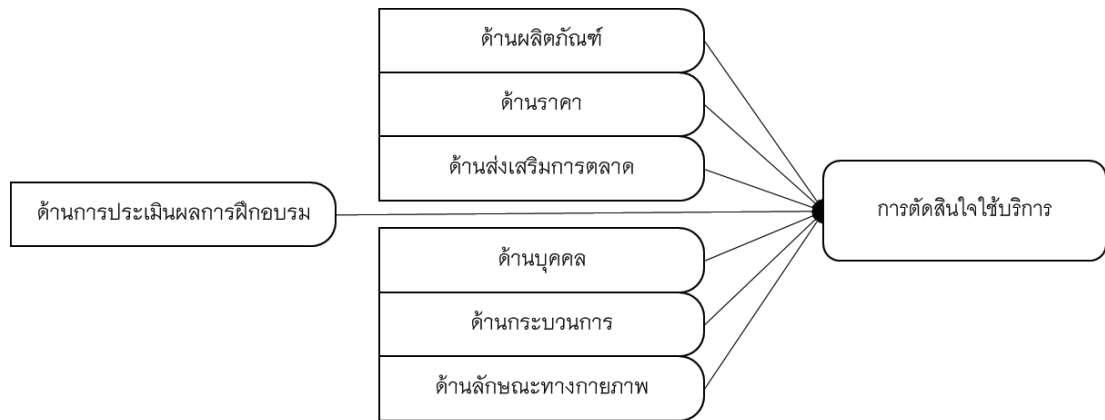
การตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยของสมาชิกชมรม จป.อยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านบุคคล และด้านกระบวนการมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยของสมาชิกชมรม จป.อยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และเป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของนนท์วัฒน์ สุขผล (2566) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกใช้บริการฝึกอบรมของมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์กรภาครัฐ (IRDП) พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ด้านผลิตภัณฑ์/หลักสูตร ด้านราคา/ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และด้านลักษณะทางกายภาพส่งผลต่อการเลือกใช้บริการฝึกอบรมของมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์กรภาครัฐ (IRDП)

สรุป

การจัดการองค์ประกอบการฝึกอบรมที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยของบริษัทเพอร์เฟคเซฟตี้เทรนนิ่ง แอนด์ คอนซัลติง จำกัด พบว่า ระดับความคิดเห็นของการจัดการองค์ประกอบการฝึกอบรม และปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยองค์ประกอบการฝึกอบรมที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยของ บริษัท เพอร์เฟคเซฟตี้เทรนนิ่ง แอนด์ คอนซัลติง จำกัด คือ ด้านการประเมินผลการฝึกอบรม ส่วนปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ได้แก่ ด้านราคา ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านกระบวนการ ด้านลักษณะทางกายภาพ และด้านส่งเสริมการตลาด ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ผู้ให้บริการด้านการอบรมด้านความปลอดภัยตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้บริการ การจัดการองค์ประกอบการฝึกอบรม ด้านการประเมินผลการฝึกอบรม ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านส่งเสริมการตลาด ด้านบุคคล ด้านกระบวนการให้บริการ และด้านลักษณะทางกายภาพ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการองค์ประกอบการฝึกอบรม ให้มีประสิทธิภาพและคุณค่ากับผู้บริโภคมากที่สุด ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2 การจัดการองค์ประกอบการฝึกอบรมที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยของบริษัทเพอร์เฟคเซฟตี้เทรนนิ่ง แอนด์ คอนซัลติ้ง จำกัด

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา การจัดการองค์ประกอบการฝึกอบรมที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยของ บริษัท เพอร์เฟคเซฟตี้เทรนนิ่ง แอนด์ คอนซัลติ้ง จำกัด ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางที่ได้จากการศึกษา ดังนี้

1. ผู้ประกอบการควรเข้าใจธุรกิจและทราบถึงความต้องการของลูกค้า เพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนาระบบต่าง ๆ ของธุรกิจให้เหมาะสมและตรงตามความต้องการของลูกค้าให้มากที่สุด

2. จากผลทดสอบการจัดการองค์ประกอบการฝึกอบรมที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยของ บริษัท เพอร์เฟคเซฟตี้เทรนนิ่ง แอนด์ คอนซัลติ้ง จำกัด สามารถนำผลที่ได้ไปกำหนดกลยุทธ์การตลาดและนโยบายในการทำการตลาด เพื่อให้ตรงกับความต้องการของลูกค้าได้ ดังนี้คือ

2.1 ออกแบบการอบรมให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาทักษะการทำงานให้ถูกต้องและปลอดภัย มีการได้รับการประเมินผลการฝึกอบรมอย่างมีมาตรฐานสากลที่เชื่อถือได้ และสามารถนำวุฒิบัตรที่ผ่านการอบรมไปประกอบอาชีพการทำงานด้านความปลอดภัยได้

2.2 กระบวนการขั้นตอนการรับสมัครที่สะดวก เข้าถึงง่าย สามารถชำระค่าอบรมหลายช่องทาง ขั้นตอนการบรรยายของวิทยากรน่าสนใจมีการสาธิต และลงปฏิบัติจริง วิทยากรตอบข้อซักถามได้อย่างชัดเจนรวดเร็ว เจ้าหน้าที่ให้ข้อมูลได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว และเจ้าหน้าที่และวิทยากรยิ้มแย้มแจ่มใส และเป็นกันเอง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างภายในบริษัท เพอร์เฟกต์เซฟตี้เทรนนิง แอนด์ คอนซัลติ้ง จำกัด ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจจะขยายบริบทไปยังกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ
2. ในงานวิจัยนี้ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างไม่มากนัก เพื่อให้สามารถศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบมากขึ้นได้ควรมีขนาดตัวอย่างที่มีใหญ่กว่านี้
3. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการฝึกอบรมด้าน เช่น คุณภาพการให้บริการ ทัศนคติ พฤติกรรมผู้บริโภค เป็นต้น เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงพัฒนา

เอกสารอ้างอิง

- กองความปลอดภัยแรงงาน. (2567). รายชื่อนิติบุคคลที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานรับรองการเป็นผู้ให้บริการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน. สืบค้นเมื่อ 14 มีนาคม 2567, จาก <https://osh.labour.go.th/images/PDF/2014/08/47-01-670401.pdf>
- นนทวัฒน์ สุขพล. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกใช้บริการฝึกอบรมของมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์การภาครัฐ (IRDP). การค้นคว้าอิสระ. สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์.
- นิพนธ์ โพธิ์แพ่งพุ่ม และแสงจิตต์ ไต่แสง. (2565). กลยุทธ์ทางการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยของสมาชิกชมรม จป.อยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พิสนุ พงศ์ศรี. (2556). เทคนิควิธีการประเมินโครงการ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: พรอพเพอร์ตี้พริ้นท์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- Kotler, Philip. (2003). *Marketing Management*. (11th ed.). Upper Saddle River, N.J.: Pearson. Prentice Hall.
- Saylor, Galen J., William M. Alexander, and Arthur J. Lewis. (1981). *Curriculum Planning for Better Teacher and Learning*. 4th ed. New York: Holt Rinehart and Winston.
- Schiffman, Leon G. and Leslie Lazar Kanuk. (1994). *Consumer Behavior*. 5th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

**แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนใน
กลุ่มพนัสนิคม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2**
**Guidelines for developing administrative skills of school administrators in
phanat nikhom group 3 under chonburi primary educational service area office 2**

พรพิมล บานเย็น¹, และ มินมาส พรานป่า²

Ponpimon Banyen¹, and Meanmas Pranpa²

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา¹

วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร²

Master of Education (Educational Administration)¹

College of Teacher Education Phranakhon Rajabhat University²

*Corresponding author, email: Madypink99@gmail.com

Retrieved: 24-07-2024; Revised: 23-08-2024; Accepted : 31-07-2025

DOI: 10.14456/jappm.2025.45

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธีใช้แนวคิดของฮอเลย์ อิงลิช และสเตฟฟี (Hoyle, English & Steffy, 1998) เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 3 ประชากร คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มพนัสนิคม 3 จำนวน 129 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 และผู้บริหารการศึกษาในจังหวัดชลบุรี จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับทักษะการบริหาร คือ 1.1) ค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ 1.2) การวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร 1.3) การจัดการเรียนรู้ 1.4) การประเมินผลงานและการบริหารบุคลากร 1.5) การพัฒนาบุคลากร 1.6) การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน 1.7) การกำหนดนโยบายและการปกครอง 1.8) ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ 1.9) การบริหารจัดการองค์กร 1.10) การวิจัยทางการศึกษา การประเมินผล และการวางแผน และ 2) แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า 2.1) ทักษะการวิจัยทางการศึกษาการประเมินผลและการวางแผน ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาถึงความสำคัญของการวิจัย และส่งเสริมการทำวิจัยใน

ชั้นเรียนเพื่อแก้ไขและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน นำผลที่ได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำเสนอผลงาน ผ่านช่องทางวารสารสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2.2) ทักษะการบริหารจัดการองค์กร ผู้บริหารควรบริหารจัดการองค์กรโดยแบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย ใช้หลัก 4M ในการบริหารจัดการ และ SWOT สภาพปัญหาทั้งภายในและภายนอก นอกจากนี้ผู้บริหารต้องรู้ระเบียบและรู้กฎหมาย ยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อลดความขัดแย้งในองค์กร และชุมชน จะทำให้สถานศึกษา มีความสุข และมีประสิทธิภาพ และ 2.3) ทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรทบทวนปัจจัยที่ทำให้ประสบความสำเร็จจากความรู้ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน การปฏิบัติตน เพื่อเพิ่มทักษะ สมรรถนะในการบริหาร และส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาดูงาน โรงเรียนที่เป็นเลิศเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ถึงเป้าหมาย

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา ; ทักษะการบริหาร; ผู้บริหารสถานศึกษา; โรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 3

Abstract

The objectives of this research article are (1) to study the administrative skills of school administrators in schools in the Phanat Nikhom 3 group under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 2, and (2) to study guidelines for developing administrative skills of school administrators. The research format is a mixed methods approach. Hoyle, English, and Steffy (1998) were used as the research framework. The research area is schools in the Phanat Nikhom 3 group. The population consists of 129 teachers in the Phanat Nikhom 3 schools. The instrument used was a questionnaire with a reliability value of 0.96, and three educational administrators in Chonburi province were interviewed using a structured interview. Statistics used in data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The research results found that:

1.The administrative skills of school administrators were overall at a high level. The administrative skills were as follows: 1.1) skills in values and ethics of leadership 1.2) skills in curriculum planning and development 1.3) skills in instructional management 1.4) skills in staff evaluation and personnel management 1.5) skills in staff development 1.6) skills in communication and community relations 1.7) skills in policy and governance 1.8) skills in visionary leadership 1.9) skills in organizational management 1.10) skills in educational research, evaluation, and planning, respectively.

2.Guidelines for developing the administrative skills of school administrators from the last three skills were found as follows: 2.1) Skills in educational research, evaluation, and planning: administrators should create awareness among teachers and personnel of the importance of research and promote classroom research to develop student quality by using innovation in teaching and learning. They should share the results and present the work through the Office of the Basic Education Commission journal.

2.2) Skills in organizational management: administrators should manage the schools divided into four parts, using the 4M management principles and SWOT analysis of internal and external factors. In addition, administrators must know the regulations and laws and practice participatory management to reduce conflicts in organizations and communities, leading to a happy and effect

Keywords: Development Guidelines; Administrative Skills; Educational institution administrators; Schools in the Phanat Nikhom 3 group

บทนำ

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นความสามารถทางการบริหารที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุภารกิจสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารสถานศึกษาและสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเร่งเรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความพร้อมให้กับตนเองและสถานศึกษาให้รับมือกับความเปลี่ยนแปลงหรือผลกระทบต่าง ๆ ที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ในอนาคต ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องมีทักษะที่หลากหลายพร้อมตั้งรับกับความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ เพื่อนำไปสู่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของฮอลย์ อิงลิช และสเตฟฟี (Hoyle, English & Steffy, 1998) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะที่ทำให้ประสบความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 10 ทักษะ ได้แก่ ทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ทักษะการกำหนดนโยบายและการปกครอง ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน ทักษะการบริการจัดการองค์กร ทักษะการวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร ทักษะการเรียนรู้ ทักษะการประเมินผลงานและการบริหารบุคลากร ทักษะการพัฒนาบุคลากร ทักษะการวิจัยทางการศึกษาการประเมินผลและการวางแผน และทักษะค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ประกอบด้วย กลุ่มโรงเรียนในสังกัดที่ตั้งจำนวน 11 กลุ่ม ทั้งหมด 112 โรงเรียน โดยมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา จำนวน 1,513 คน และมีนักเรียน จำนวน 25,523 คน สภาพปัญหาที่พบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 คือ สภาพแวดล้อม สื่อ อุปกรณ์ ในการจัดการเรียนรู้อย่างไม่เหมาะสม และขาดแคลน ขาดการบูรณาการหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนไม่หลากหลาย ขาดการประชาสัมพันธ์ การแจ้งเหตุ ยังเข้าไม่ถึงผู้ปกครองและชุมชน ไม่ได้จัดทำแผนการประเมิน RT NT O-NET ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมในการกำหนดโครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนไม่ชัดเจน และผู้บริหารสถานศึกษาบางท่าน ยังไม่ตระหนักและให้ความสำคัญการแก้ไขปัญหาด้านพฤติกรรม เพราะคิดว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย ซึ่งบางพฤติกรรมอาจจะ

นำไปสู่เรื่องที่ร้ายแรงยิ่งกว่า (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2, 2566) จากปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น อาจจะเนื่องมาจากขาดทักษะการบริหารงาน

จากปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การบริหารงานในโรงเรียนให้มีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญอย่างมากในการขับเคลื่อนให้เป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ได้กำหนดไว้ ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงทักษะการบริหารเป็นสิ่งสำคัญของผู้บริหารที่ควรจะมีซึ่งผู้บริหารสถานศึกษานั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ มีความสามารถ มีประสบการณ์ มีความชำนาญ รู้เท่าทันยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ มีความสามารถในการวางแผนกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และมีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีรวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางประกอบการศึกษา โดยเสนอเนื้อหา ดังนี้

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

ฮอลย์ อิงลิช และ สเตฟฟี (Hoyle, English and Steffy, 1998) ได้ให้ความหมาย ทักษะ หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจการบริหารงานที่เกิดมาจากการสังเคราะห์ความรู้ด้วยตนเอง

อุษา แซ่เตียว (2559: 17) ได้ให้ความหมาย ทักษะ หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานของบุคคลเกิดจากพื้นฐานของความรู้ ความชำนาญ ในการนำเอาทรัพยากรทางการบริหารมาบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากแนวความคิดของนักการศึกษาดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของบุคคลของในการบริหารงานที่เกิดจากพื้นฐานของ

ความรู้ ประสบการณ์ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญ ในการนำเอาทรัพยากรทางการบริหารมาบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาและทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 การบริหารสถานศึกษา

อริษา วงคำจันทร์ (2561) กล่าวว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญ ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหาร สามารถแก้ปัญหาในการดำเนินงานต่าง ๆ ได้ดีเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ชลิตา พลายแก้ว (2562) กล่าวว่า ทักษะการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และความชำนาญที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อให้งานในองค์กรนั้น ๆ เป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

จากแนวความคิดของนักการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึงการดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นระบบของกลุ่มคน ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการใช้อำนาจ การสั่งการการควบคุม ดูแล การระดมความรู้ เพื่อให้เกิดทางเลือกที่ดีที่สุด มีการคำนึงถึงผลกระทบและสภาพการณ์อย่างรอบด้านเพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลตามที่ต้องการ ดังนั้น ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ ประสบการณ์ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญของผู้บริหารสถานศึกษา ในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ก่อให้เกิดการทำงานอย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างถูกต้องเหมาะสม และได้รับการยอมรับจากคน ในองค์กร

2.2 ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

แคทซ์ (1955, อ้างถึงใน ฐะปะนีย์ สระทองพรม, 2556) ได้เสนอแนวทางการใช้ทักษะการบริหารทั้ง 3 ด้านจะมีความแตกต่างกันออกไป โดยที่ผู้บริหารที่อยู่ในระดับสูงนั้นต้องสามารถกำหนดวัตถุประสงค์และการตัดสินใจและการมองภาพในอนาคตขององค์การ ซึ่งจะต้องมีและใช้ทักษะด้านความคิดรวบยอดมากกว่าผู้บริหารระดับกลางและระดับล่าง ส่วนผู้บริหารระดับกลางจะเป็นผู้ประสานงานนโยบายของหน่วยบังคับบัญชาไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ จะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารระดับกลางจึงต้องอาศัยการใช้ทักษะเชิงมนุษย์สัมพันธ์มากกว่าด้านอื่น ส่วนผู้บริหารระดับล่างหรือผู้ปฏิบัติงานในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรง เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การหรือหน่วยบังคับบัญชา ซึ่งจะต้องอาศัยทักษะเชิงเทคนิคมากกว่าทักษะอื่น ๆ และมากผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป

ฮอลย์ อิงลิช และสเตฟฟี (Hoyle, English & Steffy, 1998) ได้เขียนหนังสือเรื่องทักษะที่ทำให้ประสบความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (Skills for Successful 21st Century School Leaders) ประกอบด้วยความสามารถในการบริหารงานจำแนกได้เป็น 10 ทักษะ ได้แก่ 1) ความ

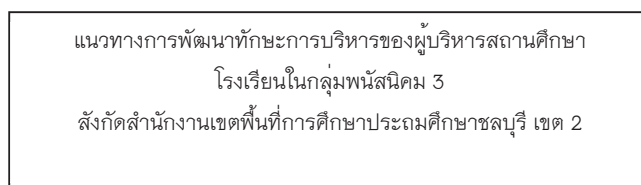
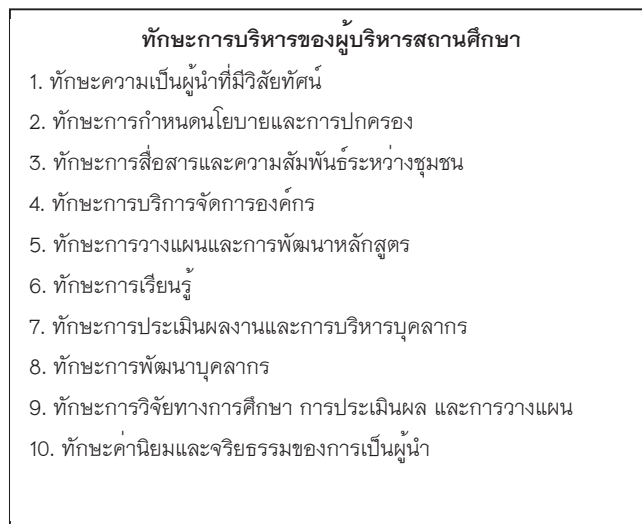
เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ 2) การกำหนดนโยบายและการปกครอง 3) การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน 4) การบริหารจัดการองค์กร 5) การวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร 6) การจัดการเรียนรู้ 7) การประเมินผลงานและการบริหารบุคลากร 8) การพัฒนาบุคลากร 9) การวิจัยทางการศึกษา การประเมินผล และการวางแผน และ 10) ค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ

จากแนวคิดเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวมาข้างต้น ทำให้สามารถสรุปได้ว่าทักษะการบริหารมีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากต่อผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับและทุกองค์กร เพราะการที่จะบริหารให้ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้นั้น ต้องมีทักษะขั้นพื้นฐาน 3 ประการ คือ ทักษะทางมนุษย์ ทักษะทางเทคนิค และทักษะความคิดรวบยอด ซึ่งต้องฝึกฝนให้เกิดขึ้นกับตนเอง แต่โรงเรียนหรือสถานประกอบการทางการศึกษาเป็นองค์กรซึ่งแตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ ทั้งนี้การบริหารจึงมีจุดประสงค์สำคัญเพื่อส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นหลักสำคัญ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องมีทักษะด้านอื่นเพิ่มขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นงานวิจัยแบบผสมวิธี ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมตามแนวคิดของฮอลย์ อิงลิช และสเตฟฟี (Hoyle, English & Steffy, 1998) เพื่อนำมาจัดทำกรอบแนวคิดการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามภาพที่ 1 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมวิธี เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยมีการแบ่งขั้นตอนงานวิจัยออกเป็น 2 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสำรวจรายการ สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท เกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารซึ่งมี 10 ด้าน จำนวน 50 ข้อ นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 จึงนำไปทดลองใช้กับครูผู้สอนในโรงเรียนชุมชนวัดหนองตำลึง โรงเรียนในกลุ่มพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่ไม่ใช่ประชากรในงานวิจัย จำนวน 30 คน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ศึกษา คือ แบบสัมภาษณ์ สำหรับผู้บริหารการศึกษาในจังหวัดชลบุรี ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ที่มีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี และวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 3 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง เกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมี 10 ด้าน โดยสรุปและบรรยายเป็นความเรียงเชิงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปรากฏผลตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวม (N=129)

ทักษะที่	ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่ม พนัสนิคม 3	μ	ρ	ระดับ	อันดับ
1	ทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์	4.53	0.45	มาก	8
2	ทักษะการกำหนดนโยบายและการปกครอง	4.53	0.46	มาก	7
3	ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน	4.57	0.45	มาก	6
4	ทักษะการบริหารจัดการองค์กร	4.53	0.44	มาก	9
5	ทักษะการวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร	4.62	0.43	มาก	2
6	ทักษะการจัดการเรียนรู้	4.62	0.43	มาก	3
7	ทักษะการประเมินผลงานและการบริหารบุคลากร	4.60	0.45	มาก	4
8	ทักษะการพัฒนาบุคลากร	4.57	0.46	มาก	5
9	ทักษะการวิจัยทางการศึกษา การประเมินผล และการวางแผน	4.52	0.48	มาก	10
10	ทักษะค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ	4.66	0.43	มาก	1
รวม		4.58	0.40	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 3 จากมากไปน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ รองลงมา คือ ทักษะการวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร ทักษะการจัดการเรียนรู้ ทักษะการประเมินผลงานและการบริหารบุคลากร ทักษะการพัฒนาบุคลากร ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน ทักษะการกำหนดนโยบายและการปกครอง ทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ทักษะการบริหารจัดการองค์กร และค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ทักษะการวิจัยทางการศึกษา การประเมินผล และการวางแผน

วัตถุประสงค์ที่ 2 แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1. แนวทางการพัฒนาทักษะการวิจัยทางการศึกษาการประเมินผล และการวางแผน ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาถึงความสำคัญของการวิจัย และส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ไขและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน นำผลที่ได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำเสนอผลงานผ่านช่องทางวารสารสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2. แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการองค์กร ผู้บริหารควรบริหารจัดการองค์กรโดยแบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย ใช้หลัก 4M ในการบริหารจัดการ และ SWOT สภาพปัญหาทั้งภายในและภายนอก นอกจากนี้ผู้บริหารต้องรู้ระเบียบและรู้กฎหมาย ยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อลดความขัดแย้ง

ในองค์กรและชุมชน จะทำให้สถานศึกษามีความสุข และมีประสิทธิภาพ 3. แนวทางการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรทบทวนปัจจัยที่ทำให้ประสบความสำเร็จจากความรู้ ประสบการณ์ การปฏิบัติงาน การปฏิบัติตน เพื่อเพิ่มทักษะ สมรรถนะในการบริหาร และส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาดูงานโรงเรียนที่เป็นเลิศเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ถึงเป้าหมาย 4. แนวทางการพัฒนาทักษะการกำหนดนโยบายและการปกครอง ผู้บริหารควรยึดหลักการปกครองตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อลดความขัดแย้ง ยึดระเบียบ ข้อบังคับ มีความโปร่งใสในการบริหารยึดหลักประชาธิปไตย การมีส่วนร่วม ผู้บริหารต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดี เช่น การเสริมแรงในเชิงบวก มีกระบวนการเชื่อมความสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพ และกำกับติดตาม การดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อนำมาวางแผนในปีการศึกษาต่อไป 5. แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน ผู้บริหารต้องมีทักษะ การสื่อสารที่ดี ให้เกียรติผู้ที่มีอายุมากกว่า โดยไม่ยึดติดกับตำแหน่งและยึดหลักฉันทามติ โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้คำแนะนำ เห็นชอบ สนับสนุน ซึ่งหลักฉันทามติทำให้เกิดความขัดแย้ง เพราะทุกคนมีส่วนร่วมคิด และมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครู 6. แนวทางการพัฒนาทักษะการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารต้องมีการประชุมวางแผนและมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคล พัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และจัดกิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจ 7. แนวทางการพัฒนาทักษะการประเมินผลงาน และการบริหารบุคลากร ผู้บริหารควรมีวางแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ และผู้บริหารต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กับครูในการจัดการเรียนการสอน เช่น การนิเทศการสอน การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนสื่อการเรียน เพื่อสร้างห้องเรียนคุณภาพ 8. แนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารที่ดีต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ หัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา คือ หลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักสูตรต้องสอดคล้องกับบริบทสภาพของสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง 9. แนวทางการพัฒนาทักษะการวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารยึดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนให้ครอบคลุมตัวชี้วัด เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดความรู้ความสามารถ และผู้บริหารมีการติดตาม นิเทศการสอน และ ผลการจัดการเรียนการสอน 10. แนวทางการพัฒนาทักษะค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ ผู้บริหารควรมีความเป็นธรรม บริหารงานแบบมีส่วนร่วม รับฟังและยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น และนำความคิดเห็นมาปฏิบัติเป็นรูปธรรม

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มพนสนิม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มพนสนิม 3 จากมากไปน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้ดังนี้ ทักษะค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ

รองลงมา คือ ทักษะการวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร ทักษะการจัดการเรียนรู้ ทักษะการประเมินผลงานและการบริหารบุคลากร ทักษะการพัฒนามบุคลากร ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน ทักษะการกำหนดนโยบายและการปกครอง ทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ทักษะการบริหารจัดการองค์กร และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทักษะการวิจัยทางการศึกษา การประเมินผลและการวางแผน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีความรู้ ประสบการณ์ ความชำนาญ ในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ก่อให้เกิดการทำงานอย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพ อีกทั้งมีการบริหารจัดการให้มีความรวดเร็ว ถูกต้อง และก้าวทันยุคเทคโนโลยี เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรศร เจียมทอง (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรม และอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัตตบุษย์ โพธิ์รุท (2564) ได้ทำการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ดังนี้ ทักษะการวิจัยทางการศึกษาการประเมินผล และการวางแผน มีแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหาร ดังนี้ ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาถึงความสำคัญของการวิจัย และส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ไขและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน นำผลที่ได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำเสนอผลงานผ่านช่องทางวารสารสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทักษะการบริหารจัดการองค์กร มีแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหาร ดังนี้ ผู้บริหารควรบริหารจัดการองค์กรโดยแบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย ใช้หลัก 4 M ในการบริหารจัดการ และ SWOT สภาพปัญหาทั้งภายในและภายนอก ยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อลดความขัดแย้งในองค์กรและชุมชน ทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหาร ดังนี้ ผู้บริหารควรทบทวนปัจจัยที่ทำให้ประสบความสำเร็จจากความรู้ ประสบการณ์ การปฏิบัติงาน การปฏิบัติตน และส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาศึกษา ดูงาน โรงเรียนที่เป็นเลิศ เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ถึงเป้าหมาย ทักษะการกำหนดนโยบายและการปกครอง มีแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหาร ดังนี้ ผู้บริหารควรยึดหลักการปกครองตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อลดความขัดแย้ง ยึดระเบียบ ข้อบังคับ มีความโปร่งใสในการบริหาร ยึดหลักประชาธิปไตย การมีส่วนร่วม ผู้บริหารต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดี เช่น การเสริมแรงในเชิงบวก

มีกระบวนการเชื่อมความสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำมาวางแผนในปีการศึกษาต่อไป ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน มีแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหาร ดังนี้ ผู้บริหารต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดีให้เกียรติผู้ที่มีอายุมากกว่า โดยไม่ยึดติดกับตำแหน่งและยึดหลักฉันทามติ ซึ่งหลักฉันทามติทำให้เกิดความขัดแย้ง เพราะทุกคนมีส่วนร่วมคิด ทักษะการพัฒนาบุคลากร มีแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหาร ดังนี้ ผู้บริหารต้องมีการประชุมวางแผนและมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคล พัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และจัดกิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจ ทักษะการประเมินผลงาน และการบริหารบุคลากร มีแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหาร ดังนี้

ผู้บริหารควรมีวางแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ และผู้บริหารต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กับครูในการจัดการเรียนการสอน เช่น การนิเทศการสอน การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนสื่อการเรียน เพื่อสร้างห้องเรียนคุณภาพ ทักษะการจัดการเรียนรู้ มีแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหาร ดังนี้ ผู้บริหารที่ดีต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ หัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา คือ หลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักสูตรต้องสอดคล้องกับบริบทสภาพของสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ทักษะการวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร มีแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหาร ดังนี้ ผู้บริหารยึดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนให้ครอบคลุมตัวชี้วัด เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดความรู้ ความสามารถ และผู้บริหารมีการติดตาม นิเทศการสอน และผลการจัดการเรียนการสอน ทักษะค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ มีแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหาร ดังนี้ ผู้บริหารควรมีความเป็นธรรม บริหารงานแบบมีส่วนร่วม รับฟังและยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น และนำความคิดเห็นมาปฏิบัติเป็นรูปธรรม

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการวิจัย คือ แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ดังนี้



ภาพที่ 2 แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

จากภาพที่ 2 สามารถอธิบายแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสังเขปดังนี้

1. ทักษะการวิจัยทางการศึกษาการประเมินผล และการวางแผน ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาถึงความสำคัญของการวิจัย และส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ไขและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน

2. ทักษะการบริหารจัดการองค์กร ผู้บริหารควรบริหารจัดการองค์กรโดยแบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย ใช้หลัก 4 M ในการบริหารจัดการ และ SWOT สภาพปัญหาทั้งภายในและภายนอก ยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อลดความขัดแย้งในองค์กรและชุมชน

1. ทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรทบทวนปัจจัยที่ทำให้ประสบความสำเร็จ จากความรู้ ประสบการณ์ การปฏิบัติงาน การปฏิบัติตน และส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษา ดูงาน โรงเรียนที่เป็นเลิศ เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ถึงเป้าหมาย

2. ทักษะการกำหนดนโยบายและการปกครอง ผู้บริหารควรยึดหลักการปกครองตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อลดความขัดแย้ง ยึดระเบียบ ข้อบังคับ มีความโปร่งใสในการบริหาร ยึดหลักประชาธิปไตย การมีส่วนร่วม

3. ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน ผู้บริหารต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดี

ให้เกียรติผู้ที่มีอายุมากกว่า โดยไม่ยึดติดกับตำแหน่งและยึดหลักฉันทามติ ซึ่งหลักฉันทามติทำให้เกิดความขัดแย้ง เพราะทุกคนมีส่วนร่วมคิด

4. ทักษะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้บริหารต้องมีการประชุมวางแผนและมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคล พัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และจัดกิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจ

5. ทักษะการประเมินผลงาน และการบริหารบุคลากร ผู้บริหารควรมีวางแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ และผู้บริหารต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กับครูในการจัดการเรียนการสอน

6. ทักษะการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารที่ดีต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ หัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา คือ หลักสูตรสถานศึกษาโดยหลักสูตรต้องสอดคล้องกับบริบทสภาพของสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

7. ทักษะการวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารยึดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนให้ครอบคลุมตัวชี้วัด เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดความรู้ ความสามารถ และผู้บริหารมีการติดตาม นิเทศการสอน และผลการจัดการเรียนการสอน

8. ทักษะค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ ผู้บริหารควรมีความเป็นธรรม บริหารงานแบบมีส่วนร่วม รับฟังและยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น และนำความคิดเห็นมาปฏิบัติเป็นรูปธรรม

สรุป

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มพนสนิมคม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ 1) ทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของหน่วยงานขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม มีการวางแผนและมีแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน 2) ทักษะการกำหนดนโยบายและการปกครอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน ตระหนักถึงนโยบายขององค์กร มีระเบียบแบบแผน และปกครองโดยยึดหลักธรรมาภิบาล 3) ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสื่อสารที่ดีนำไปสู่การรับรู้ เรียนรู้ ให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร 4) ทักษะการบริหารจัดการองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถบริหารทรัพยากร บริหารคน และบริหารงานด้านต่าง ๆ ทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถวิเคราะห์ปัญหา และแก้ไขปัญหาขัดความขัดแย้งภายในองค์กร 5) ทักษะการวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถออกแบบ

หลักสูตร และพัฒนาหลักสูตรได้อย่างมีคุณภาพโดยยึดหลักสูตรแกนกลางเป็นสำคัญ สอดรับกับสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง 6) ทักษะการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผนการจัดองค์การ การอำนวยการ การควบคุมดูแลเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตร และการวัดผล 7) ทักษะการประเมินผลงานและการบริหารบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีคุณภาพ และชี้แนะแนวทางจากข้อสรุปที่ได้จากผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อนำไปปรับผลการปฏิบัติงานของตนต่อไป 8) ทักษะการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถพัฒนาบุคลากร โดยมีการจัดทำแผน และประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรแบบครบวงจรเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ 9) ทักษะการวิจัยทางการศึกษา การประเมินผล และการวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย พัฒนานำวิจัยมาใช้ในการบริหารวางแผน และพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย 10) ทักษะค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความตรงไปตรงมา ปฏิบัติตนตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1) ทักษะการวิจัยทางการศึกษาการประเมินผล และการวางแผน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือผู้บริหารนำผลการวิจัยมาสะท้อนกลับ เพื่อพัฒนางานโรงเรียนอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาถึงความสำคัญของการวิจัย และส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ไขและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน นำผลที่ได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำเสนอผลงานผ่านช่องทางวารสารสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2) ทักษะการบริหารจัดการองค์กร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ปัญหา และแก้ไขปัญหาขาดความขัดแย้งภายในโรงเรียน

ดังนั้น ผู้บริหารควรบริหารจัดการองค์กรโดยแบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย ใช้หลัก 4M ในการบริหารจัดการ และ SWOT สภาพปัญหาทั้งภายในและภายนอก นอกจากนี้ผู้บริหารต้องรู้ระเบียบและรู้กฎหมาย ยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อลดความขัดแย้งในองค์กรและชุมชน จะทำให้สถานศึกษามีความสุข และมีประสิทธิภาพ

1.3) ทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ผู้บริหารสามารถใช้ทักษะการแก้ปัญหาเพื่อนำพาโรงเรียนไปสู่ผลลัพธ์ที่ประสงค์

ดังนั้น ผู้บริหารควรทบทวนปัจจัยที่ทำให้ประสบความสำเร็จจากความรู้ ประสบการณ์ การปฏิบัติงาน การปฏิบัติตน เพื่อเพิ่มทักษะ สมรรถนะในการบริหาร และส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษา ดูงานโรงเรียนที่เป็นเลิศ เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ถึงเป้าหมาย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ทักษะ ได้แก่ ทักษะค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ ทักษะการวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร และทักษะการจัดการเรียนรู้ ควรพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการพัฒนาขึ้น

2) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อจะได้นำข้อมูลมาพัฒนาต่อยอดของการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- ไกรศร เจียมทอง. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารจัดการ การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชลิตา พลายแก้ว. (2562). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตาม มาตรฐานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหาร- การศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สัตตบุษย์ โพธิ์รุท. (2564). ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (2566). รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปี บประมาณ พ.ศ.2565. สพป.ชลบุรี เขต 2. <https://drive.google.com/drive/folders/1--aQ6kIHeFoPB3qOWWI9CWtOBvRvq7-b>.
- อริษา วงคำจันทร์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับ คุณภาพการจัดการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

อุษา แซ่เตียว. (2559). ทักษะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปกร.

Hoyle, John R., English, Fenwick W., and Steffy, Betty E. (1998). *Skills for Successful 21st Century School Leaders: Standards for Peak Performers*. Virginia: American Association of School Administrators.

Katz, Robert L. (1974). Skills of an Effective Administrators. *Harvard Business Review*, 5(3), 90–102.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

Transformational Leadership of Administrators Affecting the Academic Management
of Schools Under the Office of Secondary Educational Services Area, Bangkok District 1

จันทรรณภา ฉิมพาลี¹ และ กฤษฏี กิตติฐาน²

Channapa Chimpalee¹ and Kris Kittitanus²

ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา¹, มหาวิทยาลัยธนบุรี²,

The Degree of Master of Educational Administration¹, Thonburi University²

*Corresponding author, email: Channapa.chim@wpb.ac.th

Retrieved: 28-008-2024; Revised: 15-10-2024 Accepted: 31-07-2025

DOI: 10.14456/jappm.2025.46

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และ 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 369 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบคำนวณโดยใช้สูตรของทาร์โย มาเน่ โดยการใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นของการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 3 ตอน คือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

2. ระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการวัดผล ประเมินผลและ ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของ สถานศึกษา

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.676 และสามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ได้ร้อยละ 45.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเขียนสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ ดังนี้ $Y = 2.455 + 0.437X$

องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อกลุ่มบริหารวิชาการนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนางานและปรับใช้ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนนำผลการวิจัย มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร; การบริหารงานวิชาการ; โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

Abstract

This article aimed to study (1) the level of teachers' work motivation in schools under the Office of Secondary Educational Services Area, Bangkok District 1, (2) the level of personnel management of schools under the Office of Secondary Educational Services Area, Bangkok District 1, and (3) the relationship between teachers' work motivation and personnel management of schools under the Office of Secondary Educational Services Area, Bangkok District 1. The sample consisted of 369 teachers under the Office of Secondary Educational Services Area, Bangkok District 1. They were selected using Taro Yamane's formula. The instrument for collecting data used a stratified random sampling method, with school size as the stratification layer for simple random sampling. The research tools used in this study consisted of three parts: (1) questionnaire about general information of respondents, (2) questionnaire about leadership changes of administrators, and (3) questionnaire about the academic administration of the school. Data were analyzed using statistics such as percentage, mean, standard deviation (S.D.), and simple linear regression analysis.

The research results were found as follows:

1. The level of transformational leadership of executives under the jurisdiction of the Bangkok Secondary Educational Service Area Office, Area 1, overall, was at a high level. When considering each

aspect, it was found that the aspect of stimulating the use of intelligence had the highest average, followed by the aspect of having influence with ideology. The aspect with the lowest average was inspiration.

2.The school academic administration level under the jurisdiction of the Bangkok Secondary Educational Service Area Office, Area 1, overall, was at a high level. When considering each aspect, it was found that research to develop educational quality had the highest average, followed by measurement, evaluation and operation, transfer of academic results. The lowest average was the curriculum development aspect of the educational institution.

3.Leadership changes in administrators that affect the academic administration of the school had a correlation coefficient of 0.676 and could predict the academic administration of the school at 45.70%, with statistical significance at the 0.01 level. The equation showing the relationship can be written as follows: $Y = 2.455 + 0.437X$.

The knowledge from this research will be beneficial to the academic administration group in using the research results as guidelines for developing work and applying it to the academic administration of school administrators. The research results can be used as guidelines for self-development.

Keyword: Executive transformational leadership; School academic administration; Bangkok Secondary Educational Service Area Office 1

บทนำ

การบริหารงานวิชาการ เป็นงานที่สำคัญสำหรับสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จ และความสามารถของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ความสามารถในด้านการบริหาร เพราะการบริหารเป็นภารกิจหลักที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการโดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการ (จรูญี เก้าเอี้ยน, 2557) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นทั้งนักบริหารและนักวิชาการ เพราะจุดมุ่งหมายของการบริหารการศึกษา ก็คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ (ปฐนิกา เทียนใส, 2557) การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนนั้น เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของ เบญจวรรณ กลสิผล (2565,) ได้ทำการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก จะเห็นได้ว่าการศึกษาดังกล่าวทำให้ได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้ดำเนินการเร่งรัดปฏิรูปการศึกษาโดยการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และจัดระบบนิเทศ กำกับ ติดตาม ดูแลภารกิจหลักของโรงเรียน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจหลักของโรงเรียน การยกระดับให้มีมาตรฐานโดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากผลการทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2565 พบว่า ผลการทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าร้อยละ 50 ในทุกรายวิชาและในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 รายวิชาภาษาไทย เพียงรายวิชาเดียว ที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 56.77 ซึ่งสูงกว่าร้อยละ 50 โดยรายวิชาอื่น ๆ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1, 2565)

จากสภาพปัญหา ความจำเป็นและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับใด การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับใดและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

บทความวิจัยนี้นำเสนอ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อให้กลุ่มบริหารวิชาการสามารถนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานและปรับใช้ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 สามารถนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994, pp.4–6) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานในองค์กร ให้ก้าวสู่มาตรฐานที่สูงขึ้นมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจ ของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มขององค์กรและสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน หรือผู้ตามประกอบด้วยลักษณะเฉพาะ 4 ประการ หรือเรียกอีกอย่างว่า “4I’s” (Four I’s) ดังนี้ คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

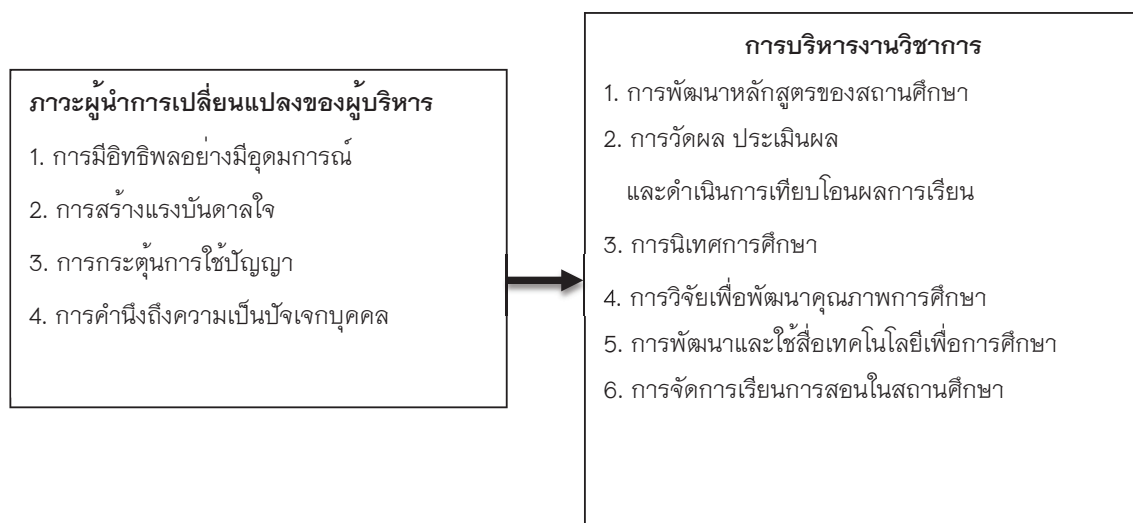
การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกประเภทที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาส่งเสริมความมีประสิทธิภาพของการเรียนการสอน พร้อมกับการก่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงาน โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ซึ่งนับเป็นหัวใจสำคัญหรือเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง

สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยได้ใช้การสังเคราะห์การบริหารงานวิชาการตามแนวคิดของนักวิชาการทางการศึกษาและหน่วยงานการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถสังเคราะห์ได้ 6 ด้าน มาเป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 3) การนิเทศการศึกษา 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 6) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยจากทฤษฎีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของเบสและอวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ประกอบด้วยลักษณะ 4 ประการ และได้นำผลการสังเคราะห์ข้อบ่งชี้การบริหารงานวิชาการตามแนวคิดของนักวิชาการทางการศึกษาและหน่วยงานการศึกษาที่เกี่ยวข้อง (กมล ภูประเสริฐ (2544); กระทรวงศึกษาธิการ (2550); ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553); รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2554); จิตติมา วรรณศรี (2557); ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันท์ (2562) จำนวน 6 งาน โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ประชากร คือ ครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 4,788 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 67 โรงเรียน ซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของทาคะยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 369 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นของการสุ่มอย่างง่าย การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งตามขนาดของโรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ตามสัดส่วนของแต่ละโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามทฤษฎีของเบสและอวอลิโอ (Bass and Avolio, 1994) มีลักษณะเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) โดยกำหนด ค่าคะแนนของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ให้คะแนนของช่วงน้ำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือ ของลิเคิร์ต (Likert, 1961)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ลักษณะเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) โดยกำหนด ค่าคะแนนของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ให้คะแนนของช่วงน้ำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือ ของลิเคิร์ต (Likert, 1961)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยในครั้งนี้ ทั้งหมด 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ร่างแบบสอบถามตามลักษณะของตัวแปรที่ต้องการศึกษาแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
3. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะไปตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง
4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
5. ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์มาวิเคราะห์หาค่า IOC หรือค่าดัชนีความสอดคล้อง มาคำนวณเพื่อความถูกต้องของเครื่องมือและนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยได้ค่าตามความสอดคล้องมีค่า IOC อยู่ในช่วง 0.50 ขึ้นไป ได้ค่าระหว่าง 0.67 – 1.00

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงแล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูโรงเรียนสมุทรสาครวุฒิชัย จังหวัดสมุทรสาคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด เพื่อมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach Alpha Coefficient) ซึ่งมีเกณฑ์การตัดสินใจค่าความเชื่อมั่น ถ้ามีค่า 0.75 ขึ้นไป แสดงว่า แบบสอบถามนั้นถือว่าใช้ได้ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.942 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.858

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. สืบค้นรายชื่อ ที่อยู่และเบอร์โทรศัพท์ อีเมลของโรงเรียน จำนวน 67 โรงเรียน
2. ผู้วิจัยเสนอขอหนังสือต่อคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เสนอไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อเก็บข้อมูล
3. นำหนังสือเสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ นำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้วเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลต่อไป
4. ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถาม พร้อมหนังสือรับรองในการเก็บข้อมูลวิจัยทางออนไลน์ไปยังกลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 67 โรงเรียน ซึ่งแนบเป็น QR Code เพื่อสแกนตอบแบบสอบถามออนไลน์ที่สร้างจาก Google Form
5. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทำการลงรหัสเพื่อเตรียมทำการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 369 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ โดยการคำนวณหาค่าความถี่ และหาค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง
2. แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายตามเกณฑ์ขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสต์ (Best, 1970)
3. แบบสอบถามตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายตามเกณฑ์ขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสต์ (Best, 1970)
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

สถิติพื้นฐาน 1) ค่าร้อยละ (Percentage) 2) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) 3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ในการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression Analysis)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม สามารถนำเสนอข้อมูลในตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม (n = 369)

	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1.	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.28	.43	มาก	2
2.	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.24	.48	มาก	4
3.	ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.33	.47	มาก	1
4.	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.25	.43	มาก	3
	ภาพรวม	4.27	.32	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.32)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.47) รองลงมาได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.43) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.43) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.48) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่าระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวม สามารถนำเสนอข้อมูลในตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม (n = 369)

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1.	ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.17	.42	มาก	6
2.	ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.38	.39	มาก	2
3.	ด้านการนิเทศการศึกษา	4.33	.47	มาก	4
4.	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.40	.33	มาก	1
5.	ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.31	.35	มาก	5
6.	ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.35	.29	มาก	3
ภาพรวม		4.32	.21	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.21)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.33) รองลงมาได้แก่ ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.39) ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.29) ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.47) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.35) และด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.42) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression Analysis) สามารถนำเสนอข้อมูลในตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	2.455	0.107		23.002	.000**
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	.437	0.025	0.676	17.569	.000**

a. Dependent Variable : การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

ค่าคงที่ 2.455 SE = ± 0.15237

R = 0.676 ; R² = 0.457 ; F = 308.661 ; p-value = .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.676 และสามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ได้ร้อยละ 45.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเขียนสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ ดังนี้ $Y = 2.455 + 0.437X$ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีนโยบายด้านคุณภาพ จัดให้มีการพัฒนา ส่งเสริม ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะ ตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ มีจุดเน้นเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยการกระจายอำนาจ สอดคล้องงานวิจัยของ รอฮิม สุหลง (2565) พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีวิสัยทัศน์ เป็นองค์กรนวัตกรรมการจัดการศึกษา บนพื้นฐานความหลากหลาย สู่เป้าหมายความ

เป็นหนึ่งในเป้าประสงค์ ให้สถานศึกษาสร้างและใช้งานวิจัย เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และนวัตกรรมในการพัฒนาการจัดการศึกษาตามบริบทของสถานศึกษารวมทั้งด้านคุณภาพ ส่งเสริม และพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลคุณภาพผู้เรียน ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติที่หลากหลายรูปแบบ (Active Learning) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌนพรพรณณ์ ชัยพรหม (2565) พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมวัดเบญจมบพิตร ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จึงส่งผลให้การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

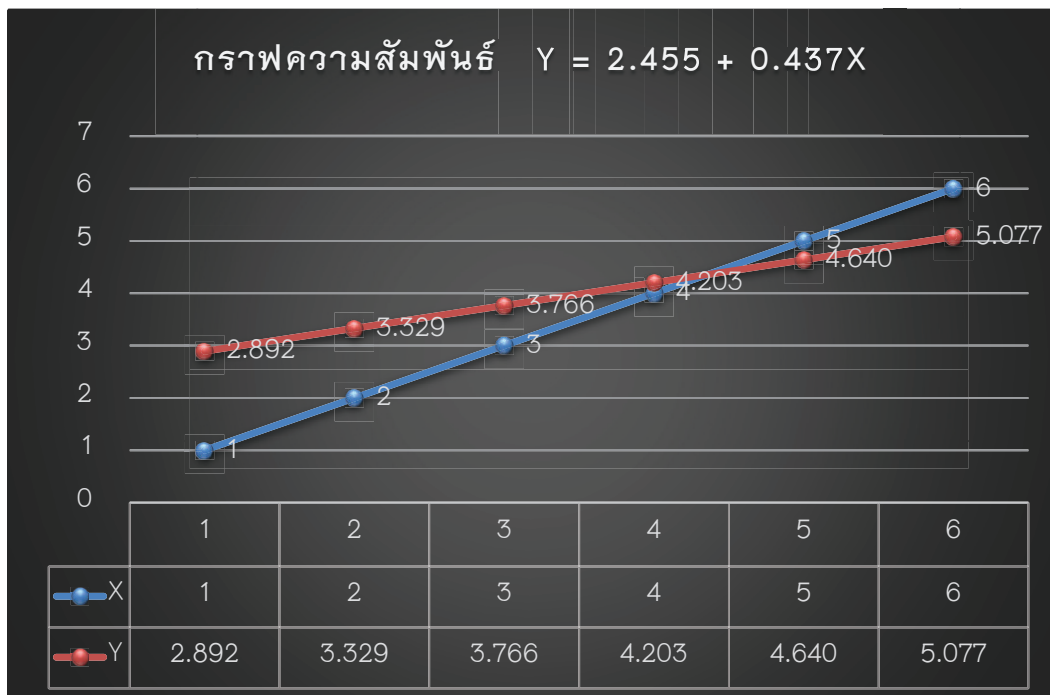
ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนได้ร้อยละ 45.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในขอบข่ายงานบริหารวิชาการในโรงเรียน ซึ่งกล่าวได้ว่าถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนก็จะมากไปด้วย อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีพันธกิจในการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะด้านภาษา การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และมีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพระดับนานาชาติ รวมทั้งพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา โดยใช้นวัตกรรมทางการศึกษา และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สอดคล้องงานวิจัยของ อัจฉรา ปลั่งสอง (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เหล่านี้จะส่งผลให้การบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษา เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ดังนี้ ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression Analysis) พบว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.676 และสามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ได้ร้อยละ 45.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.15237

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนได้ สามารถเขียนสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ ดังนี้ $Y = 2.455 + 0.437X$ ดังนั้นสามารถ แสดงตัวอย่างความสัมพันธ์ได้ ดังนี้



จากกราฟความสัมพันธ์ พบว่า สมการแสดงถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สามารถพยากรณ์ การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนได้ โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเปลี่ยนไป 1 หน่วย ทำให้การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เปลี่ยนไปเท่ากับ $2.455 + 0.437X$ หน่วย เมื่อ X คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และ Y คือการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

สรุป

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารงานวิชาการ เพราะเป็นงานหลักที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหารโรงเรียน คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ การบริหารงานวิชาการจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำกระจาย ความรับผิดชอบ อย่างชอบธรรมไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา

โดยต้องรู้จักใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา ความเชื่อมั่น และความเลื่อมใส ในตัวผู้บริหาร ส่งผลให้การบริหารงานในสถานศึกษาเกิดประสิทธิผล สูงสุดและเป็นตัวกำหนดคุณภาพของการศึกษาในโรงเรียน ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จะส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้มีส่วนในเรื่องนี้ควรดำเนินการดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิด ภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ในเรื่องผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ทুমเหตุความพยายาม ในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเกิด ประโยชน์สูงสุดกับการบริหารงาน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่าการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด ดังนั้นผู้มีส่วนในเรื่องนี้ควรดำเนินการดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ในเรื่องผู้บริหารต้องมีการประเมินผลหลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียนเกิดผลการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายตามที่หลักสูตรกำหนด เพื่อให้การ บริหารงานวิชาการของโรงเรียนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรเปลี่ยนทฤษฎีอื่น มาใช้ในงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแทน เช่น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหาร สถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษากลุ่มประชากร กลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายมากขึ้น เช่น ครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และ เขต 2 หรือครูในสังกัดอื่น ๆ ในกรุงเทพมหานคร เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหาร งานวิชาการของโรงเรียนที่อยู่ในบริบทที่แตกต่างกัน ว่ามีผลการวิจัยแตกต่างหรือเหมือนกันอย่างไร หรือมีทิศทางของงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยที่ได้ศึกษาแล้วหรือไม่

2.3 ควรศึกษาสถิติอื่น ๆ ในการวิจัยเพิ่มเติม ยกตัวอย่าง เช่น หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยวิธีของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) และวิเคราะห์พหุคูณแบบขั้นตอนโดยวิธี

Stepwise (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1

2.4 ควรมีการดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพหรือใช้ทั้งวิจัยเชิงคุณภาพและวิจัย เชิงปริมาณผสมผสานกัน เพื่อยืนยันผลการวิจัยต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กมล ภูประเสริฐ. (2544). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. ทิพย์ พับลิเคชั่น.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้ คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์และ วิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- จรูณี แก้วเอี่ยม. (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติ สำหรับผู้บริหารมืออาชีพ*. ชานเมืองการพิมพ์.
- จิตติมา วรณศรี. (2557). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. รัตนสุวรรณการพิมพ์.
- ณพรพรรณ ชัยพรหม. (2565). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมวัดเบญจมบพิตร [การค้นคว้า อีสารปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]*.
- เบญจวรรณ กลีผล. (2565). *การบริหารงานวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดอ่างทอง [สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก]*.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2562). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน*. มินซ์พลาย.
- ปุกนิภา เทียนใส. (2557). *สภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนวัดเศวตฉัตร สำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร]*.
- รอฮิม สุหลง. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในสามจังหวัด ชายแดนภาคใต้ [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา]*.
- รุ่งชัชดาพร เวระชาติ. (2554). *การบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. นำคิดโปโฆษณา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. (2565). *รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2565*. <http://www.sesao1.go.th>
- อัจนรา ปลั่งสอง. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงาน วิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น]*.

Bass and Avolio (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Newbery Park, CA: Sage.

Best, John W. (1970). *Research in Education*. New Jersey: Prentice-Hill.

Likert, Rensis. (1961). *New Pattern of Management*. New York : McGraw – Hill.

Yamane, Taro. (1973). *Statistics an introductory analysis*. New York Harper & Row.

ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการใช้อำนาจ ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1

The Relationship Between Emotional Intelligence and the Use of Power

by School Administrators under the Secondary

Educational Services Area Office, Bangkok District 1

รตินันท์ เพชรแท้¹ และกฤษฎี กิตติฐาน²

Ratinan Phetthae ¹ and Kris Kittitanus ²

ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา¹, มหาวิทยาลัยธนบุรี²,

The Degree of Master of Educational Administration¹, Thonburi University²

*Corresponding author, email: ratinan.phet@wpb.ac.th

Retrieved 29-08-2024; Revised 19-10-2024 ;Accepted: 27-07-2025

DOI: 10.14456/jappm.2025.47

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 2) เพื่อศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการใช้อำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณใช้ทฤษฎีความฉลาดทางอารมณ์ ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข และทฤษฎีการใช้อำนาจของเฟรนด์และราเวน เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือโรงเรียนสังกัด สพม.กท 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ จำนวน 369 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จำแนกตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความสุข ส่วนด้านความเก่ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอำนาจการให้โทษ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านอำนาจความชอบธรรม ส่วนด้านอำนาจการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทิศทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .637

องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ในฐานะผู้นำเพื่อพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์ ; การใช้อำนาจ ; ผู้บริหารสถานศึกษา ; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

Abstract

This article aimed to study (1) the level of emotional intelligence of school administrators under the Office of Secondary Educational Services Area, Bangkok District 1, (2) the level of power usage, and (3) the relationship between emotional intelligence and power usage of school administrators. The sample consisted of 369 participants. The research instrument was a questionnaire, and the data were analyzed using statistics such as percentage, mean, standard deviation (S.D.), and Pearson Product-Moment Correlation Coefficient. The research results were found as follows:

1.The overall level of emotional intelligence of school administrators was high. When considering specific aspects, the highest average was in virtue, followed by happiness, with the lowest average in capability.

2.The overall level of power usage by school administrators was high. When considering specific aspects, the highest average was in coercive power, followed by legitimate power, with the lowest average in reward power.

3.There was a significant positive relationship at the .01 level between emotional intelligence and power usage of school administrators, with a correlation coefficient of .637.

Keywords: Emotional intelligence; power usage; school administrators; Office of Secondary Educational Services Area, Bangkok District 1

บทนำ

ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและบุคลิกภาพ สามารถสัมผัสได้จากน้ำเสียง ภาษา สายตา ท่าทาง การรับรู้และ การเข้าใจอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ตลอดจนการจัดการกับความรู้สึกและอารมณ์ของตนเองโดยพื้นฐาน ความฉลาดทางอารมณ์จึงเป็นส่วนสำคัญในทุกกิจกรรมของชีวิต โดยช่วยพัฒนาตน สร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างความรัก และเข้าใจเพื่อนร่วมงานบุคคลใกล้ชิด รวมถึงการเป็นผู้นำที่ดี (วิระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2551)

อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการทำงานขององค์การ เพื่อให้องค์การขับเคลื่อนงานไปตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการเลือกใช้คนให้ตรงกับงาน ใช้อำนาจอย่างเหมาะสมย่อมสามารถเปลี่ยนแปลงเจตคติ ความต้องการ และค่านิยมของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในแนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการได้ และย่อมเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจของครูและบุคลากร ทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา การใช้อำนาจก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสียต่อองค์การ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักและทำความเข้าใจในเรื่องการใช้อำนาจให้ดี (Nakata, 2008)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 (สพม.กท.1) ได้กำหนดแนวทางการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม ในส่วนราชการให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจ และมีความตระหนัก ในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม รวมถึงส่งเสริมสนับสนุน ให้ความรู้ฝึกอบรม และพัฒนาข้าราชการในส่วนราชการ ให้มีความรู้ถือเป็นการยกระดับธรรมาภิบาล การป้องกันและปราบปรามการทุจริตของส่วนราชการอีกประการหนึ่ง แต่ยังมีข่าวความเสียหายเกิดขึ้นในองค์การที่เกิดจากการใช้อำนาจในทางที่ผิดของผู้บริหาร ดังข่าวที่เคยปรากฏในปี พ.ศ. 2560 โรงเรียนแห่งหนึ่งในสังกัด มีผู้ปกครองรวมตัวกันออกมาขับไล่ผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากเหตุทุจริตค่าอาหารกลางวันนักเรียน เป็นเหตุให้ผู้ปกครองขาดความเชื่อมั่นต่อตัวผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรขาดความเชื่อถือ สร้างความเสียหายแก่องค์การอีกด้วย (ออนไลน์ , 2560)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการสร้างภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นขององค์การ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัด สพม.กท 1 เพื่อให้ทราบถึงความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับใด การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับใด และความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพม.กท 1
2. เพื่อศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพม.กท 1

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัด สพม.กท 1

สมมติฐานการวิจัย

ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัด สพม.กท 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์

ธัญญรัตน์ เกิดสุวรรณ (2555) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ มีจิตใจที่มั่นคง การมองโลกในแง่ดี รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความมุ่งมั่นแน่วแน่ มีเหตุผล มีสติ สามารถควบคุมตนเอง มีความสามารถในการรับรู้ถึงความต้องการของคนอื่น และรู้จักมารยาททางสังคม เป็นต้น ความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ความดี ความเก่ง และความสุข

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2543) ได้ให้ความหมายความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่าเป็นความสามารถทางอารมณ์ที่จะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุขประกอบด้วย

1. ความดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม สามารถควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเองในการตอบสนองทางอารมณ์ต่อสถานการณ์ที่ได้พบเจอ ยอมรับได้ ยืดหยุ่นเป็น

2. ความเก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหา และแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ความสามารถทางพุทธิปัญญา คือ ความรู้ความเข้าใจที่แจ่มแจ้งสามารถนำไปใช้ได้ วิเคราะห์เป็น สังเคราะห์ได้ ประเมินได้ อย่างเข้าใจ และรู้แจ้งตามศักยภาพ

3. ความสุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภาคภูมิใจ ในตนเองพอใจในชีวิตและมีความสุขสงบทางใจ มีความภูมิใจในตนเอง เห็นคุณค่าความสำคัญ เชื่อมมั่นในตนเอง ความรู้สึกต่อตนเองในด้านบวก

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับอำนาจของผู้บริหาร

(French and Raven 1959) กล่าวว่า การใช้อำนาจ หมายถึง การใช้พลังเหนือผู้อื่นโดยไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งงานสำคัญ แต่เป็นการใช้พลังในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ซึ่งเป็นการใช้อำนาจ ที่มาจากฐานอำนาจที่สำคัญทั้งหมด 5 อำนาจ คือ

1. อำนาจการให้รางวัล คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการให้รางวัลตอบแทน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อหวังให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม ซึ่งผลที่ได้จาก การใช้อำนาจในการให้รางวัลจะ

ขึ้นอยู่กับความเป็นไปได้ของรางวัล ความน่าสนใจของรางวัล ประเภทของรางวัล และจำนวนของรางวัล ที่ผู้บริหารจะให้ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง และการยกย่อง เป็นต้น แนวปฏิบัติในการใช้อำนาจจากการให้รางวัล

2. อำนาจการให้โทษ คือ ความสามารถของผู้บริหารที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตามหรือเกิดจากความกลัวผู้บริหารที่มีพลังอำนาจสูง หรือที่สามารถให้คุณให้โทษสูง สามารถทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเพื่อ หลีกเลี่ยงการลงโทษตามกฎหมายเกณฑ์หรือระเบียบวินัย เช่น การว่ากล่าว ตักเตือน ภาคทัณฑ์ หรือไล่ออก เป็นต้น หน้าที่ของสมาชิกในกลุ่มที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามกลุ่มที่สามารถทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพและมีความกลมเกลียวสามัคคีในกลุ่ม

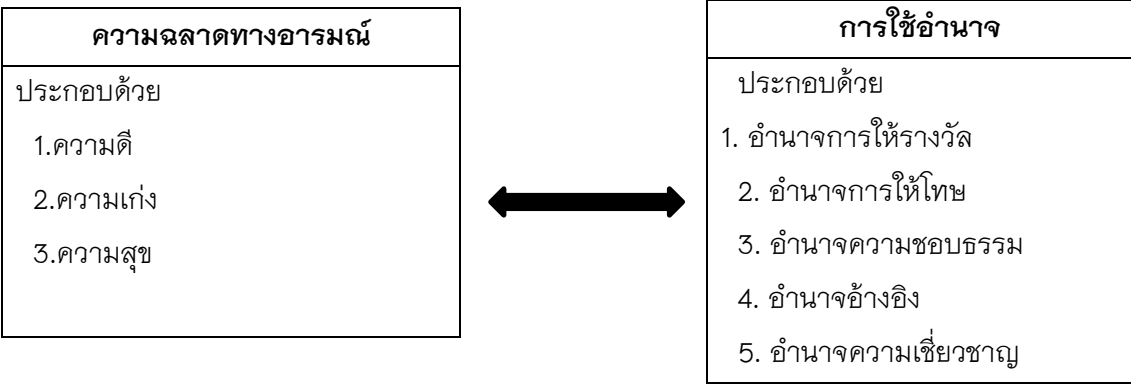
3. อำนาจความชอบธรรม คือ ความสามารถของผู้บริหารในการ ปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งหรืออำนาจอันชอบธรรมที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา อำนาจที่เกิดขึ้นโดยเป็นไปตามกฎระเบียบขององค์การ สามารถใช้อำนาจในรูปแบบของคำสั่งการบังคับบัญชาและสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตาม โดยปราศจากข้อคำถามใดๆ ทั้งสิ้น

4. อำนาจอ้างอิง คือ อำนาจที่เกิดจากคุณลักษณะพิเศษของผู้บริหาร เป็นอำนาจที่ทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเอาเป็นแบบอย่าง เช่น อำนาจด้านคุณงามความดี การมีบารมีสูง จะทำให้เป็นที่ชื่นชอบรักใคร่ของผู้อื่น ทำให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธา จาก ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้รับการยกย่อง นับถือและเอาพฤติกรรมของผู้บริหารเป็นแบบอย่าง

5. อำนาจความเชี่ยวชาญ คือ อำนาจที่เกิดจากผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญ เกิดจากทักษะและความรู้ ทำให้ได้รับการยกย่องนับถือ สิ่งเหล่านี้สามารถทำให้มีอิทธิพล ต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ว่าผู้บังคับบัญชานั้นมีความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในงาน น่าเชื่อถือเหนือตน

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2543) ที่เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ และใช้ทฤษฎีแนวคิดการใช้อำนาจของเฟรนช์และราเวน (French and Raven 1959) โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ประชากร คือ ครู จำนวน 4,788 คน (ข้อมูลครู ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 396 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ (Taro Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 369 คน ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) จำแนกตามขนาดโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถาม เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มีลักษณะเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ให้คะแนนของช่วงน้ำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือ ของลิกเคิร์ต (เรนลิส ลิกเคิร์ต, อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ทฤษฎีการใช้ อำนาจของ เพริน และราเวน มีลักษณะเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) โดย กำหนดค่าคะแนนของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ให้คะแนนของช่วงน้ำหนักคะแนนตามแนว ทางการสร้างเครื่องมือ ของลิกเคิร์ต (เรนลิส ลิกเคิร์ต, อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

การสร้างเครื่องมือ และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยในครั้งนี้ ทั้งหมด 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ร่างแบบสอบถามตามลักษณะของตัวแปรที่ต้องการศึกษาแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

3. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ Index of item objective congruence และนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยได้ค่า IOC ได้ค่าเท่ากับ 1.00

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงแล้วนำไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด เพื่อมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา แบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.924 และแบบสอบถามตามลำดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษานั้นถือว่าใช้ได้ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.960

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. สืบค้นรายชื่อ ที่อยู่ และเบอร์โทรศัพท์ อีเมลของโรงเรียนสังกัด สพม.กท 1 <https://eoffice.sesao1.go.th/info/maps/student> จำนวน 67 โรงเรียน

2. ผู้วิจัยเสนอขอหนังสือต่อคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เสนอไปยังผู้อำนวยการ สพม.กท 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

3. นำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้วเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล

4. ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถาม พร้อมหนังสือรับรองในการเก็บข้อมูลวิจัยทางออนไลน์ไปยังกลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนสังกัด สพม. กท 1 จำนวน 67 โรงเรียน ซึ่งแนบเป็น QR Code เพื่อสแกนตอบแบบสอบถามออนไลน์ที่สร้างจาก Google Form

5. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทำการลงรหัส เพื่อเตรียมทำการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 369 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ โดยการคำนวณหาค่าความถี่ และหาถ้อยคำ แนะนำในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายตามเกณฑ์ขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของกรม สุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

3. แบบสอบถามตอนที่ 3 วิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายตามเกณฑ์ขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของเฟรินซ์ และราเวน

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา สพม.กท 1 ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

สถิติพื้นฐาน

1. ค่าร้อยละ (Percentage : %)
2. ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean : $\bar{X}$)
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทาง อารมณ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สพม.กท 1 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพม.กท 1 โดยรวม รายด้านและรายข้อ สามารถนำเสนอข้อมูลในตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพม.กท. 1 โดยภาพรวม (n=369)

	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1.	ความดี	4.29	.41	มาก	1
2.	ความเก่ง	4.24	.35	มาก	3
3.	ความสุข	4.25	.39	มาก	2
	ภาพรวม	4.26	.32	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพม.กท 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, $SD = .32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้าน

ความดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = .41) รองลงมา ได้แก่ ด้านความสุข ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = .39) ส่วนด้านความเก่ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = .35)

ผลการศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพม.กท 1 โดยรวม รายด้านและรายข้อ สามารถนำเสนอข้อมูลในตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพม.กท 1 โดยภาพรวม ($n = 369$)

	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
1.	อำนาจการให้รางวัล	4.27	.53	มาก	5
2.	อำนาจการให้โทษ	4.46	.42	มาก	1
3.	อำนาจความชอบธรรม	4.44	.42	มาก	2
4.	อำนาจอ้างอิง	4.43	.42	มาก	3
5.	อำนาจความเชี่ยวชาญ	4.41	.44	มาก	4
	รวม	4.40	.38	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพม.กท 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$, SD = .38) เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่าด้านอำนาจการให้โทษ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.46$, SD = .42) รองลงมา ได้แก่ ด้านอำนาจความชอบธรรม ($\bar{x} = 4.44$, SD = .42) ด้านอำนาจอ้างอิง ($\bar{x} = 4.43$, SD = .42) ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ($\bar{x} = 4.41$, SD = .44) ส่วนด้านอำนาจการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 4.27$, SD = .53)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความฉลาดทางอารมณ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพม.กท 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัด สพม.กท 1

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา						
ความฉลาดทางอารมณ์	ด้านอำนาจการให้รางวัล (Y_1)	ด้านอำนาจการให้โทษ (Y_2)	ด้านอำนาจความชอบชม (Y_3)	ด้านอำนาจอ้างอิง (Y_4)	ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ (Y_5)	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (Y_{tt})
ด้านความดี (x_1)	.709**	.352**	.451**	.431**	.397**	.564**
ด้านความเก่ง (x_2)	.715**	.300**	.381**	.347**	.323**	.503**
ด้านความสุข (x_3)	.737**	.271**	.389**	.368**	.350**	.515**
ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม (X_{tt})	.867**	.376**	.492**	.461**	.431**	.637**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพม.กท 1 เทียบตามเกณฑ์ของ (บุญชม ศรีสะอาด 2556 ,หน้า 101) มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r=.637^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

อภิปรายผลการวิจัย

1.จากผลการวิจัยพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพม.กท 1 โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านความดี รองลงมา คือ ด้านความสุข และด้านความเก่ง ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องมาจาก สพม.กท 1 มีการคัดเลือกผู้บริหารเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามขั้นตอนการคัดกรอง รวมทั้งก่อนการแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีเป้าหมายของการอบรมพัฒนาเพื่อให้ได้ผู้บริหารสถานศึกษาชุดใหม่ที่มีคุณธรรมจริยธรรม บุคลิกภาพ มีความรู้สู่สากลเป็นผู้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตลอดจนดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงาน ใช้หลักธรรมาภิบาลในการควบคุม กำกับ ตรวจสอบ และติดตามอย่างเป็นระบบ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใสและเป็นธรรม และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลภายใต้ระเบียบ

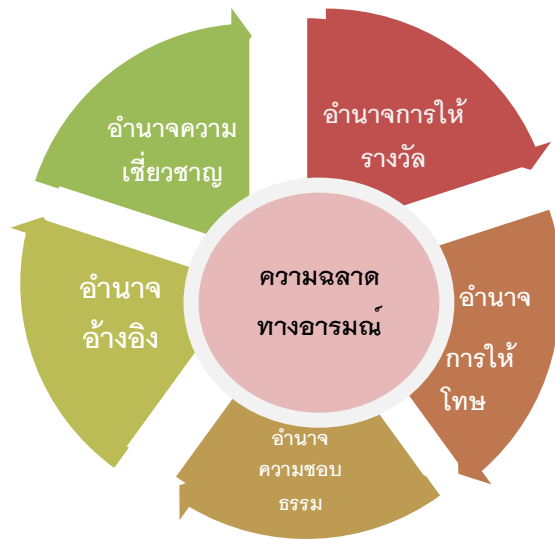
2. จากผลการวิจัย พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพม.กท 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านที่สูงสุด คือ ด้านการใช้อำนาจการให้โทษ รองลงมาคือ ด้านการใช้อำนาจความชอบธรรม ส่วนด้านการใช้อำนาจการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้เนื่องมาจากการกระจายอำนาจของกระทรวงศึกษาธิการในการบริหารและการจัดการศึกษา ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง มีการกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการควบคุม ดูแลให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสอดคล้องกับ นโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา กำหนด

3. จากผลการวิจัย พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพม.กท 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกในระดับสูง

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากความฉลาดทางอารมณ์ ช่วยส่งเสริมความเป็นผู้นำให้รู้จักการใช้คน และครองใจคน ส่งผลให้งานรับผลคนเป็นสุข เกิดความรักงานแล้วรักองค์กร การใช้อำนาจเป็นสิ่งที่จำเป็นและหลีกเลี่ยงไม่ได้สำหรับการบริหารองค์การอำนาจเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงาน เพราะการบริหารงานในองค์การต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลจำนวนมากผู้บริหารองค์การจำเป็นต้องมีอำนาจ เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน แต่หากผู้บริหารไม่รู้จักควบคุมรู้เท่าทันความฉลาดทางอารมณ์ อาจใช้อำนาจในทางที่ผิดเกิดความเสียหายต่อองค์การและประเทศชาติได้ ผู้บริหารจึงต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

- 1 ด้านความดี ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเองได้ รู้จักเห็นใจผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ยอมรับได้ ยึดหยุ่นเป็นผัดผ่อนปฏิริยาแบบฉับพลัน ควบคุมอารมณ์ความต้องการได้ และแสดงออกอย่างเหมาะสม
- 2 ด้านความเก่ง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจสามารถตัดสินใจ แก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น
- 3 ด้านความสุข ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภาคภูมิใจ ในตนเองพอใจในชีวิตและมีความสุขสงบทางใจ มีความภูมิใจในตนเองเห็นคุณค่าความสำคัญ เชื่อมมั่นในตนเอง ความรู้สึกต่อตนเองในด้านบวก ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

สรุป

ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 207 คน และมีอายุไม่เกิน 30-39 ปีจำนวน 166 คน วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 260 คน และมี ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 150 คน ผลการวิจัย สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพม.กท.1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความสุข ส่วนด้านความเก่ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพม.กท.1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอำนาจการให้โทษ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านอำนาจความชอบธรรม ส่วนด้านอำนาจการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพม.กท.1 มีความสัมพันธ์ทิศทางบวกในระดับสูงกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น .637

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพม.กท 1 พบว่า ด้านความเก่ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด

สพม.กท 1 ต้องมีความเชื่อมั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ความผิดหวังที่ต้องเผชิญ พัฒนาทักษะความรู้ อยู่เสมอ เพื่อให้มีความมั่นใจในการเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน สร้างความเชื่อถือ เชื่อมมั่นให้กับบุคลากร พัฒนาทักษะความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อให้รู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง และผู้อื่น อบรมคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติธรรม นั่งสมาธิ ฝึกฝนการควบคุมอารมณ์ จัดการอารมณ์สัมนา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา ส่งเสริมกิจกรรมสร้างความรักสามัคคีให้แก่บุคลากร ภายในสถานศึกษา เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุขในการปฏิบัติงาน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพม.กท 1 ด้านอำนาจการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ขอเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้อง จัดสรรรางวัล เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรมและอธิบายเกณฑ์ของการให้ รางวัล อย่างเปิดเผย จัดสรรรางวัลให้ตามเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด โดยอาจเลือกใช้รางวัลอื่นที่ เหมาะสมตามความจำเป็น ยกย่องเชิดชู ชื่นชมสร้างแรงบันดาลใจ สนับสนุนส่งเสริมครูและบุคลากรให้ พัฒนานตนเองเพื่อความก้าวหน้า

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพม.กท 1 มีความสัมพันธ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพม.กท 1 มีความสัมพันธ์ ในทิศทางบวกในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า ขอเสนอแนะว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ต่อ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาฝึกทักษะความฉลาด ทางอารมณ์ เพื่อนำไปใช้ในการบริหารคน บริหารงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเปลี่ยนตัวแปร และนำแนวคิด ทฤษฎีอื่น ๆ มาใช้ในงานวิจัยการบริหารงานด้านอื่น ๆ ของสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษากลุ่มประชากร กลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายมากขึ้น เช่น ครูในโรงเรียนสังกัด สพม.กท 1 และ 2 หรือครูในสังกัดอื่น ๆ ในกรุงเทพมหานคร เพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในบริบทที่แตกต่างกัน ว่ามีผลการวิจัยแตกต่างหรือเหมือนกันอย่างไร หรือมีทิศทาง ของงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยที่ได้ศึกษาแล้วหรือไม่

3. ควรเปลี่ยนสถิติการวิจัย โดยศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลการ บริหารงานด้านอื่นของสถานศึกษาในสังกัด สพม.กท 1

เอกสารอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2543). *คู่มือความฉลาดทางอารมณ์* [หนังสืออิเล็กทรอนิกส์].

<http://www.dmh.go.th/ebook/dl.asp?id=10>

ฉัญญารัตน์ ทับทิม. (2557). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางบุรี* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราช ภัฏเทพสตรี].

- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 8). สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2551). *ดัชนีเพื่อความสุขและความสำเร็จของชีวิต* (พิมพ์ครั้งที่ 7). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. (2566). *ข้อมูลโรงเรียนในสังกัด ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566*. <http://www.sesao1.go.th>
- French, J. R. P., Jr., & Raven, B. (1959). The bases of social power. In D. Cartwright (Ed.), *Studies in social power* (pp. 150–167). University of Michigan, Institute for Social Research.
- Nakata, K. (2008). *Exercise of power of the Prince Royal's College administrator* [Master's thesis, Chiang Mai University].
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. Harper & Row.

การเลือกตั้งนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดเลย

The election of mayors in subdistrict municipalities in loei province

เลแกน สุธรรม และวิชญชัย พลบุตร

Lagan Sutham and Wissanuchai Palabhuttra

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย^{1,2}

Public Administration Program, Loei Rajabhat University^{1,2}

*Corresponding author, email: Lagan.sutham@gmail.com

Retrieved: 07-06-2025; Revised: 22-07-2025 :Accepted: 31-07-2025

DOI: 10.14456/jappm.2025.48

บทคัดย่อ

บทความวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษารูปแบบการรณรงค์หาเสียงที่มีผลต่อการได้รับเลือกตั้งเป็นนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดเลย และ 2) เพื่อศึกษารูปแบบการจัดตั้งหัวคะแนนที่มีผลต่อการได้รับเลือกตั้งเป็นนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดเลย รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ พื้นที่วิจัย คือ เทศบาลตำบลศรีสองรัก เทศบาลตำบลน้ำสวย เทศบาลตำบลภูเรือ และเทศบาลตำบลนาแห้ว

ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการรณรงค์หาเสียงที่มีผลต่อการได้รับเลือกตั้งเป็นนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดเลย คือ การออกเดินไปตามบ้านเรือนของประชาชน หรือที่เรียกว่า “การเคาะประตูบ้านขอคะแนน” และ 2) รูปแบบการจัดตั้งหัวคะแนนที่มีผลต่อการได้รับเลือกตั้งเป็นนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดเลย คือ ระบบหัวคะแนนแบบเครือข่ายหรือแบบขายตรง

องค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการวิจัย คือ รูปแบบการรณรงค์หาเสียงแบบการออกเดินไปเคาะประตูบ้านขอคะแนนเป็นกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพสูงในระดับท้องถิ่น และรูปแบบการจัดตั้งหัวคะแนนแบบระบบเครือข่ายหรือแบบขายตรง ช่วยให้การเมืองท้องถิ่นเข้าถึงประชาชนได้อย่างใกล้ชิด จึงมีผลต่อการได้รับเลือกตั้งเป็นนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดเลย

คำสำคัญ : การรณรงค์หาเสียง; หัวคะแนน; การเลือกตั้งท้องถิ่น; เทศบาลตำบล; การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

Abstract

The objectives of this research were to (1) study the campaign patterns that influence the electoral success of subdistrict municipality mayoral candidates in Loei Province, and (2) investigate the forms of canvassing that affect the election outcomes of subdistrict municipality mayoral candidates in Loei Province. This study adopts a qualitative research methodology and was conducted in four subdistrict municipalities: Sri Song Rak, Num Suay, Phu Rua, and Na Heao. The research results were found as follows:

The campaign pattern influencing the electoral success of subdistrict municipality mayoral candidates in Loei Province is door-to-door canvassing, commonly referred to as “vote-seeking by knocking on doors,” which is particularly effective in rural subdistrict municipalities.

The forms of canvassers that affect the election outcomes of subdistrict municipality mayoral candidates in Loei Province are network-based or direct-selling style systems.

The knowledge derived from this study suggests that door-to-door campaigning is a highly effective strategy in local elections. Additionally, the use of a network-based or direct-selling canvasser model enables political candidates to establish close connections with constituents. These approaches contribute to the electoral success of subdistrict municipality mayoral candidates in Loei Province.

Keywords: Election Campaigning; Canvassers; Local Election; 4 Subdistrict Municipality; 5 Exchange of benefits

บทนำ

การเลือกตั้งในระดับท้องถิ่นของประเทศไทยนั้น ถือได้ว่าเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและการปกครองตนเอง (ปธาน สุวรรณมงคล, 2552) โดยข้อมูลจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในปี 2563 ระบุว่าประเทศไทยมีเทศบาลตำบลกว่า 2,247 แห่ง แสดงให้เห็นถึงบทบาทของการเมืองระดับฐานรากที่ขยายตัวครอบคลุมทั่วประเทศ การเลือกตั้งในระดับนี้ไม่เพียงส่งผลต่อทิศทางการพัฒนาท้องถิ่น แต่ยังสะท้อนภาพรวมของประชาธิปไตยไทยทั้งระบบ การแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเทศบาลใหม่พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 มีการเปลี่ยนแปลงการเลือกตั้งใหม่ ให้ประชาชนเป็นผู้เลือกตั้งนายกเทศมนตรีโดยตรง ทั้งในเทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล การเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการเลือกตั้งในระดับเทศบาลมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อให้ นายกเทศมนตรี มีเสถียรภาพ สามารถบริหารงานได้คล่องตัวและมีความต่อเนื่องขึ้นกว่าเดิม เป็นการเพิ่มอำนาจให้นายกเทศมนตรีมีความเข้มแข็งขึ้น และ

ยังมีสภาพความเป็นตัวแทนของประชาชนอย่างแท้จริง (ธเนศวร์ เจริญเมือง, 2542) ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง และดุลอำนาจใหม่ในเทศบาลทั่วประเทศ โดยเฉพาะกระบวนการการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีที่มีการแข่งขันอย่างเข้มข้นทางการเมือง โดยผู้สมัครต้องแข่งขันกันนำเสนอความสามารถเฉพาะบุคคล นโยบายในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนหรือท้องถิ่น รวมถึงผู้สมัครยังต้องวางแผน วางกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้ตนได้รับเลือกเข้าไปดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรี ผ่านการหาเสียงในรูปแบบต่างๆ ที่ทำให้ประชาชนรู้จักผู้ที่จะเป็นผู้แทนของตนเข้าไปเป็นนายกเทศมนตรี (สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2545) กระบวนการหาเสียงเลือกตั้งในระดับเทศบาลใช้ห้วคะแนนเป็นกลไกหลักในการแสวงหาคะแนนเสียงจากผู้มีสิทธิเลือกตั้ง (พรพิมล ธรรมสาร, 2561) การศึกษาของกิตติ ยามาสาเร๊ะ (2019) พบว่าการใช้สื่อต่าง ๆ ทั้งสื่อบุคคลและสื่อใหม่ร่วมกับสื่อดั้งเดิม เช่น รถแห่ บ้ายหาเสียง และการแจกแผ่นพับ ยังมีบทบาทสำคัญในการกระจายข้อมูลและโน้มน้าวใจประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวิทยากร ท่อแก้ว (2568) ที่พบว่าการใช้สื่อดั้งเดิมยังมีบทบาทสำคัญ เช่น การใช้รถแห่ และการปราศรัยในพื้นที่ การเคาะประตูพบปะประชาชนและทีมห้วคะแนนจะช่วยกระจายข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม การเลือกตั้งนายกเทศมนตรีในจังหวัดเลย ยังคงเผชิญกับความท้าทายในด้านการรณรงค์หาเสียงและการจัดตั้งห้วคะแนน ปัญหาหลักคือการขาดแบบแผนการหาเสียงที่เน้นนโยบายและข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ส่งผลให้ประชาชนไม่สามารถประเมินความเหมาะสมของผู้สมัครได้อย่างชัดเจน และจากการสังเกตผู้วิจัย พบว่า การเลือกตั้งนายกเทศมนตรีในหลายเขตเทศบาลตำบลหลายแห่งยังประสบปัญหาในด้านวิธีการรณรงค์หาเสียง และการจัดระบบห้วคะแนน หลากหลายและไม่เป็นระบบ ขาดการวิเคราะห์รูปแบบการรณรงค์หาเสียงที่เหมาะสมกับเลือกตั้งที่สอดคล้องกับบริบทและวัฒนธรรมของพื้นที่ ยิ่งก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายสูงเกินความจำเป็น

การศึกษาที่เกี่ยวข้องยังพบว่าห้วคะแนนที่จะประสบความสำเร็จมักมีทักษะการสื่อสารที่ดี ความน่าเชื่อถือ และเครือข่ายในชุมชนที่เข้มแข็ง ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมโยงผู้สมัครกับประชาชน (วิทยากร ท่อแก้ว, 2568) การเลือกตั้งที่มีประสิทธิภาพจึงขึ้นอยู่กับการจัดตั้งห้วคะแนนที่เป็นระบบและเหมาะสมกับบริบทพื้นที่ (ทวี สุรฤทธิกุล, 2541) ผลการศึกษายังชี้ให้เห็นว่าเครือข่ายทางสังคมและกลยุทธ์การหาเสียงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในการลงสมัครรับเลือกตั้ง (พระครูพิสุทธิธรรมมาภรณ์, 2568) รวมถึงรูปแบบการหาเสียงที่นำเสนอโน้มน้าวใจชัดเจนก็เป็นปัจจัยหลักที่ประชาชนใช้ประกอบการตัดสินใจเลือกนายกเทศมนตรี (พระนิทัศน์ วงศ์วังเพิ่ม, พิทยา สาคร, และจันทร์เพ็ญ เจริญทรัพย์, 2565)

จากการรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น ผู้วิจัยเห็นว่ากระบวนการรณรงค์หาเสียงและการจัดตั้งห้วคะแนนยังคงเป็นกลไกสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง โดยเฉพาะในบริบทของพื้นที่ที่มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มชนชั้นนำท้องถิ่นเป็นฐานอำนาจหลัก แม้ว่าจะมีงานศึกษาที่กล่าวถึงประเด็นนี้อยู่บ้าง แต่ยังขาดการวิจัยเชิงลึกที่วิเคราะห์รูปแบบของการหาเสียงและการจัดตั้งห้วคะแนน

อย่างเป็นระบบในบริบทเฉพาะของจังหวัดเลย ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีลักษณะทางสังคม วัฒนธรรม และโครงสร้างอำนาจทางการเมืองที่หลากหลาย เพื่อเติมเต็มช่องว่างทางวิชาการดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษา รูปแบบการรณรงค์หาเสียง และ รูปแบบการจัดตั้งหัวคะแนน ที่ส่งผลต่อการได้รับเลือกตั้งเป็นนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดเลย โดยเลือกพื้นที่ศึกษาในเขตเทศบาลตำบลที่มีการเลือกตั้งอย่างต่อเนื่อง และมีลักษณะการแข่งขันทางการเมืองในระดับเข้มข้น งานวิจัยนี้จะใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม จากผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้สมัครรับเลือกตั้ง หัวคะแนน ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเลือกตั้งในเทศบาลตำบล โดยจะดำเนินการคัดเลือกพื้นที่ตัวอย่างด้วยวิธีการแบบเจาะจง จากเขตเทศบาลที่มีการแข่งขันสูงและมีการใช้กลยุทธ์การหาเสียงและการจัดตั้งหัวคะแนนอย่างเป็นระบบ

บทความวิจัยนี้นำเสนอ รูปแบบการรณรงค์หาเสียงที่มีผลต่อการได้รับเลือกตั้งเป็นนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดเลย และรูปแบบการจัดตั้งหัวคะแนนที่มีผลต่อการได้รับเลือกตั้งเป็นนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดเลย ซึ่งจะช่วยทำให้สามารถทำความเข้าใจเชิงลึกถึงกลไกและปัจจัยที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมทางการเมืองในระดับท้องถิ่น และสะท้อนภาพจริงของกระบวนการเลือกตั้งในเทศบาลตำบล ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปเป็นแนวทางพัฒนาระบบการเมืองท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีความเป็นธรรมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการรณรงค์หาเสียงที่มีผลต่อการได้รับเลือกตั้งเป็นนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดเลย
- 2) เพื่อศึกษารูปแบบการจัดตั้งหัวคะแนนที่มีผลต่อการได้รับเลือกตั้งเป็นนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดเลย

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง หมายถึง กระบวนการที่ผู้สมัครใช้วิธีหลากหลายเพื่อโน้มน้าวประชาชนให้เลือกตน (จรรยา สุภาพ ,2535) ระบุว่าเป็นความพยายามเปิดโอกาสให้ประชาชนรับรู้ข้อมูลทางการเมืองและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ขณะที่สุรพงษ์ โสธนะเสถียร (2545) ชี้ว่าวัตถุประสงค์หลัก 3 ด้าน คือ กระตุ้นฐานเสียง ดึงผู้สนับสนุนแฝง และเปลี่ยนใจฝ่ายตรงข้าม การหาเสียงมีรูปแบบต่าง ๆ เช่น ตามรูปแบบสื่อ บุคคล และกฎหมาย (ธนิศร ตู๋ทองคำ, 2556) ขั้นตอนสำคัญในการรณรงค์ ได้แก่ การจัดตั้งองค์การหาเสียง วางแผนยุทธศาสตร์ และจัดระบบหัวคะแนน ซึ่งหัวคะแนนทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญเชื่อมโยงผู้สมัครกับประชาชนในระดับพื้นที่ ผ่านการสื่อสารนโยบายและสร้างความเชื่อมั่น (วิทย์ธร ท่อแก้ว, 2568) หัวคะแนนมักเป็นผู้นำท้องถิ่นหรือผู้มีอิทธิพลที่ได้รับความไว้วางใจจากชุมชน สามารถเข้าถึงประชาชนอย่างลึกซึ้งและจูงใจให้ลงคะแนน โดยมีการพบปะ การชักชวนผู้คน และการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการที่วางไว้อย่างเคร่งครัด ระมัดระวัง จริงใจ

และตรงไปตรงมากับผู้มีสิทธิเลือกตั้ง เพื่อให้ได้รับชัยชนะในการเลือกตั้งท้องถิ่นตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ในท้ายที่สุด (สุพรรณา ภัทรเมธาวรรกุล และคณะ, 2022) การทำงานของหัวคะแนนอาจเป็นอาสาสมัครหรือได้รับผลตอบแทน โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นเครื่องมือโน้มน้าว (De Sio & Weber, 2020; Newman et al., 2018) โดยจะสร้างความนิยมให้กับผู้สมัครที่ตนสนับสนุนด้วยการสนับสนุนด้วยกล่าวถึงคุณงามความดีและผลงานที่ผ่านมา (วรลักษณ์ พุ่มพวง และ สมเกียรติ วันทะนะ, 2556) หัวคะแนนมีหลายประเภท ได้แก่ 1) ตามความสัมพันธ์ เช่น เครือญาติ เพื่อน หรือผู้แนะนำ 2) ตามอาชีพ เช่น ผู้นำท้องถิ่น ข้าราชการ นักธุรกิจ พระสงฆ์ 3) ตามการจัดตั้ง เช่น ที่จัดตั้งโดยผู้สมัคร หรือเกิดขึ้นเอง 4) ตามความชำนาญ เช่น มืออาชีพ มือใหม่ หัวคะแนนปลอม 5) ตามโครงสร้างพื้นที่ เช่น ระดับคุ้ม หมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งสายสัมพันธ์ทางเครือญาติมีผลต่อพฤติกรรมของผู้ใช้สิทธิเลือกตั้งโดยเฉพาะในเขตนอกเมือง (เอกรินทร์ ต่วนศิริ และ สามารถ ทองเผือก, 2564) หัวคะแนนมีบทบาทสำคัญในการแปลง “ทุนทางสังคม” เป็น “คะแนนเสียง” ผ่านเครือข่ายและกลยุทธ์ที่เข้าถึงประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับสามเขตยุทธศาสตร์

แนวคิดสามเขตยุทธศาสตร์แบ่งพื้นที่ที่มีสิทธิเลือกตั้งออกเป็น “เขตเรา เขตเป็นกลาง เขตเขา” โดยเป้าหมายหลักของการหาเสียงคือการชิงมวลชนในเขตกลาง ซึ่งมีทั้งกลุ่มเฉยเมยไร้เดียงสาและกลุ่มเฉยเมยปัญหา (แสง รัตนมงคลมาศ และพิชาย รัตนดิถก ณ ภูเก็ต , 2536) การจำแนกเขตช่วยให้สามารถกำหนดแผนรณรงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจาก “เขตเรา” เพื่อเสริมฐานเสียง แล้วขยายไปสู่เขตกลาง ชัยวัฒน์ กุลศักดิ์วิมล (2543) สนับสนุนว่า ยุทธศาสตร์นี้ช่วยเพิ่มความแม่นยำในการใช้ทรัพยากรหาเสียงอย่างคุ้มค่า สามเขตยุทธศาสตร์ หมายถึง การจำแนกกลุ่มประชาชนผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งหรือกลุ่มเป้าหมายเป็น 3 พื้นที่เป้าหมาย เพื่อเป็นกุญแจนำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ คือ เขตเรา เขตเป็นกลาง และเขตเขา กล่าวคือ ประชาชนผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งที่เป็นฐานคะแนนเสียงของฝ่ายเรา หรือฝ่ายเขาจึงมีไม่มากนัก ส่วนใหญ่เป็นมวลชนเฉยเมยที่ยังไม่ได้อยู่ฝ่ายใดจะมีลักษณะเป็นกลางมากกว่า เรียกว่ามวลชนเป็นกลาง มีลักษณะเฉยเมย หรือเฉื่อยชาทางการเมือง กลุ่มเฉยเมยไร้เดียงสา (Ignorant Passive) คือ เป็นผู้ที่มีความรู้และสนใจเรื่องการเมือง การออกไปใช้สิทธิ์จะยึดที่ตัวบุคคลเป็นหลัก พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือทุกจริตในรูปแบบต่างๆ ดังนั้นแนวทางในการรณรงค์ ที่เหมาะสมกับบุคคลกลุ่มนี้ควรจะใช้แนวทางการรณรงค์ด้านลึก ส่วนกลุ่มเฉยเมยปัญหา (Intellectual Passive) กลุ่มนี้เป็นกลุ่มของคนชนชั้นกลางที่มีการศึกษา เป็นกลุ่มบุคคลที่รู้เรื่องการเมืองค่อนข้างดี แต่ไม่ค่อยสนใจเกี่ยวกับการไปใช้สิทธิ์เลือกตั้ง โดยคิดว่าการเลือกตั้งมิใช่ความหวัง หรือไม่มีความศรัทธาในพรรคการเมือง และนักการเมืองที่ลงสมัคร แต่กลุ่มนี้จะมีความตื่นตัวในการไปใช้สิทธิ์เลือกตั้งเมื่อมีความขัดแย้งในประเด็นการเมือง (Issue Politics) ดังนั้น แนวทางรณรงค์ที่เหมาะสมกับคนกลุ่มนี้ควรเป็นแนวทางการรณรงค์ด้านกว้าง เมื่อจุดขีดของการได้รับชัยชนะในการเลือกตั้ง อยู่ระหว่างการชิงมวลชนทั้งประเภทเฉยเมยไร้เดียงสา และเฉยเมยปัญหา แนวทางการรณรงค์

จะต้องจำแนกพื้นที่ออกเป็นเขตยุทธศาสตร์(Target Areas) และจำแนกกลุ่มบุคคลเป้าหมาย (Target Group) โดยแบ่งพื้นที่ออกเป็นเขตเรา เขตเป็นกลาง และเขตเขา ตามแนวคิด 3 เขตยุทธศาสตร์ การช่วงชิงมวลชนของผู้สมัครจึงจำเป็นต้องเริ่มจากเขตยุทธศาสตร์เราก่อน โดยพยายามจัดตั้งและกระชับองค์การจัดตั้งของฝ่ายเรา และจึงออกไปเคลื่อนไหวชิงมวลชนเฉยเมยทั้งสองกลุ่ม และอาจที่จะไปหรือไม่ไปก็ได้ ในการที่จะเข้าไปเคลื่อนไหวในเขตเขา ที่นี้แล้วแต่สถานการณ์ของการรณรงค์ที่เข้มข้นหรือไม่ ในช่วงปลายของฤดูหาเสียง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในระบบการเมืองท้องถิ่นของไทยมักดำเนินอยู่ภายใต้โครงสร้างของระบบอุปถัมภ์ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบไม่เท่าเทียมระหว่าง “ผู้อุปถัมภ์” และ “ผู้รับอุปถัมภ์” ที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ โดยผู้รับอุปถัมภ์ต้องแสดงความภักดีตอบแทน เช่น การลงคะแนนเสียงให้ผู้สมัคร (Scott, อ้างถึงใน ชีรยุทธ บุญมี, 2533) ความสัมพันธ์นี้ไม่ได้ตั้งอยู่บนฐานของอุดมการณ์หรือหลักการ แต่เป็นมิตรภาพเชิงประโยชน์ที่โยงกับอิทธิพลทางเศรษฐกิจและสังคม ทฤษฎีของ Homans และ Blau ช่วยอธิบายว่าความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์คือผลจากพฤติกรรมการแลกเปลี่ยน ซึ่งบุคคลจะมีปฏิสัมพันธ์โดยคาดหวังผลตอบแทน และหลีกเลี่ยงผลลบหรือการลงโทษ (Homans, อ้างใน เพียงกมล มานะรัตน์, 2547) ส่วน Blau มองว่าการแลกเปลี่ยนนี้มีพันธะทางสังคมที่ผู้มีส่วนร่วมจะต้องรักษาไว้ต่อเนื่อง (Blau, อ้างถึงใน เพียงกมล มานะรัตน์, 2547) แม้แต่การสร้างเครือข่ายหัวคะแนน ซึ่งหัวคะแนนเปรียบเสมือน “ตัวแทนผู้อุปถัมภ์” ที่มีบทบาทสื่อสารและโน้มน้าวประชาชนในชุมชนระดับฐานราก โดยอาศัยความใกล้ชิดและความไว้วางใจที่สั่งสมในสังคมท้องถิ่น ผลที่ตามมาคือความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนนี้กลายเป็นกลไกสำคัญที่รักษาอำนาจของนักการเมือง และส่งผลต่อผลลัพธ์ของการเลือกตั้งโดยตรง ตรวบใดที่ระบบอุปถัมภ์ยังคงมีบทบาทอยู่ในการเมืองก็ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศชาติ ผู้สมัครที่ต้องการได้รับการเลือกตั้งหรือต้องการอำนาจ มักจะขยายความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์ผ่านกระบวนการเลือกตั้งที่มีความสัมพันธ์ในเชิงอุปถัมภ์กับประชาชนในเขตเลือกตั้ง เป็นลักษณะความสัมพันธ์ที่เกื้อหนุนหรือแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างกัน จึงก่อให้เกิดการแบ่งกลุ่มก้อนกันชัดเจน การเอื้อประโยชน์ให้กับคนใกล้ชิด การตอบแทนซึ่งกันและกัน (ประทุมมารัตน์ สุจริต, 2558)

กล่าวโดยสรุป ระบบอุปถัมภ์และการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์เป็นรากฐานของความสัมพันธ์ทางการเมืองในระดับท้องถิ่น ซึ่งไม่ได้เกิดขึ้นอย่างไร้รูปแบบ แต่เป็นกระบวนการต่อรองอย่างมีแบบแผนและต่อเนื่องระหว่างผู้สมัคร หัวคะแนน และประชาชน โดยเฉพาะในสังคมชนบทที่ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมีน้ำหนักสูง

แนวคิดชนชั้นนำนิยม

แนวคิดนี้สนับสนุนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์ในสังคมการเมือง โดยเชื่อว่าผู้มีอำนาจมักครอบครองตำแหน่งสำคัญโดยไม่สะท้อนเจตจำนงของคนส่วนใหญ่ และมักสืบทอดอำนาจในกลุ่มผลประโยชน์ร่วมกันที่เน้นผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าสาธารณะ (พิชาย รัตนดิถก ณ ภูเก็ต, 2552) มักหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบต่อสาธารณะ ใช้อิทธิพล ความรุนแรง หรือการข่มขู่ เพื่อรักษารัฐอำนาจ ชนชั้นนำมีความสามารถรวมกลุ่มอย่างเหนียวแน่น และเป็นผู้จัดสรรทรัพยากรสำคัญโดยจำกัดโอกาสประชาชนส่วนใหญ่เข้ามามีส่วนร่วม ผลลัพธ์คือโครงสร้างอำนาจที่ปิดกั้นและสะท้อนการเมืองแบบบนลงล่างอย่างชัดเจนในสังคมไทย ดังนั้นประชาธิปไตยโดยชนชั้นนำ (elitist democracy) นี้ จึงเป็นระบอบที่ชนชั้นนำยังคงครอบงำอำนาจทางการเมืองผ่านการเลือกตั้งและกลไกประชาธิปไตย โดยใช้ความได้เปรียบทางเศรษฐกิจ สังคม และเครือข่ายอำนาจ แม้ประชาธิปไตยจะอ้างถึงถึงอำนาจของประชาชน แต่การสถาปนาและอยู่รอดของประชาธิปไตยมักต้องอาศัยความยินยอมและการจัดการของชนชั้นนำ ที่สืบทอดอำนาจผ่านตระกูลการเมือง และมักมีอิทธิพลสูงในพรรคการเมือง การเลือกตั้ง และกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะ

แนวคิดเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

แนวคิดการแลกเปลี่ยนมองว่าความสัมพันธ์ของมนุษย์ในสังคมตั้งอยู่บนพื้นฐานของการแสวงหาผลประโยชน์ร่วมกัน โดย George Homans เสนอว่า พฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์เกิดจาก 3 หน่วยหลัก ได้แก่ กิจกรรม การกระทำระหว่างกัน และความรู้สึก ซึ่งล้วนสัมพันธ์กับผลตอบแทนและการหลีกเลี่ยงโทษ (อ้างถึงใน เพียงกมล มานะรัตน์, 2547) อธิบายว่าการปฏิสัมพันธ์ในสังคมเกิดขึ้นเพราะแต่ละฝ่ายต่างมองหา “ผลตอบแทน” จากอีกฝ่าย และการแลกเปลี่ยนนี้ทำให้เกิดข้อผูกพันทางสังคม เช่น ความคาดหวังและหน้าที่ในการตอบแทน (อ้างใน เพียงกมล มานะรัตน์, 2547) แนวคิดนี้เชื่อมโยงอย่างลึกซึ้งกับระบบอุปถัมภ์ ซึ่งบุคคลยอมอยู่ภายใต้อิทธิพลของอีกฝ่ายเพราะหวังผลประโยชน์บางอย่าง เช่น การช่วยเหลือ ค้ำครอง หรือสนับสนุนทางเศรษฐกิจและการเมือง (เพียงกมล มานะรัตน์, 2547) การเมืองระดับท้องถิ่นของไทยยังคงแฝงอยู่ภายใต้กลไกของระบบอุปถัมภ์และการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างผู้นำกับประชาชนที่เน้นความใกล้ชิดและการพึ่งพาอาศัย ยังเป็นฐานสำคัญของการสร้างเครือข่ายทางการเมืองในระดับพื้นที่

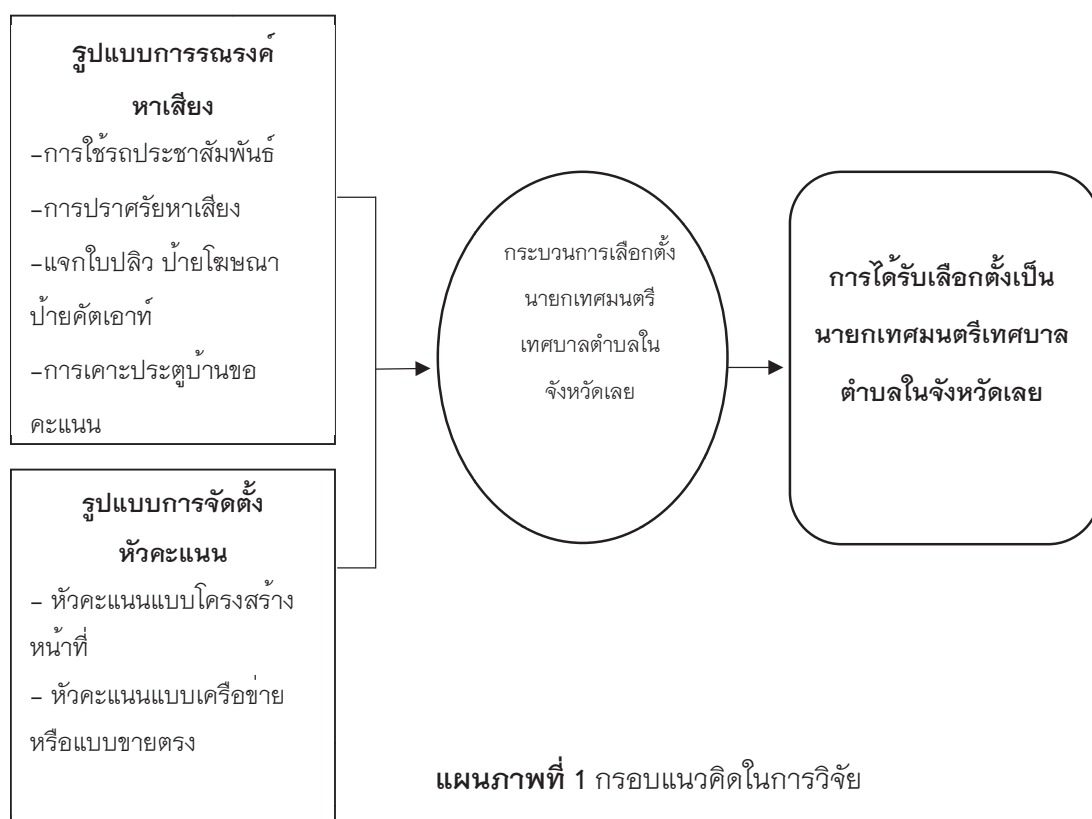
จากการทบทวนวรรณที่เกี่ยวข้อข้างต้นถึงแนวคิดที่จะใช้เพื่อเป็นกรอบในการอธิบายการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดเลย ผู้วิจัยใช้ประเด็นการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งร่วมกับการวิเคราะห์ประเด็นสามเขตยุทธศาสตร์ เพื่อวิเคราะห์รูปแบบการรณรงค์หาเสียงที่ส่งผลต่อการได้รับการเลือกตั้งเป็นนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดเลย และวิเคราะห์แนวคิดความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์ แนวคิดชนชั้นนำนิยม และแนวความคิดเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยน ซึ่งสามารถวิเคราะห์ประเด็นความสัมพันธ์ของคนในสังคมในชนบทที่ยังมีความสัมพันธ์ในลักษณะของระบบอุปถัมภ์ รวมทั้งการเป็นหัวคะแนน พฤติกรรมการแลกเปลี่ยนที่เน้นความคาดหวังต่อผลประโยชน์ตอบ

แทนที่ตนจะได้รับจากการไปลงคะแนนเลือกตั้ง เป็นต้น ซึ่งจะนำไปสู่การค้นพบรูปแบบการจัดตั้งหัวคะแนนที่มีผลต่อการได้รับเลือกตั้งเป็นนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดเลยต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดประกอบด้วย (1) แนวความคิดการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง รวมถึงแนวคิดสามเขตยุทธศาสตร์ (ธโรธรุดูทองคำ, 2556) (2) แนวความคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์ ของ James C. Scott (อ้างถึงใน ชีรยุทธ บุญมี, 2533) (3) แนวคิดชนชั้นนำนิยม และ (4) แนวความคิดเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยน ซึ่งสามารถเชื่อมโยงทั้ง 4 แนวคิด แล้วนำมาปรับใช้กับการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

รูปแบบการรณรงค์หาเสียงและรูปแบบการจัดตั้งหัวคะแนน



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ พื้นที่วิจัยคือ เทศบาลตำบลในจังหวัดเลย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้สมัครรับเลือกตั้งนายกเทศมนตรีจำนวน 4 คน ผู้สมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลเจ้าหน้าทีเทศบาลจำนวน 9 คน หัวคะแนนจำนวน 13 คน ผู้นำชุมชนจำนวน 4 คนและประชาชนทั่วไปจำนวน 10 คน รวมจำนวน 40 คน

จากเทศบาล 4 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลศรีสองรัก เทศบาลตำบลน้ำสวย เทศบาลตำบลภูเรือ และเทศบาลตำบลนาแห้ว ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชนิด คือ 1) แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-Informant) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยโดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากการให้คะแนนโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ผลจากการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC) พบว่าแบบสัมภาษณ์มีค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา จากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน โดยมีค่า IOC อยู่ที่ 0.96 2) แบบบันทึกข้อมูลภาคสนาม ในศึกษารูปแบบการรณรงค์หาเสียงและรูปแบบการจัดตั้งหัวคะแนนที่มีผลต่อการได้รับเลือกตั้งเป็นนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดเลย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและสังเคราะห์ข้อมูลแล้วเขียนบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาการรณรงค์หาเสียงที่มีผลต่อการได้รับเลือกตั้งเป็นนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดเลย

ผลการวิจัยพบว่า ผู้สมัครนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดเลยทั้ง 4 แห่ง ดำเนินการหาเสียงด้วยใช้วิธีรณรงค์ที่หลากหลาย โดยใช้รูปแบบในการหาเสียงที่คล้าย ๆ กัน ซึ่งมีจุดร่วมคือการมุ่งเน้นเข้าถึงประชาชนในระดับชุมชน ได้แก่

1.1 การใช้รถโฆษณาประชาสัมพันธ์ ใช้ในระยะเริ่มต้นของการหาเสียง โดยติดป้ายพร้อมเสียงประชาสัมพันธ์นโยบายผ่านลำโพงขณะตระเวนในพื้นที่ เพื่อประชาสัมพันธ์ถึงคุณสมบัติและนโยบายของผู้สมัคร ซึ่งแตกต่างกันไปตามแต่บริบทของเทศบาล อย่างไรก็ตามการศึกษาพบว่า ผู้สมัครรับเลือกตั้งต่างไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการใช้รถประชาสัมพันธ์มากนัก

1.2 การปิดประกาศ ป้ายโฆษณาและใบปลิวของผู้สมัคร จากการศึกษาพบว่า มีการติดแผ่นป้ายและแผ่นปลิวประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับผู้สมัครรับเลือกตั้งที่พบเห็นโดยทั่วไป คือ ป้ายคัทเอ้าท์ขนาดใหญ่ และแผ่นใบปลิวของผู้สมัครรับเลือกตั้ง แต่มีจำนวนไม่มากนัก ผู้สมัครบางท่านเห็นว่าไม่จำเป็นมากนักที่จะติดป้ายโฆษณา เนื่องจากเป็นพื้นที่เล็กๆที่ทุกคนรู้จักกันดีอยู่แล้ว จึงจะไม่จัดทำป้ายโฆษณามากนัก มีติดโฆษณาเป็นบางพื้นที่เท่านั้น

1.3. การปราศรัยหาเสียง จากการศึกษาพบว่า ผู้สมัครและทีมงานของผู้สมัครมีการจัดการปราศรัยหาเสียงในสถานที่สำคัญของหมู่บ้านหรือชุมชน เช่น ศาลาประจำหมู่บ้านหรือชุมชน โรงเรียนวัด เป็นต้น โดยผู้สมัครจะแนะนำตัวพร้อม กับแถลงนโยบายและการแก้ปัญหาที่สำคัญ ๆ แก่ชุมชน ซึ่งมีผู้สมัครบางกลุ่มเท่านั้นที่ให้ความสำคัญกับการใช้รูปแบบการปราศรัยหาเสียง เนื่องจากมีความได้เปรียบในด้านการเป็นนักวิชาการมาก่อนมีความสามารถในการพูดในเชิงวิชาการ การให้เหตุให้ผล

เป็นที่น่าเชื่อถือ และสามารถโน้มน้าวขอคะแนนเสียงจากประชาชน แต่หลายกลุ่มพยายามหลีกเลี่ยงการปราศรัย เพราะเกรงว่าอาจทำให้เกิดความขัดแย้งในชุมชนได้

1.4. การออกเดินไปตามบ้านเรือนของประชาชน หรือที่เรียกว่า “การเคาะประตูบ้าน” จากการศึกษาพบว่า เป็นรูปแบบการรณรงค์หาเสียงที่มีผลต่อการได้รับเลือกตั้งเป็นนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดเลย มากที่สุด โดยเฉพาะในเขตชนบท เนื่องจากประชาชนได้เข้าถึงตัวผู้สมัคร และนำเสนอปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ หรือปัญหาที่เคยร้องเรียนไปแล้วแต่ไม่ได้รับการแก้ไข เพื่อให้ผู้สมัครได้เก็บเป็นข้อมูลในการนำไปเป็นนโยบายแก้ไข หากได้รับการเลือกให้เป็นนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล รวมถึงการลงพื้นที่พบปะตามบ้านเรือนของประชาชนยังส่งผลให้ผู้สมัครสามารถนำเสนอหรือชี้แจงนโยบายที่ตนต้องการพัฒนาพื้นที่กับประชาชนได้อย่างละเอียด สามารถตอบข้อซักถามได้ครบถ้วนทุกประเด็น จึงทำให้ประชาชนเข้าใจ เข้าถึงความตั้งใจและเชื่อมั่นในตัวผู้สมัครมากกว่าวิธีการอื่นๆ

1.5. การรณรงค์หาเสียงโดยใช้สื่อโซเชียลมีเดีย จากการศึกษาพบว่า การใช้โซเชียลมีเดียในการหาเสียง เช่น Facebook ส่วนใหญ่ใช้เป็นการแนะนำตัวผู้สมัครรับเลือกตั้ง บางกลุ่มทำการ Facebook live ในออกเดินหาเสียง และการปราศรัยในเวทีสาธารณะด้วย การรณรงค์หาเสียงด้วยวิธีนี้มีผลแค่กลุ่มคนบางกลุ่ม เช่น กลุ่มวัยรุ่นวัยเรียนและกลุ่มวัยกลางที่ทำงานภาคบริการหรือทำงานในภาครัฐเท่านั้น ไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญกับวัยกลางคนที่ทำงานในภาคเกษตร เนื่องจากไม่ได้ให้ความสนใจกับสื่อโซเชียลมีเดียมากนัก รวมถึงเขตพื้นที่เทศบาลทั้ง 4 แห่ง ยังเป็นพื้นที่กึ่งเมืองกึ่งชนบท วิถีชีวิตของคนส่วนใหญ่ยังอยู่ในภาคการเกษตร การรณรงค์หาเสียงแบบนี้ไม่มีผลต่อการแพ้-ชนะการเลือกตั้ง

ตารางที่ 1 รูปแบบการรณรงค์หาเสียงที่มีผลต่อการได้รับเลือกตั้งเป็นนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดเลย

ลำดับ	รูปแบบการหาเสียง	รายละเอียดโดยสังเขป	ผลกระทบ / ความนิยม
1	รถโฆษณา ประชาสัมพันธ์	ใช้ในระยะแรก ติดป้ายพร้อม เสียงนโยบาย วิ่งรอบพื้นที่	ได้รับความสำคัญพอสมควร
2	ป้ายโฆษณาและ ใบปลิว	ป้ายคัทเออร์ ใบปลิว พบทั่วไป แต่จำนวนน้อย	ได้รับความสำคัญพอสมควร ผู้สมัคร มองว่าไม่จำเป็นในพื้นที่เล็ก
3	การปราศรัยหาเสียง	จัดเวทีเล็กตามชุมชน, แนะนำ ตัว-แถลงนโยบาย	บางกลุ่มใช้ได้ผล โดยเฉพาะกลุ่มที่มี ทักษะการพูด

4	การเดินหาเสียง (เคาะประตูบ้าน)	เยี่ยมบ้าน พูดคุยโดยตรง, รับฟังปัญหา	ได้ผลมากที่สุด, โดยเฉพาะในเขตชนบทที่ต้องการเผชิญหน้าพูดคุยกัน
5	โซเชียลมีเดีย	ใช้ Facebook ส่วนตัว / เพจกลุ่ม / Live สด	มีผลจำกัดในกลุ่มวัยรุ่น เนื่องจากข้อจำกัดด้านพื้นที่

วัตถุประสงค์ที่ 2. เพื่อศึกษารูปแบบการจัดตั้งหัวคะแนนที่มีผลต่อการได้รับเลือกตั้งเป็นนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดเลย

ผลการวิจัยพบว่า การจัดตั้งหัวคะแนนของผู้สมัครนายกเทศมนตรีในจังหวัดเลย มีการใช้โครงสร้างระบบหัวคะแนนที่คล้ายคลึงกัน และสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 รูปแบบหลัก คือ 1) ระบบหัวคะแนนแบบพื้นที่ยุทธศาสตร์ และ 2) ระบบหัวคะแนนแบบเครือข่ายหรือขายตรง โดยแบบแรกมีลักษณะการทำงานเป็นลำดับขั้นจากบนลงล่างคล้ายระบบราชการ โดยใช้หลัก “สามเขตยุทธศาสตร์” แบ่งพื้นที่ออกเป็น เขตเรา เขตกลาง และเขตเขา ตามระดับความใกล้ชิดของฐานเสียง ในระบบนี้ กองอำนาจการ (แกนนำระดับบน) จะกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ ส่งต่อให้แกนนำหลัก (ระดับหมู่บ้าน) เพื่อประสานกับแกนนำรอง (ระดับคุ้ม) และแกนนำล่าง (ระดับครอบครัว) ทำหน้าที่ลงพื้นที่เกาะติดฐานเสียงอย่างใกล้ชิด การทำงานเน้นการประชุม วิเคราะห์ข้อมูลครัวเรือน แยกฐานเสียงตามพื้นที่ และวางแผนช่วงชิงคะแนนเสียงเขตกลาง พร้อมทั้งรักษาฐานเสียงเดิมการจำแนกเขตยุทธศาสตร์ยังช่วยในการประเมินแนวโน้มการเลือกตั้ง โดยให้ความสำคัญกับกลุ่มฐานเสียงเดิม กลุ่มกลางที่โน้มเอียง และกลุ่มที่ฝึกไฝฝ่ายตรงข้าม เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ลงพื้นที่ของผู้สมัครและหัวคะแนนทุกระดับอย่างเป็นระบบจนถึงวันเลือกตั้ง

ส่วนแบบที่สองคือ รูปแบบระบบหัวคะแนนแบบเครือข่ายหรือแบบขายตรง เป็นการการจัดตั้งหัวคะแนนที่มีผลต่อการได้รับเลือกตั้งของนายกเทศมนตรีในจังหวัดเลย โดยใช้รูปแบบการประสานงานแบบเครือข่ายญาติและกลุ่มสังคมใกล้ชิดเป็นหลัก มีลักษณะคล้ายระบบขายตรง แบ่งระดับการดำเนินงานออกเป็น 4 ชั้น ได้แก่ ทีมผู้สมัคร หรือ ผู้บริหารสูงสุด ทำหน้าที่กำหนดนโยบายและกลยุทธ์เลือกตั้ง ผู้อำนวยการ หรือหัวคะแนนระดับหมู่บ้าน ทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างทีมผู้บริหารกับหัวหน้าสาย พร้อมสนับสนุนการทำงานของแต่ละกลุ่ม หัวหน้าสาย หรือหัวคะแนนระดับกลุ่ม ทำหน้าที่รับผิดชอบครัวเรือนแบบใกล้ชิด โดยมีอัตราส่วน 1 คนดูแล 5 ครัวเรือน และ หัวหน้าครอบครัว ทำหน้าที่ดูแลควบคุมการตัดสินใจของสมาชิกในครัวเรือนตนเอง

การอภิปรายผล

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า รูปแบบการรณรงค์หาเสียงที่มีผลต่อการได้รับเลือกตั้งเป็นนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดเลย คือ การลงพื้นที่พบปะประชาชนหรือการ “เคาะประตูบ้าน” เนื่องจากเป็นวิธีที่สามารถเข้าถึงประชาชนได้โดยตรง เปิดโอกาสให้ผู้สมัครได้แสดงวิสัยทัศน์ ตอบข้อซักถาม และชี้แจงนโยบายของตนได้อย่างละเอียดในระดับครัวเรือน การพบปะดังกล่าวยังเปิดพื้นที่ให้ประชาชนสะท้อนปัญหาและความต้องการในชุมชน เพื่อให้ผู้สมัครนำไปใช้ในการพัฒนานโยบาย หากได้รับเลือกเข้าสู่ตำแหน่ง อันเป็นการสร้างความสัมพันธ์แบบมีส่วนร่วมระหว่างผู้สมัครกับประชาชน อันส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในตัวผู้สมัคร

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานศึกษาของพิชญ์ สมพอง (2551) ที่ระบุว่า การลงพื้นที่พบปะประชาชนและการให้ความช่วยเหลือในรูปแบบต่าง ๆ เป็นกลวิธีสำคัญที่ส่งผลต่อโอกาสในการได้รับเลือกตั้ง เช่นเดียวกับชาญณวุฒิ ไชยรักษา (2549) ที่ชี้ว่าการใช้เวลาในการคลุกคลีและเข้าใจชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างลึกซึ้ง จะยิ่งเพิ่มระดับความไว้วางใจของประชาชนต่อผู้สมัคร นอกจากนี้ การศึกษาของพรชัย เทพปัญญา (2552) สนับสนุนข้อค้นพบเดียวกันว่า ผู้ที่ได้รับเลือกตั้งมักใช้การพบปะประชาชนโดยตรงเป็นยุทธศาสตร์หลักในการรณรงค์หาเสียง ในทำนองเดียวกัน การศึกษาของศรุดา สมพอง (2550) เกี่ยวกับผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าการลงพื้นที่พบปะประชาชนควบคู่กับการใช้สื่อและการสนับสนุนจากหัวหน้าพรรค ยังคงเป็นเครื่องมือสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง สะท้อนให้เห็นว่าแม้ยุคสมัยและเครื่องมือทางเทคโนโลยีจะเปลี่ยนแปลงไป แต่กลยุทธ์การเข้าถึงประชาชนโดยตรงยังคงเป็นกลไกที่ทรงพลังในการชนะการเลือกตั้งในระดับท้องถิ่น

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า รูปแบบการจัดตั้งหัวคะแนนที่มีผลต่อการได้รับเลือกตั้งเป็นนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดเลย คือ ระบบหัวคะแนนแบบเครือข่ายหรือแบบชายตรง ระบบหัวคะแนนแบบเครือข่ายที่พบในจังหวัดเลยสะท้อนความเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของการเมืองระดับท้องถิ่น ซึ่งเน้นการเชื่อมโยงผ่านเครือข่าย ระบบอุปถัมภ์ และเครือข่ายกลุ่มผลประโยชน์ในชุมชนมากกว่าอำนาจรัฐหรือระบบราชการท้องถิ่น โดยกลยุทธ์ดังกล่าวยังสอดคล้องกับข้อค้นพบของ รักฎา เมธีโกดพงษ์ และวีระ เลิศสมพร (2551) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าครอบครัว วงศ์าคณาญาติ และเครือข่ายส่วนตัวเป็นปัจจัยสนับสนุนสำคัญของการเมืองในจังหวัดเชียงใหม่ และสอดคล้องกับงานของ ไชยวุฒิ มนตรีรักษ์ (2551) ที่ยืนยันว่าระบบอุปถัมภ์ยังคงเป็นแกนกลางของความสำเร็จทางการเมืองในพื้นที่ต่างจังหวัด

นอกจากนี้ ยังพบว่าความสามารถในการบริหารจัดการเครือข่ายหัวคะแนนและการเข้าถึงประชาชนอย่างสม่ำเสมอ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้สมัคร สอดคล้องกับ ภาคภูมิ ถูกชะเมธ (2552) ที่เน้นว่าความจริงใจ ความอ่อนน้อม และการไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนคือ

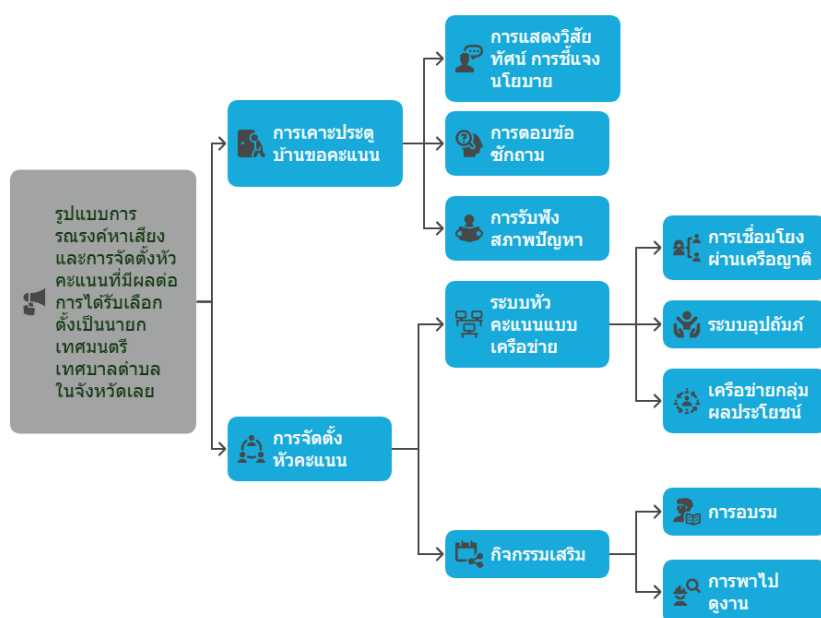
องค์ประกอบสำคัญในการได้รับความไว้วางใจจากประชาชน รวมถึง สุชาวัน มีหนองหว่า และกิติรัตน์ สิห์พันธ์ (2549) ที่กล่าวถึงการจัดการห้วคະແນວควบคู่กับระบบอุปถัมภ์และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชนเป็นกลไกหลักที่นำไปสู่ชัยชนะทางการเมือง เป็นที่น่าสังเกตคือ การวิจัยครั้งนี้ยังเผยให้เห็นว่าระบบห้วคະແນວแบบเครือข่ายในจังหวัดเลย ยังครอบคลุมถึงตัวแทนกลุ่มต่าง ๆ และแม้แต่พระสงฆ์ในชุมชน ซึ่งสะท้อนบทบาทของกลุ่มทุนทางวัฒนธรรมและศาสนาในการเมืองท้องถิ่น อันสอดคล้องกับ นิรันดร์ กุลพานันท์ (2549) ที่เปรียบเทียบการจัดตั้งห้วคະແນວว่าเป็น “เครือข่ายสายตรง” ที่เริ่มต้นจากกลุ่มผู้นำในท้องถิ่นและค่อย ๆ ขยายตัวผ่านกิจกรรมเสริม เช่น การอบรม การพาไปดูงาน และการจัดตั้งกองทุนชุมชน

โดยสรุป รูปแบบการจัดตั้งห้วคະແນວในจังหวัดเลยสะท้อน การปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้สมัครในบริบทที่เปลี่ยนไป ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายที่ลึกซึ้งในระดับครัวเรือนและชุมชน มากกว่าการพึ่งพาอำนาจดั้งเดิมในพื้นที่

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการวิจัย คือ รูปแบบการรณรงค์หาเสียงและการจัดตั้งห้วคະແນວที่มีผลต่อการได้รับเลือกตั้งเป็นนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดเลย ดังนี้

การเลือกตั้งนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดเลย



ภาพที่ 2 องค์ความรู้เกี่ยวกับการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดเลย

รูปแบบการรณรงค์หาเสียงและรูปแบบการจัดตั้งห้วคະແນວที่มีผลต่อการได้รับเลือกตั้งเป็นนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดเลย คือ การออกเดินไปตามบ้านเรือนของประชาชน หรือที่

เรียกว่า “การเคาะประตูบ้านขอคะแนน ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพสูงในระดับท้องถิ่น และระบบหัวคะแนนแบบเครือข่ายหรือแบบขายตรง ยังช่วยให้การเมืองท้องถิ่นเข้าถึงประชาชนได้อย่างใกล้ชิด

สรุป

การเลือกตั้งนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดเลย ผู้สมัครอาศักรูปแบบการรณรงค์หาเสียง คือ การออกเดินไปตามบ้านเรือนของประชาชน หรือที่เรียกว่า “การเคาะประตูบ้านขอคะแนน และรูปแบบการจัดตั้งหัวคะแนนโดยใช้ระบบหัวคะแนนแบบเครือข่ายหรือแบบขายตรง เพื่อให้ตนมีโอกาสได้รับการเลือกตั้งให้เป็นนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ซึ่งองค์ความรู้จากผลการวิจัยในบทความนี้จึงเป็นประโยชน์ต่อผู้สมัครรับเลือกตั้งที่สามารถจะนำองค์ความรู้ไปใช้เป็นแนวทางเชิงยุทธศาสตร์ในการหาเสียงเลือกตั้ง เพื่อเพิ่มโอกาสในการได้รับเลือกเป็นนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดเลย รวมถึงสามารถนำไปปรับใช้กับการการเลือกตั้งทั่วไปในพื้นที่เดียวกันและพื้นที่อื่นๆได้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

1.1 ผู้สมัครควรพัฒนาเครือข่ายหัวคะแนนเชิงคุณภาพ ให้มีความสำคัญกับความสามารถในการเข้าถึงและโน้มน้าวประชาชน ใช้เกณฑ์ที่ชัดเจนในการคัดเลือกหัวคะแนน เช่น ความน่าเชื่อถือ การมีเครือข่ายภายในชุมชน มีความสามารถในการประสานงาน และจัดอบรมหัวคะแนนให้พัฒนาทักษะด้านการสื่อสารและความเข้าใจด้านนโยบาย

1.2. หน่วยงานจัดการเลือกตั้งท้องถิ่นควรส่งเสริมให้เกิดการหาเสียงเชิงนโยบายควบคู่กับการควบคุมระบบหัวคะแนน เพื่อหลีกเลี่ยงข้อเสียหรือแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ ควรกำหนดแนวทางและเกณฑ์ในการควบคุมการใช้หัวคะแนน เช่น การลงทะเบียนหัวคะแนน การอบรมเรื่องจริยธรรมทางการเมือง และการติดตามพฤติกรรมอย่างใกล้ชิด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ รูปแบบการรณรงค์หาเสียงและรูปแบบการจัดตั้งหัวคะแนนที่มีผลต่อการได้รับการเลือกตั้งให้เป็นนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดเลย คือ รูปแบบการรณรงค์หาเสียงแบบการออกเดินไปตามบ้านเรือนของประชาชน หรือที่เรียกว่า “การเคาะประตูบ้านขอคะแนน และรูปแบบการจัดตั้งหัวคะแนนโดยใช้ระบบหัวคะแนนแบบเครือข่ายหรือแบบขายตรง ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล โดยควรให้ความสำคัญกับรูปแบบการรณรงค์หาเสียงและการจัดตั้งหัวคะแนน สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 ควรทำการศึกษาการจัดระบบหัวคะแนน กระบวนการบริหารจัดการ และผลต่างตอบแทนที่หัวคะแนนจะพึงได้รับจากนักการเมืองท้องถิ่นในเชิงลึก

2.2 ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังพื้นที่ที่มีลักษณะแตกต่างทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น ขยายขอบเขตไปยังพื้นที่เมือง หรือเทศบาลเมือง เพื่อเปรียบเทียบว่ารูปแบบการหาเสียงและการจัดตั้งหัวคะแนนในบริบทที่มีประชากรหนาแน่นและความหลากหลายทางสังคมมีความแตกต่างจากพื้นที่ชนบทหรือไม่ ซึ่งจะช่วยให้ได้องค์ความรู้ที่ลึกซึ้งและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กิตติยา มาสาเร๊ะ. (2519). *การหาเสียงเลือกตั้งนายกเทศมนตรี ตำบล โกตาบารู อำเภอรามัน จังหวัดยะลา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช].
- จรรยา สุภาพ. (2535). *สารานุกรมรัฐศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). ไทยวัฒนาพานิช.
- ชาญณนุช ไชยรักษา. (2549). *นักการเมืองถิ่นจังหวัดพิษณุโลก*. สถาบันพระปกเกล้า.
- ชัยวัฒน์ กุลศักดิ์วิมล. (2543). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลในจังหวัดนครพนม ตามทัศนะของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา ข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา และผู้นำท้องถิ่น* [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- ไชยวุฒิ มนตรีรักษ์. (2551). *นักการเมืองถิ่นจังหวัดเลย*. สถาบันพระปกเกล้า.
- ทวี สุรฤทธิกุล. (2541). *วิศวกรรมกรรมการเลือกตั้งกรอบวินัยสำหรับการเลือกตั้งสมัยใหม่*. ใน *รวมบทความวิชาการรัฐศาสตร์ เนื่องในโอกาสครบรอบ 20 ปี มสธ. ครบรอบ 16 ปี รัฐศาสตร์. อักษรการพิมพ์*.
- ธเนศวร์ เจริญเมือง. (2542). *เทศบาลในทศวรรษหน้า เลือกตั้งนายกเทศมนตรีโดยตรง*. โรงพิมพ์มิ่งเมือง.
- ธโสธร ตูทองคำ และชัชชัย คงทวี. (2556). *กลยุทธ์การรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา กรณีศึกษา การเลือกตั้งวันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2556 ระหว่าง นายนิพนธ์ บุญญามณี และนายอุทิศ ชูช่วย*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธีรยุทธ บุญมี. (2533). *ระบบอุปถัมภ์ในสังคมไทย*. ใน *สังคมและวัฒนธรรมไทย* (น. 193–217). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นิทัศน์ วงศ์วังเพิ่ม, พิทยา สาคร และจันทร์เพ็ญ เจริญทรัพย์. (2565). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งนายกเทศมนตรีของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย*. *วารสารวิชาการธรรมทรรศน์*, 18(3), 224–234.
- นิรันดร์ กุลทนานันท์. (2549). *นักการเมืองถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์*. สถาบันพระปกเกล้า.

- ประทุมมารถ สุจริต. (2558). ระบบอุปถัมภ์ในการเลือกตั้งท้องถิ่น: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบ่อทอง อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี [การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช].
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2552). การเมืองท้องถิ่น: การเมืองของใคร โดยใคร เพื่อใคร. โครงการวิทยาลัยการเมือง สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พรชัย เทพปัญญา. (2552). นักการเมืองท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี. สถาบันพระปกเกล้า.
- พรพิมล ธรรมสาร. (2561). บทบาทและพฤติกรรมของหัวหน้าคณะในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี [การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- พระครูพิสุทธิธรรมาภรณ์. (2568). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการลงสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย: การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างผู้สมัครหน้าใหม่และผู้สมัครที่มีประสบการณ์. วารสารสิทธิจินดา, 1(1), 5–8.
- พิชญ์ สมพอง. (2551). นักการเมืองท้องถิ่นจังหวัดยโสธร. สถาบันพระปกเกล้า.
- เพียงกมล มานะรัตน์. (2547). การเมืองเรื่องการเลือกตั้ง: ศึกษากรณีการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งนายกเทศมนตรีของเทศบาลนครเชียงใหม่ ปี พ.ศ. 2547 [วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- ภาคภูมิ ฤกษ์เมธ. (2552). นักการเมืองท้องถิ่นจังหวัดตาก. สถาบันพระปกเกล้า.
- รักฎา เมธิโกดพงษ์ และวีระ เลิศสมพร. (2551). นักการเมืองท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่. สถาบันพระปกเกล้า.
- วรลักษณ์ พุ่มพวง และสมเกียรติ วันทะนะ. (2556). บทบาทหัวหน้าคณะกับการเลือกตั้งในจังหวัดสมุทรสงคราม. วารสารสหวิทยาการวิจัย, 2(2), 146–159.
- วิทยาธร ท่อแก้ว. (2568). แนวทางการสื่อสารในการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปี 2568. วารสารสังคมพัฒนศาสตร์, 8(3), 57–71.
- ศรุดา สมพอง. (2550). นักการเมืองท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทรา. สถาบันพระปกเกล้า.
- สุเชาว์ มีหนองหว้า และกิติรัตน์ สีหพันธ์. (2549). นักการเมืองท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี. สถาบันพระปกเกล้า.
- สุพรรณา ภัทรเมธาวรกุล และคณะ. (2565). กระบวนการสื่อสารในการหาเสียงเลือกตั้งของนักการเมืองท้องถิ่น. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 11(6), 178–196.
- สุพงษ์ โสธนะเสถียร. (2545). แนวความคิดในการหาเสียงเลือกตั้ง. ประสิทธิภัณฑ์แอนด์พริ้นติ้ง.
- แสวง รัตนมงคลมาศ และพิชาย รัตนติลลิก ญ ภูเก็ต. (2536). “การรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง: ทฤษฎีและการปฏิบัติ” เอกสารประกอบการอบรมหลักสูตรผู้จัดการรณรงค์เลือกตั้ง. สถาบันเทคโนโลยีสังคม (เกริก).

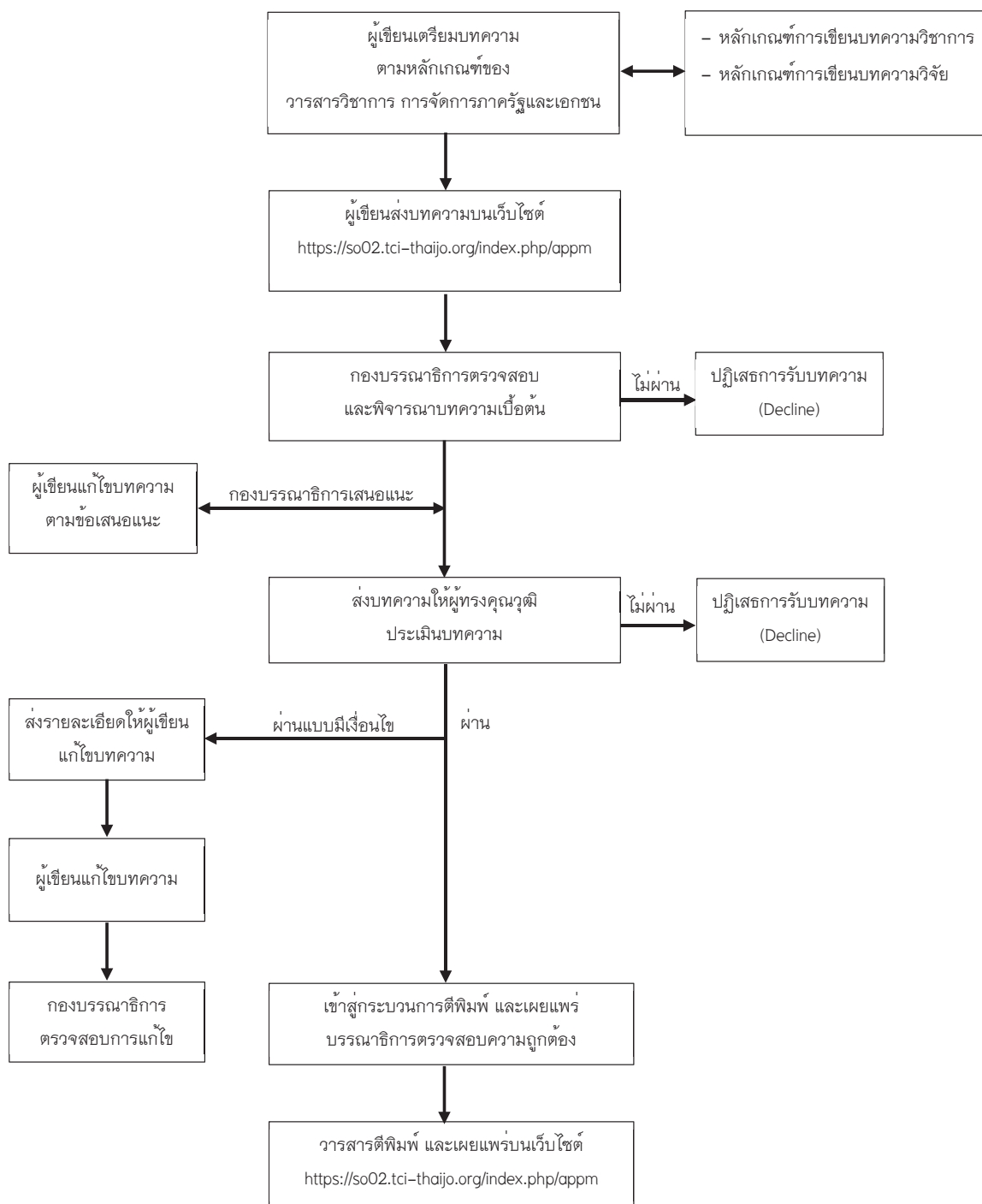
เอกรินทร์ ต่วนศิริ และสามารถ ทองเผือก. (2564). *การศึกษารูปแบบ วิธีการ และผลกระทบการเลือกตั้งภายใต้รัฐธรรมนูญใหม่ กรณีศึกษาจังหวัดปัตตานี*. สถาบันพระปกเกล้า.

Blau, P. M. (1977). *Inequality and heterogeneity: A primitive theory of social structure*. Free Press.

De Sio, L., & Weber, T. (2020). Issue yield, campaign communication, and electoral performance: A six-country comparative analysis. *West European Politics*, 43(3), 720–745.

Newman, B. J., Shah, S., & Collingwood, L. (2018). Race, place, and building a base: Latino population growth and the nascent Trump campaign for president. *Public Opinion Quarterly*, 82(1), 122–134.

ขั้นตอนการส่งบทความตีพิมพ์ วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน



จริยธรรมการตีพิมพ์วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน

มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้เขียนบทความ

1. ผู้เขียนบทความจะต้องมีความรับผิดชอบและรับรองว่า บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ๆ
2. ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชนอย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร
3. ผู้เขียนจะต้องปรับแต่ง แก้ไขบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบของวารสารในหัวข้อ “คำแนะนำสำหรับผู้เขียน” โดยเฉพาะหัวข้อ รูปแบบของการจัดเตรียมต้นฉบับ อันจะนำไปสู่บทความที่มีรูปแบบการตีพิมพ์ที่ได้มาตรฐานเดียวกัน
4. ผู้เขียนจะต้องคำนึงถึงจริยธรรมการวิจัย คือต้องไม่ละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ทางซึ่งวารสารได้กำหนดความซ้ำของผลงาน ด้วยโปรแกรม CopyCat เว็บ Thaijo โดยทางวารสารได้กำหนดค่าไว้ในระดับ ไม่เกิน 20% โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 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 ไม่ควรอ้างอิงเอกสารที่มากเกินไป 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 เป็นไปตามนโยบาย และวัตถุประสงค์ให้ถูกต้องตามจริยธรรม/จรรยาบรรณ ตามประกาศของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) เรื่องการประเมินด้านจริยธรรม/จรรยาบรรณวารสารวิชาการไทยในฐานข้อมูล TCI วันที่ 24 มิถุนายน 2562

2. บรรณาธิการจะต้องกำกับติดตามดูแล และดำเนินการอย่างเหมาะสมกับผู้พิมพ์หรือบทความที่ตรวจพบว่ามีผลกระทบด้านจริยธรรม/จรรยาบรรณ เช่น การละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ทางซึ่งวารสารได้กำหนดความซ้ำของผลงาน ด้วยโปรแกรม CopyCat เวิร์บ Thajjo โดยทางวารสารได้กำหนดค่าไว้ในระดับ ไม่เกิน 20% เป็นต้น

3. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล การตีพิมพ์เผยแพร่บทความที่มี conflict of interest เช่น การตีพิมพ์เผยแพร่บทความของตนเอง(บรรณาธิการหรือหัวหน้ากองบรรณาธิการ) อย่างมีนัยสำคัญ หรือ ไม่มีการตรวจสอบคุณภาพบทความก่อนการตีพิมพ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับบทความ เป็นต้น

4. บรรณาธิการมีหน้าที่ควบคุมดูแลและพิจารณาคุณภาพของบทความ เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร และต้องคัดเลือกบทความมาตีพิมพ์หลังจากผ่านกระบวนการประเมินบทความแล้ว โดยพิจารณาจากความชัดเจน และความสอดคล้องของเนื้อหา กับนโยบายของวารสารเป็นสำคัญ 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 Thajjo 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 โดยนำผลของการวิจัยมาเป็นตัวชี้ว่า สมควรตีพิมพ์เผยแพร่หรือไม่

10. หากบรรณาธิการตรวจพบว่า บทความมีการลอกเลียนบทความอื่นโดยมิชอบ หรือมีการปลอมแปลงข้อมูล ซึ่งสมควรถูกถอดถอน แต่ผู้เขียนปฏิเสธที่จะถอนบทความ บรรณาธิการสามารถดำเนินการถอนบทความได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้เขียนซึ่งถือเป็นสิทธิและความรับผิดชอบ ต่อบทความของบรรณาธิการ

11. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาความสามารถของกองบรรณาธิการ และควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละท่าน

12. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล ทั้งด้วยตนเองและคณะทำงานในเรื่องจำนวน และคุณภาพการอ้างอิงของวารสารที่ติดไปจากสภาพความเป็นจริง เช่น มีการกำกับและร้องขอให้มีการอ้างอิงบทความในวารสารทั้งในลักษณะลับหรือเปิดเผย และมีการใช้อ้างอิงที่ไม่ถูกต้องและสอดคล้องกับเนื้อหา

13. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล การเก็บค่า Page charge หรือ processing fee คือ ต้องมีการดำเนินการอย่างโปร่งใส เช่น กำหนดให้มีการประกาศกระบวนการเรียกเก็บอย่างชัดเจน หรือ ระบุราคาหรือเงื่อนไขของการเรียกเก็บค่า Page charge ตามที่ระบุได้ประกาศไว้อย่างเคร่งครัด

มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ประเมินบทความ

1. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณคือ ต้องรับประเมินบทความที่ตนเองนั้นมีความถนัด หรือมีคุณวุฒิหรือมีความเชี่ยวชาญกับเรื่องหรือบทความที่ได้รับการประเมินนั้น ๆ ผู้ประเมินบทความควรประเมินบทความในสาขาวิชาที่ตนมีความเชี่ยวชาญ โดยพิจารณาความสำคัญของเนื้อหาในบทความที่มีต่อสาขานั้น ๆ คุณภาพของการวิเคราะห์ และความเข้มข้นของผลงานหรือระบุผลงานวิจัยที่สำคัญ ๆ และสอดคล้องกับบทความที่กำลังประเมิน แต่ผู้เขียนบทความไม่ได้อ้างถึง เข้า

ไปในการประเมินบทความด้วยผู้ประเมินไม่ควรใช้ความคิดเห็นส่วนตัวที่ไม่มีข้อมูลรองรับมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินบทความ และควรปฏิเสธในบทความที่ตนเองนั้นไม่ถนัด

2. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณคือ แนะนำความคิดเห็นทางวิชาการของตนเอง ลงในแบบฟอร์มการประเมินหรือเนื้อหาในบทความ ด้วยความยุติธรรม ไม่อคติ ตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียง รวมทั้งตรงต่อเวลาตามที่วารสารกำหนดในการประเมิน

3. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณคือต้องรักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาให้แก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความ รวมถึงหลังจากที่พิจารณาประเมินบทความเสร็จแล้ว

4. หลังจากได้รับบทความจากบรรณาธิการวารสาร และผู้ประเมินบทความ ตระหนักว่าตนเองอาจมีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้พิมพ์ที่ทำให้ไม่สามารถให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระได้ ผู้ประเมินบทความควรแจ้งให้บรรณาธิการวารสารทราบและปฏิเสธการประเมินบทความนั้น ๆ

5. ผู้ประเมินบทความ ควรคำนึงถึงการพิจารณาในหัวข้อ ชื่อเรื่อง หากเป็นบทความวิชาการสามารถพิจารณาให้แก้ไขชื่อเรื่องได้ แต่หากเป็นบทความวิจัย ควรพิจารณาเฉพาะความผิดพลาดด้านตัวสะกด และไม่ควมพิจารณาให้เปลี่ยนชื่อเรื่องบทความวิจัย

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 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้โดยไม่ต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก 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 ใช้คำย่อที่เป็นสากลเท่านั้น (ระบุคำเต็มไว้ในครั้งแรก) การวงเล็บภาษาอังกฤษ ควรใช้ดังนี้ (Student centred learning)

การอ้างอิงเอกสารในบทความ

เอกสารที่นำมาอ้างอิงควรได้มาจากแหล่งที่มีการตีพิมพ์ชัดเจน อาจเป็นวารสาร หนังสือหรือข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตก็ได้ ทั้งนี้ผู้เขียนบทความต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อความถูกต้องของเอกสารอ้างอิงทั้งหมด ก่อนส่งต้นฉบับผู้เขียนบทความควรตรวจสอบถึงความถูกต้องของการอ้างอิงเอกสาร เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่การอ้างอิงไม่ถูกต้องจะไม่ได้รับการส่งต่อเพื่อพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้ถูกต้อง สำหรับการอ้างอิงเอกสารในบทความนั้น ใช้ระบบ APA (7th Edition). ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้วงเล็บ เปิด-ปิด แล้วระบุชื่อ-นามสกุล ของผู้เขียนและเลขหน้าของเอกสารที่นำมาอ้างอิง กำกับท้ายเนื้อความที่ได้ อ้างอิง เอกสารที่อ้างอิงในบทความจะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ และเจ้าของบทความต้องรับผิดชอบถึงความถูกต้องของเอกสารที่นำมาอ้างอิงทั้งหมด โดยรูปแบบของการอ้างอิงเอกสาร มีดังนี้

รูปแบบการอ้างอิง

1) หนังสือ

รูปแบบ ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อเรื่อง/(ครั้งที่พิมพ์ พิมพ์ครั้งที่ 2 เป็นต้นไป)./สำนักพิมพ์

1.1 ผู้แต่ง 1 คน

เช่น พรศิริ พันธสี. (2563). *กระบวนการพยาบาล & แบบแผนสุขภาพ: การประยุกต์ใช้ทางคลินิก* (พิมพ์ครั้งที่ 23). พิมพ์อักษร.

Waldman, S. D. (2021). *Atlas of interventional pain management* (5th ed.). Elsevier

1.2 ผู้แต่ง 2 คน

เช่น สุภาภรณ์ เตังไตรสรณ์, และนริสา รัตนเลิศ. (2563). *การตรวจคัดกรองสุขภาพตาเด็ก*.
โรงพยาบาลสงขลานครินทร์

Stein, L. N. M., & Hollen, C. J. (2021). *Concept-based clinical nursing skills: Fundamental to advanced*. Elsevier

1.3 ผู้แต่งเป็นสถาบัน

เช่น สภาการพยาบาล. (2553). *สมรรถนะผู้ประกอบการวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์*

1.4 บรรณาธิการ

เช่น วิธนา เจียมนำ (บ.ก.). (2556). *การพยาบาลจิตเวช*. ภาควิชาการพยาบาลอนามัยชุมชนและจิตเวช
วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย.

McKinney, E. S., James, S. R., Murray, S. S., Nelson, K. A., & Ashwill, J. W. (Eds.). (2018).
Maternal-child nursing (5th ed.). Elsevier.

2) บทความในหนังสือ

รูปแบบ : ชื่อ นามสกุลผู้แต่ง./ (ปีพิมพ์)./ชื่อบทหรือชื่อบทความ./ใน/ชื่อบรรณาธิการ/(บ.ก.), ชื่อหนังสือ/(น./xx-xxx)./ /////สำนักพิมพ์.

เช่น วัลลภ สุขสวัสดิ์. (2561). แนวความคิดเรื่องชนชั้นนำทางการเมืองของกิตาโน มอสกา กับชนชั้นนำทางการเมืองไทยในยุคมาลามาไทย. ใน วัชรพล ศุภจักรวัฒนา และวัชรพล พุทธิรักษา (บ.ก.), *ว่าด้วยทฤษฎี รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ร่วมสมัย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). (น. 47-68). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.

3) E-book

เช่น Anderson, Y. S. C., & Poulsen, K. B. (2020). *Anderson's atlas of hematology*. ProQuest Ebook Central. <https://ebookcentral.proquest.com>

4) วารสาร

รูปแบบ : ชื่อผู้แต่ง./ (ปีพิมพ์)./ชื่อบทความ./เลขของปีที่/(เลขของฉบับที่)./เลขหน้า

เช่น วิชัย พานิชย์สวาย, สุนัน ไวยบุญญา, พัชรพร ศุภกิจ, และรัตนกร หลวงแก้ว. (2562). ผลของการใช้บทเรียน PISA ที่มีต่อความสามารถด้านทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ ของนักเรียนระดับประถมศึกษา. *วารสารการวิจัยพัฒนาชุมชน (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 12(3), 133-160.

5.) วิทยานิพนธ์

รูปแบบ : ชื่อผู้แต่งวิทยานิพนธ์./ (ปีพิมพ์)./ชื่อวิทยานิพนธ์/[ระดับวิทยานิพนธ์]. ชื่อมหาวิทยาลัย.

เช่น วันชนะ จูบรรจง. (2560). *ระบบสนับสนุนการประมาณการสัมผัสเคดเมียผ่านการบริโภคอาหาร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนเรศวร].

6.) เอกสารการประชุมทางวิชาการ / การสัมมนา / การอภิปราย รายงานการประชุม

รูปแบบ : ชื่อผู้แต่ง./ (ปีพิมพ์, วันที่/เดือน)./ชื่อบทความหรือชื่อเรื่องของบท/[การนำเสนอ]./ชื่อการประชุม, สถานที่ประชุม

Cochrane, T. & Narayan, V. (2019, February 14-15). Evaluation the CMALT cMOOC: An agile and scalable professional development framework. In R. Shekhawat (Chairs). *Breakout session* [Symposium]. Scholarship of Technology Enhanced Learning Symposium, Auckland, New Zealand.

ดร.ณิ รุจกรกานต์. (2555, 12-17 กุมภาพันธ์). *ประเด็นปัญหาการจัดการศึกษาพยาบาลเพื่อ คุณภาพ และการเข้าถึงบริการสุขภาพ* [เอกสารนำเสนอ]. การประชุมพยาบาลแห่งชาติ ครั้งที่ 14: เรื่อง คุณภาพ และการ เข้าถึงบริการสุขภาพ: ภารกิจของพยาบาล, กรุงเทพฯ, ประเทศไทย.

7) เว็บไซต์

รูปแบบ : ชื่อ นามสกุลผู้เขียน./ (วัน/เดือน/ปีที่เผยแพร่)./ชื่อบทความ./ชื่อเว็บไซต์./URL
สรณฯ แสงเย็นพันธ์. (2566). 10 เว็บไซต์จับคู่สื่อออกแบบงานได้สวยทันตา. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
นเรศวร. <https://www.nupress.grad.nu.ac.th/จับคู่สื่อ/>

Sparks, D. (2019). *Women's wellness: Lifestyle strategies ease some bladder control problems*. Mayo Clinic. <https://newsnetwork.mayoclinic.org/discussion/womens-wellness-lifestyle-strategies-ease-some-bladder-control-problems>

ตัวอย่างเอกสารอ้างอิง

กวิณ มุสิกกา สุขชนนี เมธิโยธิน และบรรพต วิรุณราช. (2562). แนวทางการบริหารหนี้สินเกษตรกรไทย.
วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร., 7(1), 111-125.

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2560). *รายงานการประชุมคณะกรรมการช่วยเหลือเกษตรกร*.
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2564). *ยุทธศาสตร์ การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยด้วยเศรษฐกิจ BCG พ.ศ. 2564 – 2569*. <https://waa.inter.nstda.or.th>
กันย์กัญญา ใจการวงศ์สกุล และเทพ วงศ์สุภา. (2560). สถานการณ์ปัญหาทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
กับปัญหา หนี้สินครัวเรือนของประชาชน ตำบลบ้านม่วง อำเภอเชียงม่วน จังหวัดพะเยา.
วารสารรามคำแหง ฉบับนิติศาสตร์, 6(1), 21-52.

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิจัย

การเขียนบทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

1) บทคัดย่อ

2) บทนำ

3) วัตถุประสงค์การวิจัย

4) สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)

5) การทบทวนวรรณกรรม เขียนควรอธิบายถึงผลการสืบค้นเอกสาร บทความ การวิจัยต่าง 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

ผู้เขียน¹, ผู้เขียน² และ ผู้เขียน³
Author¹, Author² and Author³

14 Point

สังกัด¹
 สังกัด²
 สังกัด³
 Affiliation¹
 Affiliation²
 Affiliation³

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 โดยนำข้อมูลงานวิจัยที่ดีพิมพ์เพื่อที่จะบ่งชี้สถานการณ์ปัจจุบันขององค์ความรู้ (knowledge) หรือการทำงานของนักปฏิบัติ (practice) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผ่านมาพอสังเขปเพื่อชี้ให้เห็นว่าที่ผ่านมา มีการค้นพบอะไรบ้าง และค้นพบโดยใครบ้าง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการนำเสนอให้เห็นว่ายังมีช่องว่าง (gap) ของงานวิจัย

(อ้างข้อมูลตัวเลขจากหน่วยงานราชการ/บทความวิจัยที่ดีพิมพ์ 1-2 ปี/เจ้าของทฤษฎี)

ย่อหน้าที่สอง พื้นที่วิจัย ปัญหา ความต้องการ หรือลักษณะกลุ่มที่เป็นเป้าหมายของการวิจัยเป็นอย่างไร นักวิจัยได้มีประสบการณ์หรือมีส่วนร่วมในพื้นที่นั้นอย่างไรบ้าง มีงานวิจัยเกี่ยวกับพื้นที่กลุ่มเป้าหมายอย่างไร

ย่อหน้าที่สาม เขียนแนะนำวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานวิจัยซึ่งจะเป็นเหมือนเข็มทิศบอกแนวทางการทำวิจัย [how?, where?, when?] นักวิจัยชี้ให้เห็นระเบียบวิธีวิจัยที่จะใช้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การวิจัยที่วางไว้พอสังเขป

บทความวิจัยนี้นำเสนอ (โครงสร้าง และเนื้อหาของบทความที่จะนำเสนอ โดยปกติจะเขียนตามวัตถุประสงค์ หรือประเด็นตามหัวข้อบทความ และประโยชน์ที่จะเกิดแก่วงการหรือสังคม)

วัตถุประสงค์การวิจัย } 18 Point Bold

16 Point

1. เพื่อศึกษา.....
2. เพื่อศึกษา
3. เพื่อศึกษา

สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี) } 18 Point Bold

การทบทวนวรรณกรรม

18 Point Bold

เขียนควรรออธิบายถึงผลการสืบค้นเอกสาร บทความ การวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อแสดงให้เห็นถึง “ช่องว่างของความรู้” (knowledge gap) ที่ยังไม่ถูกพิจารณา ซึ่งการวิจัยครั้งนี้สามารถเติมเต็มช่องว่างของรู้นั้นได้ การทบทวนวรรณกรรมต้องมีการอ้างอิงอย่างครบถ้วน รวมทั้งควรมีการวิเคราะห์และจัดระบบความสัมพันธ์ของวรรณกรรมเหล่านั้นด้วย

16 Point

1.

2.

สรุปผลการทบทวนวรรณกรรม เพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้เขียนนำเอาทฤษฎี /แนวคิดที่ทบทวนมาใช้ในการวิจัยอย่างไร ในประเด็นไหน

กรอบแนวคิดการวิจัย

18 Point Bold

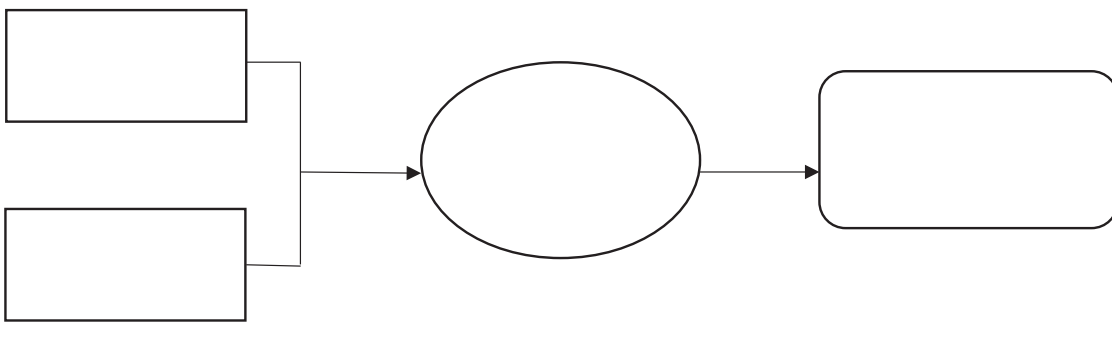
งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของ ... ประกอบด้วย โดยมีรายละเอียดดังนี้

เขียนตัวแปรอิสระ

กระบวนการ/เครื่องมือ/พื้นที่/กลุ่มเป้าหมาย

ตัวแปรตาม

16 Point



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

ระบุองค์ความรู้ที่เป็นผลมาจากการนำเสนอ 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 สามารถนำไปประยุกต์ใช้
กับ โดยควรให้ความสำคัญกับ สำหรับประเด็นในการวิจัย
ครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

เอกสารอ้างอิง

18 Point Bold

ตัวอย่าง

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2564). *โครงการศึกษาพฤติกรรมการเดินทางท่องเที่ยวเมืองรองของนักท่องเที่ยวชาวไทย*. <http://tourismlibrary.tat.or.th/medias/T26966.pdf>.

- กัญจน์ มั่นจิระ, วิฑิตมนต์ พรณิธิกุลพงศ์, มนรดา ถาวร, ศิริวีร์ เลิศรัตน์พงศ์, กฤตเมธ รอดผล, ณัฐพร ริกา ป้องกัน และ ภริตา บุญนำ (2564). รายงานการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่มีผลต่อการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในรูปแบบแคมป์ปิ้ง จังหวัดนครนายก [รายงานการวิจัย]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฉันทนา หาญมณฑา และ สุเมธ ชูดาราทระกุล. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักท่องเที่ยวชาวไทย ที่มาท่องเที่ยวภาคใต้ตอนบนของประเทศไทย. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 16(48), 321 – 330.
- ชนิภรณ์ แก้วเนิน, ณัฐนรี สมิตร, และอรรณพ พฤกษ์สถาพร. (2563). พฤติกรรม การรับรู้ และทัศนคติของผู้บริโภคต่อสินค้าและการใช้บริการตามกระแสเกาหลีนิยม. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*. 14 (3), 277–294.
- ณัฐธิดา แสงงาม. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการท่องเที่ยวเชิงนิเวศภาคใต้ของนักท่องเที่ยวที่เดินทางด้วยตนเอง กลุ่มเจนเออร์ชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล].
- ธนรัช เสมอภาค. (2564). การรับรู้สื่อโฆษณาที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคในจังหวัดภูเก็ต. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 7(1), 73–83.
- ตากะยายพากันเที่ยว. (2566). ธุรกิจท่องเที่ยวสไตล์แคมป์ปิ้งทั่วโลกจะเติบโตเป็น 1 แสนล้านดอลลาร์ในปี 2569. <https://camping.moresmartshop.com>.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- ปรีดี นกุลสมปรารถนา (2564). กระบวนการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคผู้บริโภค. *Popticles*. <http://www.popticles.com/marketing/consumerbuyingprocess><http://www.popticles.com/marketing/consumer-buyingprocess>.
- พศวีร์ โกตาเมย์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเดินทางท่องเที่ยวภายในประเทศไทยของนักท่องเที่ยวชาวไทยในกรุงเทพมหานคร. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ]
- Bag, S., & Pretorius, J. H. C. (2020). Relationships between industries 4.0, sustainable manufacturing and circular economy: proposal of a research framework. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Modigliani, F., & Brumberg, R. (1954). Utility analysis and the consumption function: An interpretation of the cross-section data. In K. Kuhihara (Ed.), *Post-Keynesian Economics*. Rutgers University Press. <http://www.mfcwebactivity1.activity1.com/pegasus/saving3.html>

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ บทความปริทรรศน์ ปกิณกะ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) บทคัดย่อ
- 2) บทนำ
- 3) เนื้อเรื่อง แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ
- 4) องค์ความรู้จากการศึกษา ระบุง่องค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการนำเสนอ การสังเคราะห์
ออกมาในลักษณะ แผนภาพ แผนภูมิ หรือผังมโนทัศน์ พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างอย่างกระชับ
เข้าใจง่าย
- 5) บทสรุป
- 6) เอกสารอ้างอิง

ตัวอย่างการเขียนบทความวิชาการ
เพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน

1 นิ้ว

1 นิ้ว

0.79 นิ้ว

TH Niramit AS

18 Point Bold

ชื่อเรื่อง

Title

16 Point Bold

ผู้เขียน¹, ผู้เขียน² และ ผู้เขียน³

Author¹, Author² and Author³

14 Point

สังกัด¹

สังกัด²

สังกัด³

Affiliation¹

Affiliation²

Affiliation³

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

บทนำ

18 Point Bold

กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา โดยกว้างๆ (อ้างกฎหมาย นโยบาย หรือ

ทฤษฎีมารองรับ).....

.....

ปัญหาเชิงพื้นที่หรือเชิงปัญหาเชิงสถานการณ์ (Main Idea).....

.....

สรุปหลักการและเหตุผล (Main Idea).....

.....

.....บทความนี้จะนำเสนอในประเด็นดังต่อไปนี้ (ปรับตามบริบท).....

.....

เนื้อหา 1

18 Point Bold

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เนื้อหา 2

18 Point Bold

.....

.....

.....

.....

.....

.....

องค์ความรู้จากการศึกษา

18 Point Bold

16 Point

ระบุดองค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการนำเสนอ การสังเคราะห์ออกมาในลักษณะ แผนภาพ
แผนภูมิ หรือผังมโนทัศน์ พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างอย่างกระชับ เข้าใจง่าย.....

สรุป

18 Point Bold

16 Point

สรุปในภาพรวมของบทความ

เอกสารอ้างอิง

18 Point Bold

ตัวอย่าง

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ:
จามจุรีโปรดักท์.

พยอม วงศ์สารศรี. (2530). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พระนครพาณิชย์.

พลศักดิ์ จิรโกศิริ. (2556). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: เทคนิคแผนที่นำทางการวิจัย*. (พิมพ์
ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ฉัตรชัย นาน้ำพลอย. (2562). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน. *วารสารนวัตกรรมการ
การศึกษาและการวิจัย*, 3(3), 171-178

สุนันทา รักดีไทย. (2561). *องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นพลเมืองของ
นักเรียนอาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ชุมชนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต)*. 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 กองบรรณาธิการวารสารขอสงวนสิทธิ์ในการปฏิเสธการตีพิมพ์ และไม่คืนเงินค่าธรรมเนียมดังต่อไปนี้ 1. หากบทความมีความซ้ำซ้อนมากกว่า 20% 2. ผู้เขียนไม่ปฏิบัติตามรูปแบบของวารสาร 3. บทความไม่ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ หรือ 4. ไม่แก้ไขบทความตามข้อเสนอแนะตามระยะเวลาที่กำหนด (1 เดือน หลังการแจ้งของบรรณาธิการ) ผู้เขียนสามารถชำระค่าธรรมเนียมผ่านบัญชี "นางสาวธัญนันท์ วรเศรษฐพงษ์ นางสาวดารารัตน์ สุขแก้ว นายนฤพนธ์ โกวิทพรพิเชฐ และนางสาวสุกัญญา อินทนชิตจ้อย เพื่อวารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน" เลขที่บัญชี 459-0-80420-4 ประเภทบัญชีออมทรัพย์ ธนาคารกรุงไทย สาขาสาขลา เมื่อชำระแล้วให้ส่งหลักฐานเข้าระบบวารสารพร้อมบทความ และให้ส่งหลักฐานไปที่ paewphan.rcim@gmail.com



ผู้จัดพิมพ์ : ชมรมวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ



<https://www.rcim.in.th/>



@rcim.rmutr



rcim@rmutr.ac.th