



PROCEEDINGS

รายงานสืบเนื่อง การประชุมวิชาการ บัณฑิตศึกษา ครั้งที่

5

The 5th Phayao Graduate Research Conference

วันเสาร์ที่ 8 มิถุนายน 2562 ณ อาคารเรียนรวม(PKY) มหาวิทยาลัยพะเยา



ISBN : 978-616-7820-84-2



สารจากอธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา

รองศาสตราจารย์ ดร.สุภกร พงศบางโพธิ์



ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2558 ได้มุ่งเน้นให้มหาวิทยาลัยผลิตบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษา เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นนักวิชาการและนักวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถระดับสูง ในสาขาวิชาต่าง ๆ โดยกระบวนการวิจัยเพื่อให้สามารถบุกเบิกแสวงหาความรู้ใหม่ได้อย่างมีอิสระ รวมทั้งมีความสามารถในการสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ เชื่อมโยงและบูรณาการศาสตร์ที่ตนเชี่ยวชาญกับศาสตร์อื่นได้อย่างต่อเนื่อง มีคุณธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ มหาวิทยาลัยพะเยาในฐานะที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการผลิตบัณฑิตดังกล่าว จึงได้จัดโครงการ “ประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 5” ขึ้น เพื่อเป็นเวทีทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานวิจัยและนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาของนิสิตปริญญาโทแพน ข ตลอดจนจนเป็นเวทีที่เปิดโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการสู่สาธารณะ และทำให้เกิดการกระตุ้นการสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพเพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่นำไปสู่การเป็นนักวิชาการและนักวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถระดับสูงต่อไป

เอกสารฉบับนี้ได้รวบรวมผลงานของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาที่ได้เข้าร่วมนำเสนอผลงาน ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 5 รวมจำนวนทั้งสิ้น 46 ผลงาน จาก 4 คณะ 1 วิทยาลัย โดยมีการนำเสนอผลงานในรูปแบบ Oral Presentation ดังนี้

คณะแพทยศาสตร์	จำนวน	1	ผลงาน
คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์	จำนวน	14	ผลงาน
คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์	จำนวน	3	ผลงาน
คณะศิลปศาสตร์	จำนวน	4	ผลงาน
วิทยาลัยการศึกษา	จำนวน	24	ผลงาน

มหาวิทยาลัยพะเยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 5 นี้ จะเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของมหาวิทยาลัยที่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา ให้ก้าวไปสู่การเป็นนักวิชาการและนักวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถระดับสูง เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้ทัดเทียมกับนานาชาติต่อไป ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากร รวมทั้งผู้มีส่วนสนับสนุนการจัดโครงการครั้งนี้ให้สำเร็จด้วยดี

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภกร พงศบางโพธิ์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา



เกี่ยวกับการประชุมทางวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 5

The 5th Phayao Graduate Research Conference (PGRC 5)

หลักการและเหตุผล

สถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งพัฒนากำลังคน ที่มีความสามารถไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ชุมชน ท้องถิ่น โดยพื้นฐานการวิจัยเป็นศาสตร์ที่มีหลักวิชาและเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์คิดค้นใหม่ที่เชื่อถือได้ ดังนั้นจึงถือได้ว่าการวิจัยและพัฒนาเป็นตัวจักรสำคัญในการสนับสนุนทรัพยากรมนุษย์ต่อการสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยพะเยาในฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษา ได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว รวมไปถึงเพื่อให้เป็นตามประกาศเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2548 ของกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้จัดโครงการ “ประชุมทางวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 5” ขึ้น เพื่อสนับสนุนให้มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่เกิดจากการวิจัยของนิสิตระดับปริญญาโท แผน ข เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ระหว่างนิสิต คณาจารย์ และนักวิชาการ ตลอดจนเป็นเวทีที่เปิดโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการสู่สาธารณะและทำให้เกิดการกระตุ้นการสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ เพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนาประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นเวทีทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานวิจัยและนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาของนิสิตปริญญาโทแผน ข สู่สาธารณะชน
2. เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการวิจัยและเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานและข้อมูลการวิจัยระหว่างนิสิต คณาจารย์ และนักวิชาการจากสาขาวิชาต่าง ๆ
3. เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ผู้การวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชน สังคมและประเทศต่อไป

รูปแบบการประชุม

การนำเสนอผลงานวิจัยภาคบรรยาย (Oral Presentation)

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. นิสิต/ นักศึกษาได้เข้าร่วมประชุมงานเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา และผู้นำเสนอผลงานได้รับประสบการณ์ ซึ่งจะเป็นการพัฒนาทักษะการนำเสนองานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาสู่สาธารณชน
2. ได้เสริมสร้างบรรยากาศการวิจัย และเปิดโอกาสการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ระหว่างนิสิต/ นักศึกษา คณาจารย์ สาขาวิชาต่าง ๆ
3. งานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาที่มีคุณภาพของนิสิต/ นักศึกษา ได้รับการสนับสนุนให้มีการตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบที่เป็นเอกสารทางวิชาการที่เป็นที่ยอมรับ
4. นิสิต/ นักศึกษาได้รับการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนางานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ให้มีคุณภาพผู้การวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ต่อชุมชน สังคมและประเทศต่อไป



กำหนดการ ประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 5
The 5th Phayao Graduate Research Conference (PGRC 5)

ณ อาคารเรียนรวม(PKY) มหาวิทยาลัยพะเยา

วันเสาร์ที่ 8 มิถุนายน 2562

เวลา	กิจกรรม	สถานที่
08.00 น. – 09.30 น.	ลงทะเบียน	ชั้น 2 บริเวณห้อง PKY-1
10.00 น. – 12.00 น.	นำเสนอผลงาน	
	- วิทยาลัยการศึกษา	ห้อง C-101 / C-102 / C-103
	- คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์	ห้อง C-104
	- คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์	ห้อง C-202 / C-203
	- คณะแพทยศาสตร์	ห้องประชุมคณะ MIS
12.00 น. – 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน	
13.00 น. – 15.00 น.	นำเสนอผลงาน	
	- วิทยาลัยการศึกษา	ห้อง C-101 / C-102 / C-103
	- คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์	ห้อง C-202 / C-203
	- คณะศิลปศาสตร์	ห้อง CE-12203

จำนวนผลงานการนำเสนอ

กลุ่มสาขา	สังกัด	จำนวนผลงาน
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	คณะแพทยศาสตร์	1
	คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์	14
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์	3
	คณะศิลปศาสตร์	4
	วิทยาลัยการศึกษา	24
	รวม	46



สารบัญ

สารจากอธิการบดี มหาวิทยาลัยพะเยา	ก
เกี่ยวกับการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 5	ข
กำหนดการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 5	ค
รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา : กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ	1
รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา : กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	17
ภาคผนวก : รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิวิพากษ์ผลงานวิจัย	576

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะแพทยศาสตร์

คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในตำบลหนองหล่ม อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา (Quality of Life of the Elderly in Nong Lom Subdistrict, Dok Kham Tai District, Phayao Province) โดย บุศยมาศ พลเศษ, ประจวบ แหลมหลัก และรุ่ง วงศ์วัฒน์	2
---	---

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์

การจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติศึกษากรณีตำบลโรงช้าง อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย (Knowledge Management in the Implementation of the 5 Precepts to Practice in Tambon Rong Chang, Padad District, Chiang Rai Province) โดย พระประจักษ์ มาฟู และปิยะวดี โรหิตารชุน	18
การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสถานการณ์ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ของกรมทหารราบที่ 17 จังหวัดพะเยา (Preparing for supporting the new threat situations of 17 th infantry regiment, Phayao Province) โดย ร้อยโทสิริชัย ดวงจันทร์ และพงษ์สนธิ คุณณะลา	26
การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดพะเยา (The Development of Management Efficiency of Local Administrative Organizations in Phayao Province) โดย ชาดิชาย ศีตีสาร และสุรเชษฐ์ ชิระมณี	39
การมีส่วนร่วมในการจัดการขยะของพนักงานสายวิชาการและสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยพะเยา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา (Waste Management Participation of Academic Staff and Support Staff in Phayao University, Mueang District, Phayao Province) โดย ณัฐดนัย ใจดู และพงษ์สนธิ คุณณะลา	52
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลแม่สอด: กรณีศึกษา กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Organizational Commitment of Personnel, Mae Sot Hospital, Case Study of Generation Y Group) โดย พลอยสิริ คงเอี่ยม และรัชนีศรี เกียรติบุตร	63



ช่องทาง การติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมกับผู้รับสาร: กรณีศึกษาประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าวังทอง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา (Suitable Communication Channel for Recipient: A Case Study of Thawongthong Subdistrict Municipality Muang District Phayao Province) โดย กชพรรณ บุญชัย และสุรเชษฐ์ ชีระมณี	75
แนวทางการพัฒนาตลาดย้อนยุคเพื่อการท่องเที่ยวให้เกิดความยั่งยืน: กรณีศึกษาตลาดย้อนยุคบ้านระจัน อำเภอคำยางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี (Guidelines for developing the retro market for tourism to achieve sustainability:A Case study of Banrachan Retro Market Khaibangrachan District Singburi Province) โดย นิโบล ร้ายปล้อง และสุรเชษฐ์ ชีระมณี.....	84
แนวทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์ “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” เพื่อยกมาตรฐานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น: กรณีศึกษา จังหวัดพะเยา (Guidelines for developing and raising the standard of the products under the "One Tambon One Product" Project: A case study of Phayao Province) โดย ณัชชา เพ็ชรพินิจ และสุรเชษฐ์ ชีระมณี	96
บทบาทของผู้นำสงฆ์ในการบริหารจัดการชุมชน กรณีศึกษาวัดพระธาตุช่อแฮ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ (The Role of Monk Leaders in Community Management, A Case study of Wat Phra That Cho Hae Mueang District, Phrae Province) โดย พระบอย ชะเอมรัตน์ และรัชศักดิ์ เกียรติบุตร.....	109
ประสิทธิภาพในการพัฒนาตำบลตามแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา (Efficiency in Tambon development according to the development guidelines of Mae Ka Subdistrict Municipality, Mueang District, Phayao Province) โดย ธนกฤต ฤทธิ์กระจำย และพงษ์สนธิ คุณะลา	118
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับนักการเมืองท้องถิ่นที่เป็นเพศหญิงของเทศบาล ตำบลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง (Factors affecting the acceptance of local female politicians of Ko Kha Subdistrict Municipality, Ko Kha District, Lamphang Province) โดย จรุงทิพย์ คัดอ่าน และสุรเชษฐ์ ชีระมณี.....	127
ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา (Factors that Affect Job Performance Motivation of the Generation Y Group in Phayao Provincial Administration Organization, Mueang Phayao District, Phayao Province) โดย ณัฐธิดา เชื้อนวง และรัชศักดิ์ เกียรติบุตร	140
ผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ตำบลบ้านถ้ำ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา (The Result in the Elderly Cash Allowance of Bantam District Municipality in Dok Khamtai District, Phayao Province) โดย จุฑามาศ คำมาเร็ว และวีระ เลิศสมพร	156
พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา (The behavior of people on the solid waste management in Maeka Subdistrict Municipality Phayao) โดย สุทธิพงษ์ อินทหนู และสุรเชษฐ์ ชีระมณี	168



คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์

การใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อเปรียบเทียบส่วนประสมทางการตลาดบริการ ที่มีผลต่อการเลือกซื้อสินค้าและการใช้บริการของผู้บริโภคของห้างสรรพสินค้าท้องถิ่นและศูนย์การค้าแห่งใหม่ ในอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา (The Use of Factor Analysis to Compare Service Marketing Mix Affecting the Purchase Decision of Products and Services Between the Consumers of Local Department Store and Those of the New Shopping Center in Mueang District, Phayao Province) โดย เปมิกา ธาราทิพย์กุล และวีระพงษ์ กิตติวงศ์176

การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจการให้บริการส่งพัสดุของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด และ บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส จำกัด (A Comparative Study of Critical Factors of Customer Satisfaction in Parcel Delivery Service Rendered by Thailand Post Company Limited and Kerry Express (Thailand) Company Limited) โดย ชีรยุทธ อินปัญญา และวีระพงษ์ กิตติวงศ์.....192

ความพึงพอใจของเกษตรกรต่อการรับซื้อผลผลิตข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ของนิลกุลการเกษตร ตำบลขุนควรง อำเภอปง จังหวัดพะเยา (Agriculturists’ Satisfaction on Purchasing Animal Maize Products of Nilubon Agriculture, Khunkuan Sub–District, Pong District, Phayao Province) โดย นิลกุล อินยอม และสิริเกียรติ รัชชชานติ 211

คณะศิลปศาสตร์

การใช้เทคนิค KWL-PLUS เพื่อพัฒนาทักษะการใช้ความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย (Using KWL-Plus Technique to Develop of Creative Thinking skills and English Reading Comprehension Ability of Grade 10 Students at Maesaiprasitsart School, Maesai District, Chiang Rai Province) โดย ภัสราภรณ์ ชีระวงศานุรักษ์ และสุกัญญา เกาะวิวัฒนากุล 226

การพัฒนาความสามารถด้านการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษด้วยสื่อโฟนิกส์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านห้วยแม่เหลี่ยม ผ่านจอยส์ โฟนิกส์แอปพลิเคชัน (A Development of English Vocabulary Pronunciation Ability Using Phonics of Grade 6 Students, Huaymaeliam School through “Jolly Phonics Application”) โดย สินธุมาส อินนันทชัย และสุกัญญา เกาะวิวัฒนากุล 243

การพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจและทักษะด้านความร่วมมือของนักเรียน ที่เรียนภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศโดยใช้เทคนิคจิ๊กซอว์ (Developing EFL students’ English reading comprehension and collaborative skills through Jigsaw technique) โดย กาญจนา ไกลถิ่น และสุกัญญา เกาะวิวัฒนากุล 257

การสำรวจความต้องการการใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทข้ามชาติ (The needs of English language use at work of operational employees in the Multinational company) โดย มณฑิทธิ์ รัตนพิบูลวงษ์ และผณินทรา ชีรานนท์..... 270



วิทยาลัยการศึกษา

การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา (The Dual Vocational Training Program Management For The Colleges In Phayao Of Vocational Education Commission) โดย วิชัย มั่นจันดา และธรรารัตน์ มาลัยเถาว์.....	288
การมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการ ตามกระบวนการ การบริหารงานวงจรเดมมิ่ง ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย (Participation and Support Process Management Administration Deming Cycle of The Child Development Centers Under The Local Administrative Organization, Thoeng District, Chiang Rai Province) โดย สร้อยทิพย์ คำดี และธรรารัตน์ มาลัยเถาว์.....	301
การศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการในยุคการศึกษา 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายผไท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 (The Study on Educational Leadership Development 4.0 of The Institution Administrators Pathai Group Under Lampang Educational Service Area Office 1) โดย นวพร แก้ววิชัย และโสภา อำนวยรัตน์.....	316
การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา (The study of organization commitment of Teachers vocational education Phayao) โดย นิรุติ พิมพ์สูง และธรรารัตน์ มาลัยเถาว์.....	331
การศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการบูรณาการศาสตร์พระราช ด้านหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา (The Study of School Administrator's Roles in The King's Philosophy of The Sufficiency Economy Philosophy Under Office of The Vocational Education Commission in Phayao) โดย อรวรรณ แสงดาว และโสภา อำนวยรัตน์.....	344
การศึกษาปัจจัยและแนวทางการบริหารโรงเรียนผู้สูงอายุ ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอพญาเม็งราย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด เชียงราย (A Study of Factors and Administrative Approaches for Elderly School Indistinct Nonformal and Informal Education Centers, Chiangrai Province Nonformal and Informal Office) โดย วาสนา วิชัย และสุนทร ค้ายอ้า.....	356
การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 (The Study of Transformational Leadership of School Administrators, Sut Tin Thai Consortium, Secondary Educational Service Area Office 36) โดย ล้านนา มาปลุก และธิดาวัลย์ อุ่นทอง.....	366
การศึกษาภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย (The Study of Leadership,Local Development of Administrative Organizations, Phaya Mengrai District) โดย กณกวรรณ แก้วจำปา และน้ำฝน กันมา.....	375



การศึกษาสภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงราย (The Study of Status of Education Management of Career Development of Educational Institutions Under The Office of The Non-Formal and Informal Education Chiang Rai Provice) โดย อริสา ประกอบดี และสุนทร คล้ายอ่ำ.....	387
การศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย (The Study of Operation According to The Standard of Child Development Center Affiliated Local Administration of Maechan District Chiangrai Province) โดย จันทร์สุดา ทราชมอ และสุนทร คล้ายอ่ำ	399
การศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โรงเรียนต้นแบบในโครงการตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี กลุ่มที่ 6 (The Study on The Management Status Quo of Her Royal Highness Princess Maha Chakri Sirindhorn's Royal Initiative Role Model Prapariyattitham Schools Group Sixth) โดย พระชนภัทร์ วิโรหุต และณัฐรุฒิ สัพโส.....	409
การศึกษาสรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 (The Study of The Competency of Teachers in Basic Education School Under Chiang Rai Primary Education Service Area Office 2) โดย สุภาพรรณ ระยะธง และจิตาวัลย์ อุ้มกอง.....	422
ความพร้อมของการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอก ด้านคุณภาพ ผู้เรียน/ผู้รับบริการ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดลำพูน (Availability of educational quality assurance to receive an external quality assessment. Quality of learners / service recipients of schools under Lamphun Provincial Office of Non-Formal and Informal Education) โดย พ้าวณิษฐ์ ชลมนัสสรณ์ และวัชระ จตุพร	432
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหาร งานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 (The Relationship Between Transformational Leadership and Effective Personnel Administration of School Administrators in Mae Fah Luang District of Chiangrai Primary Educational Service Area Office 3) โดย ผุสดี จิรินากุล และน้ำฝน กันมา	445
ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 (Management Skills of School Administrators as Perceived By Teachers Under The Office of Chiang Rai Provincial Primary Education Area 4) โดย ศรินทิพย์ ธนะวดี และน้ำฝน กันมา	458
แนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย (The Guidelines for Developing daycare Nursery Administration Center belong to Sub-District Administrative Organization in Wiang Papao district, Chiang Rai province) โดย เบญจพร ต่ำคำดี และวัชระ จตุพร	471



ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ในทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย (The Effectiveness of Work Performance According to The Roles And Responsibilities in The View of Teachers And Educational Personnel Under The Office of Chiangrai Primary Educational Service Area Office) โดย ทิฆัมพร สุวรรณทา และน้ำฝน กันมา..... 486

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตริมกก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 (Creative and Productive Leadership of School Administrators, Rim Kok Consortium, Secondary Education Service Area Office 36499) โดย ศุภจิตา ธรรมสุทธิวัฒน์ และสุนทร คล้ายอ่ำ..... 499

สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (The State of Academic Administration of School Administrators Under The Office of Pathumthani Primary Education Area 1) โดย ศศิวิมล พัฒนาวัฒน์ และธิดาวลัย ชุณหกอง..... 512

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานกิจการนักเรียน โรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 (The Status Quo and expected condition of Student affairs administration at Cham Kham Khanathon School Lamphun Province under the Office of the Secondary Education Region Zone 35) โดย กมลศิษฐ์ ชลมนัสสรณ์ และวัชระ จตุพร..... 520

สภาพและแนวทางการธำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 (Situation and Government Teacher Keeping Process By Teacher and School Director Opinion in Chiang Khong District, Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4) โดย จิรพร แสงสี และรักษิต สุทธิพงษ์..... 530

สภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผาสุกในการทำงานงานของครูตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในอำเภอเชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 (Situation and Guide to Promoting Teachers' well-being in the Workplace Perceived by Administrators and Teachers in School, ChiangKhong District, Under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4) โดย ชูติปภา ตันเขียว และรักษิต สุทธิพงษ์..... 541

สภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครู ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 (Situation and A Guide to Promoting Teachers Commitment By Administrators and Teachers in School Chiang Khong District Under Chiang Rai Primary Education Service Area Office 4) โดย นภาพรณ ณะแก้ว และรักษิต สุทธิพงษ์ 553



สภาพและปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในอำเภอเชียงแสน จังหวัด
เชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 (Conditions and Problems of Proceeding
Internal Quality Assurances For Schools in Chiang San District, Chiang Rai Secondary Educational Service Area
Office 36) โดย ทตเทพ จงอมรรัตน์ และโสภา อำนวยรัตน์..... 565

ภาคผนวก 576



รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา
กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ



คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในตำบลหนองหล่ม อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา

Quality of Life of the Elderly in Nong Lom Subdistrict, Dok Kham Tai District, Phayao Province

บุศยมาศ พลเศษ^{1*}, ประจวบ แผลมหลัก² และ รุ่ง วงศ์วัฒน์³

Budsayamas Polsas^{1*}, Prachaub Lamlak² and Rung Wongwat³

บทคัดย่อ

การศึกษาเชิงสำรวจครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุและเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในตำบลหนองหล่ม อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา ศึกษากลุ่มตัวอย่างเป็นผู้สูงอายุ จำนวน 298 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยคุณค่าในตนเอง และปัจจัยสนับสนุนทางสังคมและคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไคส์สแควร์และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในด้านร่างกายส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 60.1 ด้านจิตใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 54.5 ด้านสังคมผู้ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 52.8 และด้านสิ่งแวดล้อมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 60.8 ระดับคุณภาพชีวิตภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ใน ระดับปานกลาง ร้อยละ 69.7 และพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ อายุ ($p = 0.006$) เพศ ($p = 0.018$) สถานภาพสมรส ($p = 0.001$) โรคประจำตัว ($p = 0.037$) ระดับการศึกษา ($p < 0.001$) การอ่าน ($p < 0.001$) การเขียน ($p < 0.001$) อาชีพ ($p < 0.001$) ความเพียงพอของรายได้ ($p = 0.001$) การดื่มสุรา ($p < 0.001$) การออกกำลังกาย ($p = 0.001$) สถานบริการทางสุขภาพ ($p = 0.017$) การปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน ($p = 0.001$) สมรรถภาพสมอง ($p < 0.001$) การเป็นสมาชิกกลุ่มชุมชน ($p < 0.001$) และ การได้รับเบี้ยยังชีพ ($p < 0.001$)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุ

¹นิสิตคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

³คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก 65000

¹Graduate Student, School of Medicine, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Medicine, University of Phayao, Phayao 56000

³Faculty of Public Health, Naresuan University 65000

*Corresponding author : polsas01@gmail.com



Abstract

This survey research was aimed to study the level of elderly quality of life and related factors related to the quality of life of the elderly in Nong Lom Subdistrict Dok Khamtai District, Phayao Province. The 298 samples were selected by Multi stage random sampling. Data were collected by interviewed questionnaires including personal data, self esteem, social support and quality of life. and analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, Chi-square and Pearson moment product.

The result found that majority of elderly quality of life in physical activity (60.1%), mental health (54.5%), social factor (52.8%), environmental factor (60.8%) and the overall quality of life (69.7%) was in medium level. The factors associated with overall quality of life with a statistically significant at 0.05 level were age ($p = 0.006$), sex ($p = 0.018$), family status ($p = 0.001$) congenital disease ($p = 0.037$), education ($p < 0.001$), reading ($p < 0.001$), writing ($p < 0.001$), occupation ($p < 0.001$), income ($p = 0.001$), alcohol drinking ($p < 0.001$), exercise ($p = 0.001$), health service ($p = 0.017$), activity daily living ($p = 0.001$), mental state examination ($p < 0.001$) community participation ($p < 0.001$) and Allowance ($p < 0.001$)

Keywords: Qualities of life, The Elderly

บทนำ

ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่ “สังคมสูงวัย” นับตั้งแต่ปีพ.ศ. 2548 เมื่อสัดส่วนประชากรสูงอายุสูงถึงร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด และจะเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 20 ในปี 2564 และคาดว่าจะมีสัดส่วนถึงร้อยละ 32.1 ในปี พ.ศ. 2583 ดังนั้น ประเทศไทยจึงเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุตามคำนิยามขององค์การสหประชาชาติ (United Nation) ที่กำหนดไว้ว่า ประเทศใดมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มีสัดส่วนเกินร้อยละ 10 ของประชากรทั้งประเทศ ถือว่าประเทศนั้นได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) และจะเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) เมื่อสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศ ซึ่งโครงสร้างอายุของประชากรที่เปลี่ยนไปนี้เท่ากับเป็นการเปลี่ยนโครงสร้างของสังคมไทยโดยรวม และนับจากนี้ไปสังคมไทยกำลังอยู่ในสภาวะการณ์ที่มีผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (พลอยพรรณ เชี่ยวชาญ, 2559)

ผลกระทบจากการเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ที่สะท้อนถึงการลดลงของระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุหลายด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ และสุขภาพ ในด้านเศรษฐกิจจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พบว่า ผู้สูงอายุมากกว่าร้อยละ 80 ไม่มีเงินเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ รายได้ส่วนใหญ่ได้รับการเกื้อหนุนจากบุตรมีแนวโน้มลดลง คือ ลดลงจากร้อยละ 54.1 ในปี 2537 เหลือเพียงร้อยละ 40.1 ในปี 2554 (อาภรณ์ ชิวะเกรียงไกร, 2560) ส่งผลให้ผู้สูงอายุต้องผันตัวเข้าสู่การใช้แรงงานมากขึ้น โดยผู้สูงอายุ ร้อยละ 51.0 ให้เหตุผลว่าต้องทำงานเพื่อหาเลี้ยงครอบครัว (ไพโรจน์ วงศ์วุฒิวัดณ์, 2556) ในด้านสถานการณ์ปัญหาสุขภาพของผู้สูงอายุพบว่า ผู้สูงอายุไทยเป็นโรคเรื้อรังเพิ่มมากขึ้น เช่น โรคเบาหวาน ความดันโลหิต ไตวาย ซึ่งเป็นภาวะที่บั่นทอนสุขภาพ (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุ, 2554) โดยความพิการที่พบมาก คือ สายตาเลือนรางทั้งสองข้าง หูตึงสองข้าง และ อัมพฤกษ์ จากปัญหาสุขภาพส่งผลทำให้รัฐเกิดค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วจาก 25,315 ล้านบาทในปี 2523 เป็น 434,974 ล้านบาทในปี 2548 หรือเพิ่มขึ้น 17.2 เท่า ในช่วง 25 ปี (ไพโรจน์ วงศ์วุฒิวัดณ์, 2556)



สถานการณ์ผู้สูงอายุในจังหวัดพะเยาสามปีย้อนหลัง พบว่า ในปี 2560 มีประชากรสูงอายุร้อยละ 20.7 ในปี พ.ศ. 2561 มีประชากรสูงอายุร้อยละ 21.9 และในปี พ.ศ. 2562 มีประชากรทั้งหมด 383,445 คน เป็นประชากรสูงอายุ 60 ปีขึ้นไป 90,448 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 ในปี ในส่วนของอำเภอดอกคำใต้ ในปี 2560 มีประชากรสูงอายุร้อยละ 24.2 ในปี พ.ศ. 2561 มีประชากรสูงอายุร้อยละ 25.4 และในปี พ.ศ. 2562 มีประชากรทั้งหมด 93,959 คน เป็นประชากรสูงอายุ 60 ปีขึ้นไป 90,448 คน คิดเป็นร้อยละ 27 (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา, 2562) โดยจำนวนผู้สูงอายุในอำเภอดอกคำใต้มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี ส่วนสถานการณ์ข้อมูลผู้สูงอายุของตำบลหนองหล่ม อำเภอ ดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา ในปี 2562 พบว่า มีจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมด 1,060 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 25.94 (โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองหล่ม, 2562) จะเห็นได้ว่าสถานการณ์ผู้สูงอายุของตำบลหนองหล่มมีร้อยละที่มากกว่า ร้อยละผู้สูงอายุระดับจังหวัด และร้อยละผู้สูงอายุระดับประเทศอย่างชัดเจน และพื้นที่ของตำบลหนองหล่มเป็นพื้นที่ ห่างไกลจากตัวอำเภออำเภอดอกคำใต้มากที่สุด และในพื้นที่นี้มีความหลากหลายด้านชนเผ่าที่มาอาศัยอยู่ร่วมกัน

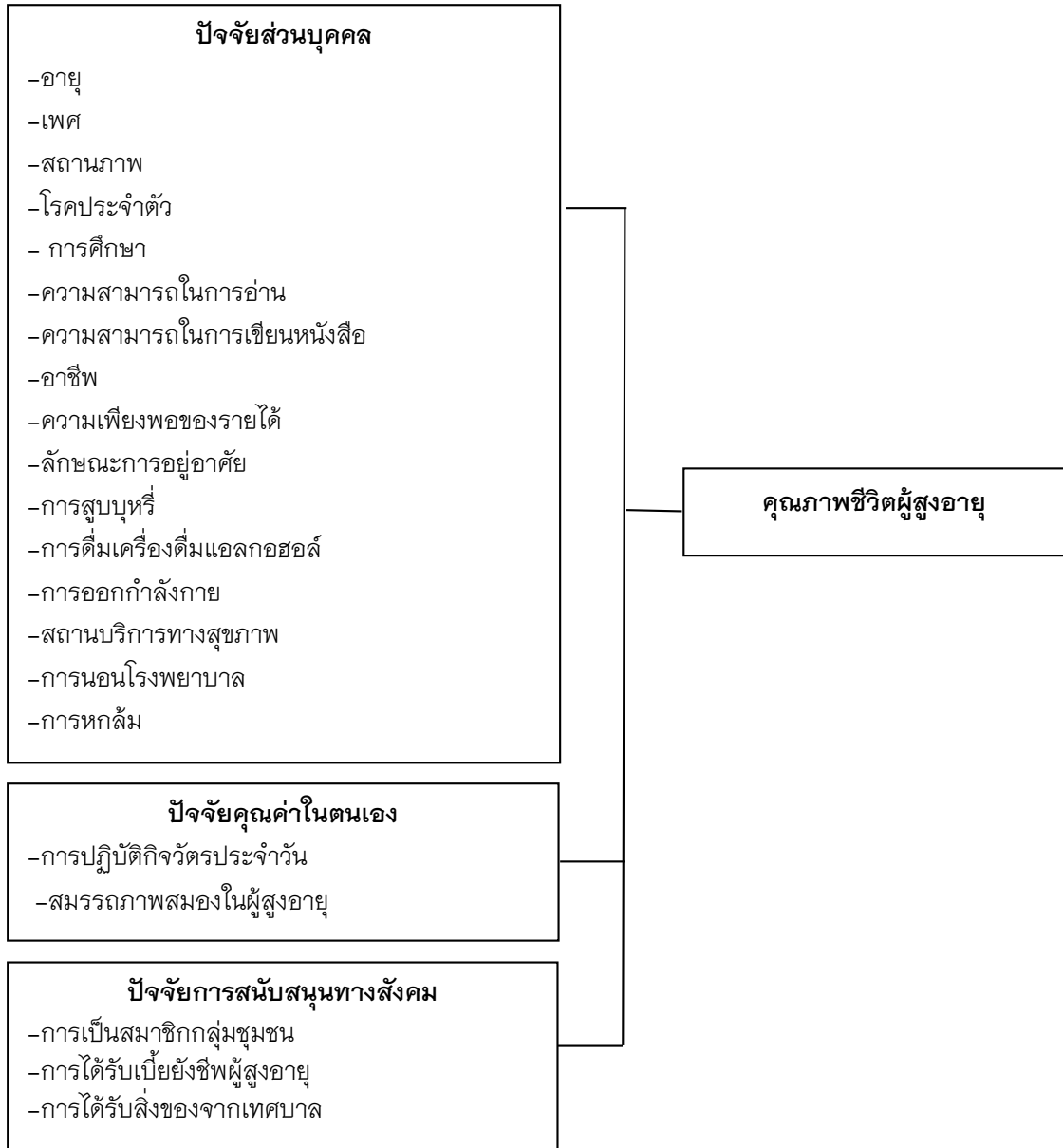
จากสถานการณ์ปัญหาดังกล่าว ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจเรื่องคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในตำบลหนองหล่ม อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา โดยการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการวางแผนการดูแลช่วยเหลือผู้สูงอายุให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม ช่วยเหลือตัวเองได้ตามอัตภาพไม่เป็นภาระผู้อื่น ซึ่งจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุได้อย่างเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ

วัตถุประสงค์และวิธีการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย



ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ที่อาศัยในตำบลหนองหล่ม อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา ปี 2562 นานอย่างน้อย 6 เดือน รวมทั้งสิ้น 1,060 คน

คำนวณกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ เครซีและมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Eayrlye W. Morgan, 1970 อ้างถึงใน ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ, 2551) กำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 298 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling)



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ เพศ สถานะภาพ โรคประจำตัว การศึกษา ความสามารถในการอ่าน ความสามารถในการเขียน อาชีพ ความเพียงพอของรายได้ ลักษณะการอยู่อาศัย การสูบบุหรี่ การดื่มเครื่องดื่มที่ผสมแอลกอฮอล์ การออกกำลังกาย สถานบริการทางสุขภาพ ประวัติการนอนโรงพยาบาล การหกล้ม การเป็นสมาชิกกลุ่ม การได้รับเบี้ยยังชีพ การได้รับสิ่งของจากเทศบาล โดยลักษณะแบบสัมภาษณ์เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และเติมข้อความ (open end) รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 20 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์คุณภาพชีวิต (WHOQOL_BREF_THAI_1997) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ชนิด คือ แบบภาวะวิสัย (Perceived objective) และ อัตวิสัย (self-report subjective) จะประกอบด้วยองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต 4 ด้าน ดังนี้ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสภาพแวดล้อม โดยลักษณะแบบสัมภาษณ์เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 26 ข้อ (กรมสุขภาพจิต, 2545)

คุณภาพของเครื่องมือ การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยมีค่าความเชื่อมั่น Cronbach's alpha coefficient เท่ากับ 0.84 ค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.6515 โดยเทียบกับแบบวัด WHOQOL-100 ฉบับภาษาไทยที่ WHO ยอมรับอย่างเป็นทางการ (กรมสุขภาพจิต, 2545)

ส่วนที่ 3 แบบสัมภาษณ์ความสามารถในการทำกิจกรรมประจำวัน (ADL) โดยลักษณะแบบสัมภาษณ์เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 10 ข้อ (วิไลพร ขำวงษ์, 2554)

การตรวจสอบความเชื่อมั่นโดยนำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการปรับปรุงและแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้กับผู้สูงอายุจำนวน 30 คน และทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น Cronbach's alpha coefficient เท่ากับ 0.82 (วิไลพร ขำวงษ์, 2554)

ส่วนที่ 4 แบบทดสอบสมรรถภาพสมองเบื้องต้น (MMSE-Thai 2002) โดยลักษณะแบบสัมภาษณ์เป็นแบบเติมข้อความ (open end) รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 11 ข้อ (ผ่องพรรณ อรุณแสง และคณะ, 2554)

การตรวจสอบความเชื่อมั่นโดยนำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการปรับปรุงและแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้กับผู้สูงอายุจำนวน 30 คน และทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น Cronbach's alpha coefficient เท่ากับ 0.68 (ผ่องพรรณ อรุณแสง และคณะ, 2554)

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูล และแปรผลข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ไคสแควร์ (Chi-Square) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)



ผลการศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

ตาราง 1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
- 60-69ปี	164	55.1
- 70-79ปี	77	25.8
- 80 ปีขึ้นไป	57	19.1
รวม	298	100.0
2. เพศ		
- ชาย	120	40.3
- หญิง	178	59.7
รวม	298	100.0
3. สถานะภาพ		
- โสด	4	1.3
- สมรส	194	65.1
- หม้าย	84	28.2
- หย่า/แยก	16	5.4
รวม	298	100.0
4. โรคประจำตัว		
- มี	199	66.8
- ไม่มี	99	33.2
รวม	298	100.0
5. ระดับการศึกษา		
- ไม่ได้เรียน	157	52.7
- ประถม	80	26.8
- ม.ต้นขึ้นไป	61	20.5
รวม	298	100.0
6. ความสามารถในการอ่าน		
- อ่านออก	118	39.6
- อ่านไม่ออก	180	60.4
รวม	298	100.0



ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
7. ความสามารถในการเขียน		
- เขียนได้	117	39.3
- เขียนไม่ได้	181	60.7
รวม	298	100.0
8. การเป็นสมาชิกกลุ่มชุมชน		
- เป็น	160	53.7
- ไม่เป็น	138	46.3
รวม	298	100.0
9. การประกอบอาชีพ		
- ประกอบอาชีพ	145	48.7
- ไม่ได้ประกอบอาชีพ	153	51.3
รวม	298	100.0
จำแนกตามอาชีพ		
- เกษตรกรรม	98	32.9
- รับจ้าง	20	6.7
- ค้าขาย	25	8.4
- รับงานมาทำที่บ้าน	17	5.7
- ธุรกิจส่วนตัว	1	0.3
10. แหล่งที่มาของรายได้(เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)		
- ทำงานหาเงินเอง	138	46.3
- ลูกหลานให้	98	32.9
- เงินออม	25	8.4
- บำเหน็จ/บำนาญ	8	2.7
- เบี้ยยังชีพ	290	93.7
11. การได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ		
- ได้รับ	290	97.3
- ไม่ได้รับ	8	2.7
รวม	298	100.0
12. ความเพียงพอของรายได้		
- เพียงพอ	108	36.2
- ไม่เพียงพอ	190	63.8
รวม	298	100.0



ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
13. การได้รับสิ่งของจากเทศบาลตำบลหนองหล่ม		
- ได้รับ	107	35.9
- ไม่ได้รับ	191	64.1
รวม	298	100.0
14. ลักษณะการอยู่อาศัย(การมีผู้ดูแล)		
- อาศัยอยู่คนเดียว	28	9.4
- อาศัยอยู่กับผู้อื่น	270	90.6
รวม	298	100.0
15. การสูบบุหรี่/ยาเส้น/ยาฉุน		
- สูบ	122	40.9
- ไม่สูบ	176	59.1
รวม	298	100.0
16. ตีมเครื่องตีมีแอลกอฮอล์ (เหล้า เบียร์ ไวน์)		
- ตีม	152	51.0
- ไม่ตีม	146	49.0
รวม	298	100.0
17. การออกกำลังกาย		
- ออก	105	35.2
- ไม่ออก	193	64.8
รวม	298	100.0
18. การเลือกรับบริการด้านสุขภาพ		
- โรงพยาบาลของรัฐ	182	61.1
- เอกชน	116	38.9
รวม	298	100.0
19. การนอนโรงพยาบาล (ใน 6 เดือนที่ผ่านมา)		
- เคย	52	17.4
- ไม่เคย	246	82.6
รวม	298	100.0
20. การหกล้ม (ใน 1 ปีที่ผ่านมา)		
- เคย	222	74.5
- ไม่เคย	76	25.5
รวม	298	100.0

จากตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 298 คน พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 60-69 ปี ร้อยละ 55.1 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 59.7 มีสถานะภาพสมรส ร้อยละ 65.1 มีโรคประจำตัว ร้อยละ 66.8 ป่วยเป็นโรคที่เกี่ยวข้องกระดูกและข้อมากที่สุด ร้อยละ 23.8 ไม่ได้รับการศึกษา ร้อยละ 52.7 อ่านหนังสือไม่ออก ร้อยละ 60.4 เขียนหนังสือไม่ได้ ร้อยละ 60.7 เป็นสมาชิกกลุ่ม ร้อยละ 53.7 ซึ่งเป็นสมาชิกกลุ่มชมรมผู้สูงอายุมากที่สุด ร้อยละ 30.5 ไม่ได้ประกอบอาชีพ ร้อยละ 51.3 ส่วนใหญ่มีรายได้มาจากเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ร้อยละ 97.3 มีรายได้น้อยกว่ารายจ่าย ร้อยละ 63.8 ซึ่งไม่เคยได้รับสิ่งของจากเทศบาลตำบลหนองหล่ม ร้อยละ 64.1 อาศัยอยู่กับคู่สมรส/บุตรหลาน ร้อยละ 65.4 ไม่สูบบุหรี่/ยาเส้น/ยาสูบ ร้อยละ 59.1 ตี๋มเครื่องตี๋มที่มีแอลกอฮอล์ ร้อยละ 51.0 ไม่ออกกำลังกาย ร้อยละ 64.8 เลือกใช้บริการสุขภาพที่โรงพยาบาลของรัฐ ร้อยละ 61.1 ไม่เคยนอนโรงพยาบาล ร้อยละ 82.6 และส่วนใหญ่เคยหกล้ม ร้อยละ 74.5

2. คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุจำแนกตามระดับรายด้าน

องค์ประกอบคุณภาพชีวิต	จำนวน	ร้อยละ
ด้านร่างกาย		
- สูง	76	25.5
- ปานกลาง	176	59.1
- ต่ำ	46	15.4
รวม	298	100.0
ด้านจิตใจ		
- สูง	130	43.6
- ปานกลาง	153	51.3
- ต่ำ	15	5.0
รวม	298	100.0
ด้านสังคม		
- สูง	116	38.9
- ปานกลาง	145	48.7
- ต่ำ	37	12.4
รวม	298	100.0
ด้านสิ่งแวดล้อม		
- สูง	91	30.5
- ปานกลาง	180	60.4
- ต่ำ	27	9.1
รวม	298	100.0



จากตาราง 2. พบว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 59.1 รองลงมาอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 25.5 และในระดับต่ำ ร้อยละ 15.4 คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 52.3 รองลงมาอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 43.6 ระดับต่ำ ร้อยละ 5.0 คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม อยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ร้อยละ 48.7 รองลงมาอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 38.9 ระดับต่ำ ร้อยละ 12.4 และคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 60.4 รองลงมาอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 30.5 ระดับต่ำ ร้อยละ 9.1

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุโดยรวมจำแนกตามระดับ

ระดับคุณภาพชีวิต	จำนวน	ร้อยละ
สูง	104	34.9
ปานกลาง	178	59.7
ต่ำ	16	5.4
รวม	298	100.0

จากตาราง 3 พบว่า ผู้สูงมีคุณภาพชีวิตภาพรวมทุกด้านส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง ร้อยละ 59.7 รองลงมาอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 34.9 และระดับต่ำ 5.4

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ

ตาราง 4 แสดงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ

ตัวแปร	χ^2	P-value
อายุ	18.282	0.006**
เพศ	8.082	0.018*
สถานะภาพ	13.302	0.001**
โรคประจำตัว	3.659	0.037*
ระดับการศึกษา	32.891	0.001**
ความสามารถในการอ่าน	35.570	0.001**
ความสามารถในการเขียน	37.672	0.001**
การประกอบอาชีพ	24.801	0.001**
ความเพียงพอของรายได้	13.472	0.001**
ลักษณะการอยู่อาศัย	3.959	0.138
การสูบบุหรี่	5.660	0.056
การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	15.891	0.001**
การออกกำลังกาย	13.428	0.001**
สถานบริการทางสุขภาพ	8.201	0.017*

ตาราง 4 (ต่อ)

ตัวแปร	χ^2	P-value
การนอนโรงพยาบาล	1.539	0.463
การหกล้ม	5.868	0.053

หมายเหตุ: **P-value < 0.01

*P-value < 0.05

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ อายุ (p-value = 0.006) เพศ (p-value = 0.018) สถานะภาพ (p-value = 0.001) โรคประจำตัว (p-value = 0.037) ระดับการศึกษา (p-value < 0.001) ความสามารถในการอ่าน (p-value < 0.001) ความสามารถในการเขียน (p-value < 0.001) การประกอบอาชีพ (p-value < 0.001) ความเพียงพอของรายได้ (p-value = 0.001) การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ (p-value < 0.001) การออกกำลังกาย (p-value = 0.001) การเลือกรับบริการสุขภาพ (p-value = 0.017) เพศ (p-value = 0.018) โรคประจำตัว (p-value = 0.037) และปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ได้แก่ ลักษณะการอยู่อาศัย (p-value = 0.138) การสูบบุหรี่ (p-value = 0.056) การนอนโรงพยาบาล (p-value = 0.463) และ การหกล้ม (p-value = 0.053)

ตาราง 5 แสดงปัจจัยคุณค่าในตนเองที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต

ตัวแปร	r	p-value
การปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน	0.190	0.001**
สมรรถภาพสมองในผู้สูงอายุ	0.498	0.001**

หมายเหตุ: **P-value < 0.01

*P-value < 0.05

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยคุณค่าในตนเองที่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ การปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน (p-value < 0.010) และสมรรถภาพสมองในผู้สูงอายุ (p-value < 0.010)

ตาราง 6 แสดงปัจจัยสนับสนุนทางสังคมที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต

ตัวแปร	χ^2	P-value
การเป็นสมาชิกกลุ่ม	22.271	0.001**
การได้รับเบี้ยยังชีพ	15.335	0.001**
การได้รับสิ่งของจากเทศบาล	4.104	0.128

หมายเหตุ: **P-value < 0.01

*P-value < 0.05



จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ การเป็นสมาชิกกลุ่ม ($p\text{-value} < 0.001$) การได้รับเบี้ยยังชีพ ($p\text{-value} < 0.001$) และปัจจัยสนับสนุนทางสังคมที่ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ได้แก่ การได้รับสิ่งของจากเทศบาล ($p\text{-value} = 0.128$)

วิจารณ์และสรุปผล

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิไลพร ขำวงษ์ และคณะ (2554), นริสา วงศ์พนารักษ์ และคณะ (2558), ปัทมา ผ่องศิริและคณะ (2561) ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ จากผลการวิจัยด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ เพศ สถานะภาพสมรส โรคประจำตัว ระดับการศึกษา อาชีพ ความเพียงพอของรายได้ การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ การออกกำลังกาย การเลือกรับบริการสุขภาพ ความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มณัฐกร คงทอง (2554), ดวงใจ คำคง (2554), ภรภัทร ดอกไม้ (2556), นงนุช แยมวงษ์ (2557), ปรางทิพย์ ภัคคีศิริไพโรวัลย์ (2559) ที่พบว่า อายุที่เพิ่มขึ้นมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิต นอกจากนี้ยังพบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภรภัทร ดอกไม้ (2556), นงนุช แยมวงษ์ (2557) ที่พบว่า เพศหญิงมีระดับคุณภาพชีวิตดีกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสถานะภาพสมรส การมีโรคประจำตัว ระดับการศึกษา อาชีพ ความเพียงพอของรายได้ การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ การออกกำลังกาย การเลือกรับบริการสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดวงใจ คำคง (2554), วิไลพร ขำวงษ์ และคณะ (2554), ภรภัทร ดอกไม้ (2556), เตน นวลโรสและคณะ (2556), นงนุช แยมวงษ์ (2557), ปรางทิพย์ ภัคคีศิริไพโรวัลย์ (2559), ศรีนยา สถิตย์ (2559), อภินันท์ สนน้อย (2559), ปัทมา ผ่องศิริและคณะ (2561) ที่พบว่า มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการวิจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการช่วยเหลือตนเอง สมรรถภาพสมองในผู้สูงอายุ มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อภินันท์ สนน้อยและคณะ (2559) อรรถมนัน ธรรมไชยและคณะ (2560) ที่พบว่า ผู้สูงอายุที่สามารถช่วยเหลือตนเองได้มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าผู้สูงอายุที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ และพบว่าผู้สูงอายุที่มีภาวะการทำงาน of สมองดีหรือสมองทำงานปกติมีระดับคุณภาพชีวิตดีกว่าผู้สูงอายุที่สมองทำงานผิดปกติ และสุดท้ายด้านแรงสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งประกอบด้วย การเป็นสมาชิกกลุ่ม และการได้รับเบี้ยยังชีพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เตน นวลโรสและคณะ (2556), ชาริน สุขอนันต์และคณะ (2554), ภัทรพงษ์ เกตุคล้ายและคณะ (2555), ศรีนยา สถิตย์ (2559) ที่พบว่า ผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกกลุ่มมีระดับคุณภาพชีวิตดีกว่าผู้สูงอายุที่อยู่แต่ภายในบ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัยครั้งนี้

จากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปวางแผนการส่งเสริมสุขภาพในชุมชน เพื่อพัฒนาการดูแลและรองรับกับสถานการณ์สังคมผู้สูงอายุในปัจจุบัน ที่มีการเติบโตขึ้นของสัดส่วนผู้สูงอายุ โดยคาดการณ์ว่าในปี 2564 จะเพิ่มขึ้นจากเดิมอีกร้อยละ 20 ซึ่งหากไม่มีการเตรียมพร้อมตั้งรับก็จะทำให้ไม่สามารถดูแลประชากรกลุ่มนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ



และสิ่งตามมาเป็นเงาตามตัว คือ งบประมาณที่จะสูงขึ้น แน่แน่นอนว่าส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศชาติต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. วิเคราะห์สถานการณ์ความชุกและปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านต่าง ๆ กับความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อความอยู่รอดในสังคมอย่างมีความสุขของผู้สูงอายุ
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่ง วงศ์วัฒน์ ตรี.ประจวบ แหลมหลัก อาจารย์ประจำคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้กรุณาให้แนวคิดและคำแนะนำ ตลอดจนการช่วยตรวจสอบและแก้ไขให้การศึกษาครั้งนี้มีความสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมชาย จาคศิริ อาจารย์ประจำคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา นายสุภักดิ์ วงศ์ประสิทธิ์ สาธารณสุขอำเภอดอกคำใต้ และนายประจักษ์ กองตัน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านถ้ำ ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ประจวบ แหลมหลัก อาจารย์ประจำคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่กรุณาให้แนวคิดและคำแนะนำ ตลอดจนการช่วยตรวจสอบและแก้ไขให้การศึกษาครั้งนี้มีความสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณนางกัญญ์วรา ใจวงศ์ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองหล่ม ในการให้ความอนุเคราะห์ผู้วิจัยในทุกด้านของการทำงานวิจัย

เอกสารอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต. (2545). เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย (WHOQOL-

BREF-THAI). สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2562, จาก <https://www.dmh.go.th/test/whoqol/>

จักรพงษ์ เกะเอ็น. (2554). คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุอาศัยในชุมชนของการเคหะแห่งชาติในเขต กรุงเทพมหานคร.

วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต , สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ชุตติเดช เจียนดอน และคณะ. (2554) คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในชนบท อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา.

วารสารสาธารณสุขศาสตร์. 41(3), (บทคัดย่อ)

ดวงใจ คำคง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ตำบลลำสินธุ์ อำเภอศรีนครินทร์

จังหวัดพัทลุง. วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.

ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. (2551). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ ,

ปิสชินเนสอาร์แอนด์ดี.

ธาริน สุขอนันต์ และคณะ. (2554). คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี.

วารสารสาธารณสุขศาสตร์, 41(3), 240-249.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- นงนุช แยมวงษ์. (2557). **คุณภาพชีวิตและความสามารถในการทำกิจวัตรประจำวันของผู้สูงอายุที่มารับบริการในโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพฯ.** กรุงเทพฯ: คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นริสา วงศ์พนารักษ์ และอภิญา วงศ์พิริยโยธา. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเอง การสนับสนุนทางสังคมกับคุณภาพชีวิตของคนพิการในเขตเมือง. **วารสารพยาบาลทหารบก.** 16(3), 14-22.
- ปรางทิพย์ ภักดีศิริไพโรวัลย์. (2559) **การศึกษาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนบ้านแสนตอ หมู่ 11 ตำบลท่าผา อำเภอกะคา จังหวัดลำปาง.** สารนิพนธ์ สส.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ปัทมา ผ่องศิริ และคณะ. (2561). คุณภาพชีวิตภาวะสุขภาพจิตและความสามารถในการช่วยเหลือตนเองของผู้สูงอายุเขตเมือง อุบลราชธานี. **วารสารเกื้อการุณย์** 25(2), 137-151.
- ผ่องพรรณ อรุณแสงและคณะ. (2554). ภาพสุขภาพของผู้สูงอายุในสถาบันบริการสุขภาพและในชุมชน. **วารสารพยาบาลศาสตร์และสุขภาพ,** 35(2), 15-24.
- พิมพ์สิทธิ์ บัวแก้ว. (2559). การดูแลสุขภาพและภาวะสุขภาพของผู้สูงอายุไทย คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. **วารสารสมาคมนักวิจัย.** 21(2), 94-109.
- พลอยพรรณ เขียวชาญ. (2559). **บทบาทของผู้สูงอายุในการพัฒนาชุมชน.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง รป.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, นครปฐม.
- ไพโรจน์ วงศ์วุฒินันท์. (2556). **เราจะเตรียมรับมือกันอย่างไร ? สังคมผู้สูงอายุ 27 กุมภาพันธ์ 2552.** สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2562, จาก http://www.matichon.co.th/news_detail.php.
- ภรภัทร ดอกไม้. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลเมืองเก่า อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย สารนิพนธ์. **วารสารคลังความรู้เพื่อสนับสนุนงานสาธารณสุขคณะ, สาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.** (บทคัดย่อ)
- มณัฐกร คงทอง. (2554). **คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ กรณีศึกษาชุมชนริมทางรถไฟภายในเขตเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.** สารนิพนธ์ ร.ม., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุ. (2554). **สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ.2554 ,** สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2562 , จาก <http://thaitgri.org/?p=37060>.
- วิไลพร ขำวงษ์ และคณะ. (2554) **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในตำบลบางกร่าง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี.** **วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ.** 5(2), (หน้า 32-40)
- สุพรรณิ นันทชัย และคณะ. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างความวิตกกังวลและภาวะสุขภาพของผู้สูงอายุ.** วิทยานิพนธ์ พย.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา. (2562). **ข้อมูลผู้สูงอายุ,** สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2562, จาก https://pyo.hdc.moph.go.th/hdc/main/index_pk.php.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

อาภรณ์ ชีวะเกரியงไกร. (2560). ผลกระทบของสังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย. คอลัมน์นิสต์ประจำคอลัมน์
ส่องกล้องเศรษฐกิจ. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2562, จาก <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/641444>.

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองหล่ม. (2562). ข้อมูลผู้สูงอายุ ปีงบประมาณ 2562, สืบค้นเมื่อ 20
มกราคม 2562, จาก โปรแกรม HOSxP ระบบงานห้องเวชระเบียน.



รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา
กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์



การจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติศึกษากรณีตำบลโรงช้าง อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย

Knowledge Management in the Implementation of the 5 Precepts to Practice in Tambon Rong Chang, Padad District, Chiang Rai Province

พระประจักษ์ มาฟู^{1*} และ ปิยะวดี โรหิตารชุน²

Phra Prajak Mafoo^{1*} and Piyawadee Rohitarachoon²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติในตำบลโรงช้าง อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย และเพื่อศึกษาปัญหา แนวทางแก้ไขกระบวนการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติ ในตำบลโรงช้าง อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการนำมาใช้วิจัยในเชิงพรรณนาข้อมูล โดยเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 369 คน จากจำนวนประชากรในการวิจัย 4,760 คน

ผลการศึกษาข้อมูลของผู้ใช้ข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 26.02 ประกอบอาชีพรับจ้างคิดเป็นร้อยละ 22.22 มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 คิดเป็นร้อยละ 41.46 มีสถานภาพสมรส คิดเป็น ร้อยละ 56.37 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 26.29 ผลการศึกษาระดับสภาพการดำเนินงานกระบวนการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติ ในภาพรวมสภาพการดำเนินงานกระบวนการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติ ในตำบลโรงช้าง อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีระดับสภาพการดำเนินงานกระบวนการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ รองลงมา ด้านการบ่งชี้ความรู้ และด้านที่มีระดับสภาพภาวะผู้นำการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชนน้อยที่สุด คือ ด้านการเข้าถึงความรู้

คำสำคัญ: การจัดการความรู้ นโยบายศีล 5

Abstract

This research aimed to study the process of knowledge management in implementing the five Precepts policy in Rong Chang Sub-district, Pa Daet District, Chiang Rai Province. Moreover, it explored problems guidelines for organizing the process Knowledge in implementing the five Precepts policy in Rong Chang Subdistrict, Pa Daet

¹นิสิตดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate Student, School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : p.tajim0509@gmail.com



District, Chiang Rai Province. The sample group was 369 people who collected data using questionnaires. Data were analyzed using statistics, frequency, percentage, mean and standard deviation.

The results illustrated that most of the sample group were male, 26.02%, employed 22.22%, had income below 10,000, 41.46%, married status was accounted for 56.37%, Bachelor's degree, 26.29%. The overall percentage was at the high level. For the aspect that has the highest operational level, namely, processing and screening knowledge, followed by knowledge indicators. On the contrary, the lowest level of the opinion was towards the community development leadership status of the community leaders is the access to knowledge.

Keywords: Knowledge Management, 5 precepts policy

บทนำ

จากสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในช่วงรัฐบาลก่อน ทั้งทางด้านความคิด ทศนคติ ความเห็นทางหลักการบริหารราชการ และบ้านเมือง ได้แปรเปลี่ยนเป็นความขัดแย้งในรูปแบบต่าง ๆ นำไปสู่การใช้ความรุนแรงทุกรูปแบบ กระทั่งพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา เข้ายึดอำนาจจากรัฐบาลที่มี นางสาว ยิ่งลักษณ์ ชินวัตร เป็นนายกรัฐมนตรีจากนั้นได้สถาปนาตนและคณะเป็น คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) และก่อตั้งรัฐบาลเฉพาะกิจเพื่อเข้าบริหารประเทศที่ตกอยู่ภายใต้ของสภาวะการณ์ความขัดแย้งตึงเครียด เกิดเหตุการณ์ความไม่สงบ จึงได้พยายามดำเนินการทุกวิถีทางเพื่อจะยุติความขัดแย้งยุติการใช้ความรุนแรงและพยายามสร้างบรรยากาศความปรองดองสมานฉันท์ของสังคมโดยรวมด้วยมุ่งหวังให้ประชาชนทุกภาคส่วนสามารถหันกลับมาดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกันได้ดังที่เคยเป็นมา คณะรัฐบาลและคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) มีการกระจายศูนย์อำนาจในการสั่งการให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ โดยอาศัยมหาเถรสมาคม ซึ่งมีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นผู้ประสานงาน โดยการนำของสมเด็จพระมหารัชมังคลาจารย์ ผู้ปฏิบัติหน้าที่สมเด็จพระสังฆราช ซึ่งมีดำริที่จะเสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์ของคนในชาติ (พ.ศ. 2557) ให้เกิดความสงบ สันติสุข มีความสามัคคีกลมเกลียวกันโดยมอบหมายให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติร่วมกับคณะสงฆ์ หน่วยงานราชการต่าง ๆ ได้ขับเคลื่อนโครงการเพื่อสนับสนุนนโยบายดังกล่าวโดยกำหนดเป้าหมายทุกตำบล ทุกหมู่บ้านทั่วประเทศ พร้อมทั้งตั้งเป้าหมาย กำหนดตัวชี้วัด ให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม ภายใน 4 ปี (พ.ศ. 2557-2560)

การดำเนินงานการจัดการความรู้ในเขตตำบลโรงช้าง อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย คณะสงฆ์และประชาชน ตำบลโรงช้าง อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย ได้เริ่มน้อมนำเอานโยบายหมู่บ้านรักษาศีล 5 มาเผยแพร่และณรงค์เรื่องการนำธรรมะไปสู่ภาคปฏิบัติในชีวิตประจำวัน ผักผ่อนพัฒนาสร้างนิสัยที่ดี โดยการ “คิดดี พูดดี ทำดี” อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเพราะ “นิสัยที่ดี เป็นรากฐานสำคัญของการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างสังคมที่สงบสุข” โดยยึดหลักการสำคัญ คือ “เปลี่ยนแปลงจากภายในสู่ภายนอก” โดยสร้างอุปนิสัยที่ให้สมาชิกหมู่บ้านปฏิบัติมีอยู่ 7 ข้อ เรียกว่า 7 กิจวัตรความดี (1) รักษาศีล 5 (2) สวดมนต์ นั่งสมาธิ (3) จัดเก็บห้องนอน ห้องน้ำให้สะอาด เป็นระเบียบ (4) จับตาครรอบข้าง (5) พุดจาไพเราะ (6) บำเพ็ญประโยชน์ (7) ร่วมกิจกรรมช่วยเหลือชุมชน) ถ้าฝึกฝน พัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ จะส่งผลให้ครอบครัวอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่นำไปสู่คุณธรรมอื่น ๆ ที่สูงยิ่งขึ้นไป เช่น ความเคารพ ความกตัญญู ความอดทน เสียสละ เป็นต้น สภาพปัญหาการจัดการความรู้เกี่ยวกับศีล 5 ตำบลโรงช้าง อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย ในปัจจุบันจากการศึกษาและการสังเกตของผู้ศึกษาพบว่า คณะสงฆ์และประชาชนยังไม่สามารถแลกเปลี่ยนความรู้

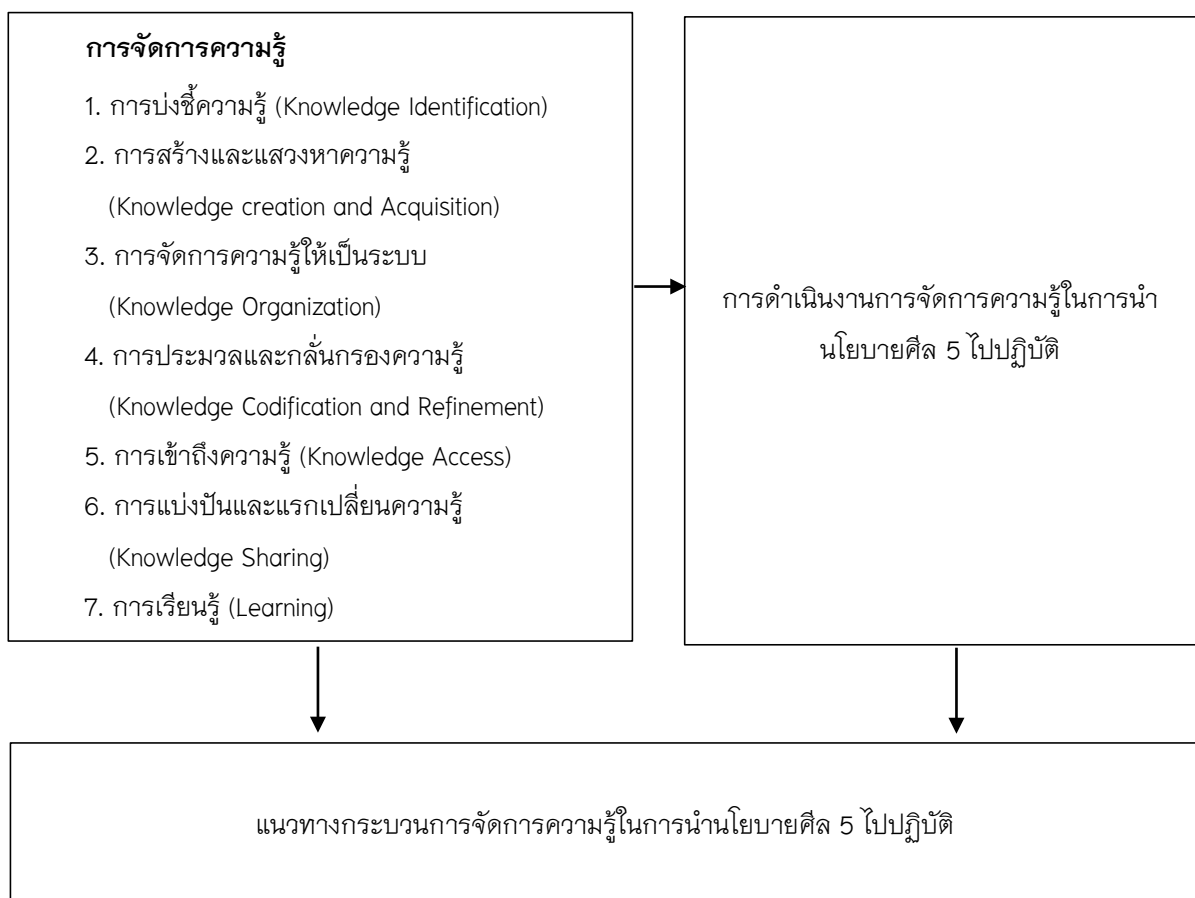
เกี่ยวกับศีล 5 ซึ่งกันและกันได้เท่าที่ควร ตลอดจนไม่สามารถนำเอาความรู้ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ หรือทักษะที่ถูกพัฒนาขึ้นจากประสบการณ์ (Tacit Knowledge) ไปประยุกต์ใช้ให้เป็นองค์ความรู้ที่สามารถนำไปจัดเก็บไว้ในรูปแบบของเอกสารได้ (Explicit Knowledge) รวมถึงไม่สามารถนำเอาความรู้ที่ถูกจัดเก็บไปทำการถ่ายทอดและพัฒนาให้เกิดนวัตกรรมทางความคิด และวิธีการจัดการความรู้ เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาได้ศึกษาการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติ ในตำบลโรงช้าง อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับคณะสงฆ์และประชาชนในเขตตำบลโรงช้าง อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย และพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษากระบวนการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติ ในตำบลโรงช้าง อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาปัญหา และแนวทางแก้ไข กระบวนการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติ ในตำบลโรงช้าง อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน



วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาคั้งนี้คือ ประชาชนในตำบลโรงช้าง อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย จำนวนประชากรชาย 2,394 คน จำนวนประชากรหญิง 2,366 คน จำนวนประชากรทั้งหมด 4,760 คน (ระบบสถิติทางทะเบียน ส่วนบริหารและพัฒนาเทคโนโลยีการทะเบียน สำนักบริหาร การทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม พ.ศ. 2559) กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (ไพฑูริย์ โพธิสว่าง, 2556, หน้า 167) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์ ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 369 คน ทำการสุ่มตัวอย่าง แบบง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการจับสลากรายชื่อของประชากรให้ได้จำนวนตามสัดส่วนที่คำนวณมาได้ในแต่ละชุมชน โดยเข้าไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชุมชน โดยอธิบายแบบสอบถามให้เข้าใจให้กับกลุ่มตัวอย่างของแต่ละชุมชน โดยผู้วิจัยจะแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยมีผู้นำชุมชนและตัวแทนกลุ่มต่าง ๆ เป็นผู้ประสานงาน และเก็บแบบสอบถามคืนภายหลังจนกว่าจะครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคั้งนี้ ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้มาจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาสร้างเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล แบ่งเป็น 2 ตอน คือตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เพื่อสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 เป็นมาตรวัดแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อวัดระดับการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติ จากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try out) จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ หาค่า Scale Reliability Analysis Cronbach's Alpha ได้ค่าความเที่ยง 0.827

เกณฑ์การให้คะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามคั้งนี้ กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายตามแนวคิดของเบสและคานัน (Best, J.W. and J.V. Kahn, 1989 อ้างถึงใน รัชยา รัตนถาวร, 2554, หน้า 125). โดยมีเกณฑ์การวัดการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติ ดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
มาก	ให้คะแนน	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

โดยมีเกณฑ์การวัดการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 การวัดการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 การวัดการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 การวัดการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติ

อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 การวัดการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 การวัดการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน คือ ศึกษาข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม นำแบบร่างสอบถามนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความเหมาะสมของเครื่องมือ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบ แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่า IOC โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.05 ขึ้นไป ส่วนที่มีค่าน้อยกว่า 0.05 นำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ดำเนินการโดย ผู้วิจัยได้จัดทำหนังสือเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 1 ชุมชน รวมทั้งได้ประสานและขอความร่วมมือจากผู้นำชุมชนและประชาชนกลุ่มตัวอย่างช่วยตอบแบบสอบถาม และขอรับแบบสอบถามคืนภายหลังจนกว่าจะครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ และนำแบบสอบถามทั้งหมดมานับจำนวนและตรวจสอบความสมบูรณ์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการพรรณนาข้อมูล และใช้สถิติเชิงพรรณนาในการศึกษาระดับการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติ ตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษา

สรุปผล

ผลการศึกษาข้อมูลของผู้ใช้ข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 26.02 ประกอบอาชีพรับจ้างคิดเป็นร้อยละ 22.22 มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 คิดเป็นร้อยละ 41.46 มีสถานภาพสมรสคิดเป็น ร้อยละ 56.37 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 26.29 ผลการศึกษาระดับสภาพการดำเนินงานกระบวนการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติ ในภาพรวมสภาพการดำเนินงานกระบวนการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติ ในตำบลโรงช้าง อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีระดับสภาพการดำเนินงานกระบวนการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการประมวผลผลและกลั่นกรองความรู้ รองลงมา ด้านการบ่งชี้ความรู้ และด้านที่มีระดับสภาพภาวะผู้นำการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชนน้อยที่สุด คือ ด้านการเข้าถึงความรู้

การศึกษาสภาพการดำเนินงานกระบวนการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติในตำบลโรงช้าง อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย พบว่า สภาพการดำเนินงานกระบวนการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติ ในตำบลโรงช้าง อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีระดับสภาพการดำเนินงานกระบวนการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านการประมวผลผลและกลั่นกรองความรู้ รองลงมา ด้านการบ่งชี้ความรู้ และด้านที่มีระดับสภาพภาวะผู้นำการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชนน้อยที่สุด คือ ด้านการเข้าถึงความรู้ แต่ละด้าน 7 ด้านสรุปได้ดังนี้

- 1) สภาพการดำเนินงานกระบวนการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติ ในตำบลโรงช้าง อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย ด้านการบ่งชี้ความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
- 2) สภาพการดำเนินงานกระบวนการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติ ในตำบลโรงช้าง อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย ด้านการค้นหาคำหรือการกำหนดความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
- 3) สภาพการดำเนินงานกระบวนการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติ ในตำบลโรงช้าง อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

- 4) สภาพการดำเนินงานกระบวนการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติ ในตำบลโรงช้าง อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย ด้านการประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
- 5) สภาพการดำเนินงานกระบวนการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติ ในตำบลโรงช้าง อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย ด้านการเข้าถึงความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
- 6) สภาพการดำเนินงานกระบวนการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติ ในตำบลโรงช้าง อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
- 7) สภาพการดำเนินงานกระบวนการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติ ในตำบลโรงช้าง อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย ด้านการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สรุปผลและอภิปรายผล

อภิปรายผล

จากการศึกษาความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานกระบวนการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติ ในตำบลโรงช้าง อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการศึกษารายด้าน สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1) สภาพการดำเนินงานกระบวนการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติ ในตำบลโรงช้าง อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย ด้านการบ่งชี้ความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนประเด็นที่มีสภาพการดำเนินงานกระบวนการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติสูงสุด ดังที่ บุญดี บุญญาภิจ และคณะ (2548, หน้า 54) ได้กล่าวถึงความสำคัญของกระบวนการจัดการเรียนรู้ว่า กระบวนการจัดการเรียนรู้จะช่วยให้องค์กรสามารถสร้างและจัดการความรู้ทั้งที่อยู่ภายในองค์กร และความรู้ใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จิรประภา อัครบวร และคณะ (2552, หน้า 23) ได้กล่าวว่า กระบวนการจัดการความรู้ที่เป็นการบริหารจัดการเพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปใช้ให้เกิดการปรับปรุงและนวัตกรรมสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ได้มากขึ้นโดยกลายเป็นวงจรการเรียนรู้อย่างไม่สิ้นสุด

2) สภาพการดำเนินงานกระบวนการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติ ในตำบลโรงช้าง อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย ด้านการค้นหาความรู้หรือการกำหนดความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนประเด็นที่มีสภาพการดำเนินงานกระบวนการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติสูงสุด สอดคล้องกับ บุญดี บุญญาภิจ และคณะ (2548, หน้า 54) ได้กล่าวถึงความสำคัญของกระบวนการจัดการความรู้ว่า กระบวนการจัดการความรู้ จะช่วยให้องค์กรสามารถสร้างและจัดการความรู้ทั้งที่มีอยู่ภายในองค์กร และความรู้ใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขณะที่จิรประภา อัครบวร และคณะ(2552, หน้า 24) ได้กล่าวว่า กระบวนการจัดการความรู้ เป็นการบริหารจัดการเพื่อนำความรู้ จากแหล่งความรู้ไปใช้เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและนวัตกรรมและสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ได้มากขึ้นจนกลายเป็นวงจรการเรียนรู้ที่เพิ่มพูนอย่างไม่สิ้นสุด

3) สภาพการดำเนินงานกระบวนการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติ ในตำบลโรงช้าง อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนประเด็นที่มีสภาพการดำเนินงานกระบวนการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติสูงสุด ดังที่บุญดี บุญญาภิจ และคณะ (2548, หน้า 46) ได้สรุปองค์ประกอบที่มีกระบวนการหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้เพื่อช่วยในการจัดการความรู้ก็อาจจะต้องจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับการใช้ระบบหรือเทคโนโลยีหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้เพื่อช่วยในการจัดการความรู้ดังกล่าว แก่บุคลากรเพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4) สภาพการดำเนินงานกระบวนการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติ ในตำบลโรงช้าง อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย ด้านการประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนประเด็นที่มีสภาพการดำเนินงานกระบวนการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติสูงสุด ซึ่งสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548, หน้า2) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นการรวบรวมความรู้ที่เน้นการปฏิบัติซึ่งเกิดจากประสบการณ์การทำงานจากทัศนคติ และพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กร หรือทีมงานที่ทำงานร่วมกัน มีการจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แล้วมีการนำความรู้ที่ได้มาสังเคราะห์จำแนกและนำไปเผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ ในระบบเอกสารและระบบเอกสารผ่านระบบออนไลน์

5) สภาพการดำเนินงานกระบวนการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติ ในตำบลโรงช้าง อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย ด้านการเข้าถึงความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนประเด็นที่มีสภาพการดำเนินงานกระบวนการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติสูงสุด ถึงแม้ว่าการศึกษาของ ชรียา จันท์อินทร์ (2550, หน้า 103) พบว่าอาจารย์เป็นกลุ่มที่มีความพร้อมด้านการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารมากที่สุด เนื่องจากอาจารย์เป็นผู้ใช้ข้อมูลเพื่อศึกษาหาความรู้ และนำมาใช้สอนอยู่ตลอดเวลา และส่วนใหญ่ใช้ในการสืบค้นข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ มีพฤติกรรมอ่านข่าวสารจากฐานข้อมูลออนไลน์ รู้แหล่งข้อมูลที่ให้บริการ และแหล่งสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ ถึงกระนั้นโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่ลาน้อย ประสบปัญหาข้างต้นดังกล่าว จึงทำให้การจัดการจัดการความรู้ด้านนี้มีค่าเฉลี่ยน้อย

6) สภาพการดำเนินงานกระบวนการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติ ในตำบลโรงช้าง อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนประเด็นที่มีสภาพการดำเนินงานกระบวนการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติสูงสุด ถึงแม้ว่าการศึกษาของทิมแก้ว ธรรมรักษ์สกุล (2551, หน้า 195) พบว่าครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คือมีความสามารถเป็นเลิศ มีรูปแบบวิธีการคิด มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เรียนรู้กันเป็นทีม และมีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ยังมีความรู้เรื่องกระบวนการจัดการความรู้ มีการจัดระบบองค์ความรู้ โดยจัดเก็บเป็นประเภทขององค์ความรู้ ด้านเอกสาร ตำรา สื่อบันทึกข้อมูลในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ มีการรวบรวมองค์ความรู้ตามทะเบียนความรู้ และมีช่องทางในการเข้าถึงองค์ความรู้อย่างน้อยสองช่องทาง แต่ครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอนมีการดำเนินงานการจัดการความรู้ในด้านนี้มีค่าเฉลี่ยน้อยซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาดังกล่าว

7) สภาพการดำเนินงานกระบวนการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติ ในตำบลโรงช้าง อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย ด้านการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนประเด็นที่มีสภาพการดำเนินงานกระบวนการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติสูงสุด ดังที่ บุญดี บุญญาภิจและคณะ (2548, หน้า 46) ได้สรุปว่า องค์กรที่ได้นำระบบหรือ เทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้เพื่อช่วยในการจัดการความรู้ก็อาจจะต้องจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้ระบบหรือเทคโนโลยีดังกล่าวแก่บุคคลเพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์ สูงสุดในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอนมีการดำเนินงานการจัดการความรู้ในด้านนี้มีค่าเฉลี่ยน้อยซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาดังกล่าว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การดำเนินงานกระบวนการจัดการความรู้ในการนำนโยบายศีล 5 ไปปฏิบัติควรมีการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งในการจัดการความรู้ในวัด มีการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการแสวงหาความรู้ รวมทั้งควรมีการจัดการระบบฐานข้อมูลด้วยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่สะดวก และง่ายต่อการเข้าใช้งาน ตลอดจนควรมีการแบ่ง



ประเภทและการจัดเก็บองค์ความรู้ให้มีมาตรฐานทุกฝ่ายงาน ควรมีศูนย์ข้อมูลในวัดสามารถสืบค้นได้อย่างอิสระตามความสนใจทั้งระบบเอกสารและสื่อ ทางด้านเทคโนโลยี และควรมีการจัดระบบที่เลี้ยงให้คณะสงฆ์และประชาชนที่มีความเชี่ยวชาญให้คำแนะนำคณะสงฆ์และประชาชนที่ย้ายเข้ามาใหม่ รวมถึงปฏิบัติ ควรมีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ หลังจากส่งคณะสงฆ์และประชาชนเข้ารับการอบรมสัมมนา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษากระบวนการเรียนรู้ควบคู่กับการจัดการความรู้ในการนำนโยบายคิด 5 ไปปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

2) ควรใช้ระเบียบวิธีทางการวิจัยเชิงคุณภาพในการวิจัยลักษณะเดียวกันนี้ เนื่องด้วยความลุ่มลึก และความชัดเจนแห่งการนำนโยบายไปปฏิบัติจะเสริมให้งานวิจัยมีคุณค่าต่อการนำไปใช้จริงมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จิระประภา อัครบวร. (2552). **การจัดการความรู้**. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์ (1996) จำกัด.

ชรียา จันทร์อินทร์. (2550). **การศึกษาความพร้อมในการนำระบบการจัดการความรู้มาใช้ในมหาวิทยาลัย**

เอเชียอาคเนย์. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.

ทิมแก้ว ธรรมรักษ์สกุล. (2551). **รูปแบบการบริหารจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กรณีศึกษา**

โรงเรียนบ้านสมัย จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยนเรศวร. พิษณุโลก

ถวัลย์ มาตจรัส. (2552). **นวัตกรรมทางการศึกษา ชุด KM (Knowledge Management) ภูมิปัญญาสร้างสรรค์**

การจัดทำนวัตกรรมทางการศึกษาและการพัฒนาผลงานทางวิชาการ. กรุงเทพฯ: ธารอักษร จำกัด.

ณัฐกรณ์ สารปรัง, เอี่ยมพร หลินเจริญ และผู้ช่วยศาสตราจารย์อรอนงค์ แจ่มผล. (2550). **การจัดการความรู้ของ**

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร. กำแพงเพชร: สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร.

วันดาวิสา รัตนสุรงค์. (2550). **การพัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ในส่วนราชการของกองการเจ้าหน้าที่**

สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ศษ.บ., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่.

วิจารณ์ พาณิช. (2549). **KM วันละคำ “จากนักปฏิบัติ KM สู่ปฏิบัติ KM”**. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.

สำนักงาน ก.พ.ร.และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2549). **คู่มือการจัดทำแผนจัดการความรู้: โครงการพัฒนา**

ส่วนราชการ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้ในส่วนราชการ. กรุงเทพฯ: สำนักงาน

ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน). (2550).

โครงการจัดการเรียนรู้และการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของ

เครือข่ายคุณธรรม. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

อมรทิพย์ เจริญผล. (2550). **การจัดการความรู้จากแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

อัจฉรีย์ จันทลักษณ์. (2542). **หลักสถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยทั่วไป**. กรุงเทพฯ: อรุณรัตน์.



การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสถานการณ์ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ของกรมทหารราบที่ 17 จังหวัดพะเยา

Preparing for supporting the new threat situations of 17th infantry regiment,
Phayao Province

ร้อยโทสิริชัย ดวงจันทร์^{1*} และ พงษ์สนธิ คุณณะลา²

Lieutenant Sirichai Duangjun^{1*} and Pongsanit Koonnala²

บทคัดย่อ

การศึกษา เรื่อง “การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสถานการณ์ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ กรมทหารราบที่ 17 จังหวัดพะเยา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพร้อมของกรมทหารราบที่ 17 จังหวัดพะเยาเพื่อปฏิบัติภารกิจในสถานการณ์ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ทหารสังกัดกรมทหารราบที่ 17 จำนวน 216 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า ความพร้อมของกรมทหารราบที่ 17 จังหวัดพะเยาเพื่อปฏิบัติภารกิจในสถานการณ์ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ โดยรวมมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ด้านทรัพยากรบุคคล (กำลังพล) มีความพร้อมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารจัดการ ด้านงบประมาณ และด้านวัสดุอุปกรณ์ มีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ ภัยคุกคามรูปแบบใหม่

Abstract

The study of "Preparation for new threats The 17th Infantry Regiment, Phayao Province "aims to study the readiness of the 17th Infantry Regiment, Phayao Province in order to carry out the mission in a new form of threat situation. The sample used in the research was 216 soldiers under the 17th Infantry Regiment. The tools used for collecting data were questionnaires. Data were analyzed using frequency, percentage, mean and standard deviation. The results showed that readiness of the 17th Infantry Regiment, Phayao Province, to carry out the mission in a new threat situation Overall, the availability is at a moderate level. When considering each aspect in 4 aspects, it was found that the human resources (personnel) were at a high level. In terms of budget and material management with moderate readiness.

Keywords: Management, new forms of threats

¹นิสิตดุษฎีบัณฑิตและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate Student, School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : kk_june49@hotmail.co.th

บทนำ

ความหลากหลายของสถานการณ์เหตุความไม่สงบที่เกิดขึ้นภายในประเทศไทยในปัจจุบัน เช่น สถานการณ์การก่อการร้าย ภัยพิบัติทางธรรมชาติ ปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ปัญหาความรุนแรงของการค้ายาเสพติด ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นต้น สถานการณ์เหล่านี้ถือได้ว่าเป็นภัยคุกคามที่เปลี่ยนแปลงรูปแบบและความรุนแรงของสถานการณ์ไปจากเดิม สร้างความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศเป็นอย่างมาก รัฐบาลได้เล็งเห็นปัญหาดังกล่าวและยกระดับความสำคัญให้เป็นวาระแห่งชาติ ซึ่งหลายหน่วยงานได้ดำเนินการเพื่อสนองนโยบายของรัฐบาลในการป้องกัน ปราบปราม และหาวิธีแก้ไขในทุกรูปแบบ เพื่อลดความรุนแรงจากสถานการณ์ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ที่เกิดขึ้น

สำหรับบทบาทของทหารในกองทัพไทย เพื่อใช้ในการเผชิญปัญหาทั้งในการปกป้องอธิปไตยของชาติ และการนำไปแก้ไขปัญหาภัยคุกคามในรูปแบบต่าง ๆ ที่มีใช้รูปแบบทางทหาร ได้ถูกระบุไว้อย่างชัดเจนในกฎหมายของชาติหลายฉบับ และมีการบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้ระบุไว้ว่า “รัฐต้องพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ และต้องจัดให้มีกำลังทหารอาวุธยุทโธปกรณ์และ เทคโนโลยีที่ทันสมัย จำเป็นและเพียงพอ เพื่อพิทักษ์รักษา เอกราช อธิปไตย ความมั่นคงของรัฐ สถาบันพระมหากษัตริย์ ผลประโยชน์ของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และเพื่อการพัฒนาประเทศ” (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560, 6 เมษายน 2560, หน้า 21-22)

ซึ่งยุทธศาสตร์ในการป้องกันประเทศของกระทรวงกลาโหม ได้กำหนดภัยคุกคามที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศ เป็น 2 ลักษณะ คือ (กองทัพบก, 2558, สื่อออนไลน์) 1) ภัยคุกคามแบบดั้งเดิม เป็นภัยคุกคามทางทหาร ที่ต้องใช้กองทัพเป็นกลไกในการแก้ปัญหา ซึ่งภัยคุกคามนี้ยังไม่ปรากฏขึ้นชัดเจน แต่จากความขัดแย้งระหว่างประเทศที่มีอยู่หากไม่ได้แก้ไขอย่างรวดเร็ว และเหมาะสมอาจขยายลุกลามจนถึงขั้นใช้กำลังทหารขนาดใหญ่ได้ และ 2) ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ปัจจัยภายในประเทศเป็นภัยคุกคามที่มีการก่อตัวยาวนานและกำลังขยายตัวเพิ่มมากขึ้น ซึ่งภัยคุกคามรูปแบบใหม่ที่ประเทศไทยกำลังเผชิญอยู่ คือ ปัญหาการล่องละเมิดพระบรมเดชานุภาพ ปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปัญหาความแตกแยกของคนในชาติ ปัญหาการก่อการร้าย ปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ ปัญหาสิ่งแวดล้อม และปัญหาโรคระบาด

จากยุทธศาสตร์ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าทหารเป็นกำลังหลักในการป้องกันอธิปไตยของประเทศ นอกจากนี้จะเป็นหน่วยงานที่ใช้กำลังในการเผชิญภัยคุกคามทางทหารแล้ว ยังจำเป็นต้องเตรียมกำลังในการรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งถือได้ว่าเป็นภัยคุกคามที่มีการก่อตัว และได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบไปตามสถานการณ์ที่เอื้ออำนวยทั้งสภาพบุคคล และสภาพแวดล้อม ก่อให้เกิดความรุนแรงมากขึ้นกว่าเดิม ดังนั้น การพัฒนาการฝึกเพื่อรองรับสถานการณ์ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ จึงเป็นการสร้างความพร้อมให้กับหน่วยทหาร และกำลังพล ในการที่จะรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

กรมทหารราบที่ 17 เป็นหน่วยทหารราบเบาของกองทัพบกไทย โดยขึ้นตรงกับกองพลทหารราบที่ 7 ดำเนินยุทธการหลักของกองทัพบกในด้านการป้องกันประเทศ พิทักษ์ผลประโยชน์ของชาติ การช่วยเหลือประชาชน และเสริมสร้างประโยชน์สุขให้ประชาชน จากสถานการณ์ปัจจุบัน พบว่า ภัยคุกคามต่อความมั่นคงและความเป็นอยู่ของประชาชนมีหลากหลายรูปแบบ เช่น ปัญหายาเสพติด ภัยทางธรรมชาติ เป็นต้น ทหารจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในการ

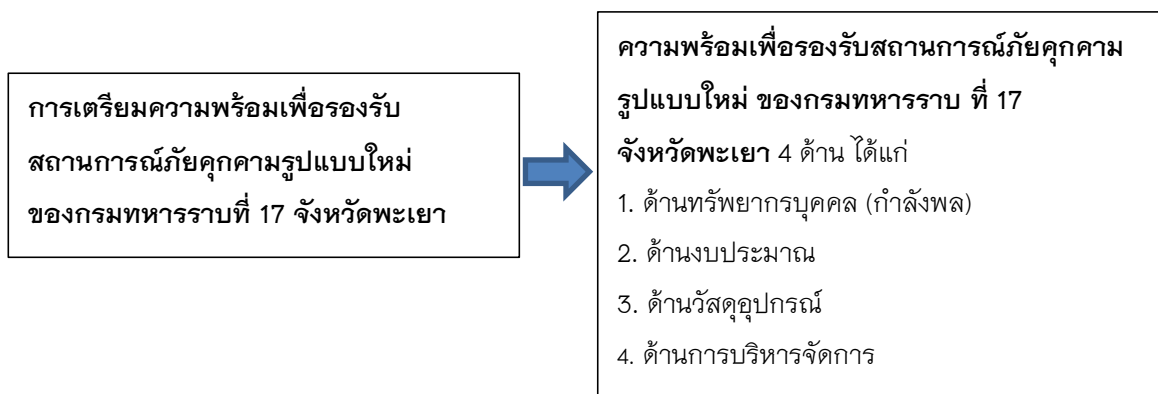
ป้องกันและปราบปรามเพื่อเป็นการช่วยเหลือประชาชน และคืนความสงบสุขให้กับประชาชน โดยภัยคุกคามรูปแบบใหม่ที่เกิดขึ้นภายในพื้นที่จังหวัดพะเยา เช่น สถานการณ์ไฟป่าและหมอกควัน สถานการณ์น้ำท่วม เป็นต้น ซึ่งทหารถือเป็นกำลังสำคัญที่เข้าไปช่วยเหลือ บรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน ร่วมกับหน่วยงานทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยทหารของกรมทหารราบที่ 17 มีความสนใจที่จะศึกษาความพร้อมของกรมทหารราบที่ 17 จังหวัดพะเยา เพื่อปฏิบัติภารกิจในสถานการณ์ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ เพื่อหาแนวทางการพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในพื้นที่รับผิดชอบ ตลอดจนพัฒนาขีดความสามารถของกำลังพลในการปฏิบัติภารกิจการป้องกันประเทศตามแผนงาน โครงการที่ได้รับมอบหมาย เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและกำหนดรูปแบบการฝึกเพื่อรองรับสถานการณ์ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์การศึกษา

เพื่อศึกษาความพร้อมของกรมทหารราบที่ 17 จังหวัดพะเยา เพื่อปฏิบัติภารกิจในสถานการณ์ภัยคุกคามรูปแบบใหม่

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน



วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ทหารที่ปฏิบัติงานภายในกรมทหารราบที่ 17 จำนวน 216 นาย ประกอบด้วย นายทหารระดับปฏิบัติการ จำนวน 116 นาย และทหารกองประจำการ จำนวน 100 นาย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษา เรื่อง การบริหารรูปแบบการฝึกเพื่อรองรับสถานการณ์ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ กรมทหารราบที่ 17 จังหวัดพะเยา ใช้แบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบเติมข้อความลงในช่องว่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพในกองทัพ และตำแหน่งในกองทัพ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพร้อมของกรมทหารราบที่ 17 จังหวัดพะเยา เพื่อปฏิบัติการกิจในสถานการณ์ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านทรัพยากรบุคคล (กำลังพล) ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการบริหารจัดการ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจาก

กลุ่มตัวอย่างที่เป็น 1) กลุ่มข้าราชการทหาร จำนวน 116 นาย และ 2) ทหารกองประจำการ จำนวน 100 นาย รวม 216 นาย เพื่อให้ทราบปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานภายใต้รูปแบบการฝึกทางทหารของกรมทหารราบที่ 17 จังหวัดพะเยา ในการรองรับสถานการณ์ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ตลอดจนถึงข้อเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานภายใต้รูปแบบการฝึกทางทหารของกรมทหารราบที่ 17 จังหวัดพะเยา ที่มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ในการรองรับสถานการณ์ภัยคุกคามรูปแบบใหม่

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพในกองทัพ และตำแหน่งในกองทัพ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา

ความพร้อมในการปฏิบัติงานภายใต้รูปแบบการฝึกทางทหารของกรมทหารราบที่ 17 จังหวัดพะเยา ในการรองรับสถานการณ์ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางทหาร

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพร้อมในการปฏิบัติงานภายใต้รูปแบบ การฝึกทางทหารของกรมทหารราบที่ 17 จังหวัดพะเยา ในการรองรับสถานการณ์ ภัยคุกคามรูปแบบใหม่

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านทรัพยากรบุคคล (กำลังพล)	3.87	0.58	มาก
ด้านงบประมาณ	3.12	0.82	ปานกลาง
ด้านวัสดุอุปกรณ์	3.12	0.68	ปานกลาง
ด้านการบริหารจัดการ	3.42	0.77	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.38	0.59	ปานกลาง

ความพร้อมในการปฏิบัติงานภายใต้รูปแบบการฝึกทางทหารของกรมทหารราบที่ 17 จังหวัดพะเยา ในการรองรับสถานการณ์ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ตามความคิดเห็นของบุคลากร กรมทหารราบที่ 17 จังหวัดพะเยา พบว่าโดยรวมมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ด้านทรัพยากรบุคคล (กำลังพล) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.87$) มีความพร้อมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยรองลงมา มีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) และด้านงบประมาณ และด้านวัสดุอุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.12$) มีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 2 แสดงแนวทางการปฏิบัติงานภายใต้รูปแบบการฝึกทางทหารของกรมทหารราบที่ 17 จังหวัดพะเยา
ที่มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ในการรองรับสถานการณ์ภัยคุกคามรูปแบบใหม่

รายการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะแนวทาง
1. ด้านทรัพยากรบุคคล (กำลังพล)	1. กำลังพลบางส่วนอายุยังน้อย ยังไม่มีประสบการณ์เข้าถึงปัญหาต่าง ๆ ในสถานการณ์ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ 2. บุคลากรผู้เชี่ยวชาญมีน้อย 3. กำลังพลในส่วนปฏิบัติยังขาด แนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นรูปแบบนโยบาย 4. กำลังพลระดับปฏิบัติการมีภารกิจ มากมาย ทั้งภารกิจหลักและภารกิจ รอง รวมถึงภารกิจช่วยเหลือ ประชาชนตามสถานการณ์ มีความอ่อนล้าและขาด ความกระตือรือร้น	1. ควรมีการเตรียมความพร้อม รับมือกับ สถานการณ์โดยมีการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่ สามารถดูแลทหารใหม่ได้ พัฒนาคณะอย่างต่อเนื่อง ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตลอดเวลา 2. ควรฝึกฝนทักษะ และให้ความรู้กับกำลังพล เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ ภัยคุกคามรูปแบบใหม่อย่างต่อเนื่อง 3. ให้ความรู้และสร้างความเข้าใจ ในการปฏิบัติการของกำลังพล เพื่อเพิ่มขีด ความสามารถของกำลังพล
2. ด้านงบประมาณ	1. งบประมาณจำกัด/มีไม่เพียงพอ 2. มีการทำงานซ้ำกันอยู่ จึงไม่อาจ แยกงบประมาณที่ชัดเจนได้	1. ควรจัดสรรงบประมาณให้ตรงกับการฝึกอย่าง ชัดเจน 2. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมให้เพียงพอต่อการ ฝึกเพื่อรองรับสถานการณ์ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ 3. เพิ่มค่าตอบแทนให้กับกำลังพล เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ 4. ใช้งบประมาณบริหารตรงกับความจำเป็นจริง 5. กระจายงบประมาณให้หน่วยปฏิบัติ ให้มากที่สุด 6. ควรมีการจัดงบประมาณสนับสนุน ตามแผนอย่างจริงจัง

ตาราง 2 (ต่อ)

รายการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะแนวทาง
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์	<p>1. วัสดุอุปกรณ์มีน้อย</p> <p>2. ได้รับไม่เพียงพอหรือไม่ได้รับการอนุมัติเมื่อร้องขอไปเช่นวัสดุ อุปกรณ์สำนักงานของ บก.หน่วยฝึกทหารใหม่ เป็นต้น</p> <p>3. อุปกรณ์บางส่วน เช่น เครื่องติดตาม ตรวจสอบสัญญาณ โทรศัพท์ (ไว้ติดตามตัวบุคคล เป้าหมาย ลายเส้น) ซึ่งไม่มีใช้ในหน่วยงานทหาร จึงต้องประสานกับหน่วยงานอื่น ๆ รวมถึงอำนาจหน้าที่ ขอบเขต</p> <p>4. อุปกรณ์บางอย่างล้าสมัย</p>	<p>1. อุปกรณ์ต้องพร้อมและทันสมัย</p> <p>2. ควรมีการอัปเดตอุปกรณ์ให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน</p> <p>3. ควรจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่สามารถใช้ได้กับสถานการณ์ปัจจุบัน</p> <p>4. จัดหาอุปกรณ์ทางเลือกกรณีมาใช้ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ</p> <p>5. ควรสนับสนุนวัสดุที่มีคุณภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในทุกๆด้าน</p> <p>6. การจัดหาอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ พอเพียงกับการใช้งาน และสามารถใช้งานได้จริง</p>
4. ด้านการบริหารจัดการ	<p>1. ส่วนใหญ่ขาดความเข้าใจ</p> <p>2. ส่วนใหญ่ยังคงเป็นในส่วนของระดับผู้บริหารในการพยายามพัฒนาในรูปแบบ นโยบาย ในการติดตาม ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ แต่ในระดับผู้ปฏิบัติการ ยังขาดความรู้ และแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน</p> <p>3. การบริหารจัดการยังไม่เป็นระบบ</p>	<p>1. ผู้บังคับบัญชาทุกลำดับชั้น กำกับดูแล การฝึก ให้มีผลสัมฤทธิ์ไปในทางเดียวกัน</p> <p>2. มีการวางแผนและจัดการตามรูปแบบ และประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องตามสถานการณ์</p> <p>3. ควรเตรียมพร้อมภัยคุกคามทุกรูปแบบ</p> <p>4. ผู้บังคับหน่วยต้องมีการวางแผน จัดหา กพ. ที่มีประสิทธิภาพ จัดหา งบ. ให้เพียงพอต่อภารกิจ ตลอดจนจัดหาอาวุธยุทโธปกรณ์ ที่มีคุณภาพ พร้อม งบ.ภารกิจได้ตลอด 24 ชม.</p> <p>5. ให้อิสระแก่หน่วยรองเน้นการปฏิบัติในหน้าที่ การป้องกันประเทศ ไม่เน้นการปฏิบัติเพื่อ เสริมสร้างบารมีส่วนบุคคลหรือพวกพ้อง</p> <p>6. ควรจัดคนให้เหมาะสมกับงาน</p> <p>7. ควรมีการบริหารจัดการในเรื่องบุคคลากร งบประมาณ สวัสดิการต่างๆ ให้ครอบคลุมทุกด้าน และทุกมิติ</p> <p>8. ควรมอบหมายให้มีผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเจ้าหน้าที่ เฉพาะ โดยกำหนดตัวบุคคล อย่างชัดเจน และมีจำนวนที่เพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน ตลอด 24 ชม.</p>



สรุปผลและอภิปรายผล

สรุปผลการศึกษา

ความพร้อมในการปฏิบัติงานภายใต้รูปแบบการฝึกทางทหารของกรมทหารราบที่ 17 จังหวัดพะเยา ในการรองรับสถานการณ์ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ตามความคิดเห็นของทหาร สังกัดกรมทหารราบที่ 17 จังหวัดพะเยา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรทางการทหาร สังกัดกรมทหารราบที่ 17 จังหวัดพะเยา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 100 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.50 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 35.19 และเป็นนายทหารระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 53.70

ส่วนที่ 2 ความพร้อมในการปฏิบัติงานภายใต้รูปแบบการฝึกทางทหารของกรมทหารราบที่ 17 จังหวัดพะเยา ในการรองรับสถานการณ์ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ตามความคิดเห็นของทหาร สังกัดกรมทหารราบที่ 17 จังหวัดพะเยา พบว่า โดยรวมมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ด้านทรัพยากรบุคคล (กำลังพล) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.87$) มีความพร้อมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยรองลงมา มีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) และด้านงบประมาณ และด้านวัสดุอุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.12$) มีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค และแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานภายใต้รูปแบบการฝึกทางทหารของกรมทหารราบที่ 17 จังหวัดพะเยา ที่มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ในการรองรับสถานการณ์ภัยคุกคามรูปแบบใหม่

รายการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา
1. ด้านทรัพยากรบุคคล (กำลังพล)	1. กำลังพลบางส่วนอายุยังน้อย ยังไม่มีประสบการณ์เข้าถึงปัญหาต่าง ๆ ในสถานการณ์ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ 2. บุคลากรผู้เชี่ยวชาญมีน้อย 3. กำลังพลในส่วนปฏิบัติยังขาด แนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นรูปแบบนโยบาย 4. กำลังพลระดับปฏิบัติการมีภารกิจ มากมาย ทั้งภารกิจหลักและภารกิจ รอง รวมถึงภารกิจช่วยเหลือ ประชาชนตามสถานการณ์ มีความอ่อนล้าและขาด ความกระตือรือร้น	1. ควรมีการเตรียมความพร้อม รับมือกับ สถานการณ์โดยมีการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่สามารถดูแลทหารใหม่ได้ พัฒนาดนอย่าง ต่อเนื่อง ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ตลอดเวลา 2. ควรฝึกฝนทักษะ และให้ความรู้กับกำลังพล เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ ภัยคุกคามรูปแบบใหม่อย่างต่อเนื่อง 3. ให้ความรู้และสร้างความเข้าใจ ในการปฏิบัติการของกำลังพล เพื่อเพิ่มขีด ความสามารถของกำลังพล



รายการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา
2. ด้านงบประมาณ	1. งบประมาณจำกัด/มีไม่เพียงพอ 2. มีการทำงานซ้ำกันอยู่ จึงไม่อาจ แยกงบประมาณที่ชัดเจนได้	1. ควรจัดสรรงบประมาณให้ตรงกับการฝึก อย่างชัดเจน 2. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมให้เพียงพอ ต่อการฝึกเพื่อรองรับสถานการณ์ภัยคุกคาม รูปแบบใหม่ 3. เพิ่มค่าตอบแทนให้กับกำลังพล เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ 4. ใช้งบประมาณบริหารตรงกับความเป็นจริง 5. กระจายงบประมาณให้หน่วยปฏิบัติ ให้มากที่สุด 6. ควรมีการจัดงบประมาณสนับสนุน ตามแผนอย่างจริงจัง
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์	1. วัสดุอุปกรณ์มีน้อย 2. ได้รับไม่เพียงพอหรือไม่ได้รับการ อนุมัติเมื่อร้องขอไปเช่นวัสดุ อุปกรณ์ สำนักงานของ บก.หน่วยฝึกทหารใหม่ เป็นต้น 3. อุปกรณ์บางส่วน เช่น เครื่องติดตาม ตรวจสอบสัญญาณ โทรศัพท์ (ไว้ติดตามตัวบุคคล เป้าหมาย ลายเส้น) ซึ่งไม่มีใช้ใน หน่วยงานทหาร จึงต้องประสานกับ หน่วยงานอื่น ๆ รวมถึงอำนาจหน้าที่ ขอบเขต 4. อุปกรณ์บางอย่างล้าสมัย	1. อุปกรณ์ต้องพร้อมและทันสมัย 2. ควรมีการอัปเดตอุปกรณ์ให้ทันกับ สถานการณ์ปัจจุบัน 3. ควรจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่สามารถใช้ได้ กับสถานการณ์ปัจจุบัน 4. จัดหาอุปกรณ์ทางอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ 5. ควรสนับสนุนวัสดุที่มีคุณภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในทุกๆด้าน 6. การจัดหาอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ พอเพียง กับการใช้งาน และสามารถใช้งานได้จริง

รายการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา
4. ด้านการบริหารจัดการ	<ol style="list-style-type: none">1. ส่วนใหญ่ขาดความเข้าใจ2. ส่วนใหญ่ยังคงเป็นในส่วนขอระดับผู้บริหารในการพยายามพัฒนาในรูปแบบ นโยบาย ในการติดตาม ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ แต่ในระดับ ผู้ปฏิบัติการ ยังขาดความรู้ และ แนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน3. การบริหารจัดการยังไม่เป็นระบบ	<ol style="list-style-type: none">1. ผู้บังคับบัญชาทุกลำดับชั้น กำกับดูแล การฝึก ให้มีผลสัมฤทธิ์ไปในทางเดียวกัน2. มีการวางแผนและจัดการตามรูปแบบ และประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องตามสถานการณ์3. ควรเตรียมพร้อมทั้งภัยคุกคามทุกรูปแบบ4. ผู้บังคับหน่วยต้องมีการวางแผน จัดหา กพ.ที่มีประสิทธิภาพ จัดหา กบ.ให้เพียงพอ ต่อภารกิจ ตลอดจนจัดหาอาวุธยุทโธปกรณ์ ที่มีคุณภาพ พร้อม ปบ.ภารกิจได้ตลอด 24 ชั่วโมง5. ให้อิสระแก่หน่วยรณรงค์การปฏิบัติในหน้าที่การป้องกันประเทศ ไม่เน้นการปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างบารมีส่วนบุคคลหรือพวกพ้อง6. ควรจัดคนให้เหมาะสมกับงาน7. ควรมีการบริหารจัดการในเรื่องบุคคลากร งบประมาณ สวัสดิการต่างๆ ให้ครอบคลุม ทุกด้าน และทุกมิติ8. ควรมอบหมายให้มีผู้ปฏิบัติงานที่เป็น เจ้าหน้าที่เฉพาะ โดยกำหนดตัวบุคคล อย่างชัดเจน และมีจำนวนที่เพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน ตลอด 24 ชม.

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสถานการณ์ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ กรมทหารราบที่ 17 จังหวัดพะเยา” มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

จากผลการศึกษา พบว่า ความพร้อมในการปฏิบัติงานภายใต้รูปแบบการฝึกทางทหารของกรมทหารราบที่ 17 จังหวัดพะเยา ในการรองรับสถานการณ์ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ตามความคิดเห็นของบุคลากร กรมทหารราบที่ 17 จังหวัดพะเยา พบว่า โดยรวมมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากว่า ส่วนใหญ่บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามเป็นนายทหารระดับปฏิบัติการ และนายทหารประจำการ ซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ จึงทำให้ได้เจอกับสถานการณ์จริง โดยได้ให้ข้อคิดเห็นในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านทรัพยากรบุคคล (กำลังพล) มีความพร้อมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ บุคลากรในสังกัดเห็นความสำคัญ และจำเป็นของการฝึกทางทหาร ในการรองรับสถานการณ์ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการรองรับสถานการณ์ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ แต่การได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นในการฝึกทางทหารในการรองรับสถานการณ์ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ปัจจุบันนี้ ทหารถือว่ามิบทบาทสำคัญในการให้ความช่วยเหลือประชาชนทั้งยามสงบและยามเกิดสงคราม โดยภัยคุกคามความมั่นคงในปัจจุบันหาใช้เฉพาะการก่อ

การร้าย หรือสงครามไม่ ดังนั้น ทรัพยากรบุคคลในกองทัพ ต้องมีความพร้อมทั้งความรู้ ความเข้าใจ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันและรองรับการเกิดภัยคุกคามรูปแบบใหม่ โดยรัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญของการเตรียมความพร้อม และได้มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ดำเนินการและกำหนดให้มีตัวชี้วัดผลการดำเนินงานภายใต้กรอบยุทธศาสตร์การเตรียมพร้อมแห่งชาติ อันจะทำให้มีความชัดเจนในการเตรียมความพร้อมของหน่วยงาน และภาคส่วนต่าง ๆ และสามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติได้อย่างสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในระยะต่อไป โดยเริ่มมีผลตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2557 เป็นต้นไป กองทัพบกไทย ในฐานะหน่วยงานความมั่นคงหลักของชาติที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งด้วยการเป็นหน่วยงานหลักและหน่วยงานร่วมตามยุทธศาสตร์ฯ ตลอดจนแนวทางการบูรณาการดำเนินงานของกองทัพร่วมกับทุกภาคส่วนอื่น ๆ อย่างเป็นระบบในการรองรับสถานการณ์ต่างๆ ตามแนวทางเตรียมความพร้อมแห่งชาติให้มีประสิทธิภาพ มีการดำเนินงานตามกรอบของยุทธศาสตร์การเตรียมพร้อมแห่งชาติ ดังต่อไปนี้ 1) สภาพการณ์ที่กระทบต่อความมั่นคง 2) สภาพปัญหาในการเตรียมความพร้อมของไทย 3) กรอบแนวคิดยุทธศาสตร์การเตรียมพร้อมแห่งชาติ 4) ประเด็นยุทธศาสตร์ 5) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ**กรอบแนวคิดยุทธศาสตร์การเตรียมพร้อมแห่งชาติ** ว่า การเตรียมทรัพยากรมนุษย์ให้มีภูมิคุ้มกันเป็นรากฐานสำคัญ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีภูมิคุ้มกันภัยความมั่นคงและสาธารณภัย โดยเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการเตรียมความพร้อมในระดับชุมชน ท้องถิ่น ภูมิภาค และประเทศ ในการเตรียมความพร้อมและบริหารจัดการในมิติการป้องกัน การมีข้อมูลการมีระบบเฝ้าระวังแจ้งเตือน การจัดการเมื่อคาดว่าจะเกิดภัย ขณะเกิดภัย และหลังเกิดภัย โดยกระบวนการเรียนรู้ถ่ายทอดสั่งสมประสบการณ์ บทเรียน และกระบวนการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรัฐกับทุกภาคส่วนในการดำเนินงานเพื่อเตรียมความพร้อมร่วมกันของคนในชาติ โดยเฉพาะภัยที่มีสาเหตุจากมนุษย์ถือเป็นการเตรียมพร้อมที่สำคัญที่สามารถวางแผนเพื่อป้องกันหรือลดผลกระทบจากภัยดังกล่าวได้ (หัสยา ไทยานนท์, 2559) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พันเอก กฤษณะ นันทะวิชัย (2560) ได้ศึกษาการพัฒนากำลังพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน พบว่า การพัฒนากำลังพล เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วย และนำหน่วยไปสู่ความสำเร็จกองทัพบก จึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังพล โดยการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทัพบกนั้นจะต้องบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของกองทัพบก และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทัพบก การสรรหาและคัดเลือกกำลังพลจะต้องให้ได้คนดีและมีขีดความสามารถ ให้การฝึกอบรม พัฒนา ผ่านหลักสูตรต่างๆ ให้การศึกษาที่เน้นการเพิ่มเติมทักษะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับอนาคต เช่น ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ และความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ ให้การฝึกอบรมระเบียบ วินัย การปลูกฝังและสร้างเสริมอุดมการณ์ทางทหาร มีการส่งเสริมความก้าวหน้าของกำลังพลที่ยุติธรรม มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานจริงๆ มีการจัดการสวัสดิการกำลังพลให้เพียงพอและเหมาะสม รวมทั้งกองทัพบกควรกำหนดเป้าหมายในการพัฒนากำลังพลเป็นรายบุคคลให้มีคุณลักษณะ ชีตความสามารถ สำหรับการปฏิบัติภารกิจในอนาคตอีกด้วย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรพิมล รัตนธัญ (ม.ป.ป.) พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของกำลังพลศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร คือตัวกำลังพล (กำลังพลยังขาดความรู้ความเข้าใจงานที่ต้องปฏิบัติ กำลังพลบางส่วนเข้ามารับราชการโดยใช้ระบบอุปถัมภ์ทำให้คุณวุฒิไม่ตรงกับงานที่ต้องปฏิบัติ และกำลังพลไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน) สำหรับแนวทางการแก้ไขปัญหา พบว่า 1) ส่งเสริมให้กำลังพลเข้ารับการศึกษาในหลักสูตรต่างๆ ที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ 2) ให้หน่วยงานมีการจัดอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความแม่นยำในการปฏิบัติงาน โดยมีการทดสอบประเมินผล และนำผลที่ได้มาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง 3) รณรงค์ ส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อให้กำลังพลมีสุขภาพแข็งแรง

2. ด้านงบประมาณ พบว่า โดยรวมมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ งบประมาณสนับสนุนในการฝึกทางทหาร ในการรองรับสถานการณ์ภัยคุกคามรูปแบบใหม่เหมาะสม และเพียงพอ แต่บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอของงบประมาณในการสนับสนุนการฝึกทางทหารในการรองรับสถานการณ์ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เนื่องจากบุคลากรทางทหารที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง จึงมีความคาดหวังว่า รัฐบาลควรสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอต่อการรองรับสถานการณ์ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงได้มีส่วนร่วมในการเสนอของงบประมาณเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง สอดคล้องกับแนวคิดของ สมยศ นาวิกาน (2545, หน้า 1) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการของการให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคล ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พันเอก กฤษณะ นันทะวิชัย (2560) ได้ศึกษาการพัฒนากำลังพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ผลการวิจัย พบว่า ในปัจจุบันสภาวะแวดล้อมในด้านต่าง ๆ มีเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วก่อให้เกิดภัยคุกคามใหม่ๆ ที่มีความซับซ้อน และส่งผลกระทบต่อประเทศไทยอย่างรวดเร็ว กองทัพบก ได้จัดทำยุทธศาสตร์กองทัพบกและมีการปรับปรุงโครงสร้างของหน่วย เพื่อให้มีขีดความสามารถที่สูงขึ้น แต่จำกัดด้วยงบประมาณและอัตราของหน่วย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรพิมล รณิธย์ (ม.ป.ป.) พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของกำลังพลศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร คือ งบประมาณ (งบประมาณไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เงินเดือนข้าราชการไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพ)

3. ด้านวัสดุอุปกรณ์ พบว่า โดยรวมมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ เครื่องมือ/อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกทางทหาร ในการรองรับสถานการณ์ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ มีความเหมาะสม และมีความทันสมัย แต่เครื่องมือ/อุปกรณ์ที่ใช้เพื่อรองรับสถานการณ์ภัยคุกคามรูปแบบใหม่อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน/เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ปัจจุบันการเกิดสถานการณ์ต่างๆมีความรุนแรงขึ้น ไม่ว่าจะเป็นภัยทางธรรมชาติ หรือภัยคุกคามจากน้ำมือมนุษย์ล้วนมีความรุนแรงและซับซ้อนขึ้น บางครั้งเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่มีอยู่อาจมีไม่เพียงพอ หรืออยู่ในสภาพที่ไม่พร้อมใช้งาน ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายต่อทรัพย์สินของประชาชนและของประเทศชาติได้ ดังนั้น หน่วยงานและผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบควรตรวจสอบเครื่องมือหรืออุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพใช้งานได้ตลอดเวลา และควรมีการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นและใช้จริงให้เพียงพอต่อการใช้งาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรพิมล รณิธย์ (ม.ป.ป.) ได้ศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของกำลังพลศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาภารกิจ ปัญหาอุปสรรค แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาการปฏิบัติงานของศูนย์กำลังพลการอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร วัสดุอุปกรณ์ (มีการจัดซื้อจัดหาวัสดุอุปกรณ์ไม่ทันและไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน)

4. ด้านการบริหารจัดการ พบว่า โดยรวมมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มีการวางแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการฝึกทางทหาร เพื่อรองรับสถานการณ์ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ มีขั้นตอนการดำเนินงานเกี่ยวกับการฝึกทางทหาร เพื่อรองรับสถานการณ์ภัยคุกคามรูปแบบใหม่อย่างชัดเจน แต่บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการฝึกทางทหารเพื่อรองรับสถานการณ์ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ซึ่งอาจเป็นข้อจำกัดของกองทัพเนื่องจากกองทัพเป็นหน่วยงานความมั่นคงของประเทศชาติ การวางแผนดำเนินงาน ต้องการความลับเป็นพิเศษ ไม่เหมือนกับการบริหารจัดการหน่วยงานอื่นๆ ทั้งนี้ กองทัพอาจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็นหรือเสนอปัญหาที่เกิดขึ้นจริงต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของโลกยุคปัจจุบัน เพื่อให้บุคลากรได้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของแผนดำเนินการของกองทัพ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกองทัพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรพิมล รัตนธัญ (ม.ป.ป.) ได้ศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของกำลังพลศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาภารกิจ ปัญหาอุปสรรค แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค และแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของศูนย์กำลังพลการอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของกำลังพลศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร เกิดจาก 4 ด้าน คือ ตัวกำลังพล (กำลังพลยังขาดความรู้ความเข้าใจงานที่ต้องปฏิบัติ กำลังพลบางส่วนเข้ามารับราชการโดยใช้ระบบอุปถัมภ์ทำให้คุณวุฒิไม่ตรงกับงานที่ต้องปฏิบัติ และกำลังพลไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน) งบประมาณ (งบประมาณไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เงินเดือนข้าราชการไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพ) วัสดุอุปกรณ์ (มีการจัดซื้อจัดหาวัสดุอุปกรณ์ไม่ทันและไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน) และการบริหารจัดการ (ปัญหาการบรรจุกำลังพลได้จำนวนน้อย กำลังพลที่มีอยู่ต้องรับภาระงานมากขึ้น ปัญหาการพิจารณาความดีความชอบ) สำหรับแนวทางการแก้ไขปัญหา พบว่า 1) ส่งเสริมให้กำลังพลเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ 2) ให้หน่วยงานมีการจัดอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความแม่นยำในการปฏิบัติงาน โดยมีการทดสอบประเมินผล และนำผลที่ได้มาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง 3) รณรงค์ส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อให้กำลังพลมีสุขภาพแข็งแรง

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. ด้านบุคลากร (กำลังพล) ผู้บังคับบัญชา ควรจัดหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้ และสร้างความเข้าใจในการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ เพื่อให้กำลังพลมีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ และทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับภัยคุกคามรูปแบบใหม่และพร้อมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา
2. ด้านงบประมาณ ผู้บังคับบัญชา ต้องสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอต่อการฝึกเพื่อรองรับสถานการณ์ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ เช่น การเพิ่มค่าตอบแทน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับกำลังพล และควรกระจายงบประมาณให้ครอบคลุมและทั่วถึงหน่วยงานและผู้ปฏิบัติ
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์ ผู้บังคับบัญชา ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม ทันสมัย และมีสภาพใช้ได้จริง เพื่อใช้ในการรองรับการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหากับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ เช่น อุปกรณ์ทางอิเล็กทรอนิกส์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เป็นต้น
4. ด้านการบริหารจัดการ ผู้บังคับบัญชา ควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เน้นการดำเนินการตามแผนให้ดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน มีการกำกับ ดูแล และติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ รวมทั้งควรมีการบริหารจัดการในเรื่องบุคลากร งบประมาณ สวัสดิการต่างๆ ให้ครอบคลุมและเพียงพอ



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยตนเองนี้สำเร็จได้ ด้วยความกรุณาจาก ดร.พงษ์สนธิ คุณณะลา อาจารย์ที่ปรึกษา ที่คอยให้คำแนะนำ แก้ไข จนการศึกษาครั้งนี้สมบูรณ์

ขอขอบคุณ ข้าราชการทหาร และทหารกองประจำการ สังกัดกรมทหารราบที่ 17 จังหวัดพะเยา และประชาชนที่มีส่วนร่วมในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานภายใต้รูปแบบการฝึกทางทหารของกรมทหารราบที่ 17 จังหวัดพะเยา ในการรองรับสถานการณ์ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ในพื้นที่ ตำบลท่าวังทอง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ยิ่งสำหรับการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้มา

เอกสารอ้างอิง

กองทัพบก. (2558). **ภัยคุกคาม**. สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2559, จาก

http://www.rta.mi.th/newweb/rta_organize.php.

พรพิมล รัตนธัญญ์. (ม.ป.ป.). **ปัญหาในการปฏิบัติงานของกำลังพลศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พันเอก กฤษณะ นันทะวิชัย. (2560). **การพัฒนากำลังพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน**. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยกองทัพบก.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. (6 เมษายน 2560). **ราชกิจจานุเบกษา**, 134(40ก), หน้า 21-22.

สมยศ นาวิการ (2545). **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

หัตถยา ไทยานนท์. (2559). **บทบาทกองทัพต่อยุทธศาสตร์การเตรียมพร้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2557-2561**.

วารสารสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ, 7(3), 13-23.



การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดพะเยา

The Development of Management Efficiency of Local Administrative Organizations in Phayao Province

ชาติชาย คีตีสาร^{1*} และ สุรเชษฐ์ ชีระมณี²

Chadchay Setisarn^{1*} and Surachet Chiramane²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพะเยามีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดพะเยา 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดพะเยา การศึกษานี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดพะเยา จำนวน 2,880 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 341 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิดและการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยสุ่มตัวอย่างแบบกำหนดสัดส่วน และแบบบังเอิญ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัญหาการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดพะเยา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 3.04$) รองลงมา คือ ด้านการรายงานและประเมินผล ($\bar{X} = 3.06$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 2.94$) 2) แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดพะเยา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารนโยบาย ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมา คือ ด้านการวางแผน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 4.06$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการประสานงาน ($\bar{X} = 3.89$) ข้อเสนอแนะจากการศึกษาคือ ควรศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยใช้กรอบแนวคิดอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อจะได้ข้อมูลที่มีความครอบคลุมมากขึ้น และควรศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อนำมาเปรียบเทียบหาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพต่อไป

¹นิสิตดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate Student, School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : 60213608@up.ac.th



คำสำคัญ: การพัฒนา ประสิทธิภาพ การบริหารจัดการ

Abstract

The study on the development of management efficiency of local administrative organizations in Phayao Province has had the following two objectives: 1) To study the problems of the development of management efficiency of local administrative organizations in Phayao Province. 2) To study the guidelines for management efficiency of local administrative organizations in Phayao Province. This research was conducted by using quantitative research methods. The numbers of people engaged in the study are 2,880 government officials, employees and staff under the local administrative organization of Phayao Province, using the tables of Krejcie and Morgan by determining the level of 95% confidence. The sample group is 341 people. The data was collected by using the closed-end questionnaires and in-depth interviews. The samples are randomly selected using proportional assignments and accidentally. The data was analyzed by using the descriptive statistics which are percentage, mean, and standard deviation.

The research results indicated as follows: 1) The overall problems of the development of management efficiency of local administrative organizations in Phayao Province were at a moderate level ($\bar{X} = 3.04$). While considering each aspect, the aspect with the highest mean was directing ($\bar{X} = 3.04$), followed by reporting and evaluation ($\bar{X} = 3.06$). And the aspect with the lowest mean was planning ($\bar{X} = 2.94$). 2) The overall guidelines for the development of management efficiency of local administrative organizations in Phayao Province were at a high level ($\bar{X} = 4.05$). While considering each aspect, the aspect with the highest mean was policy management ($\bar{X} = 4.17$), followed by planning, human resource management and directing ($\bar{X} = 4.06$). And the aspect with the lowest mean was coordinating ($\bar{X} = 3.89$). Suggestions from this study were as follows: The problems and guideline to improve the efficiency of the administration should be studied more in order to have more covered information and the guideline to improve the local governing organization efficiency in the neighbor area should be studied more in order to compare and find the solution to improve the efficiency in advance.

Keywords: Development, Efficiency, Management

บทนำ

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยมีบทบาทภารกิจสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการพัฒนาและให้คำปรึกษา แนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และการบริหารจัดการ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเข้มแข็งและมีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะ จึงได้มีการกำหนดระบบการติดตามประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบของการ “ประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการและนิเทศองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 และพัฒนาวิธีการ รูปแบบ หลักเกณฑ์และมาตรฐานการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาอย่างต่อเนื่องในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา ซึ่งเรียกกันว่า “การประเมิน Core Team” หมายถึง ทีมประเมินที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้มอบหมายให้จังหวัดแต่งตั้งบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการ

ปกครองท้องถิ่นจังหวัดเป็นทีมตรวจประเมินมาตรฐานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อติดตาม ความสำเร็จในการดำเนินงาน แก่ไขจุดอ่อน ปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยนำผลการประเมินในปีที่ผ่านมาเป็น “ฐานข้อมูล” เทียบเคียง และนำผลการประเมิน มากำหนดแนวทางนโยบาย โครงการเพื่อยกระดับศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงาน เพื่อให้ประชาชนได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างแท้จริง และในปี พ.ศ. 2558 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” (สถ – อปท) หรือ “Local Performance Assessment” (LPA) มีการพัฒนารูปแบบการประเมินให้มีความสอดคล้องกับนโยบายสำคัญของรัฐบาล (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2561, ลีออนไลน์)

การตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ด้านการบริการสาธารณะ และด้านธรรมาภิบาล โดยผลคะแนนรวมเฉลี่ยทั้ง 5 ด้าน ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 จะถือว่าผ่านเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ.2561 ทีมตรวจตรวจประเมินประสิทธิภาพระดับจังหวัดพะเยา ได้ออกตรวจการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 72 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลเมือง 2 แห่ง เทศบาลตำบล 33 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 36 แห่ง จากผลการประเมินในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน พบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก โดยสามารถจำแนกตามระดับผลการประเมินแบ่งเป็นระดับดีเด่น 3 แห่ง ระดับดีมาก 47 แห่ง ระดับดี 21 แห่ง และระดับพอใช้ 1 แห่ง ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมดถือว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด็มนมีจำนวนน้อย (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพะเยา, 10 สิงหาคม 2561)

จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาถึงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพะเยา เพื่อจะนำผลที่ได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดทำบริการสาธารณะแก่ประชาชนในพื้นที่ต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ จังหวัด

พะเยา

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ PAMS-POSDCoRB จำนวน 11 ด้าน ของวิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2553) นำมาปรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารนโยบาย ด้านการวางแผน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน ด้านการรายงานและประเมินผล และด้านงบประมาณ

<p>ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ ตามแนวคิด PAMS-POSDCoRB ของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ และนำมาปรับใช้ จำนวน 7 ด้าน ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none">1. ด้านการบริหารนโยบาย2. ด้านการวางแผน3. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์4. ด้านการอำนวยความสะดวก5. ด้านการประสานงาน6. ด้านการรายงาน และประเมินผล7. ด้านงบประมาณ	<p>การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ จังหวัดพะเยา</p>
---	--

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดพะเยา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดพะเยา จำนวน 72 แห่ง รวมทั้งสิ้น 2,880 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (อ้างอิงใน ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์, 2547, หน้า 227) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 341 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัยหลักความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยการกำหนดสัดส่วน (Quota Sampling) ของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประเภทของตำแหน่ง และระยะเวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดพะเยา ประกอบด้วย 7 ด้าน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดพะเยา ประกอบด้วย 7 ด้าน

ในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ใช้ลักษณะคำถามแบบมาตราส่วน กำหนดระดับของความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ตามมาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) (เพ็ญแข แสงแก้ว, 2540, หน้า 80 – 81)

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In depth interview) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกล้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงแวง นายกเทศมนตรีตำบลจิม และผู้อำนวยการกลุ่มงาน/หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้าฝ่าย จากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพะเยารวมจำนวน 8 คน

3. การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

3.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสารตำรา บทความวิชาการ เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตการศึกษาวิจัย จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารนโยบาย ด้านการวางแผน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการอำนาจการ ด้านการประสานงาน ด้านการรายงานและประเมินผล และด้านงบประมาณ

3.2 นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เพื่อตรวจสอบโครงสร้าง คำถาม การใช้สำนวนภาษา และความครอบคลุมในเนื้อหาสาระ และนำมาปรับปรุงแก้ไข ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3.3 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยใช้แบบวัดดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) (พิชิต ฤทธิ์จรรยา, 2554, หน้า 241 – 242)

3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยนำไปทดสอบ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพะเยา จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตร การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha) (อ้างอิงใน งามอาจ นัยพัฒน์, 2549, หน้า 151) ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.937

3.5 ผู้วิจัยได้แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบ ความถูกต้อง จากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้ว จากนั้นนำไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ฉบับจริง เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดพะเยา และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและทีมประเมินประสิทธิภาพของจังหวัดพะเยา

4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษารวบรวมจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อสรุปรวบรวมความคิดเห็น แล้วนำเสนอตามประเด็นหลัก



ผลการศึกษา

จากการศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดพะเยา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.49 ส่วนใหญ่มีอายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.26 รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.39 ส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.43 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.10 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 69.50 รองลงมา เป็นลูกจ้าง/พนักงานจ้าง คิดเป็นร้อยละ 30.50 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 20 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 24.63 ปัญหาการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านการอำนวยการ ($\bar{X} = 3.17$) รองลงมา คือ ด้านการรายงานและประเมินผล ($\bar{X} = 3.16$) ด้านการงบประมาณ ($\bar{X} = 3.06$) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.03$) ด้านการประสานงาน ($\bar{X} = 2.96$) ด้านการบริหารนโยบาย ($\bar{X} = 2.95$) และด้านการวางแผน ($\bar{X} = 2.94$) สำหรับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารนโยบาย ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมา คือ ด้านการวางแผน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านอำนวยการ ($\bar{X} = 4.09$) ด้านการรายงานและประเมินผล ($\bar{X} = 4.07$) ด้านการงบประมาณ ($\bar{X} = 3.98$) และด้านการประสานงาน ($\bar{X} = 3.89$) จากการสัมภาษณ์ปัญหาการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดพะเยา ด้านการอำนวยการ พบว่า การมอบอำนาจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเรื่องสำคัญที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล งบประมาณ ยังอยู่ในดุลยพินิจของผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่ และการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทไม่เหมือนกัน บางครั้งทำให้การมอบหมายงานไม่ชัดเจน และไม่ตรงกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา อาจส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงาน และแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดพะเยา ด้านการบริหารนโยบาย พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเพื่อรับทราบปัญหา ความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง อันนำไปสู่การจัดทำบริการสาธารณะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปผลและอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดพะเยา สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ปัญหาการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดพะเยา จากผลการวิจัยพบว่า

ด้านการอำนวยการพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดการประชาสัมพันธ์ข่าวสารและผลการดำเนินงานให้ประชาชนและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้รับทราบ ประเด็นปัญหาส่วนหนึ่งมาจากการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทไม่เหมือนกันส่งผลให้บางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานด้านประชาสัมพันธ์ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ มัทนา เตชะ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง



การพัฒนาระบบการประชาสัมพันธ์ของเทศบาลตำบลพระยืนมิ่งมงคล จังหวัดขอนแก่น พบว่าการดำเนินงานด้านการประชาสัมพันธ์ยังไม่มีเป้าหมายและแบบแผนที่ชัดเจน ประกอบกับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์ยังไม่มีส่วนงานหรือบุคลากรที่รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์โดยตรง และยังไม่ได้รับการเข้าอบรมเกี่ยวกับงานด้านการประชาสัมพันธ์ และสอดคล้องกับการศึกษาของ วารุต มาลาแฉฉรินทร์ (2559) ที่ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริม การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต พบว่าประชาชนไม่ทราบข้อมูลข่าวสาร และการประชาสัมพันธ์ให้เข้ามามีส่วนร่วมไม่ทั่วถึง ควรปรับปรุงวิธีการแจ้งข้อมูลข่าวสาร และการประชาสัมพันธ์ให้กว้างขวางมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบหอกระจายข่าวเสียงตามสาย และการประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อแจ้งข่าวสารกิจกรรมและผลการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างประชาชนและหน่วยงานมากขึ้น

ด้านการรายงานและประเมินผล พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เล็งเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการรายงานและประเมินผลภายในหน่วยงาน และผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่นำข้อมูลจากการประเมินผลไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริง

ด้านงบประมาณ พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ เนื่องจากการดำเนินการกิจต่าง ๆ จำเป็นต้องใช้งบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย ประกอบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดศักยภาพในการหาแหล่งงบประมาณจากหน่วยงานอื่นมาสนับสนุนการจัดบริการสาธารณะ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศุภกิจ เสนนอก (2558) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพการรับเรื่องรื้อถอนทุกข์ผ่านศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ: กรณีศึกษาอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี พบว่าศูนย์ดำรงธรรมอำเภอหนองเสือไม่ใช้งบประมาณเป็นของตนเองต้องเบิกจ่ายงบประมาณร่วมกับงบบูรณาการของอำเภอหนองเสือที่ได้รับการจัดสรรจากกรมการปกครองหรือต้องรอการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานจังหวัด ทำให้งบประมาณมีอยู่อย่างจำกัด ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยากลำบาก ไม่มีความต่อเนื่อง ผู้ปฏิบัติงานขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ด้านทรัพยากรมนุษย์ พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และความสามารถอย่างเพียงพอ ประกอบกับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบุคลากรในหน่วยงานขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และขาดการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้เข้ารับการฝึกอบรม หรือเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อจะได้นำความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง (2558) ได้ศึกษาประสิทธิภาพของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่เป็นเรื่องการให้ความรู้และการฝึกอบรมที่ไม่พอเพียงและไม่ทั่วถึง และสอดคล้องกับการศึกษาของธัญญารัตน์ สหศักดิ์กุล (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ: กรณีศึกษา กรมเจ้าท่า พบว่า การส่งเสริมการเรียนรู้ อบรม เพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นให้แก่บุคลากร ยังไม่เพียงพอ เนื่องจากขาดการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชา และจำนวนผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้มีสิทธิ์ไปอบรมมีจำนวนน้อย และการอบรมส่วนใหญ่เป็นการอบรมกับหน่วยงานภายใน และสอดคล้องกับการศึกษาของสันตฤกษ์ บุญช่วย (2561) ที่ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบนวัตกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการป้องกันอาชญากรรมในเขตภาคกลาง พบว่า บุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบ ข้อกฎหมาย หากเป็นข้าราชการประจำในระดับบริหารจะเป็นปัญหาที่ใหญ่อยู่พอสมควรเพราะเป็นผู้มีหน้าที่โดยตรงในการนำนโยบายของข้าราชการการเมืองไปสู่การปฏิบัติเพราะในความเป็นจริงข้าราชการการเมืองมาจากการ



เลือกตั้งของประชาชนโดยตรง จึงต้องดำเนินนโยบายที่เน้นประชาธิปไตยเป็นสำคัญประกอบกับข้าราชการการเมืองเหล่านี้มักขาดความรู้ในระเบียบข้อราชการต่าง ๆ จึงดำเนินนโยบายตามความพึงพอใจของประชาชนเป็นหลัก

ด้านการประสานงาน พบว่า การขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ได้รับการแก้ไขเท่าที่ควร และการทำงานร่วมกันระหว่างกอง/ฝ่ายขาดการบูรณาการและการประสานงานในหน่วยงาน อาจส่งผลให้เกิดความขัดแย้งภายในหน่วยงานเกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สันตฤกษ์ชัย บุญช่วย (2561) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบนวัตกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการป้องกันอาชญากรรมในเขตภาคกลาง พบว่าการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกต้องอาศัยวิธีการของระบบราชการที่มีความซับซ้อน และปัญหาในเรื่องความกังวลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อข้อระเบียบ กฎหมาย และการทำหน้าที่ในการตรวจสอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ด้านการบริหารนโยบาย พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดนโยบายที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ขาดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน เนื่องจากข้อจำกัดของอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทได้กำหนดไว้ ซึ่งอาจมีผลนำไปสู่การกำหนดนโยบายเพื่อจัดทําบริการสาธารณะที่ไม่สอดคล้องตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และสอดคล้องกับการศึกษาของ สันตฤกษ์ชัย บุญช่วย (2561) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบนวัตกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการป้องกันอาชญากรรมในเขตภาคกลาง พบว่า การขาดความชัดเจนในกฎหมายที่กำหนดภารกิจ บทบาทและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการป้องกันอาชญากรรม และหรือรักษาความสงบเรียบร้อยต่าง ๆ ในชุมชน ไม่ได้กำหนดชัดเจนว่าสิ่งใดดำเนินการได้สิ่งใดไม่สามารถดำเนินการได้ เมื่อได้ดำเนินการไปแล้วมักถูกหน่วยตรวจสอบทั้งถึงภารกิจหน้าที่และอาจถูกให้มีการเรียกคืนงบประมาณแผ่นดินจากโครงการดังกล่าว

ด้านการวางแผน พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีการนำผลจากการปฏิบัติงาน มาปรับปรุงการวางแผนให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดการลงพื้นที่เพื่อสำรวจปัญหาและความต้องการของประชาชน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้การทำงานขาดต่อเนื่อง และที่ผ่านมาผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ให้ความสำคัญ ติดตามในเรื่องของการวางแผน เพียงแต่ให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการเพียงลำพัง

2. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดพะเยา จากผลการวิจัยพบว่า

ด้านการบริหารนโยบาย พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องยึดถือปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการ และกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ บุญฤทธิ เพ็ชรวิศิษฐ์ (2556) ที่ได้ศึกษาศักยภาพการบริหารการพัฒนาของเทศบาล : กรณีศึกษาเทศบาลนครขอนแก่น พบว่า นายกเทศมนตรีและสมาชิกเทศบาลนครขอนแก่นได้ใช้กลยุทธ์การบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นหลัก เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในฐานะเจ้าของบ้านเป็นผู้ตัดสินใจ โดยเทศบาลนครขอนแก่นปฏิบัติหน้าที่เสมือนเป็นผู้นำความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของประชาชนไปสู่การปฏิบัติ และที่สำคัญมอบให้ชุมชนเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการด้วยตนเอง จากการกำหนดวิสัยทัศน์ที่กำหนดบทบาทให้ประชาชนเป็นผู้แสดงมากขึ้นส่งผลให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสาธารณะหลากหลายรูปแบบ และสอดคล้องกับการศึกษาของ นารีลักษณ์ ศิริวรรณ (2561) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ กรณีศึกษาหน่วยงานที่ได้รับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด 3 ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พบว่า กระบวนการสำคัญที่ขับเคลื่อนการดำเนินงาน คือการเปิดโอกาสให้



ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อยกระดับการดำเนินการให้มีความโปร่งใส และเป็นที่ยอมรับของประชาชน เช่น การให้ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบาย แผนการดำเนินงาน การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงข้อคิดเห็น และเข้ามาติดตามผลการดำเนินงานในรูปแบบต่าง ๆ

ด้านการวางแผน พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรนำผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุงการวางแผน ให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการมอบหมายเจ้าหน้าที่ ในทำงานอย่างชัดเจน และคอยกำกับ ติดตามให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานลงพื้นที่สำรวจปัญหา และบริบทของสภาพสังคม เพื่อนำมาสู่การวางแผนที่ตอบสนองต่อวิถีชีวิตของประชาชนในพื้นที่ และผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีความจริงใจในการปฏิบัติตามแผนที่ได้กำหนดไว้ และเปิดโอกาสให้ประชาชนที่เกี่ยวข้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2558) ที่ได้อธิบายความหมายการวางแผนตามแนวคิด PAMS – POSDCoRB ไว้ว่าการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อกำหนดอนาคตของหน่วยงานของรัฐ เช่น ดำเนินการอะไร (what) ที่ไหน (where) อย่างไร (why) เมื่อใด (when) และใคร (who) และมีความหมายครอบคลุมไปถึงการบริหารที่เกี่ยวกับระดับของการวางแผนประเภทของแผน และกระบวนการวางแผนของหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ เช่น การจัดทำแผนพัฒนาของหน่วยงาน การนำข้อมูลเทคโนโลยีมาใช้ในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการวางแผน การวางแผนอย่างเป็นระบบที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ การนำแผนไปปฏิบัติการติดตามประเมินผลแผน และสอดคล้องกับการศึกษาของสุทธชัย เดชสุวรรณนิธิ (2557) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่าการวางแผนกลยุทธ์ มีการตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการดำเนินชัดเจน เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการในการดำเนินงานจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน มีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานที่มีการส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา กับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีความรู้ความสามารถ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และมีการมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถ และตำแหน่งหน้าที่ รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานเข้ารับการฝึกอบรม ส่งเสริมให้มีการสอบชิงทุนเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และภายในหน่วยงานควรมีกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของวิทยากร เชียงกูล (2543) ที่ได้อธิบายความหมายของประสิทธิภาพ ว่าเป็นผลงานของคณงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งใช้เป็นเครื่องวัดว่ามีการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างเหมาะสมเพียงใด และสอดคล้องกับการศึกษาของบุญธรรม พรเจริญ (2556) ที่ได้ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจและการพัฒนาตนเองที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า แนวทางในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานอย่างเร่งด่วน คือ การจัดระบบสวัสดิการให้เอื้อประโยชน์ ต่อพนักงานมีการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และสอดคล้องกับการศึกษาของฐิติพร ธรรมโห (2557) ที่ได้ทำศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการผู้สูงอายุ พบว่า หน่วยงานมีผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการเพื่อให้บริการผู้สูงอายุ และมีการกำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละขั้นตอนในส่วนราชการอย่างชัดเจน มีการกำหนดแนวทางดำเนินงานในการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน และหน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการให้บริการผู้สูงอายุ และสามารถปฏิบัติงานที่สามารถทดแทนกันได้ สอดคล้องกับการศึกษาของเพ็ญนิภา พูลสวัสดิ์ (2558) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ปัจจัยด้านการพัฒนานักกีฬากีฬาที่ระดับความสำเร็จของสมาคมกีฬา โดยสมาคมกีฬาได้

ส่งเสริมให้นักกีฬาเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์การบริหารองค์กรกีฬาหรือเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับกีฬา และมีการส่งนักกีฬาเข้าร่วมแข่งขันเพื่อพัฒนาทักษะ ความสามารถ และการแข่งขัน ตลอดจนมีแผนพัฒนานักกีฬาอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ และสอดคล้องกับการศึกษาของ นลพรรณ บุญฤทธิ (2558) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านโครงสร้างและความสามารถในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาหรือยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ถ้าองค์กรมีการกำหนดโครงสร้างได้อย่างชัดเจนและตรงตามรายละเอียดของงานย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรเป็นอันมาก

ด้านอำนาจการ พบว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเป็นผู้บริหารแบบมืออาชีพ ความเป็นผู้นำในการบริหารงาน และในการปฏิบัติงานควรลดขั้นตอนและระยะเวลาการทำงานให้สั้นลง โดยมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ปฏิบัติราชการแทน กรณีหากเป็นเรื่องที่สำคัญเร่งด่วนให้มีการรายงานให้ทราบ ควรมีการประชุมระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคในการทำงาน และร่วมกันเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาระหว่างผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ธนัฐพล ชะอุ่ม (2558) ที่ได้ศึกษาตัวแบบการบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในเขตภาคกลางของประเทศไทย พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีระดับการปฏิบัติงานมาก เพราะผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในความสำเร็จ มีความสามารถในการสร้างความไว้วางใจต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถในการกระตุ้นผู้ปฏิบัติงานด้วยการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุน ยกย่องยอมรับใช้หลักเหตุผลในการบริหาร มีความสามารถในการเสริมสร้างการเรียนรู้ภายในองค์กร และกระตุ้นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง สร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จ

ด้านการรายงานและประเมินผล พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญ และความจำเป็นของการรายงานและประเมินผลภายในหน่วยงาน และผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องนำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และให้ความสำคัญ ติดตามการทำงานอยู่เสมอ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2558) ที่กล่าวว่า การรายงานเป็นวิธีการควบคุมวิธีหนึ่ง โดยทั่วไปในหลักการบริหารสมัยใหม่ นอกเหนือจากการควบคุมตรวจสอบการบริหารงานของหน่วยงาน และหน่วยงานยังมีหน้าที่ทำรายงานเสนอผลการดำเนินงานใน 2 ลักษณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรายงานผู้บังคับบัญชาตามลำดับ และการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อสภาหรือประชาชน

ด้านการงบประมาณพบว่า การใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรคำนึงถึงความประหยัด ความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานและประชาชน ประกอบกับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีวิสัยทัศน์ในการมองหาแหล่งงบประมาณเงินอุดหนุนจากหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ เพื่อเป็นช่องทางในการจัดบริการสาธารณะตอบสนองความต้องการของประชาชน ตลอดจนกำชับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านจัดเก็บรายได้ เพิ่มช่องทางการจัดเก็บให้มีรายรับเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทิพวรรณ เมฆสุวรรณ (2538) ที่ได้อธิบายความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่าเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ โดยมิติด้านค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิตเป็นการใช้ทรัพยากรการบริหาร ได้แก่ ทรัพยากรคน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดให้เกิดความคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด



ด้านการประสานงาน พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ และส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธไมตรี เพื่อลดช่องว่างความขัดแย้งในหน่วยงาน เน้นการทำงานบูรณาการระหว่างกอง/ฝ่าย เพื่อมุ่งหมายสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิทยา ราชแก้ว (2558) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจฝ่ายสืบสวน กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ควรมีการจัดอบรมสัมมนาระหว่างหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่ทำให้เกิดการทำงานแบบบูรณาการ ลดปัญหาและอุปสรรคในการทำงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประชาสัมพันธ์การบริหารงานให้แก่เจ้าหน้าที่ และประชาชนได้รับทราบ
2. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดทำคำสั่งการมอบอำนาจการตัดสินใจให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกส่วนราชการ (สำนัก/กอง) เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัญหา และแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยใช้กรอบแนวคิดอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อจะได้ข้อมูลที่มีความครอบคลุมมากขึ้น
2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อนำมาเปรียบเทียบหาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุรเชษฐ์ ชีระมณี อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ สร้างแรงกระตุ้น และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของการวิจัยด้วยความเอาใจใส่มาโดยตลอด จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ จึงขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรรัฐศาสตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ตลอดระยะเวลาการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความเมตตาในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ให้คำแนะนำเนื้อหาให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น ตลอดจนผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา และสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพะเยาที่ได้กรุณาให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณครอบครัวที่เป็นกำลังใจสำคัญให้ตั้งใจศึกษาจนประสบความสำเร็จ พ่อและแม่ผู้ที่เป็นพลังที่สำคัญยิ่งในชีวิต

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ขอมอบเป็นกตัญญูตเวทิตา แต่บุพการีบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน



เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. (ม.ป.ป.). รายงานผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ. 2560, สืบค้นเมื่อ 8 มกราคม 2562, จาก http://www.dla.go.th/servlet/EbookServlet?_mode= read&ebookColum=5972#/page/1
- ฐิติพร ธรรมโหระ. (2557). แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการผู้สูงอายุ. วิทยานิพนธ์ ร.บ., มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม. สืบค้นเมื่อ 8 มกราคม 2562, จาก <http://dric.nrct.go.th/Search/SearchDetail/289336>
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2538). การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ธณัฐพล ชะอุ่ม. (2558). ตัวแบบการบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในเขตภาคกลางของประเทศไทย. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ. สืบค้นเมื่อ 8 มกราคม 2562, จาก <http://www.research-system.siam.edu/thesis/doctorate/2407-2015-12-04-02-54-7>
- ธัญญารัตน์ สหศักดิ์กุล. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ : กรณีศึกษา กรมเจ้าท่า. วิทยานิพนธ์ วท.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ. สืบค้นเมื่อ 8 มกราคม 2562, จาก <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/55187>
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี. สืบค้นเมื่อ 8 มกราคม 2562, จาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/56710142.pdf
- นารีนักษณ์ ศิริวรรณ. (2561). การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ กรณีศึกษาหน่วยงานที่ได้รับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด 3 ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย. รายงานการวิจัย, สืบค้นเมื่อ 8 มกราคม 2562, จาก <https://library2.parliament.go.th/ebook/content-ebbas/2561-nareeluck.pdf>
- บุญฤทธิ์ เพ็ชรวิศิษฐ์. (2556). ศักยภาพการบริหารการพัฒนาของเทศบาล : กรณีศึกษาเทศบาลนครขอนแก่น. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี. สืบค้นเมื่อ 8 มกราคม 2562, จาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/52810195/title.pdf
- บุญธรรม พรเจริญ. (2556). อิทธิพลของแรงจูงใจและการพัฒนาตนเองที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, กรุงเทพฯ. สืบค้นเมื่อ 8 มกราคม 2562, จาก <http://dric.nrct.go.th/Search/SearchDetail/278478>
- พิชิต ฤทธิ์จัญญ. (2554). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เข้าส์ ออฟ เคอร์มิสท์.
- เพ็ญแข แสงแก้ว. (2540). การวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พันนี้พับบลิชชิง.
- เพ็ญนิภา พูลสวัสดิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ วท.ด., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ. สืบค้นเมื่อ 8 มกราคม 2562, จาก <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/50650>



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- มัทนา เตชะ. (2557). การพัฒนาระบบการประชาสัมพันธ์ของเทศบาลตำบลพระยืนมิ่งมงคล อำเภอพระยืน จังหวัดขอนแก่น. ใน **รวมบทความย่อยและบทความฉบับเต็ม 2014** (หน้า 664–670). ขอนแก่น: วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2547). **ระเบียบวิธีการวิจัย**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- วารุต มาลาแวจันทร์. (2559). แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต**, 12(1), 103–122.
- วิทยา ราชแก้ว. (2558). **แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจฝ่ายสืบสวน กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด**. การค้นคว้าอิสระ ปร.ม., มหาวิทยาลัยรังสิต, ปทุมธานี. สืบค้นเมื่อ 8 มกราคม 2562, จาก https://www.rsu.ac.th/cja/IS/11-WITTAYA%20_RATCHAKEAW-2558.pdf
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2553). **หลักการรัฐประศาสนศาสตร์:แนวคิดและกระบวนการ**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง. (2558). ประสิทธิภาพของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น. **วารสารวิชาการ Veridian E – Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ**, 8(3), 1051–1062
- ศุภกิจ เสนนอก. (2558). **การพัฒนาประสิทธิภาพการรับเรื่องราวร้องทุกข์ผ่านศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ : กรณีศึกษาอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี**. การค้นคว้าอิสระ ร.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ. สืบค้นเมื่อ 8 มกราคม 2562, จาก http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2015/TU_2015_5703011352_3731_3533.pdf
- ลัดนทกฤษณ์ บุญช่วย. (2561). **การพัฒนารูปแบบนวัตกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการป้องกันอาชญากรรมในเขตภาคกลาง**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ต., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ. สืบค้นเมื่อ 8 มกราคม 2562, จาก <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/61411>
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพะเยา. (10 สิงหาคม 2561) พย 0023.1/ว 6684. **การรายงานผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี 2561**.
- สุทธชัย เดชสุวรรณนิธิ. (2557). **การพัฒนารูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ปร.ต., มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ. สืบค้นเมื่อ 8 มกราคม 2562, จาก <http://dric.nrct.go.th/Search/SearchDetail/27442>
- สุรเชษฐ์ ชีระมณี. (2561). **วิธีวิทยาการวิจัยทางสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 2). พะเยา: คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2549). **วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สามลดา



การมีส่วนร่วมในการจัดการขยะของพนักงานสายวิชาการและสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยพะเยา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

Waste Management Participation of Academic Staff and Support Staff in Phayao University , Mueang District ,Phayao Province

ณัฐดนัย ใจคู^{1*} และ พงษ์สนธิ์ คุณนาลา²

Natdanai Jaidu^{1*} and Pongsanit Koonnala²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของพนักงานสายวิชาการและสายสนับสนุนในการจัดการขยะมูลฝอยและ เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของพนักงานสายวิชาการและสายสนับสนุนในการจัดการขยะในสังกัดมหาวิทยาลัยพะเยา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานสายวิชาการและสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 1,827 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 301 คน โดยใช้แบบสอบถาม 5 ขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประมวลผล หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) ผลการศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา การมีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะมูลฝอยของพนักงานในภาพรวมระดับความคิดเห็นการแปลความของประเด็นการมีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะมูลฝอยของพนักงานอยู่ในระดับต่ำบางครั้ง เมื่อพิจารณารายด้านด้านความร่วมมือแก้ไขปัญหา ส่วนใหญ่พบว่า บอกรหรือตักเตือนเจ้าหน้าที่ ที่จัดเก็บขยะหกเลอะเทอะ รองลงมาเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาขยะให้แก่มหาวิทยาลัยหรือ ชักชวนเพื่อนร่วมงานให้ช่วยกันดูแลเรื่องปัญหาขยะมูลฝอยในหน่วยงานแจ้งมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานทันทีที่รถขยะไม่มาเก็บตามเวลาและร่วมให้ข้อมูลเรื่องปัญหาขยะเมื่อมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานมีการนัดประชุม ตามลำดับ ด้านการร่วมปฏิบัติ ส่วนใหญ่พบว่า เข้าร่วมกิจกรรมรักษาความสะอาดที่มหาวิทยาลัยและหน่วยงานจัดให้ รองลงมาแยกขยะก่อนทิ้ง แยกขยะเปียกใส่ถุงปิดเรียบร้อย และทิ้งขยะในที่ว่างหรือข้างทางตามลำดับ และด้านการร่วมลดปริมาณขยะมูลฝอย ส่วนใหญ่พบว่า นำถุงพลาสติกหิ้วที่ยังมีสภาพดีกลับมาใช้ รองลงมาแยกเศษกระดาษและเศษโลหะขวดแก้ว ขวดพลาสติกเก็บไว้ขาย รองลงมานำขวดน้ำเปล่าที่ใช้หมดแล้วมาล้างทำความสะอาดแล้วนำไปใช้ประโยชน์อย่างอื่น และพกขวดน้ำเปล่าหรือแก้วน้ำส่วนตัวมาใช้ที่ทำงานตามลำดับ สมมติฐาน พนักงานสายสนับสนุน มีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะ แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการกำจัดขยะ จำแนกตามระดับ สายวิชาการและสายสนับสนุน โดยใช้สถิติทดสอบค่าสถิติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.001)

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม การจัดการขยะ พนักงานมหาวิทยาลัย

¹นิสิตดุษฎีศาสตรและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate Student, School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : yoyoyovp@hotmail.com



Abstract

This study is a survey research. The purpose of this study is to the participation of academic staff and support lines in solid waste management and compares the participation of academic staff and support lines in waste management in University of Phayao. The population used in this study is academic staff and support lines University of Phayao, 1,827 people. Sample group of 301 people, using a 5–step questionnaire to analyze data by using statistical software program to calculate the percentage, mean, standard deviation and the statistics used to test the hypothesis One–way analysis of variance (One–way Anova). Education results of Phayao University employees Participation in the waste sorting of employees in the overall level of opinion, interpretation of the participation issues in the separation of solid waste of employees at some level When considering each aspect Cooperation in solving problems Most found Tell or warn the officer That is spilled and spilled Subsequently, suggesting solutions to waste problems for the university or nviting colleagues to help take care of the garbage problem in the agency, inform the university or agency as soon as the garbage truck does not collect on time and provide information on garbage problems when the university or agency has a meeting. In the order of co–operation Most found Participate in cleaning activities at universities and agencies. Subsequently, separate the garbage before leaving. Separate the wet wastes into the bag. And dumping garbage in a vacant space or way And the reduction of waste Most found Bring back plastic bags that are in good condition Followed by separating waste paper and scrap metal, glass bottles Plastic bottles stored for sale Subsequently, take a bottle of empty water that has been used to wash and then use it for other uses. And carry a bottle of water or a personal glass Hypothesis support staff Participate in different waste sorting, comparison results, participation in garbage disposal. Classified by level Academic and support lines By using statistics to test statistics With statistical significance at the level 0.05 ($P=0.001$).

Keywords: participation, Waste management, University staff

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยมีการเพิ่มขึ้นของอัตราประชากร การขยายตัวด้านเศรษฐกิจ การพัฒนาอุตสาหกรรม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้ในประเทศไทยประสบปัญหาเรื่องมลภาวะ โดยเฉพาะเรื่องของขยะมูลฝอยที่เพิ่มจำนวนมากขึ้นทุกปี ซึ่งปราวณี เอี่ยมลลอภักดี (2550) ได้ให้ความหมายทั่วไปของคำว่ามูลฝอย ครอบคลุมกว้างขวางซึ่งอาจรวมถึงของเสียหรือวัสดุเหลือใช้ที่เกิดจากกิจกรรมของมนุษย์ หรือกระบวนการผลิตของเกษตรกรรม และอุตสาหกรรม เช่น มูลฝอยในชุมชน หรือของเสียจากโรงงานอุตสาหกรรม มูลฝอยติดเชื้อ เป็นต้น จากสภาพปัญหาขยะที่เพิ่มมากขึ้นทุกปี อีกทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยกลับไม่ได้กำจัดแบบถูกสุขลักษณะ เช่น การกองไว้กลางแจ้ง การเผา การฝังที่ไม่ถูกหลักสุขาภิบาล ซึ่งปัญหาเหล่านี้ต้องเร่งแก้ไข เพราะจะมีผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของมนุษย์ ทั้งโดยตรงและทางอ้อม ทั้งนี้เนื่องจากขยะมูลฝอยเป็นแหล่งอาหารและแหล่งเพาะพันธุ์ของแมลงนำโรค ขยะมูลฝอยทำให้เกิดกลิ่นเหม็นและก่อให้เกิดความรำคาญ เกิดมลพิษแก่อากาศ ขยะมูลฝอยที่กองทิ้งไว้ในเขตชุมชน หรือที่กองทิ้งไว้ในแหล่งกำจัดซึ่งไม่มีการฝังกลบ หรือขณะที่ทำการเก็บขนโดยพาหนะที่ไม่มีการปกปิดอย่างมิดชิด ส่งกลิ่นเหม็นน่ารังเกียจออกมา เศษชิ้นส่วนของขยะมูลฝอยจะสามารถปลิวไปในอากาศ ทำให้เกิดความสกปรกแก่

บรรยากาศ และความสกปรกให้กับบริเวณข้างเคียงได้ นอกจากนี้ขยะมูลฝอยที่กองทิ้งไว้นาน ๆ จะมีก๊าซที่เกิดจากการหมักขึ้น ได้แก่ก๊าซชีวภาพ ซึ่งติดไฟหรือเกิดระเบิดขึ้นได้ และก๊าซไซเน่า (ก๊าซไฮโดรเจนซัลไฟด์) ซึ่งมีกลิ่นเหม็นส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม ทำให้เกิดการปนเปื้อนของพื้นดิน การป้องกันและการแก้ไขปัญหาของขยะมูลฝอยเริ่มต้นด้วยการสร้างจิตสำนึกแก่มนุษย์ให้รู้จักรับผิดชอบในการรักษาความสะอาดทั้งในบ้านเรือนของตัวเอง และภายนอกบ้าน ไม่ว่าจะเป็นถนนหนทาง สถานที่ทำงาน หรือที่สาธารณะอื่น ๆ ให้รู้จักทิ้งขยะมูลฝอยลงในภาชนะให้เป็นที่เป็นทาง ไม่มก่่างายทิ้งขยะเกลื่อนกลาด เมื่อคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) เข้ามาแก้ปัญหาประเทศ รัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ให้ความสำคัญของการจัดการปัญหาสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งเน้นให้มีการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้ควบคู่ไปกับการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม เนื่องจากปัญหาขยะเป็นปัญหาสำคัญระดับประเทศ จึงกำหนดนโยบายการจัดการขยะมูลฝอยของประเทศโดยให้ทุกจังหวัดจัดการลดและการคัดแยกขยะมูลฝอยที่ต้นทาง

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยพะเยาประสบปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรมมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อบุคลากรทั้งทางตรงและทางอ้อม ปัญหาเร่งด่วนของมหาวิทยาลัยในขณะนี้คือ การจัดการที่ทิ้งขยะให้เพียงพอต่อปริมาณขยะที่เพิ่มมากขึ้นทุกวัน และกระบวนการเก็บรวบรวมการขนย้าย เนื่องจากในมหาวิทยาลัยพะเยามีพื้นที่ขนาดใหญ่ ในบางพื้นที่จึงประสบปัญหาการขนขยะออกจากจุดรวบรวมขยะ ทำให้เกิดความล่าช้าในการเก็บขนขยะและเกิดกลิ่น เหม็นรบกวนการทำงานและการเรียนการสอน

ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจในการแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้นว่าต้นเหตุหรือผู้ก่อให้เกิดขยะมูลฝอยเหล่านั้นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นนี้อย่างไรและหากบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ มีความตระหนักถึงผลเสียที่เกิดขึ้นตามมาจากการจัดการขยะไม่ถูกวิธี และมีจิตสำนึกถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงการมีจิตสำนึกที่เข้ามาส่วนร่วมในการบริหารจัดการขยะ เพื่อให้พฤติกรรม การทิ้งและการจัดการขยะมูลฝอยก่อนที่จะนำไปทำลายจะสามารถแก้ไขปัญหาได้หรือไม่ การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาในประเด็นการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ในการจัดการขยะมูลฝอยเพื่อเสนอแนะแนวทางในการจัดการขยะมูลฝอยภายในมหาวิทยาลัยพะเยาให้เกิดเป็นรูปธรรม

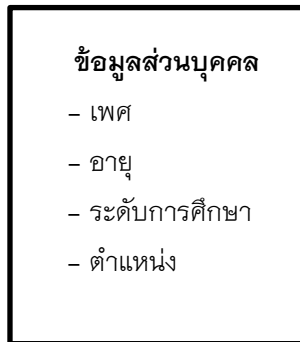
วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานสายวิชาการและสายสนับสนุนในการจัดการขยะมูลฝอยในสังกัดมหาวิทยาลัยพะเยา
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของพนักงานสายวิชาการและสายสนับสนุนในการจัดการขยะในสังกัดมหาวิทยาลัยพะเยา

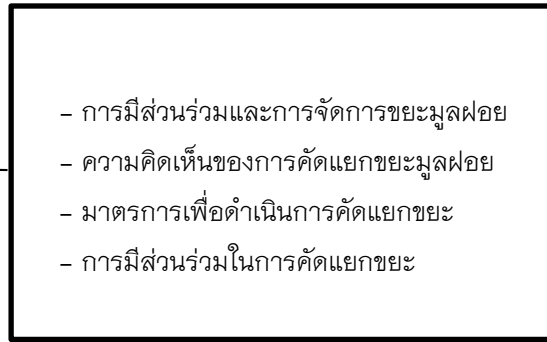
กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม



สมมุติฐาน

พนักงานสายสนับสนุน มีส่วนร่วมในการคัดแยก ที่แตกต่างกับสายวิชาการ

แนวคิดและทฤษฎี

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและการจัดการขยะ

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2546, หน้า 4) ได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วม คือ การที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่ไม่เคยเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ หรือเข้าร่วมการตัดสินใจหรือเคยเข้าร่วมด้วยเล็กน้อยได้เข้าร่วมด้วยมากขึ้นเป็นไปอย่างมีอิสรภาพ เสมอภาค มิใช่มีส่วนร่วมอย่างผิวเผินแต่เข้าร่วมด้วยอย่างแท้จริงยิ่งขึ้นและการเข้าร่วมนั้นต้องเริ่มตั้งแต่ขั้นแรกจนถึงขั้นสุดท้ายของโครงการ

สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ และ ทบวงมหาวิทยาลัย (2546, หน้า 114) ได้ระบุว่า การมีส่วนร่วม คือ การที่ประชาชนหรือชุมชนสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการกำหนด นโยบายพัฒนาท้องถิ่น และมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์จากบริการ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการควบคุมประเมินผลโครงการต่าง ๆ ของท้องถิ่น นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายของ การมีส่วนร่วมว่ามี 2 ลักษณะ คือ 1.การมีส่วนร่วมในลักษณะที่เป็นกระบวนการของการพัฒนา โดยให้ประชาชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงขั้นสุดท้ายโครงการ ได้แก่ การร่วมกันค้นหาปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีท้องถิ่น การบริหารจัดการ การติดตามประเมินผล รวมทั้งรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการ 2.การมีส่วนร่วมทางการเมือง แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การส่งเสริมสิทธิและพลังอำนาจของพลเมืองโดยประชาชน หรือ ชุมชนพัฒนาขีดความสามารถของตนในการจัดการเพื่อรักษาผลประโยชน์ของกลุ่ม ควบคุมการใช้และการกระจายทรัพยากรของชุมชนอันจะก่อให้เกิดกระบวนการ และ โครงสร้างที่ประชาชนในชนบทสามารถแสดงออกซึ่งความสามารถของตนและได้รับ ผลประโยชน์จากการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงกลไกการพัฒนาโดยรัฐ มาเป็นการพัฒนาที่ประชาชนมีบทบาทหลักโดยการกระจายอำนาจในการวางแผน จากส่วนกลางมาเป็นส่วนภูมิภาค เป็นการคืนอำนาจในการพัฒนาให้แก่ประชาชนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดอนาคต ของตนเอง แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอย การจัดการขยะมูลฝอยเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ โดยเริ่มตั้งแต่แหล่งกำเนิด จนกระทั่งถึงกระบวนการกำจัดขั้นสุดท้ายซึ่งได้แก่ การควบคุมการทิ้งขยะมูลฝอย การเก็บรวบรวมคัดแยก แปรรูป การขนส่งและการขนถ่าย รวมถึงการกำจัดด้วยวิธีการที่ถูกหลักสุขาภิบาล และการนำ กลับมาใช้ประโยชน์ ซึ่งต้องเป็นการดำเนินการภายใต้เงื่อนไขของกฎ

ระเบียบทาง กฎหมายทางสังคม โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดในทางสุขภาพอนามัยของมนุษย์ ทัศนียภาพ และสิ่งแวดล้อม มีความเหมาะสมเชิงเศรษฐศาสตร์ การกำจัดขยะมูลฝอย การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการยอมรับของสังคม ดังนั้นการจัดการขยะมูลฝอยที่มีประสิทธิภาพจึงต้องได้รับความร่วมมือจากบุคคลหลายส่วน ที่มีส่วนรับผิดชอบในการจัดการ ทั้งจากประชาชนที่มีหน้าที่ในการคัดแยกขยะมูลฝอยก่อนทิ้งและ เก็บรวบรวมขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้นจากที่พักของตนไว้ในสถานที่ที่หน่วยงานได้จัดเตรียมไว้ เพื่อลด ภาระหน้าที่การจัดเก็บของเจ้าหน้าที่ รวมถึงการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำจัดให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ ธารศ ศรีสถิตย์ (2553) และอาณัติ ต๊ะปิ่นตา (2553) ได้เสนอแนวคิดทางการจัดการขยะมูลฝอยประกอบด้วย การลดและการคัดแยกขยะ การเก็บขนขยะมูลฝอย การขนส่ง การแปรสภาพขยะมูลฝอยเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ การกำจัดหรือทำลาย

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยการเรื่องมีส่วนร่วมในการจัดการขยะของพนักงานสายวิชาการและสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยพะเยา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยศึกษาการมีส่วนร่วมของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานสายวิชาการและสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 1,827 คน โดยแบ่งเป็นพนักงานสายวิชาการ จำนวน 942 คน และพนักงานสายสนับสนุน จำนวน 885 คน กลุ่มเป้าหมาย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการจัดสรรโควตา (Quota Sampling) จากจำนวนพนักงานสายวิชาการและสายสนับสนุน รวมทั้งสิ้น 1,827 คน โดยใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างใน ชีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) โดยกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดของกลุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ 301 คน แบ่งเป็น สายวิชาการ 155 คน สายสนับสนุน 146 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะของพนักงานสายวิชาการและสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยพะเยา ประกอบไปด้วย 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและการจัดการขยะ ของพนักงานสายวิชาการและสนับสนุน

ตอนที่ 2.1 ความคิดเห็นของการคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดแยกขยะภายในอาคารสำนักงานปลายเปิด (Open Ended) การจัดลำดับของแบบสอบถามได้กำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 4 มาตรการเพื่อดำเนินการคัดแยกขยะ คือ การแปลความของระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 5 การมีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะมูลฝอยของพนักงาน การแปลความหมายของระดับความคิดเห็นเป็น 3 ระดับ

วิธีการรวบรวมข้อมูล

1. รวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ติดต่อประสานงานขอหนังสือขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามจากคณะรัฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์ ให้หน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูล
3. นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองและติดตามเก็บข้อมูลจนได้ครบตามจำนวน กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล 3 เดือน
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจคะแนนและนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ตามวิธีการหาสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถาม ซึ่งมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ประมวลผล หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน หาความแตกต่างของข้อมูลตั้งแต่ 2 กลุ่มวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ที่ได้จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัย ใช้ในการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาแบบอุปนัย โดยการตีความหมาย เชื่อมโยงความสัมพันธ์และข้อสรุปจากข้อมูลเชิงลึก

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาส่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.5 และเพศชายคิดเป็นร้อยละ 47.5 ส่วนใหญ่มีอายุ 35 – 44 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.2 รองลงมาคือ อายุในช่วง 25 – 34 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.3 อายุในช่วง 45 – 54 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.9 อายุในช่วง 55 – 65 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.3 อายุในช่วง 65 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.3 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 79.1 รองลงมา ระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 11.6 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดร้อยละ 2.7 และการศึกษาระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 6.6 พนักงานสายสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 84.4รองลงมาคือ พนักงานสายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 15.6 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและการจัดการขยะ ของพนักงานสายวิชาการและสนับสนุน

ตอนที่ 2.1 ความคิดเห็นของการคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงาน

การคัดแยกขยะก่อนนำไปทิ้งจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยลดปริมาณขยะมูลฝอยที่ต้องนำไปกำจัดลงได้ พบว่าตอบใช่ คิดเป็นร้อยละ 82.1 และไม่ใช่ คิดเป็นร้อยละ 17.9 การคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงานส่วนใหญ่พบว่า ทำ คิดเป็นร้อยละ 65.17 และไม่ทำ คิดเป็นร้อยละ 34.88 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาประเด็นการคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงาน ส่วนใหญ่พบว่า ง่ายต่อการจัดขยะมูลฝอย คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมา ลดปริมาณขยะมูลฝอยลง คิดเป็นร้อยละ 82.39 และลดภาวะโลกร้อน คิดเป็นร้อยละ 54.49 ตามลำดับ ปัจจัยที่มีผลต่อการคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงาน พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ พบว่า ภาชนะรองรับไม่เพียงพอคิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมา มีการแยกสีถังขยะตามประเภทไม่เด่นชัด คิดเป็นร้อยละ 55.81 สีถังขยะมีข้อความติดไว้ไม่ชัดเจน เข้าใจยาก พบว่าคิดเป็นร้อยละ 41.86 และมีความรู้ความเข้าใจในการคัดแยกขยะน้อยพบว่า คิดเป็นร้อยละ 32.56

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดแยกขยะในอาคารสำนักงาน

การคัดแยกขยะภายในอาคารสำนักงาน	\bar{x}	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านทราบหรือไม่ว่าอาคารสำนักงาน มีการจัดทำแนวทางการคัดแยกขยะ/ขยะอันตราย	2.79	0.72	ปานกลาง
2. ท่านได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการคัดแยกขยะ/ขยะอันตรายในอาคารสำนักงาน จากโปสเตอร์และถังขยะแยกประเภทในอาคารสำนักงาน	3.30	0.64	ปานกลาง
3. ในแต่ละวันท่านคิดว่าตัวท่านเองผลิตขยะมูลฝอยปริมาณเท่าไร	2.58	0.63	น้อย
4. หากมีการคัดแยกขยะก่อนทิ้ง หรือทิ้งขยะตามชนิดของถังแยกประเภท ถือว่าเป็นภาระเพิ่มขึ้นกับท่านหรือไม่	3.10	0.70	ปานกลาง
รวม	2.93	0.67	ปานกลาง

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์มาตรการเพื่อดำเนินการคัดแยกขยะ

มาตรการเพื่อดำเนินการคัดแยกขยะ	\bar{x}	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความร่วมมือแก้ไขปัญหา			
1. หน่วยงานควรประชาสัมพันธ์ให้ทราบและเข้าใจ เรื่องการบริการจัดเก็บขยะมูลฝอยและระเบียบที่พนักงานมหาวิทยาลัยต้องถือปฏิบัติ	3.90	0.74	มาก
2. หน่วยงานควรกำหนดแผนพัฒนาสามปีเพื่อขับเคลื่อนให้เกิดการแก้ปัญหาอย่างเป็นรูปธรรมและให้ความรู้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย เรื่องการคัดแยกขยะ	4.47	0.53	มากที่สุด
3. หน่วยงานควรจัดเวทีรวมกลุ่มสนทนาและรับฟังความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับขยะมูลฝอยในหน่วยงาน เกิดความรู้สึกที่ต้องการแก้ไขปัญหาร่วมกัน	4.50	0.50	มากที่สุด
2. ด้านการร่วมปฏิบัติ			
1. มหาวิทยาลัยควรจัดอบรมความรู้ให้ความรู้กับพนักงานเกี่ยวกับการคัดแยกขยะมูลฝอย	4.34	0.73	มากที่สุด
2. มหาวิทยาลัยจัดหาถังขยะมาไว้บริการให้เพียงพอ	3.85	1.79	มาก
3. มหาวิทยาลัยควรจัดกิจกรรมปลูกจิตสำนึกให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการรักษาความสะอาดและการจัดการขยะมูลฝอย	3.68	0.67	มาก

ตอนที่ 4 (ต่อ)

มาตรการเพื่อดำเนินการคัดแยกขยะ	\bar{x}	SD	ระดับความคิดเห็น
3. ด้านการร่วมลดปริมาณขยะ			
1. มหาวิทยาลัยควรจัดทำโครงการรณรงค์การขยะและโครงการกองทุนรับซื้อขยะแต่ละหน่วยงาน เพื่อจูงใจลดปริมาณขยะ	3.39	0.50	ปานกลาง
2. มหาวิทยาลัยควรจัดโครงการอบรมให้ความรู้ในการคัดแยกขยะเพื่อหาแนวทางที่ถูกต้องในการลดปริมาณขยะมูลฝอยในหน่วยงาน	3.50	0.50	มาก
3. มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนให้พนักงานนำขยะที่คัดแยกมาใช้ประโยชน์ภายในหน่วยงาน	3.24	0.74	ปานกลาง
รวม	3.87	0.72	มาก

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะมูลฝอยของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา

การมีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะมูลฝอยของพนักงาน	\bar{x}	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความร่วมมือแก้ไขปัญหา			
1. ท่านไปร่วมให้ข้อมูลเรื่องปัญหาขยะเมื่อมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานมีการนัดประชุม	2.47	0.53	ทำบางครั้ง
2. ท่านแจ้งมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานทันทีที่รถขยะไม่มาเก็บตามเวลา	2.51	0.50	ทำบางครั้ง
3. ท่านบอกหรือตักเตือนเจ้าหน้าที่ ที่จัดเก็บขยะหกเลอะเทอะ	2.66	0.49	ทำบางครั้ง
4. ท่านเคยเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาขยะให้แก่มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงาน	2.63	0.49	ทำบางครั้ง
5. ท่านชักชวนเพื่อนร่วมงานให้ช่วยกันดูแลเรื่องปัญหาขยะมูลฝอยในหน่วยงาน	2.56	0.52	ทำบางครั้ง
2. ด้านการร่วมปฏิบัติ			
1. ท่านแยกขยะก่อนทิ้ง	2.56	0.52	ทำบางครั้ง
2. ท่านทิ้งขยะลงในถังที่หน่วยงานจัดทำให้	2.45	0.50	ทำบางครั้ง
3. ท่านแยกขยะเปียกใส่ถุงปิดเรียบร้อย	2.35	0.48	ทำบางครั้ง
4. ท่านทิ้งขยะในที่ว่างหรือข้างทาง	2.19	0.39	ทำบางครั้ง
5. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมรักษาความสะอาดที่มหาวิทยาลัยและหน่วยงานจัดให้	2.66	0.49	ทำบางครั้ง

ตอนที่ 5 (ต่อ)

การมีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะมูลฝอยของพนักงาน	\bar{x}	SD	ระดับความคิดเห็น
3.ด้านการร่วมลดปริมาณขยะมูลฝอย			
1.ท่านนำถุงพลาสติกหิ้วที่ยังมีสภาพดีกลับมาใช้ใหม่	2.56	0.52	ทำบางครั้ง
2.ท่านนำขวดน้ำเปล่าที่ใช้หมดแล้วมาล้างทำความสะอาดแล้วนำไปใช้ประโยชน์อย่างอื่น	2.55	0.56	ทำบางครั้ง
3.ท่านพกขวดน้ำเปล่าหรือแก้วน้ำส่วนตัวมาใช้ในการทำงาน	2.50	0.64	ทำบางครั้ง
4.ท่านแยกเศษกระดาษและเศษโลหะขวดแก้ว ขวดพลาสติกเก็บไว้ขาย	2.56	0.52	ทำบางครั้ง
รวม	2.50	0.49	ทำบางครั้ง

สรุปผลและอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการจัดการขยะของพนักงานสายวิชาการและสายสนับสนุน ลังกัดมหาวิทยาลัยพะเยา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.พนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาที่ให้ข้อมูลในแบบสอบถามด้านความรู้ความเข้าใจในการคัดแยกขยะมูลฝอยพบว่า ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจการคัดแยกขยะมูลฝอย พบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของพริมาดา ฉลองชัยสิทธิ์ (2558) ได้สรุปว่าการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมและความรู้ความเข้าใจของประชาชนในการจัดการขยะ กรณีศึกษา คอนโดมิเนียมเขตห้วยขวาง มีความต้องการรู้ถึงพฤติกรรมและความรู้ความเข้าใจของ ประชาชนเกี่ยวกับการจัดการขยะ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปพัฒนาให้เกิดความร่วมมือที่มี ประสิทธิภาพมากขึ้นระหว่างประชาชนผู้พักอาศัยใน คอนโดมิเนียมกับกรุงเทพมหานครที่มีหน้าที่ใน การจัดการขยะมูลฝอยโดยตรง นี้จากการศึกษาพบว่าในส่วน ของประชากรกลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการรับรู้เกี่ยวกับ การจัดการขยะ และความพึงพอใจต่อการทำหน้าที่ของ กรุงเทพมหานคร รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะของกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง โดยประชาชนที่มี อายุต่างกันมีความร่วมมือใน การกำจัดขยะโดยรวมและด้านความร่วมมือตามนโยบายของกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ส่วน ประชาชนที่มีเพศต่างกันมีความร่วมมือในการกำจัดขยะโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งประเด็นความ คิดเห็นเกี่ยวกับการคัดแยกขยะในอาคารสำนักงานส่วนใหญ่พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนธรงค์ มากพันธ์และคณะ เรื่อง ความรู้ ความเข้าใจ และพฤติกรรมการจัดการขยะของประชาชน ในเขตเทศบาล นครตรัง จังหวัดตรังผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการจัดการขยะในครัวเรือน พบประเด็นที่น่าสนใจ คือ ประชาชน ส่วนใหญ่แยกขยะจำพวก ถ่านไฟฉาย แบตเตอรี่รถยนต์ หลอดไฟฟ้า ใบบิดโกนที่เสื่อมสภาพใส่ถุงขยะแล้วห่อมัดชิด ก่อนที่จะนำไปกำจัด เองหรือให้เจ้าหน้าที่จัดเก็บต่อไป และมีพฤติกรรมจัดการขยะซึ่งเป็นขยะอันตราย ได้อย่าง ถูกวิธี

2.ด้านการวิเคราะห์มาตรการเพื่อดำเนินการคัดแยกขยะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านการมีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะมูลฝอยของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาผลการวิจัยในภาพรวมพบว่าด้านการมีส่วนร่วมในการ คัดแยกขยะทำเป็นบางครั้ง เนื่องจากการคัดแยกขยะก่อนหน้านี้ หรือทิ้งขยะตามชนิดของถังแยกประเภท ถือว่าเป็นภาระ เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยจรรยา ปานพรม (2554) เรื่อง การมีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะมูลฝอย ของ ครัวเรือน: เทศบาลตำบลคลองจิก อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งศึกษาปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับ



การมีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะมูลฝอยของครัวเรือนและเสนอมาตรการการมีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะมูลฝอยของครัวเรือน

การทดสอบสมมุติฐาน พนักงานสายสนับสนุน มีส่วนร่วมในการคัดแยก ที่แตกต่างกับสายวิชาการโดยใช้สถิติทดสอบค่าสถิติ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าพนักงานสายสนับสนุน มีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะ แตกต่างกันในเรื่องการคัดแยกขยะก่อนทิ้งทำให้มีภาระเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.001$)

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย การมีส่วนร่วมในการจัดการขยะของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา มีดังนี้

1. ควบคุมโครงการหรือกิจกรรมที่มีความต่อเนื่อง เพื่อให้ตระหนักถึงการจัดการขยะ

2. ควรสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย มีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะ เช่น การจัดตั้งธนาคารขยะหรือกองทุนจากการคัดแยกขยะชาย

กิตติกรรมประกาศ

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นอย่างสูง ดร.พงษ์สนธิ คุณณาภา ผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลือการแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ที่สละเวลาในการตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่อง ตรวจทานความถูกต้องของภาษา และพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ คณะผู้บริหาร คณาจารย์คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ เจ้าหน้าที่ ที่คอยประสานงาน ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะและขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามวิจัยทุกท่านที่ได้สละเวลาอันมีค่า

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ ที่ให้กำลังใจและขอบคุณครอบครัวตลอดจนเพื่อนที่คอยให้คำปรึกษาและคำแนะนำเสมอมาตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ ส่งเสริมสนับสนุนจนทำให้การทำวิจัยฉบับนี้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทุกประการ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยจะเป็นประโยชน์และแนวทางของหน่วยงานต่อไป หากผิดพลาดประการใดผู้วิจัยต้องกราบขออภัย ณ ที่นี้

เอกสารอ้างอิง

จรรยา ปานพรม.(2554). **การมีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะมูลฝอยของครัวเรือน: เทศบาลตำบลคลองจิก**

อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ว.ท.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ธเรศ ศรีสถิตย์ (2553) และอาณัติ ต๊ะปินตา. (2553). **การจัดการขยะโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน**

บริเวณตลาดน้ำอัมพวา สมุทรสงคราม.

ธีรฤดี เอกะกุล . (2543). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.**

อุบลราชธานี

ปราณี เขี่ยมลอบกักดี. (2550). **การบริหารการตลาด (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพฯ: ธนาเพชร.

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. (2546). **การมีส่วนร่วม หลักการพื้นฐาน เทคนิคและกรณี ตัวอย่าง.** กรุงเทพฯ: 598 Print.

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. (2527). **นโยบายและกลวิธีการมีส่วนร่วมของชุมชนในยุทธศาสตร์การพัฒนาปัจจุบัน.**

กรุงเทพฯ: คัดดีโสภาคการพิมพ์



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

พรีมาดา ฉลองชัยสิทธิ์ (2558). พฤติกรรมและความรู้ความเข้าใจของประชาชนในการ

จัดการขยะ กรณีศึกษาคอนโดมิเนียมเขตห้วยขวาง ร.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ปทุมธานี.

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี. (2544). สำนักคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ. กรุงเทพฯ:

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี



ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลแม่สอด: กรณีศึกษา กลุ่มเจนเนเรชั่นวาย

Organizational Commitment of Personnel, Mae Sot Hospital, Case Study of Generation Y Group

พลอยสิริ คงเยี่ยม^{1*} และ รัศมีศรี เกียรติบุตร²

Ploysira Kongaium^{1*} and Raksi Kiattibutra²

บทคัดย่อ

การค้นคว้าด้วยตนเองนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจนเนเรชั่นวายโรงพยาบาลแม่สอด โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ผู้ศึกษาได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มบุคลากรโรงพยาบาลแม่สอดที่อยู่ในกลุ่มเจนเนเรชั่นวาย อายุระหว่าง 21-38 ปี ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 220 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ซึ่งเป็นการเลือกโดยไม่มีการคืนที่ เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และอภิปรายจากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี และมีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจนเนเรชั่นวายโรงพยาบาลแม่สอด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 1) ด้านการคงอยู่กับองค์กร บุคลากรมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานจนเกษียณอายุงาน 2) ด้านความรู้สึกรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3) ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ทั้งนี้ บุคลากรกลุ่มเจนเนเรชั่นวายที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความเต็มใจในการใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อเสนอแนะ โรงพยาบาลควรสนับสนุนระบบการทำงานเป็นทีมด้วยวิธีการทำงานที่หลากหลาย

คำสำคัญ: กลุ่มเจนเนเรชั่นวาย ความผูกพัน โรงพยาบาล

Abstract

This self-study aims to study the factors affecting organizational commitment and study the level of commitment to the organization of Generation Y Group personnel at Mae Sot Hospital By using quantitative research methods. The researcher collected data from a group of Mae Sot Hospital the Generation Y personnel who were in aged between 21-38 years. Sampling without replacement sampling was used to the sample group of 220

¹นิสิตดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate Student, School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : Ploysirakongaium@gmail.com



people. Research tools was a questionnaire. Data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation and discussion. The study found that most of respondents were female, with marital status, working period of more than 10 years and has a Bachelor's Degree in Education. The results of the analysis of opinions about the commitment to the organization of Generation Y personnel Group at Mae Sot Hospital Overall, at a high level 1) The Retention with the organization, Personnel are very determined to work until retirement. 2) The sense of commitment, Personnel are proud to be part of the organization. 3) The social norms, Generation Y personnel Group that work time is different. Personnel are willing to use the capabilities that are fully operational, Difference are statistically significant at the 0.05 level. Suggestions, The hospital should support a teamwork system with a variety of work methods.

Keywords: Generation Y Group, Commitment, Hospital

บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นภารกิจสำคัญสำหรับองค์กรทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นองค์การของภาครัฐหรือองค์การของเอกชนที่มีเป้าหมายสำคัญเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการทำงานของคนในองค์กร และเป็นส่วนที่ช่วยผลักดันให้องค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้นองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (วิเชียร วัฒนะศิริ, 2551) การบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นมีหลายปัจจัยที่ส่งผล และมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องของหลาย ๆ ประการ เช่น ลักษณะขององค์กร สภาพแวดล้อมของงาน ลักษณะของบุคคลากรภายในองค์กร นโยบาย การบริหารและการปฏิบัติ เป็นต้น ดังนั้นหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคล จะต้องมีการวางแผนเพื่อพัฒนาให้องค์กรมีความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน จำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานอุทิศตนในการทำงานและจงรักภักดีต่อองค์กร หากไม่มีสิ่งทีพนักงานคาดหวังในงานปัจจุบัน พนักงานจะเริ่มมองหาใหม่ ๆ การสร้างความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจึงเป็นสิ่งสำคัญมาก การรักษามูลค่าการที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับองค์กรได้ยาวนานเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่สุด ในการแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ขณะเดียวกันองค์กรต้องมีการลงทุนเพิ่มเพื่อสรรหา ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน ทำให้องค์กรต้องสูญเสียเวลาและผลประโยชน์ ด้วยเหตุผลนี้ การพัฒนาบุคลากรในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญมากขึ้น

บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Gen Y) หมายถึง ผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2524-2539 โดยปัจจุบันมีอายุระหว่าง 23-38 ปี เติบโตมาพร้อมกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี คนกลุ่มนี้เป็นคนที่เพิ่งจะจบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือ ปริญญาโท และกำลังเริ่มก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงาน กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายต้องการอิสระ ความเป็นตัวของตัวเองสูง กล้าแสดงออกทางความคิด การพูด การแต่งกาย เคารพคนอื่นที่ตัวตน ไม่ใช่ความอาวุโส มีความอดทนต่ำ ชอบท้าทายกฎระเบียบ มีความทะเยอทะยาน ต้องการประสบความสำเร็จในระยะเวลานั้นสั้น ค้นเคยกับเทคโนโลยี ชอบการเปลี่ยนแปลง มีความกระตือรือร้นมองโลกในแง่ดี และมีไอเดียร์ชอบคิดอะไรนอกกรอบ ให้ความสนใจและรักษาสุขภาพ เนื่องจากเขาได้รับการเลี้ยงดูที่พยายามให้เขามีความมั่นใจในตัวเองและพยายามค้นคว้าหาคำตอบด้วยตนเอง พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายนี้ต้องการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตมาก (WorkLife Balance) ถ้ารู้สึกว่าการที่ทำอยู่ไม่ใช่สิ่งที่เขาแสวงหา ไม่เหมาะกับการดำรงชีวิตของเขา เขาก็พร้อมที่จะลาออก คันทยา สิทธิสมวงศ์(2551) ซึ่งคุณลักษณะเด่นของกลุ่มจะเป็นตัวแปรสำคัญในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม

องค์กร และมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางขององค์กรร่วมกับคนรุ่นเก่า เมื่อองค์กรได้สรรหาและคัดสรรบุคลากรกลุ่มนี้เข้ามาแล้ว การพัฒนาบุคลากรให้เติบโตไปพร้อม ๆ กับองค์กรมีความสำคัญ ควบคู่ไปกับการบริหาร ในลักษณะธรรมชาติในการเรียนรู้ของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย เป็นผู้ที่ต้องการรู้เหตุผลในการเรียนรู้ ต้องการที่จะชี้นำตนเอง (Self-directed) ประสบการณ์เป็นสิ่งที่ทำให้พวกเขามีความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจในเรื่องที่ช่วยให้การทำงานของเขาดีขึ้น หรือช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน จะเรียนรู้ได้ดีในบรรยากาศที่มีการอำนวยความสะดวก

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นลักษณะของความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยเน้นทางด้านทัศนคติ และทางด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ อาทิเช่น การรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร การอุทิศตนโดยไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร เป็นต้น แต่สิ่งที่ต้องปฏิบัติควบคู่ไปด้วย คือ การปลูกฝัง หรือการสร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความรักความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีต่อองค์กร นอกจากนั้น ยังปลูกฝังให้บุคลากรเกิดความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถของตน การจะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเต็มใจในการทำงานนั้น จะต้องมีการดูแลใส่ใจ ในด้านของความก้าวหน้าให้กับบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น ในการสร้างชื่อเสียง และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร การที่องค์กรจะคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้นั้น จะต้องมีการอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นแรงเสริม เพื่อเป็นการกระตุ้นการผลักดัน ให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจ และพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถเพื่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่คอยช่วยผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานให้กับองค์กรไปนาน ๆ อย่างไรก็ตามการที่แต่ละองค์กรจะสร้างความรู้สึกผูกพันของบุคลากรเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก เพราะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กรในการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

อำเภอแม่สอดเป็นอำเภอหนึ่งทางตอนกลางของจังหวัดตาก ที่มีการค้าระหว่างประเทศไทยกับพม่า เนื่องจากเป็นอำเภอที่อยู่ติดชายแดน และที่เป็นที่ตั้งจุดผ่านแดนถาวรด่านพรมแดนแม่สอดเชื่อมโยงเมืองเมียวดี รัฐกระเหรี่ยง ประเทศพม่า ซึ่งอำเภอแม่สอดมีประชากรในพื้นที่เป็นคนไทย จำนวน 120,063 คน ต่างชาติ จำนวน 130,199 คน มีสถานบริการด้านสาธารณสุข ประกอบด้วย โรงพยาบาลทั่วไปของรัฐ จำนวน 1 แห่ง ศูนย์สุขภาพชุมชนเมือง จำนวน 1 แห่ง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 22 แห่ง คลินิกอบอุ้ม เทศบาลนครแม่สอด กองสาธารณสุขเทศบาล ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อโดยแมลงที่ 8.3 NGO : แม่ดาวคลินิก และโรงพยาบาล เอกชน จำนวน 2 แห่ง พื้นที่อำเภอแม่สอด เป็นศูนย์กลาง ความเจริญทางด้านเศรษฐกิจ การค้า การลงทุนทั้งภาคอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และภาคบริการต่าง ๆ แนวชายแดน มีช่องทางข้ามทั้งหมด 30 ช่องทางท่าข้ามกระจายอยู่ทั้ง 5 อำเภอ โดยมีช่องทางข้ามที่เป็นทางการ ถูกต้องตามกฎหมายเพียงช่องทางเดียว คือ ช่องทางผ่านสะพานมิตรภาพไทย-เมียนมาร์ ทำให้การเคลื่อนย้ายประชากรต่างชาติเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว อีกทั้งอำเภอแม่สอดได้รับการจัดตั้งเป็นเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตากตามที่คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ตามคำสั่งที่ 72/2557 (เทศบาลนครแม่สอด, 2557) ใน 5 อำเภอ ชายแดนฝั่งตะวันตกจึงมีชาวต่างชาติมาทำงาน และอาศัยอยู่ในพื้นที่นับแสนคน ส่งผลให้เกิดปัญหาสาธารณสุขในด้านต่าง ๆ มากมายโดยเฉพาะปัญหาโรคติดต่อที่สำคัญ ได้แก่ วัณโรค โรคเรื้อน โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ โรคระบบทางเดินอาหารและน้ำ ปิงปิงประมาณ 2556 ชาวต่างชาติเดินทางเข้าประเทศทางด่านพรมแดนแม่สอด ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2555 พบผู้ป่วยเป็นโรคติดต่อร้อยละ 5.7 ส่วนใหญ่เป็นโรคไข้มาลาเรีย ไข้เลือดออก และ อุจจาระร่วง (งานระบาดวิทยา ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ โรงพยาบาลแม่สอด, 2557)

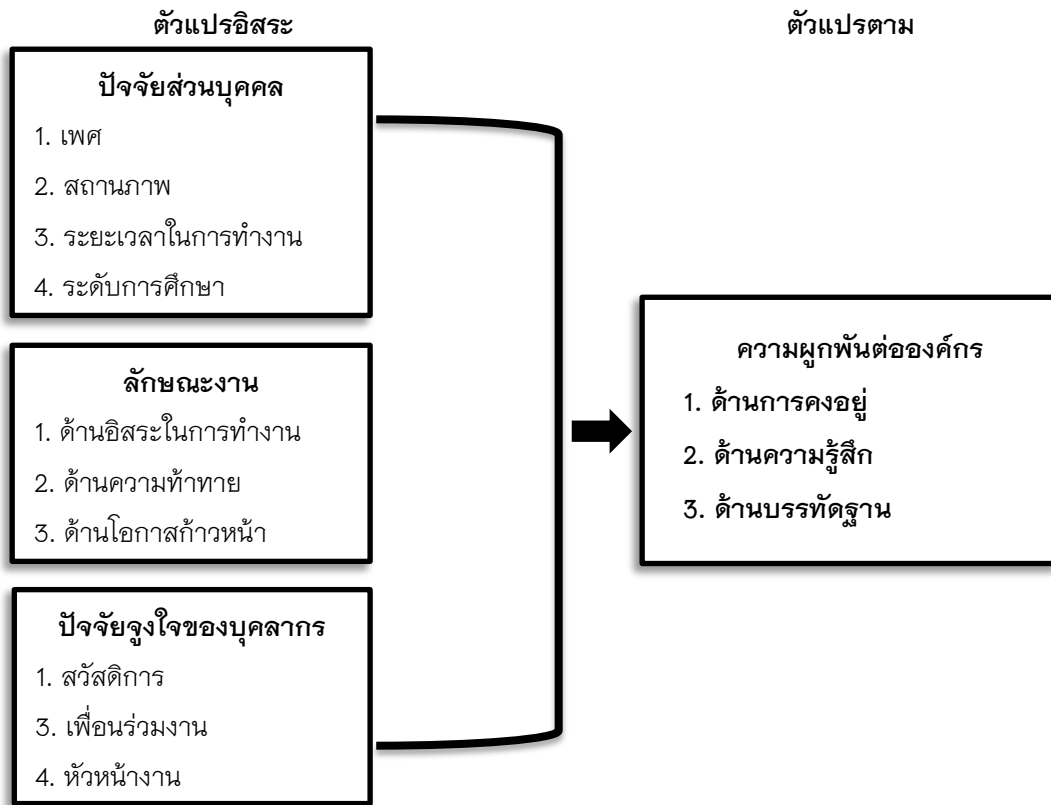
จากสภาพการณ์ข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจศึกษาในเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรโรงพยาบาลแม่สอด ของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ทั้งนี้ โรงพยาบาลแม่สอด จังหวัดตาก เป็นอีกหนึ่งในโรงพยาบาลรัฐ ที่มีอัตราการลาออกและโอนย้ายในแต่ละปีที่เพิ่มมากขึ้น โดยในปี พ.ศ.2559 มีอัตราสูงถึง 7.14% (ข้อมูลจากฐานข้อมูลบุคลากรโรงพยาบาลแม่สอด) จึงทำให้โรงพยาบาลแม่สอดขาดแคลนบุคลากรในการทำงาน ดังนั้นการศึกษาทัศนคติและความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม จึงเป็นปัจจัยสำคัญด้านหนึ่งในการนำมาเป็นพื้นฐานการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้โดยเฉพาะองค์กรของโรงพยาบาล อันประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง เพื่อให้มีความเหมาะสมต่อองค์กรและมีประสิทธิผลที่ดีมากขึ้นต่อไปในอนาคต การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของโรงพยาบาลแม่สอด จะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการนำไปพิจารณาปรับปรุง และพัฒนาโรงพยาบาลแม่สอด มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันในงานมากขึ้นซึ่งจะทำให้อัตราการลาออกลดน้อยลง ช่วยลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรและจะทำให้โรงพยาบาลแม่สอด มีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น มีการผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพและออกไปให้บริการประชาชนได้อย่างครอบคลุมทั่วถึง

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลแม่สอด เพื่อศึกษาระดับความผูกพันขององค์กรของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลแม่สอด

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

ผู้วิจัยได้รวบรวม และทบทวนวรรณกรรมของแนวคิดเกี่ยวกับการเงินเนเรชั่นวาย แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จนกระทั่งได้กรอบแนวคิดในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลแม่สอด กรณีศึกษากลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามในการวิจัยต่อไป โดยสามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาได้ ดังนี้



วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงพยาบาลแม่สอด ทั้งหมดจำนวน 1,206 คน ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2561 โดยบุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 21-38 ปี จำนวน 489 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane กำหนดความคาดเคลื่อนไว้ที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 220 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ซึ่งเลือกโดยไม่มีการคืนที่ (Sampling Without Replacement)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการศึกษาวิจัย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบคำตอบเดียว (Check List) จำนวน 5 ข้อ ประกอบไปด้วย เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงานและปัจจัยจูงใจ จำนวน 19 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 9 ข้อ

สร้างจากแบบวัดความเห็นหรือความรู้สึกของ Likert Scale มาใช้สร้างคำถาม แบบวัดที่สร้างขึ้นประกอบด้วยคำถามต่อการทำงาน โดยมีลักษณะแบ่งเป็น Scale ให้เลือก 5 ระดับ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้คะแนน 5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้คะแนน 4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้คะแนน 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้คะแนน 2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้คะแนน 1 คะแนน

การสร้างเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้า มีขั้นตอนในการสร้างตามลำดับ คือ

1. ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและเจเนเรชั่นวาย เพื่อนำมาเป็นข้อมูล แนวทางในการสร้างเครื่องมือ
2. จัดทำร่างแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน
3. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และแก้ไขปรับปรุงให้สมบูรณ์ เมื่อพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruency Index : IOC) ได้ค่าเท่ากับ 0.96
4. แบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้ว นำไปจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) ของเครื่องมือ โดยทดลองใช้ในกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกับประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการแจกแบบสอบถาม และใช้วิธีเก็บแบบง่าย

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการประมวลผลและจัดทำตารางวิเคราะห์ทางสถิติ และสรุปผลการศึกษทางสถิติเชิงพรรณนา สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสถิติ t-test และ One-Way ANOVA พร้อมทั้งอธิบายความเชื่อมโยง

ผลการศึกษา

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนเรชั่นวาย โรงพยาบาลแม่สอด พบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี และมีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี
2. ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและปัจจัยจูงใจของบุคลากรกลุ่มเจเนเรชั่นวาย โรงพยาบาลแม่สอด ผลการศึกษาพบดังนี้

2.1 ลักษณะงาน

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความท้าทายในงาน	3.83	0.693	มาก
2. ด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.43	1.454	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.27	0.659	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.51	0.935	มาก

จากตาราง 1 พบผลการศึกษา ดังนี้

2.1.1 ด้านความท้าทายในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ แม้บางครั้งที่ท่านได้รับมอบหมายงานที่ยากแต่ท่านก็สามารถทำงานนั้นได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมา ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านรู้สึกกระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ตามลำดับ

2.1.2 ด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามักคอยควบคุมดูแลการของท่านอย่างใกล้ชิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และกฎ ระเบียบ ส่วนใหญ่ขององค์กร มักจำกัดความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ตามลำดับ

2.1.3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ องค์กรของท่านจะสนับสนุนให้ท่านได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อท่านมีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 รองลงมา ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าคุณมีโอกาสก้าวหน้าจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ตามลำดับ

2.2 ปัจจัยจูงใจ

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน	3.20	0.964	ปานกลาง
2. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.09	0.830	ปานกลาง
3. ด้านหัวหน้างาน	3.72	0.783	มาก
รวมเฉลี่ย	3.34	0.859	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบผลการศึกษา ดังนี้

2.1.4 ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ สวัสดิการในองค์กรที่ได้รับสามารถช่วยเหลือท่าน และครอบครัวได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 รองลงมา ได้แก่ ท่านมีความพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ตามลำดับ

2.1.5 ด้านเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ เพื่อนร่วมงานของท่านมักไม่แยกเรื่องส่วนตัวออกจากเรื่องงานที่จะต้องปฏิบัติด้วยกันทำให้มีความเห็นไม่ตรงกันเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 และข้อที่มีความ



คิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ สมาชิกในหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการแข่งขันกันทำงาน ทำให้ขาดการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 และเพื่อนร่วมงานมีบุคลิกภาพ ด้านการพูดแบบตรงไปตรงมา ทำให้ท่านไม่ชอบทำงานด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47 ตามลำดับ

2.1.6 ด้านหัวหน้างาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ หัวหน้างานของท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 หัวหน้างานยอมรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 รองลงมา คือ ผู้บริหารระดับสูงมีการมอบหมายความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามสายบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และการมอบหมายงานของหัวหน้างานมีความเป็นธรรมต่อบุคลากรทุกคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลแม่สอด

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการคงอยู่กับองค์กร	3.32	1.006	ปานกลาง
2. ด้านความรู้ลึก	3.63	0.790	มาก
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.81	0.796	มาก
รวมเฉลี่ย	3.59	0.864	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบผลการศึกษา ดังนี้

3.1 ด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานขององค์กรจนจะเกษียณอายุงานและเลิกจ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 รองลงมาตามลำดับ คือ แม้ท่านจะมีโอกาสเปลี่ยนงาน หรือโอนย้ายไปอยู่กับองค์กรอื่นและมีรายได้ที่สูงกว่า แต่ท่านก็สมัครใจที่จะทำงานให้องค์กรต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และถ้ามีโอกาสจะแนะนำบุคคลอื่นเข้ามาทำงานในองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ตามลำดับ

3.2 ด้านความรู้ลึก โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ก้าวมาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 รองลงมาตามลำดับ คือ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าที่เปรียบเสมือนบ้านของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความรู้สึกชื่นชอบระบบขององค์กร เช่น ระบบการปกครอง ระบบการทำงาน เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ตามลำดับ

3.3 ด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ เต็มใจในการใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองลงมาตามลำดับ คือ ท่านมีความยินดีและพร้อมเสมอที่จะตอบแทนบุญคุณองค์กรนี้ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ความเต็มใจทำงานถ้าได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่โรงพยาบาลนี้ ทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและรักที่จะทำงานอยู่โรงพยาบาลนี้ตลอดไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และโดยส่วนตัวท่านแล้วท่านคิดว่าโรงพยาบาลนี้เป็นโรงพยาบาลที่ท่านอยากทำงานด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการคงอยู่กับองค์กร	3.32	1.006	ปานกลาง
2. ด้านความรู้สึกรัก	3.63	0.790	มาก
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.81	0.796	มาก
รวมเฉลี่ย	3.59	0.864	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ด้านความรู้สึกรัก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32

4. สรุปแสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลการทดสอบทางสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า

เพศชายและเพศหญิง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สถานภาพที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรักแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 รองลงมาตามลำดับ ได้แก่ ตั้งแต่ 5 ปี - 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ตั้งแต่ 1 ปี - 4 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และน้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล (ระยะเวลาการทำงาน)

ความผูกพันต่อองค์กร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	F-test	Sig.
ด้านการคงอยู่กับองค์กร				
น้อยกว่า 1 ปี	9	3.59		
ตั้งแต่ 1 ปี - 4 ปี	36	3.19	1.165	0.324
ตั้งแต่ 5 ปี - 10 ปี	43	3.21		
มากกว่า 10 ปี	132	3.38		
ด้านความรู้สึกรัก				
น้อยกว่า 1 ปี	9	4.04		
ตั้งแต่ 1 ปี - 4 ปี	36	3.41	2.944	0.034*
ตั้งแต่ 5 ปี - 10 ปี	43	3.54		
มากกว่า 10 ปี	132	3.69		

ตาราง 5 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	F-test	Sig.
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม				
น้อยกว่า 1 ปี	9	4.11	0.563	0.640
ตั้งแต่ 1 ปี - 4 ปี	36	3.88		
ตั้งแต่ 5 ปี - 10 ปี	43	3.83		
มากกว่า 10 ปี	132	3.91		

สรุปผลและอภิปรายผล

จากการศึกษาค้นคว้า เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลแม่สอด กรณีศึกษากลุ่มเจนเนเรชั่นวาย มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ความผูกพันทางด้านการคงอยู่กับองค์กร ผลการวิเคราะห์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ซึ่งบุคลากรกลุ่มเจนเนเรชั่นวายมีความตั้งใจที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานขององค์กรจนจะเกษียณอายุงานและเลิกจ้าง แต่มีโอกาสในการเปลี่ยนงาน หรือโอนย้ายไปอยู่กับองค์กรอื่นและมีรายได้ที่สูงกว่า ตลอดจนการแนะนำบุคคลอื่นเข้ามาทำงานในองค์กรนี้ ทั้งนี้มีผลไปในทิศทางเช่นเดียวกันกับความเห็นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับวรรณกรรม เวนูอาธร (2555) กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้าและด้านการเห็นคุณค่าการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่เป็นกลุ่มเจนเนเรชั่นวายเมื่อรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานน้อย ก็ไม่ลังเลที่จะเปลี่ยนงาน หากองค์กรอื่นให้ผลตอบแทนที่สูงกว่า ซึ่งจะสอดคล้องกับเสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร (2550) กล่าวคือ ลักษณะเฉพาะของกลุ่มคนเจนเนเรชั่นวายจะมีความทะเยอทะยานสูง เป้าหมายทางอาชีพจะชัดเจนและสูงลิ่ว และพร้อมที่จะมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึง มีความจงรักภักดีต่อวิชาชีพ ไม่ใช่จงรักภักดีต่อองค์กร หากองค์กรไม่ตอบใจเรื่องความก้าวหน้า ก็พร้อมที่จะเปลี่ยนงาน โดยบุคลากรโรงพยาบาลแม่สอดมีความรักในอาชีพของตน เพียงแต่หากมีทางเลือกที่ดีกว่าก็สามารถประเมินและเปรียบเทียบถึงผลประโยชน์ที่เขาจะได้รับจากการคงอยู่ในองค์กร กับผลประโยชน์ที่จะต้องสูญเสียไปเมื่อลาออกจากองค์การ และตัดสินใจเปลี่ยนงานได้อย่างไม่ลังเล

2. ความผูกพันทางด้านความรู้สึก ผลการวิเคราะห์โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ซึ่งบุคลากรกลุ่มเจนเนเรชั่นวายมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ก้าวมาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สอดคล้อง O'Reilly (1981) เป็นนิยามความหมายขั้นตอนหนึ่งขององค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ การยึดถือขององค์กร (Identification) คือ การที่บุคคลยอมกระทำตามความต้องการขององค์กร และมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงความรู้สึกนึกคิด และการพูดถึงโรงพยาบาลในด้านบวกหรือในทางที่ดีเมื่อสนทนากับผู้อื่น มีความภูมิใจและยินดีเมื่อกล่าวถึงโรงพยาบาล ทั้งนี้ยังพบอีกว่า ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ซึ่งสอดคล้องกับเพ็ญภา วงศ์นิติกร (2559) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การ ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เห็นได้ว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นส่งผลต่อความรู้สึกเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนทำงาน บุคลากรรู้สึกว่าการนี้เปรียบเสมือนบ้าน แต่ในส่วนระบบขององค์กร ได้แก่

ระบบการปกครอง ระบบการทำงาน นั้น มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ อาจเป็นเพราะการทำงานในโรงพยาบาลแม่สอด ใช้ระบบราชการ ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานในบางขั้นตอนมีความล่าช้า ยุ่งยาก ไม่คล่องตัว จึงส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ผลการวิเคราะห์โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 คือ บุคลากรกลุ่มเงินเนเรชั่นวัยเต็มใจในการใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Spector (1997) กล่าวว่า ความผูกพันที่เนื่องมาจากบรรทัดฐานของสังคม คือ การมองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดี และตั้งใจอุทิศตนให้กับองค์กร รวมถึงเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร แต่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ บุคลากรคิดว่าโรงพยาบาลนี้เป็นโรงพยาบาลที่ทำงานอยากทำงานด้วยมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับ Meyer & Allan (1997) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์กรของตน มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกขององค์กร และการมีจิตสำนึกในการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยความผูกพันในด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกสำนึกในบุญคุณที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือได้มีโอกาสเข้ามาทำงานในองค์กรนี้ บุคลากรที่มีความผูกพันในบรรทัดฐานสูงจะคิดว่าตนสมควรจะทำงานในองค์กรต่อไป เนื่องจากเป็นสิ่งที่ถูกต้องตามครรลอง และบรรทัดฐานของสังคม เมื่อพิจารณาจากระดับความผูกพันต่อองค์กรข้ออื่น ๆ ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกเหนือจากความพึงพอใจในสวัสดิการ และค่าตอบแทน รวมถึงปัจจัยจูงใจต่าง ๆ ยังส่งผลต่อความผูกพันได้ไม่มากเท่าที่ควรจะเป็น เนื่องจากการทำงานอยู่ที่โรงพยาบาลแม่สอด การสร้างขวัญ และกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญ โดยบุคลากรยังคงต้องการปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น ความสุขในการทำงานตามหน้าที่ การมีสุขภาพแข็งแรง ทั้งกายและจิตใจ เป็นต้น ซึ่งเป็นพื้นฐานในการสร้างเสริมของความผูกพันของบุคลากรต่อโรงพยาบาล และทำให้บุคลากรรักที่จะทำงานอยู่โรงพยาบาลนี้ตลอดไป

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัศมีศรี เกียรติบุตร อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งกรุณาสละเวลาให้ความรู้และคำแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ทุกขั้นตอน เพื่อให้การเขียนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สมบูรณ์ที่สุด ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านในการพิจารณาเครื่องมือ จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนบุคลากรของวิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่องทุกท่านที่ให้คำแนะนำเป็นอย่างดีตลอดมา

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ และญาติพี่น้อง ตลอดจนเพื่อน ๆ ทุกคนที่คอยให้กำลังใจและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ดีในระหว่างการศึกษาด้วยดีมาโดยตลอด จนทำให้รายงานจากการศึกษาค้นคว้าอย่างอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี สำหรับความดีของการจัดทำผลงานจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ขอมอบแก่บุพการี และคณาจารย์ที่ประสิทธิประสาทวิชาให้ความรู้แก่ผู้เขียนทุกท่าน



เอกสารอ้างอิง

- เพ็ญนภา วงศ์นิติกร. (2559). **ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, กรุงเทพฯ.
- วรรณฎ วนุอาธร. (2523). **การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและจากหัวหน้างาน ความผูกพันในงาน และความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการองค์การภายใต้การดูแลของรัฐแห่งหนึ่ง**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศศ.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วิเชียร วัฒนะศิริ. (2551). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน**. วิทยานิพนธ์ ปร.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพฯ
- เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร. (2550). **กระบวนการพัฒนา GEN Y**. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์.
- ศันธยา สิทธิสมวงศ์. (2551). **Generation “Y” ความท้าทายใหม่สำหรับองค์กร**. สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2561, จาก <http://www.mmpchula.com/2009/node/1294>
- Spector, P.E. (1997). **Job satisfaction: Application, assessment, cause, and consequences**. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). **Commitment in the Work Place: Theory, Research, and Application**. California: SAGE.



ช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมกับผู้รับสาร: กรณีศึกษาประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าวังทอง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

Suitable Communication Channel for Recipient: A Case Study of Thawongthong Subdistrict Municipality Muang District Phayao Province

กชพรรณ บุญชัย^{1*} และ สุรเชษฐ์ ชีระมณี²

Kotchaphan Boonchai^{1*} and Surachet Chiramanee²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมกับผู้รับสาร: กรณีศึกษาประชาชน ในเขตเทศบาลตำบลท่าวังทอง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา มีวัตถุประสงค์สองประการ คือ 1) เพื่อให้ทราบถึงช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการเลือกใช้ให้ตรงกับผู้รับสารกลุ่มเป้าหมาย และทราบถึงศักยภาพและความสามารถของผู้รับสารกลุ่มเป้าหมาย และ 2) เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและแนวทางการพัฒนาการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือผู้ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่หมู่ที่ 13 บ้านห้วยน้ำขาว ตำบลท่าวังทอง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา จำนวน 305 ครัวเรือน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากร ซึ่งได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยการจับสลากแบบไม่แทนที่ (Simple Random Sampling With no Replacement) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 ครัวเรือน โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลโดยใช้การแจกแจงค่าความถี่(Frequency) การหาค่าร้อยละ และวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย(Percentage) จากนั้นวิเคราะห์ผลการศึกษาโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาแปลผลตามเกณฑ์การหาค่าเฉลี่ยของอันตรภาคชั้นซึ่งมีความห่างที่ 0.8 จากนั้นจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าไคสแควร์(Chi-Square Test) คือค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ซึ่งเลือกศึกษาเฉพาะผลของตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติเท่านั้น

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการสื่อสารในชีวิตประจำวันตามลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังต่อไปนี้ สื่อเสียงตามสายโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมาเป็นสื่อสิ่งพิมพ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ซึ่งรองลงมาเป็นสื่ออินเทอร์เน็ตโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมาพบว่าเป็นสื่อเคลื่อนที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และลำดับสุดท้ายซึ่งเป็นสื่อบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสนใจและข้อเสนอแนะเชิงบวกในการใช้สื่อเสียงตามสายเป็นสื่อในการกระจายข่าวสารให้แก่ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าวังทอง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา แต่อย่างไรก็ตามสื่อทุกประเภทมีความสำคัญแตกต่างกันไปตามคุณลักษณะและ

¹นิสิตคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate Student, School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : kotchaphan.kiee@gmail.com



วิธีการสื่อสารที่เหมาะสม และต้องคำนึงถึงบริบทของชุมชนที่แตกต่างกันไปด้วย เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: ช่องทางการติดต่อสื่อสาร ผู้รับสาร กลุ่มเป้าหมาย ประสิทธิภาพ

Abstract

The study of suitable communication channel for recipient: a case study of Thawongthong Subdistrict Municipality Muang District Phayao Province. The purpose of this study were: 1. To study the appropriate communication channel for selection to match Recipients, target groups, potentials and abilities of target audience 2. To be aware of the problems and development guidelines that are effective in the study of people who live in Moo 13 Ban Huai Nam Khao, Tha Wang Thong Subdistrict, Mueang District Phayao Province, 305 households using Creigy and Morgan's ready-made tables to estimate the proportion of the population, which has defined the sample group by using Simple Random Sampling Withno Replacement to obtain a sample of 175 households. The researcher used the questionnaire as a tool to collect personal general data analysis by Frequency andpercentage, then analyzed by means of mean and standard deviation. And interpret the results according to the average finding criteria according to the criteria of the class, which has a distance of 0. 8 and used to analyze the Chi-Square Test is the relationship of the initial and dependent variables selected Only the results of variables with statistical significance only.

The results of the study showed that respondents had daily communication behavior towards the media according to the overall line at a high level with an average of 4.04.Followed by the media as a whole, at a high level, with an average value of 3.84, followed by the Internet media as a whole at a high level, with an average of 3.71, followed by a total of mobile media at the level With the average of 3.53 and the last one being the overall media at a high level, with an average of 3.51. Most respondents gave positive comments and suggestions for use. The voice along the line is a medium for distributing information to the people in Tha Wang Thong Subdistrict Municipality, Mueang District, Phayao Province. However, all types of media are different, depending on the characteristics and methods of communication as appropriate and the context Community to enable people to access information and information more effectively.

Keywords: communication channel, recipient, target group, efficiency

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน เป็นส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นภายใต้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สังกัดกระทรวงมหาดไทย มีฐานะเป็นนิติบุคคลซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 มีอำนาจหน้าที่หลักในการส่งเสริม พัฒนาตำบลทุก ๆ ด้าน เช่น ด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม สวัสดิการ การศึกษา ด้านสุขอนามัย ตลอดจนความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในพื้นที่ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตนเองซึ่งแยกออกจากรัฐ โดยทั่วไปแล้วอำนาจหน้าที่ของรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เป็นรูปแบบเดียวกัน คือการจัดทำ “บริการสาธารณะ” ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักสำคัญ

เนื่องด้วยเทศบาลตำบล เป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ใช้กับประเทศไทยปัจจุบันการปกครองรูปแบบเทศบาลเป็นการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นให้ดำเนินการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตยเกิดขึ้นครั้งแรกในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว(รัชกาลที่ 5) จากการริเริ่มการจัดตั้งสุขาภิบาลกรุงเทพฯ ร.ศ.116 หรือ พ.ศ. 2440 โดยเริ่มมีขึ้นในส่วนภูมิภาค และในภายหลังได้มีการตราพระราชบัญญัติจัดการสุขาภิบาลท่าฉลอมขึ้น เมื่อ พ.ศ. 2448 การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงนับว่ามีการเริ่มต้นขึ้นและมีวิวัฒนาการตั้งแต่นั้นเรื่อยมาจนถึงปี พ.ศ. 2475 มีการตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 และได้ทำการยกฐานะสุขาภิบาลขึ้นเป็นเทศบาลหลายแห่ง และภายหลังได้มีการตราพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ซึ่งมีการแก้ไขครั้งสุดท้าย โดยพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2543 ซึ่งแต่ละท้องถิ่นอาจจะมีลักษณะเฉพาะที่มีความแตกต่างกันออกไป จึงต้องมีวิธีการบริหารการสื่อสารหลากหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ของผู้รับสาร การสื่อสาร จึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่สร้างความรู้ความเข้าใจอันดีแก่ประชาชน ถ้าประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจจะก่อให้เกิดทัศนคติด้านลบต่อองค์กร และส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์กรเป็นไปด้วยความยากลำบากอาจไม่ได้รับความร่วมมือจากประชาชนเท่าที่ควร เกิดข้อขัดแย้งระหว่างหน่วยงานและประชาชนซึ่งในทางกลับกันหากประชาชนมีทัศนคติและความเข้าใจอันดีต่อองค์กร จะส่งผลให้ท้องถิ่นนั้นเกิดความสามัคคี เกิดวัฒนธรรมที่ดีและเกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสามารถดำเนินงานได้อย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ซึ่งสามารถสร้างขึ้นได้จากการสื่อสารและการบริการหลายด้าน ถือเป็นหน้าที่สำคัญที่สมาชิกในองค์กรจะต้องให้ความร่วมมือ ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ข้าราชการ ตลอดจนคนลูกจ้างขององค์กร โดยการสื่อสารให้ประชาชนทราบถึงผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนจะเกิดความรู้ความเข้าใจอันดี เกิดความพึงพอใจ และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรได้ ด้วยการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ

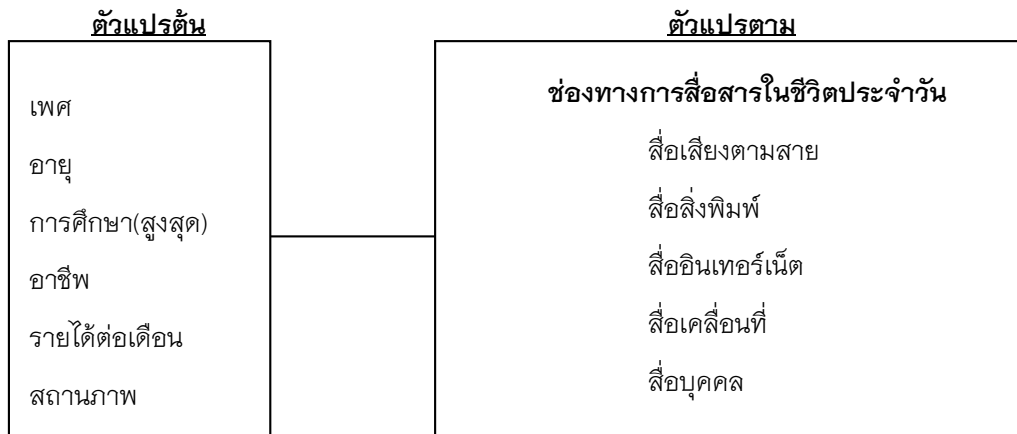
ช่องทางการสื่อสาร(channel) ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการติดต่อสื่อสาร(communication) ซึ่งบางกรณีอาจหมายถึงสื่อ(media) โดยที่ผู้ส่งสาร(messenger) ต้องมีการพิจารณาเลือกใช้สื่อแต่ละประเภทให้เหมาะสมกับผู้รับสาร(receiver) ที่เป็นเป้าหมายของการสื่อสาร ซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างกันในหลายด้าน เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สภาพเศรษฐกิจและสังคม บทบาท จำนวน สถานที่ บุคลิกภาพ ทัศนคติ พฤติกรรมในการใช้ชีวิตประจำวัน ความสามารถในการรับสาร เป็นต้น ผู้ส่งสารจึงต้องกำหนดช่องทางการสื่อสารหรือสื่อที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้การสื่อสารประสบความสำเร็จมากที่สุด และเป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อให้ทราบถึงช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการเลือกใช้ให้ตรงกับผู้รับสารกลุ่มเป้าหมาย และทราบถึงศักยภาพและความสามารถ ของผู้รับสารกลุ่มเป้าหมาย
2. เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและแนวทางการพัฒนาการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

การศึกษาช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมกับผู้รับสาร กรณีศึกษา: ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าวังทอง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดดังนี้



วิธีวิทยาการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมกับผู้รับสารกรณีศึกษา: ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าวังทอง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบของวิธีดำเนินการวิจัยซึ่งมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยกำหนดกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้คือประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าวังทอง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ที่อาศัยอยู่พื้นที่ หมู่ที่ 13 บ้านห้วยน้ำขาว จำนวน 305 ครัวเรือน ซึ่งเป็นชาย 270 คนและหญิง 300 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 570 คน เนื่องด้วยหมู่ที่ 13 บ้านห้วยน้ำขาว เป็นพื้นที่ซึ่งเป็นศูนย์กลางของชุมชน มีความหลากหลายทางสังคมและวัฒนธรรมมากที่สุดทั้งสังคมเมืองและชนบท อีกทั้งมีจำนวนประชากรชายและหญิงใกล้เคียงกันมากที่สุด กำหนดจำนวนกลุ่มประชากรตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน(Krejcie & Morgan) สำหรับตารางของเครจซี่และมอร์แกน ใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากร และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% โดยตามสัดส่วนของตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน จำนวนขนาดประชากรที่ใกล้เคียงจำนวน 305 ครัวเรือน คือจำนวน 320 คน คิดเป็นขนาดประชากรตัวอย่าง จำนวน 175 ครัวเรือน ผู้ศึกษาได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยการจับสลากแบบไม่แทนที่(Simple Random Sampling With no Replacement) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยการจับสลากครัวเรือนจำนวน 175 ครัวเรือน จากบ้านเลขที่ทั้งหมด 305 ครัวเรือน เพื่อให้ได้จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างตรงตามที่ต้องการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้คือแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยมีวิธีการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมืออย่างละเอียด โดยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ข้อ ดังนี้

1. เพศ
2. อายุ
3. การศึกษา(สูงสุด)
4. อาชีพ
5. รายได้ต่อเดือน
6. สถานภาพ

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการสื่อสารในชีวิตประจำวันของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งสื่อหรือช่องทาง ออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. สื่อเสียงตามสาย (เสียงตามสายของหน่วยงาน, วัด และชุมชน)
2. สื่อสิ่งพิมพ์ (ป้ายประชาสัมพันธ์ขนาดใหญ่, บอร์ดประชาสัมพันธ์ของหมู่บ้าน, ประกาศ, จดหมายข่าว, แผ่นพับ, โปสเตอร์, รายงานผลการดำเนินงานประจำปี และ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น ๆ ของเทศบาลตำบลท่าวังทอง)
3. สื่ออินเทอร์เน็ต (Facebook ของเทศบาลตำบลท่าวังทอง และ Website ของเทศบาลตำบลท่าวังทอง www.thawangthong.go.th)
4. สื่อเคลื่อนที่ (รถประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่)
5. สื่อบุคคล (เช่น การประชุม, อภิปราย, บรรยาย, ประชาคม, การจัดกิจกรรม/โครงการ, การให้บริการนอกสถานที่, การบอกเล่าปากต่อปาก)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ และข้อปรับปรุง อื่น ๆ

การสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิด เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. รวบรวมข้อมูลจากการศึกษา สรุปเพื่อกำหนดขอบเขต และเนื้อหาของคำถาม
3. ร่างข้อคำถามช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมกับผู้รับสาร กรณีศึกษา: ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าวังทอง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา เสนออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน เพื่อช่วยในการพิจารณาตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตามข้อเสนอแนะ แล้วจัดพิมพ์แบบสอบถามเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป
4. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability Analysis) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) 0.923 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 หมายความว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) แบบสอบถามช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมกับผู้รับสารกรณีศึกษา: ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าวังทอง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา เครื่องมือการวิจัยมีความเชื่อมั่น สามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้
5. การทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability Analysis) ของแบบสอบถามช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมกับผู้รับสารกรณีศึกษา: ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าวังทอง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา โดยการทดสอบการใช้แบบสอบถามกับกลุ่มประชาชนที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

จากการศึกษาผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามให้แก่ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้จำนวนทั้งสิ้น 175 ครั้วเรือน และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น ประมาณ 15 วัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามแต่ละครั้วเรือนโดยมากเป็นเจ้าบ้าน หรือผู้ที่สามารถให้ข้อมูลได้ถูกต้องชัดเจนมากที่สุด ซึ่งเป็นผู้ที่พักอาศัยอยู่ในพื้นที่จริงเป็นประจำ และกระจายตามพื้นที่ทุกกลุ่มของชุมชนอย่างทั่วถึง

การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาประมวลผลทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลโดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) การหาค่าร้อยละ และวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Percentage) จากนั้น วิเคราะห์ข้อมูลช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมกับผู้รับสารกรณีศึกษา: ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าวังทอง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา โดยการหาค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแปลผลตามเกณฑ์การวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของอันตรายภาคชั้น ดังนี้ อันตรายภาคชั้น ซึ่งมีความห่างที่ 0.8 และวิเคราะห์หาค่าไคสแควร์ (Chi-Square Test) คือ ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามซึ่งเลือกศึกษาเฉพาะผลของตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติเท่านั้น

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการสื่อสารในชีวิตประจำวันต่อสื่อเสียงตามสาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมาเป็นสื่อสิ่งพิมพ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมาเป็นสื่ออินเทอร์เน็ตโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมาเป็นสื่อเคลื่อนที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และลำดับสุดท้ายเป็นสื่อบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเชิงบวกในการใช้สื่อเสียงตามสายเป็นสื่อในการกระจายข่าวสารให้แก่ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าวังทอง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา แต่อย่างไรก็ตามสื่อทุกประเภทมีความสำคัญแตกต่างกันไปตามคุณลักษณะและวิธีการสื่อสารตามความเหมาะสมและบริบทของชุมชน เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปผลและอภิปรายผล

ในการศึกษาค้นคว้าเรื่อง “ช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมกับผู้รับสาร กรณีศึกษา: ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าวังทอง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา” เป็นการใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เมื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยผู้ศึกษาได้ใช้โปรแกรมคำนวณทางสถิติ SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูล และใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล พร้อมกับนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมโยงกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปผลการวิจัยทั้งหมดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเชิงบวกในการใช้สื่อเสียงตามสายเป็นสื่อในการกระจายข่าวสารให้แก่ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าวังทอง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ซึ่งสอดคล้องกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสื่อประเภทสื่อเสียงตามสายในส่วนที่ 2 มีค่าเท่ากับ 4.04 โดยเป็นสื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเมื่อเปรียบเทียบกับสื่อประเภทอื่น แต่ถึงอย่างไรก็ตามสื่อทุกประเภทมีความสำคัญแตกต่างกันไป ตามคุณลักษณะและวิธีการสื่อสาร ซึ่งเทศบาลตำบลท่าวังทองควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารผ่าน



สื่อต่าง ๆ ตามความเหมาะสมและบริบทของชุมชนในเขตเทศบาลตำบลท่าวังทอง เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเรื่อง “ช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมกับผู้รับสาร กรณีศึกษา: ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าวังทอง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา” วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัยทั้ง 2 ข้อ คือ 1) เพื่อให้ทราบถึงช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการเลือกใช้ให้ตรงกับผู้รับสารกลุ่มเป้าหมาย และทราบถึงศักยภาพและความสามารถ ของผู้รับสารกลุ่มเป้าหมาย 2) เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและแนวทางการพัฒนาการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ โดยการศึกษาวิจัยข้อแรกผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับความคิดเห็นของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าวังทอง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความถี่ ของการได้รับสื่อเสียงตามสายในชีวิตประจำวัน เป็นสื่อที่มีความบันเทิงและดึงดูดใจ และได้รับความรู้หลากหลายรอบด้านจากสื่อเสียงตามสาย แสดงให้เห็นว่าการสื่อสารโดยใช้สื่อประเภทสื่อเสียงตามสาย ทำให้ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าวังทอง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะและข้อปรับปรุงของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ได้ตอบแบบสอบถามโดยแสดงข้อเสนอแนะเชิงบวกต่อสื่อประเภทสื่อเสียงตามสาย ดังนั้นเทศบาลตำบลท่าวังทอง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ควรมีแนวทางการพัฒนาสื่อสารผ่านสื่อประเภทสื่อเสียงตามสายให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทของชุมชนในเขตเทศบาลตำบลท่าวังทอง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา มากยิ่งขึ้น

รองลงมาเป็นอันดับที่ 2 คือ สื่อสิ่งพิมพ์ จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับความคิดเห็นของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าวังทองที่มีต่อสื่อสิ่งพิมพ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความถี่ของการใช้สื่อสิ่งพิมพ์ในชีวิตประจำวันเป็นอย่างมาก เนื่องด้วยสื่อสิ่งพิมพ์มีความน่าสนใจ เป็นสื่อที่ใช้งานได้ง่ายและสามารถเข้าถึงประชาชนได้ทุกเพศทุกวัย แสดงให้เห็นว่าประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าวังทอง ได้ให้ความสำคัญและยังรับข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ซึ่งรองจากสื่อเสียงตามสาย ซึ่งสอดคล้องกับ พัชรภา ขาวบริสุทธิ์(2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการประชาสัมพันธ์ของเทศบาลเมืองอ่างทอง พบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของเทศบาลเมืองอ่างทอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจเรียงตามลำดับ อันดับแรก ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ (ตีพิมพ์) อันดับที่สอง ได้แก่ การประชาสัมพันธ์สื่อสิ่งพิมพ์(รายงานกิจการเทศบาล) อันดับที่สาม ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ สื่อสิ่งพิมพ์(แผ่นพับ) อันดับสี่ ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ อันดับห้า ได้แก่ ช่องทางการประชาสัมพันธ์ผ่านจอ LED และอันดับสุดท้าย คือ การประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย

สื่อที่ได้รับความสนใจจากประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าวังทอง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา เป็นลำดับที่ 3 คือสื่ออินเทอร์เน็ต จากผลการวิเคราะห์พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากและเรียงลำดับรายชื่อจากมากไปน้อย ได้แก่ ความถี่ของการเปิดรับข่าวสารทางเว็บไซต์และเฟซบุ๊กของเทศบาลท่าวังทอง สื่อมีความบันเทิงและดึงดูดใจ และได้รับความรู้หลากหลายรอบด้านจากสื่อ แสดงให้เห็นว่า ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าวังทอง รับข้อมูลข่าวสารผ่านสื่ออินเทอร์เน็ตในระดับมาก เนื่องจากในปัจจุบันเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเข้าถึงแหล่งชุมชนได้มากกว่าในอดีต จึงส่งผลทำให้ประชาชนสามารถรับข้อมูลข่าวสารผ่านทางออนไลน์ได้มากยิ่งขึ้น และสามารถเลือกรับสื่อได้หลากหลายรูปแบบ ซึ่งสอดคล้องกับ วณิชยา แก้วสุข (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการสื่อสารบนเครือข่ายสังคมออนไลน์กับการบริการกรณีศึกษา มูลนิธิเพื่อสุนัขไร้ปี 2557 กล่าวไว้ว่า ในสภาพสังคมยุคปัจจุบันที่อาจเรียกได้ว่าเป็น สังคมยุคสื่อสาร ซึ่งความเจริญก้าวหน้าหรือความอยู่รอดของสังคมขึ้นอยู่กับคนในสังคมว่าได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องทันเวลา และปรับตัวได้อย่างเหมาะสมสื่อมวลชนต่าง ๆ จึงมีบทบาทสำคัญในการเสนอข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ตลอดจน

ชี้นำความคิดของคนในสังคมด้วย สื่อแต่ละชนิดมีลักษณะและคุณสมบัติที่แตกต่างกันจึงมีความพร้อมหรือความสามารถที่จะแสดงบทบาทหน้าที่ ในขอบเขตที่แตกต่างกันด้วย

สื่อที่ได้รับความสนใจจากประชาชน เป็นลำดับที่ 4 คือ สื่อเคลื่อนที่ จากผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับความคิดเห็นของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าวังทอง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับมากและเรียงลำดับรายชื่อจากมากไปน้อย ได้แก่ ความถี่ของการได้รับข่าวสารจากสื่อเคลื่อนที่ในชีวิตประจำวัน สื่อเคลื่อนที่มีความบันเทิงและดึงดูดใจ และได้รับความรู้หลากหลายรอบด้านจากสื่อเคลื่อนที่ แสดงให้เห็นว่า ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าวังทอง รับข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อเคลื่อนที่ในระดับมาก ซึ่งสื่อเคลื่อนที่เป็นทางเลือกอีกหนึ่งช่องทางในการสื่อสารกันระหว่างเทศบาลตำบลท่าวังทองและประชาชนในเขตเทศบาล ทั้งนี้เทศบาลตำบลท่าวังทองควรกำหนดวิธีการสื่อสารหรือเนื้อหาที่มีความกระชับชัดเจนเข้าใจง่ายและเหมาะสมกับบริบทของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าวังทอง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

และสื่อที่ได้รับความสนใจจากประชาชน เป็นลำดับสุดท้ายคือ สื่อบุคคล จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับความคิดเห็นของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าวังทอง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับมากและเรียงลำดับรายชื่อจากมากไปน้อย ได้แก่ ความถี่ของการได้รับสื่อบุคคลในชีวิตประจำวัน สื่อบุคคลมีความน่าสนใจและดึงดูดใจ และได้รับความรู้หลากหลายรอบด้านจากสื่อบุคคล แสดงให้เห็นว่า ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าวังทอง รับข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อบุคคลในระดับมาก เนื่องด้วยวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมหรือชุมชนกันมาตั้งแต่อดีต จึงทำให้เกิดการสื่อสารระหว่างบุคคล แต่ถึงอย่างไรก็ตามการสื่อสารผ่านบุคคลมีหลากหลายวิธี เช่น การประชุม การประชาคม การอภิปราย ฯลฯ โดยขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของข้อมูลข่าวสารที่ต้องการสื่อสารและบริบทของประชาชนในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ สอดคล้องกับ ฉันทนา ปาปัดถา และคณะ (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การรับรู้ข่าวสารผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ของนักศึกษาคณะเทคโนโลยี สื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า นักศึกษาคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีการรับรู้ข่าวสารผ่านสื่อประชาสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก โดยรับรู้ข่าวสารจากสื่อบุคคล สื่อโฆษณา และจากสื่อสิ่งพิมพ์ สอดคล้องกับการศึกษาของ สุภัทรศรี บุญประชุม (2558) พบว่า นักศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัยนครพนมมีการรับรู้ผ่านสื่อบุคคล และสอดคล้องกับ วีรวรรณ แซ่จ้าว (2558) ที่พบว่า การประชาสัมพันธ์ผ่านบุคคลที่มีอิทธิพลด้าน การท่องเที่ยว และการประชาสัมพันธ์ผ่านคนดังข้ามคืน และนักศึกษามีการเปิดรับข่าวสาร ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ในระดับมาก ซึ่งสามารถเข้าถึงสื่อประชาสัมพันธ์ อย่างสะดวก รวดเร็ว และเนื้อหา มีประโยชน์ ทั้งนี้เนื่องมาจากข่าวสารเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ประกอบการตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ ความต้องการข่าวสารจะเพิ่มมากขึ้นเมื่อบุคคลนั้นต้องการข้อมูลในการตัดสินใจหรือไม่แน่ใจในเรื่องใดเรื่อง นอกจากนั้นข่าวสารยังทำให้ผู้เปิดรับมีความทันสมัย สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ของโลกปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาด้านประสิทธิภาพในการสื่อสารต่อประชาชนในพื้นที่ตำบลท่าวังทอง ควรมีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อเสียงตามสายเป็นหลัก เพราะผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าเป็นสื่อที่ประชาชนในพื้นที่นิยมใช้ และเข้าถึงมากที่สุด จึงเป็นช่องทางสำคัญที่ใช้ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารอย่างแพร่หลาย ทั้งนี้เทศบาลตำบลท่าวังทองจึงควรให้ความสำคัญ และพัฒนาสื่อเสียงตามสายให้มีคุณภาพสูงสุด เพื่อให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด และในขณะเดียวกันควรมีการปรับปรุงพัฒนาช่องทางการสื่อสารอยู่เสมอให้ทันสมัย และเข้าถึงประชาชนได้ทุกกลุ่มเป้าหมาย ทั้งนี้ ควรศึกษาความต้องการ หรือแนวโน้มของพฤติกรรมการใช้สื่อในอนาคตเพิ่มเติมด้วย เพื่อนำมาพัฒนาและปรับใช้กับการสื่อสารการประชาสัมพันธ์ของเทศบาลตำบลท่าวังทอง



ตลอดจนนำแนวคิดการบริหารการตลาดมาปรับใช้กับการบริหารการสื่อสารของภาครัฐได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง ช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมกับผู้รับสาร: กรณีศึกษาประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าวังทอง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากบุคลากรและผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ ให้ความช่วยเหลือในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยเฉพาะ รองศาสตราจารย์ ดร.สุรเชษฐ์ ชีระมณี อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้ความเอาใจใส่ ติดตาม แนะนำด้วยดีมาเสมอ ขอขอบคุณคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านในการตรวจสอบ เครื่องมือวิจัย ให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมถึงขอขอบคุณคณาจารย์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้ประสิทธิ์ประสาท ความรู้ ตลอดระยะเวลาที่ศึกษา ขอขอบคุณผู้ประสานงานและประชาชนในพื้นที่ตำบลท่าวังทองที่ได้อำนวยความสะดวกและให้ข้อมูลที่สมบูรณ์ และขอขอบคุณทุกคนในครอบครัวที่ได้ให้การสนับสนุน และให้กำลังใจด้วยดีมาเสมอ

เอกสารอ้างอิง

- ฉันทนา ปาปัดถา, จารุพัฒน์ ธนบรรณ, ณพัทธ์พล บุญพระรักษ์ และคณะ. (2561). การรับรู้ข่าวสารผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ของนักศึกษาคณะเทคโนโลยี สารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2561, จาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/RCIM/article/view/150652>
- พัชรภา ขาวบริสุทธ์. (2561). การพัฒนาระบบการประชาสัมพันธ์ของเทศบาลเมืองอ่างทอง. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2561, จาก <https://rsujournals.rsu.ac.th/index.php/jrgbs/article/download/387/286/>
- วนิษา แก้วสุข. (2557). การศึกษาการสื่อสารบนเครือข่ายสังคมออนไลน์กับการบริจาครณีศึกษา มูลนิธิเพื่อสุนัขยกริปี 2557. สืบค้นเมื่อ 8 ธันวาคม 2561, จาก <https://rsujournals.rsu.ac.th/index.php/jrgbs/article/download/387/286/>
- วีรวรรณ แซ่จ้าว (2558). อิทธิพลของทัศนคติและความพึงพอใจในการเปิดรับข่าวสารจากสื่อประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยวผ่านสื่ออินเทอร์เน็ตที่มีต่อพฤติกรรมการตัดสินใจวางแผนการท่องเที่ยว. สืบค้นเมื่อ 30 ธันวาคม 2561, จาก <http://dspace.bu.ac.th/handle/123456789/1103>
- สุภัทรชรี บุญประชุม. (2558). ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยนครพนมในทัศนะของนักเรียน ผู้ปกครอง และครูแนะแนวในโรงเรียนเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. สืบค้นเมื่อ 19 ธันวาคม 2561, จาก <http://dric.nrct.go.th/Search/SearchDetail/290384>



แนวทางการพัฒนาตลาดย้อนยุคเพื่อการท่องเที่ยวให้เกิดความยั่งยืน: กรณีศึกษา ตลาดย้อนยุคบ้านระจัน อำเภอค่ายบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี

Guidelines for developing the retro market for tourism to achieve sustainability: A Case study of Banrachan Retro Market Khaibangrachan District Singburi Province

นิโลบล ร้ายปล้อง^{1*} และ สุรเชษฐ์ ชिरระมณี²

Nilobon Raiplong^{1*} and Surachet Chiramane²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาตลาดย้อนยุคเพื่อการท่องเที่ยวให้เกิดความยั่งยืน กรณีศึกษา: ตลาดย้อนยุคบ้านระจัน อำเภอค่ายบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวในการท่องเที่ยวตลาดย้อนยุคบ้านระจัน อำเภอค่ายบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี (2) เพื่อศึกษาหาแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวตลาดย้อนยุคบ้านระจัน อำเภอค่ายบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี ให้เกิดความยั่งยืน ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ได้แก่นักท่องเที่ยวที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป แต่เนื่องจากผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณจากความน่าจะเป็น โดยการใช้สูตรมีเงื่อนไขข้ออยู่ว่า ลักษณะของตัวอย่างจะต้องมีการกระจายแบบโค้งปกติ (normal distribution) และการสุ่มแล้วไม่แทนที่ ได้มาจำนวน 96 คน แต่ผู้วิจัยจะเก็บตัวอย่างเป็นจำนวน 100 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายเปิดและปลายปิด ใช้สถิติเชิงพรรณนาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณหาค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อแนวทางการพัฒนาตลาดย้อนยุคบ้านระจันให้เกิดความยั่งยืน โดยนักท่องเที่ยวมีความพึงพอใจในด้านสินค้าและบริการ ด้านราคา ด้านสถานที่จัดจำหน่าย และการส่งเสริมการตลาด โดยมีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวตลาดย้อนยุคบ้านระจัน คือ ต้องการให้เพิ่มสถานที่นั่งพักผ่อน ตรวจสอบสินค้าและบริการให้ได้มาตรฐาน และเพิ่มความหลากหลายของสินค้าให้มากขึ้น องค์ประกอบหลักและแนวทางที่จะทำให้การท่องเที่ยวตลาดย้อนยุคบ้านระจันให้เกิดความยั่งยืนคือ การพัฒนาศักยภาพทางการท่องเที่ยว การมุ่งเน้นที่สินค้าและบริการ การประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับนักท่องเที่ยว ควบคู่กับการอนุรักษ์ความเป็นไทยและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เพิ่มการมีส่วนร่วมมากขึ้น ตลอดจนรักษาวินัยธรรมท้องถิ่นอันเป็นเอกลักษณ์ ของชุมชน มีการศึกษาผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบ มีการวางแผนการท่องเที่ยวระยะยาวและระยะสั้น และจัดทำแผน

¹นิสิตคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate Student, School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : Nilobon_Rai@hotmail.com



กลยุทธ์เชิงรุก ข้อเสนอแนะจากการศึกษา คือ ควรทำการวิจัยแบบผสมผสานเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น ควรศึกษาถึงปัจจัยทางด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อนักท่องเที่ยว และควรมีการเก็บข้อมูลจากนักท่องเที่ยวต่างชาติด้วย

คำสำคัญ: การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ตลาดย้อนยุค

Abstract

The study entitled "Guidelines for developing the retro market for tourism to achieve sustainability: A Case study of Bang Rachan Retro Market, Khai Bang Rachan District, Sing Buri Province" have two objectives including: (1) to study and compare Thai tourists' behaviors in the community by demographic data of tourism in the Bang Rachan Retro Market; and (2) to seek ways to develop tourism in the Bang Rachan Retro Market of Khai Bang Rachan District, Sing Buri Province in order to achieve the sustainability. The population used in this study was 100 tourists aged more than 15 years and the data were collected using open-ended and closed-ended questionnaires. The data analysis process included using the descriptive statistics (percentage, mean, and standard deviation) to analyze quantitative data on the computer program, and the statistical significance was set at the level of 0.05.

Results of the data analysis indicated that personal characteristics had an effect on the development to achieve the sustainability of the Bang Rachan Retro Market, as the tourists were satisfied with different aspects of the market including products and services, prices, places, and marketing promotion. However, they provided some suggestions for developing the tourism of the Bang Rachan Retro Market, such as adding more spaces to sit and relax, ensuring that the products and services meet the standard, and increasing the product variety. In addition, there were some elements and guidelines for making the Bang Rachan Retro Market to be sustainable. Such included developing the tourism potential, focusing more on products and services, PR, providing facilities for tourists, and conserving Thai culture and natural resources. In addition, the market should open the opportunity for the stakeholders to share opinions and should increase their participation. They should also preserve the local culture is unique to the community, should study both positive and negative effects of the tourism, should have a long- and short-term travel plan, and should create a proactive strategic plan to attract more tourists. According to the results received, the suggestion from this study is that there should be mix-method research conducted to get more in-depth information. In addition, the research should include studying other factors that may also affect tourists in order to promote tourism and to use the results to improve the market. More importantly, the research may also seek to gain data from foreign tourists.

Keywords: sustainable tourism, retro markets

บทนำ

ประเทศไทยมีแหล่งท่องเที่ยวหลากหลาย สามารถแบ่งแยกแหล่งทรัพยากรการท่องเที่ยวได้หลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็น การท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ การท่องเที่ยวเชิงวิถีชีวิตของชุมชน การท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ และการท่องเที่ยวเชิงย้อนยุค ซึ่งในปัจจุบันการท่องเที่ยวเชิงย้อนยุคได้รับความนิยมมากขึ้น และมีแหล่งท่องเที่ยวเชิงย้อนยุคเกิดขึ้นมากมาย อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวมีส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศ ส่งเสริมการกระตุ้นระบบเศรษฐกิจให้เกิดการลงทุนและเกิดการหมุนเวียนของเงินภายในประเทศ อีกทั้งเป็นการกระจายรายได้ให้กับชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะการท่องเที่ยวที่อิงวิถีชีวิตของคนในชุมชนต่าง ๆ รวมถึงการท่องเที่ยวแบบย้อนยุค ทำให้เกิดการหมุนเวียนของเงินในระดับท้องถิ่น ซึ่งมีผลต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศเป็นอย่างยิ่ง และการท่องเที่ยวยังส่งผลกระทบต่อธุรกิจอื่น ๆ อย่างเช่น ธุรกิจที่เกี่ยวกับร้านอาหาร ที่พัก การขนส่งและการบริการอื่น ๆ และยังทำให้เกิดการจ้างงานเพิ่มมากขึ้นอีกด้วย การส่งเสริมการท่องเที่ยวไม่ว่าจะเป็นในยุคสมัยของรัฐบาลที่ผ่านมาก็ถือได้ว่าเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการกระตุ้นเศรษฐกิจและรายรับของประเทศ โดยที่ผ่านมาก็ได้มีการรณรงค์และมีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง จนมาถึงในช่วงของรัฐบาลพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้มีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวภายใต้ การขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาที่ว่า นโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวเมืองรองและผลักดันมาตรการเสริมต่าง ๆ อย่างสิทธิการลดหย่อนภาษี เพื่อให้การท่องเที่ยวเมืองรองเป็นกลไกสร้างรากฐานแข็งแกร่งและกระจายรายได้สู่ชุมชนท้องถิ่นได้มากขึ้น

การท่องเที่ยวเมืองรองคือ การท่องเที่ยวตามจังหวัดที่ไม่ได้เป็นกลุ่มเป้าหมายหลักของนักท่องเที่ยวทั่วไป มีจำนวน 55 จังหวัด ใช้หลักเกณฑ์การวัดจากค่า GDP ของแต่ละจังหวัด โดย คุณวีระศักดิ์ โควสุรัตน์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กล่าวว่านโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวเมืองรองนี้ ถือเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายภาครัฐที่ต้องการกระจายรายได้และลดความเหลื่อมล้ำให้กับประชาชนภายในประเทศ ซึ่งกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬามุ่งหวังให้การท่องเที่ยวเมืองรองเป็นกลไกที่ช่วยกระจายรายได้สู่ชุมชน สร้างรากฐานที่แข็งแกร่ง นำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม หลังจากที่ผ่านมาสัดส่วนท่องเที่ยวเมืองหลักและเมืองรอง คิดเป็น 80:20 เท่านั้น แต่ในอนาคตหวังว่าสัดส่วนดังกล่าวอาจปรับเปลี่ยนเป็น 60:40 หรืออาจเป็น 50:50 ก็เป็นได้ ทั้งนี้ หากมองในอีกมิติหนึ่งจะเห็นว่าการส่งเสริมท่องเที่ยวเมืองรองนี้ (ณัฐพิชญ์ วงษ์สง่า, 2561, สื่อออนไลน์)

ไม่เพียงแต่จะสร้างเม็ดเงินให้เข้าสู่ชุมชน นโยบายท่องเที่ยวเมืองรองไม่มีใครสามารถตอบได้ว่าจะสิ้นสุดเมื่อไหร่ เพราะจะเป็นรูปแบบที่ค่อยๆ เปลี่ยนคนเข้าไปในพื้นที่เมืองรองเรื่อย ๆ ซึ่งผู้คนในเมืองรองก็จะค่อยๆ เรียนรู้ไปด้วยสร้างประสบการณ์ให้กับแขกผู้มาเยือน เรียนรู้และฝึกการเป็นเจ้าบ้านต้อนรับนักท่องเที่ยว พูดคุยสื่อสาร ตอบคำถามกับนักท่องเที่ยว นอกจากนี้ยังมีประกาศพระราชบัญญัติมาตรการ เพื่อให้มีมาตรการท้องถิ่นมากขึ้น เปรียบเสมือนการคืนอำนาจให้คนท้องถิ่นได้มีโอกาสเล่าเรื่องในพื้นที่ตัวเองมากขึ้น และในอนาคตจะเกิดการสร้างสายรถไฟความเร็วสูงเชื่อมต่อสนามบินสำคัญและวิ่งผ่านเมืองต่าง ๆ จะเปลี่ยนแปลงการเดินทางมากขึ้น ซึ่งรถไฟก็จะเข้ามาช่วยผลักดันให้คนเข้ามาในพื้นที่มากขึ้น ขณะที่เกณฑ์การพิจารณาว่าเมืองใดเป็นเมืองรองหรือไม่นั้น กำหนดว่าหากเมืองดังกล่าวมีนักท่องเที่ยวเข้าไปเที่ยวเกินกว่า 6 ล้านคนขึ้นไปยังถือว่าไม่ใช่เมืองรอง บวกกับการพิจารณาจากข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ที่ประกอบไปด้วยการจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ ทั้งการประกอบอาชีพ อัตราค่าครองชีพ การเข้าถึงสาธารณูปโภคต่าง ๆ ที่นำมาประเมินอีกด้วย

เมื่อมีการส่งเสริมการท่องเที่ยวมากขึ้น นักท่องเที่ยวมีจำนวนมากขึ้นแล้วนั้นย่อมมีปัญหาดังกล่าวตามมา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของ การจัดการขยะ ความเสื่อมโทรมของแหล่งทรัพยากร ปัญหาเรื่องของมลพิษ และเกิดปัญหาความขัดแย้งกับกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ

ในขณะที่ลิ่งหุบรีเป็นอีก 1 ในจำนวน 55 จังหวัด ที่จัดให้อยู่ในเมืองรอง และเมื่อไม่นานมานี้ได้เกิดแหล่งท่องเที่ยวแห่งใหม่เชิงประวัติศาสตร์ คือ ตลาดย้อนยุคบ้านระจัน ตลาดแห่งนี้ตั้งอยู่ในบริเวณวัดโพธิ์เก้าต้นและอนุสาวรีย์วีรชนค่ายบางระจัน อำเภอค่ายบางระจัน จังหวัดลิ่งหุบรีและยังเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ของชนชาติไทยสมัยอยุธยา นอกจากนี้ยังมีแหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจอีกโดยจะเป็น โบราณสถาน ปูนียสถาน โบราณวัตถุ และอนุสาวรีย์อนุสาวรีย์วีรชนค่ายบางระจันที่บอกเล่าถึงความกล้าหาญของชาวบ้านบางระจัน รวมถึงศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นต่าง ๆ ที่เป็นเอกลักษณ์ของจังหวัดลิ่งหุบรี อีกทั้งจังหวัดลิ่งหุบรียังเป็นแหล่งสมรภูมิสู้รบกับพม่าในอดีต ประกอบวีรกรรมความกล้าหาญของวีรชนชาวบ้านบางระจัน ตลาดย้อนยุคบ้านระจันเกิดขึ้นเพราะท่านเจ้าอาวาสวัดโพธิ์เก้าต้นกับชาวบ้านในหมู่บ้านช่วยกันดำเนินงานให้เกิดเป็นตลาดย้อนยุคขึ้นมา โดยเน้นให้บรรยากาศตลาดนั้นย้อนกลับไปสมัยโบราณ โดยให้แม่ค้าพ่อค้าแต่งกายย้อนยุคไม่ว่าจะเป็นการแต่งกายหรือโดยมุ่งผ้าถุงหม้อสไบ คำพูด คำทักทายก็จะเป็นแบบสมัยโบราณ อย่างเช่น ‘สวัสดีขอรับ’ ‘รับอะไรดีขอรับ’ เป็นต้น โดยกิจกรรมของทางตลาดก็จะเน้นไปที่ศิลปะการต่อสู้ และการแสดงเกี่ยวกับศิลปะการแสดง ส่วนเรื่องอาหารที่แม่ค้าพ่อค้านำมาจำหน่ายในตลาดจะเน้นไปที่อาหารท้องถิ่นและขนมโบราณที่หาทานได้ยาก โดยตลาดย้อนยุคบ้านระจันจะเปิดทุกวัน เสาร์-อาทิตย์ และวันหยุดนักขัตฤกษ์ที่มีวันหยุดติดกับวันเสาร์-อาทิตย์ จึงทำให้ตลาดย้อนยุคบ้านระจัน อำเภอบางระจัน จังหวัดลิ่งหุบรี เป็นที่น่ายินดีของนักท่องเที่ยวไม่ว่าจะเป็นคนไทยหรือคนต่างประเทที่ได้มาเดินเที่ยวตลาดย้อนยุคบ้านระจันเป็นจำนวนมาก ด้วยเหตุดังกล่าว การพัฒนาหรือการหาแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวให้เกิดความยั่งยืนและการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลจึงมีความสำคัญการท่องเที่ยวตลาดย้อนยุคบ้านระจัน อำเภอบางระจัน จังหวัดลิ่งหุบรี

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อการศึกษานโยบายพัฒนาการท่องเที่ยวให้เกิดความยั่งยืนของตลาดย้อนยุคบ้านระจัน อำเภอค่ายบางระจัน จังหวัดลิ่งหุบรี โดยทำการศึกษาในด้านต่าง ๆ อย่างเช่น การจัดการกิจกรรม ระยะเวลาของการจัดตลาด สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความสะอาด ความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สิน เพื่อที่จะนำมาศึกษาและพัฒนาเป็นแนวทางการพัฒนาท่องเที่ยวตลาดย้อนยุคบ้านระจันให้มีความยั่งยืน ซึ่งจะทำให้นักท่องเที่ยวเกิดความประทับใจและกลับมาเที่ยวซ้ำ

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวในการท่องเที่ยวตลาดย้อนยุคบ้านระจัน อำเภอค่ายบางระจัน จังหวัดลิ่งหุบรี
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวตลาดย้อนยุคบ้านระจัน อำเภอค่ายบางระจัน จังหวัดลิ่งหุบรี ให้เกิดความยั่งยืน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัยนี้ คือ ลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อแนวทางการพัฒนาตลาดย้อนยุคบ้านระจัน อำเภอคำยาบงระจัน จังหวัดสิงห์บุรี ให้เกิดความยั่งยืน ได้แก่

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ ระดับรายได้ต่อเดือน ภูมิลำเนา สถานภาพสมรส ศาสนา	ความพึงพอใจตามหลักการตลาด 4P ประกอบด้วย 1. ผลิตภัณฑ์ (Product) คือ ความต้องการของลูกค้า คุณภาพของสินค้า รูปแบบผลิตภัณฑ์ที่มีความทันสมัย 2. ราคา (Price) คือ การตั้งราคาให้เหมาะสมกับผลิตภัณฑ์ และกลุ่มเป้าหมาย 3. สถานที่จำหน่าย (Place) คือ การยึดหลักความมีประสิทธิภาพและความรวดเร็วให้ตรงกลุ่มเป้าหมาย 4. การส่งเสริมการตลาด (Promotion) การโฆษณาผ่านสื่อในรูปแบบต่าง ๆ

กลยุทธ์ทางการตลาด 4P

4P (Product Price Place Promotion) ซึ่งหลักการใช้คือการวางแผนในแต่ละส่วนให้เข้ากัน และเป็นที่ต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่เราเลือกเอาไว้ให้มากที่สุด ในบางธุรกิจอาจจะไม่สามารถปรับเปลี่ยนทั้ง 4P ได้ทั้งหมดในระยะสั้นก็ไม่ใช่เพราะสามารถค่อย ๆ ปรับกลยุทธ์จนได้ส่วนผสมทางการตลาดที่เหมาะสมที่สุด กลยุทธ์ทางการตลาด 4P ประกอบด้วย

1. Product/Service คือ สินค้าหรือบริการ ที่เราจะเสนอให้กับลูกค้า แนวทางการกำหนดตัว ผลิตภัณฑ์ให้เหมาะสมก็ต้องดูว่ากลุ่มเป้าหมายต้องการอะไร เช่น ต้องการบริการดูแลระบบคอมพิวเตอร์ภายในองค์กร โดยไม่สนใจเรื่องพนักงานประจำ ไม่สนใจการเข้าทำงานในสำนักงาน แต่ขอให้ดูแลแก้ไขปัญหาได้ก็พอ เราก็ต้องทำตามที่ลูกค้าต้องการ โดยทั่วไปแนวทางที่จะทำสินค้าให้ขายได้มีอยู่สองอย่างคือ สินค้าที่มีความแตกต่าง โดยการสร้างความแตกต่างนั้น จะต้องเป็นสิ่งที่ลูกค้าสามารถสัมผัสได้จริงว่าต่างกันและลูกค้าตระหนัก และชอบในแนวทางนี้ หรือสินค้าที่เลียนแบบแบรนด์ดัง ๆ ในซูเปอร์สโตร์ต่าง ๆ จริง ๆ แล้วสำหรับนักธุรกิจมือใหม่ควรเลือกในแนวทางสร้างความแตกต่างมากกว่าการเป็นสินค้าราคาถูก เพราะหากเป็นด้านการผลิตแล้ว รายใหญ่ จะมีต้นทุนการผลิตที่ถูกกว่ารายย่อย แต่หากเป็นด้านบริการ เราอาจจะเริ่มต้นที่ราคาถูกก่อน แล้วค่อย ๆ หารตลาดที่รายใหญ่ไม่สนใจ

2. Price คือ ราคา การตั้งราคา เป็นสิ่งที่ค่อนข้างสำคัญในการตลาด แต่ไม่ใช่ว่า คิดอะไรไม่ออกก็ลดราคาอย่างเดียว เพราะการลดราคาสินค้า อาจจะไม่ช่วยให้การขายดีขึ้นได้ หากปัญหาอื่น ๆ ยังไม่ได้รับการแก้ไข การตั้งราคาในที่นี้จะเป็นการตั้งราคาให้เหมาะสมกับ ผลิตภัณฑ์ และกลุ่มเป้าหมาย เช่น หากเราขายอาหารที่ตลาดนัด ราคาจะต้องถูกหน่อย แต่หากขายที่ห้างสรรพสินค้า หากตั้งราคาถูกไป กลุ่มที่เป็นเป้าหมายอยากให้อาจจะไม่ซื้อ แต่คนที่ซื้ออาจจะเป็นคนอีกกลุ่มซึ่งมีน้อยกว่า และไม่คุ้ม ยิ่งไปกว่านั้นหากราคา และรูปลักษณ์สินค้าไม่เข้ากัน ลูกค้าก็จะเกิดความข้องใจและอาจจะกังวลที่จะซื้อ เพราะราคาคือตัวบ่งบอกภาพลักษณ์ของสินค้าที่สำคัญที่สุด อย่างไรก็ตาม

ก็ตาม ในด้านการทำธุรกิจขนาดย่อม ราคาที่เราต้องการอาจไม่ได้คิดอะไรสักซึ่งขนาดนั้น แต่จะมองกันในเรื่องของตัวเลข ซึ่งจะมีวิธีกำหนดราคา ดังนี้

กำหนดราคาตามลูกค้า คือ การกำหนดราคาตามที่เราคิดว่า ลูกค้าจะเต็มใจจ่าย ซึ่งอาจจะได้มาจากการทำสำรวจ หรือแบบสอบถาม

กำหนดราคาตามตลาด คือ การกำหนดราคา ตามคู่แข่งในตลาด ซึ่งอาจจะต่ำมากจนเราจะมีกำไรน้อย ดังนั้นหากคิดที่จะกำหนดราคาตามตลาด เราอาจจะต้องมานั่งคิดคำนวณย้อนกลับว่า ต้นทุนสินค้าควรเป็นเท่าไรเพื่อจะได้กำไรตามที่ตั้งเป้า แล้วมาหาทางลดต้นทุนลง

กำหนดราคาตามต้นทุน+กำไร วิธีนี้เป็นการคำนวณ ว่าต้นทุนของเราอยู่ที่เท่าใด แล้วบวกค่าขนส่ง ค่าแรงของเรา บวกกำไร จึงได้มาซึ่งราคา แต่หากราคาที่ได้มาสูงมาก เราอาจจำเป็นต้องมีการทำประชาสัมพันธ์ หรือปรับภาพลักษณ์ ให้เข้ากับราคานั้น

3. Place คือ วิธีการนำสินค้าไปสู่มือของลูกค้า หากเป็นสินค้าที่จะขายไปหลายๆ แห่ง วิธีการขายหรือการกระจายสินค้าจะมีความสำคัญมาก ขึ้นอยู่กับว่า สินค้าของท่านคือ อะไร และกลุ่มเป้าหมายท่านคือใคร เช่น สินค้าคุณภาพสูงหรือราคาแพง ควรจำกัดการขายไม่ให้มีมากเกินไป เพราะอาจจะทำให้เสียภาพลักษณ์ได้ สิ่งที่เราควรคำนึงอีกอย่าง คือ ต้นทุนการกระจายสินค้า เช่น การขายสินค้าใน Modern Trade หรือ ห้างสรรพสินค้า อาจจะกระจายได้ทั่วถึง แต่อาจจะมีต้นทุนที่สูงกว่า แต่หากลองทำการตลาดออนไลน์แบบเจาะจงกลุ่มเป้าหมาย แบบนี้อาจได้ผลและใช้ต้นทุนน้อยกว่า หากจะกล่าวถึงธุรกิจที่เป็นการขายหน้าร้าน Place ในที่นี้ก็คือ ทำเล ซึ่งก็ควรเลือกที่ให้เหมาะสมกับสินค้าของเรา อย่างตลาดนัดวันหยุด กับห้างสรรพสินค้าดีดแอร์ จะมีกลุ่มคนเดินที่ต่างออกไป ลักษณะสินค้าและราคาก็ไม่เหมือนกัน

4. Promotion คือ การนำเสนอคุณสมบัติสินค้า การบอกลูกค้าถึงลักษณะสินค้าของเรา การโฆษณาในสื่อต่าง ๆ หรือการทำกิจกรรม ที่ทำให้คนมาซื้อสินค้าของเรา เช่น การทำการลดราคาประจำปี หากจะพูดในแง่ของธุรกิจขนาดย่อม การโฆษณาอาจจะเป็นสิ่งที่เกิดความจำเป็น เพราะจะต้องใช้เงิน จะมากหรือน้อยก็ ขึ้นกับ ช่องทางที่เราจะใช้ ที่ได้ผลและอาจจะฟรีคือ สื่ออินเทอร์เน็ตผ่านทาง Search Engine ซึ่งมีผู้ใช้เพิ่มจำนวนขึ้นมากในแต่ละปี หรือหากงบน้อย อาจเลือกโฆษณาในสื่ออื่น ๆ ที่ราคาถูก เช่น ใบปลิว ไปสเตอร์ หากเป็นสื่อท้องถิ่นก็จะมี รถแห่ วิหุกท้องถิ่น หนังสือพิมพ์ท้องถิ่น วิธีในการเลือกสื่อ นอกจากจะดูเรื่องค่าใช้จ่าย แล้วควรดูเรื่องการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย เช่น หากจะโฆษณาให้กลุ่มผู้ใหญ่ โดยเลือก สื่ออินเทอร์เน็ต ก็อาจจะเลือก เว็บไซต์ที่ผู้ใหญ่เล่น ไม่ใช่เว็บที่วัยรุ่นเข้ามาคุยกัน เป็นต้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2546, หน้า 26-48)

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาตลาดย้อนยุคเพื่อการท่องเที่ยวให้เกิดความยั่งยืน กรณีศึกษา: ตลาดย้อนยุคบ้านระจัน อำเภอค่ายบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรีเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ นักท่องเที่ยวที่มาเที่ยวตลาดย้อนยุคบ้านระจัน อำเภอค่ายบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี แต่เนื่องจากผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณจากความน่าจะเป็น โดยการใส่สูตรมีเงื่อนไขไข้อยู่ว่า ลักษณะของตัวอย่างจะต้องมีการกระจายแบบโค้งปกติ (normal distribution) และการสุ่มแล้วไม่แทนที่ คือเมื่อหยิบมาแล้วไม่ใส่กลับเข้าไป



โดยให้ความคลาดเคลื่อนเป็น 0.1 ผู้วิจัยจะต้องเก็บตัวอย่างจำนวนอย่างน้อย 96 คน แต่ผู้วิจัยจะเก็บตัวอย่างเป็นจำนวน 100 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และกรอบแนวคิดเพื่อเป็นแนวทางการศึกษาวิจัย โดยมุ่งศึกษาหาแนวทางการพัฒนาตลาดย้อนยุคบ้านระจันให้มีความยั่งยืน โดยการทำแบบสอบถามทั้งปลายปิดและปลายเปิด

3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัยครั้งนี้ โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับตลาดย้อนยุคบ้านระจัน อำเภอค่ายบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี จากตำรา เอกสาร วารสาร สิ่งตีพิมพ์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการลงพื้นที่ และศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม ภายใต้ขอบข่ายของการวิจัย

3.2 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย เพื่อพิจารณาตรวจสอบโครงสร้าง คำถาม การใช้ภาษา และความครอบคลุมในเนื้อหาสาระ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องเหมาะสม ความครอบคลุม และให้คำแนะนำสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

3.5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงครั้งสุดท้าย ไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักท่องเที่ยวที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ที่มาเที่ยวตลาดย้อนยุคบ้านระจัน ที่ไม่ใช่อำเภอค่ายบางระจัน ในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ และต้องได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ≥ 0.70 และผลการวิเคราะห์แบบสอบถามในกลุ่ม Try Out ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.823 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในแต่ละด้าน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณหาค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษา

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาตลาดย้อนยุคเพื่อการท่องเที่ยวให้เกิดความยั่งยืน กรณีศึกษา: ตลาดย้อนยุคบ้านระจัน อำเภอค่ายบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี ผลการศึกษาพบว่า จากการศึกษพบว่า (1) นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 61.0 มีอายุ 21-30 ปีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 การศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 ส่วนใหญ่มีอาชีพค้าขายจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 มีระดับรายได้อยู่ที่ระดับ 10,001-15,000 บาทต่อเดือน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคกลาง จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 83.0 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 เดินทางโดยรถยนต์ส่วนตัว จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 81.0 (2) นักท่องเที่ยวที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รับรู้ข่าวสารการท่องเที่ยวตลาดย้อนยุคบ้านระจันจากสื่อออนไลน์ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 มีความสะดวกที่จะรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางสื่อออนไลน์จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 86.0 ส่วนใหญ่เดินทางเที่ยว



มาครั้งแรก จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 66.0 เดินทางมาที่ครอบครัว จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0 ใช้จ่ายต่ำกว่า 500 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 ต้องการให้ตลาดย้อนยุคเปิดขายสินค้าในวันเสาร์-วันอาทิตย์ จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0 (3) นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่มีความพึงพอใจด้านสินค้าและบริการ (Product) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณาตามหัวข้อที่เกี่ยวข้องพบว่า มีความความพึงพอใจในระดับมากที่สุดทุกด้านเรียงตามลำดับ ได้แก่ มีความความพึงพอใจที่มีป้ายอธิบายความเป็นมาของตลาดย้อนยุคบ้านระจัน ($\bar{X} = 4.45$) ความพึงพอใจที่มีศูนย์ช่วยเหลือนักท่องเที่ยว ($\bar{X} = 4.42$) ความพึงพอใจที่อาหารมีรสชาติอร่อย มีความสด สะอาด ($\bar{X} = 4.39$) ความพึงพอใจที่มีสถานที่ให้นั่งพักผ่อนและเพียงพอกับจำนวนนักท่องเที่ยว ($\bar{X} = 4.38$) ความพึงพอใจที่ตลาดย้อนยุคบ้านระจันมีการบริการต่างๆ เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำ การรักษาความสะอาด ($\bar{X} = 4.37$) และมีความพึงพอใจที่มีหน่วยรักษาความปลอดภัยตามสถานที่จอดรถ ($\bar{X} = 4.31$) ตามลำดับ ด้านราคา(Price) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาตามหัวข้อที่เกี่ยวข้องพบว่า มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดทุกด้านเรียงตามลำดับ ได้แก่ มีความพึงพอใจที่สินค้ามีราคาเหมาะสมกับคุณภาพ ($\bar{X} = 4.48$) ความพึงพอใจที่มีการแสดงรายละเอียดของสินค้าอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.42$) ความพึงพอใจกับราคาสินค้า การบริการและกิจกรรม ($\bar{X} = 4.41$) ความพึงพอใจที่มีป้ายบอกราคาสินค้าอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.37$) และมีความพึงพอใจที่ราคาของการเช่าชุดไทยมีความเหมาะสมกับคุณภาพของชุด ($\bar{X} = 4.36$) ตามลำดับ ด้านสถานที่จัดจำหน่าย(Place) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาตามหัวข้อที่เกี่ยวข้องพบว่า มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดทุกด้านเรียงตามลำดับ ได้แก่ ตลาดย้อนยุคบ้านระจันมีทำเลที่เหมาะสม เดินทางมาได้ง่าย ($\bar{X} = 4.49$) ความพึงพอใจที่ควรให้ตลาดย้อนยุคบ้านระจันเปิดมากกว่าวันเสาร์-อาทิตย์และวันหยุดนักขัตฤกษ์ ($\bar{X} = 4.40$) ความพึงพอใจที่มีการจัดโซนและหมวดหมู่สินค้าได้อย่างชัดเจน มีความสะดวกในการเดินเที่ยวและเลือกชมสินค้า ($\bar{X} = 4.32$) ตามลำดับ ด้านการส่งเสริมการตลาด (Promotion) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณาตามหัวข้อที่เกี่ยวข้องพบว่า มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดทุกด้านเรียงตามลำดับ ได้แก่ มีความพึงพอใจที่มีการจัดกิจกรรมที่น่าสนใจ เช่น การแสดงศิลปะการต่อสู้ ศิลปะการแสดง คอนเสิร์ต หนังสืกลางแปลง ($\bar{X} = 4.45$) ความพึงพอใจควรให้มีศิลปิน ดารา คนมีชื่อเสียง ร่วมกิจกรรมกับตลาดย้อนยุคบ้านระจัน ($\bar{X} = 4.37$) และมีความพึงพอใจควรมีการแจกของที่ระลึกหรือของแถม ($\bar{X} = 4.33$) ตามลำดับ (4) แนวทางการพัฒนาตลาดย้อนยุคบ้านระจัน อำเภอค่ายบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี จะเน้นการพัฒนาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด (4Ps) ดังนี้ ด้านราคาสินค้าและบริการ อยากให้แสดงราคาสินค้าให้ชัดเจน และราคาเหมาะสมกับสินค้า ด้านสถานที่ควรปรับปรุง นักท่องเที่ยวต้องการดูแลรักษาความสะอาดห้องน้ำและเพิ่มปริมาณห้องน้ำ สถานที่พักผ่อน สถานที่นั่งทานอาหาร มีน้ำดื่มบริการฟรี มีบอกป้ายสถานที่สำคัญ และเพิ่มที่จอดรถด้านความหลากหลายของสินค้าและบริการ พบว่านักท่องเที่ยวมีข้อเสนอแนะอยากให้ขายอะไรแปลกใหม่ ควรมีตรวจคุณภาพสินค้า อยากให้กระจายสินค้า และจัดระเบียบประเภทของสินค้าให้เป็นหมวดหมู่ และช่องทางการติดตามข่าวสารตลาดย้อนยุคบ้านระจัน ที่นักท่องเที่ยวสะดวก คือ สื่อออนไลน์

สรุปผลและอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาตลาดย้อนยุคเพื่อการท่องเที่ยวให้เกิดความยั่งยืน กรณีศึกษา: ตลาดย้อนยุคบ้านระจัน อำเภอค่ายบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้



1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวในการท่องเที่ยวตลาดย้อนยุคบ้านระจัน อำเภอค่ายบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมของนักท่องเที่ยว จำแนกตามส่วนประสมทางการตลาด (4Ps) ทั้ง 4 ด้าน คือ 1. ด้านสินค้าและบริการ (Product) มีความพึงพอใจสูงทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ มีความพึงพอใจที่มีป้ายอธิบายความเป็นมาของตลาดย้อนยุคบ้านระจันมีศูนย์ช่วยเหลือนักท่องเที่ยว ความพึงพอใจที่อาหารมีรสชาติอร่อย มีความสด สะอาด มีสถานที่ให้นั่งพักผ่อนและเพียงพอกับจำนวนนักท่องเที่ยว ตลาดย้อนยุคบ้านระจันมีการบริการต่าง ๆ เช่น ที่จอดรถ 2. ด้านราคา (Price) พบว่า นักท่องเที่ยวมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดทุกด้านเรียงตามลำดับ ได้แก่ มีความพึงพอใจที่สินค้ามีราคาเหมาะสมกับคุณภาพ ความพึงพอใจที่มีการแสดงรายละเอียดของสินค้าอย่างชัดเจน ความพึงพอใจกับราคาสินค้า การบริการและกิจกรรม ความพึงพอใจที่มีป้ายบอกราคาสินค้าอย่างชัดเจนและมีความพึงพอใจที่ราคาของการเช่าชุดไทย 3. ด้านสถานที่จัดจำหน่าย (Place) พบว่า นักท่องเที่ยวมีความพึงพอใจ ตลาดย้อนยุคบ้านระจันมีทำเลที่เหมาะสม เดินทางมาได้ง่าย อยากให้ตลาดย้อนยุคบ้านระจันเปิดมากกว่าวันเสาร์-อาทิตย์และวันหยุดนักขัตฤกษ์ ความพึงพอใจที่มีการจัดโซนและหมวดหมู่สินค้าได้อย่างชัดเจน 4. ด้านการส่งเสริมการตลาด (Promotion) พบว่า นักท่องเที่ยว มีความพึงพอใจที่มีการจัดกิจกรรมที่น่าสนใจ เช่น การแสดงศิลปะการต่อสู้ ศิลปะการแสดง คอนเสิร์ต หนึ่งกลางแปลง ความพึงพอใจควรให้มีศิลปิน ดารา คนมีชื่อเสียง ร่วมกิจกรรมกับตลาดย้อนยุคบ้านระจัน และความพึงพอใจควรมีการแจกของที่ระลึกหรือของแถมซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนัชชา ฤทธิ์เดช (2558) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยวให้เกิดความยั่งยืนของตลาดน้ำอัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อการท่องเที่ยวตลาดน้ำอัมพวา จังหวัดสมุทรสงครามของนักท่องเที่ยวชาวไทย (2) ศึกษาศึกษาลักษณะทางกายภาพ แหล่งท่องเที่ยว และกิจกรรมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของตลาดน้ำอัมพวาที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อการท่องเที่ยวตลาดน้ำอัมพวาจังหวัดสมุทรสงคราม ของนักท่องเที่ยวชาวไทย (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการท่องเที่ยวกับพฤติกรรมการท่องเที่ยวตลาดน้ำอัมพวาจังหวัดสมุทรสงคราม ของนักท่องเที่ยวชาวไทย (4) ศึกษาพฤติกรรมการท่องเที่ยวและพฤติกรรมที่ใช้หลักความยั่งยืนในการท่องเที่ยวที่มีผลต่อแนวโน้มการท่องเที่ยวซ้ำในอนาคตที่ตลาดน้ำอัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ของนักท่องเที่ยวชาวไทย (5) ศึกษาแนวทางการพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยวให้เกิดความยั่งยืนของตลาดน้ำอัมพวา จังหวัดสมุทรสงครามการศึกษานี้ใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ โดยมีกลุ่มคนที่ศึกษา คือ กลุ่มเจ้าหน้าที่ในอำเภออัมพวา ผู้ประกอบการในตลาดน้ำอัมพวา กลุ่มตัวแทนชุมชน และกลุ่มนักท่องเที่ยวชาวไทย ผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26-35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาชั้นปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท และกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อลักษณะทางกายภาพโดยรวมของตลาดน้ำอัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม โดยรวมในระดับดีมีความคิดเห็นต่อแหล่งท่องเที่ยวในตลาดน้ำอัมพวา จังหวัดสมุทรสงครามโดยรวม ในเรื่องของร้านอาหารริมคลองร้านขายของที่ระลึก และวัด, โบสถ์คริสต์ โบราณสถาน อยู่ในระดับ ดี มีความต้องการในเรื่องกิจกรรมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนในตลาดน้ำอัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม โดยรวมในระดับต้องการ มีความพึงพอใจต่อการท่องเที่ยวตลาดน้ำอัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

โดยรวม ในระดับพอใจ พฤติกรรมนักท่องเที่ยวส่วนใหญ่มาครบครัน มาโดยตลอด ค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยวโดยเฉลี่ยต่อครั้งต่ำกว่า 2,000 บาท เวลาที่ใช้ในการท่องเที่ยวโดยเฉลี่ย (ชม./ครั้ง) ต่ำสุด 1 ชม./ครั้ง สูงสุด 10 ชม./ครั้ง มูลค่าในการซื้อสินค้าในแต่ละครั้งโดยเฉลี่ย (บาท) ต่ำสุด 100 บาท สูงสุด 4,500 บาท จำนวนครั้งในมาเที่ยวตลาดน้ำอัมพวาในรอบ 1 ปี (ครั้ง) ต่ำสุด 1 ครั้ง/ปี สูงสุด 13 ครั้ง/ปี แนวโน้มการท่องเที่ยวตลาดน้ำอัมพวาในอนาคตโดยรวมอยู่ในระดับดีอย่างมาก แนวโน้มการท่องเที่ยวซ้ำในอนาคตในเรื่องโอกาสที่จะกลับมาเที่ยวตลาดน้ำอัมพวาในอนาคตภายใน 1 ปี นักท่องเที่ยวมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมที่ใช้หลักความยั่งยืนในการท่องเที่ยวในตลาดน้ำอัมพวา จังหวัดสมุทรสงครามโดยรวมอยู่ในระดับดี สำหรับผลการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า ทางเทศบาลตำบลอัมพวาได้กำหนดนโยบายแบบแผนเพื่อการพัฒนาไว้เรียบร้อยแล้ว โดยดำเนินการไปอย่างช้า ๆ พัฒนาแบบทีละขั้น และต่อเนื่องเพื่อการบริหารและการจัดการนั้นง่ายขึ้นและสามารถควบคุมได้เพราะที่ผ่านมานั้น ตลาดน้ำอัมพวาเติบโตเร็วเกินจนไร้ทิศทางและไม่มีมาตรการที่สามารถจะควบคุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อเสนอแนะเนื่องจากเทศบาลอัมพวาเป็นเทศบาลขนาดเล็ก จึงส่งผลให้ได้รับงบประมาณที่จะนำมาพัฒนาจำนวนไม่มาก เพราะรายได้ส่วนมากมาจากนักท่องเที่ยว ในส่วนของชุมชนตลาดน้ำอัมพวานั้น จะมีนโยบายให้มีการรวมกลุ่มกันโดยการให้ชมรมแม่ค้าแผงลอย ประธานชุมชน ชุมชนคนรักอัมพวา มาปรึกษารับฟังปัญหาของแต่ละฝ่ายในแต่ละด้าน เพื่อแก้ไขปัญหาและเพื่อให้เกิดการพัฒนาตลาดน้ำให้ยั่งยืนต่อไป ส่วนนโยบายเรื่องตลาดน้ำของเทศบาล ในอนาคตอาจจะขยายทางเดินริมคลองให้กว้างขึ้นโดยให้เกิดผลกระทบต่อผู้ประกอบการน้อยที่สุด และมีแผนการพัฒนา ให้มีตลาดน้ำทุกวันไม่ใช่เฉพาะวันศุกร์ เสาร์ อาทิตย์ เพียงอย่างเดียว แต่อาจจะต้องพัฒนาไปอย่างเป็นระบบ มีการควบคุมราคาสินค้า และคุณภาพให้เหมาะสม เพื่อเป็นการพัฒนาให้ตลาดน้ำอัมพวาดีขึ้นและอยู่อย่างยั่งยืนต่อไป

2. เพื่อศึกษาหาแนวทางพัฒนาการท่องเที่ยวตลาดน้ำอัมพวาบ้านระจัน อำเภอค่ายบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี ให้เกิดความยั่งยืน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบหลักและแนวทางที่จะทำให้การท่องเที่ยวตลาดน้ำอัมพวาบ้านระจันให้เกิดความยั่งยืนคือ การพัฒนาศักยภาพทางการท่องเที่ยว การมุ่งเน้นที่สินค้าและการบริการ การประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับนักท่องเที่ยว ควบคู่กับการอนุรักษ์ความเป็นไทยและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เพิ่มการมีส่วนร่วมมากขึ้น ตลอดจนจรรยาบรรณท้องถิ่นอันเป็นเอกลักษณ์ของชุมชน มีการศึกษาผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบ มีการวางแผนการท่องเที่ยวระยะยาวและระยะสั้น และจัดทำแผนกลยุทธ์เชิงรุก เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวให้เดินทางมาเที่ยวมากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรณวิมล ภูานาค (2558) ผลการวิจัยพบว่า ศักยภาพชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนด้านสิ่งแวดล้อมพบว่า ชุมชนมีกิจกรรมการท่องเที่ยวที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ในด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติด้านการเมือง พบว่า ไม่สามารถดำเนินการจัดการอย่างเป็นระบบและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนได้ ด้านเศรษฐกิจ พบว่า ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน และด้านสังคมและวัฒนธรรม พบว่า มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างชุมชนท้องถิ่นและนักท่องเที่ยวเพื่อตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของวิถีชีวิต ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ พบว่า ชุมชนขาดการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง และการมีส่วนร่วมของชุมชนในการได้รับประโยชน์ พบว่า ชุมชนไม่มีการรวมตัวกันเพื่อประกอบธุรกิจร่วมกัน และส่วนใหญ่ชุมชนจะมีรายได้เสริมจากการท่องเที่ยวผลกระทบต่อเชิงบวกด้านสิ่งแวดล้อม เป็นการสร้างความตระหนักถึงคุณค่าของสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติของชุมชน ผลกระทบเชิงบวกด้านสังคม



ส่งผลให้คุณภาพชีวิตของชุมชนดีขึ้น มีสาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวกมากขึ้น ผลกระทบเชิงบวกด้านเศรษฐกิจพบว่า ชุมชนมีการประกอบอาชีพหลากหลายมากขึ้นและเศรษฐกิจชุมชนดีขึ้น ผลกระทบเชิงลบ ด้านสิ่งแวดล้อมพบว่า ก่อให้เกิดปัญหาน้ำเสีย ทรัพยากรทางธรรมชาติลดน้อยลง ผลกระทบเชิงลบด้านเศรษฐกิจ พบว่าสินค้าและบริการ ค่าครองชีพต่าง ๆ ในชุมชนสูงขึ้น ผลกระทบเชิงลบด้านสังคมพบว่า เกิดการอพยพย้ายถิ่นของชุมชนริมคลองในตลัดน้ำและเกิดปัญหาการขัดผลประโยชน์ของคนในชุมชนจากการศึกษาทำให้พบผลการวิจัยที่เป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในแนวทางการเสริมสร้างศักยภาพชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนของตลัดน้ำอัมพวา ได้แก่ การรักษาอัตลักษณ์ชุมชน การรักษาสิ่งแวดล้อม การเพิ่มมูลค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์ชุมชน การวางแผนการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนในระยะยาว และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในชุมชน

ข้อเสนอแนะ

ควรทำการวิจัยแบบผสมผสานเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการเก็บข้อมูลจากนักท่องเที่ยวต่างชาติด้วย เพื่อนำไปปรับปรุงด้านตลาดให้มีความหลากหลายและปรับปรุงส่วนที่บกพร่องตามข้อเสนอแนะจากนักท่องเที่ยว และควรศึกษาถึงปัจจัยทางด้านอื่น ๆ ด้านการเงินและเศรษฐกิจ การเมืองและประวัติศาสตร์ ที่มีผลต่อนักท่องเที่ยว เพื่อเป็นการส่งเสริมการท่องเที่ยวและนำผลที่ได้มาปรับปรุงตลาดให้ดียิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาตลัดย่อนยุคเพื่อการท่องเที่ยวให้เกิดความยั่งยืน กรณีศึกษา: ตลัดย่อนยุคบ้านระจัน อำเภอค่ายบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี สำเร็จได้ด้วยดีด้วยความกรุณาจากบุคลากรและผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยเฉพาะ รองศาสตราจารย์ ดร. สุรเชษฐ์ ชีระมณี ที่ได้กรุณาให้ความเอาใจใส่ ติดตามและให้คำปรึกษา คำแนะนำในการทำการศึกษาในครั้งนี้

ขอขอบคุณคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้คำแนะนำ ปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมถึงขอขอบคุณคณาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ตลอดระยะเวลาที่ศึกษา ขอขอบคุณผู้ประสานงานตลัดย่อนยุคบ้านระจันทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการศึกษาครั้งนี้ ทำให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ และขอขอบคุณทุกคนในครอบครัวที่ได้ให้การสนับสนุน ให้กำลังใจและความห่วงใยเสมอมา

เอกสารอ้างอิง

ณัฐวิษณุ วงษ์สง่า. (2561). **ส่งเสริมเมืองรอง” เพื่อชุมชนหรือประชานิยม?**. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 มกราคม 2562,

จาก <https://www.prachachat.net/columns/news-121037>

ณภัทร ขุนทรง. (2558). **ตลัดน้ำขัวญ่ียมกับการท่องเที่ยว**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

ดวงทิพย์ จันทร์อ่วม. (2559). **แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน: กรณีศึกษาตลัดโบราณบางพลีอำเภอบางพลีจังหวัดสมุทรปราการ**. สืบค้นเมื่อ 23 พฤศจิกายน 2561,

จาก <http://romphruekj.krirk.ac.th/books/2559/2/Chap3.pdf>



แนวทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์ “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” เพื่อยกมาตรฐานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น: กรณีศึกษา จังหวัดพะเยา

Guidelines for developing and raising the standard of the products under the "One Tambon One Product" Project: A case study of Phayao Province

ณัชชา เพ็ชรพินิจ^{1*} และ สุรเชษฐ์ ชีระมณี²

Natcha Pachpinij^{1*} and Surachet Chiramane²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์ “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” เพื่อยกมาตรฐานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น: กรณีศึกษาจังหวัดพะเยา มีวัตถุประสงค์ 1 ประการ คือ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์ “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” เพื่อยกมาตรฐานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ประธาน หรือเจ้าของผลิตภัณฑ์ชุมชนเจ้าของรายเดียว จำนวน 18 กลุ่ม แบ่งเป็น อำเภอเมือง 2 กลุ่ม อำเภอแม่ใจ 2 กลุ่ม อำเภอดอกคำใต้ 1 กลุ่ม อำเภอปง 3 กลุ่ม อำเภอเชียงคำ 3 กลุ่ม และอำเภอภูซาง 7 กลุ่ม การศึกษาครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Indepth Interviews) การวิเคราะห์แบบมีปฏิสัมพันธ์ (Interactive) และแบบองค์รวม(Holistic)

ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์ “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” เพื่อยกมาตรฐานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น นั้นมีอยู่ 4 ด้าน ได้แก่ 1) กลุ่มและการบริหารจัดการภายในกลุ่ม โดยกลุ่มจะเป็นกลุ่มที่มีโครงสร้างมีการบริหารจัดการกลุ่มประกอบด้วยการผลิต การตลาด การเงินและการบัญชี และการจัดการทรัพยากรบุคคล 2) สมาชิกและการมีส่วนร่วมของสมาชิก โดยกลุ่มจะมีการประชุมกันภายในทุกเดือนเพื่อระดมความคิด และจะมีการเข้าร่วมการฝึกอบรม การศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาตนเองและนำความรู้มาพัฒนาผลิตภัณฑ์ของกลุ่ม 3) การช่วยเหลือจากภาครัฐ/เอกชนเริ่มตั้งแต่การบริหารจัดการภายในกลุ่มด้านการผลิต การจัดหาวัตถุดิบการออกแบบบรรจุภัณฑ์ การตลาด ช่องทางการจำหน่าย การตั้งราคา และการบัญชีโดยจะมีการสอนจัดทำบัญชีอย่างง่ายโดยให้สมาชิกในกลุ่มเป็นผู้รับผิดชอบ รวมไปถึงการอบรมเพื่อขอมาตรฐานการรับรองต่าง ๆ เพื่อใช้ในการค้า 4) ผู้นำจะประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 7 ประการ คือ 1. มีความซื่อสัตย์จริงใจ 2. มีความยืดหยุ่นพร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ 3. มีการเตรียมพร้อมให้กับตนเองและสมาชิก 4. รักการเรียนรู้ 5.กล้าตัดสินใจ รู้จักที่จะแก้ปัญหาความขัดแย้ง 6. มีวิสัยทัศน์ 7. การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ข้อเสนอแนะจากการศึกษา คือ แนวทางการพัฒนาสำหรับผลิตภัณฑ์ “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” ที่มีระดับมาตรฐานอยู่ในระดับเท่าเดิมและมาตรฐานที่ลดลงนั้น ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มและการบริหารงานภายในกลุ่ม การเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของสมาชิกการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ/เอกชนในด้านต่าง ๆ และพัฒนาผู้ประกอบการให้มีลักษณะของผู้นำ 7 ประการตามข้างที่กล่าวมา

¹นิสิตคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate Student, School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : pechcha2561@gmail.com



คำสำคัญ: OTOP การคัดสรร OTOP การพัฒนา ผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์

Abstract

The study entitled "Guidelines for developing and raising the standard of the "One Tambon One Product" (OTOP): A case study of Phayao Province has an aim to seek a way to develop the products under the OTOP project in order to have a higher standard. The target participants used were 18 groups of the chairmen or the owners of the products (i.e. two groups of Muang District, two groups of Mae Chai District, one group of Dok Khamtai District, three groups of Pong District, three groups of Chiang Kham District, and seven groups of Phu Sang District). The data were obtained from structured interviews (using an in-depth interview approach) and the data analysis process was done by the use of interactive analysis and holistic analysis.

Results of the data analysis suggested four possible aspects to be used to develop the OTOP's standard. They included: 1) Groups and the management within the group – the groups have to have a structure and their group management should consist of production, marketing, finance and accounting, and human resource management; 2) Members and their participation – the groups need to have a monthly meeting to brainstorm ideas, and they should participate in training to self-develop and to gain knowledge for the group's product development; 3) The assistance from public/ private sectors – beginning with the management within the production group, the procurement of raw materials, marketing, market seeking, price setting, accounting (by providing easy accounting instruction and requesting the group to take responsibility as well as training them to request various standards used in certification and selection; 4) Leaders who possess seven important characteristics including: 1. being honest, sincere, and straightforward 2. being flexible and always be open to listen to others' opinions; 3. being prepared for themselves and other members; 4. being passionate to learn; 5. being encouraged to decide and knowing how to deal with conflicts; 6. having a vision; and 7. being concerned about public interests. From the results received, this study has some suggestions for the OTOP products that have the same and lower standard levels. That is, there should be a study concerning more about the groups; their administration within the group, their learning and members' participation, different supports that they received from public/ private sectors, and their development of entrepreneurs to have the seven characteristics of the leaders as mentioned above.

Keywords: OTOP, OTOP Selection, Development, One Tambon One Product

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) มีกรอบแนวคิดในการพัฒนาการผลิตและการบริการให้ประชาชนมีรายได้และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) ในส่วนยุทธศาสตร์ของการพัฒนาประเทศ การสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจให้มีการแข่งขันอย่างยั่งยืน ในหลายปีที่ผ่านมาเศรษฐกิจของประเทศไทยขยายตัวต่ำกว่าศักยภาพต่อเนื่องกันมาเป็นเวลาหลายปี ซึ่งมีผลกระทบมาจากเศรษฐกิจของโลก และผลจากเศรษฐกิจภายในของประเทศเอง ตามกรอบแนวคิดดังกล่าวข้างต้น การพัฒนา 5 ปีต่อจากนี้จะเน้นการพัฒนาให้เศรษฐกิจมีเสถียรภาพ เติบโตอย่างมีศักยภาพ ส่งเสริมภาคการส่งออกของไทยซึ่งเป็นกลไกสำคัญ

ในการพัฒนาเศรษฐกิจของไทยให้ขยายตัว การลงทุนของภาครัฐและภาคเอกชนมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เกิดความร่วมมือกันมากขึ้นของประชาชนและผู้ประกอบการในการค้า การลงทุนให้เข้าสู่ระบบภาษีมากขึ้น ภาคเกษตรเน้นเกษตรกรรมที่ยั่งยืน ทำให้เกษตรกรรมมีรายได้เพิ่มขึ้น การพัฒนาอุตสาหกรรม การท่องเที่ยวให้มีรายได้ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีบทบาทต่อระบบเศรษฐกิจมากขึ้น ซึ่งแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบด้วย การบริหารการจัดการเศรษฐกิจส่วน การเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการเงิน และสถาบันการเงินให้สามารถสนับสนุนการขยายตัวทางเศรษฐกิจ การสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ เชื่อมโยงภาคการเกษตร อุตสาหกรรม บริการ การค้าการลงทุนเพื่อยกระดับการแข่งขันของประเทศ โดยมีการยกระดับการผลิตสินค้าเกษตรและอาหารเข้าสู่ระบบมาตรฐาน ต่อยอดความเข้มแข็งของอุตสาหกรรมในปัจจุบัน เพื่อยกระดับไปสู่อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย และกฎระเบียบเพื่อส่งเสริมการค้าที่เป็นธรรม และอำนวยความสะดวก ด้านการค้า การลงทุน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

เมื่อประเทศเผชิญปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาที่สำคัญของประชาชนในระดับรากหญ้า ซึ่งเป็นคนกลุ่มใหญ่ของประเทศนั้น คือ ปัญหาความยากจน โครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เป็นโครงการที่ให้คนในชุมชนนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้พัฒนาสินค้า โดยรัฐพร้อมที่จะให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์ความรู้ ที่ทันสมัย การบริหารและการจัดการของกลุ่มผู้ประกอบการ รวมไปถึงการนำสินค้าสู่ตลาดทั้งในและต่างประเทศ โดยระบบเครือข่ายการใช้เทคโนโลยี การส่งเสริมและสนับสนุนนี้เป็นการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน ทำให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน เกิดการสร้างรายได้ให้กับชุมชน โดยการใช้ทรัพยากรของท้องถิ่น ภูมิปัญญาในท้องถิ่นมาพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ และบริการที่มีคุณภาพ มีจุดเด่นและมูลค่าเพิ่ม เป็นที่ต้องการของตลาดทั้งในและต่างประเทศ และได้กำหนดระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยคณะกรรมการอำนวยการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์แห่งชาติ พ.ศ. 2544 ประกาศ ณ วันที่ 7 กันยายน 2544 โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการอำนวยการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์แห่งชาติหรือเรียกย่อว่า “กอ.นตพ” มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนแม่บทในการดำเนินงานกำหนดมาตรฐานและหลักเกณฑ์การคัดเลือกรวมทั้งสนับสนุนให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีและประสิทธิภาพโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ จึงเป็นนโยบายหลักของรัฐบาลในการเพิ่มอาชีพ และรายได้ให้กับชุมชนในระดับรากหญ้า ซึ่งประกอบไปด้วยผู้รับผิดชอบทั้งในส่วนของกระทรวง ทบวง กรม และฝ่ายสนับสนุนที่เป็นเอกชนและถือเป็นรูปแบบของการกระจายรายได้สู่ชุมชนที่ดีที่สุดในรูปแบบหนึ่ง กอ.นตพ ได้ริเริ่มโครงการ OTOP Product Champion-OPC เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานผลิตภัณฑ์เพื่อการส่งออก โดยมีการคัดสรร OTOP ระดับจังหวัด ภูมิภาคและประเทศ กล่าวคือ คุณภาพต่ำ แทนค่าด้วย หนึ่งดาว คุณภาพต่ำแต่ยังสามารถพัฒนาได้ แทนค่าด้วย สองดาว คุณภาพปานกลางแต่สามารถพัฒนาคุณภาพเพื่อการส่งออกได้ แทนค่าด้วย สามดาว คุณภาพสูงแต่ยังต้องได้รับการปรับปรุง แทนค่าด้วย สี่ดาว และคุณภาพสูงสามารถส่งออกได้ แทนค่าด้วย ห้าดาว ซึ่งก่อนการคัดสรรภาครัฐจะจัดฝึกอบรมสัมมนา ให้กับผู้ผลิตที่ลงทะเบียน เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์แบบครบกระบวนการโดยเริ่มตั้งแต่การลงทุน การดูต้นทุนการผลิตของสินค้าหรือบริการแต่ละชิ้น ต่อหน่วยมีต้นทุนเท่าไร การพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ ด้วยการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ ออกแบบผลิตภัณฑ์เพื่อสร้างคุณค่าทำให้สินค้าหรือบริการนั้นมีมูลค่าเพิ่มขึ้น เมื่อเกิดการผลิตสินค้าและบริการเกิดขึ้นภาครัฐจะเข้าไปช่วยในการบริหารการผลิต และแนะนำเรื่องการจัดการรวมไปถึงการช่วยแนะนำเรื่องการจัดราคาขายของผลิตภัณฑ์หรือบริการ “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” เป็นการสร้างความเจริญและ



ยกระดับรายได้ของคนในชุมชนให้ดีขึ้น โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาผลิตเป็นสินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพ สร้างจุดเด่น และความเป็นเอกลักษณ์ ซึ่งสอดคล้องกับวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่น ในภูมิภาคต่าง ๆ ที่สำคัญมีการจัดการด้านการตลาดที่ดีสามารถจำหน่ายได้ทั้งในและต่างประเทศทั้งนี้หลักการพื้นฐาน 3 ประการ คือ ภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่สากล (Local Yet Global) พึ่งตนเองและคิดอย่างสร้างสรรค์ (Self-Reliance-Creativity) การสร้างทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ซึ่งตามแนวคิด “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” “ผลิตภัณฑ์” ไม่ได้หมายถึงตัวสินค้าเพียงอย่างเดียวแต่รวมไปถึงการบริการในด้านต่าง ๆ ซึ่งสินค้าและบริการนั้นจะเป็นการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม การรักษามรดกภูมิปัญญาไทย การท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ชุมชนท่องเที่ยวที่มีอัตลักษณ์และยกระดับสินค้าโดยสร้างนวัตกรรมที่กลมกลืนกับวิถีชุมชน รูปแบบสินค้ามีความร่วมสมัยมีจุดเด่น จุดขาย ที่รู้จักกันแพร่หลายไปทั่วประเทศและทั่วโลก มีการพัฒนาศักยภาพที่สามารถทำให้ชุมชนพึ่งตนเองได้อย่างแท้จริง (สำนักส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิสาหกิจ กรมการพัฒนาชุมชน, ม.ป.ป.)

ตามที่รัฐบาลได้ดำเนินโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ตั้งแต่ปี 2544 เพื่อสร้างเศรษฐกิจให้เข้มแข็ง โดยมั่นคงก้าวหน้าไปสู่ประเทศที่มีศักยภาพทางการแข่งขันในระดับสากลสนับสนุนการดำเนินงาน ด้านองค์ความรู้ เทคโนโลยีทุนบริหารจัดการพร้อมทั้งตระหนักถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสร้างงาน สร้างรายได้ให้แก่ประชาชนชุมชนและการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานผลิตภัณฑ์ OTOP ให้มีจุดเด่นและมูลค่าเพิ่มเป็นที่ต้องการของตลาดทั้งในและต่างจังหวัดการดำเนินงานโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ของจังหวัดพะเยาที่ผ่านมา มีผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม สามารถสร้างงาน สร้างรายได้ ยกกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นได้เป็นอย่างดีแต่ในขณะเดียวกันก็ยังมีอุปสรรคปัญหาโดยเฉพาะกลุ่มผลิตภัณฑ์ OTOP ในกลุ่มปรับตัวสู่การพัฒนา และผลิตภัณฑ์ OTOP ระดับ 1 ถึง 3 ดาวในบางส่วนจะมีข้อจำกัดในเรื่องของคุณภาพมาตรฐานที่จะทำรูปแบบผลิตภัณฑ์ บรรจุภัณฑ์ที่ยังไม่สวยงามโดดเด่นและไม่ตอบสนองกับความต้องการของตลาดผู้ผลิตผู้ประกอบการ OTOP ยังขาดองค์ความรู้ในด้านการบริหารจัดการการพัฒนาผลิตภัณฑ์ เพื่อให้กลุ่มระดับ 1 ถึง 3 ดาว หรือกลุ่มปรับตัวสู่การพัฒนา มีการพัฒนาต่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานผลิตภัณฑ์ OTOP (สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพะเยา, 2560)

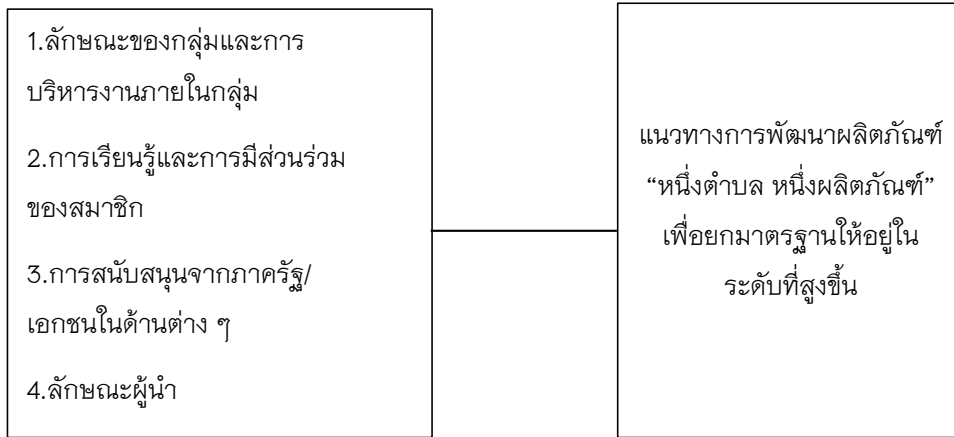
ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์ “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” เพื่อยกมาตรฐานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น : กรณีศึกษาจังหวัดพะเยา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” เพื่อยกระดับให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

ศึกษาแนวทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์ “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” ของจังหวัดพะเยาให้มีมาตรฐาน ในระดับที่สูงขึ้น

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

การศึกษาแนวทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์ “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” เพื่อยกมาตรฐานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น: กรณีศึกษา จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์ “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” เพื่อยกมาตรฐานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น: กรณีศึกษาจังหวัดพะเยา โดยการศึกษาครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ(qualitative research) ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

- 1.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 2.เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4.การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ประธานหรือเจ้าของผลิตภัณฑ์ชุมชนเจ้าของรายเดียว จำนวน 18 กลุ่ม แบ่งเป็น อำเภอเมือง 2 กลุ่ม อำเภอแม่ใจ 2 กลุ่ม อำเภอดอกคำใต้ 1 กลุ่ม อำเภอปง 3 กลุ่ม อำเภอเชียงคำ 3 กลุ่ม และอำเภอภูซาง 7 กลุ่ม ซึ่งกลุ่มเป้าหมายมาจากผลการเปรียบเทียบข้อมูลผลการคัดสรรผลิตภัณฑ์ “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” ในระยะเวลา 2 ปี ล่าสุด คือ 2557-2559 จากสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพะเยา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- 1.การวิจัยเชิงเอกสาร หรือการศึกษาเอกสาร (Documentary Research)

เป็นการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อเก็บรวบรวมเป็นข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) และนำมาเป็นแนวทางในการออกแบบสร้างแบบสอบถามเจาะลึกรวมทั้งนำมาใช้เป็นส่วนประกอบในการระบุนการวิเคราะห์ และประมวลผลงานวิจัย

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ซึ่งมีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

2.1 การสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview)

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Indepth Interviews) และเก็บรวบรวมเป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

2.2 การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-Participant Observation) เพื่อสังเกตในเชิงสำรวจสภาพทั่วไปและสิ่งแวดล้อมภายในของกลุ่ม ภาวะผู้นำของประธานกลุ่มหรือเจ้าของผลิตภัณฑ์ชุมชนเจ้าของรายเดียว ตลอดจนวิถีการทำงานของกลุ่มเพื่อประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แนวคำถาม และเครื่องมือที่จำเป็นที่ช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามมีดังนี้

3.1 สมุดบันทึก (Fieldnote)

3.2 เทปบันทึกเสียง ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant Interview) และเก็บข้อมูลอื่น ๆ เพิ่มเติม ซึ่งการใช้เทปอัดเสียงเพื่อช่วยให้เก็บข้อมูลได้ละเอียดยิ่งขึ้น

3.3 กล้องบันทึกภาพใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเหตุการณ์ต่าง ๆ เพื่อความสมบูรณ์ในการวิจัย

3.4 กล้องถ่ายวิดีโอใช้ในการบันทึกภาพระหว่างการสัมภาษณ์เพื่อดูลักษณะของผู้ให้ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการอ่าน และการศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากข้อมูลจากเอกสาร เพื่อเป็นพื้นฐานการดำเนินการวิจัยภาคสนาม

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เจาะลึก (Indepth Interview) จากประธานกลุ่ม OTOP หรือเจ้าของผลิตภัณฑ์ชุมชนเจ้าของรายเดียว จำนวน 18 กลุ่ม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบปฏิสัมพันธ์ (Interactive) และแบบองค์รวม (Holistic) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการพยายามค้นคว้าหาความสัมพันธ์ ซึ่งอาจมีลักษณะการกระทำตอบสนองหรือกระทำซึ่งเป็นเหตุให้ตอบสนอง อีกอย่างหนึ่ง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในสังคมจะมีมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญ จึงเป็นความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ มนุษย์กับสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ และมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมที่มนุษย์ด้วยกันเองสร้างขึ้นมา ลักษณะของความสัมพันธ์ของมนุษย์มี 2 ลักษณะคือ เป็นผู้กระทำ (เหตุ) และเป็นผู้รับผลจากการกระทำ (ผล) หรือเป็นทั้งผู้กระทำและถูกกระทำ โดยมีทิศทางของการกระทำเป็นทั้งทางตรง ทางอ้อม และแอบแฝง (แทรกซ้อน) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบองค์รวม (Holistic Approach) เป็นการมองภาพความสัมพันธ์ (Interactive) ต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกับบุคคลหรือสิ่งต่าง ๆ ในชุมชนที่เราศึกษาแบบตานกหรือการมองจากที่สูง (bird-eyes view) จะทำให้เห็นภาพความสัมพันธ์ย่อย ๆ ของส่วนต่าง ๆ หรือภาพตัดต่อชิ้นเล็ก (Jigsaws) เป็นรูปร่างของภาพขนาดใหญ่ ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น และทำให้มองเห็นถึงความเชื่อมโยงจากสัมพันธ์ส่วนต่าง ๆ ที่จะเชื่อมโยงไปสู่ภาพรวมหรือองค์รวมได้อย่างไร (How) และด้วยเหตุผลใด (Why) (สุรเชษฐ์ ชีระมณี, 2561)

ผลการศึกษา

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์ “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” เพื่อยกมาตรฐานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น: กรณีศึกษาจังหวัดพะเยา นำเสนอตามกรอบแนวทางการศึกษาได้ดังนี้

1. จากการศึกษาข้อมูลด้านลักษณะของกลุ่มและการบริหารงานภายในกลุ่ม จำแนกเป็นลักษณะของกลุ่มพบว่ามากที่สุดเป็นผลิตภัณฑ์ชุมชนโดยมีสถานที่ตั้งของกลุ่มส่วนใหญ่ตั้งอยู่อำเภอภูซางมีการใช้อาคารที่พักส่วนบุคคลเป็นที่ทำการกลุ่มการจัดตั้งกลุ่มเป็นแบบมีโครงสร้างมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อสร้างงานในชุมชนและต่อรองการช่วยเหลือจากภาครัฐ/เอกชนภายใต้กฎระเบียบของกลุ่ม การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารภายในกลุ่มแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการผลิต ด้านการตลาด ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการบริหารด้านการเงิน ด้านการผลิตมีการวางแผนการผลิตมีจำนวนผลผลิตอยู่ในช่วงระหว่าง 1-100 ชิ้น/เดือน มีศักยภาพในการผลิตสูง สามารถผลิตซ้ำในปริมาณและคุณภาพคงเดิมมีการใช้เครื่องจักร/เครื่องทุ่นแรงการผลิตมีการวางแผนการใช้วัตถุดิบและใช้วัตถุดิบจากท้องถิ่น ด้านการตลาดผลิตภัณฑ์แบ่งเป็นประเภทผ้าและเครื่องแต่งกาย ประเภทอาหาร และประเภทของใช้ทุกผลิตภัณฑ์มีการออกแบบและพัฒนาอย่างต่อเนื่องมีบรรจุภัณฑ์เบื้องต้นแต่ไม่มีมาตรฐานการค้าสากลการตั้งราคาอยู่ในช่วงระหว่าง 101-500 บาท มีการจำหน่ายสินค้าในชุมชน ในจังหวัดพะเยา ต่างจังหวัด และตลาดออนไลน์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจำนวนสมาชิกในกลุ่มส่วนใหญ่อยู่ในช่วงระหว่าง 10-50 คน ใช้ช่างฝีมือหรือคนที่มีทักษะในการทำงานและเข้ามาในกลุ่มโดยการคัดเลือกสมาชิกมีการแบ่งหน้าที่ในการรับผิดชอบ และปันผลค่าตอบแทนสมาชิกทุก 1 ปี มีสวัสดิการในเรื่องการกู้ยืมภายในกลุ่ม ด้านการบริหารด้านการเงินมีการจัดทำบัญชี และเริ่มก่อตั้งกลุ่มหรือเริ่มต้นการทำงานกิจการด้วยการระดมทุนและเงินทุนส่วนตัวของสมาชิกโดยไม่มีการกู้เงินจากแหล่งเงินทุนใด ๆ

2. จากการศึกษาเรื่องการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของสมาชิกส่วนใหญ่มีการประชุมกันเพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและระดมความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหากรณีที่เกิดปัญหาที่มีการเข้ารับการฝึกอบรม และมีการศึกษาดูงาน นอกจากนี้ยังมีการนำกลุ่มผู้ประกอบการไปจัดบูธแสดงสินค้าในพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้ประกอบการพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ เพื่อนำมาต่อยอดผลิตภัณฑ์ที่เหมือนกัน

3. จากการศึกษาในด้านการช่วยเหลือจากภาครัฐกลุ่มเป้าหมายทั้งหมดที่ได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนหน่วยงานรัฐในรูปแบบการฝึกอบรมให้ความรู้ โดยหน่วยงานภาครัฐที่เข้ามาสนับสนุนได้แก่ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ พัฒนาลังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานเกษตร สำนักงานอุตสาหกรรม สำนักงานพาณิชย์ สาธารณสุข กศน. หน่วยงานในท้องถิ่น สถาบันการศึกษา

4. การศึกษาด้านผู้นำ ผู้วิจัยได้นำหลักการวิเคราะห์ของผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformation leadership theory) ของ Rick Warren Rick Warren โดยนำหลักการของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากำหนดลักษณะผู้นำจากการสัมภาษณ์ประธานกลุ่ม/เจ้าของกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนเจ้าของคนเดียว ผู้นำจะประกอบ ด้วยลักษณะที่สำคัญ คือ มีความซื่อสัตย์จริงใจ รู้จักยืดหยุ่นพร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอมีการเตรียมพร้อมให้กับตนเองและสมาชิกใน รักการเรียนรู้และใฝ่รู้อยู่เสมอมีความกล้าที่จะตัดสินใจรู้จักที่จะแก้ปัญหาความขัดแย้งเป็น ผู้ที่มีวิสัยทัศน์ และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

สรุปผลและอภิปรายผล

จากการวิจัยพบว่า การพัฒนาผลิตภัณฑ์ “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” เพื่อยกมาตรฐานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นนั้น สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. จากการศึกษาข้อมูลด้านลักษณะของกลุ่มและการบริหารงานภายในกลุ่ม จำแนกเป็นลักษณะของกลุ่มพบว่า มากที่สุดเป็นกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน จำนวน 12 กลุ่ม ผลิตภัณฑ์ชุมชนเจ้าของรายเดียว จำนวน 5 กลุ่ม และผู้ผลิตวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จำนวน 1 กลุ่ม จำแนกเป็นสถานที่ตั้งของกลุ่ม มากที่สุด อำเภอภูซาง จำนวน 7 กลุ่ม อำเภอปาง จำนวน 3 กลุ่ม อำเภอเชียงคำ จำนวน 3 กลุ่ม อำเภอเมือง จำนวน 2 กลุ่ม อำเภอแม่ใจ จำนวน 2 กลุ่ม อำเภอดอกคำใต้ จำนวน 1 กลุ่ม จำแนกเป็นประเภทลักษณะที่ทำการกลุ่ม มากที่สุดใช้อาคารที่พักส่วนบุคคลเป็นที่ทำการ จำนวน 16 กลุ่ม และอาคารเอนกประสงค์หมู่บ้าน จำนวน 2 กลุ่ม จำแนกตามโครงสร้างกลุ่มมากที่สุดการจัดตั้งแบบมีโครงสร้าง จำนวน 13 กลุ่ม ประธานทำหน้าที่ดูแลการทำงานของคณะกรรมการทั้งหมด ให้ทำหน้าที่อย่างถูกต้อง โปร่งใสเป็นไปตามแผนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้รวมทั้งประสานงานระหว่างคณะกรรมการสมาชิก และหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง รองประธานช่วยประสานดูแลการทำงานตามที่ประธานได้มอบหมาย ตรวจสอบเอกสารทางบัญชีการเงิน และผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ เลขานุการบันทึกการประชุมช่วยประธาน ในการติดตามงานและดูแลงานเอกสารที่เกี่ยวข้อง เภรัณญิกจะดูแลเรื่องของการเงินทั้งหมดของกลุ่ม การเก็บเงินจากการขายสินค้าและเก็บรักษาเงินของกลุ่ม ส่วนสมาชิกแต่ละคนจะมีหน้าที่แตกต่างกันไป โดยจะมีการแบ่งงานทำในด้านต่าง ๆ เช่น การประชาสัมพันธ์ทำให้สินค้าของกลุ่มเป็นที่รู้จักของบุคคลภายนอก การตลาดจะทำในเรื่องการนำสินค้าไปขายตามที่ต่าง ๆ รวมถึงหาตลาดใหม่ ๆ การจัดหาวัตถุดิบ เพื่อรองรับการผลิตไม่ให้เกิดขาดและกระบวนการผลิตซึ่งการรวมกลุ่มแบบมีโครงสร้างทุกคนจะมีหน้าที่สำคัญแตกต่างกันไป ซึ่งสมาชิกทุกคนจะได้รับการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบตามความถนัดและความเหมาะสมของแต่ละคน ซึ่งจะอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์และกฎระเบียบที่ได้ร่วมกันบัญญัติไว้ในกลุ่มมีการยึดถือปฏิบัติร่วมกันและผลิตภัณฑ์ชุมชนเจ้าของรายเดียวเป็นการจัดตั้งแบบไม่มีโครงสร้าง จำนวน 5 กลุ่ม จำแนกเป็นความเป็นมาของกลุ่ม มากที่สุดรวมกลุ่มจัดตั้งขึ้นเอง จำนวน 10 กลุ่ม ผลิตภัณฑ์เจ้าของรายเดียวจัดตั้งโดยเจ้าของเพียงรายเดียว จำนวน 5 กลุ่ม และรวมกลุ่มขึ้นโดยการช่วยเหลือจากภาครัฐ/เอกชน จำนวน 3 กลุ่ม จำแนกเป็นวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง กลุ่มเป้าหมายทั้งหมดมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างงาน ในชุมชน และต่อรองการช่วยเหลือจากภาครัฐ/เอกชน จำแนกเป็นการมีกฎระเบียบภายในกลุ่ม มากที่สุดมีกฎระเบียบ จำนวน 13 กลุ่ม และผลิตภัณฑ์ชุมชนเจ้าของรายเดียวไม่มีกฎระเบียบ จำนวน 5 กลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ชัญญา แวนทิพย์ (2559) กล่าวว่ากลุ่มที่ประสบความสำเร็จเนื่องจากรูปแบบโครงสร้าง มีคณะกรรมการที่แบ่งบทบาทกันอย่างชัดเจนมีความรู้เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง การบริหารภายในกลุ่ม แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) จำแนกด้านการผลิตเกี่ยวกับการวางแผนการผลิต กลุ่มเป้าหมายทั้งหมดมีการวางแผนการผลิต เกี่ยวกับจำนวนผลผลิตต่อเดือนมากที่สุดจำนวนผลผลิตอยู่ในช่วงระหว่าง 1-100 ชิ้น/เดือน จำนวน 9 กลุ่ม จำนวนผลผลิต ในช่วงระหว่าง 101-300 ชิ้น/เดือน จำนวน 3 กลุ่ม จำนวนผลผลิตในช่วงระหว่าง 301-500 ชิ้น/เดือน จำนวน 3 กลุ่ม และจำนวนผลผลิต 500 ชิ้น/เดือน ขึ้นไป จำนวน 3 กลุ่ม ทั้งนี้ผลผลิตขึ้นอยู่กับประเภทของผลิตภัณฑ์เช่น ผ้า เครื่องแต่งกายที่เป็นงานฝีมือ งานเย็บ งานถักจะใช้เวลามากกว่า เกี่ยวกับการมีศักยภาพในการผลิต มากที่สุด มีศักยภาพในการผลิตสูง สามารถผลิตซ้ำในปริมาณและคุณภาพคงเดิม จำนวน 11 กลุ่ม และมีศักยภาพในการผลิตปานกลาง สามารถผลิตซ้ำในปริมาณและคุณภาพใกล้เคียง จำนวน 7 กลุ่ม ทั้งนี้ผลิตภัณฑ์ประเภทอาหารจะมีการรักษาศักยภาพด้านการผลิตสูง เพราะต้องรักษามาตรฐานเรื่องรสชาติให้คงเดิม เกี่ยวกับการใช้เครื่องจักร/เครื่องทุ่นแรง มากที่สุดมีการใช้



เครื่องจักร/เครื่องทุ่นแรงในการผลิต จำนวน 10 กลุ่ม และที่ไม่ใช้เครื่องจักรหรือ เครื่องทุ่นแรงในการผลิต จำนวน 8 กลุ่ม เนื่องจากเป็นงานฝีมือ งานหัตถกรรมต้องการความประณีตในการทำเกี่ยวกับการจัดหาวัตถุดิบกลุ่มเป้าหมาย ทุกกลุ่มมีการวางแผนเรื่องการใช้วัตถุดิบ และมีการสั่งวัตถุดิบมาจัดเตรียมไว้ไม่ให้ขาด เกี่ยวกับแหล่งที่มาของวัตถุดิบ กลุ่มเป้าหมายทั้งหมดใช้วัตถุดิบจากท้องถิ่น เช่น การทำกล้วยอบ จะรับซื้อกล้วยจากชาวบ้านที่ปลูกกล้วยในไร่ล้นจี่ ซึ่งเป็นอาชีพหลัก กล้วยกรอบทางกลุ่มจะรับซื้อกล้วยจากกลุ่มปลูกกล้วย ในหมู่บ้านเป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่วนถั่วทอดสมุนไพรจะรับซื้อถั่วดินมาจากชาวบ้านในหมู่บ้าน เมื่อถั่วดินราคาถูกจึงมีการนำมาแปรรูปเป็นถั่วทอดสมุนไพร เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัย สุชาติดา คุ่มสกุล, ยुरพร ศุภรัตน์ และปริยานุช อภิบุญโยภาส (2560) กล่าวว่า การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่สากล เป็นการนำทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่น ซึ่งมีความเป็นเอกลักษณ์ มาสร้างเป็นสินค้าและบริการสร้างความแตกต่าง สร้างเรื่องราว จุดสนใจเพื่อสร้างมูลค่าให้กับสินค้าและบริการ กลุ่มเป้าหมาย

2) จำแนกเป็นด้านการตลาดเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ ในเรื่องประเภทของผลิตภัณฑ์ตามแนวทางและหลักเกณฑ์ที่กรมการพัฒนาชุมชนได้กำหนดในการคัดสรรสุดยอด หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ มากที่สุด ประเภทผ้าและเครื่องแต่งกาย จำนวน 10 กลุ่ม ประเภทอาหาร จำนวน 4 กลุ่ม และประเภทของใช้ จำนวน 4 กลุ่ม เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ในเรื่องการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ทุกผลิตภัณฑ์มีการออกแบบและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพราะทุก ๆ 2 ปี จะมีการคัดสรรผลิตภัณฑ์ หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ ส่งผลให้มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ขึ้นอย่างต่อเนื่องและเพื่อให้สินค้าดี มีคุณภาพ เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ในเรื่องรูปแบบบรรจุภัณฑ์ กลุ่มเป้าหมายทุกกลุ่มมีบรรจุภัณฑ์เบื้องต้น แต่ไม่มีมาตรฐานการค้าสากลเช่น ถูผ้า ถูกระดาษ ถูพลาสติก บางกลุ่ม มีบรรจุภัณฑ์ที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐเป็นบรรจุภัณฑ์ที่มีมาตรฐานการค้าสากลครบถ้วน แต่เมื่อใช้แล้วหมดไปก็ไม่ทำขึ้นมาใช้อีกเนื่องจากมีต้นทุนในการทำขึ้นมาใหม่ เกี่ยวกับราคา มากที่สุดช่วงระหว่าง 101-500 บาท จำนวน 8 กลุ่ม ช่วงระหว่าง 10-100 บาท จำนวน 4 กลุ่ม ช่วงระหว่าง 501-1000 บาท จำนวน 4 กลุ่ม และช่วงระหว่าง 1,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 2 กลุ่ม ทั้งนี้การตั้งราคาขึ้นอยู่กับผลิตภัณฑ์ถ้างานฝีมือ เช่น ผ้าปักชาวเขาซึ่งเป็นงานฝีมือที่ใช้เวลาในการทำ มีความละเอียดบางชิ้นเป็นเดือน บางชิ้นอาจหลายเดือน หรือบางชิ้นก็ใช้เวลาเป็นปีกว่าจะเสร็จทำให้มีราคาแพง ซึ่งราคาจะกบฏลดและขึ้นงานด้วยเกี่ยวกับช่องทางการจัดจำหน่าย กลุ่มเป้าหมายทุกกลุ่มมีการจำหน่ายสินค้า ในชุมชนในจังหวัดพะเยา รวมไปถึงต่างจังหวัด แล้วแต่คำสั่งซื้อของลูกค้าจำแนกเป็นด้านการตลาดเกี่ยวกับช่องทางการจัดจำหน่ายผ่านทางตลาดออนไลน์ทุกผลิตภัณฑ์ของผลิตภัณฑ์ OTOP ที่ผ่านการคัดสรรจะมีการขายสินค้าผ่านเว็บไซต์ของกรมการพัฒนาชุมชน เช่น <http://www.otoptoday.com/> ,<http://www.thaitambon.com/> นอกจากนี้ผู้ประกอบการอาจเผยแพร่ขายของเป็นของตนเองอีก เช่น กระจ่างผักตบชวาที่มีเพจชื่อ พระยาผักตบชวา<http://www.phayaopuktobchawa.com/> เป็นต้น

เกี่ยวกับการส่งเสริมการตลาด มากที่สุดใช้การตลาดราคา จำนวน 17 กลุ่ม และใช้การแถมสินค้า จำนวน 1 กลุ่ม สอดคล้องกับงานวิจัย ศรีสตา สีลาสุวัฒน์, พสชนันท์ บุญช่วย และณัฐปภัสร เทียนจันทร์ (2558) กล่าวว่า ช่องทางการจัดจำหน่ายในร้านค้าปลีก และขายทางเว็บไซต์ มีการจูงใจลูกค้าโดยการลดราคาแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของผู้ประกอบการ และช่องทางการขายผ่านทางเว็บไซต์สามารถทำให้ผู้บริโภคเข้าถึงได้ง่าย และซื้อขายกันง่ายขึ้น 3) จำแนกเป็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับจำนวนสมาชิก หรือแรงงานในกลุ่ม มากที่สุดช่วงระหว่าง 10-50 คน จำนวน 13 กลุ่ม และผลิตภัณฑ์ชุมชนเจ้าของรายเดียว จำนวน 5 กลุ่ม จะดำเนินการด้วยตนเอง บางครั้งถ้างานเยอะจะมีการส่งจ้างเป็นชิ้นแทนการจ้างแรงงานแบบประจำ เกี่ยวกับการใช้ช่างฝีมือและทักษะ กลุ่มเป้าหมายทั้งหมดต้องใช้ช่างฝีมือหรือคนที่มีความชำนาญในการทำงาน เกี่ยวกับการคัดเลือกคนเข้ามาเป็นสมาชิกกลุ่ม มากที่สุดมีการคัดเลือกสมาชิก จำนวน 13 กลุ่ม และผลิตภัณฑ์ชุมชนเจ้าของรายเดียว จำนวน 5 กลุ่ม การรวมกลุ่มจะเป็นคนที่มีความชำนาญด้านเดียวกัน นอกจากนี้กลุ่มยังเปิดรับสำหรับคนใหม่ที่มีความต้องการจะเข้ามารวมกลุ่ม โดยสมาชิกทุกคนต้องมีใจรัก

สมัครใจ มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ เกี่ยวกับการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ มากที่สุด 13 กลุ่ม มีการแบ่งหน้าที่ในการรับผิดชอบ และผลิตภัณฑ์ชุมชนเจ้าของรายเดี่ยว จำนวน 5 กลุ่ม จะทำหน้าที่ทุกอย่างด้วยตนเอง เกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนสมาชิก มากที่สุดจ่ายค่าตอบแทนสมาชิกทุก 1 ปี ตามการสรุปงบประมาณของบัญชี และผลิตภัณฑ์ชุมชนเจ้าของรายเดี่ยวจำนวน 5 กลุ่ม จะไม่มีการจ่ายค่าตอบแทนสมาชิกกลุ่ม เกี่ยวกับสวัสดิการของสมาชิก มากที่สุดมีสวัสดิการ จำนวน 13 กลุ่ม และผลิตภัณฑ์ชุมชน เจ้าของรายเดี่ยว จำนวน 5 กลุ่ม สวัสดิการของกลุ่มจะมีการออมเงิน และมีการจัดให้กู้เมื่อมีความเดือดร้อน การจัดงานเลี้ยง พาไปศึกษาดูงาน เช่น กลุ่มหัตถกรรมผักตบชวาบ้านสันป่าม่วงทุกปีจะมีการพาสมาชิกไปเที่ยวและมีงานเลี้ยงสำหรับจับของรางวัล จัดงานเลี้ยงเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม การแจกของรางวัลส่วนมาก เป็นเครื่องใช้ไฟฟ้า ของใช้ภายในบ้าน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับสมาชิก

4) จำแนกการบริหารด้านการเงินเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่าย กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ จำนวน 17 กลุ่มที่มีการจัดทำบัญชีอย่างง่าย แต่มีการทำรายรับ-รายจ่าย ทุน ค่าใช้จ่าย กำไร สำหรับกลุ่มการทำบัญชีมอบให้ற்றுญิกเป็นผู้จัดทำบัญชี แต่ส่วนผลิตภัณฑ์ชุมชนเจ้าของรายเดี่ยว เจ้าของจะเป็นผู้จัดทำด้วยตัวเอง เกี่ยวกับแหล่งของเงินทุนของกลุ่ม จำนวนกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด เริ่มก่อตั้งกลุ่มหรือเริ่มต้นการทำกิจการด้วยการระดมทุน หรือเงินทุนส่วนตัว โดยไม่มีการกู้เงินจากแหล่งเงินทุนสอดคล้องกับงานวิจัยสุชาติดา คุ่มสลุด, ยुरพร ศุทธรัตน์ และปริยานุช อภิบุญโยภาส (2560) กล่าวว่า การนำทรัพยากรมนุษย์มาบูรณาการในหลากหลายส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้นำ และสมาชิกของกลุ่มต่างมีความรู้ ทักษะต่าง ๆ ลักษณะความรู้พื้นฐานการบริหารธุรกิจ เช่นการจัดการระบบการเงินการบัญชี การจัดการด้านการตลาด และกระบวนการผลิตอย่างกว้างๆ

2. จากการศึกษาเรื่องการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของสมาชิก มากที่สุด มีการประชุมกันทุกเดือน จำนวน 13 กลุ่ม เพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือระดมความคิดเห็นแก้ไขปัญหา และผลิตภัณฑ์ชุมชนผู้ประกอบการรายเดี่ยว จำนวน 5 กลุ่ม ไม่มีการประชุม การเรียนรู้ของสมาชิก กลุ่มเป้าหมายทั้งหมดมีการเข้ารับการฝึกอบรมทุก 3 เดือน และมีการศึกษาดูงาน ทุก 6 เดือน นอกจากนี้ยังมีการนำผู้ประกอบการไปจัดบูธแสดงสินค้าในพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้ประกอบการพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ เพื่อนำมาต่อยอดผลิตภัณฑ์ที่เหมือนกันสอดคล้องกับงานวิจัยลักษณะพร โรจน์ทักษ์กุล (2556) กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้จากปัจจัยและเงื่อนไขต่าง ๆ เป็นการเรียนรู้จากการถ่ายทอดภูมิปัญญา แหล่งเรียนรู้ที่สำคัญคือคนในครอบครัว และนอกจากนี้ยังได้รับความรู้จากแหล่งอื่น คือหน่วยงานราชการที่ได้นำวิทยากรมาถ่ายทอดให้ความรู้เป็นกระบวนการอย่างมีระบบ การเรียนรู้ของชุมชน จึงมาจากภายในชุมชนและภายนอกชุมชน โดยภายในจะเป็นองค์ความรู้ที่มีอยู่ในชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น การถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่นเกิดทักษะความชำนาญ จนสามารถปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่องยาวนาน ปัจจัยภายนอกเป็นทุนทางสังคมการช่วยเหลือจากหน่วยงานภาครัฐ เข้ามาสนับสนุน ช่วยเหลือส่งเสริมทำให้สามารถพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถให้กับคนในชุมชน

3. จากการศึกษาในด้านการช่วยเหลือจากภาครัฐกลุ่มเป้าหมายทั้งหมดที่ได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนหน่วยงานรัฐในรูปแบบการฝึกอบรมให้ความรู้ จาก 9 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานพัฒนาชุมชน พัฒนาลังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานเกษตร สำนักงานอุตสาหกรรม สำนักงานพาณิชย์ สาธารณสุข กศน. หน่วยงานในท้องถิ่น สถาบันการศึกษา เช่น มหาวิทยาลัยพะเยาที่คอยให้คำปรึกษากับกลุ่มกัลยกรอบรรณ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาที่เข้ามาทำการวิจัย และได้สนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มสตรีสหกรณ์หญ้าแฝกก็้อชาวในด้านต่าง ๆ ทั้งเรื่องสถานที่ตั้งกลุ่ม บรรจุภัณฑ์ วัสดุดิบ เป็นต้น หน่วยงานรัฐ จำนวน 2 หน่วยงาน ที่เข้ามาช่วยควบคุมในด้านคุณภาพและมาตรฐานผลิตภัณฑ์ คือ อุตสาหกรรมและสาธารณสุข ซึ่งผลิตภัณฑ์ที่ผ่านการคัดสรรต้องเป็นผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์ภายในประเทศ (เช่น อย./ Primary GMP/ มพช. /มอก. ฯลฯ) หรือมาตรฐานที่

ตลาดสินค้าหรือกฎหมายกำหนด และเป็นผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์ระดับสากล (เช่น GMP/ GAP/ HACCP/ ISO ฯลฯ) หรือมาตรฐานการส่งออก หรือมาตรฐานตามที่ประเทศคู่ค้ากำหนด มีหน่วยงานภาครัฐ 2 หน่วยงาน ได้แก่ ศูนย์ศิลปะชีพ และหน่วยงานทางทหารที่เข้ามาช่วยเหลือรับซื้อผลิตภัณฑ์ เช่น ผ้าปักประดิษฐ์ลาย ชาวเขา ซึ่งกลุ่มผู้ประกอบการไม่ต้องนำสินค้าไปขายที่อื่น โดยทางศูนย์ศิลปะชีพจะเข้ามารับซื้อผ่านประธานกลุ่ม โดยมีการกำหนดตลาดหลาย สี ลักษณะต่าง ๆ ที่ต้องการจากการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายทั้งหมด การช่วยเหลือจากภาครัฐ มีความสำคัญมากโดยผู้ประกอบการส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าการช่วยเหลือที่สำคัญไม่ต้องมาในรูปแบบเงินหรือเงินทุน เหมือนสมัยก่อน แต่สิ่งที่ผู้ประกอบการต้องการคือ ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ เช่น การตลาดอย่างไร ให้ทั่วถึง การตั้งราคาสินค้าอย่างไรให้ได้กำไรและกลุ่มอยู่ได้ กลุ่มหัตถกรรมผักตบชวา บ้านสันป่าม่วง ได้ให้สัมภาษณ์ว่าตอนนำสินค้าไปขายในต่างจังหวัดครั้งแรกเมื่อแรกเริ่มการมีโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ได้นำสินค้าไปขายที่ประตูท่าแพ จังหวัดเชียงใหม่ สินค้าขายดีมาก แต่ขาดทุน เมื่อกลับมาประชุมภายในกลุ่มพบว่าปัญหาคือการตั้งราคา ไม่เป็น การออกแบบผลิตภัณฑ์ให้มีรูปแบบ รูปทรง ที่ทันสมัย น่าซื้อ เป็นต้น สำนักงานพัฒนาชุมชนเป็นหน่วยงานหลักที่มีส่วนช่วยในการสนับสนุนช่วยเหลือผู้ประกอบการในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มสมัครเข้ามาคัดสรร การให้ความรู้เรื่องผลิตภัณฑ์ การตลาด วัตถุดิบ การบริหารจัดการภายในกลุ่มทุก ๆ ด้าน นอกจากนี้ยังมีอีกหลายหน่วยงาน เช่น พาณิชย์ที่เข้ามาช่วยเรื่องพื้นที่ขายของทั้งในจังหวัด ต่างจังหวัดสอดคล้องกับงานวิจัย กฤษณะ ดาราเรือง (2559) กล่าวว่า การจัดทำกลยุทธ์การแข่งขัน ประกอบด้วย การให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมการจัดแสดงสินค้ากับหน่วยงานต่าง ๆ ของภาครัฐอย่างต่อเนื่อง การสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภาครัฐและสถานศึกษา การให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐในโครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตราสัญลักษณ์สินค้า และบรรจุภัณฑ์ รวมไปถึงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ สร้างความแตกต่าง พัฒนาทางเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านต่าง ๆ การสร้างเครือข่ายการรับรู้ข่าวสาร กระบวนการผลิต การตลาด และช่องทางการจำหน่ายสินค้าเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน นอกจากนี้การช่วยเหลือจากภาครัฐ ยังมีส่วนช่วยในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” เพื่อยกมาตรฐานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัย พิมพ์พิสุทธิ์ อ้วนล้ำ ชมพูนุทมนโชนชาติ กัญญา จึงวิมุติพันธ์ (2560) กล่าวว่า การบริหารจัดการองค์กรมี 2 ระดับ คือ ระดับปฐมภูมิ เป็นการเริ่มก่อตั้งกลุ่ม การเรียนรู้และบริหารจัดการด้วยตัวกรรมการและสมาชิกกลุ่มและระดับทุติยภูมิ คือการได้รับความช่วยเหลือจากภาครัฐ ทั้งด้านการอบรมวิชาการต่าง ๆ การเข้าถึงแหล่งเงินทุนและการระดมทุน การบริหารงบประมาณ การพัฒนาคุณภาพแลมาตรฐานผลิตภัณฑ์ การหาช่องทางการจัดจำหน่าย การจัดการองค์กรโดยมีการสร้างการบริหารงานในกลุ่มแบบมีโครงสร้างที่ชัดเจน มีการแบ่งหน้าที่ กั้นตั้งแต่กรรมการ มีการจดทะเบียนที่ถูกต้อง การสร้างกฎระเบียบ มีการประชุมระดมความคิดเห็น เริ่มมีการจัดทำบัญชีอย่างง่าย และการปันผลให้กับสมาชิก ทั้งหมดนี้เป็นการสนับสนุนจากภาครัฐ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ให้กับสมาชิกในกลุ่ม

4. การศึกษาด้านผู้นำ ผู้วิจัยได้นำหลักการวิเคราะห์ของผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformation leadership theory) ของ Rick Warren Rick Warren โดยนำหลักการของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากำหนดลักษณะผู้นำจากการสัมภาษณ์ประธานกลุ่ม/เจ้าของกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนเจ้าของคนเดียว ผู้นำจะประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ คือ มีความซื่อสัตย์จริงใจ รู้จักยืดหยุ่นพร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอมีการเตรียมพร้อมให้กับตนเองและสมาชิกใน รักการเรียนรู้และใฝ่รู้อยู่เสมอมีความกล้าที่จะตัดสินใจรู้จักที่จะแก้ปัญหาความขัดแย้งเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมสอดคล้องกับงานวิจัย ศิรินาถ ราชคำ, วัชรภาพงษ์ อิทรวงศ์, ฉัฐวัฒน์ ลิมป์สุรพงษ์ (2557) กล่าวว่าภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงาน คือผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีอุดมการณ์ วิสัยทัศน์ มีความสามารถในการจูงใจทำให้เกิดแรงบรรดาลใจในการทำงาน



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาคือการศึกษาแนวการพัฒนาสำหรับผลิตภัณฑ์ “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” ที่มีระดับมาตรฐานอยู่ในระดับเท่าเดิมและมาตรฐานที่ลดลงนั้น ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มและการบริหารงานภายในกลุ่ม การเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของสมาชิก การสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ/เอกชนในด้านต่าง ๆ และพัฒนาผู้ประกอบการให้มีลักษณะของผู้นำ 7 ประการตามข้างต้นที่กล่าวมา

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุรเชษฐ์ ชีระมณี อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนปรับปรุงแก้ไข จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สมบูรณ์

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ในการตรวจเครื่องมือวิจัยให้คำแนะนำปรับปรุงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ เพื่อให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตลอดจนคณาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ และประสบการณ์ตลอดระยะเวลาที่ศึกษา ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพะเยา และผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” ที่กรุณาให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณะ ดาราเรือง. (2559). การพัฒนากลยุทธ์การแข่งขันผลิตภัณฑ์ OTOP หมู่ฝอยกรอบโกเนียร. วารสาร การจัดการสมัยใหม่, 14(2), 75-78.
- ชัยฎา แว่นทิพย์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของผลิตภัณฑ์ OTOP ประเภทผ้า และเครื่องแต่งกาย ของอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารการเมืองการปกครอง, 6(1), 77-79
- พิมพ์พิสุทธิ อ้วนล้ำ ชมพูนุท โมราชาตี และกัญญา จึงวิมุตติพันธ์. (2560). การพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานกลุ่ม หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (โอทอป) ประเภทสมุนไพรที่ไม่ใช่อาหาร. วารสารมนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์, 8(2), 225-226
- ลักษณะพร โรจน์พิทักษ์กุล. (2556). การสร้างมูลค่าเพิ่มการทอเสื่ออกกเพื่อเศรษฐกิจของชุมชน ตำบลกระทุ้ม แพ้ว อำเภอบ้านสร้าง จังหวัดปราจีนบุรี. วารสารศึกษาศาสตร์, 24(1), 54-55
- ศรีสุดา ลีลาสุวัฒน์ พสชนันท์ บุญช่วย และณัฐปภัทร์ เทียนจันทร์. (2558). แนวทางการพัฒนาการตลาด OTOP สู่มหาวิทยาลัย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, นครปฐม.
- ศิริมาถ ราชคำ, วัชรพงษ์ อีทรวงศ์, ณัฐวัฒน์ ลิ้มปัสร์พงษ์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ แลกเปลี่ยนความรู้ การทำงานเป็นทีม กับผลการดำเนินงานของกลุ่ม OTOP กรณีศึกษากลุ่มสนุก (สกลนคร นครพนม มุกดาหาร). วารสารการจัดการมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, 1(1), 63
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2562. จาก http://www.nesdb.go.th/ewt_news.php?nid=6420&filename=develop_issue



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพะเยา.(2560).การพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์สู่การปรับตัวทุนวัฒนธรรม

สร้างสรรค์ OTOP ท้องถิ่นไทยจังหวัดพะเยา. สืบค้นเมื่อ 31 พฤษภาคม 2562. จาก<https://bit.ly/2KjG5uJ>

สำนักส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิสาหกิจ กรมการพัฒนาชุมชน. (ม.ป.ป.). **โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์.**

สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2562. จาก <http://cep.cdd.go.th/services/otop>

สุชาดา คุ่มสลุด, ยุรพร ศุภรัตน์ และปรียานุช อภิภูณโยภาส . (2560). **กระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ของ**

สินค้า OTOP ตามแนวคิด OVOP.วารสารปัญญาภิวัฒน์, 9(3), 16-28.

สุรเชษฐ์ ชีระมณี. (2561). **วิธีวิทยาการวิจัยทางสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 2). พะเยา: คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์.



บทบาทของผู้นำสงฆ์ในการบริหารจัดการชุมชน กรณีศึกษาวัดพระธาตุช่อแฮ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่

The Role of Monk Leaders in Community Management, A Case study of Wat Phra That Cho Hae Mueang District, Phrae Province

พระบอย ชะเอมรัตน์^{1*} และ รักษ์ศรี เกียรติบุตร²

Phra Boi Cha-umrat^{1*} and Raksi Kiattibutra²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้นำสงฆ์ในการบริหารจัดการชุมชน กรณีศึกษาวัดพระธาตุช่อแฮ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้นำสงฆ์ในการบริหารจัดการชุมชนวัดพระธาตุช่อแฮ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการชุมชนที่ดีของผู้นำสงฆ์ ประชากรที่ใช้ได้แก่พระสงฆ์และฆราวาสในเขตตำบลช่อแฮ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงรวม 14 คน ได้แก่ พระสงฆ์ จำนวน 6 รูป และผู้นำชุมชน จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interviews) แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลแบบการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการศึกษาพบว่า บทบาทของผู้นำสงฆ์ในการบริหารจัดการชุมชน กรณีศึกษาวัดพระธาตุช่อแฮ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ คือ ผู้นำสงฆ์มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน บทบาทในด้านข้อมูล และบทบาทในการตัดสินใจเป็นสื่อกลางของชุมชน สำหรับแนวทางการบริหารจัดการชุมชนที่ดีของผู้นำสงฆ์พบว่านอกจากผู้นำสงฆ์จะมีบทบาทตามหลักพระธรรมวินัยแล้ว ควรดำเนินบทบาทการบริหารพัฒนาชุมชนควบคู่ไปด้วย ข้อเสนอแนะจากการศึกษา คือ 1) ควรศึกษาบทบาทของผู้นำสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนด้านอื่น ๆ ในต่างพื้นที่ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารพัฒนาชุมชนต่อไป 2) ควรศึกษาปัจจัยที่อาจมีผลต่อบทบาทของผู้นำสงฆ์ในการช่วยเหลือการบริหารจัดการชุมชน

คำสำคัญ: บทบาทของผู้นำสงฆ์ การบริหารจัดการ ชุมชนพระธาตุช่อแฮ

¹นิสิตคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate Student, School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : pra.boy87@hotmail.com



Abstract

This individual study was aimed for 2 objectives: 1) to study the role of monk leaders in community management, a case of Wat Phrathat Chohae, Amphoe Muang Phrae, the province of Phrae, 2) to study a guideline for good community management of monk leaders. Samples used in this qualitative study included 6 monks and 8 villagers. Data collection was done through an in-depth structured interviews and an analysis of content was performed.

The study found that the role of the monk leader in community management, a case of Wat Phra that Cho Hae, Amphoe Mueang Phrae was focused in three main aspects, namely: interpersonal role, informational role, and decision-making role. It was also found that monk leaders should not focus only on their religious duties, but also on community development. The study suggested that some more researches about different roles of monk leaders as well as factors that would affect the roles of monk leaders to help in community management should be performed in advance.

Keywords: Role of monk leaders, Management, Phra That Cho Hae Community

บทนำ

เหตุการณ์สำคัญในชีวิตประจำวันของคนไทยจะมีส่วนสัมพันธ์กับกิจกรรมและพิธีกรรมทางพระพุทธศาสนา บทบาทของพระพุทธศาสนาในส่วนที่สัมพันธ์กับวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของคนไทยนั้น มีวัดเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมความสัมพันธ์ โดยมีพระสงฆ์และศาสนพิธีต่างๆ เป็นจุดเชื่อมโยงความสัมพันธ์นี้ การประกอบศาสนกิจของพระสงฆ์มีความผูกพันกับชุมชน ทั้งในด้านศิลปวัฒนธรรมและจารีตประเพณีอันดีงาม อีกทั้งยังมีส่วนช่วยในการแก้ปัญหาสังคมอีกด้วย จึงอาจกล่าวได้ว่าพระสงฆ์เป็นผู้นำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ซึ่งถือว่าเป็นหลักสำคัญของวัฒนธรรมไทยในการประพฤติปฏิบัติมาใช้เป็นจุดเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างวัดกับชุมชน พระพุทธศาสนาได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนามนุษย์เริ่มตั้งแต่เด็กเป็นต้นไป ซึ่งพระพุทธเจ้าได้ตรัสไว้ว่า “การสงเคราะห์บุตร เป็นทางแห่งความเจริญสูงสุด เป็นอุดมมงคลอย่างยิ่ง” หน้าที่หลักของศาสนามีสองประการใหญ่ ๆ คือ หน้าที่ต่อบุคคลและหน้าที่ต่อสังคม หน้าที่ต่อบุคคล คือ ศาสนาสนองความต้องการส่วนตัวของบุคคลในด้านความอยากรู้อยากเห็น การแสวงหาสิ่งที่เป็นสาระในชีวิต และการแสดงออกทางอารมณ์ ทั้งนี้หน้าที่ต่อสังคมมีหลายประการ ในส่วนของการขัดเกลาทางสังคม สถาบันทางศาสนาจะช่วยให้บุคคลมีการเรียนรู้ เพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับบรรทัดฐานและค่านิยมทางสังคมช่วยให้บุคคลมีอุดมคติในการดำรงชีวิต โดยพระสงฆ์เป็นผู้นำทาง วัดจึงเปรียบเหมือนศูนย์กลางจิตใจของชุมชนในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา (ปราณี เกื้อทอง, 2556) นอกจากนี้พระสงฆ์ยังมีส่วนสำคัญในการช่วยเหลือเยาวชนและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจแก่เยาวชนไทย สถาบันพระพุทธศาสนามีส่วนในการอุปการะเลี้ยงดู ให้ที่อยู่อาศัยอาหารและความอบอุ่นแก่ศิษย์วัด และให้การอบรมเลี้ยงดูเด็กเหล่านั้นได้เป็นอย่างดี (กนกวรรณ ใจเที่ยงตรง, 2556)

ในขณะที่หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนพยายามสนับสนุนความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น โดยใช้ศาสนานำ บทบาทหน้าที่พระสงฆ์ก็จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ทั้งนี้บทบาทของพระสงฆ์นักพัฒนาได้ทวีจำนวนมากขึ้น ยกตัวอย่างเช่น พระโกศัยเจติยารักษ์ เป็นพระสงฆ์ที่มีความรู้ความสามารถและเป็นที่เคารพเลื่อมใสของพระสงฆ์และประชาชนในชุมชนอำเภอเมืองแพร่ และอำเภอใกล้เคียง ปัจจุบันท่านเป็นเจ้าอาวาสวัดพระธาตุช่อแฮ

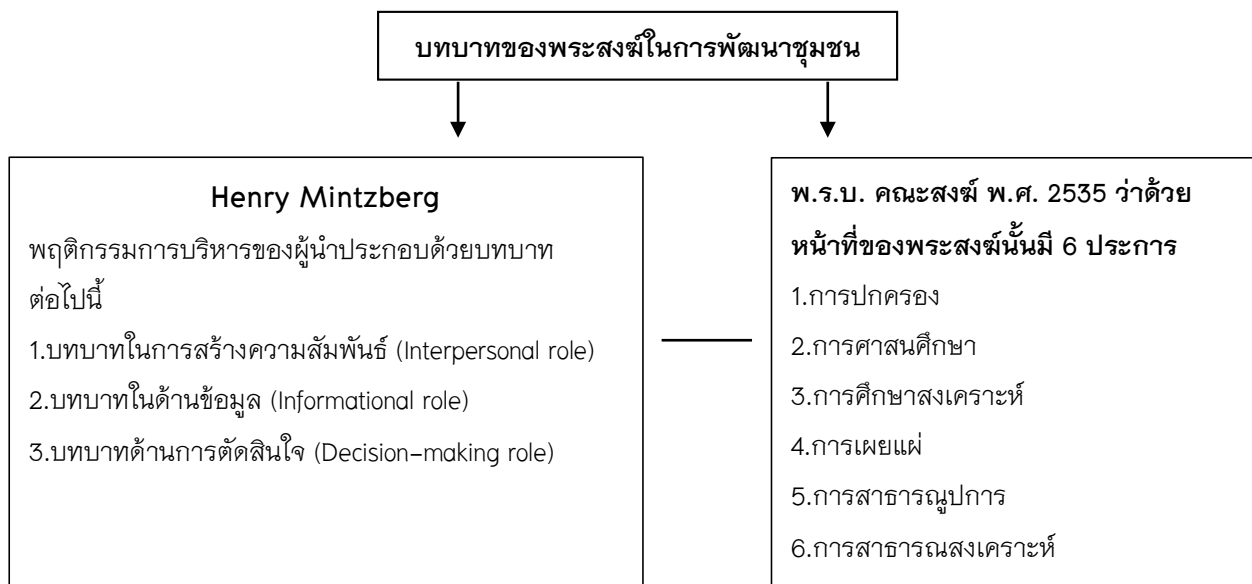
พระอารามหลวง และรองเจ้าคณะจังหวัดแพร่ พระโกศัยเจติยารักษ์ นับว่าเป็นพระสงฆ์อีกรูปหนึ่งในบรรดาพระพุทธรูปที่น่าจะมีบทบาทสำคัญในการช่วยพัฒนาและบริหารจัดการสังคมและเผยแผ่วัฒนธรรมสู่ชุมชน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา บทบาทด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาชุมชนของผู้นำสงฆ์ดังกล่าว เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการชุมชนที่ดีของผู้นำสงฆ์ต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้นำสงฆ์ (พระโกศัยเจติยารักษ์) ในการบริหารจัดการชุมชนวัดพระธาตุช่อแฮ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการชุมชนที่ดีของผู้นำสงฆ์

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

การศึกษารoles of ผู้นำสงฆ์ในการบริหารจัดการชุมชน กรณีศึกษาวัดพระธาตุช่อแฮ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้นำสงฆ์ในการบริหารจัดการชุมชน กรณีศึกษาวัดพระธาตุช่อแฮ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ ครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ผู้วิจัยขอเสนอวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ชุมชนวัดพระธาตุช่อแฮ ตำบลช่อแฮ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ รวม 3 หมู่บ้าน คือ หมู่บ้านวัดพระธาตุช่อแฮ หมู่บ้านใน หมู่บ้านสุวรรณาราม จำนวนประชากรทั้งสิ้น 9,642 คน เนื่องจากเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา ดังนี้ คือ 1) พระสงฆ์ จำนวน 6 รูป 2) ผู้นำชุมชนและผู้แทนฆราวาสทั่วไปจำนวนหมู่บ้านละ 1 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ทั้งสิ้น 14 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้างแบบเจาะลึก (Indepth Interview) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวคำถาม เป็น 3 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทและอำนาจหน้าที่รวมทั้งภารกิจทั่วไปและภารกิจตามบทบาทของผู้สืบทอดศาสนาของพระสงฆ์

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะและปัญหาอุปสรรคที่พบ

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้อุปกรณ์ที่จำเป็นที่ช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามดังนี้

3.1 สมุดบันทึก (Fieldnote)

3.2 เทปบันทึกเสียง ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) และเก็บข้อมูลอื่น ๆ เพิ่มเติม ซึ่งการใช้เทปอัดเสียงเพื่อช่วยให้เก็บข้อมูลได้ละเอียดยิ่งขึ้น

3.3 กล้องบันทึกภาพใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเหตุการณ์ต่าง ๆ เพื่อความสมบูรณ์ในการวิจัย

3.4 กล้องถ่ายวิดีโอใช้ในการบันทึกภาพระหว่างการสัมภาษณ์เพื่อดูลักษณะของผู้ให้ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการอ่าน และการศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับตลอดจนบททวนแนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากข้อมูลจากเอกสาร และจากสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อเป็นพื้นฐานการดำเนินการวิจัยภาคสนาม และนำมาเป็นแนวทางในการออกแบบสร้างแบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึก รวมทั้งนำมาใช้เป็นส่วนประกอบในกระบวนการวิเคราะห์ และประมวลผลงานวิจัย

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เจาะลึก (Indepth Interview) จากผู้นำสงฆ์ พระสงฆ์ในวัด ผู้นำชุมชน ชาวราษฎร์ จำนวน 14 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) บรรยายเนื้อหาของข้อความหรือเอกสารจากเนื้อหาของข้อความหรือเอกสารอย่างเป็นระบบ และเน้นความเป็นวัตถุวิสัย (Objectivity) อิงกรอบทฤษฎี การบรรยายจะเน้นเนื้อหาตามที่ปรากฏไม่เน้นการตีความหรือการหาความหมายที่ซ่อนไว้

ผลการศึกษา

ผู้นำสงฆ์ของวัดพระธาตุช่อแฮ (ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้แก่ พระโกศัยเจติยารักษ์) ได้ดำเนินงานเกี่ยวกับกิจกรรมสาธารณะ การทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา รวมทั้งการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม โบราณสถานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง มาเป็นเวลานานกว่า 25 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 จนถึงปัจจุบัน ทำให้วัดพระธาตุช่อแฮเป็นที่รู้จักของชุมชนทั่วไป ซึ่งผู้นำสงฆ์ดังกล่าวได้ปฏิบัติศาสนกิจบำรุงพระพุทธศาสนาตามหน้าที่หลักของสงฆ์ อันได้แก่ ด้านการปกครอง การศึกษา แก่เยาวชน การสาธารณูปการภายในวัดและชุมชน การสงเคราะห์ภายในวัดและคณะสงฆ์ การดูแลหน่วยงานและชุมชน รวมถึงการบูรณปฏิสังขรณ์พระอาราม และศาลาปฏิบัติธรรม



พฤติกรรมในการดำเนินงานด้านศาสนกิจและกิจกรรมอื่นๆ ของผู้นำสงฆ์ที่ศึกษา สามารถแบ่งออกตาม ทฤษฎีพฤติกรรมองค์การของ Henry Mintzberg 3 ส่วน คือ พฤติกรรมด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านการ ให้ข้อมูลการกระจายแจกจ่ายข้อมูล และด้านการตัดสินใจเป็นผู้ริเริ่มกิจการ แก้ปัญหาและจัดสรรทรัพยากร กล่าวคือ

1. บทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ (Interpersonal role) พระโกศัยเจติยารักษ์ เจ้าอาวาสวัดพระธาตุช่อแฮ มีบทบาทสำคัญในการเป็นที่พึ่งทางใจของชุมชน เพื่อนำญาติโยมอุบาสกอุบาสิกาสืบต่อพุทธศาสนา เป็นที่สักการะ ของชุมชนตั้งแต่ผู้ว่าราชการจังหวัด นายกเทศมนตรี เป็นต้น จากผลการดำเนินงานของผู้นำสงฆ์ได้เอื้อประโยชน์ต่อวัด และชุมชน มีการพัฒนาวัดและบริหารจัดการวัดโดยเครือข่ายชุมชนที่มีความสัมพันธ์กับแบบเครือข่ายโดยมีผู้นำสงฆ์ เป็นแกนหลัก มีการใช้สอยสถานที่และอุปกรณ์ต่าง ๆ ภายในวัด ทำให้ชุมชนมีรายได้จากทำงานงานบุญวัดพระธาตุช่อ แฮ เช่น ร้านค้าชุมชน มีเศรษฐกิจที่ดี มีความเป็นอยู่ที่ดี สร้างความสัมพันธ์ในรูปแบบองค์กรหลวม ๆ ที่มีผลลัพธ์เป็น ที่น่าพึงพอใจ ทำให้วัดเป็นศูนย์รวมของพุทธศาสนิกชนอย่างชัดเจน ซึ่งวัดบางแห่งจะหาไม่ได้แล้ว สำหรับ ความสัมพันธ์ภายในวัด ก็ได้มีการปกครองพระภิกษุสามเณรในพระอารามอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ตึงเกินไปและไม่ หย่อนเกินไป ผลของความสัมพันธ์กับชุมชนนี้เอื้อต่อวัด ทำให้วัดมีชื่อเสียงโด่งดังทั่วประเทศ ทำให้วัดได้รับรางวัลต่าง ๆ เช่นการอนุรักษ์มรดกไทย ศิลปวัฒนธรรม เป็นแบบอย่างการจัดงานประเพณี ได้รับรางวัลจากกระทรวงวัฒนธรรม ในฐานะผู้มีผลการทำงานที่โดดเด่นสืบต่อพุทธศาสนา สร้างความสัมพันธ์ในชุมชนและเอื้อประโยชน์ต่อชุมชน ทำให้มีคน มาท่องเที่ยวมากขึ้น เจริญขึ้น คนมานมัสการพระธาตุทุกวัน ช่วยคนในพื้นที่มีงานทำ โดยประเด็นดังกล่าวได้ข้อมูล สำคัญจากสัมภาษณ์ ความว่า

“ท่านก็ทำนุบำรุงศาลาปฏิบัติธรรม ให้คนเข้ามาอบรม เปิดรับสมัครคนมาเรียนพุทธศาสนา และสร้าง อาคารลิพท์ ให้ผู้แสวงบุญขึ้นมาสบาย และภิกษุสงฆ์ที่พระมาจำวัด หรือประชาชนมาทำวัด และมีเบี้ยยังชีพทุกเดือน 30 บาท สิ่งก่อสร้างอีกมากมาย ทางชุมชน เป็นกรรมการที่ปรึกษาของโรงเรียนใน จ.แพร่ต่างๆ ในเขตเทศบาลของช่อ แฮ และวัดท่านดูแล และสร้างศาลาเจติยารักษ์ 12 หลัง หมู่บ้านช่อแฮกับชุมชน อาศัย ทำนุบำรุงสร้างสถานีตำรวจช่อ แฮ ส่วนรอบนอกให้ทุนการศึกษา และทุนศึกษากับเจ้าหน้าที่ของวัด แต่ระดับชั้น ตั้งแต่ระดับชั้น 5 ปี และเจ้าหน้าที่ที่ ทำงานให้วัด ก็ให้ค่าตอบแทน เจ้าหน้าที่ อายุ 60 ปีก็ให้เบี้ย 300 บาท ผู้สูงอายุ 300 บาท ทุกเดือน เจ้าหน้าที่ทุกคน ที่อยู่ในวันก็ทำประกันสังคม ตั้งแต่ ปี40 มา” (บทสัมภาษณ์, เมื่อวันที่ 6 พฤษภาคม 2562)

2. บทบาทในด้านข้อมูล (formational roles) พระสงฆ์จะต้องเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลทางพระพุทธศาสนา แก่สาธารณชนเพื่อให้มีความเป็นอยู่อย่างปกติสุขเป็นประจำอยู่แล้ว และยังจะต้องเผยแพร่ข้อมูลทางพุทธศาสนาเพื่อ สืบทอดศาสนาพุทธให้รุ่งเรืองต่อไป สำหรับผู้นำสงฆ์ จึงมีภารกิจที่จะต้องเป็นผู้ให้ข้อมูลโดยแท้จริง ซึ่งพระโกศัยเจติ ยารักษ์ได้ปฏิบัติภารกิจในการให้การศึกษาสงเคราะห์แก่พระภิกษุ สามเณร และศิษย์วัด การเผยแพร่หลักธรรมทาง พระพุทธศาสนาแก่พุทธบริษัท การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาในหมู่พระลูกวัดและชุมชน ให้การสาธารณสงเคราะห์ แก่พระภิกษุ สามเณร พุทธบริษัท และหน่วยงานต่าง ๆ ในชุมชนอย่างต่อเนื่อง ท่านได้ปฏิบัติศาสนกิจในฐานะผู้นำใน ด้านจิตวิญญาณ เป็นผู้อบรมสั่งสอนพระภิกษุสามเณรและและให้บริการสาธารณะด้านการศึกษา-สั่งสอนพระธรรม แก่คนในชุมชน ทำให้ชุมชนมีความรักใคร่กลมเกลียวไม่แตกแยกโดยใช้หลักธรรมพระพุทธศาสนาให้อยู่ในหลักธรรม วินัย ประชาชนมีศีลมีธรรมในการดูแลตนเองและครอบครัวให้มีความสุข โดยประเด็นดังกล่าวได้ข้อมูลสำคัญจาก สัมภาษณ์ ความว่า

“เรื่องของพระสงฆ์ นอกจากเผยแผ่ทางศาสนา คือร่วมกับชุมชน ชุมชนในตำบลท่านให้มีส่วนร่วมกับวัด ไม่ใช่คนละทาง เช่นมีงานเผยแผ่ศาสนา เวลาทีมงานชาวบ้านอาศัยพระสงฆ์ พระสงฆ์อาศัยชาวบ้าน เช่น ถ้าเผยแผ่ศาสนาเมื่อก่อน เข้าพระราชามีคณะอบต. มีพระสงฆ์มาอบรมเรื่องของหลักศีลธรรม จริยธรรม ให้ทุกวัดในข้อแสบ ในเรื่องสอนละเว้นความชั่ว เป็นคนดีของสังคมในหมู่บ้าน” (บทสัมภาษณ์, เมื่อวันที่ 8 พฤษภาคม 2562)

3. บทบาทในการตัดสินใจ (Decision roles) พระโกศัยเจติยารักษ์ผู้นำสงฆ์ของวัดพระธาตุช่อแฮ ได้แสดงศักยภาพการเป็นผู้นำจนเป็นที่ประจักษ์ ได้ใช้วิจรรณญาณส่วนตนในการตัดสินใจและวางแผนในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพระศาสนาและเกี่ยวกับการบริหารจัดการวัดพระธาตุช่อแฮอันเป็นพระอารามหลวงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการประชุมการวางแผน การทำประชาคมติ มีการจัดทำคำสั่ง ประกาศทุกกรณี ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการบูรณปฏิสังขรณ์พระอาราม หรือองค์พระธาตุ สามารถพัฒนาวัดพระธาตุช่อแฮจนเป็นศูนย์รวมแห่งวัฒนธรรมที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวของชาวจังหวัดแพร่ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทำให้ทราบถึงศักยภาพด้านการตัดสินใจของท่านในหลายเรื่อง เช่น การมอบปัจจัยหรือทุนในการบูรณปฏิสังขรณ์วัด หรือสร้างอาคารศาลาปฏิบัติธรรม ทุนในการศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศของพระลูกวัด ทั้งนี้การตัดสินใจของเจ้าอาวาสวัดพระธาตุช่อแฮมีอิทธิพลและเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดแพร่เป็นอย่างดี มีการประสานงานเชื่อมโยงในฐานะประธานเครือข่ายและองค์กรในการสนับสนุนกิจกรรมด้านศาสนา และการให้บริการสาธารณะแก่ชุมชน ทั้งนี้เพื่อผลสำเร็จของงาน โดยประเด็นดังกล่าวได้ข้อมูลสำคัญจากสัมภาษณ์ ความว่า

“การตัดสินใจทุกเรื่องทั้งด้านการปกครอง เผยแพร่ ศึกษา ศาสนศึกษา สาธนาอุปการ การทำงานทุกด้านอยู่ที่ท่านทั้งหมด ทางสังคมก็ท่านเป็นประธานสภาวัฒนธรรม และเป็นกรรมการหลายๆอย่าง ส่วนมากท่านให้มาศึกษาหารือ” (บทสัมภาษณ์, เมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม 2562)

นอกจากนี้ หากพิจารณาตามภารกิจหลักของสงฆ์ 6 ประการ พระโกศัยเจติยารักษ์ก็ได้ปฏิบัติ ดังนี้

1. ประเด็นที่สำคัญของการปกครองของพระสงฆ์นั้น จะต้องปกครองเพื่อให้เกิดการศึกษาได้สะดวก ที่เรียกว่า สัปบายะ การปกครองที่ดีที่เป็นไปตามพระธรรมวินัยต้องให้เกิด ธรรมสัปบายะ คือ ให้สะดวกแก่การศึกษา ธรรม ปฏิบัติธรรม คือการปกครองต้องให้เอื้อต่อการศึกษา ปกครองเพื่อให้เกิดการศึกษา เมื่อการศึกษาดี การศึกษาเป็นเครื่องมือสร้างสัมมาทิฐิให้เกิดขึ้นได้แล้วก็ทำให้การปกครองง่ายขึ้น สะดวกขึ้น บทบาทของพระสงฆ์ในด้านการปกครองนี้ นอกจากจะมีความสงบสุข มีความสันติสุขในหมู่ของพระสงฆ์เองแล้ว ยังสามารถเป็นต้นแบบของการปกครองได้เป็นอย่างดีด้วย

2. ด้านการศึกษาและการศึกษาสงเคราะห์ ในบทบาทด้านการศึกษา หากจะมองบทบาทของพระสงฆ์ โดยมองจากพื้นฐานอันเป็นแก่นแท้ของคำสอนแล้ว ผู้เข้าสู่สมณเพศ นั่นคือ เข้าสู่สังคมสงฆ์ หมายถึงเข้าสู่วิถีแห่งการศึกษาและแท้จริงแล้ววิถีชีวิตของชาวพุทธ ก็คือวิถีชีวิตของผู้ต้องศึกษาทั้งสิ้น เพราะตราบใดที่ยังไม่บรรลุมรรคผลสำเร็จเป็นพระอรหันต์ นั้นหมายถึงยังต้องเป็นผู้ที่ต้องศึกษา ที่เรียกว่ายังเป็นพระเสขะบุคคล คือยังต้องศึกษาอยู่และสิ่งที่พระสงฆ์ ซึ่งรวมไปถึงชาวพุทธทั้งหมดด้วย ที่จะต้องศึกษา คือยึดเป็นหลักสูตรที่ต้องศึกษาก็เรียกว่าไตรสิกขา

ตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบันพระสงฆ์ได้ทำหน้าที่ให้ความอนุเคราะห์ในด้านการศึกษา ทั้งส่วนที่จัดการศึกษาเองโดยตรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่ทางรัฐบาลไม่สามารถจัดการศึกษาบริการได้ทั่วถึง อันได้แก่ กลุ่มประชากรที่ด้อยโอกาสทางสังคม ด้อยโอกาสทางด้านเศรษฐกิจ เป็นเหตุให้ด้อยโอกาสทางการศึกษา ก็ได้อาศัยพระสงฆ์ให้การศึกษา ในขณะที่ศึกษาก็ไม่ต้องใช้งบประมาณจากรัฐบาล แต่ใช้ทุนจากประชาชนโดยตรง ทั้งที่อยู่อาศัย อาหาร และในการใช้จ่าย แม้จะมีส่วนหนึ่งที่เรียนจบแล้ว ที่ทางฝ่ายคณะสงฆ์ยังไม่ได้ใช้งาน แล้วท่านเหล่านั้นลาสมณะเพศ



ออกไปก็ไปทำงานให้ทางรัฐบาล โดยที่รัฐไม่ต้องลงทุน หากมองอย่างนี้แล้วจะเห็นได้ว่าคณะสงฆ์ได้ช่วยเหลือสงเคราะห์รัฐบาลด้วย ไม่เพียงแต่ได้ช่วยอนุเคราะห์กับประชาชนกลุ่มที่ด้อยโอกาสเพียงฝ่ายเดียว แต่อย่างไรก็ตามบทบาทของพระสงฆ์ในการศึกษาสงเคราะห์นี้ อาจมองได้ทั้งที่เป็นระบบ คือจัดตั้งโรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอน มีหลักสูตรที่แน่นอน และอีกที่จัดอย่างไม่เป็นระบบ อาจเป็นลักษณะการให้ทุนสนับสนุนการศึกษา การให้ทุนในสร้างอาคารเรียน ให้ทุนซื้อสื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์ทางการศึกษา ให้ทุนการศึกษากับครูเพื่อพัฒนาครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลน ให้ทุนการศึกษาแก่เด็กผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ ฯลฯ

3. ด้านการเผยแผ่ บทบาทของพระสงฆ์ในด้านการเผยแผ่ แท้จริงแล้วบทบาทด้านนี้ พระสงฆ์ทุกรูปได้รับมอบหมายจากองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าโดยตรง เพราะหน้าที่ของพุทธสาวก คือมีหน้าที่ศึกษาเรียนรู้คำสอนให้เกิดความรู้ความเข้าใจ แล้วปฏิบัติตามพระธรรมคำสอนนั้นแล้วต้องสอนผู้อื่นให้ปฏิบัติตามด้วย นี่จึงได้ชื่อว่าพระสงฆ์สาวก

4. ด้านสาธารณูปการและสาธารณสงเคราะห์ บทบาทด้านนี้ของพระสงฆ์หากพูดไปแล้วนับว่ามีความสำคัญไม่น้อย เพราะต้องคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์แห่งความเป็นไทย ความเป็นพระพุทธรศาสนาอยู่ในที่ด้วย เพราะสร้างวัด สร้างศาสนวัตถุต้องให้เป็นเอกลักษณ์ที่ดำรงไว้ซึ่งความเป็นพุทธ คำว่าความเป็นพุทธกับความเป็นไทยนั้นหมายถึงสิ่งเดียวกันเพราะความเป็นไทยมาจากรากฐานของความเป็นพุทธ มาจากรากฐานแห่งความคิดอันเป็นพุทธ พระสงฆ์ต้องเป็นแบบอย่างในเชิงของการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไว้ เพราะวัฒนธรรม คือ วิถีชีวิตของปวงชนชาวไทย

5. ด้านสาธารณสงเคราะห์ บทบาทของพระสงฆ์ในด้านสาธารณสงเคราะห์ เรายังเห็นได้ชัดเจนว่า พระสงฆ์ที่มีบารมี มีเอกลักษณ์มากๆ ท่านไม่ได้เก็บไว้เพียงตัวท่านเอง หากแต่ได้ช่วยสร้างโรงพยาบาล ที่ว่าการอำเภอ อาม้าย ตำบล ศาลาที่ประชุม ศาลาพักริมทาง ทำบ่อน้ำ ทำสะพาน ฯลฯ

ด้านการเผยแผ่ บทบาทของพระสงฆ์ในด้านการเผยแผ่ แท้จริงแล้วบทบาทด้านนี้ พระสงฆ์ทุกรูปได้รับมอบหมายจากองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าโดยตรง เพราะหน้าที่ของพุทธสาวก คือมีหน้าที่ศึกษาเรียนรู้คำสอนให้เกิดความรู้ความเข้าใจ แล้วปฏิบัติตามพระธรรมคำสอนนั้นแล้วต้องสอนผู้อื่นให้ปฏิบัติตามด้วย นี่จึงได้ชื่อว่าพระสงฆ์สาวก

ด้านสาธารณูปการ บทบาทด้านนี้ของพระสงฆ์หากพูดไปแล้วนับว่ามีความสำคัญไม่น้อย เพราะต้องคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์แห่งความเป็นไทย ความเป็นพระพุทธรศาสนาอยู่ในที่ด้วย เพราะสร้างวัด สร้างศาสนวัตถุต้องให้เป็นเอกลักษณ์ที่ดำรงไว้ซึ่งความเป็นพุทธ คำว่าความเป็นพุทธกับความเป็นไทยนั้นหมายถึงสิ่งเดียวกันเพราะความเป็นไทยมาจากรากฐานของความเป็นพุทธ มาจากรากฐานแห่งความคิดอันเป็นพุทธ พระสงฆ์ต้องเป็นแบบอย่างในเชิงของการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไว้ เพราะวัฒนธรรม คือวิถีชีวิตของปวงชนชาวไทย

6. ด้านสาธารณสงเคราะห์ บทบาทของพระสงฆ์ในด้านสาธารณสงเคราะห์ เรายังเห็นได้ชัดเจนว่า พระสงฆ์ที่มีบารมี มีเอกลักษณ์มากๆ ท่านไม่ได้เก็บไว้เพียงตัวท่านเอง หากแต่ได้ช่วยสร้างโรงพยาบาล ที่ว่าการอำเภอ อาม้าย ตำบล ศาลาที่ประชุม ศาลาพักริมทาง ทำบ่อน้ำ ทำสะพาน ฯลฯ

สรุปผลและอภิปรายผล

จากผลการศึกษายบทบาทของผู้นำสงฆ์ในการบริหารจัดการชุมชนวัดพระธาตุช่อแฮ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ จะเห็นได้ว่าพระโกศัยเจติยารักษ์ มีบทบาทสำคัญในการทำงานด้านพัฒนาชุมชนได้รับการยอมรับและยกย่องอย่างแพร่หลาย ไม่ว่าจะเป็นด้านการปกครอง ด้านการศึกษา ด้านการเผยแผ่ศาสนา ด้านสาธารณูปการ ด้านสาธารณสงเคราะห์



ประโยชน์ และด้านศึกษาสงเคราะห์ แล้วท่านยังได้พัฒนาและส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 จนถึงปัจจุบัน ส่งผลให้วัดพระธาตุช่อแฮ พระอารามหลวงได้กลายเป็นศูนย์รวมแห่งวัฒนธรรมที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ที่สะท้อนความเป็นจริงของประเพณีวัฒนธรรม อีกทั้งท่านยังเป็นผู้ริเริ่มและสนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการช่วยอนุรักษ์และสืบทอดวัฒนธรรมที่กำลังจะหายไปจากสังคมในปัจจุบัน

อาจกล่าวโดยสรุป ได้ว่า พฤติกรรมดังกล่าวข้างต้นนอกจากจะเป็นบทบาทหน้าที่ที่ตรงกับแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการองค์การ 3 ด้าน ของ Henry Mintzberg อันได้แก่ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านการให้ข้อมูลการกระจายแจกจ่ายข้อมูล และด้านการตัดสินใจเป็นผู้ริเริ่มกิจการแล้ว ก็ยังเป็นหลักการในบทบาทของพระสงฆ์ และเป็นบทบาทจริงในทางปฏิบัติของพระสงฆ์ที่ถูกต้องตามพระธรรมวินัยพึงปฏิบัติกัน โดยเฉพาะในด้านการปกครอง ต้องปกครองโดยธรรม เป็นธรรมาภิบาล ปกครองเพื่อเกื้อหนุนให้เกิดการศึกษา

ด้านการศึกษาและการศึกษาสงเคราะห์ ทั้งที่พระสงฆ์เองสอนพระเณรด้วยตนเอง และสงเคราะห์กุลบุตร กุลธิดา เพื่อให้ได้รับการศึกษาที่ถูกต้อง พร้อมทั้งวิชาความรู้ จรรยา ความประพฤติ การศึกษาที่สร้างวิถีชีวิตที่เป็นสัมมาทิฐิ การเรียนรู้คู่ความสุข (Learning And Happiness)

ด้านการเผยแผ่ งานเผยแผ่เป็นงานที่นำคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าออกเผยแผ่สู่ประชาชน เป็นภารกิจที่มีความสำคัญ ในสมัยพุทธกาลพระพุทธรองค์ ใช้คำวาไปประกาศพรหมจรรย์ ประกาศวิถีชีวิตอย่างพรหม อันเป็นชีวิตที่ประเสริฐ นั้นหมายถึง พระสงฆ์ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีของการดำเนินชีวิต สังคมสงฆ์ต้องเป็นสังคมจำลอง สังคมแบบอย่างหรือสังคมต้นแบบของสังคมชาวบ้านที่ดีให้ได้ สังคมสงฆ์ต้องเป็นระเบียบ ต้องมีการจัดระเบียบสังคมสงฆ์ให้ดี ต้องช่วยกันป้องกันมิให้วัดกลายเป็นแหล่งเสื่อมโทรมทั้งด้านกายภาพและด้านจิตใจ เมื่อสังคมสงฆ์ช่วยตัวเองไม่ได้แล้วจะไปช่วยพัฒนาชุมชนได้อย่างไร สิ่งที่ได้พบเห็นวัดบางแห่งกลายเป็นสถานที่รวบรวมของผู้ติดยาและผู้ขายแทนที่จะใช้วัดให้เป็นสถานที่บำบัดผู้ติดยาเสพติด จึงเป็นประเด็นน่าเป็นห่วงเป็นอย่างยิ่งที่ต้องช่วยกู้สถานภาพในประเด็นนี้ให้ได้ในยุคปัจจุบัน

พฤติกรรมการบริหารในด้านการสร้างความสัมพันธ์ บทบาทในด้านข้อมูล บทบาทในการตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระอนุชิต ชูเนียม (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา บทบาทของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาชุมชนตามความคิดเห็นของพระสงฆ์กับผู้นำชุมชนในจังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า บทบาทของพระสงฆ์ที่ปฏิบัติจริงในการพัฒนาชุมชน ตามความคิดเห็นของพระสงฆ์ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

บทบาทดังกล่าวข้างต้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหากิตติ สุจิตโต (สร้อยมาลา) (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนในทัศนะของประชาชนในเขตอำเภอแม่ขาม จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับของการสร้างความสัมพันธ์ ของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนในทัศนะของประชาชนในเขตอำเภอแม่ขามโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

จากการศึกษาบทบาทของผู้นำสงฆ์ในการบริหารจัดการชุมชนวัดพระธาตุช่อแฮ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ ซึ่งผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ผู้นำสงฆ์ควรมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ บทบาทในด้านข้อมูล และบทบาทในการตัดสินใจ เป็นสื่อกลาง ในการบริหารจัดการชุมชนวัดพระธาตุช่อแฮ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ ตลอดจน การให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทั้งด้านการปกครอง ด้านการศึกษา ด้านการเผยแผ่ศาสนา ด้านสาธารณูปการ ด้านสาธารณูปการ ประโยชน์ และด้านศึกษาสงเคราะห์ อย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

- 1) ควรศึกษาบทบาทของผู้นำสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนในด้านอื่น และต่างพื้นที่ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารพัฒนาชุมชนในครั้งต่อไป
- 2) ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่มีผลต่อบทบาทผู้นำสงฆ์ในการบริหารจัดการชุมชน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเล่มนี้ สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดีโดยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รักษัศรี เกียรติบุตร อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ แนะนำในการตรวจแก้ไขสารนิพนธ์นี้จนมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงขอกราบขอพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณคุณคณาจารย์คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ข้อคิดเห็น และให้คำปรึกษาแนะนำในการสร้างแบบสอบถามเป็นอย่างดี ตลอดจนผู้ที่ได้สละเวลาตอบแบบสอบถาม อันเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษาวิจัยเล่มนี้

ขอขอบพระคุณ พระเดชพระคุณ พระโกศัยเจติยารักษ์ ตลอดจน คณะสงฆ์ พระลูกวัด ทุกรูป เจ้าหน้าที่วัด ผู้นำชุมชนทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมทั้งเพื่อน ๆ ที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจที่ดีแก่ผู้วิจัยเสมอมา ตลอดระยะเวลาในการศึกษาและการทำวิจัย

คุณค่าและประโยชน์อันพึงเกิดจากการศึกษาวิจัยเล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดามารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพ

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ใจเที่ยงตรง. (2556). **บทบาทของพระสงฆ์กับการพัฒนาชุมชน : กรณีศึกษา พระครูปลัดสมพรฐานธมโม**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ,มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ,สงขลา.
- จำนง อติวัฒน์สิทธิ์และคณะ. (2545). **สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ มหาจุฬารัศมีราชวิทยาลัย.
- เฉลียว บุรีภักดิ์ และคณะ. (2545). **ชุดวิชาการวิจัยชุมชน**. กรุงเทพมหานคร : เอส.อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. (2552). **ธุรกิจชุมชน : เส้นทางที่เป็นไปได้**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2556). **หลักการจัดการ หลักการทำเรือแหลมฉบัง** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตำรวจ.
- ปราณี เกื้อทอง. (2556). **บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนา : ศึกษากรณีวัดในอำเภอปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรี**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ,มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ
- พระมหากิตติ สุจิตโต (สร้อยมาลา). (2555). **บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนในทัศนะของประชาชนในเขตอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ,มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- พระอนุชิต ชูเนียม. (2556). **บทบาทของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาชุมชนตามความคิดเห็นของพระสงฆ์กับผู้นำชุมชนในจังหวัดอุตรดิตถ์**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ,มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, อุตรดิตถ์



ประสิทธิภาพในการพัฒนาตำบลตามแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

Efficiency in Tambon development according to the development guidelines of Mae Ka Subdistrict Municipality, Mueang District, Phayao Province

ธนภฤต ฤทธิกระจาย^{1*} และ พงษ์สนธิ์ คุณะลา²

Thanakrit Ritkrajay^{1*} and Pongsanit Koonala²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการพัฒนาตำบลตามแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 2. เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการพัฒนาตำบลตามแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา โดยประชากร(population) ประกอบด้วยประชาชนในเขตเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา จำนวน 400 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อถือได้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านการเมืองและการบริหาร ประชาชนเทศบาลตำบลแม่กา พบว่าภาพรวมมีความพึงพอใจมาก เช่น การส่งเสริมการสนับสนุนการทำวิจัยและการพัฒนาด้านบุคลากร 2.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน พบว่าภาพรวมมีความพึงพอใจมาก คือการจัดทำแผน การดูแล ตรวจสอบสิ่งก่อสร้าง การก่อสร้าง ปรับปรุงถนน 3.ด้านเศรษฐกิจ พบว่ามีความพึงพอใจมากที่สุดในเรื่องของการส่งเสริมการพัฒนาการท่องเที่ยว และการส่งเสริมการฝึกอบรมอาชีพเสริม 4.ด้านการศึกษา พบว่ามี ความพึงพอใจอยู่ที่ระดับมากในเรื่องของการสนับสนุนทุนการศึกษาแก่ผู้ด้อยโอกาส 5.ด้านสังคม พบว่ามี ความพึงพอใจอยู่ที่ระดับมากที่สุด คือ การส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกองค์กรมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของท้องถิ่น 6.ด้านศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น พบว่ามี ความพึงพอใจอยู่ที่ระดับมากที่สุด คือการส่งเสริมให้ประชาชนร่วมกันอนุรักษ์ และสืบสาน ศิลปะ วัฒนธรรมท้องถิ่น และจารีตประเพณีเก่าแก่ของท้องถิ่น 7.ด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พบว่ามี ความพึงพอใจอยู่ที่ระดับมากที่สุด คือ การจัดให้มีการกำกับดูแลในการจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลให้ถูกหลักสุขาภิบาล

คำสำคัญ: นโยบายสาธารณะ การมีส่วนร่วม เทศบาลตำบลแม่กา

¹นิสิตดุษฎีศาสตรและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate Student, School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : get_za_007@hotmail.com



Abstract

This research aims to. 1. To study the level of people's satisfaction with the implementation of policies for the service of Mae Kha Subdistrict Municipality, Muang District, Phayao Province 2. To compare the satisfaction of the people towards the implementation of policies for the service of Mae Kha Subdistrict Municipality, Muang District, Phayao Province. By using simple random sampling methods The tool used is a questionnaire that has been tested for reliability. Statistics used in data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation. And analysis of variance.

The results showed that 1) Political and administrative aspects Mae Kha Subdistrict Municipality Found that the overall picture was very satisfied, such as promoting the support of research and personnel development 2. The basic structure found that the overall picture was very satisfied. Namely the preparation of a plan for supervision, inspection of construction, construction, road improvement. 3. Economic aspects Found that they were most satisfied with the promotion of tourism development And promoting vocational training 4. The study found that satisfaction was at a high level in terms of supporting scholarships to the underprivileged. 5. Social aspects found that satisfaction at the highest level was to encourage and support all organizations Participation in the management of local education. 6. Religion, culture and local wisdom found that satisfaction was at the highest level. Is to encourage people to share, preserve and preserve local art and culture And old local customs 7. In terms of public health and the environment, it is found that the highest level of satisfaction is the provision of supervision in the management of solid waste.

Keywords: Public policy, participation, Mae Ka Subdistrict Municipality

บทนำ

การให้บริการประชาชนเป็นนโยบายที่ทุกรัฐบาลให้ความสำคัญ และพยายามผลักดันให้มีการพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนให้ดีขึ้นมาโดยตลอด ทั้งนี้เนื่องจากในสังคมประชาธิปไตยนั้นการตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นพันธกิจสำคัญอันดับแรกที่รัฐพึงกระทำ ยิ่งในช่วงปัจจุบัน เป็นกระแสการเรียกร้องให้ปรับเปลี่ยนสภาพสังคม ให้เข้าสู่ความเป็นประชาธิปไตยที่สมบูรณ์ที่เกิดขึ้นในทุกภูมิภาคของโลกล้วนพุ่งเป้าไป สู่จุดหมายเดียวกัน คือ การยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ในปัจจุบันความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐและประชาชนได้เพิ่มมากขึ้นรวมทั้งประชาชนมีการเรียกร้องการบริการที่ดีขึ้น เนื่องจากเทคโนโลยีสมัยใหม่เปิดโอกาสให้ประชาชนทั่วไปหรือองค์กรประชาชนเปิดเผยความต้องการของตนให้สังคมได้รับรู้ง่ายขึ้น ประชาชนมีระดับการศึกษาและค่านิยมประชาธิปไตยที่สูงขึ้น ทำให้ต้องการภาครัฐที่มีความโปร่งใส และรับผิดชอบในการดำเนินงานมากขึ้น รวมถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่ากับเงินภาษีของประชาชน และการที่ภาครัฐเองก็ตระหนักดีว่า หากไม่ได้รับความร่วมมือที่ดีจากประชาชนแล้วนโยบายของรัฐก็จะไม่เกิดผลและจะกระทบถึงเสถียรภาพของรัฐบาลในระยะยาวอีกด้วย ด้วยแรงกดดันดังกล่าวจำเป็นที่ภาครัฐต้องตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของประชาชน ซึ่งความต้องการและความคาดหวังดังกล่าวเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก จึงจำเป็นต้องปรับปรุงคุณภาพให้สนองความต้องการดังกล่าว แต่อย่างไรก็ตาม การดำเนินการเป็นสิ่งที่ทำได้ไม่ใช่ง่ายนักเนื่องจากความต้องการของประชาชนมีหลากหลาย

และซับซ้อน ยิ่งไปกว่านั้นการดำเนินการดังกล่าวของภาครัฐต้องได้รับความร่วมมือจากส่วนราชการต่าง ๆ ในการปรับปรุงการบริการให้มีประสิทธิภาพ

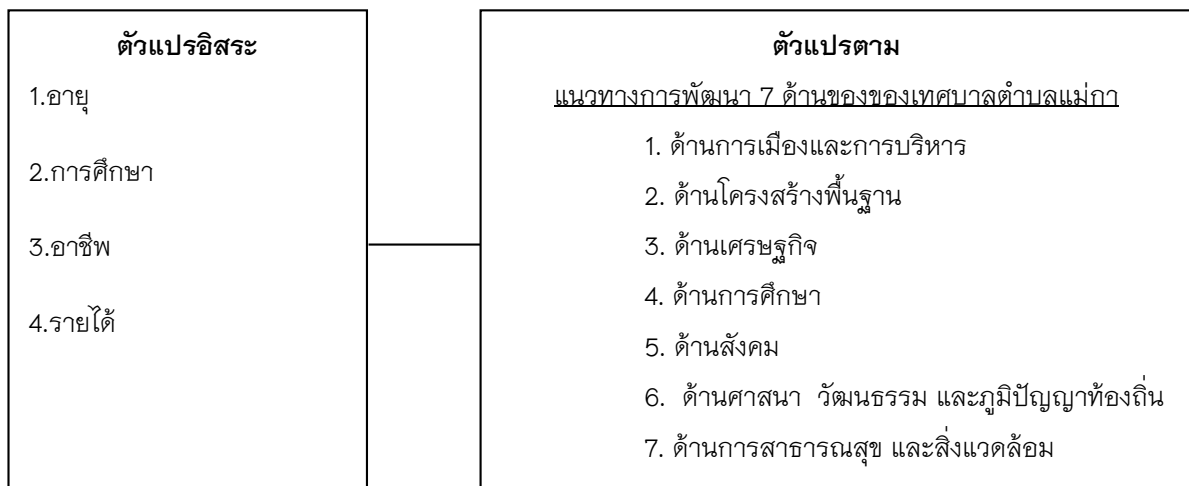
นโยบายรัฐบาลต้องกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน และสามารถนำนโยบายไปปฏิบัติจนประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะได้รับความเชื่อถือ และความนิยมจากประชาชน ก็ส่งผลให้รัฐบาลดังกล่าวมีโอกาสในการดำรงอำนาจในการบริหารประเทศยาวนานขึ้น ความสำคัญต่อประชาชน นโยบายสาธารณะเป็นผลผลิตทางการเมืองเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ดังนั้นประชาชนสามารถแสดงออกซึ่งความต้องการของพวกเขาผ่านกลไกทางการเมือง ต่างๆเช่น ระบบราชการ นักการเมือง ความต้องการดังกล่าวจะถูกนำเข้าสู่ระบบการเมืองไปเป็นนโยบายสาธารณะ เมื่อมีการนำนโยบายไปปฏิบัติและได้ผลตามเป้าประสงค์ ก็จะทำให้ประชาชนมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการพัฒนาตำบลตามแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการพัฒนาตำบลตามแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวข้องกับการพัฒนา 7 ด้านของเทศบาลตำบลแม่กา นำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาโดยสามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาได้ ดังนี้



วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (population)

ประกอบด้วยประชาชนในเขตเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา จำนวน 400 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง (sampling) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษากำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้คำนวณตามหลักการแปรผันร่วมกันระหว่างขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการสุ่มตัวอย่างตามสูตรโดยใช้สูตรการคำนวณตามวิธีการของทาโร ยามาเน่ ในระดับความเชื่อมั่น 95%

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากผู้แทนครัวเรือนทุกหมู่บ้านในเทศบาลตำบลแม่กา โดยเจาะจงที่จะเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้คำนวณตามหลักการแปรผันร่วมกันระหว่างขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการสุ่มตัวอย่างตามสูตรโดยใช้สูตรการคำนวณตามวิธีการของทาโร ยามาเน่ ในระดับความเชื่อมั่น 95% ที่มีสูตรการคำนวณดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรทั้งหมด

e = ความคลาดเคลื่อนจากการประมาณค่า 5%

เมื่อคำนวณตามสูตรข้างต้น จึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 400 ราย ซึ่งผู้ศึกษาทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ด้วยโดยใช้สูตรการคำนวณตามวิธีการของทาโร ยามาเน่

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีอยู่ 2 ชุด ได้แก่

1) แบบสอบถามสำหรับประชาชน แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของประชาชนต่อการนำนโยบายมาปฏิบัติเพื่อการให้บริการสาธารณะที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนเทศบาลตำบลแม่กา (นโยบายการพัฒนาเทศบาลตำบลแม่กา จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการเมืองและการบริหาร 2. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 3. ด้านเศรษฐกิจ 4. ด้านการศึกษา 5. ด้านสังคม 6. ด้านศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น 7. ด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)

ตอนที่ 3 แนวทางการนำนโยบายมาปฏิบัติเพื่อการให้บริการสาธารณะที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนเทศบาลตำบลแม่กาและข้อเสนอแนะอื่นๆ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้มีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารตำราวิชาการ บทความ แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแบบสอบถาม

2) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตการศึกษาวิจัย โดยใช้คำถาม 2 ประเภท คือ แบบสอบถามปลายปิดและแบบสอบถามปลายเปิด

3) นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเองแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องและชัดเจน เหมาะสม ทั้งเนื้อหาสาระ และการใช้ถ้อยคำสำนวนภาษา แล้วนำมาจัดทำเป็นแบบสอบถาม

4) นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบหรือปรับปรุงแก้ไข ความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา เพื่อให้ได้แบบสอบถาม ที่มีความตรงตามเนื้อหาและความเหมาะสมของคำถาม โดยใช้แบบวัดดัชนีความสอดคล้อง (Index of consistency: IOC)

5) นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ไปปรับปรุงแก้ไขแล้วไป ทดสอบ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีคุณลักษณะคล้ายกันกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือ ประชาชนในเขตพื้นที่ใกล้เคียง จำนวน 30 คน จากนั้นจึงนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ นำข้อมูลที่ได้ไปทดสอบ วัตถุประสงค์นี้โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของ เครื่องมือเท่ากับ 0.95

6) ผู้วิจัยได้แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอนั้นที่ได้จากการทดลองใช้ พร้อมจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับจริง เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มี 2 ประเภท คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้ศึกษาเก็บข้อมูลด้วยตนเองจากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อมูลด้วยตนเอง โดยผู้ศึกษาได้สอบถามถึงข้อมูลทั่วไปของผู้ใช้บริการ การนำนโยบายมาปฏิบัติเพื่อการให้บริการสาธารณะที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนเทศบาลตำบลแม่กา

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ เอกสารทางราชการ หนังสือ งานวิจัย บทความที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการงานทะเบียนราษฎร และงานบริการด้านอื่นๆ ของหน่วยงานราชการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ดังต่อไปนี้

ข้อมูลเชิงคุณภาพ ทำการวิเคราะห์เชิงพรรณนา บรรยายตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ บรรยายลักษณะทั่วไปของข้อมูล

2. ความพึงพอใจของประชาชนต่อการนำนโยบายมาปฏิบัติเพื่อการให้บริการสาธารณะที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนเทศบาลตำบลแม่กา

วิเคราะห์ข้อมูล โดยการใช้สถิติค่าเฉลี่ย และวัดการกระจายข้อมูล โดยใช้ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย ตามสูตรการคำนวณ ดังนี้

การประมวลผล วิเคราะห์ผล และรายงานผล

การประมวลผล วิเคราะห์ผล และรายงานผล ใช้การลงรหัส การบันทึก และการประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับการวิจัย และใช้วิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล ทั้งนี้รูปแบบการวิเคราะห์และนำเสนอผล จะมีการนำเสนอค่าการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ การให้ค่าคะแนน การคิดค่าคะแนนเฉลี่ย การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย รูปแบบการนำเสนอจะนำเสนอเป็นตารางที่แจกแจงค่าสถิติต่าง ๆ ของตัวชี้วัด (ข้อคำถาม) แต่ละข้อ

การสรุปผล

จากการประเมินในครั้งนี้ จะเป็นการใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยผลการประเมินที่ได้มาจะเป็นแนวทางในการพัฒนาให้บริการสาธารณะตามนโยบาย เพื่อที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน เทศบาลตำบลแม่กา อำเภอพะเยา จังหวัดพะเยา

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน ซึ่งเป็นประชาชนในเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

ประชาชนในเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.0 และเพศชายคิดเป็นร้อยละ 47.0 ส่วนใหญ่มีอายุ 46 – 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.5 รองลงมาคือ อายุในช่วง 56 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 22.5 อายุในช่วง ต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.0 อายุในช่วง 36 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.5 อายุในช่วง 25 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.5 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 69.0 รองลงมา ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 19.5 และจบการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส./ปวช. คิดเป็นร้อยละ 11.5 ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้าง คิดเป็น ร้อยละ 46.5 รองลงมาคือ ประกอบอาชีพรับราชการและรัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 25.5 ประกอบอาชีพเกษตรกรคิดเป็นร้อยละ 22.5 และประกอบอาชีพค้าขายและประกอบธุรกิจส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 5.5 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมาคือ 10,001 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.5 รายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.0 และรายได้ต่อเดือน 20,001 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 8.5 ส่วนใหญ่มารับบริการและร่วมกิจกรรมเทศบาลตำบลแม่กาจำนวน 2 ครั้งคิดเป็นร้อยละ 46.5 รองลงมา ร่วมกิจกรรมเทศบาลตำบลแม่กา จำนวน 4 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 28.0 และมารับบริการและร่วมกิจกรรมเทศบาลตำบลแม่กาจำนวน 5 ครั้งขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 25.5 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศราภรณ์ สัตยาชัย (2546) ได้ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการ แบบ (One Stop Service) จุดเดียวเบ็ดเสร็จของสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า 1. ประชาชนผู้มาใช้บริการมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการให้บริการโดยส่วนรวมอยู่ใน ระดับมาก 2. ประชาชนผู้มาใช้บริการที่มีเพศ อายุ อาชีพ รายได้ต่อเดือน ฝ่ายที่มาขอใช้บริการสำนักงานเขตที่ มาขอใช้บริการที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจเกี่ยวกับการให้บริการไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการพัฒนาตำบลตามแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ประชาชนในเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 46 – 55 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 69.0 ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศราภรณ์ สัตยาชัย (2546) ได้ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการแบบ (One Stop Service) จุดเดียวเบ็ดเสร็จของสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า 1. ประชาชนผู้มาใช้บริการมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการให้บริการโดยส่วนรวมอยู่ใน ระดับมาก 2. ประชาชนผู้มาใช้บริการที่มีเพศ อายุ อาชีพ รายได้ต่อเดือน ฝ่ายที่มาขอใช้บริการ สำนักงานเขตที่ มาขอใช้บริการที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจเกี่ยวกับการให้บริการไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการพัฒนาเทศบาลตำบลการนำนโยบายมาปฏิบัติเพื่อทำให้บริการสาธารณะที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

อภิปรายผล

งานวิจัยประสิทธิภาพในการพัฒนาตำบลตามแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา นโยบายการพัฒนาเทศบาลตำบลแม่กา จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการเมืองและการบริหาร 2. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 3. ด้านเศรษฐกิจ 4. ด้านการศึกษา 5. ด้านสังคม 6. ด้านศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น 7. ด้านการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ ผลการศึกษามี ดังนี้

1. ด้านการเมืองและการบริหาร ประชาชนเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ที่ระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับ คือ การส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัย ($\bar{x} = 4.17$) รองลงมา พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.07$) การส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรม ($\bar{x} = 4.06$) การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ($\bar{x} = 4.06$) และการบริหารจัดการ ($\bar{x} = 3.74$) ตามลำดับ

2. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ที่ระดับมากเรียงตามลำดับ คือ การจัดทำแผน ($\bar{x} = 4.30$) การดูแล ตรวจสอบสิ่งก่อสร้าง ($\bar{x} = 4.24$) การก่อสร้าง ปรับปรุงถนน ($\bar{x} = 4.12$) การจัดให้มีระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ($\bar{x} = 4.00$) การปรับปรุงอาคารสำนักงาน ($\bar{x} = 4.00$) จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะ ($\bar{x} = 3.90$) และการก่อสร้างปรับปรุงระบบระบายน้ำ ($\bar{x} = 3.90$) ตามลำดับ

3. ด้านเศรษฐกิจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.38$) เมื่อพิจารณารายด้านส่วนใหญ่พบว่า มีความพึงพอใจมากที่สุด เรียงตามลำดับดังนี้ การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว ($\bar{x} = 5.35$) รองลงมาคือ การส่งเสริมการฝึกอบรมอาชีพเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน ($\bar{x} = 4.58$) การจัดตั้งกองทุนชุมชน ($\bar{x} = 4.52$) การส่งเสริมให้มีพื้นที่เพาะปลูกที่มีระบบชลประทาน ($\bar{x} = 4.48$) การสนับสนุนการประกอบอาชีพเกษตรกรรม ($\bar{x} = 4.41$) การส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพระดับหมู่บ้าน ($\bar{x} = 4.12$) การพัฒนาเครือข่ายตลาดกลางสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมของเทศบาล ($\bar{x} = 4.00$) การเร่งรัดให้มีการการใช้จ่ายงบประมาณที่ประชาชนได้รับประโยชน์ ($\bar{x} = 4.00$) และการส่งเสริมการประกอบอาชีพและการเพิ่มรายได้ของประชาชน ($\bar{x} = 4.00$) ตามลำดับ

4. ด้านการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ที่ระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับ คือ ให้การสนับสนุนทุนการศึกษา แก่ผู้ด้อยโอกาส ($\bar{x} = 4.18$) รองลงมาคือ การสร้างความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษา ($\bar{x} = 4.17$) การส่งเสริมกิจกรรมในร่มและกลางแจ้งให้กับเด็ก เยาวชน นิสิต นักศึกษา และประชาชน ($\bar{x} = 4.06$) การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและคุณค่าในพื้นที่เทศบาลตำบลแม่กา (IQ และEQ) ($\bar{x} = 4.00$) การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาที่มีการ บูรณาการระหว่างศาสนาและสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.00$) และการสนับสนุนให้มีการจัดการเรียนการสอนภาษาที่ 2 และ 3 ในโรงเรียน รองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ($\bar{x} = 4.00$) ตามลำดับ

5. ด้านสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ที่ระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับ คือ การส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกองค์กรมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของท้องถิ่น ($\bar{x} = 4.63$) รองลงมาคือ การส่งเสริมสนับสนุนอาสาสมัครสาธารณสุข ($\bar{x} = 4.63$) การส่งเสริมการศึกษาทุกระดับทั้งใน



ระบบและนอกระบบ (\bar{x} = 4.29) การจัดให้มีระบบป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (\bar{x} = 4.28) การจัดสรรงบประมาณ สำหรับนักเรียนในเขตเทศบาล (\bar{x} = 4.06) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน (\bar{x} = 4.06) การส่งเสริมกีฬาและ กิจกรรมนันทนาการ (\bar{x} = 4.06) การพัฒนาและปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (\bar{x} = 4.00) การส่งเสริมและสนับสนุน ระบบเทคโนโลยีทางการศึกษา (\bar{x} = 4.00) และการส่งเสริมสนับสนุนนโยบายรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาเสพติด (\bar{x} = 3.70) ตามลำดับ

6.ด้านศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.07) เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ การส่งเสริมให้ประชาชนร่วมกันอนุรักษ์ และ สืบสาน ศิลปะ วัฒนธรรมท้องถิ่น และจารีตประเพณีเก่าแก่ของท้องถิ่น (\bar{x} = 4.62) รองลงมาคือ การพัฒนาศักยภาพ ให้เทศบาลเป็นเมืองท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมประเพณี (\bar{x} = 4.62) การพัฒนาศักยภาพให้เทศบาลเป็นเมืองท่องเที่ยว ทางวัฒนธรรมประเพณี (\bar{x} = 4.50) การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม พิธีการ วันสำคัญทางศาสนา (\bar{x} = 4.48) การ ส่งเสริมให้ประชาชนร่วมกันอนุรักษ์ และสืบสาน ศิลปะ วัฒนธรรมท้องถิ่น และจารีตประเพณีเก่าแก่ของท้องถิ่น (\bar{x} = 4.12) และการส่งเสริมให้สถาบันศาสนาและสถาบันครอบครัว เป็นฐานในการอบรมและพัฒนาเด็กและเยาวชนในเขต เทศบาล (\bar{x} = 4.12) ตามลำดับ

7.ด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} = 4.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับ คือ การจัดให้มีการกำกับดูแลในการจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลให้ถูกหลักสุขาภิบาล (\bar{x} = 4.34) รองลงมาคือ การควบคุมดูแลปกป้องคุ้มครองและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมในเขตเทศบาล (\bar{x} = 4.33) การควบคุมมลพิษทางอากาศ ชยะ น้ำเสีย กลิ่น และเสียง ทั้งจาก ภาคอุตสาหกรรม การเกษตร บริการ และชุมชน (\bar{x} = 4.26) การส่งเสริมสร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชน บุคคลทั่วไปให้ รัก หวงแหน และอนุรักษ์ไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดี (\bar{x} = 4.18) และส่งเสริมและสนับสนุนในการ ยกกระดับความสามารถบุคลากรทางด้านสาธารณสุข (\bar{x} = 4.12) ตามลำดับ

สรุปผลและอภิปรายผล

อภิปรายผลการศึกษา

งานวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการพัฒนาตำบลตามแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอ เมือง จังหวัดพะเยา สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ ดังนี้

ความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานนโยบายมาปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ณัฐวดี พิริยะจระอนันต์ (2543) ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของ เทศบาลนครเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจในระดับมากต่อการให้บริการของเทศบาลนคร เชียงใหม่ ซึ่งการศึกษาพบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก จึงสามารถอภิปรายได้ว่า มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเลิศ บุรณุปกรณ์ (2546) ได้ศึกษาถึงความพึงพอใจของประชาชนในเขตเทศบาล นครเชียงใหม่ต่อผู้บริหารเทศบาลนครเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจ ต่อผู้บริหารเทศบาล นครเชียงใหม่ในแต่ละด้าน คือ มีความพอใจด้านคุณสมบัติของผู้บริหารในระดับ มาก มีความพึงพอใจด้านการปฏิบัติ ตามนโยบาย และด้านผลงานของผู้บริหารในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนตัวของประชาชนประกอบด้วยอายุ ระดับ การศึกษาและภูมิฐานะมีอิทธิพลต่อ ความพึงพอใจในผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวนิช ศิลลาอ่อน (2538) ได้ศึกษาเรื่องความ พึงพอใจของประชาชนต่อระบบและกระบวนการให้บริการของสำนักงานเทศบาลนครนายก พบว่า



ความพึงพอใจต่อกิจกรรมการให้บริการของเทศบาลนครนายกด้านสาธารณสุขปโภค กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับค่อนข้างมาก การบริการด้านสาธารณสุขปโภค 4 งาน กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจมากที่สุดในงานปกครอง มีความพึงพอใจค่อนข้างมากในงานโยธาและงานรักษาความสะอาด และมีความพึงพอใจปานกลางในงานอนามัย และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ นันทวัฒน์ บรมานันท์ (2547) ได้กล่าวอย่างสอดคล้องกันว่า บริการสาธารณะเป็นกิจกรรมที่ผู้ปกครองหรือรัฐบาลเป็นผู้จัดทำขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนหรือผลประโยชน์สาธารณะ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรจัดทำบริการแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียวเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนในการติดต่อราชการ
2. ควรมีการขับเคลื่อนเสนอนโยบายร่วมกับภาคีเครือข่ายภายนอกองค์กร เช่น มหาวิทยาลัย หรือองค์กรอื่นเพื่อขับเคลื่อนโครงการต่างๆของเทศบาลตำบลแม่กา
3. การสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องกับประชาชนเพื่อร่วมสนับสนุนการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้ความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก ดร.พงษ์สนธิ คุณณะลา อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ในการทำวิจัยในครั้งนี้ ตลอดจนติดตามการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองอย่างใกล้ชิดตลอดมานับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ อีกทั้งยังช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินการวิจัยอีกด้วย ศิษย์รู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

นอกจากนี้ผู้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองขอขอบพระคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้ทุก ๆ ท่าน ประชาชนในตำบลแม่กาที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ร่วมมือ ช่วยเหลือ ให้ความสะดวก และให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการเก็บข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้ ท้ายที่สุดประโยชน์ และความดีงามต่าง ๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบและขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.มณฑล สงวนเสริมศรี อธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา ที่กรุณาให้การสนับสนุนทุนการศึกษา และมอบแต่คุณพ่อคุณแม่ และครอบครัว ผู้เป็นกำลังใจในการทำควมดี และอุทิศสละจนกระทั่งได้รับความสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐฤดี พิริยะจิระอนันต์. (2543). **ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเทศบาลนครเชียงใหม่**, วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- บุญเลิศ บุรณุปกรณ์. (2546). **ความพึงพอใจของประชาชนในเขตเทศบาล นครเชียงใหม่ต่อผู้บริหารเทศบาลนครเชียงใหม่**, การศึกษาค้นคว้าอิสระ ร.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สุนิษ ศิลาอ่อน. (2538). **ความพึงพอใจของประชาชนต่อระบบและกระบวนการให้บริการของสำนักงานเทศบาลนครนายก**, วิทยานิพนธ์ พบ.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.



ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับนักการเมืองท้องถิ่นที่เป็นเพศหญิงของเทศบาล ตำบล เกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง

Factors affecting the acceptance of local female politicians of Ko Kha Subdistrict Municipality, Ko Kha District, Lampang Province

จรุงทิพย์ คิตอ่าน^{1*} และ สุรเชษฐ์ ชีระมณี²

Jarungtip Kidarn^{1*} and Surachet Chiramane²

บทคัดย่อ

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับนักการเมืองท้องถิ่นที่เป็นเพศหญิงของเทศบาลตำบลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาระดับการยอมรับนักการเมืองท้องถิ่นที่เป็นเพศหญิงของเทศบาลตำบลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับนักการเมืองท้องถิ่นที่เป็นเพศหญิงของเทศบาลตำบลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ประชากรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลตำบลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง จำนวน 7 หมู่บ้าน ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้มา 369 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า Chi-Square โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ระดับการยอมรับนักการเมืองท้องถิ่นที่เป็นเพศหญิงของเทศบาลตำบลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ คุณลักษณะทางด้านคุณธรรมจริยธรรม รองลงมา คือ คุณลักษณะด้านการบริหาร คุณลักษณะทางด้านพฤติกรรม คุณลักษณะด้านความคิด คุณลักษณะทางด้านความรู้ และคุณลักษณะด้านจิตใจ ตามลำดับ

การยอมรับนักการเมืองท้องถิ่นที่เป็นเพศหญิงของเทศบาลตำบลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และตำแหน่งหน้าที่ทางสังคม มีผลต่อการยอมรับนักการเมืองท้องถิ่นที่เป็นเพศหญิง ทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ยกเว้นด้านคุณลักษณะทางด้านความรู้ มีค่า Chi-Square เท่ากับ 13.308a ค่า Sig. = 0.102 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H0 ปฏิเสธสมมติฐานรอง H1 หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งหน้าที่ทางสังคม กับปัจจัยคุณลักษณะของนักการเมืองหญิง คุณลักษณะทางด้านความรู้ ไม่มีผลต่อการยอมรับนักการเมืองท้องถิ่นที่เป็นเพศหญิงของเทศบาลตำบลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ข้อเสนอแนะ ข้อเสนอเชิงนโยบาย (1) องค์กรหรือหน่วยงานทุกภาคส่วนแต่ละหน่วย ควรจัดโครงการหรือสัมมนาเกี่ยวกับบทบาทผู้นำสตรีทั้งของจังหวัดลำปางและจังหวัดอื่นๆ ซึ่งจะทำให้กลุ่มสตรีได้รับการพัฒนาและเป็นพลังการพัฒนาของชาติต่อไป (2) ควรศึกษาระดับการยอมรับนักการเมืองท้องถิ่นที่เป็น

¹นิสิตคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate Student, School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : K.jarungtip.apk@gmail.com



เพศหญิงในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในบริบทเดียวกันหรือต่างบริบทออกไปในพื้นที่อำเภอหรือจังหวัดอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมการยอมรับนักการเมืองท้องถิ่นที่เป็นเพศหญิงในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้นโดยนำตัวบ่งชี้ไปพัฒนาปรับปรุงให้เข้ากับบริบทของพื้นที่นั้น ๆ (3) ผลการวิจัยระดับการยอมรับนักการเมืองท้องถิ่นที่เป็นเพศหญิงในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในครั้งนี้ เป็นประโยชน์และแนวทางในการศึกษาระดับการยอมรับนักการเมืองท้องถิ่นที่เป็นเพศหญิงให้ผู้ที่สนใจได้นำไปเป็นต้นแบบและต่อยอดงานวิจัยและพัฒนาครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป (1) ควรศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาบทบาทหน้าที่และการทำงานของผู้หญิง (2) ควรศึกษาระดับการยอมรับบทบาทผู้นำสตรีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่ต่างออกไปเพื่อเป็นการต่อยอดงานวิจัย เช่น จากการศึกษาในอำเภออาจเป็นระดับจังหวัดหรือหนึ่งประเทศ

คำสำคัญ: การยอมรับ นักการเมืองท้องถิ่นที่เป็นเพศหญิง

Abstract

A study of factors affecting the acceptance of local female politicians of Koh Kha sub-district municipality, Koh Kha district, Lampang province has two purposes: 1) to study the mean level of acceptance of local female politicians of Koh Kha municipality; 2) to study factors affecting the acceptance of local female politicians of Koh Kha sub-district municipality, Koh Kha district, Lampang province. The data collection of 369 samples selected from the population of 7 villages was made with questionnaires with a computerized package program of data descriptive analysis by percentage, mean, standard deviation, and Chi-square value in determining the level of statistical significance at the level of 0.05

The study findings indicated that the acceptance mean level of local female politicians of Koh Kha sub-district municipality, Koh Kha district, Lampang province was concluded into the high average level of overall six aspects – that the highest was moral and ethical attributes, followed by administrative qualifications, behavioral characters, conceptual thinking attributes, and knowledge and psychological attributes, respectively.

The acceptance of moral and ethical attributes was found that the subordinate's inspection and control with non-corruption and transparency were at the highest average level, and the good-governance oriented task was at the lowest average level. The acceptance mean level of administrative qualifications was found that the administrative principles of human supervision, self-manipulation, and task-based management were the highest average level. Anyway, the knowledge related to various relevant job matters was at the lowest level. In regards with the acceptance mean level of behavioral characters, it was found that the character of who did not use violence to solve problems and who was constantly monitoring work was at the highest average level, whereas, the character of who had good human relations was at the lowest average level.

The acceptance mean level of the conceptual thinking attributes was found that a political ideology was at the highest average level, but a visionary attribute was the lowest average level. The acceptance mean level of knowledge attributes was discovered that the knowledge function and modern technology process to serve people was the highest average level, but the lowest average level of this kind of attributes fell on no active people to help local administration. The acceptance value of local female politicians of Koh Kha municipality,



classified by gender, age, educational attainment, occupation and social responsibilities in 5 aspects was statistically different at 0.05, except for the knowledge attributes with a Chi-square value at 13.308a and Sig. at 0.102 – that is more than Sig. 0.05 which the main hypothesis (H_0) was acceptable. The minor hypothesis (H_1) was rejected – that referred to personal factors of the social responsibility position and female politician's attributes. In terms of the knowledge attributes, there was no effect on the acceptance of local female politicians in Koh Kha municipality.

The recommendations involved the women's encouragement and awareness of their own importance to the society by educating in understanding the attributes and characters of female politicians in their roles and duties to the society with a focus on aiming to show women the benefits of organizational change to motivate them to play a greater role in politics.

Keywords: acceptance, local female poli

บทนำ

ความเชื่อทางสังคมที่แตกต่างกันทางกายภาพและทางชีวภาพระหว่างชายกับหญิง ที่มีมาแต่ยาวนานนั้น เป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งที่ทำให้วัฒนธรรมในสังคม แบ่งแยกความเป็นหญิงและชายออกจากกันทั้งวิถีแห่งการปฏิบัติ ตามมาตรฐานของวัฒนธรรมประเพณี และหน้าที่ในสังคมเศรษฐกิจ และในระดับครอบครัว สำหรับประเทศไทยแม้ว่า วัฒนธรรมทางการเมืองและการปกครอง นับตั้งแต่สมัยโบราณนั้นจะไม่เปิดโอกาสให้สตรีเข้ามามีบทบาทการเมืองได้ เช่นเดียวกับบุรุษ สตรีไทยถูกจำกัดสิทธิเสรีภาพบางอย่างให้อยู่ในวงแคบ ๆ ประกอบกับขนบธรรมเนียมประเพณีและความเชื่อ ทำให้สตรีถูกจำกัดบทบาทในการเมืองเป็นอย่างมาก แต่เมื่อเวลาต่อมาสังคมไทยเปิดโอกาสให้สตรีได้แสวงหาความรู้และแสดงความสามารถขึ้น สตรีจึงได้เรียนรู้ถึงสิทธิและหน้าที่ของตนที่มีต่อสังคมและเริ่มมีบทบาทนอกบ้านโดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนโดยเฉพาะหลังจากการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครอง ซึ่งพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงพระราชทานรัฐธรรมนูญฉบับแรก เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 2475 และได้ประกาศสิทธิเสมอภาคทางการเมืองระหว่างบุรุษสตรีเป็นครั้งแรก โดยสตรีไทยมีสิทธิในการออกเสียงเลือกตั้งและสมัครรับเลือกตั้งได้ ทั้งนี้หมายความว่าสตรีก็เป็นพลเมืองคนหนึ่งของประเทศและเท่ากับว่าเป็นการยอมรับว่าบุรุษสตรีมีความเท่าเทียมกันทางการเมือง นับแต่นั้นมาจึงได้มีการพยายามบัญญัติกฎหมายต่างๆ ที่รองรับเกี่ยวกับสิทธิสตรีเพื่อให้สตรีมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้น รวมทั้งการกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญหลายฉบับ ต่อมาได้มีการบัญญัติให้ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันและกำหนดให้รัฐต้องส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย (การประชุมเสนอผลงานวิจัย ระดับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2 The 2nd STOU Graduate Research Conference)

การปกครองระบอบประชาธิปไตยในยุคสมัยใหม่ คือ การเลือกผู้แทนเข้ามาทำหน้าที่บริหารกิจการบ้านเมืองแทนประชาชน ในอดีตจนถึงปัจจุบัน ผู้แทนส่วนใหญ่ของประเทศไทยเป็นเพศชาย และผู้หญิงจะถูกอบรมสั่งสอนให้เป็นแม่ศรีเรือน ดูแลบ้านเรือนและครอบครัวเป็นหลัก ส่วนผู้ชายทำหน้าที่หาเลี้ยงครอบครัว และทำงานนอกบ้าน การบริหารกิจการบ้านเมืองเป็นหน้าที่ของผู้ชาย ซึ่งไม่ใช่หน้าที่ของผู้หญิง แต่เมื่อยุคสมัยเปลี่ยนไป การทำงานนอกบ้านไม่ได้จำกัดเฉพาะเพศชาย ผู้หญิงก็มีความจำเป็นเช่นเดียวกัน จึงทำให้บทบาทของผู้หญิงในยุคสมัยใหม่ จึงเปลี่ยนแปลงไป นอกจากการทำงานเพื่อหาเลี้ยงครอบครัวเช่นเดียวกันกับผู้ชายแล้ว ผู้หญิงยังเข้ามามีบทบาทในการบริหารบ้านเมืองด้วย บทบาทของผู้หญิงในสังคมไทย จำเป็นต้องอาศัยความเข้าใจในบริบททางการเมืองและสังคมที่



มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับระบบความเชื่อและวัฒนธรรมไทย ซึ่งมีผลต่อการจัดโครงสร้างอำนาจระหว่างเพศชายกับเพศหญิง และมีต่อความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ระหว่างผู้หญิงกับผู้ชายในพื้นที่ทางสังคมและพื้นที่ทางการเมืองที่แตกต่างกัน ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน ผู้หญิงเผชิญอุปสรรคและข้อจำกัดทางสังคมวัฒนธรรม ผู้หญิงถูกกำหนดให้เป็นผู้รับความช่วยเหลือและมีหน้าที่เฉพาะตามเพศสรีระหรือร่างกาย ที่ปรากฏในหลายทศวรรษที่ผ่านมาที่มีการถกเถียงเกี่ยวกับอำนาจ โอกาส และฐานะทางสังคมของผู้หญิง จุดเปลี่ยนสำคัญเรื่องความเสมอภาคทางเพศปรากฏให้เห็นในแนวทางการส่งเสริมการกระจายอำนาจที่ปรากฏในรัฐธรรมนูญ ฉบับ ปี พ.ศ. 2540 โดยเฉพาะในเรื่องของสิทธิและความเป็นธรรมที่ควรอยู่เหนือข้อจำกัดทางเพศ (สถาบันพระปกเกล้า, 2551)

แผนพัฒนาสตรี ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) ได้สิ้นสุดวาระลงในปี 2559 คณะกรรมการนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานภาพสตรีแห่งชาติ (กยส.) จึงได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) เพื่อจัดทำแผนพัฒนาสตรี ฉบับใหม่ “ยุทธศาสตร์พัฒนาสตรี พ.ศ. 2560–2564” ซึ่งเป็นมติที่ประชุม กยส. ครั้งที่ 3/2559 เมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2559 ภายใต้ชื่อ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาสตรี พ.ศ. 2560–2564 ฉบับนี้ ได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาสตรีไว้ว่า “สร้างสังคมเสมอภาค ปราศจากการเลือกปฏิบัติ สตรีมีคุณภาพชีวิตที่ดี มั่นคงปลอดภัย ร่วมสร้างชาติ นำสมัย” และได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (1) ปรับเปลี่ยนเจตคติของสังคมในประเด็น ความเท่าเทียมกันระหว่างหญิงชาย (2) เสริมพลังเพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตแก่สตรีทุกกลุ่มและทุกระดับ (3) พัฒนาเงื่อนไขและปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสตรี ที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลและเสมอภาค (4) กำหนดมาตรการการเฝ้าระวัง ชะงักปัจจัยเสี่ยง ป้องกันคุ้มครอง ช่วยเหลือ และเยียวยา และ (5) สร้างความเข้มแข็งของกลไกและกระบวนการพัฒนาสตรี ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางของยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนให้เป็นศูนย์กลาง โดยเน้นการพัฒนาคนในทุกช่วงวัย การมีส่วนร่วมของทุกคน และการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐาน เพื่อลดการเหลื่อมล้ำระหว่างประชาชนกลุ่มต่าง ๆ (กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว , 2560)

จากอดีตจนถึงปัจจุบัน สตรีในประเทศไทยมีบทบาททางด้านการเมืองเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ยกตัวอย่างเช่น ทางด้านการเมือง เจ้านายสตรีบางพระองค์ทรงได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้สำเร็จราชการแผ่นดิน ครั้งแรกคือในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงแต่งตั้งสมเด็จพระนางเจ้าเสาวภาผ่องศรี พระอัครราชเทวี เป็นสมเด็จพระนางเจ้าเสาวภาผ่องศรีพระบรมราชินีนาถ ผู้สำเร็จราชการแผ่นดิน เมื่อครั้งรัชกาลที่ 5 เสด็จประพาสยุโรป ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2440 และครั้งที่ 2 เมื่อพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพล อดุลยเดช เสด็จออกผนวช เมื่อ พ.ศ. 2499 ทรงแต่งตั้งสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์พระบรมราชินีนาถ เป็นผู้สำเร็จราชการแผ่นดิน และในยุคประชาธิปไตยแบ่งบานอย่างเช่นทุกวันนี้ บทบาทของสตรีในสังคม (วารสารการเมือง การบริหารและกฎหมาย ปีที่ 9 ฉบับที่ 3)

ต่อมาได้มีการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555– 2559) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554, หน้า 9 –19) โดยการกำหนดนโยบายกองทุนพัฒนาสตรี (Thai women Empowerment Funds) เพื่อเป็นการขับเคลื่อนกลุ่มสตรีในการพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ เพื่อการพัฒนาไปสู่การสร้างสวัสดิการ การเพิ่มบทบาทและสร้างภาวะผู้นำสตรี การณรงค์ให้สังคมเข้าใจ ปัญหาสตรีในทุกมิติ และสวัสดิการให้แก่สตรี รวมถึงการพัฒนาศักยภาพสตรีและเครือข่ายสตรี การพัฒนาบทบาทสตรี การสร้างภาวะผู้นำและการคุ้มครองพิทักษ์สิทธิ โดยผ่านองค์กรสตรีในทุกจังหวัดของประเทศไทย โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี

พ.ศ. 2505 โดยใช้แนวคิดให้องค์กรของประชาชนเป็นฐานรองรับความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติการใช้ประโยชน์และการดูแลรักษา และการยึดแนวนโยบาย จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาสตรีระยะยาว และนโยบายกระทรวงมหาดไทย เป็นหลักในการวางแผนแนวทางในการพัฒนาสตรี ในระยะแรก ๆ การดำเนินการพัฒนาสตรี ได้เน้น เรื่อง คหกรรมศาสตร์ และการฝึกอบรมอาชีพระยะสั้น ๆ เพื่อเพิ่มพูนรายได้และเป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ โดยกรมการพัฒนาชุมชน ได้กำหนดนโยบายการพัฒนาสตรีไปสู่ลักษณะสตรีที่พึงประสงค์โดยให้ความพร้อมใน 3 ด้าน คือ คุณลักษณะส่วนตัวชีวิตครอบครัวและการมีส่วนร่วมในสังคม โดยกระตุ้นให้สตรีในชนบทมีความคิดริเริ่มมีความขยันหมั่นเพียร มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองให้มีลักษณะเป็นผู้ที่สามารถจะช่วยเหลือตนเองและครอบครัวได้ รวมทั้งมีความรู้ในการประกอบอาชีพและมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมด้วย (กิตติสันต์ ทัตตะพันธ์, 2553, หน้า 1) เมื่อสถานการณ์ในสังคมปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไป สตรีมีโอกาสดูแลแสวงหาความรู้จากการเรียน มีระดับการศึกษาศึกษาที่สูงขึ้น และพัฒนาความรู้ความสามารถจนเป็นที่ยอมรับและเป็นที่ยอมรับแก่สังคม รวมทั้งรัฐบาลไทยได้เริ่มตระหนักถึงสถานภาพของสตรี ดังที่ปรากฏอยู่ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550 หมวด 3 ว่าด้วยสิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย มาตราที่ 30 ในเรื่องการมีสิทธิเท่าเทียมกันระหว่างชายและหญิง การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ความเชื่อทางศาสนา การฝึกอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 กับความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย, 2554 , หน้า เว็บไซต์)

ในประเทศไทยมีแนวโน้มเกือบจะชัดเจนแล้วว่าเรากำลังจะมีสตรีก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำในการบริหารประเทศ ซึ่งเป็นบทพิสูจน์ได้เป็นอย่างดีถึงการก้าวเข้ามามีบทบาทที่ชัดเจนในทางการเมือง รวมถึงการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้นของสตรีในปัจจุบันถึงแม้ว่าประเทศไทยในอดีตที่ผ่านมาบทบาทของสตรียังไม่เท่าเทียมกับผู้ชายในหลาย ๆ ด้าน ด้วยแนวคิดบริบททางวัฒนธรรมที่หล่อหลอมให้เกิดความแตกต่างทางเพศ สตรีถูกมองว่าเป็นช้างเท้าหลัง ผู้ชายเป็นช้างเท้าหน้า บทบาทของสตรีมีหน้าที่รับผิดชอบต่อครอบครัวเท่านั้น ไม่ค่อยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมนอกบ้าน แต่ต่อมาเมื่อสังคมได้มีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยสตรีเริ่มได้รับการศึกษา มีโอกาสได้พัฒนาตนเองมากขึ้น เริ่มเข้ามามีบทบาทในสังคม จากที่เคยทำงานอยู่แต่ในบ้านก็เริ่มออกมาทำงานนอกบ้านมากขึ้น สังเกตได้จากจำนวนของผู้หญิงที่เข้าไปทำงานในภาคราชการ หรือภาคธุรกิจจะมีจำนวนสูงขึ้นเรื่อย ๆ บางคนสามารถก้าวขึ้นไปดำรงตำแหน่งระดับผู้บริหารขององค์กรซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมากในปัจจุบัน ส่วนบทบาทของสตรีในทางการเมืองนั้นเริ่มมีความชัดเจนมากขึ้น เมื่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างหญิงชายในการมีส่วนร่วมทางการเมือง ดังปรากฏอยู่ในหลายมาตรา เช่น มาตรา 87 แนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน มาตรา 97 ซึ่งรัฐธรรมนูญได้กำหนดให้คำนึงถึงโอกาสหรือสัดส่วนที่เหมาะสม รวมถึงความเท่าเทียมกันระหว่างหญิงชาย เป็นต้น แต่เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงสถิติกลับพบว่า สตรีที่มีบทบาททางการเมืองในประเทศไทยมีสัดส่วนน้อยกว่ามาก อย่างเช่นจำนวนสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (ส.ส.) ชุดก่อนการยุบสภา มีจำนวน 472 คน เป็นสตรี 61 คน คิดเป็น 14.84 % สมาชิกวุฒิสภา (ส.ว.) มีจำนวน 149 คน เป็นสตรี 25 คน คิดเป็น 20.16 % ทำให้เห็นว่าบทบาทสตรีในการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองของประเทศไทยยังมีอยู่น้อยมาก (นิคม ไวยรัช, 2554) แต่อย่างไรก็ตามความสำเร็จของงานและองค์กรนั้น เกิดจากผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญ ซึ่งผู้นำนั้นไม่ใช่ทุกคนจะสามารถเป็นได้ หากมีปัจจัยหลายอย่างเป็นองค์ประกอบ เช่น ต้องใช้ความพยายามในการทำงานอย่างหนัก การเรียนรู้ และการศึกษา เป็นต้น ผู้นำยังมีความสำคัญต่อกระบวนการทำงานการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้บรรลุประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรรวมถึงต้องให้ความสนใจต่อบุคลากรในองค์กรด้วยโดยต้องมุ่งเน้นเรื่องของการสื่อความให้มีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับนักการเมืองท้องถิ่นที่เป็นเพศหญิงของเทศบาลตำบลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ทั้งนี้เนื่องมาจาก ปี พ.ศ. 2559 พบว่า ประเทศไทยมีจำนวน ซีอีโอ (CEO) ที่เป็นผู้หญิงสูงเป็นอันดับสามของโลก (ศิริยุพา รุ่งเรืองสุข, 2560, สื่อออนไลน์) และเห็นว่าการเมืองหรือมีปัจจัยใดบ้าง ที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองของเพศหญิง เพื่อเป็นประโยชน์ในการสนับสนุนส่งเสริมให้เพศหญิงได้เข้ามามีบทบาททางการเมืองมากยิ่งขึ้น ตลอดจนจนถึงการพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเพศหญิงให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นและสามารถส่งผลการพัฒนาการเมืองของเพศหญิงให้เข้าสู่การเมืองในระดับประเทศมากขึ้น

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับการยอมรับนักการเมืองท้องถิ่นที่เป็นเพศหญิงของเทศบาลตำบลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการยอมรับนักการเมืองท้องถิ่นที่เป็นเพศหญิงของเทศบาลตำบลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และตำแหน่งหน้าที่ทางสังคม

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

ตัวแปรต้น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับนักการเมืองท้องถิ่นที่เป็นเพศหญิงของเทศบาลตำบลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง
ปัจจัยส่วนบุคคล

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) ระดับการศึกษา
- 4) อาชีพ
- 5) รายได้
- 6) ตำแหน่งหน้าที่ทางสังคม

ตัวแปรตาม

ระดับการยอมรับนักการเมืองที่เป็นเพศหญิงแบ่งตามคุณลักษณะของนักการเมืองหญิง 6 ด้าน

- 1) คุณลักษณะทางด้านจิตใจ
- 2) คุณลักษณะทางด้านความรู้
- 3) คุณลักษณะทางด้านความคิด
- 4) คุณลักษณะทางด้านพฤติกรรม
- 5) คุณลักษณะทางด้านคุณธรรมจริยธรรม
- 6) คุณลักษณะด้านการบริหาร

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ระดับการยอมรับนักการเมืองท้องถิ่นที่เป็นเพศหญิงของเทศบาลตำบลเกาะคา ได้แก่ การยอมรับในคุณลักษณะของนักการเมืองหญิง ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะทางด้านจิตใจ คุณลักษณะทางด้านความรู้ คุณลักษณะทางด้านความคิด คุณลักษณะทางด้านพฤติกรรม คุณลักษณะทางด้านคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะด้านการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และตำแหน่งหน้าที่ทางสังคม ที่แตกต่างกันมีผลต่อการยอมรับน้การเมืองท้องถิ่นที่เป็นเพศหญิงของเทศบาลตำบลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับน้การเมืองท้องถิ่นที่เป็นเพศหญิงของเทศบาลตำบลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง” เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ กลุ่มประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่ในเขตเทศบาลตำบลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง รวมทั้งหมด 4,704 คน

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรอย่างในเขตเทศบาลตำบลเกาะคา

ลำดับ	หมู่บ้าน	จำนวนประชากรผู้มีสิทธิเลือกตั้ง (คน)
1	บ้านผึ้ง	1,354
2	บ้านไร่ฮ้อย	488
3	บ้านเหล่าแม่ปูน	1,018
4	บ้านท่าผา	450
5	บ้านหนองจอก	383
6	บ้านแสนตอ	337
7	บ้านเกาะคา	674
รวมทั้งสิ้น		4,704

ที่มา: สถิติประชากรผู้มีสิทธิเลือกตั้งของเทศบาลตำบลเกาะคา ข้อมูลฝ่ายทะเบียนราษฎร อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ณ เดือน กันยายน 2560)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลตำบลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ซึ่งผู้วิจัยทำการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan (1970: 608) โดยแบ่งเป็นสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% จากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ขนาดประชากร จำนวน 4,704 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 369 คน

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในเขตเทศบาลตำบลเกาะคา

ลำดับ	หมู่บ้าน	จำนวนประชากรผู้มีสิทธิเลือกตั้ง (คน)	กลุ่มตัวอย่าง
1	บ้านผึ้ง	1,354	106
2	บ้านไร่อ้อย	488	38
3	บ้านเหล่าแม่ปุ่น	1,018	80
4	บ้านท่าผา	450	35
5	บ้านหนองจอก	383	30
6	บ้านแสนตอ	337	27
7	บ้านเกาะคา	674	53
รวมทั้งสิ้น		4,704	369

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non Probability Sampling) เป็นการเลือกตัวอย่าง เพื่อให้ได้จำนวนตามต้องการ โดยไม่มีหลักเกณฑ์ กลุ่มตัวอย่างจำเป็นใครก็ได้ที่สามารถให้ข้อมูล ตามเงื่อนไขตามที่คุณศึกษา กำหนดไว้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำถามชนิดปลายปิด (Close-ended Question)

3. การสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับ นักการเมืองท้องถิ่นที่เป็นเพศหญิงของเทศบาลตำบลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง และศึกษาจากบุคคลที่เป็นนักการเมืองที่เป็นเพศหญิงในจังหวัดลำปาง เพื่อนำมากำหนดกรอบ ขอบเขตเนื้อหาในการสร้างแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ใช้ในการศึกษา

3.2 นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เพื่อตรวจสอบโครงสร้าง คำถาม การใช้สำนวนภาษา และความครอบคลุมในเนื้อหาสาระ และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องเหมาะสม ความครอบคลุม และให้คำแนะนำสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.4 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

3.5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ไปหาค่าความเชื่อมั่นโดยนำไปทดสอบ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่อยู่ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลแม่สัน อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง ที่จะทำการศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา Cronbach's Alpha Coefficient ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.898

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาใช้สถิติเชิงพรรณนาการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ หาค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทดสอบสมมติฐานค่า Chi-square โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับนักการเมืองท้องถิ่นที่เป็นเพศหญิงของเทศบาลตำบลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 36-45 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ประกอบอาชีพ รับราชการ และรัฐวิสาหกิจ มีรายได้ ระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีตำแหน่งหน้าที่ทางสังคม คือ ส่วนใหญ่เป็น ประชาชนทั่วไป

1. ระดับการยอมรับนักการเมืองท้องถิ่นที่เป็นเพศหญิงของเทศบาลตำบลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง โดยรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ “มาก” ทุกด้าน สรุปได้ ดังนี้

การยอมรับนักการเมืองท้องถิ่นที่เป็นเพศหญิงของเทศบาลตำบลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ คุณลักษณะทางด้านคุณธรรม จริยธรรม รองลงมา คือ คุณลักษณะด้านการบริหาร คุณลักษณะทางด้านพฤติกรรม คุณลักษณะด้านความคิด คุณลักษณะทางด้านความรู้ และด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คุณลักษณะด้านจิตใจ ตามลำดับ

การยอมรับคุณลักษณะทางด้านคุณธรรมจริยธรรม พบว่า ตรวจสอบและควบคุมผู้ได้บังคับบัญชาให้กระทำการทุจริตและโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และเป็นผู้ที่การทำงานยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

การยอมรับคุณลักษณะด้านการบริหาร พบว่า เป็นผู้ที่มีหลักการบริหารในการครองคน ครองตน ครองงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และเป็นผู้มีความรอบรู้ในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

การยอมรับคุณลักษณะทางด้านพฤติกรรม พบว่า เป็นผู้ที่ไม่ใช้ความรุนแรงในการแก้ปัญหา และเป็นผู้ที่หมั่นติดตามการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และขอเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

การยอมรับคุณลักษณะด้านความคิด พบว่า เป็นผู้ที่มีอุดมการณ์ทางการเมือง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และในส่วนขอเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

การยอมรับคุณลักษณะทางด้านความรู้ พบว่า เป็นผู้มีความความรู้ และสามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริการประชาชน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และส่วนในขอ เป็นผู้ที่ชวนขยายหาผู้ที่มีความรู้ ความสามารถมาช่วยบริหารงานท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

การยอมรับคุณลักษณะด้านจิตใจ พบว่า เป็นผู้รักษาจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และส่วนในขอเป็นผู้มีจิตใจโอบอ้อมอารี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับนักการเมืองท้องถิ่นที่เป็นเพศหญิงของเทศบาลตำบลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และตำแหน่งหน้าที่ทางสังคม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปผลและอภิปรายผล

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการยอมรับนักรการเมืองท้องถิ่นที่เป็นเพศหญิงของเทศบาลตำบลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการยอมรับนักรการเมืองท้องถิ่นที่เป็นเพศหญิงของเทศบาลตำบลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง จากการศึกษาพบว่า ระดับการยอมรับนักรการเมืองท้องถิ่นที่เป็นเพศหญิงของเทศบาลตำบลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง พบว่า ประชาชน ที่อาศัยในเขตเทศบาลเกาะคา โดยภาพรวมรายด้านทั้ง 6 ด้าน มีระดับการยอมรับอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อย คือ คุณลักษณะทางด้านคุณธรรมจริยธรรม รองลงมา คือ คุณลักษณะด้านการบริหาร คุณลักษณะทางด้านพฤติกรรมคุณลักษณะด้านความคิด คุณลักษณะทางด้านความรู้และคุณลักษณะด้านจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Oliver H. Woshinsky, (1995: 106-121) ปัจจัยที่มีส่วนส่งเสริมให้ผู้หญิงเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง

1) ด้านปัจจัยทางกรรมพันธุ์ เป็นปัจจัยที่ติดตัวมาแต่กำเนิด เช่น รูปร่างหน้าตา ผิวพรรณ ความฉลาด ปฏิภาณไหวพริบ เป็นต้น พบว่า ผู้ทำงานการเมืองที่มีปัจจัยเหล่านี้ จะมีต้นทุนการเมืองสูงกว่าผู้ที่มีปัจจัยด้านนี้น้อย

2) ปัจจัยทางสังคม เป็นปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล เช่น เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพทางสังคม สถานภาพสมรส เป็นต้น พบว่า ผู้มีระดับการศึกษาสูงมีแนวโน้มมีส่วนร่วมทางการเมืองสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำชายที่สมรสแล้วมีส่วนร่วมทางการเมืองมากกว่าสตรีที่สมรสแล้ว

3) ปัจจัยด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ ความรู้ทางการเมือง และความเกี่ยวพันในสังคม จากปัจจัยทางกรรมพันธุ์และปัจจัยทางสังคมส่งผลเชิงบวกต่อปัจจัยทักษะการสร้างสัมพันธ์ ความรู้ทางการเมือง และความเกี่ยวพันในสังคม โดยพบว่า สตรีที่มีปัจจัยด้านนี้มากย่อมมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองสูง

4) ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางการเมือง เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับระบบการเมืองของรัฐ เช่น การกำหนดวิธีการเลือกตั้ง การกำหนดกติกาการเลือกตั้งความเข้มแข็งของพรรคการเมือง โดยถ้ากติกาการเลือกตั้งไม่ยุ่งยาก การมีส่วนร่วมทางการเมืองก็มีมาก

5) ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นตนเอง และการเห็นคุณค่าในตน ซึ่งพบว่า ปัจจัยทั้งสองนี้ เป็นผลมาจากปัจจัยทางกรรมพันธุ์ ปัจจัยทางสังคม ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ความรู้ทางการเมือง และความเกี่ยวพันในสังคม สตรีที่มีความเชื่อมั่นตนเองและเห็นคุณค่าในตน ประกอบกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางการเมือง สตรีย่อมมีส่วนร่วมทางการเมืองสูง ซึ่งย่อมส่งผลให้มีอิทธิพลทางการเมืองสูงตามไปด้วย **คุณลักษณะทางด้านคุณธรรมจริยธรรม** อยู่ในระดับมาก คือ ตรวจสอบและควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชามิให้กระทำการทุจริตและโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นผู้ที่มีความกล้าหาญทางจริยธรรม เป็นผู้มีจิตเป็นกุศล ได้แก่ มีจิตมุ่งบริการ มีความเสมอภาค เป็นผู้ที่การทำงานยึดมั่นหลักธรรมมาภิบาล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนสิชา ภัคคติเมธี (2560) บทบาทของสตรีในการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย พบว่า การสร้างความเปลี่ยนแปลงทางการเมืองสื่อให้เห็นว่าผู้ชายไม่สามารถทำได้เหมือนผู้หญิง ในการสร้างความแตกต่างของผู้นำทำให้สตรีสามารถ สร้างบุคลิกภาพที่แตกต่างจากนักรการเมืองผู้ชายโดยใช้ความเป็นผู้หญิงเป็นจุดเด่น การบริหารงานแบบสร้างความอบอุ่นในลักษณะของแม่บ้านที่ดูแลเอาใจใส่ ลูกๆ ทำให้บรรยากาศในการทำงานในองค์กรให้มีบรรยากาศการทำงานที่ง่าย สะดวก และไม่มีลำดับชั้นในการเข้าถึงนโยบายและการตัดสินใจที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพและสังคม วัฒนธรรม ศาสนาได้เป็นอย่างดี **ส่วนคุณลักษณะด้านการบริหาร** พบว่า เป็นผู้ที่มีหลักการบริหารในการครองคน ครองตน ครองงาน รองลงมาคือ เป็นผู้ที่มีมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีความสามารถในการประสานงานและสร้างเครือข่าย สนับสนุนการทำงานเป็นทีม เป็นผู้ที่มีความ

รอบรู้ในเรื่องต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์ รัสเซีย (2554 : บทคัดย่อ) “บทบาทผู้นำสตรีในทางการเมืองการปกครอง : ศึกษากรณีตำบลหนองมะค่าโมง อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี” ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยที่ทำให้ผู้นำสตรีเข้ามามีบทบาททางการเมืองการปกครองในระดับท้องถิ่นเกิดจากปัจจัยภายนอกและภายใน ปัจจัยภายในที่สำคัญคือ การตัดสินใจด้วยตนเองการสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัว เพื่อนบ้าน ส่วนปัจจัยภายนอกคือ ความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์บ้านเมือง (2) บทบาททางการเมืองการปกครองระดับท้องถิ่นของผู้นำสตรีที่สำคัญได้แก่ การร่วมรณรงค์เกี่ยวกับการเลือกตั้ง (3) ผู้นำสตรีส่วนใหญ่ยึดถือในการดำเนินบทบาททางการเมืองระดับท้องถิ่น คือใช้หลักความรู้ ความสามารถประสบการณ์และแก้ไขปัญหาตามกระบวนการภายใต้หลักของเหตุผล

2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับนักการเมืองท้องถิ่นที่เป็นเพศหญิงของเทศบาลตำบลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และตำแหน่งหน้าที่ทางสังคม จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับนักการเมืองท้องถิ่นที่เป็นเพศหญิงของเทศบาลตำบลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ กับปัจจัยคุณลักษณะของนักการเมืองหญิง ทั้ง 6 ด้าน พบว่า เพศหญิง มีการยอมรับนักการเมืองท้องถิ่นที่เป็นเพศหญิง มากกว่า เพศชาย

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับปัจจัยคุณลักษณะของนักการเมืองหญิง ทั้ง 6 ด้าน พบว่า ผู้ที่มีอายุช่วง 36-45 ปี มีการยอมรับนักการเมืองท้องถิ่นที่เป็นเพศหญิง มากกว่า ผู้ที่มีอายุช่วงอื่น ๆ

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา กับปัจจัยคุณลักษณะของนักการเมืองหญิง ทั้ง 6 ด้าน พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการยอมรับนักการเมืองท้องถิ่นที่เป็นเพศหญิง มากกว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาระดับอื่นๆ

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอาชีพ กับปัจจัยคุณลักษณะของนักการเมืองหญิง ทั้ง 6 ด้าน พบว่า ผู้ที่มีอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ มีการยอมรับนักการเมืองท้องถิ่นที่เป็นเพศหญิง มากกว่า ผู้ที่มีอาชีพอื่น ๆ

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ กับปัจจัยคุณลักษณะของนักการเมืองหญิง ทั้ง 6 ด้าน พบว่า ผู้ที่มีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีการยอมรับนักการเมืองท้องถิ่นที่เป็นเพศหญิง มากกว่า ผู้ที่มีรายได้ช่วงอื่น

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งหน้าที่ทางสังคม กับปัจจัยคุณลักษณะของนักการเมืองหญิง มี 5 ด้าน ที่มีผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่ทางสังคม ประชาชนทั่วไป มีการยอมรับนักการเมืองท้องถิ่นที่เป็นเพศหญิง มากกว่า ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่ทางสังคมอื่น และมีด้านคุณลักษณะทางด้านความรู้ มีค่า Chi-Square เท่ากับ 13.308^o ค่า Sig. = 0.102 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H₀ ปฏิเสธสมมติฐานรอง H₁ หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งหน้าที่ทางสังคม กับปัจจัยคุณลักษณะของนักการเมืองหญิง คุณลักษณะทางด้านความรู้ ไม่มีผลต่อการยอมรับนักการเมืองท้องถิ่นที่เป็นเพศหญิงของเทศบาลตำบลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยาภรณ์ จตุรพรประสิทธิ์ (2560:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทผู้นำสตรีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความแตกต่างในเรื่อง ความต้องการในการร่วมงานกับผู้นำสตรีและการเลือกสตรีเข้าดำรงตำแหน่งสมาชิกสภาท้องถิ่น จะส่งผลต่อความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เกี่ยวกับบทบาทผู้นำสตรีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษา เทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี และในส่วนของ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้นำสตรีนั้น ไม่ส่งผลที่แตกต่างกันของความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทผู้นำสตรีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษา เทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะแนวทางการยอมรับนักการเมืองท้องถิ่นที่เป็นเพศหญิงของเทศบาลตำบลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง

ข้อเสนอเชิงนโยบาย

- 1.องค์กรหรือหน่วยงานทุกภาคส่วนแต่ละหน่วย ควรจัดโครงการหรือสัมมนาเกี่ยวกับบทบาทผู้นำสตรีทั้งของจังหวัดลำปางและจังหวัดอื่น ๆ ซึ่งจะทำให้กลุ่มสตรีได้รับการพัฒนาและเป็นพลังการพัฒนาของชาติต่อไป
- 2.ควรศึกษาระดับยอมรับนักการเมืองท้องถิ่นที่เป็นเพศหญิงในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในบริบทเดียวกันหรือต่างบริบทออกไปในพื้นที่อำเภอหรือจังหวัดอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมการยอมรับนักการเมืองท้องถิ่นที่เป็นเพศหญิงในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้นโดยนำตัวบ่งชี้ไปพัฒนาปรับปรุงให้เข้ากับบริบทของพื้นที่นั้น ๆ
- 3.ผลการวิจัยระดับการยอมรับนักการเมืองท้องถิ่นที่เป็นเพศหญิงในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในครั้งนี้เป็นประโยชน์และแนวทางในการศึกษาระดับการยอมรับนักการเมืองท้องถิ่นที่เป็นเพศหญิงให้ผู้ที่สนใจได้นำไปเป็นต้นแบบและต่อยอดงานวิจัยและพัฒนาครั้งต่อไป
- 4.ควรจะเน้นหนักและได้รับการแก้ไขหรือปรับปรุงเพื่อเพิ่มศักยภาพในประเด็นการสร้างเสริมบทบาทผู้นำที่เป็นเพศหญิง และเพื่อส่งเสริมบุคลิกภาพให้เป็นที่โดดเด่นในการสั่งการและการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเหตุผล และเข้าใจถึงคุณลักษณะของแต่ละบุคคลให้มีความคิดสร้างสรรค์การวิเคราะห์ตลอดจนการเรียนรู้ในการบริหารงานบุคคลภายในองค์กร ควรมีการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งอาจจะทำในวันประชุมประจำเดือนเพื่อจะได้ทราบภาวะความเป็นผู้นำและนำผลจากการเรียนรู้ในภาคทฤษฎีไปปฏิบัติในพื้นที่รับผิดชอบของตนเองเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนในการเป็นผู้ที่ดีและมีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาบทบาทหน้าที่และการทำงานของผู้หญิง
2. ศึกษาการยอมรับบทบาทผู้นำสตรีในองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในพื้นที่ที่ต่างออกไป เพื่อเป็นการต่อยอดงานวิจัย เช่น จากการศึกษาในอำเภออาจเป็นระดับจังหวัดหรือหนึ่งประเทศ

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับนักการเมืองท้องถิ่นที่เป็นเพศหญิงของเทศบาลตำบลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง สำเร็จได้ด้วยดีด้วยความกรุณาจากบุคลากรและผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยเฉพาะ รองศาสตราจารย์ ดร.สุรเชษฐ์ ชีระมณี ที่ได้กรุณาให้ความ เอาใจใส่ ติดตาม และให้คำปรึกษา คำแนะนำในการทำการศึกษานี้

ขอขอบคุณคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้คำแนะนำ ปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้เพื่อให้ความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมถึงขอขอบคุณคณาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ตลอดระยะเวลาที่ศึกษา ขอขอบคุณเทศบาลตำบลเกาะคา ที่ได้อนุเคราะห์ให้ข้อมูล และให้ความช่วยเหลือในการศึกษานี้ ทำให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ และขอขอบคุณทุกคนในครอบครัวที่ให้การสนับสนุน ให้กำลังใจ และความห่วงใยเสมอมา



เอกสารอ้างอิง

- กิตติสันต์ ทัดตะพันธ์. (2553). **บทบาทของผู้นำสตรีกับการบริหารท้องถิ่น: กรณีศึกษานายกองค์การบริหารส่วนตำบลริมเหนือ อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ รม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่
- ชยาภรณ์ จตุรพรประสิทธิ์. (2560). **บทบาทผู้นำสตรีในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษา เทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี**. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย, ปีที่ 9, ฉบับที่ 3
- นิคม ไวยรัชพานิช. (2554). **บทบาทสตรีในเวทีการเมือง**. สารวุฒิสภา, กรกฎาคม.
- มนลิสชา รักดีเมธี. (2560). **บทบาทสตรีในการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย**. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น, 11(3), 195–210.
- พยุง รสใจ. (2554). **บทบาทผู้นำสตรีในทางการเมืองการปกครอง: กรณีศึกษาตำบลหนองมะค่าโมง อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี**. สุพรรณบุรี: สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอด่านช้าง
- ศิริยุพา รุ่งเรืองสุข. (2560). **ผู้นำหญิงไทยไม่น้อยหน้าใครในโลก**. สืบค้นเมื่อ 5 ธันวาคม 2561, จาก www.bangkokbiznews.com
- สถาบันพระปกเกล้า. (2551). **บทความสตรีกับการตัดสินใจ**. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2551). **สตรีกับการเมือง: ความจริงเรื่องพื้นที่ทางการเมืองและการขับเคลื่อน**. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการพัฒนาการปกครองท้องถิ่น, สถาบันพระปกเกล้า.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555–2559**. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2562, จาก <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=395>
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607–610.
- Oliver H. Woshinsky. (1995). **Culture and Politics**. Eaglewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. pp. 106–121.



ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

Factors that Affect Job Performance Motivation of the Generation Y Group in
Phayao Provincial Administration Organization, Mueang Phayao District,
Phayao Province

ณัฐธภา เขื่อนวัง^{1*} และ รัศมีศรี เกียรติบุตร²

Natthapa Kuanwang^{1*} and Raksi Kiattibutra²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา และเพื่อเสนอแนะแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงปริมาณโดยรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ทั้งที่เป็นทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ กลุ่มประชากรเจนเนอเรชั่นวายทั้งหมดในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เป็นกลุ่มข้าราชการ จำนวน 48 คน และพนักงานจ้าง จำนวน 104 คน รวมทั้งสิ้น 152 คน

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) จากการวิเคราะห์รายด้าน 5 ด้าน โดยมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.07$) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.30$) และปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงาน พบว่าด้านสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.94$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.45$) ทั้งนี้ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าข้าราชการและพนักงานจ้างกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านสภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่า Sig ของแต่ละด้านมีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สำหรับปัญหาและอุปสรรค ที่ส่งผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาพบว่า มีปัญหาด้านผลการปฏิบัติงาน การส่งบุคลากรเข้ารับการ

¹นิสิตดุษฎีบัณฑิตและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate Student, School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : Daganda.milk@gmail.com



อบรมการจัดซื้อเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้มีข้อเสนอแนะให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ปรับปรุง ส่งเสริมและพัฒนางาน ให้สอดคล้องกับปัญหาดังกล่าวเพื่อเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงาน ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน

Abstract

This study aimed to study 1) factors affecting job performance motivation of Generation Y group in Phayao provincial administration organization 2) suggestion for creating motivation of Generation Y group in Phayao provincial administration organization 3) to study problems obstacles and suggestions affecting work motivation of Generation Y personnel in Phayao provincial administration organization. This study is a quantitative study that collects data from various documents. Both theoretical concepts, related research and factors that affect the motivation of personnel performance. A questionnaire was used as an instrument for data collection. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. The purposive samplings were 48 civil servants, and 104 Phayao provincial administrative organization personnel, totaling 152 persons.

The results of this study revealed that factors affecting job performance motivation of Generation Y group in the Phayao provincial administration organization were rated at a high level ($\bar{X} = 3.77$). When considering each factor in detail with motivation factors found that the personal succession in working was rated the highest level ($\bar{X} = 4.07$). Job advancement was rated at the lowest level ($\bar{X} = 3.30$). The supporting factors showed that the working environment and private living conditions were rated at the highest level ($\bar{X} = 3.94$), and the compensation and welfare were rated at the lowest level ($\bar{X} = 3.45$)

The hypothesis testing found that officers and employees hired Generation Y In Phayao provincial administration organization with personal characteristics in different status affecting the motivation factor and supporting factors in the operation which were not different because the Sig value of each side was greater than the statistically significant level at 0.05. The problems and obstacle affecting factors affecting working motivation of the Generation Y group in Phayao provincial administration organization were the performance problem, sending personnel to attend training, purchasing tools and equipment for operation.

Keywords: Job Motivation, Employees, Motivation Factors, Supporting Factors

บทนำ

องค์การจัดเป็นระบบสังคมที่มีทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์การจำเป็นที่จะต้องมีทั้งผู้นำและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเพื่อดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้ซึ่งจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพทั้งในองค์การภาครัฐและเอกชนต้องปรับกลยุทธ์ในการบริหารบุคลากร ตลอดเวลาเพื่อให้ทันต่อกระแสความเป็นพลวัตในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากบุคลากรในองค์การยุคนี้มีความหลากหลาย (Workforce Diversity) อยู่หลายมิติ เช่น การมีช่วงอายุหรือรุ่นที่แตกต่างกัน (Generation Gap) ซึ่งส่งผลให้บุคลากรในองค์การมีประสบการณ์ ความคิดและมุมมองแตกต่างกันอย่างชัดเจน รุจิภาส โพธิ์ทองแสงอรุณ (2559)

นอกจากนี้ เพศ การศึกษา ศาสนา ภูมิภาคนิยม ประโศศรี ธรรมวินัยะวงศ์ (2559) ยังมีส่วนก่อให้เกิดความขัดแย้งในการทำงานและถือเป็นความท้าทายอีกอย่างหนึ่งที่ผู้นำองค์กรต้องลดช่องว่างเหล่านี้ให้ได้ เนื่องจากฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) มีส่วนในการพัฒนาองค์การ จึงพบว่าคนในองค์การมีหลาย ช่วงอายุ คิวาร์ตัน ณ ปทุม (2552) ได้จำแนกช่วงอายุ(Generation) ตามมุมมองเชิงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยแบ่งทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. เบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) หรือ Gen B คือกลุ่มคนที่เกิดระหว่าง พ.ศ.2468–2488 คนกลุ่มนี้เริ่มเข้าสู่วัยผู้สูงอายุแล้ว ลักษณะนิสัยอุทิศชีวิตเพื่อการทำงาน เคารพกฎระเบียบ มีความอดทนทุ่มเทให้กับการทำงานและองค์กรสูงมาก มีความคิดเป็นของตัวเอง และให้ความสำคัญกับผลงาน

2. เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) หรือ Gen X คือกลุ่มคนที่เกิดระหว่าง พ.ศ.2508–2520 คนกลุ่มนี้เริ่มมีความเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีบ้างแล้วเล็กน้อย เช่น คอมพิวเตอร์ วิดีโอเกม วอล์คแมน มีลักษณะมั่นใจในตัวเองสูง มีจริยธรรม รักความก้าวหน้าและมองโลกตามความเป็นจริง

3. เจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างพ.ศ.2521–2538 อายุประมาณปลาย 23–40 ปี คนรุ่นนี้ มีลักษณะพื้นฐานในการทำงานเพื่อหวังผล มีความคาดหวังโอกาสในการเติบโตและประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว แสวงหาหน้าที่ท้าทายและมีความหมาย ภราดร จ่านงเวช (2556) กล่าวว่า คนเจนเนอเรชั่นวายต้องการเหตุผลในทุกเรื่อง มีความคิดเป็นของตนเองค่อนข้างสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบและเงื่อนโซ่ กล้าแสดงออก มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ไม่ใส่ใจต่อคำวิจารณ์ มีความมั่นใจในตนเอง ปัจจุบันคนเจนเนอเรชั่นวายเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุดในโลก นับเป็น 1 ใน 3 ของประชากรโลก อัจจิมา บำเพ็ญบุญ(2559) ดังนั้นองค์กรต้องหาวิธีที่จะรับมือกับปัญหาความท้าทายนี้เพื่อให้องค์กรดำเนินต่อไปได้ และควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่สนุกสนาน คนเจนเนอเรชั่นวายไม่ชอบอะไรที่เคร่งเครียด บรรยากาศการทำงานจึงควรเป็นไปอย่างสบาย ๆ เช่น ลดความเป็นทางการระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง ปรับสถานที่ทำงานให้ทันสมัย เพราะเจนเนอเรชั่นวายจะมีแนวคิด Life-Work Integration กล่าวคือ เขาจะผสมผสานการใช้ชีวิตกับการทำงานเป็นเรื่องเดียวกัน ประสิทธิ์ งามอาจตระกูล (2556)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เป็นหน่วยงานภาครัฐที่ให้การบริการประชาชน โดยมีภารกิจหลักคือการสร้างและทำนุบำรุงงานทั้งทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภารกิจหน้าที่อื่นตามความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด รวมถึงภารกิจรองเกี่ยวกับการพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน การจัดหาประโยชน์ในทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนจังหวัด การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง หรือภารกิจหน้าที่อื่นตามความจำเป็น โดยมีผู้อำนวยการกองช่างเป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่งแบ่งโครงสร้างออกเป็น 5 ฝ่าย คือ ฝ่ายสำรวจและออกแบบ ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง ฝ่ายเครื่องจักรกล ฝ่ายพัฒนาชนบทและส่งเสริมการลงทุน และฝ่ายสาธารณภัยและสิ่งแวดล้อมองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา มีบุคลากรทั้งหมด จำนวน 294 คน ข้าราชการ จำนวน 113 คน พนักงานจ้าง จำนวน 173 คน และลูกจ้าง จำนวน 8 คน เป็นกลุ่มบุคลากรที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2521–2538 หรือที่เรียกว่า Generation Yทั้งสิ้นจำนวน 152 คน

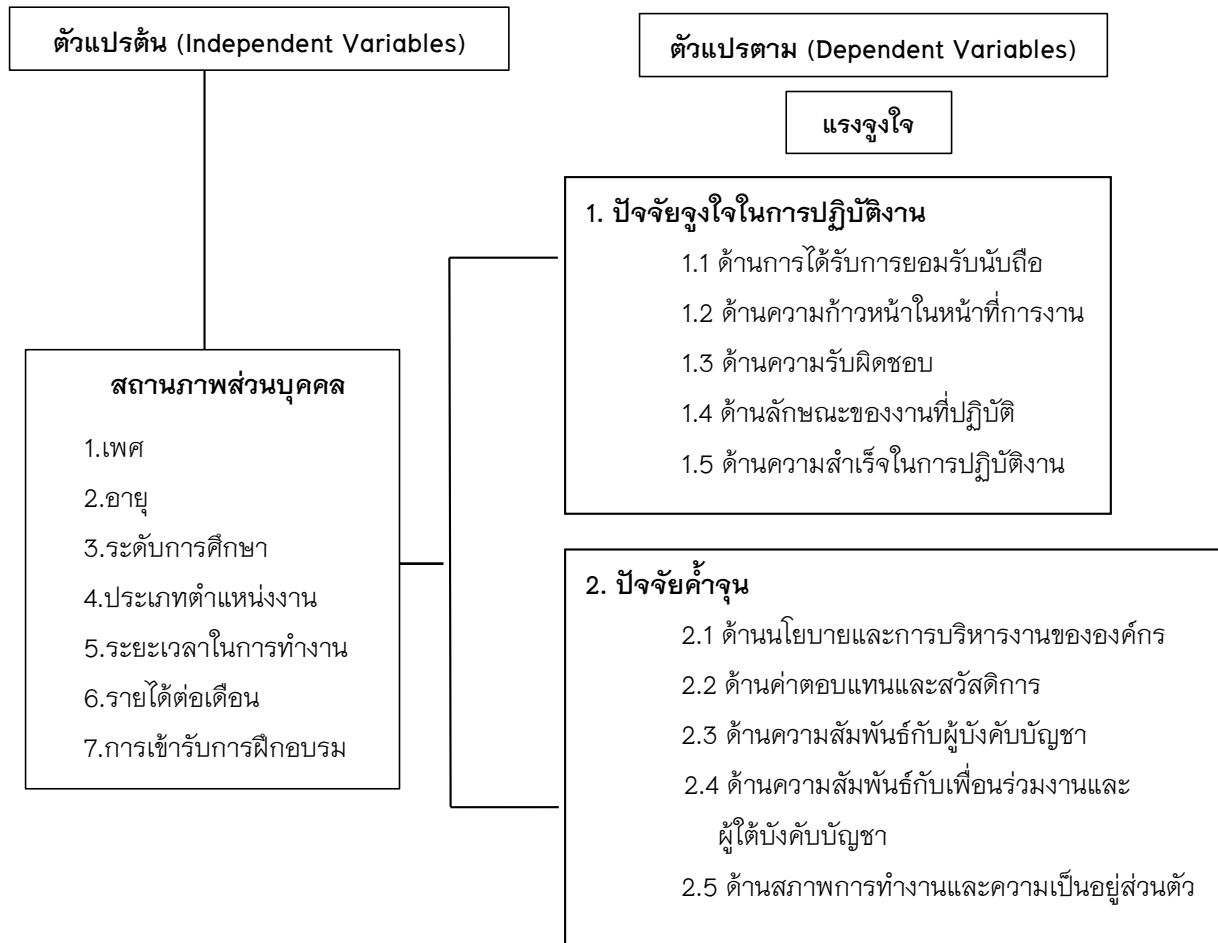
ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยากำลังเผชิญอยู่คือ กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายเป็นกลุ่มคนที่มีอัตราในการลาออกงานมากที่สุด (ข้อมูลสถิติการลาออกตั้งแต่ปี 2557-2561 รวม 42 คน ข้อมูลจากฝ่ายบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา) ซึ่งมีการลาออกเพิ่มขึ้นทุกปี ในปี 2561 มีพนักงานจ้างลาออกมากที่สุดใน 5 ปี ส่วนใหญ่เป็นฝ่ายกองช่าง กองคลัง และสำนักปลัด ตามลำดับ ทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยากำลังเผชิญกับปัญหาการทำงานไม่ต่อเนื่องเพราะการลาออกของบุคลากรคนใดคนหนึ่ง ทำให้ขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถ เฉพาะด้านนั้น ๆ ไป เป็นเหตุให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาต้องจัดหาบุคลากรใหม่มาทดแทน ทำให้องค์กรต้องสูญเสียงบประมาณในการจัดสอบโดยไม่จำเป็นและเป็นวงจรตลอดไป นอกจากนี้ยังทำให้บุคลากรที่เหลืออยู่มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น บุคลากรที่เหลืออยู่ต้องรับผิดชอบงานของบุคลากรที่ลาออก ซึ่งการทำงานในสาขาที่ไม่ถนัด ทำให้งานไม่ถูกต้องแม่นยำ และที่สำคัญไม่มีประสิทธิภาพ จากสภาพปัญหาดังกล่าวเป็นผลให้การดำเนินงานภายใน องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาดำเนินไปอย่างไม่ต่อเนื่องและไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาจึงสนใจที่จะศึกษา“ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา” เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขปัญหาเรื่อง การลาออกของบุคคลกรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายให้กับการบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคที่นำไปสู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ใน องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในองค์การ บริหารส่วนจังหวัดพะเยา

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในองค์การ บริหารส่วนจังหวัดพะเยา โดยผู้ศึกษาได้นำเอาทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ที่กล่าวถึงปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) และปัจจัยค้ำจุนหรือ ปัจจัยอนามัย (Maintenance or Hygiene Factors) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมาเป็นแนวทางประยุกต์เป็นกรอบแนวคิด ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีรายละเอียด ดังนี้



วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา” อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา เป็นการศึกษาด้วยวิธีวิจัยเชิงปริมาณซึ่งผู้ศึกษาได้ออกแบบวิธีดำเนินการมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา และปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา โดยมีขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา คือช่วงระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2561 – ธันวาคม 2562 และขอบเขตของประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่กลุ่มข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาจำนวน 48 คนและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาจำนวน 104 คน รวมทั้งสิ้น 152 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม(Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 7 ข้อ ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายจำนวน 50 ข้อ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ ปัญหา อุปสรรค ซึ่งมีลักษณะแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติม จำนวน 1 ข้อ มีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าความถี่ และค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t test ทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีการแบ่งกลุ่มเป็น 2 กลุ่ม ค่า F test ทดสอบความเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่มี

การแบ่งกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์คำนวณด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษา

จากผลของการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 35-40 ปี มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี มีตำแหน่งพนักงานจ้าง ระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี รายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท และไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม

2. ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นเกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบ ดังนี้

2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.85 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 5 ด้านพบว่า ภาพรวมของแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากยกเว้นด้านที่ 5 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ดังนี้ 1.ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ($\bar{X} = 4.07$) 2.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.87$) 3.ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.77$) 4.ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.86$) 5.ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.30$)

2.2 ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่ม เจนเนอเรชั่นวายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 5 ด้านพบว่า ภาพรวมของแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ดังนี้ 1.ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ($\bar{X} = 3.59$) 2.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.45$) 3.ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.58$) 4.ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.83$) 5.ด้านสภาพการทำงานความเป็นอยู่ส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.94$)

การทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยจูงใจ

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการและพนักงานจ้างกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาที่แตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

สำหรับค่าสถิติที่ใช้การวิเคราะห์จะใช้ทดสอบความแปรปรวนสำหรับทางเดียวกัน (Independent-Sample T-Test) โดยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานหลักก็ต่อเมื่อค่าความน่าจะเป็นสำหรับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบดังตารางที่ 12

ตาราง 1 แสดงปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างกลุ่มเงินนอกเรช่นวรายจำแนกตามเพศ

	Mean Diff	F	Sig.
Equal variances assumed	.14916	2.333	.149

จากตาราง 1 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการและพนักงานจ้างกลุ่มเงินนอกเรช่นวราย ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ที่มีเพศต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.2 ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

โดยแบ่งอายุดังนี้ 23-28 ปี / 29-34 ปี / 35-40 ปี

สำหรับค่าสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกัน (One way ANOVA) โดยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) ก็ต่อเมื่อ ค่าความน่าจะเป็นสำหรับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังตารางที่ 13,14

ตาราง 2 แสดงปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างกลุ่มเงินนอกเรช่นวรายจำแนกตามอายุ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.266	3	.089	.231	.874
With in groups	56.295	148	.384		
Total	57.030	151			

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการและพนักงานจ้างกลุ่มเงินนอกเรช่นวรายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ที่มีอายุต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 แสดงปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างกลุ่มเงินนอกเรช่นวรายจำแนกตามระดับการศึกษา

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.052	3	.017	.520	.987
With in groups	57.295	148	.387		
Total	57.347	151			

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการและพนักงานจ้างกลุ่มเงินนอกเรช่นวรายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานข้อที่ 1.3 ลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

สำหรับค่าสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) โดยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะยอมรับสมมุติฐานหลัก (H0) ก็ต่อเมื่อ ค่าความน่าจะเป็นสำหรับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังตารางที่ 15

ตาราง 4 แสดงปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างกลุ่มเงินออเรชั่นรายจำแนกตามตำแหน่งงาน

	Mean Diff	F	Sig.
Equal variances assumed	.00702	.087	.769

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการและพนักงานจ้างกลุ่มเงินออเรชั่นราย ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานข้อที่ 1.4 ลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงาน, รายได้ต่อเดือนและการเข้ารับการฝึกอบรมที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงานในที่ที่แตกต่างกัน

สำหรับค่าสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) โดยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะยอมรับสมมุติฐานหลัก (H0) ก็ต่อเมื่อค่าความน่าจะเป็นสำหรับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังตารางที่ 16,17,18

ตาราง 5 แสดงปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างกลุ่มเงินออเรชั่นรายจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.201	3	.400	1.055	.370
With in groups	56.145	148	.379		
Total	57.347	151			

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการและพนักงานจ้างกลุ่มเงินออเรชั่นราย ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีผลต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 6 แสดงปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างกลุ่มเงินออเรชั่นรายจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.270	3	.757	2.033	.112
With in groups	55.077	148	.372		
Total	57.347	151			

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการและพนักงานจ้างกลุ่มเงินออเรชั่นวัยในองค์การบริหารส่วน จังหวัดพะเยา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 7 แสดงปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างกลุ่มเงินออเรชั่นวัยจำแนกตามการเข้ารับการฝึกอบรม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.369	3	.123	1.320	.811
With in groups	56.977	148	.385		
Total	57.347	151			

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการและพนักงานจ้างกลุ่มเงินออเรชั่นวัยในองค์การบริหารส่วน จังหวัดพะเยา ที่มีการเข้ารับการฝึกอบรมต่างกันมีผลต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยค่าจูง

สมมุติฐานข้อที่ 2. ข้าราชการและพนักงานจ้างกลุ่มเงินออเรชั่นวัยในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกันมีปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สมมุติฐานข้อที่ 2.1 สถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สำหรับค่าสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกัน (Independent-Sample T-Test) โดยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะยอมรับสมมุติฐานหลักก็ต่อเมื่อค่าความน่าจะเป็นสำหรับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 8 แสดงปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานงานของข้าราชการและพนักงานจ้างกลุ่มเงินออเรชั่นวัยจำแนกตามเพศ

	Mean Diff	F	Sig.
Equal variances assumed	.18311	.113	.737

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการและพนักงานจ้างกลุ่มเงินออเรชั่นวัย ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ที่มีเพศต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานข้อที่ 2.2 สถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สำหรับค่าสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกัน (One way ANOVA) โดยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะยอมรับสมมุติฐานหลัก (H0) ก็ต่อเมื่อค่าความน่าจะเป็นสำหรับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังตารางที่ 20, 21

ตาราง 9 แสดงปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงานงานของข้าราชการและพนักงานจ้างกลุ่มเงินนอกเรชั่นวัย
จำแนกตามอายุ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.266	3	.089	.231	.874
With in groups	56.295	148	.384		
Total	57.030	151			

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการและพนักงานจ้างกลุ่มเงินนอกเรชั่นวัยในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาที่มีอายุต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10 แสดงปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงานงานของข้าราชการและพนักงานจ้างกลุ่มเงินนอกเรชั่นวัย
จำแนกตามระดับการศึกษา

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.595	3	.198	.520	.669
With in groups	56.435	148	.381		
Total	57.030	151			

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการและพนักงานจ้างกลุ่มเงินนอกเรชั่นวัย ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานข้อที่ 2.3 สถานภาพส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สำหรับค่าสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (Independent-Sample T-Test) โดยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะยอมรับสมมุติฐานหลักก็ต่อเมื่อค่าความน่าจะเป็นสำหรับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังตารางที่ 22

ตาราง 11 แสดงปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงานงานของข้าราชการและพนักงานจ้างกลุ่มเงินนอกเรชั่นวัย
จำแนกตามตำแหน่งงาน

	Mean Diff	F	Sig.
Equal variances assumed	.19085	.783	.378

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการและพนักงานจ้างกลุ่มเงินนอกเรชั่นวัยในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานข้อที่ 2.4 สถานภาพส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน,ระยะเวลาในการทำงาน และการเข้ารับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกัน

สำหรับค่าสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) โดยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะยอมรับสมมุติฐานหลัก (H0) ก็ต่อเมื่อค่าความน่าจะเป็นสำหรับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังตารางที่ 23, 24,25

ตาราง 12 แสดงปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานงานของข้าราชการและพนักงานจ้างกลุ่มเงินนอกเรชันวาย
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.730	3	.577	1.543	.206
With in groups	55.300	148	.374		
Total	57.030	151			

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการและพนักงานจ้างกลุ่มเงินนอกเรชันวายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 แสดงปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานงานของข้าราชการและพนักงานจ้างกลุ่มเงินนอกเรชันวาย
จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.315	3	.772	2.087	.104
With in groups	54.715	148	.370		
Total	57.030	151			

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการและพนักงานจ้างกลุ่มเงินนอกเรชันวายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 แสดงปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานงานของข้าราชการและพนักงานจ้างกลุ่มเงินนอกเรชันวาย
จำแนกตามการเข้ารับการฝึกอบรม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.142	3	.047	.123	.946
With in groups	56.887	148	.384		
Total	57.030	151			

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการและพนักงานจ้างกลุ่มเงินนอกเรชันวายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาที่มีการเข้ารับการเข้ารับการฝึกอบรมต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการและพนักงานจ้างกลุ่มเงินนอกเรชันวาย ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่ต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่า Sig ของแต่ละด้านมีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปผลและอภิปรายผล

การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับ การศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ทำงาน

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพศ อายุ สถานภาพระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่ม เจนเนอเรชั่นวายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่รายด้านพบว่า ประเภทตำแหน่งงาน รายได้ ต่างกัน มีผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจาง Jang. (1994) ได้ศึกษาถึงเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับลักษณะส่วนบุคคลของอาจารย์ในเมืองชุงนาประเทศเกาหลีใต้ ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน โดยผลการศึกษาพบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยพบว่า อาจารย์หญิงมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าอาจารย์ชาย และพบว่า อาจารย์ที่มีอายุน้อยมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุมากและข้าราชการและพนักงานจ้างกลุ่ม เจนเนอเรชั่นวาย ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่ม เจนเนอเรชั่นวายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานค่อนข้างดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรกลุ่ม เจนเนอเรชั่นวายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาส่วนใหญ่มีประสบการณ์จากการทำงานในองค์กรดังกล่าว เป็นเวลาหลายปี ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร และทำให้เกิดความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ ในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในรายด้านพบว่า

ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล พบว่า บุคลากรกลุ่ม เจนเนอเรชั่นวายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจ งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามกำหนดเวลา ผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิตติยา สมสืบ (2553) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขายทางโทรศัพท์ของบริษัทประกันชีวิตในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานในระดับมากที่สุด

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า บุคลากรกลุ่ม Generation Y ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยามีความเห็นว่า การได้รับการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน เช่น การยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทิตติยา สมสืบ (2553) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขายทางโทรศัพท์ของบริษัทประกันชีวิตในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า การได้รับการยอมรับนับถือส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายทางโทรศัพท์ของบริษัทประกันชีวิตในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก



ด้านลักษณะของงาน พบว่า งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานมีความท้าทายทำให้มีความรู้สึกรักอยากปฏิบัติงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม และมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เป็นงานที่ไม่น่าเบื่อจะมีผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรกลุ่ม Generation Y ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ที่จะสูงตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑล รอยตระกูล (2556) ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน รวมถึงด้านลักษณะของงานด้วย

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ในการปฏิบัติงาน ถ้าหน่วยงานกำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน บุคลากรมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถและงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายมีการอุทิศเวลาอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน จะมีผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรกลุ่ม เจนเนอเรชั่นวายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาที่จะสูงตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑล รอยตระกูล (2556) ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน รวมถึงด้านความรับผิดชอบด้วย

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่ม เจนเนอเรชั่นวายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา มีความเห็นว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการปฏิบัติงานและมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับการศึกษาต่อไประดับที่สูง หรือการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงตามด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของระวีวรรณ ปัญญาช่วย (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลสามัญ ระดับ 1 – 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ปัจจัยค่าจูงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร พบว่า ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่ม เจนเนอเรชั่นวายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารงานในหน่วยงานมีระบบชัดเจนเป็นแบบแผนที่ดี ก็จะมีผลต่อแรงจูงใจของบุคลากร จะสูงตามด้วยซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวว่าปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในทางบวก จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ด้านนโยบายและการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคันทร แสงศรีจันทร์ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ เห็นว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยการบำรุงรักษา(ค่าจูง)มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และปัจจัยการบำรุงรักษา(ค่าจูง) มีระดับที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า เงินเดือนที่ได้รับต้องเพียงพอที่จะช่วยให้มาตรฐานการดำรงชีวิตดีขึ้น เงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษต้องเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจและความ เป็นอยู่ในปัจจุบัน ก็จะมีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรกลุ่ม เจนเนอเรชั่นวายในองค์การบริหารส่วน



จังหวัดพะเยา ที่จะสูงตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุรักษ์ ประดับมุข(2539) ได้ศึกษาแรงจูงใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจในสังกัดกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาลพบว่า แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านสถานภาพสมรส และปัจจัยบรรยากาศองค์การ ในด้านความอบอุ่นในองค์การ และความรับรู้โครงสร้างองค์การ โดยที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจมากที่สุด มีแรงจูงใจในค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง สรุปได้ว่าผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจในเรื่องการจัดสวัสดิการให้แก่ครอบครัวข้าราชการตำรวจสายตรวจ เพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้จะช่วยเพิ่มระดับแรงจูงใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด้วย

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า ความสนิทสนม เป็นกันเอง การมีโอกาสร่วมกิจกรรมสังสรรค์ การที่เพื่อนร่วมงานทุกระดับให้ความเคารพ นับถือ ให้เกียรติซึ่งกันและกันความสบายใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่จะสูงตามไปด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของคันคร แสงศรีจันทร์ (2550)ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาสามารถเข้าใจนโยบายและชี้แนะแนวทางให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีหลักเกณฑ์ มอบหมายงานตามความเหมาะสม บุคลากรทุกคนได้รับความยุติธรรมตามระดับความสามารถของตนเอง และให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นทางการก็จะมีผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะสูงตามด้วย ซึ่งไม่สอดคล้องกับทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two-factor Theory) ของเฮอริช เบอร์ก (Herzberg, 1959)องค์ประกอบ ด้านอนามัย (Hygiene Factors) กล่าวคือ ปัจจัยที่ช่วยให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อม หรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยด้านนี้ ได้แก่การนิเทศงาน (Supervision) และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจอห์นตัน และเบวิน (Johnston and Bavin, 1973) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานทดสอบกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์ก โดยศึกษากับประชากร จำนวน 130 คน ในโรงเรียนรัฐแห่งหนึ่งในประเทศออสเตรเลีย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน และสิ่งที่ไม่พึงพอใจในการทำงานมากที่สุดคือ สภาพการทำงานและการนิเทศงาน

ด้านสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่าบุคลากรกลุ่ม เจนเนอเรชั่นวายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยามีความรู้สึกมั่นคงต่อชีวิตเมื่อได้ปฏิบัติงานความมั่นใจที่จะได้ปฏิบัติงาน ในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานอยู่ มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อตนเองมากเท่าใด ก็จะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่จะสูงตามด้วยและสอดคล้องกับงานวิจัยของกรองจิต พรหมรักษ์ (2538) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัล และไม่ได้รับรางวัลจากสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่าบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัล มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก บรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและพบว่าบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัล มีแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยค่าจุนมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงเป็นอันดับแรก สำหรับบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัลอยู่ใน ระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

สำหรับข้อเสนอแนะข้างต้นผู้ศึกษาได้สรุปข้อเสนอแนะที่สอดคล้องกับปัญหาไว้ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ควรให้ความสำคัญระหว่างเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรกับประชาชนทั่วไปเท่า ๆ กัน
2. ควรมีการปรับปรุงระบบการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ให้มีความรวดเร็วทันเวลาต่อการใช้งาน
3. ควรมีการจัดอบรมภายในเพื่อให้บุคลากร เข้าใจและมีความรู้เกี่ยวกับประสิทธิภาพส่วนบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร เพื่อให้การทำงานดีขึ้น ใช้ทรัพยากรในหน่วยงานอย่างคุ้มค่ามากที่สุด สร้างขวัญและกำลังใจ ทำให้บุคลากรมีความสุข มีความพอใจในการทำงาน ซึ่งควรมีการจัดกิจกรรมที่มีการพบปะสังสรรค์กันภายในหน่วยงานบ้างตามโอกาสเพื่อไม่ให้เกิดช่องว่างในการทำงานลดการเกิดความขัดแย้งในองค์กรของผู้บริหาร ทำให้การทำงานราบรื่นขึ้น
4. ควรมีการพิจารณาจัดซื้อ หรือจัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือทันสมัยมาแทนเครื่องมือที่เก่า จะทำงานได้เสร็จทันเวลาและตอบสนองของวัตถุประสงค์ เช่น รถบรรทุกเทท้าย

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารoundต่อไป

1. ในการทำวิจัยในครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจของบุคลากร(ระดับปฏิบัติงาน) โดยเฉพาะในเรื่องด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยการเจาะลึกถึงปัจจัยสำคัญที่จะสามารถส่งเสริมให้บุคลากรในกลุ่มเงินเนอเธอร์มีความพึงพอใจที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป
2. ในการทำวิจัยในครั้งต่อไปควรศึกษาการจัดการความหลากหลายภายในองค์กร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานขององค์กร

กิตติกรรมประกาศ

งานศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างดีจากผู้ให้การสนับสนุนหลายท่านผู้ศึกษาขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รักษศรี เกียรติบุตร อาจารย์ที่ปรึกษา ท่านผู้เชี่ยวชาญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ เลิศสมพร, นางสาวสุภาวดี จันทา และนางพนัชกร มงคลกุลชัย ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทาง และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของการวิจัยมา ตลอดจนคณะกรรมการการวิจัยมหาวิทยาลัยพะเยา ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ในด้านข้อมูลและข้อคิดอันมีคุณค่า ผู้ศึกษาขอขอบคุณ กลุ่มนักการเมืองท้องถิ่นที่เข้ามาบริหารงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ซึ่งประกอบด้วย นายกองดีการบริหารส่วนจังหวัดพะเยา, กลุ่มข้าราชการประจำพนักงานจ้าง ที่ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ บิดา มารดา ครูบาอาจารย์ ที่เป็นเบื้องหลังความสำเร็จในงานทุกชิ้นและท้ายสุดนี้ขอคุณบรรดากัลยาณมิตรหลายท่านที่มีได้เอ่ยนามที่ให้กำลังใจและสนับสนุนงานศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ด้วยความจริงใจเสมอมา จนงานสำเร็จ



เอกสารอ้างอิง

- กรองจิต พรหมรักษ์. (2538). **แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล**. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, กรุงเทพฯ.
- คันศร แสงศรีจันทร์. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย**. วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, เชียงราย.
- ทิตติยา สมลิบ. (2553). **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขายทางโทรศัพท์ของบริษัทประกันชีวิตในกรุงเทพมหานคร**. บธ.ม., บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์. (2559). **การจัดการความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร**. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, ปีที่ 5(2), 12.
- ประสิทธิ์ อองอาจตระกูล. (2556). HR กับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม. **วารสารการบริหารตน**, 36(1),33-37
- ภราดร จำนงเวช. (21 พฤศจิกายน 2556). **คน GenY คืออะไร ทำไมองค์กรต่างๆควรต้องเจียระไนคน Gen Y?**. สืบค้นเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2562, จาก https://www.entraing.net/article-paradorn_gen-y.php
- มณฑล รอยตระกูล. (2556). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา.ศศ.บ., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.**
- ระวีวรรณ ปัญญาช่วย. (2546). **ความพึงพอใจของพนักงานเทศบาลสามัญ ระดับ 1-4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่**. บธ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- รุจิภาส โพธิ์ทองแสงอรุณ. (2559). **ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้เกิดนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ที่มีผลต่อการดำเนินงานอุตสาหกรรมอาหาร แปรรูปประเทศไทย**. **วารสารสมาคมนักวิจัย**, ปีที่ 20(3), 83.
- ศิวารัตน์ ณ ปทุม. (2552). **การสรรหามหาวิทยาลัยเอกชน**. **Make Money10**, (112), 70-71
- อนรรักษ์ ประดับมุข. (2539). **การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจในสังกัดกองบังคับการสายตรวจ และปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการ ตำรวจนครบาล**. กศ.ม.,มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, กรุงเทพฯ.
- อัจฉิมา บำเพ็ญบุญ. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย**. **วารสารการจัดการสมัยใหม่**, (14), หน้า 97-104.
- DePoy. Elizabeth&Gilson Stephen. (2012). **Human Behavior Theory and Application: A Critical Thinking Approach**. Sage Publications. Inc.
- Herzberg, Frederick and others. (1959). **The Motivation to work**. New York: John Wiley and Sons.
- Jang, SooCheong and Chi-Mei Emily Wu. 2006. **Senior Travel Motivation and the Influential Factors: An Examination of Taiwanese Seniors'**, *Tourism Management*, 27, p 306-316.
- Johnston, R. and Bavin, R. A. (1973, June). **"Herzberg and Job Satisfaction"** in *Personal Practice-Bulletin*, 29(7), 136-141.
- Maslow, A.H. 1970. **Motivation and Personality**. 2nd ed. New York: Harper and Row



ผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ตำบลบ้านถ้ำ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา

The Result in the Elderly Cash Allowance of Bantam District Municipality in Dok Khamtai District, Phayao Province

จุฑามาศ คำมาเร็ว^{1*} และ วีระ เลิศสมพร²

Juthamad Kummareaw^{1*} and Veera Lertsomporn²

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงคุณภาพนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์และแนวทางในการดำเนินงานด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา โดยผู้ศึกษาค้นคว้าได้เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 23 คน ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ ปลัดเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ กลุ่มสมาชิกสภาเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth interview) และการสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Groups Interviews) ประกอบด้วย กลุ่มประชาชนผู้สูงอายุในแต่ละหมู่บ้าน และ กลุ่มพนักงานปฏิบัติหน้าที่ในสำนักปลัดเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาปัญหา และอุปสรรค ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา ทั้ง 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการสำรวจคุณสมบัติผู้สูงอายุ ผลการดำเนินงานพบว่า การจัดทำแบบสำรวจประวัติผู้สูงอายุที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะรับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้สูงอายุแต่ละราย ทำให้เกิดการล่าช้า จำนวนบุคลากรที่ดำเนินการของเทศบาลบ้านถ้ำเกี่ยวกับการจ่ายเบี้ยยังชีพมีไม่เพียงพอ 2) ด้านการคัดเลือกและขออนุมัติผู้สูงอายุรับเบี้ยยังชีพ ผลการดำเนินงานพบว่า การคัดเลือกและขออนุมัติผู้สูงอายุรับเบี้ยยังชีพนั้น ทางเทศบาลบ้านถ้ำพยายามทำตามแนวทางของระเบียบทุกอย่างทำให้การดำเนินงานของเทศบาลล่าช้า มีข้อจำกัดของเรื่องระยะเวลา ขั้นตอนและตามระเบียบกฎหมาย และจำนวนผู้สูงอายุมีจำนวนมาก เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการดำเนินการ 3) ด้านการจัดทำทะเบียนรายชื่อผู้สูงอายุ ผลการดำเนินงานพบว่า การจัดทำทะเบียนรายชื่อผู้สูงอายุนั้น ทางเทศบาลตำบลบ้านถ้ำมีการทำงานที่ล่าช้า เจ้าหน้าที่มีภาระงานมากเกินไป ทางผู้นำหมู่บ้านขาดการประสานงานและไม่ค่อยให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ และดำเนินการตามข้อจำกัดของระเบียบกฎหมายและตามแนวทางทาง 4) ด้านการขออนุมัติเปลี่ยนแปลงผู้สูงอายุรับ เบี้ยยังชีพ ผลการดำเนินงานพบว่า มีขั้นตอนที่ยุ่งยาก มีข้อจำกัดของระเบียบกฎหมาย จำกัดด้วยเรื่องของเวลา บางครั้งเจ้าหน้าที่ต้องพิจารณาและเอกสารของผู้สูงอายุไม่ครบ ส่งไม่ตามกำหนด ทำให้เกิดข้อผิดพลาด 5) ด้านการเบิกจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผลการดำเนินงาน พบว่า มีข้อจำกัดของระเบียบกฎหมาย ความต้องการและความเหมาะสมของผู้สูงอายุของแต่ละคน

¹นิสิตคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate Student, School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : catdy_dd@hotmail.com

แตกต่างกัน โดยส่วนมากเป็นการจ่ายด้วยเงินสด ไม่เกินวันที่ 10 ของทุกเดือน จำเป็นต้องใช้เจ้าหน้าที่ในการจ่ายเบี้ยหมู่บ้านละ 2 คน ต่อ 12 หมู่บ้าน รวม 24 คน ทำให้เสียเวลาของงานกองอื่น ๆ ด้วย 6) ด้านการติดตามผลการจ่ายเบี้ยยังชีพ ผลการดำเนินงาน พบว่า การติดตามผลการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุว่าผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่มี ทุกเดือนแต่ล่าช้า บางครั้งแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นไม่ทันตามเวลาที่กำหนด เนื่องจากเจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอ ภาระงานในหน้าที่มากเกินไป เจ้าหน้าที่และผู้นำยังไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการให้คำปรึกษาแนะนำและร่วมกันพิจารณาให้ความช่วยเหลือในปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น และ 7) การจัดทำรายงานรายชื่อผู้สูงอายุ ผลการดำเนินงานพบว่า การจัดทำรายงานรายชื่อผู้สูงอายุที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับเบี้ยยังชีพให้ประชาชนรับทราบบ้างแต่ไม่ต่อเนื่อง โดยวิธีการจัดทำทะเบียนรายชื่อผู้สูงอายุที่ได้รับการคัดเลือกและผู้สูงอายุสำรองติดประกาศให้ทราบโดยทั่วกันแต่ไม่มีการแจกให้กับหมู่บ้านหรือบางครั้งมีการแจกแต่ผู้นำไม่มีการประชาสัมพันธ์ต่อในหมู่บ้าน

2. ผลการศึกษาแนวทางในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยาทั้ง 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการสำรวจคุณสมบัติผู้สูงอายุพบว่า ควรมีการจัดทำแบบสำรวจประวัติผู้สูงอายุที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะรับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ อำเภอ ดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา โดยมีการจัดทำแผน ขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจน สรรหาบุคลากรที่ทำหน้าที่ให้เพียงพอต่อการดำเนินการ 2) ด้านการคัดเลือกและขออนุมัติผู้สูงอายุรับเบี้ยยังชีพพบว่า ควรดำเนินการตามแนวทางของระเบียบทุกอย่างทำให้การดำเนินงานของเทศบาล แต่ควรที่การคณะกรรมการคัดเลือกหลายคน ซึ่งเป็นไปตามระเบียบกฎหมาย สรรหาบุคลากรที่ทำหน้าที่ให้เพียงพอต่อการดำเนินการ และแบ่งเขตการดำเนินการเพื่อสะดวกต่อการดำเนินการ 3) ด้านการจัดทำทะเบียนรายชื่อผู้สูงอายุพบว่า ควรมีการจัดทำแผน ขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจน แบ่งหน้าที่ผู้ดำเนินการอย่างชัดเจน ขอความร่วมมือและทำความเข้าใจกับผู้นำหมู่บ้านเพื่อได้รับความร่วมมืออย่างเต็มที่ และดำเนินการตามข้อจำกัดของระเบียบกฎหมายและตามแนวทางทาง 4) ด้านการขออนุมัติเปลี่ยนแปลงผู้สูงอายุรับเบี้ยยังชีพพบว่า ควรมีการจัดทำแผน ขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจน สรรหาบุคลากรที่ทำหน้าที่ให้เพียงพอต่อการดำเนินการ 5) ด้านการเบิกจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ พบว่า ควรดำเนินการตามข้อจำกัดของระเบียบกฎหมาย แต่ควรมีแนวทางในกำหนดเวลา และขั้นตอนอย่างชัดเจน กำหนดวันในการเบิกจ่ายอย่างเงิน และมีตารางการเบิกจ่ายล่วงหน้าเป็นปี 6) ด้านการติดตามผลการจ่าย พบว่า ควรมีการติดตามผลการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุว่าผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่มีทุกเดือนตามกำหนดเวลา สรรหาบุคลากรที่ทำหน้าที่ให้เพียงพอต่อการดำเนินการ เจ้าหน้าที่และผู้นำยังควรให้ความสำคัญกับการให้คำปรึกษาแนะนำและร่วมกันพิจารณาให้ความช่วยเหลือในปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น และ 7) การจัดทำรายงานรายชื่อผู้สูงอายุ พบว่า การจัดทำรายงานรายชื่อผู้สูงอายุที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับเบี้ยยังชีพให้ประชาชนรับทราบบ้างอย่างต่อเนื่อง โดยวิธีการจัดทำทะเบียนรายชื่อผู้สูงอายุที่ได้รับการคัดเลือกและผู้สูงอายุสำรองติดประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน มีการแจกให้กับหมู่บ้าน และการประชาสัมพันธ์ในหมู่บ้าน

คำสำคัญ: ผลสัมฤทธิ์ การดำเนินการด้านการแจกเบี้ยยังชีพ

Abstract

This qualitative study aimed to investigate problems and obstacles affecting the result in the elderly cash allowance of Bantam District Municipality in Dok Khamtai District, Phayao Province and to seek for the guidelines to add up achievement in the elderly cash allowance. Data was collected from key informants consisted of 4 administrators and 4 members of the Municipal Council by an in-depth interview and followed by a focus group



from 12 leaders of the elderly from 12 communities and 4 officials from Division of Permanent Bureau. The data was done by using content analysis. . The findings of problems and obstacles were as follows: 1) The elder qualification survey; spent of the time and not enough personnel 2) selection and approval of the elder ; limited time, the number of elderly people is large and not enough personnel 3) preparing the list of elderly names; the officials too many workloads 4) requesting approval for change; complicated steps , restrictions of legal regulations and limitation of time 5) Disbursement of the elderly cash allowance; the number of elderly people is large and not enough personnel 6) The follow-up of the payment of the allowance; the number of elderly people is large and not enough personnel and Lack of advice to the elder and 7) Performance reporting; discontinuous reporting and less publicity

The guidelines enhancing the achievement in the elderly cash allowance were as follows: 1) Follow the regulations and guidelines for the distribution of allowance 2) Reduce the workload of the responsible person 3) Always planning the work 4) Assigning tasks to suit their abilities 5) Publicize thoroughly 6) Give advice to the elder and 7) There should be a consistent follow up and report .There should be a consistent follow up and report 4) There should be a center in each community and 5) A service unit for elderly care in each community.

Keywords: The Result, the Elderly Cash Allowance

บทนำ

จากจำนวนและสัดส่วนประชากรสูงอายุโลกได้มีการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่ององค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) ได้ตระหนักถึงความสำคัญของผู้สูงอายุจากการประชุมสมัชชาว่าด้วยผู้สูงอายุโลกที่กรุงเวียนนา ประเทศออสเตรียในพุทธศักราช 2525 ได้ให้ความหมายของผู้สูงอายุหมายถึงผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปประชากรโลกทั้งหมดเกือบ 6,000 ล้านคนหรือร้อยละ 10 จะมีผู้สูงอายุประมาณ 2 พันล้านคน (เอนก นามวงษ์, 2556 หน้า 1) กลุ่มประชากรผู้สูงอายุในประเทศไทย มีแนวโน้มใหญ่โตขึ้นด้วยเหตุในด้านดีหลายประการ พบว่าประเทศไทยมีจำนวนและสัดส่วนของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วพุทธศักราช 2537 มีผู้สูงอายุ คิดเป็นร้อยละ 6.8 ของประชากรทั้งประเทศปีพุทธศักราช 2545 และปีพุทธศักราช 2550 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 9.4 และ 10.7 ตามลำดับและในปีพุทธศักราช 2554 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 12.2 การเป็นสังคมสูงวัยคือการที่มีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น (ประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด)

ดังนั้นนโยบายสูงอายุจึงต้องคำนึงถึงการดูแลทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับผู้สูงอายุ ควรมีการบูรณาการให้ครอบคลุมปัญหาและความต้องการทุกด้าน อันได้แก่ความต้องการการดูแลด้านร่างกาย จิตใจ จิตวิญญาณและสังคมที่สอดคล้องกับปฏิญญาผู้สูงอายุไทย เพื่อให้ผู้สูงอายุได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีได้รับการ ค้ำคองและพิทักษ์สิทธิและประโยชน์ โดยปฏิญญาดังกล่าว ข้อ 1 ระบุว่า “ผู้สูงอายุต้องได้รับ ปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าและศักดิ์ศรี ได้รับการพิทักษ์คุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนต่อสิทธิและประโยชน์ของผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบและมีความยั่งยืนระยะยาว” (กองสวัสดิการสงเคราะห์กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม 2542 หน้า (3 – 4) โดยการจ่ายเงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุเป็นภารกิจที่ได้มีการถ่ายโอนจากกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย รับไปดำเนินการตั้งแต่นั้นปี พ.ศ. 2545 โดยเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่



หลักในการจัดทำทะเบียน ตรวจสอบคุณสมบัติ ผู้สูงอายุ และจ่ายเบี้ยยังชีพให้แก่ผู้สูงอายุ ซึ่งเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในขณะนั้น เป็นเงินช่วยเหลือเพื่อการยังชีพ จำนวน คนละ 500 บาท ต่อ 1 เดือน โดยเป็นผู้สูงอายุที่มีฐานะยากจน ถูกทอดทิ้ง หรือขาดผู้ดูแล และในปี พ.ศ. 2552 เป็นต้นมา

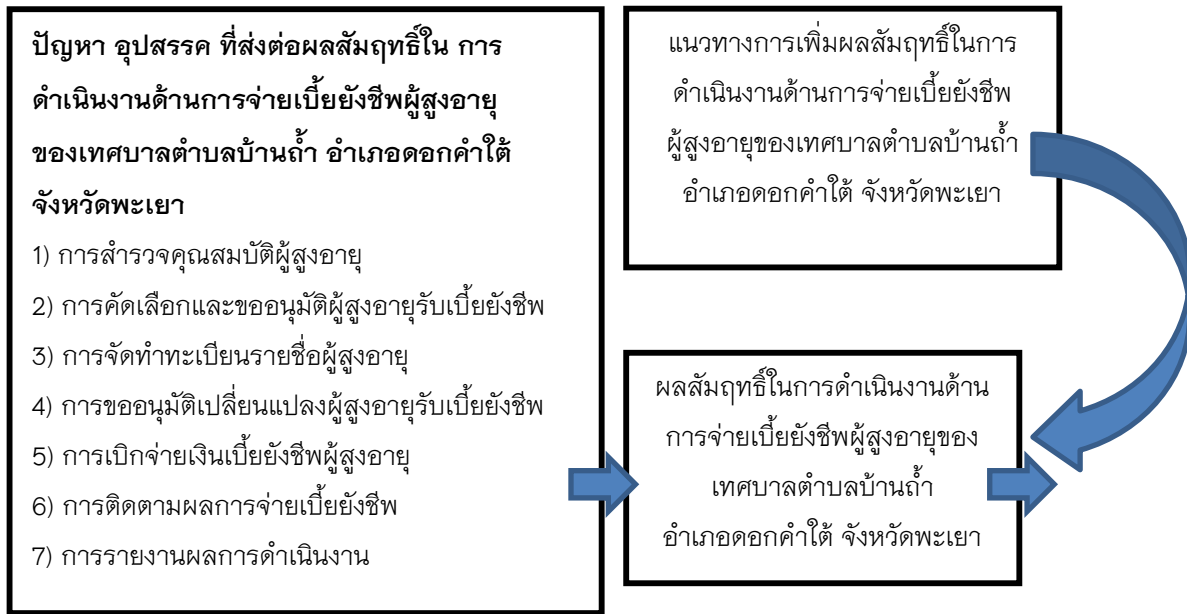
เทศบาลตำบลบ้านถ้ำหลังจากรับการถ่ายโอนจากกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย รับผิดชอบดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 ดังนั้นกลุ่มผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมี หรือสร้างแนวคิด, หลักการ หรือการพัฒนาทักษะในด้านต่างๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเพราะเป็นผู้มีหน้าที่สำคัญในฐานะผู้จัดการ และผู้สนับสนุนนโยบายให้ผู้สูงอายุได้รับเงินเบี้ยยังชีพอย่างทั่วถึง จากการสัมภาษณ์ผู้สูงอายุ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ และผู้เกี่ยวข้อง ได้ให้ข้อมูลว่าการดำเนินงานเกี่ยวกับการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุยังคงมีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติของบุคลากรยังขาดการรับรู้ การทำความเข้าใจและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามนโยบายด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุให้บรรลุเป้าหมายและการพัฒนาระบบการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาค้นคว้า จึงมีความสนใจศึกษาผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา เพื่อเป็นแนวทางการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัญหา และอุปสรรคที่ส่งต่อผลสัมฤทธิ์ ในการดำเนินงานด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ ในการดำเนินงานด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลฤทธิ์ในการดำเนินงานด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา ผู้ศึกษาได้นำเอากรอบความคิดโดยถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2552 ดังนี้



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้วิจัย“ผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ตำบลบ้านถ้ำ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา” ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้คุณสมบัติของความเป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องในส่วนของผู้กำหนดนโยบาย ผู้ตรวจสอบนโยบายผู้สนับสนุนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และประธานผู้สูงอายุแต่ละชุมชนในฐานะผู้มีส่วนร่วมในกระบวนการและผู้ที่ได้รับผลจากการดำเนินนโยบายเป็นเกณฑ์ในการเลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง(Purposive sampling) เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสำคัญในการตอบโจทย์การวิจัยมีจำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งสิ้น 23 คน จำแนก ออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มผู้บริหารของเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา ได้แก่ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ ปลัดเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ จำนวน 4 คน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth interview) (2) กลุ่มประธานผู้สูงอายุในแต่ละหมู่บ้าน จำนวน 12 คน ผู้ศึกษาค้นคว้าขอ สัมภาษณ์โดยใช้สัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Focus Groups Interviews) (3) กลุ่มพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักปลัดเทศบาล ตำบลบ้านถ้ำ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา จำนวน 3 คน (4) กลุ่มสมาชิกสภาเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ จำนวน 4 คน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth interview)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

งานศึกษาค้นคว้านี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าใช้เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ประกอบด้วยแนวทางการวิเคราะห์เชิงเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth interview) และการสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Groups Interviews) โดยใช้แบบ สัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-Structured Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

- 1.แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth interview) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร ควบคุม กำกับกับการดำเนินงานดูแลการแจกเบี้ยยังชีพของผู้สูงอายุ ได้แก่ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล บ้านถ้ำ ปลัดเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ และกลุ่มกลุ่ม สมาชิกสภาเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ

2.แบบสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Groups Interviews) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ กลุ่มพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ดำเนินการแจกเบี้ยยังชีพของผู้สูงอายุ และกลุ่มประธานผู้สูงอายุในแต่ละหมู่บ้าน ของเขตเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) และแบบสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Groups Interviews) ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน โดยใช้คุณวุฒิ ด้านการศึกษาในระดับปริญญาเอก ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญ เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 แหล่ง ได้แก่

1. **ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** เป็นข้อมูลที่ยังได้จัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้ (1.1) จัดเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) จากกลุ่มผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้กำหนดนโยบาย ควบคุม กำกับการดำเนินงานดูแลผู้สูงอายุ ได้แก่ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ ปลัดเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ และกลุ่มผู้ตรวจสอบนโยบาย ได้แก่ กลุ่มสมาชิกสภาเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ (1.2) จัดเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Groups Interviews) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ กลุ่มผู้ได้รับผลจากการดำเนินนโยบาย ได้แก่ กลุ่มกลุ่มพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ดำเนินการแจกเบี้ยยังชีพของผู้สูงอายุ และกลุ่มประธานผู้สูงอายุในแต่ละหมู่บ้าน ของเขตเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา

2. **ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** เป็นข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมเอกสาร การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สิ่งพิมพ์ ข้อมูลที่เผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต ได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ (2.1) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หนังสือ สิ่งพิมพ์ ข้อมูลที่เผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต (2.2) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) เป็นการสัมภาษณ์ตัวต่อตัวแบบเผชิญหน้า ผู้สัมภาษณ์จะเริ่มต้นจากการแนะนำตัวเอง วัตถุประสงค์ของการมาสัมภาษณ์ และสร้างความเป็นกันเอง กับผู้ถูกสัมภาษณ์มากที่สุด ผู้สัมภาษณ์จะจดบันทึกคำตอบทั้งหมดลงในแบบสัมภาษณ์ จากนั้นเป็นการสัมภาษณ์แบบคำถามปลายเปิด โดยนำเข้าสู่ประเด็นการวิจัย และปล่อยให้ผู้ถูกสัมภาษณ์มีอิสระในการตอบให้มากที่สุด (2.3) การสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Groups Interviews) เป็นการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพสัมภาษณ์พร้อมกันในเวลาเดียวกันเป็นกลุ่ม ทุกคนตอบคำถามเดียวกัน เพื่อต้องการเปิดโอกาสผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แสดงความคิดเห็น

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis) โดยนำข้อมูลที่ได้จากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิมาทำการวิเคราะห์ภายใต้วิธีการที่สำคัญ ดังนี้

1. การจำแนก และการจัดระบบข้อมูล (Typology and Taxonomy) เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาจำแนกและจัดหมวดหมู่ให้เป็นระบบ เช่น ข้อมูลหมวดงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลหมวดการสัมภาษณ์ เป็นต้น
2. การวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงเนื้อหา (Content Analysis) เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหาสาระในประเด็นหรือเรื่องนั้นๆ

ผลการศึกษา

ผลจากการศึกษาข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง “ผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา” แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาปัญหา และอุปสรรค ที่ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา

1. ผลการศึกษายปัญหาและอุปสรรค ที่ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา ทั้ง 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการสำรวจคุณสมบัติผู้สูงอายุ ผลการดำเนินงานพบว่า การจัดทำแบบสำรวจประวัติผู้สูงอายุที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะรับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้สูงอายุแต่ละราย ทำให้เกิดการล่าช้า จำนวนบุคลากรที่ดำเนินการของเทศบาลบ้านถ้ำเกี่ยวกับการจ่ายเบี้ยยังชีพมีไม่เพียงพอ 2) ด้านการคัดเลือกและขออนุมัติผู้สูงอายุรับเบี้ยยังชีพ ผลการดำเนินงานพบว่า การคัดเลือกและขออนุมัติผู้สูงอายุรับเบี้ยยังชีพนั้น ทางเทศบาลบ้านถ้ำพยายามทำตามแนวทางของระเบียบทุกอย่างทำให้การดำเนินงานของเทศบาลล่าช้า มีข้อจำกัดของเรื่องระยะเวลา ขั้นตอนและตามระเบียบกฎหมาย และจำนวนผู้สูงอายุมีจำนวนมาก เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการดำเนินการ 3) ด้านการจัดทำทะเบียนรายชื่อผู้สูงอายุ ผลการดำเนินงานพบว่า การจัดทำทะเบียนรายชื่อผู้สูงอายุนั้น ทางเทศบาลตำบลบ้านถ้ำมีการทำงานที่ล่าช้า เจ้าหน้าที่มีภาระงานมากเกินไป ทางผู้นำหมู่บ้านขาดการประสานงาน และไม่คอยให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ และดำเนินการตามข้อจำกัดของระเบียบกฎหมายและตามแนวทางทาง 4) ด้านการขออนุมัติเปลี่ยนแปลงผู้สูงอายุรับ เบี้ยยังชีพ ผลการดำเนินงานพบว่า มีขั้นตอนที่ยุ่งยาก มีข้อจำกัดของระเบียบกฎหมาย จำกัดด้วยเรื่องของเวลา บางครั้งเจ้าหน้าที่ต้องพิจารณา และเอกสารของผู้สูงอายุไม่ครบ ส่งไม่ตามกำหนด ทำให้เกิดข้อผิดพลาด 5) ด้านการเบิกจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผลการดำเนินงาน พบว่า มีข้อจำกัดของระเบียบกฎหมาย ความต้องการและความเหมาะสมของผู้สูงอายุของแต่ละคนแตกต่างกัน โดยส่วนมากเป็นการจ่ายด้วยเงินสด ไม่เกินวันที่ 10 ของทุกเดือน จำเป็นต้องใช้เจ้าหน้าที่ในการจ่ายเบี้ยหมู่บ้านละ 2 คน ต่อ 12 หมู่บ้าน รวม 24 คน ทำให้เสียเวลาของงานกองอื่นๆด้วย 6) ด้านการติดตามผลการจ่ายเบี้ยยังชีพ ผลการดำเนินงาน พบว่า การติดตามผลการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่มีทุกเดือนแต่ล่าช้า บางครั้งแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นไม่ทันตามเวลาที่กำหนด เนื่องจากเจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอ ภาระงานในหน้าที่มากเกินไป เจ้าหน้าที่และผู้สูงอายุไม่คอยให้ความสำคัญกับการให้คำปรึกษาแนะนำและร่วมกันพิจารณาให้ความช่วยเหลือในปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น และ 7) การจัดทำรายงานรายชื่อผู้สูงอายุ ผลการดำเนินงานพบว่า การจัดทำรายงานรายชื่อผู้สูงอายุที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับเบี้ยยังชีพให้ประชาชนรับทราบบ้างแต่ไม่ต่อเนื่อง โดยวิธีการจัดทำทะเบียนรายชื่อผู้สูงอายุที่ได้รับการคัดเลือกและผู้สูงอายุสำรองติดประกาศให้ทราบโดยทั่วกันแต่ไม่มีการแจกให้กับหมู่บ้าน หรือบางครั้งมีการแจกแต่ผู้นำไม่มีการประชาสัมพันธ์ต่อในหมู่บ้าน

2. ผลการศึกษาแนวทางในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยาทั้ง 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการสำรวจคุณสมบัติผู้สูงอายุพบว่า ควรมีการจัดทำแบบสำรวจประวัติผู้สูงอายุที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะรับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา โดยมีการจัดทำแผน ขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจน สรรหาบุคลากรที่ทำหน้าที่ให้

เพียงพอต่อการดำเนินการ 2) ด้านการคัดเลือกและขออนุมัติผู้สูงอายุรับเบี้ยยังชีพพบว่า ควรดำเนินการตามแนวทางของระเบียบทุกอย่างทำให้การดำเนินงานของเทศบาล แต่ควรที่การคณะกรรมการคัดเลือกหลายคน ซึ่งเป็นไปตามระเบียบกฎหมาย สรรหาบุคลากรที่ทำหน้าที่ให้เพียงพอต่อการดำเนินการ และแบ่งเขตการดำเนินการเพื่อ สะดวกต่อการดำเนินการ 3) ด้านการจัดทำทะเบียนรายชื่อผู้สูงอายุพบว่า ควรมีการจัดทำแผน ขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจน แบ่งหน้าที่ผู้ดำเนินการอย่างชัดเจน ขอความร่วมมือและทำความเข้าใจกับผู้นำหมู่บ้านเพื่อได้รับความร่วมมืออย่างเต็มที่ และดำเนินการตามข้อจำกัดของระเบียบกฎหมายและตามแนวทางทาง 4) ด้านการขออนุมัติเปลี่ยนแปลงผู้สูงอายุรับ เบี้ยยังชีพพบว่า ควรมีการจัดทำแผน ขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจน สรรหาบุคลากรที่ทำหน้าที่ให้เพียงพอต่อการดำเนินการ 5) ด้านการเบิกจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ พบว่า ควรดำเนินการตามข้อจำกัดของระเบียบกฎหมาย แต่ควรมีแนวทางในกำหนดเวลา และขั้นตอนอย่างชัดเจน กำหนดวันในการเบิกจ่ายอย่างเจน และมีตารางการเบิกจ่ายล่วงหน้าเป็นปี 6) ด้านการติดตามผลการจ่ายพบว่า ควรมีการติดตามผลการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุว่าผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่มีทุกเดือนตามกำหนดเวลาสรรหาบุคลากรที่ทำหน้าที่ให้เพียงพอต่อการดำเนินการ เจ้าหน้าที่และผู้นำยังควรให้ความสำคัญกับการให้คำปรึกษาแนะนำและร่วมกันพิจารณาให้ความช่วยเหลือในปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น และ 7) การจัดทำรายงานรายชื่อผู้สูงอายุ พบว่า การจัดทำรายงานรายชื่อผู้สูงอายุที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับเบี้ยยังชีพให้ประชาชนรับทราบบ้างอย่างต่อเนื่อง โดยวิธีการจัดทำทะเบียนรายชื่อผู้สูงอายุที่ได้รับการคัดเลือกและผู้สูงอายุสำรองติดประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน มีการแจกให้กับหมู่บ้าน และการประชาสัมพันธ์ในหมู่บ้าน

นอกเหนือจากแนวทางข้างต้นที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสัมภาษณ์กลุ่ม ผู้วิจัยมีแนวทางเพิ่มเติมคือจากการที่ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่วิจัย พบว่า หน่วยงานภาครัฐจัดกิจกรรม/โครงการ/สนับสนุนและส่งเสริมงานดูแลผู้สูงอายุด้านต่าง ๆ ในแต่ละกิจกรรม ดำเนินไปในลักษณะแยกส่วนหากแต่ความเป็นจริงยังมีปัญหาเชิงระบบอื่น ๆ เกี่ยวกับผู้สูงอายุที่กำลังรอคอยการแก้ไขอย่างจริงจังควรให้มีการบูรณาการจากท้องที่ ท้องถิ่น องค์กรของรัฐ อย่างเป็นระบบและมีการบูรณาการเพื่อให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพกาย สุขภาพจิต และสังคมที่ดีไปพร้อม ๆ กัน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน จากปัญหา จากความต้องการ เนื่องจากชุมชนเป็นผู้ใกล้ชิดผู้สูงอายุมากที่สุดและสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปผลและอภิปรายผล

ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลเป็น 2 ส่วนตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษาปัญหา และอุปสรรค ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา ทั้ง 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการสำรวจคุณสมบัติผู้สูงอายุ ผลการดำเนินงานพบว่า การจัดทำแบบสำรวจประวัติผู้สูงอายุที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะรับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้สูงอายุแต่ละราย ทำให้เกิดการล่าช้า จำนวนบุคลากรที่ดำเนินการของเทศบาลบ้านถ้ำเกี่ยวกับการจ่ายเบี้ยยังชีพมีไม่เพียงพอ 2) ด้านการคัดเลือกและขออนุมัติผู้สูงอายุรับเบี้ยยังชีพ ผลการดำเนินงานพบว่า การคัดเลือกและขออนุมัติผู้สูงอายุรับเบี้ยยังชีพนั้น ทางเทศบาลบ้านถ้ำพยายามทำตามแนวทางของระเบียบทุกอย่างทำให้การดำเนินงานของเทศบาลล่าช้า มีข้อจำกัดของเรื่องระยะเวลา ขั้นตอนและตามระเบียบกฎหมาย และจำนวนผู้สูงอายุมีจำนวนมาก เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการดำเนินการ 3) ด้านการจัดทำทะเบียนรายชื่อผู้สูงอายุ ผลการดำเนินงานพบว่า การจัดทำทะเบียนรายชื่อผู้สูงอายุนั้น ทางเทศบาลตำบลบ้านถ้ำมีการทำงานที่ล่าช้า เจ้าหน้าที่มีภาระงานมากเกินไป ทางผู้นำหมู่บ้านขาดการประสานงานและไม่ค่อยให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ และดำเนินการตามข้อจำกัดของระเบียบกฎหมายและตาม

แนวทางทาง 4) ด้านการขออนุมัติเปลี่ยนแปลงผู้สูงอายุรับ เบี้ยยังชีพ ผลการดำเนินงาน พบว่า มีขั้นตอนที่ยังยาก มีข้อจำกัดของระเบียบกฎหมาย จำกัดด้วยเรื่องของเวลา บางครั้งเจ้าหน้าที่ต้องพิจารณา และเอกสารของผู้สูงอายุไม่ครบ ส่งไม่ตามกำหนด ทำให้เกิดข้อผิดพลาด 5) ด้านการเบิกจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผลการดำเนินงานพบว่า มีข้อจำกัดของระเบียบกฎหมาย ความต้องการและความเหมาะสมของผู้สูงอายุของแต่ละคนแตกต่างกัน โดยส่วนมากเป็นการจ่ายด้วยเงินสด ไม่เกินวันที่ 10 ของทุกเดือน จำเป็นต้องใช้เจ้าหน้าที่ในการจ่ายเบี้ยหมู่บ้านละ 2 คน ต่อ 12 หมู่บ้าน รวม 24 คน ทำให้เสียเวลาของงานกองอื่น ๆ ด้วย 6) ด้านการติดตามผลการจ่ายเบี้ยยังชีพ ผลการดำเนินงานพบว่า การติดตามผลการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุว่าผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่มีทุกเดือนแต่ล่าช้า บางครั้งแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นไม่ทันตามเวลาที่กำหนด เนื่องจากเจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอ ภาระงานในหน้าที่มากเกินไป เจ้าหน้าที่และผู้มายังไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการให้คำปรึกษาแนะนำและร่วมกันพิจารณาให้ความช่วยเหลือในปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น และ 7) การจัดทำรายงานรายชื่อผู้สูงอายุ ผลการดำเนินงานพบว่า การจัดทำรายงานรายชื่อผู้สูงอายุที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับเบี้ยยังชีพให้ประชาชนรับทราบบ้างแต่ไม่ต่อเนื่อง โดยวิธีการจัดทำทะเบียนรายชื่อผู้สูงอายุที่ได้รับการคัดเลือกและผู้สูงอายุสำรองติดประกาศให้ทราบโดยทั่วกันแต่ไม่มีการแจกให้กับหมู่บ้าน หรือบางครั้งมีการแจกแต่ผู้นำไม่มีการประชาสัมพันธ์ต่อในหมู่บ้าน

2. ผลการศึกษาแนวทางในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา ทั้ง 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการสำรวจคุณสมบัติผู้สูงอายุพบว่า ควรมีการจัดทำแบบสำรวจประวัติผู้สูงอายุที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะรับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา โดยมีการจัดทำแผน ขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจน สรรหาบุคลากรที่ทำหน้าที่ให้เพียงพอต่อการดำเนินการ 2) ด้านการคัดเลือกและขออนุมัติผู้สูงอายุรับเบี้ยยังชีพพบว่า ควรดำเนินการตามแนวทางของระเบียบทุกอย่างทำให้การดำเนินงานของเทศบาล แต่ควรมีการคณะกรรมการคัดเลือกเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นไปตามระเบียบกฎหมาย สรรหาบุคลากรที่ทำหน้าที่ให้เพียงพอต่อการดำเนินการ และแบ่งเขตการดำเนินการเพื่อ สะดวกต่อการดำเนินการ 3) ด้านการจัดทำทะเบียนรายชื่อผู้สูงอายุพบว่า ควรมีการจัดทำแผน ขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจน แบ่งหน้าที่ผู้ดำเนินการอย่างชัดเจน ขอความร่วมมือและทำความเข้าใจกับผู้นำหมู่บ้านเพื่อได้รับความร่วมมืออย่างเต็มที่ และดำเนินการตามข้อจำกัดของระเบียบกฎหมายและตามแนวทางทาง 4) ด้านการขออนุมัติเปลี่ยนแปลงผู้สูงอายุรับ เบี้ยยังชีพพบว่า ควรมีการจัดทำแผน ขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจน สรรหาบุคลากรที่ทำหน้าที่ให้เพียงพอต่อการดำเนินการ 5) ด้านการเบิกจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุพบว่า ควรดำเนินการตามข้อจำกัดของระเบียบกฎหมาย แต่ควรมีแนวทางในกำหนดเวลา และขั้นตอนอย่างชัดเจน กำหนดวัน เวลาในการเบิกจ่ายอย่างชัดเจน และมีตารางการเบิกจ่ายล่วงหน้าเป็นปี 6) ด้านการติดตามผลการจ่าย พบว่า ควรมีการติดตามผลการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุว่าผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่มีทุกเดือนตามกำหนดเวลา สรรหาบุคลากรที่ทำหน้าที่ให้เพียงพอต่อการดำเนินการ เจ้าหน้าที่และผู้มายังควรให้ความสำคัญกับการให้คำปรึกษาแนะนำและร่วมกันพิจารณาให้ความช่วยเหลือในปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น และ 7) การจัดทำรายงานรายชื่อผู้สูงอายุ พบว่า การจัดทำรายงานรายชื่อผู้สูงอายุที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับเบี้ยยังชีพให้ประชาชนรับทราบอย่างต่อเนื่อง โดยวิธีการจัดทำทะเบียนรายชื่อผู้สูงอายุที่ได้รับการคัดเลือกและผู้สูงอายุสำรองติดประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน มีการแจกให้กับหมู่บ้าน และการประชาสัมพันธ์ในหมู่บ้าน

การอภิปรายแนวทางในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา พบว่า แนวทางในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา ทั้ง 7 ด้าน โดยภาพรวมพบว่า ควรมีการจัดทำแผน ขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจน สรรหาบุคลากรที่ทำหน้าที่ให้เพียงพอต่อการดำเนินการ โดยดำเนินการตาม

แนวทางของระเบียบทุกอย่างทำให้การดำเนินงานของเทศบาล แต่ควรมีการคณะกรรมการคัดเลือกพิจารณาจำนวนมากขึ้น มีการแบ่งหน้าที่ และแบ่งเขตของเจ้าหน้าที่ในการดำเนินการเพื่อสะดวกต่อการดำเนินการ มีการขอความร่วมมือและทำความเข้าใจกับผู้นำหมู่บ้านเพื่อได้รับความร่วมมืออย่างเต็มที่ ควรมีแนวทางในกำหนดวัน เวลา และขั้นตอนการจ่ายเบี้ยอย่างชัดเจน กำหนดวันในการเบิกจ่ายอย่างเจน และมีตารางการเบิกจ่ายล่วงหน้าเป็นปี และที่สำคัญจำเป็นอย่างยิ่งควรมีการติดตามผลการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุว่าผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่มีทุกเดือนตามกำหนดเวลา เจ้าหน้าที่และผู้นำยังควรมีความสำคัญกับการให้คำปรึกษาแนะนำและร่วมกันพิจารณาให้ความช่วยเหลือในปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น และมีการจัดทำรายงานรายชื่อผู้สูงอายุที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับเบี้ยยังชีพให้ประชาชนรับทราบบ้างอย่างต่อเนื่อง โดยวิธีการจัดทำทะเบียนรายชื่อผู้สูงอายุที่ได้รับการคัดเลือกและผู้สูงอายุสำรองติดประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน มีการแจกให้กับหมู่บ้าน และการประชาสัมพันธ์ในหมู่บ้าน ซึ่งผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลกับแนวคิดในบทที่ 2 ซึ่งได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา ดังนี้ (1) ผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาลเป็นประเด็นที่ผู้วิจัยกล่าวถึงและมีความเห็นว่าเป็นประเด็นหัวใจสำคัญเนื่องด้วยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรจะประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบหลายประการเช่น การศึกษาระเบียบกฎหมาย มีการวางแผน ทำงานเป็นระบบ เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (2) ประเด็นผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาล ซึ่งเป็นอีกประเด็นหนึ่งที่ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นประเด็นหัวใจสำคัญอีกเช่นกัน เนื่องด้วยการดำเนินงานดูแลผู้สูงอายุเป็นการให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ต้องการพึ่งพาเป็นผู้สูงอายุที่เป็นมนุษย์ที่มีชีวิตมีการเปลี่ยนแปลงไม่คงที่ตลอดเวลาต้องการดูแลการช่วยเหลือการประคับประคองการสนับสนุนจึงมุ่งหวังให้เกิดการดูแลผู้สูงอายุให้เห็นถึงทิศทางการดูแลผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบ เช่น การสร้างความตระหนักให้กับผู้สูงอายุ ให้ความรู้และความเข้าใจต่อผู้สูงอายุและผู้เกี่ยวข้อง เป็นต้น

โดยสอดคล้องกับ **ธมนวรรณ ชุ่มเย็น (2556)** ได้ศึกษาแนวทางการดำเนินงานจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ มีผลการวิจัยจำนวนหนึ่งที่ผู้วิจัยเห็นว่าเกี่ยวข้องและสอดคล้องกับงานวิจัยของผู้วิจัยได้แก่ ควรเพิ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดำเนินงานให้เพียงพอ และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องเพราะการดำเนินงานดูแลผู้สูงอายุ ต้องมีจำนวนบุคลากรมากและมีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านในการให้คำแนะนำ คำปรึกษา เกี่ยวกับเรื่องสุขภาพของผู้สูงอายุ **ธนต์ถวัลย์ เอียดพวง (2554)** ได้ศึกษาการประเมินโครงการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์แท่น จังหวัดนครนายก พบว่าต้องมีการปรับเพิ่มเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุเพื่อให้ และเบี้ยยังชีพที่ได้รับหากมีความเหมาะสมกับค่าใช้จ่ายจริงก็จะทำให้ผู้สูงอายุ มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เพียงพอกับความต้องการของผู้สูงอายุในปัจจุบันที่มีค่าใช้จ่ายสูงกว่ารายได้ที่ได้รับจริง **อภิชัย บวรปราโมทย์ (2553)** ได้ศึกษาการจัดบริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินการจัดบริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ปัญหาการจัดบริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ และข้อเสนอแนะในการจัดบริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า 1. การจัดบริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทองอำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีการในการพิจารณาคัดเลือกผู้สูงอายุเพื่อรับสวัสดิการ โดยรวม พบว่า คณะกรรมการจะพิจารณาผู้สูงอายุที่มีคุณสมบัติอายุ 60 ปีขึ้นไป รองลงมา เป็นผู้สูงอายุที่ยากจนไม่มีรายได้ แต่พักอาศัยอยู่กับบุตรหลานสำหรับวิธีการคัดเลือกผู้สูงอายุ พบว่า ส่วนใหญ่คณะกรรมการจะจัดประชุมเฉพาะคณะกรรมการเพื่อพิจารณา และขั้นตอนในการคัดเลือก พบว่า

โดยส่วนใหญ่ คณะกรรมการไม่มีการสำรวจข้อมูลความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุเลย 2. ปัญหาในการดำเนินการจัดบริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ พบว่ากระบวนการในการจัดสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุยังไม่ทั่วถึงงบประมาณกับสัดส่วนของผู้สูงอายุไม่สมดุลกัน ปัญหาการขาดการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ และประชาชนในการร่วมดำเนินการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุ เนื่องจากมีการมอบหมายให้ผู้นำชุมชนเป็นผู้ดำเนินการและในการประชุมประชาคมเพื่อคัดเลือกผู้รับสวัสดิการ บางครั้งไม่เคยมีการประชุมประชาคมเพื่อคัดเลือกผู้สูงอายุในการรับสวัสดิการ ผู้สูงอายุที่ได้รับสวัสดิการส่วนใหญ่ถูกคัดเลือก โดยคณะกรรมการเท่านั้น ปัญหาในการเข้าถึงบริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ และปัญหาการขาดการประชาสัมพันธ์ในการดำเนินงานสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ 3. ข้อเสนอแนะในการจัดบริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ พบว่า รัฐควรให้ท้องถิ่นเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติม ในการพิจารณาคัดเลือกผู้สูงอายุ เพื่อรับสวัสดิการเบี้ยยังชีพ และกระบวนการแจกเบี้ยยังชีพผู้สูง ควรแจกเบี้ยยังชีพทุกคนไม่ควรเพิ่มจำนวนเบี้ยยังชีพ แต่ควรเพิ่มจำนวนผู้ที่ได้รับสวัสดิการส่วนการจ่ายเงินให้กับผู้สูงอายุที่ได้รับ ควรจ่ายให้โดยตรงกับผู้สูงอายุเท่านั้น

กล่าวโดยสรุป ปัญหา และอุปสรรค ในการดำเนินงานด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลบ้านถ้ำอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา ฐานความคิดเบื้องต้นสอดคล้องกับผลการวิจัยที่กล่าวมานะดับหนึ่ง โดยมีแนวทางการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุหน่วยงานต้องมีการสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมภายในชุมชน ในส่วนของทางด้านเจ้าหน้าที่ที่จะต้องให้ความสะดวกแก่ผู้สูงอายุ เช่น การนำเบี้ยยังชีพไปมอบให้ผู้สูงอายุถึงบ้าน การดูแลเอาใจใส่ การพูดคุยสนทนา การสร้างความไว้วางใจ อีกทั้งหน่วยงานยังถือเป็นแกนนำสำคัญในการเสริมสร้างความรักและความเข้าใจให้แก่คนในครอบครัวได้ดูแลผู้สูงอายุไปตรวจจนวาระสุดท้ายของชีวิต การขึ้นทะเบียนผู้สูงอายุได้ครอบคลุมและครบถ้วน ด้านการเบิกจ่ายเบี้ยยังชีพก็ตรงตามกำหนดเวลา และครบถ้วนตามจำนวน และการเจ้าหน้าที่ก็ให้บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส และ ให้คำปรึกษา และแนะนำเป็นอย่างดี เพื่อเป็นการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้

ควรนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเรื่อง ผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาในการจ่ายเบี้ยยังชีพของผู้สูงอายุ ทั้ง 7 ด้าน ประกอบด้วย การสำรวจคุณสมบัติผู้สูงอายุ การคัดเลือกและขออนุมัติผู้สูงอายุรับเบี้ยยังชีพ การจัดทำทะเบียนรายชื่อผู้สูงอายุ การขออนุมัติเปลี่ยนแปลงผู้สูงอายุรับเบี้ยยังชีพ การเบิกจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ การติดตามผลการจ่ายเบี้ยยังชีพ และการรายงานผลการดำเนินงานด้านการจ่ายเบี้ยผู้สูงอายุ เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานการแจกเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาประเมินผลการดำเนินงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลบ้านถ้ำ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา
2. การศึกษาประสิทธิผลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ กรณีศึกษา จังหวัดพะเยา



กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ และมหาวิทยาลัยพะเยา การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ เลิศสมพร อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย และคณาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ผู้วิจัยตระหนักถึงความตั้งใจจริง และความทุ่มเทของคณาจารย์จนสำเร็จลุล่วงด้วยดีผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้เกี่ยวข้องทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2559). มาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ. สืบค้นเมื่อ 31 มีนาคม 2562,

จาก http://www.dla.go.th/work/e_book/eb1/stan16/16.htm

ณัฐธยาน์ ระโล. (2554). **ประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ :**

กรณีศึกษาจังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ ropic.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ธมนวรรณ ชุ่มเย็น. (2556). **แนวทางการดำเนินงานจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วน**

ตำบลบ้านโป่ง อำเภองาว จังหวัดลำปาง. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ropic.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

ฉันทถ์ฉันทน์ เอียดพวง. (2554). **ศึกษาการประเมินโครงการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล**

โพธิ์แท่น จังหวัดนครนายก. วิทยานิพนธ์ ropic.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

อภิษฐ์ บวรปราโมทย์. (2553). **ปัญหาการจัดบริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์**

ทอง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ ropic.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.

เอนก นามวงษ์. (2556). **ผู้สูงอายุ.** สืบค้นเมื่อ 31 มีนาคม 2562, จาก <http://kamsonchan.com>

[/index.php/article/2015-02-16-08-20-56/366-2015-06-16-03-32-30](http://index.php/article/2015-02-16-08-20-56/366-2015-06-16-03-32-30)



พฤติกรรมกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

The behavior of people on the solid waste management in Maeka Subdistrict Municipality Phayao

สุทธิพงษ์ อินทนู^{1*} และ สุรเชษฐ์ ชีระมณี²

Suthipong Intanoo^{1*} and Surachet Chiramane²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา โดยมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาผลการดำเนินของโครงการการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในพื้นที่ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา (2) เพื่อศึกษาพฤติกรรมเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่ ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ประชากรที่ใช้ศึกษาคือประชาชนในพื้นที่ตำบลแม่กาที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป จากจำนวน 14,103 คน (ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม 2562) โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% คำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 374 คน โดยได้เก็บข้อมูลทั้งสิ้น 390 คน โดยการสุ่มตัวอย่างโดยบังเอิญ (Accidental Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามแบบปลายปิดและปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์

ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนมีพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา หลังการดำเนินโครงการ “พะเยา สะอาด น่าอยู่” เพื่อขับเคลื่อนการบริหารจัดการขยะมูลฝอยจังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติระดับมาก ด้านการนำกลับมาใช้ใหม่ รองลงมา ได้แก่ ด้านการลดการเกิดขยะมูลฝอยและด้านการคัดแยกขยะมูลฝอย ปัจจัยสู่ความสำเร็จของกระบวนการจัดการขยะมูลฝอย หลังการดำเนินโครงการ “พะเยา สะอาด น่าอยู่” เพื่อขับเคลื่อนการบริหารจัดการขยะมูลฝอยจังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านกระบวนการมีส่วนร่วม รองลงมา ด้านการจัดองค์กรและการบริหารงานที่ดี ด้านภาวะความเป็นผู้นำ ด้านการสื่อสารและด้านการสนับสนุน จากภาคีเครือข่าย ข้อเสนอแนะจากการศึกษาคือควรมีการอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมแก่ประชาชน เพื่อนำขยะกลับมาใช้ใหม่และลดการเกิดขยะเพิ่มขึ้นในพื้นที่และส่งเสริมให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้นในการวางแผนการดำเนินโครงการเนื่องด้วยสภาพปัญหาของการเกิดปัญหาขยะนั้น ต่างพื้นที่ต่างชุมชน ย่อมมีการเกิดปัญหาและปัจจัยที่ต่างกัน

¹นิสิตดุษฎีศาสตรและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²ดุษฎีศาสตรและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate Student, School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : suthipong.beer@gmail.com



คำสำคัญ: พฤติกรรม ขยะมูลฝอย

Abstract

The study titled "Solid-waste management behaviors of people in Mae Ka Subdistrict, Mueang District, Phayao Province" has two objectives comprising: (1) to study the results of the solid waste management project of people in Mae Ka Subdistrict, Mueang District, Phayao Province; and (2) to study the behaviors of waste management in Mae Ka Subdistrict, Mueang District, Phayao Province. The population used in this study was 14,103 people in Mae Ka Subdistrict, aged 18 years and over (data as of March 2019). The sampling procedure included using the prefabricated grid of Krejcie and Morgan and the confidence level set was at 95%, and the target samples received were 374 people with a total of 390 data sets collected by accidental sampling. The tools used in the study were closed- and open-ended questionnaires. The analysis process was done through the SPSS computer software and the statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, and standard deviation.

Results of the study indicated that, overall, the solid-waste management behaviours of people in Mae Ka Subdistrict, Mueang District, Phayao Province (after the implementation of the "Phayao Clean and Livable" Project to drive the solid waste management in Phayao Province in 2019) is at a high level. This is especially in terms of reuse, followed by the reduction of solid waste and the separation of solid waste. Regarding the factors influencing the success of the solid waste management process, the overall picture was also at a high level, in particular to the factor in terms of the people's participation, followed by the practical organization management and administration, leadership, communication and support from network partners. From the results received, it may be suggested that there should be training to educate people about waste management in order to promote the recycling behaviours and to reduce waste in the area. Furthermore, the people should be encouraged to participate in planning the project related to waste management, given that the waste problems and factors influencing are different in each in community.

Keywords: Behavior, Garbage

บทนำ

ตามแผนแม่บทการบริหารจัดการขยะมูลฝอยของประเทศ (พ.ศ.2559-2564) ตามที่กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 16 มกราคม 2560 และตามมาตรา 34/1 การเก็บ ขน และกำจัดสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอยในเขตพื้นที่ของราชการส่วนท้องถิ่นใด ให้เป็นหน้าที่และอำนาจของราชการส่วนท้องถิ่นนั้น แต่ไม่รวมถึงองค์การบริหารส่วนจังหวัด และในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ราชการส่วนท้องถิ่นจะมอบหมายให้แก่หน่วยงานของรัฐหรือราชการส่วนท้องถิ่นก็ได้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา ทั้งนี้การมอบให้เอกชนดำเนินการหรือร่วมดำเนินการดังกล่าว มิให้ถือว่าเป็นการร่วมลงทุนตามกฎหมายว่าด้วยการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ แต่หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดดังกล่าวต้องคำนึงถึงหลักเกณฑ์ตามกฎหมายว่าด้วยการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของ

รัฐประกอบด้วย มาตรา 34/4 วรรคหนึ่ง กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่จะเสนอแนะ และช่วยเหลือราชการส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนงานโครงการในการจัดทำแผนงานโครงการในการจัด การ สิ่งปฏิภูลและมูลฝอยซึ่งต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดและในกรณีที่มีความจำเป็นต้องได้รับการอุดหนุนจาก งบประมาณแผ่นดินให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เสนอความเห็นในการขอจัดตั้งงบประมาณเพื่อประกอบการ พิจารณาของคณะรัฐมนตรี (กรมควบคุมมลพิษ ,2559)

ในการดำเนินงานในส่วนของจังหวัดพะเยานั้น ได้มีการวางแผนดำเนินงานในการบริหารจัดการขยะมูลฝอยที่มี ประสิทธิภาพนั้น แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะต้นทาง คือ การลดปริมาณขยะและมีการคัดแยกขยะที่ครัวเรือน สถานที่ราชการ สถานที่สาธารณะ และสถานประกอบการ ระยะกลางทาง คือการเก็บและขนที่มีประสิทธิภาพ และ ระยะปลายทาง คือ การจัดการขยะที่ถูกต้องตามหลักวิชาการและมีประสิทธิภาพและเทศบาลตำบลแม่กา ได้มีการ กำหนด ยุทธศาสตร์พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและ พัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการด้านมลภาวะ เกี่ยวกับการกำจัดขยะ น้ำเสีย หมอกควัน เพื่อให้สอดคล้องกับการ ดำเนินงานของจังหวัดพะเยาโครงการ “พะเยา สะอาด น่าอยู่” เพื่อขับเคลื่อนการบริหารจัดการขยะมูลฝอยจังหวัด พะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ภายใต้ชื่อโครงการโครงการอบรมให้ความรู้ เกี่ยวกับการคัดแยกขยะ ใน ชุมชนตำบลแม่กา(สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพะเยา ,2561)

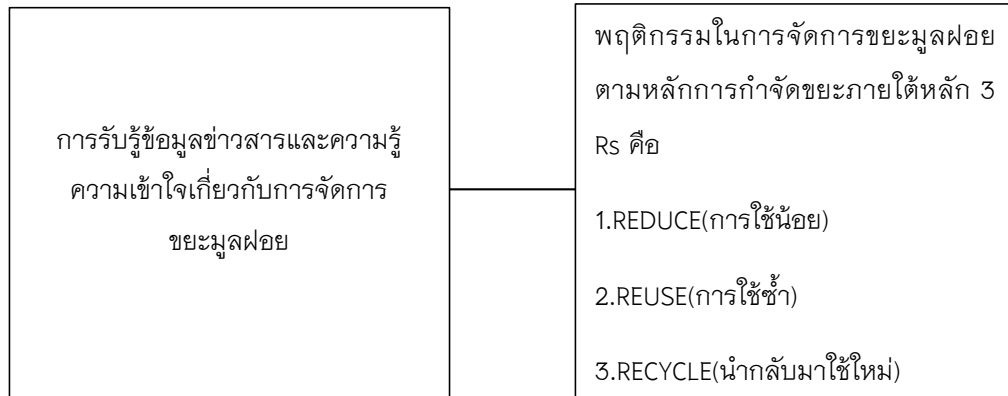
ดังนั้นผู้วิจัยได้ตระหนักถึงพฤติกรรมจัดการขยะมูลฝอย เป็นประเด็นที่ไม่ควรเพิกเฉย จึงได้ทำการ วิเคราะห์พฤติกรรมจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา หลังการดำเนิน โครงการ “พะเยา สะอาด น่าอยู่” เพื่อขับเคลื่อนการบริหารจัดการขยะมูลฝอยจังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษาผลการดำเนินของโครงการการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในพื้นที่ตำบลแม่กา อำเภอ เมือง จังหวัดพะเยา

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

การศึกษาเรื่อง พฤติกรรมจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ได้มีการกำหนดสมมุติฐาน 2 ประการ 1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมในการจัดการขยะมูลฝอย 2. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมในการจัดการขยะมูลฝอย ภายใต้กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

หลัก 3Rs

R: Reduce คือ ลดการใช้ มิได้หมายความว่า “ห้ามใช้” แต่ให้คิดก่อนใช้ให้ใช้ตามความจำเป็นหลีกเลี่ยงการใช้ของฟุ่มเฟือย ทำให้ปริมาณขยะมูลฝอยลดลง

R: Reuse คือ การใช้ซ้ำ เป็นแนวคิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยการ นำสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ที่ใช้งานแล้ว กลับมาใช้อีกให้คุ้มค่า เช่น การใช้กระดาษสองหน้า การประดิษฐ์สิ่งของจากเศษวัสดุ

R: Recycle คือ การนำหรือเลือกใช้ทรัพยากรที่สามารถนำกลับมารีไซเคิล หรือนำกลับมาใช้ใหม่ เป็นการลดการใช้ทรัพยากรในธรรมชาติจำพวกต้นไม้ แร่ธาตุต่าง ๆ เช่น ทราชาย เหล็ก อลูมิเนียม ซึ่งทรัพยากรเหล่านี้ สามารถนำมารีไซเคิลได้ยกตัวอย่างเช่น เศษกระดาษสามารถนำไปรีไซเคิลกลับมาใช้เป็นกล่องหรือถุงกระดาษ การนำแก้วหรือพลาสติกมาหลอมใช้ใหม่เป็นขวด ภาชนะใส่ของ หรือเครื่องใช้อื่น ๆ ฝากระป๋องน้ำอัดลมก็สามารถนำมาหลอมใช้ใหม่หรือนำมาบริจาคเพื่อทำขาเทียมให้ กับคนพิการได้

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “พฤติกรรมจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ศึกษาคือประชาชนในพื้นที่ตำบลแม่กาที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป จำนวน 14,103 คน (ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม 2562) โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 374 คน โดยได้เก็บข้อมูลทั้งสิ้น 390 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบปลายปิด และปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสุ่มตัวอย่างโดยบังเอิญ (accidental sampling)

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการศึกษา

จากการศึกษาพบว่า ประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลแม่กาที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 65.6 จำแนกตามอายุอยู่ในช่วงอายุ 18-25 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 จำแนกตามระดับการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 จำแนกตามอาชีพ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม/ชาวสวน/ชาวไร่ จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000 – 10,000 บาท จำนวน 371 คน คิดเป็นร้อยละ 95.1 จำแนกตามจำนวนสมาชิกในครัวเรือน 1-3 คน จำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 80.8 จำแนกตามปริมาณขยะที่เกิดขึ้นในครัวเรือนที่ต้องกำจัดต่อวัน จำนวน 1 กิโลกรัมต่อวัน จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 66.2 จำแนกตามความถี่ในการคัดแยกขยะ นาน ๆ ครั้ง จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 53.1 จำแนกตามจำนวนประเภทขยะในแต่ละวัน เป็นขยะทั่วไป จำนวน 326 คน คิดเป็นร้อยละ 83.6 จำแนกตามการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโครงการ “พะเยา สะอาด น่าอยู่” ได้รับข้อมูลข่าวสาร จำนวน 348 คน คิดเป็นร้อยละ 89.2

1. พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยาหลังการดำเนินโครงการ “พะเยา สะอาด น่าอยู่” เพื่อขับเคลื่อนการบริหารจัดการขยะมูลฝอยจังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านการนำกลับมาใช้ใหม่ ($\bar{x} = 4.15$) รองลงมาได้แก่ด้านการลดการเกิดขยะมูลฝอย ($\bar{x} = 4.12$) และด้านการคัดแยกขยะมูลฝอย ($\bar{x} = 4.08$) ตามลำดับ

1.1 ด้านการนำกลับมาใช้ใหม่ โดยภาพรวมเมื่อพิจารณาตามหัวข้อที่เกี่ยวข้องพบว่า มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ในพฤติกรรมการเก็บขยะที่เป็นวัสดุประเภทโลหะไร้ชาย ($\bar{x} = 4.21$) รองมาพฤติกรรมการเก็บถุงพลาสติกที่ยังใช้งานได้นำกลับมาใช้ใหม่ ($\bar{x} = 4.21$) และระดับการปฏิบัติมาก ในพฤติกรรมการนำขยะประเภทขวดพลาสติกหรือขวดแก้วกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่ได้ ($\bar{x} = 4.16$) พฤติกรรมการเก็บขยะประเภทกล่องกระดาษหรือหนังสือพิมพ์ไร้ชายหรือนำกลับมาใช้งานได้อีก ($\bar{x} = 4.14$) พฤติกรรมการใช้วัสดุที่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้อีก ($\bar{x} = 4.10$) และพฤติกรรมการนำวัสดุประเภทไม้กลับมาใช้งานได้อีก ($\bar{x} = 4.07$) ตามลำดับ

1.2 ด้านการลดการเกิดขยะมูลฝอย ในภาพรวมอยู่ในระดับมีการปฏิบัติมาก ($\bar{x} = 4.12$) เมื่อพิจารณาตามหัวข้อที่เกี่ยวข้องพบว่า มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ในพฤติกรรมด้านการให้คำแนะนำแก่เพื่อนบ้านเพื่อให้ช่วยกันลดขยะมูลฝอย ($\bar{x} = 4.23$) และระดับการปฏิบัติมาก ในพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดีในการช่วยลดขยะมูลฝอย ($\bar{x} = 4.15$) พฤติกรรมด้านการเลือกใช้ถุงผ้าใส่สิ่งของใบเดียวมากกว่าถุงพลาสติกใบเล็กหลาย ๆ ใบ ($\bar{x} = 4.13$) พฤติกรรมด้านการเลือกซื้อสินค้าที่ไม่ต้องใช้ถุงพลาสติกเกินความจำเป็น ($\bar{x} = 4.11$) พฤติกรรมด้านการเลือกซื้อสินค้าที่ไม่ก่อให้เกิดขยะมากเกินความจำเป็น ($\bar{x} = 4.10$) และพฤติกรรมการบอกกล่าวให้สมาชิกภายในบ้านให้ใช้สินค้าที่เกิดขยะน้อยที่สุด ($\bar{x} = 4.09$) ตามลำดับ

1.3 ด้านการคัดแยกขยะมูลฝอย ในภาพรวมอยู่ในระดับมีการปฏิบัติมาก ($\bar{x} = 4.08$) เมื่อพิจารณาตามหัวข้อที่เกี่ยวข้องพบว่า มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ในพฤติกรรมการคัดแยกขยะประเภทวัสดุพลาสติกก่อนทิ้งลงในถังขยะ ($\bar{x} = 4.21$) และระดับการปฏิบัติมาก ในพฤติกรรมครอบครัวมีการคัดแยกขยะเปียก ขยะแห้งออกจากกัน ($\bar{x} = 4.11$) และพฤติกรรมการทิ้งขยะเปียกจะต้องมีภาชนะรองรับเสมอ ($\bar{x} = 3.92$) ตามลำดับ

2. ปัจจัยสู่ความสำเร็จของกระบวนการจัดการขยะมูลฝอย หลังการดำเนินโครงการ “พะเยา สะอาด น่าอยู่” เพื่อขับเคลื่อนการบริหารจัดการขยะมูลฝอยจังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านกระบวนการมีส่วนร่วม ($\bar{x} = 4.15$) รองลงมาด้านการจัดองค์กรและการบริหารงานที่ดี ($\bar{x} = 4.15$) ด้านภาวะความเป็นผู้นำ ($\bar{x} = 4.12$) ด้านการสื่อสาร ($\bar{x} = 4.09$) และด้านการสนับสนุนจากภาคีเครือข่าย ($\bar{x} = 4.06$) ตามลำดับ

2.1 ด้านกระบวนการจัดการขยะมูลฝอยด้านกระบวนการมีส่วนร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับ มีการปฏิบัติมาก ($\bar{x} = 4.15$) เมื่อพิจารณาตามหัวข้อที่เกี่ยวข้องพบว่า มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ปัจจัยในด้านการมีส่วนร่วมในการประชุม/วางแผนการจัดการขยะครัวเรือนในชุมชน ($\bar{x} = 4.23$) และระดับการปฏิบัติมาก ปัจจัยในด้านการมีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะครัวเรือนแล้วนำไปขายเพื่อเพิ่มรายได้ ($\bar{x} = 4.15$) ปัจจัยในด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตอบแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x} = 4.13$) และการมีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และเสนอแนะแนวทางการจัดการขยะครัวเรือนประชาสัมพันธ์ ($\bar{x} = 4.09$) ตามลำดับ

2.2 ด้านการจัดองค์กรและการบริหารงานที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีการปฏิบัติมาก ($\bar{x} = 4.15$) เมื่อพิจารณาตามหัวข้อที่เกี่ยวข้องพบว่า มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ปัจจัยในด้านการมีข้อตกลงร่วมการจัดการขยะครัวเรือนของชุมชน ($\bar{x} = 4.20$) ปัจจัยในด้านการมีคณะกรรมการชุมชนในการจัดการขยะครัวเรือน ($\bar{x} = 4.16$) ปัจจัยในด้านการมีแผนดำเนินงานที่ชัดเจน ($\bar{x} = 4.15$) และการมีศูนย์ประสานงานการจัดการขยะครัวเรือน ($\bar{x} = 4.10$) ตามลำดับ

2.3 ด้านภาวะความเป็นผู้นำ ในภาพรวมอยู่ในระดับมีการปฏิบัติมาก ($\bar{x} = 4.12$) เมื่อพิจารณาตามหัวข้อที่เกี่ยวข้องพบว่า มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ปัจจัยในด้านผู้นำชุมชนเป็นผู้ที่ทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย ($\bar{x} = 4.21$) และระดับการปฏิบัติมาก ปัจจัยในด้านผู้นำชุมชนเป็นผู้มีความสามารถในการบริหารจัดการ ($\bar{x} = 4.17$) ปัจจัยในด้านผู้นำชุมชนเป็นผู้ที่ทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทน ($\bar{x} = 4.16$) และปัจจัยในด้านผู้นำชุมชน เป็นนักประชาสัมพันธ์ ($\bar{x} = 4.08$) ตามลำดับ

2.4 ด้านการสื่อสาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมีการปฏิบัติมาก ($\bar{x} = 4.09$) เมื่อพิจารณาตามหัวข้อที่เกี่ยวข้องพบว่า มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ปัจจัยในด้านการมีเสียงตามสาย/รถขยายเสียง ทำให้เกิดความสำเร็จในการจัดการขยะครัวเรือน ($\bar{x} = 4.11$) ปัจจัยในด้านการมีป้ายประชาสัมพันธ์ทำให้เกิดความสำเร็จในการจัดการขยะครัวเรือน ($\bar{x} = 4.10$) และปัจจัยในด้านการประชุมทำให้เกิดความสำเร็จในการจัดการขยะครัวเรือน ($\bar{x} = 4.06$) ตามลำดับ

2.5 ด้านการสนับสนุนจากภาคีเครือข่าย ในภาพรวมอยู่ในระดับมีการปฏิบัติมาก ($\bar{x} = 4.06$) เมื่อพิจารณาตามหัวข้อที่เกี่ยวข้องพบว่า มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ปัจจัยในด้านหน่วยงานในจังหวัดพะเยามีโครงการจัดการขยะในครัวเรือน ($\bar{x} = 4.14$) ปัจจัยในด้านสถานบันการศึกษามีการให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.11$) ปัจจัยในด้าน เทศบาลตำบลแม่กามีสิ่งสนับสนุนในการจัดการขยะครัวเรือน ($\bar{x} = 4.07$) และปัจจัยในด้านภาคเอกชน/องค์กรอื่น ๆ มีโครงการสนับสนุนการจัดการขยะครัวเรือน ($\bar{x} = 3.92$) ตามลำดับ

สรุปผลและอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง “พฤติกรรมกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา” สามารถอภิปรายผลการวิจัยตาม วัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ พบว่าพฤติกรรมภาพรวมการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่ตำบลแม่กา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านการนำกลับมาใช้ใหม่ รองลงมาได้แก่ด้านการลดการเกิดขยะมูลฝอยและด้านการคัดแยกขยะมูลฝอย ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรธนา แลสันกลาง (2555) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการจัดการจัดการมูลฝอยของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา พบว่าพฤติกรรมกรรมการจัดการขยะมูลฝอยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีพฤติกรรมกรรมการจัดการขยะมูลฝอย มากที่สุด คือ ด้านการนำกลับมาใช้ใหม่ รองลงมาคือ ด้านการลดการเกิดขยะมูลฝอย และด้านการคัดแยกขยะมูลฝอย โดยในการนำกลับมาใช้ใหม่ ประชาชนเลือกขยะประเภทกล่องกระดาษหรือหนังสือพิมพ์เก็บไว้ขาย หรือนำกลับมาใช้ได้อีก ในด้านการลดการเกิดขยะมูลฝอยประชาชนเลือกใช้ถุงพลาสติกใส่สิ่งของใบใหญ่เพียงใบเดียวมากกว่าใบเล็กหลาย ๆ ใบ และในด้านการคัดแยกขยะมูลฝอย ประชาชนส่วนใหญ่มีพฤติกรรม การคัดแยกขยะประเภทวัสดุพลาสติกก่อนทิ้งในถังขยะ

2. เพื่อศึกษาผลการดำเนินของโครงการการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในพื้นที่ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่าหลังการดำเนินของโครงการการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในพื้นที่ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้พบว่าโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านกระบวนการมีส่วนร่วม รองลงมาด้านการจัดองค์กรและการบริหารงานที่ดี ด้านภาวะความเป็นผู้นำ ด้านการสื่อสารและด้านการสนับสนุนจากภาคีเครือข่าย ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรชาติ หลอเต่า (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการกำจัดขยะมูลฝอยของประชาชนในตำบลแม่ใส อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา พบว่าประชาชนมีส่วนร่วมในการจัด การขยะต่างกัน และประชาชนที่รับรู้ข่าวสารมากจะมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมากกว่าประชาชนที่ได้รับข่าวสารน้อยสภาพปัญหาของขยะชุมชน ได้แก่ ชุมชนไม่มีที่ทิ้งขยะ ไม่มีรถจัดเก็บขยะ ขาดความรู้ในการกำจัดขยะที่ถูกวิธี ขาดจิตสำนึกในการจัดการขยะและขาดการรับทราบข้อมูลข่าวสารด้านการจัดการขยะ

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมแก่ประชาชนให้มากขึ้น และการส่งเสริมให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้นในการวางแผนการดำเนินโครงการ เนื่องด้วยสภาพปัญหาของการเกิดปัญหาขยะนั้น ต่างพื้นที่ต่างชุมชน ย่อมมีการเกิดปัญหาและปัจจัยที่ต่างกัน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความรู้จาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุรเชษฐ์ ชีระมณี อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนปรับปรุงแก้ไข จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สมบูรณ์



ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ในการตรวจเครื่องมือวิจัยให้คำแนะนำปรับปรุงเนื้อหาของเครื่องมือ ที่ใช้ เพื่อให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตลอดจนคณาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ และประสบการณ์ตลอดระยะเวลาที่ศึกษา ขอขอบคุณประชาชนในพื้นที่ ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ที่กรุณาให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- กฤตธัช อนุสรราชกิจ. (2554).**การมีส่วนร่วมในการกำจัดขยะมูลฝอยของประชาชนในตำบลแม่ใส อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง รป.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก
- ณัฐชา สมประสงค์. (2554).**ประสิทธิภาพในการจัดการขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง รป.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- พรรณนา แลสันกลาง. (2555).**พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา.**การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง รป.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- วรชาติ หลอเต่า. (2556).**การมีส่วนร่วมในการกำจัดขยะมูลฝอยของประชาชนในตำบลแม่ใส อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง รป.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม. (12 กันยายน 2560).**3Rs วิธีการลดขยะด้วยเทคนิค 3R อย่างง่าย ๆ.** สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2562 ,จาก <http://samutsongkhram.mol.go.th/node/790>
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพะเยา. (2561). **แผนปฏิบัติการ การบริหารจัดการขยะมูลฝอย จังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561.** สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2562 , จาก <http://www.phayaocal.go.th/download/2561.pdf>
- สุพัตรา จันทร์ศิริโพธา. (2561).**รูปแบบการพัฒนาการจัดการขยะครัวเรือนอย่างมีประสิทธิภาพ.** ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ต., มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี



การใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อเปรียบเทียบส่วนประสมทางการตลาดบริการ
ที่มีผลต่อการเลือกซื้อสินค้าและการใช้บริการของผู้บริโภคของห้างสรรพสินค้า
ท้องถิ่นและศูนย์การค้าแห่งใหม่ ในอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

The Use of Factor Analysis to Compare Service Marketing Mix Affecting the
Purchase Decision of Products and Services Between the Consumers of Local
Department Store and Those of the New Shopping Center in Mueang District,
Phayao Province

เปมิกา ธาราทิพยกุล^{1*} และ วีระพงษ์ กิติวงศ์²

Pemika Tharatipayakul^{1*} and Weerapong Kitiwong²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเลือกซื้อสินค้าและใช้บริการของผู้บริโภคของห้างสรรพสินค้าในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ภายหลังจากการเปิดของศูนย์การค้าแห่งใหม่โดยการใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริโภคที่มาใช้บริการห้างสรรพสินค้าท้องถิ่น และ ศูนย์การค้าแห่งใหม่ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และมีแบบสอบถามที่ใช้ได้ จำนวน 380 ชุด จากทั้งหมด 385 ชุด (98.7%) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์องค์ประกอบ และ T-test

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้บริโภคศูนย์การค้าแห่งใหม่ และห้างสรรพสินค้าท้องถิ่นเป็นกลุ่มเดียวกันกล่าวคือ ผู้บริโภคที่ใช้บริการทั้งสองห้าง ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มนักเรียน นักศึกษา และพนักงานบริษัทเอกชน อายุระหว่าง 18-24 ปี มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 14,999 บาท โดยจะไปใช้บริการอย่างน้อย 2 ครั้งต่อเดือน ในวันศุกร์ เสาร์ และอาทิตย์ ในช่วงเวลาตั้งแต่ 10.00 น. ไปจนถึง 20.00 น. โดยช่วงเวลาที่คนส่วนใหญ่ไปใช้บริการคือ 16.00 น. - 20.00 น. โดยเดินทางมาใช้บริการกับเพื่อน เพื่อมาเลือกซื้อสินค้าอุปโภค สินค้าบริโภค ซึ่งจะซื้อสินค้าไม่เกิน 1,000 บาทต่อครั้ง โดยจ่ายเป็นเงินสด จากการสกัดปัจจัย พบว่าสามารถจัดกลุ่มปัจจัยออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ (1) การส่งเสริมการขายและความหลากหลายของสินค้า (2) ระบบสัญจรและสิ่งอำนวยความสะดวกและ (3) สถานที่ โดยการส่งเสริมการขายมีผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าของผู้บริโภคมากที่สุด นอกจากนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกห้างสรรพสินค้าที่ต่างกัน ได้แก่ ที่จอดรถเพียงพอและสะดวกสบาย ระยะทางระหว่างบ้านและสถานที่ซื้อสินค้า บัตรสมาชิกและสถานที่เหมาะกับการพักผ่อนหย่อนใจและทำกิจกรรมครอบครัว และการโฆษณาผ่านสื่อ

¹นิสิตคณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate Student, School of Management and Information Sciences, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Management and Information Sciences, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : paemika.th@gmail.com



คำสำคัญ: การวิเคราะห์องค์ประกอบ ส่วนผสมการตลาด ห้างสรรพสินค้าท้องถิ่น ศูนย์การค้า พะเยา

Abstract

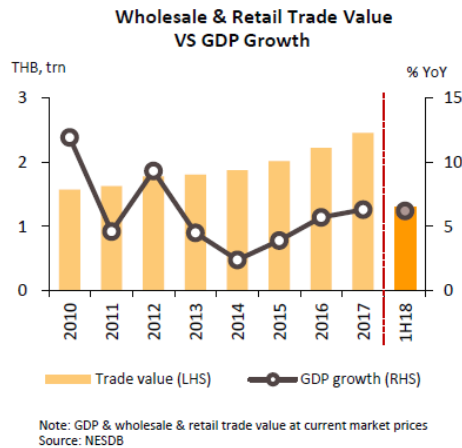
The objective of this independent study is to study and to compare factors affecting consumer behavior of consumers of the department stores in Muang District, Phayao Province after the opening of the new shopping center. The population and the sample of this study are the consumers of the shopping center and the consumers of the local department store. The data were collected by using questionnaires and the usable questionnaires were 380 of 385 (98.7%). The data analyses were done by using descriptive statistics, e.g., frequency, percent, and mean, factor analysis and T-test.

The results of the study found that the consumers of the shopping center and those of the local department store are the same group. The consumers of each department are mostly students and private company employees whose ages are between 18–24 years and their monthly incomes are not more than 14,999 baht. They go to the department store at least two times a month and usually during 16.00 – 20.00. Their companions are friends. Their purpose is to buy consumer goods and the purchase amount is not more than 1,000 baht per time and pay by cash. From factor analysis, it is found that factors are grouped into 3 factors which include (1) Sales promotion and product variety, (2) traffic systems and facilities, and (3) place. The factor which has the most influence on buying decision is the first factor. In addition, factors which lead to the different decision to choose different department stores are the sufficiency and convenience of parking, the distance between a consumer's home and the department stores, membership cards, space for recreation and family activities, and advertising through media.

Keywords: Factor analysis, Service marketing mix, Local department store, Shopping center, Phayao

บทนำ

ธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ (Modern Trade) มีแนวโน้มเติบโตต่อเนื่องในปี พ.ศ. 2561 – 2563 ซึ่งเป็นผลจากกำลังซื้อที่ปรับตัวขึ้นตามการฟื้นตัวของเศรษฐกิจไทย การเติบโตของภาคท่องเที่ยว และการขยายตัวของชุมชนเมืองในปี 2560 ธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมค้าส่งค้าปลีก มีมูลค่าสูงถึง 2.55 ล้านล้านบาท คิดเป็นสัดส่วน 15% ของ GDP เป็นอันดับสองรองจากอุตสาหกรรมการผลิตที่มีสัดส่วน 27.4% (พูลสุข นิลกิจศรานนท์, 2561)



ที่มา: พูลสุข นิลกิจศรานนท์ (2561)

ธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ ในประเทศไทยมีการเติบโตอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในพื้นที่กรุงเทพฯ และเมืองหลักต่าง ๆ ที่มีความเป็นสังคมเมืองสูง ซึ่งเป็นผลจากนโยบายรัฐที่เปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการต่างชาติที่มีเทคโนโลยีการบริหารจัดการทันสมัยเข้ามาลงทุนธุรกิจค้าปลีกในไทยได้ และเป็นผลจากความสามารถในการสร้างลักษณะของร้านค้าให้ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้ ซึ่งผู้บริโภคมีการใช้จ่ายซื้อสินค้าหมวดอาหารและเครื่องดื่ม อุปกรณ์ตกแต่งบ้านและของใช้ส่วนบุคคลมากขึ้น มีผลให้ร้านค้าปลีกสมัยใหม่มีบทบาทเพิ่มขึ้นแทนร้านค้าปลีกดั้งเดิม (พูลสุข นิลกิจศรานนท์, 2561)

จากการเติบโตของธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ ทำให้ผู้ประกอบการมีการลงทุนเพิ่มสาขาอย่างต่อเนื่อง เพื่อขยายกลุ่มผู้บริโภคทั้งในกรุงเทพฯ และเมืองหลักต่าง ๆ รองรับโอกาสทางธุรกิจจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมเมืองที่ขยายตัวออกสู่รอบนอก นอกจากนี้ ผู้ประกอบการเริ่มให้ความสำคัญกับการค้าออนไลน์ เพื่อเพิ่มสัดส่วนรายได้จากกิจการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-Commerce) ที่มีแนวโน้มเติบโตขึ้น ส่งผลทำให้การแข่งขันในธุรกิจนี้รุนแรงมากขึ้น สถานะแวดล้อมการค้าเนินกิจการของภาคธุรกิจมีแนวโน้มต้องเผชิญกับโจทย์ที่ท้าทายมากขึ้น ผู้ประกอบการที่มีโอกาสอยู่รอด จะต้องมีการปรับตัวและไม่หยุดนิ่งที่จะพัฒนาจุดแข็งเพื่อตอบโจทย์ผู้บริโภค ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยีและพฤติกรรมของผู้บริโภค ซึ่งธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่มีแนวโน้มเติบโตได้ดีกว่าเศรษฐกิจ (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2561)

สำหรับจังหวัดพะเยา มีธุรกิจค้าปลีกของท้องถิ่นที่เป็นที่รู้จัก ได้แก่ ห้างสรรพสินค้าท้องถิ่น เริ่มต้นดำเนินธุรกิจแบบครอบครัว ผู้บริโภคเกือบทั้งหมดอยู่บริเวณใกล้เคียง รูปแบบการบริหารไม่ทันสมัย ในช่วงปี 2537 ธุรกิจประเภทห้างสรรพสินค้าได้รับความนิยมเป็นอย่างมาก ทางห้างร่วมกับร้านค้าที่อยู่ในละแวกเดียวกัน เช่น ร้านค้าส่ง ร้านค้าปลีกทั่วไป ร้านขายของชำ ร่วมกันตั้งเป็นห้างดีพาร์ทเมนท์สโตร์ ในปี 2538 และต่อมาในปี 2549 กลุ่มของห้างค้าปลีกขนาดใหญ่ ได้ขยายสาขาในจังหวัดพะเยา เป็นประเภทห้างค้าปลีกคุ่มค่า(ขนาดเล็ก) โดยกำหนดวัตถุประสงค์หลัก คือ “การให้บริการที่ไม่มีใครทุ่มเทสำหรับลูกค้าเหนือไปกว่าเรา” นอกจากนี้ ยังมีธุรกิจค้าส่งขนาดใหญ่ ได้เปิดสาขาที่จังหวัดพะเยา ซึ่งเปิดบริการในปี 2558 เป็นศูนย์ค้าส่งที่รวบรวมสินค้าไว้มากมาย หลายประเภท เช่น สินค้าหมวดอาหารและเครื่องดื่ม อุปกรณ์ตกแต่งบ้าน ของใช้ส่วนบุคคล ฯลฯ



เศรษฐกิจของจังหวัดพะเยาในปี 2561 มีอัตราการขยายตัวอยู่ที่ร้อยละ 4.2 จากด้านอุปทานที่ขยายตัวร้อยละ 4.7 ตามการขยายตัวของทุกภาคการผลิต ประกอบกับด้านอุปสงค์ขยายตัวร้อยละ 1.4 จากการใช้จ่ายของภาครัฐ การบริโภคและการฟื้นตัวของการลงทุนภาคเอกชน (สำนักงานคลังจังหวัดพะเยา, 2561)

การขยายตัวของเศรษฐกิจของจังหวัดพะเยาจึงนำไปสู่การขยายตัวของธุรกิจค้าปลีก ธุรกิจค้าส่งขนาดใหญ่ และห้างสรรพสินค้า ซึ่งจะเห็นได้ว่า ผู้ประกอบการรายเดิม ได้แก่ ห้างท้องถิ่น และห้างค้าปลีกขนาดใหญ่ ได้ปรับปรุงสถานที่และรูปแบบให้เป็นห้างสรรพสินค้าที่ทันสมัย สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้มากที่สุด ในขณะที่ผู้ประกอบการค้าส่งสาขาพะเยา ยังคงเน้นการเป็นศูนย์ค้าส่งที่รวบรวมสินค้าไว้มากมาย และในภาวะที่มีการแข่งขันของร้านค้าปลีกค้าส่งสมัยใหม่ในจังหวัดพะเยา ในปี 2561 บริษัทขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง ได้เปิดศูนย์การค้า สาขาพะเยา ภายใต้แนวคิดที่ต้องการให้เป็นศูนย์การค้าที่รวมทุกความต้องการของคนในพื้นที่ ออกแบบศูนย์การค้าให้มีบรรยากาศของล้านนาพร้อมสมัย มีพื้นที่บริการพักผ่อนหย่อนใจให้ทุกคนรอบคร้วได้เข้ามาใช้เวลาร่วมกัน ซึ่งเป็นทางเลือกให้กับผู้บริโภคได้เข้ามาใช้บริการมากขึ้น

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาเปรียบเทียบส่วนประสมทางการตลาดบริการที่มีผลต่อการเลือกซื้อสินค้าและการใช้บริการของผู้บริโภคของห้างสรรพสินค้าท้องถิ่นและศูนย์การค้าแห่งใหม่ โดยเลือกศึกษาผู้บริโภคที่ใช้บริการห้างสรรพสินค้าท้องถิ่นแห่งหนึ่ง และศูนย์การค้าแห่งใหม่ ซึ่งผลการศึกษาจะนำไปสู่แนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ของผู้ประกอบการ เพื่อสร้างแนวทางการตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคอย่างสูงสุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษา ได้เลือกศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการเลือกซื้อสินค้าและบริการของผู้บริโภค ดังนี้

ณัชชา ณีวัง (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริโภคต่อการให้บริการของห้างเทสโก โลตัส คุ่มค่า สาขาพะเยา ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริโภคต่อการให้บริการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ได้แก่ผู้ที่ใช้บริการของห้างเทสโก โลตัส คุ่มค่า สาขาพะเยา ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป และสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายและเพศหญิงจำนวนร้อยละ 50 เท่ากัน มีอายุ ระหว่าง 41 – 50 ปี ส่วนมากรับราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท การศึกษา ระดับปริญญาตรี โดยในภาพรวมผู้บริโภคมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ด้านผลิตภัณฑ์ คือ ความสะอาดของสินค้าและชั้นวาง การจัดวางสินค้าแยกเป็นหมวดหมู่ รูปแบบของบรรจุภัณฑ์ทันสมัย สินค้ามีคุณภาพดีไม่หมดอายุการใช้งานหรือเก่าเก็บ มีสินค้าหลากหลายประเภท หลากหลายขนาด หลากหลายตราหือ ด้านการจัดจำหน่าย เวลาเปิดปิดและทำเลที่ตั้งมีความเหมาะสม สะดวกต่อการมาใช้บริการ รูปแบบการจัดวางสินค้าสวยงามเหมาะสม สามารถหาสินค้าได้ง่าย ด้านบุคคลหรือพนักงาน มีความสุภาพอ่อนน้อม มีมนุษยสัมพันธ์และความเป็นกันเอง ในด้านการสร้างและนำเสนอลักษณะทางกายภาพผู้บริโภคเห็นด้วยในความมีชื่อเสียงของห้างฯ บรรยากาศ ความสว่าง ความสะอาดมีความเหมาะสม รวมทั้งเห็นด้วยในด้านกระบวนการ การให้บริการเป็นไปด้วยความถูกต้อง ด้านราคาสินค้าและอาหารพบว่าผู้บริโภคไม่แน่ใจว่าจะมีราคาถูกกว่าร้านค้าทั่วไป รวมถึงไม่แน่ใจด้านการส่งเสริมการตลาดที่มีการลดราคาสินค้าในเทศกาลต่าง ๆ หรือไม่ ด้านปัญหาจากการใช้บริการของห้างฯ คือ สถานที่จอดรถคับแคบไม่มีที่บังแดดและความล่าช้าในการชำระเงิน



สมคิด แสงศรี (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการซื้อสินค้าของผู้บริโภคห้างเจริญภัณฑ์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเลือกซื้อสินค้าของผู้บริโภคห้างเจริญภัณฑ์ และเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเลือกซื้อสินค้าของผู้บริโภคห้างเจริญภัณฑ์ กับปัจจัยส่วนบุคคล ดำเนินการศึกษาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling Technique) ใช้ตัวอย่างที่จะเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมดจำนวน 398 ตัวอย่าง ทำการวิเคราะห์ด้วย สถิติ (Pearson Chi-Square) ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุที่กลุ่มตัวอย่างเลือกซื้อสินค้าที่ห้างเจริญภัณฑ์ คือ สินค้ามีให้เลือกครบถ้วนและ สินค้ามีคุณภาพ การเดินทางสะดวก ที่จอดรถสะดวกสบาย การจัดแบ่งเป็นสัดส่วนสามารถหาสินค้าได้ง่าย สินค้าแปลกใหม่ทันสมัย และปัจจัยด้านเพศ อาชีพ รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลทำให้มีพฤติกรรมเลือกซื้อสินค้าห้างเจริญภัณฑ์ อำเภอเมือง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จุฑารัตน์ สายโรจน์พันธ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการซูเปอร์มาร์เก็ตของผู้บริโภคเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาทัศนคติของผู้บริโภค ปัจจัยส่วนบุคคลการตลาด บริการ และคุณภาพการบริการ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการซูเปอร์มาร์เก็ตของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร สุ่มตัวอย่างแบบสะดวก จำนวน 400 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติผู้บริโภคโดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก ปัจจัยส่วนบุคคลการตลาดบริการโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด คุณภาพการบริการโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก และการตัดสินใจใช้บริการโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ทัศนคติของผู้บริโภค ปัจจัยส่วนบุคคลทางการตลาดบริการ และคุณภาพการบริการ ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการซูเปอร์มาร์เก็ตของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จิตรกมล สังข์เพชร และ สุพิศ ฤทธิ์แก้ว (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้บริโภคในการใช้บริการศูนย์การค้าเซ็นทรัลพลาซ่า สาขาสุราษฎร์ธานี ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้บริโภค และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้บริโภคในการใช้บริการศูนย์การค้าเซ็นทรัลพลาซ่า สาขาสุราษฎร์ธานี เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน ไคสแควร์ (Chi-Square) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผลการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้บริโภคในการใช้บริการ พบว่า ผู้บริโภคส่วนใหญ่มีเหตุผลในการใช้บริการเพราะใกล้ที่พักอาศัย บุคคลที่มีอิทธิพลในการมาใช้บริการคือ ตนเอง ใช้บริการวันเสาร์-อาทิตย์ เวลา 16.01-18.00 น. ใช้บริการเฉลี่ยครั้งละ 1-2 ชั่วโมง มีความถี่ในการใช้บริการ 2-3 ครั้ง/เดือน ส่วนใหญ่ซื้อสินค้าประเภทเสื้อผ้า/เครื่องหนัง/รองเท้าแฟชั่น ใช้บริการประเภทร้านอาหาร/ฟาสต์ฟู้ด และมีค่าใช้จ่ายที่ใช้บริการต่อครั้งโดยเฉลี่ย 500-1,000 บาท ผลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล (แหล่งที่พักอาศัย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ) และปัจจัยส่วนบุคคลทางการตลาด มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการใช้บริการ ส่วนปัจจัยทางด้านจิตวิทยาด้านแรงจูงใจที่ใช้บริการ และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการใช้บริการ

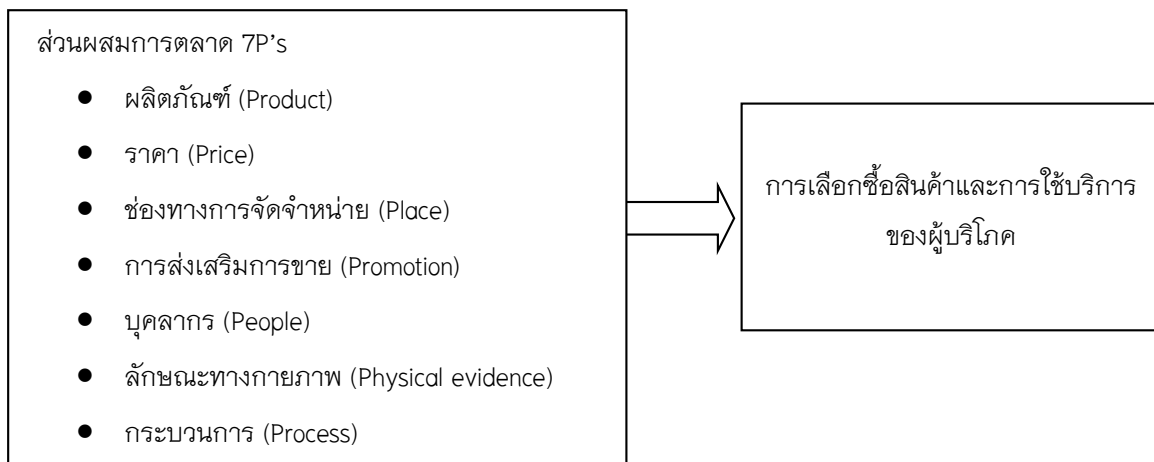
กมลวรรณ สุขสมัย (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้บริการศูนย์การค้า ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการศูนย์การค้ารวมถึงพฤติกรรมของผู้บริโภคที่ตัดสินใจในการไปใช้บริการศูนย์การค้า โดยกลุ่มตัวอย่างคือ ประชากรที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยซึ่งเคยใช้บริการศูนย์การค้า เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง ในช่วงเดือนตุลาคมถึงพฤศจิกายน พ.ศ.2560 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 402 คน โดย

ใช้แบบสอบถามออนไลน์ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ Independent-Sample T-test ในกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันด้านเพศ และระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการ ศูนย์การค้ามีเพียง 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ส่งผลเชิงบวก และปัจจัยด้านรูปแบบของศูนย์การค้าและเว็บไซต์ ส่งผลเชิงลบ ส่วนปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีเพียงเพศเท่านั้นที่มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มตัวอย่างเขา

วัตถุประสงค์การศึกษา

ศึกษาเปรียบเทียบส่วนประสมทางการตลาดบริการที่มีผลต่อการเลือกซื้อสินค้าและการใช้บริการของผู้บริโภคของห้างสรรพสินค้าท้องถิ่นและศูนย์การค้าแห่งใหม่

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริโภคที่มาใช้บริการห้างสรรพสินค้าท้องถิ่นแห่งหนึ่ง และศูนย์การค้าแห่งหนึ่ง ในอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงใช้สูตรการขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของ W.G. Cochran (กัลยา วาณิชย์บัญชา อ้างถึงใน วิทยารรณ มโนปราโมทย์, 2556, หน้า 43) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 โดยคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างได้ 385 ตัวอย่าง สำหรับการสุ่มตัวอย่งนั้น ผู้ศึกษาใช้วิธีการสุ่มโดยไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) แบบง่าย (Simple random Sampling) โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้บริการห้างสรรพสินค้าท้องถิ่นจำนวน 192 ชุด และแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้บริการศูนย์การค้าจำนวน 193 ชุด รวมเป็น 385 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ อาชีพ การศึกษา รายได้ เป็นต้น
ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเลือกซื้อสินค้าและบริการ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เช่น วันที่ไปใช้บริการ เวลาที่ใช้บริการ ความถี่ในการใช้บริการ เป็นต้น



ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับส่วนประสมการตลาดบริการ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยให้เลือกได้เพียงคำตอบเดียว กำหนดให้แต่ละข้อคำถามแสดงถึงระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจมี 5 ระดับ เรียงลำดับจาก 1-5 โดย 1 หมายถึงมีผลต่อการตัดสินใจน้อยที่สุด และ 5 หมายถึงมีผลต่อการตัดสินใจมากที่สุด

แบบสอบถามปรับแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและถูกนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน จากนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ในช่วงวันที่ 13 พฤษภาคม 2562 ถึง วันที่ 20 พฤษภาคม 2562

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การตีความหมายค่าเฉลี่ย

ข้อมูลที่ได้จะถูกนำมาคำนวณคะแนนเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์การให้ความหมายคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ตามการศึกษาของกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติและคณะ (2552) โดย 1.00-1.80 หมายถึงมีผลต่อการตัดสินใจน้อยที่สุด 1.81-2.0 หมายถึงมีผลต่อการตัดสินใจน้อย 2.61-3.40 มีผลต่อการตัดสินใจปานกลาง 3.41-4.20 มีผลต่อการตัดสินใจมาก และ 4.21-5.00 มีผลต่อการตัดสินใจมากที่สุด

ในการศึกษาครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และกระบวนการวิเคราะห์เพื่อจัดกลุ่มปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกซื้อสินค้าและบริการของผู้บริโภค ผู้ศึกษาได้ใช้ข้อมูลจากชุดแบบสอบถามมาวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) โดยใช้วิธี EFA (Exploratory Factor Analysis) ด้วยวิธี Principle Component with VARIMAX Rotation เลือกค่า Eigen value มีค่าเกิน 1.0 และตัดหัวข้อที่มี Loading น้อยกว่า 0.40 ออกไป ส่วนการเปรียบเทียบส่วนประสมทางการตลาดบริการที่มีผลต่อการเลือกซื้อสินค้าและการใช้บริการของผู้บริโภคของห้างสรรพสินค้าท้องถิ่นและศูนย์การค้าแห่งใหม่ใช้ T-test

ผลการศึกษา

แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มีทั้งหมด 380 ชุด แบบสอบถามคิดเป็นร้อยละ 96.2 จากการให้ผู้ตอบแบบสอบถามเรียงลำดับความชื่นชอบในการเลือกซื้อสินค้าและบริการ จากห้างสรรพสินค้าศูนย์การค้าต่าง ๆ ใน อ.เมือง จ.พะเยา พบว่า ศูนย์การค้าแห่งใหม่ มีผู้ชื่นชอบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.21 รองลงมาคือห้างสรรพสินค้าอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 37.11 และห้างสรรพสินค้าท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ 18.68 ตามลำดับ ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การเข้ามาของศูนย์การค้าและร้านค้าปลีกขนาดใหญ่ ส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้บริโภคของห้างสรรพสินค้าท้องถิ่น

กลุ่มผู้บริโภค

ตารางที่ 1: การเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มผู้บริโภคระหว่างห้างสรรพสินค้าท้องถิ่นและศูนย์การค้าแห่งใหม่

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้บริโภค		ผู้บริโภค		ผู้บริโภค	
	ศูนย์การค้าแห่งใหม่	ศูนย์การค้าแห่งใหม่	ห้างสรรพสินค้าท้องถิ่น	ห้างสรรพสินค้าท้องถิ่น	ห้างสรรพสินค้าอื่น	ห้างสรรพสินค้าอื่น
	(N=168)	(N=168)	(N=71)	(N=71)	(N=141)	(N=141)
เพศ						
ชาย	64	38.10	22	30.99	49	34.75
หญิง	104	61.90	49	69.01	92	65.25



ตารางที่ 1: (ต่อ)

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้บริโภครุ่นใหม่		ผู้บริโภครุ่นที่หลงลืม		ผู้บริโภครุ่นอื่น	
	ศูนย์การค้าแห่งใหม่		ห้างสรรพสินค้า		ห้างสรรพสินค้า	
	(N=168)		(N=71)		(N=141)	
อายุ						
15-17 ปี	16	9.52	2	2.82	10	7.09
18-24 ปี	100	59.52	33	46.48	62	43.97
25-34 ปี	27	16.07	17	23.94	33	23.40
35-44 ปี	14	8.33	14	19.72	19	13.48
45-54 ปี	10	5.95	3	4.23	12	8.51
55-64 ปี	1	0.60	2	2.82	5	3.55
65 ปีขึ้นไป	0	0.00	0	0.00	0	0.00
สถานภาพ						
โสด	142	84.52	52	73.24	94	66.67
สมรสมีบุตร	16	9.52	12	16.90	32	22.70
สมรสไม่มีบุตร	6	3.57	4	5.63	10	7.09
หม้าย/ แยกกันอยู่/ หย่าร้างและมีบุตร	3	1.79	3	4.23	4	2.84
หม้าย/ แยกกันอยู่/ หย่าร้างและไม่มีบุตร	1	0.60	0	0.00	1	0.71
ระดับการศึกษา						
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	0	0.00	0	0.00	6	4.26
มัธยมศึกษาตอนต้น	7	4.17	1	1.41	4	2.84
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	42	25.00	16	22.54	37	26.24
อนุปริญญา/ ปวส.	20	11.90	7	9.86	12	8.51
ปริญญาตรี	98	58.33	43	60.56	79	56.03
สูงกว่าปริญญาตรี	1	0.60	4	5.63	3	2.13



ตารางที่ 1: (ต่อ)

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้บริโภครุ่นใหม่		ผู้บริโภครุ่นที่หลงลืม		ผู้บริโภครุ่นอื่น	
	ศูนย์การค้าแห่งใหม่	(N=168)	ห้างสรรพสินค้า	(N=71)	ห้างสรรพสินค้า	(N=141)
อาชีพ						
ผู้บริหารองค์กร	0	0.00	0	0.00	2	1.42
พนักงานบริษัทเอกชน	32	19.05	18	25.35	36	25.53
เจ้าของกิจการ	5	2.98	4	5.63	7	4.96
พ่อค้า แม่ค้า ค้าขาย	8	4.76	2	2.82	10	7.09
วิชาชีพ	2	1.19	1	1.41	2	1.42
ข้าราชการ เจ้าหน้าที่รัฐวิสาหกิจ พนักงานในกำกับของรัฐ	9	5.36	6	8.45	14	9.93
ช่างฝีมือ	0	0.00	1	1.41	4	2.84
ผู้ใช้แรงงาน	2	1.19	1	1.41	2	1.42
เกษตรกร ชาวสวน ชาวไร่	5	2.98	1	1.41	5	3.55
แม่บ้าน	3	1.79	1	1.41	48	34.04
นักเรียน นักศึกษา	87	51.79	28	39.44	1	0.71
เกษียณรับบำนาญ	1	0.60	0	0.00	7	4.96
คนว่างงาน	13	7.74	6	8.45	2	1.42
อื่น ๆ	1	0.60	2	2.82	0	
รายได้						
น้อยกว่า 6,000 บาท	69	42.33	19	28.79	46	32.62
6,000-14,999 บาท	64	39.26	32	48.48	49	34.75
15,000-24,999 บาท	16	9.82	9	13.64	28	19.86
25,000-39,999 บาท	6	3.68	3	4.55	11	7.80
40,000-59,999 บาท	6	3.68	0	0.00	5	3.55
60,000 บาทขึ้นไป	2	1.23	3	4.55	2	1.42

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มผู้บริโภครุ่นใหม่ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มนักเรียน นักศึกษา และพนักงานบริษัทเอกชน อายุระหว่าง 18-24 ปี มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 14,999 บาท โดยจะไปใช้บริการอย่างน้อย 2 ครั้งต่อเดือน ในวันศุกร์ เสาร์ และอาทิตย์ ในช่วงเวลาตั้งแต่ 10.00 น. ไปจนถึง 20.00 น. โดยช่วงเวลาที่คนส่วนใหญ่ไปใช้บริการคือ 16.00 น. - 20.00 น. และกลุ่มผู้บริโภครุ่นที่หลงลืมส่วนใหญ่เป็นกลุ่มนักเรียน นักศึกษา และพนักงานบริษัทเอกชน อายุระหว่าง 18-44 ปี มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 6,000 - 14,999 บาท โดยจะไป

ใช้บริการอย่างน้อย 2 ครั้งต่อเดือน ในวันเสาร์ และวันอาทิตย์ ในช่วง 16.00 น. – 20.00 น. จะเห็นได้ว่าเป็นผู้บริโภคกลุ่มเดียวกันจึงกล่าวได้ว่าศูนย์การค้าแห่งใหม่และห้างสรรพสินค้าท้องถิ่นคือคู่แข่งทางการค้า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเลือกซื้อสินค้าและบริการของผู้บริโภค

จากผลการจัดกลุ่มปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกซื้อสินค้าและบริการของผู้บริโภค สามารถแบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย โดยใช้การกำหนดชื่อตามตัวแปรที่มีค่า Loading มากสุดเป็นหลัก

ตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกซื้อสินค้าและบริการ	Factor Loading
การส่งเสริมการขายและความหลากหลายของสินค้า	
มีบัตรสมาชิก (สะสมแต้ม)	0.7522
ส่วนลดในการซื้อสินค้า	0.6587
สินค้าและบริการมีความหลากหลาย	0.5775
ประเภทของสินค้า	0.5697
ราคาสินค้า	0.5618
การโฆษณาผ่านสื่อต่าง ๆ	0.5582
วิธีการชำระเงิน	0.5134
ระบบสัญจรและสิ่งอำนวยความสะดวก	
ระบบสัญจรในบริเวณห้างสรรพสินค้าไม่ติดขัด	0.8324
มีระบบการรักษาความปลอดภัย	0.7102
ที่จอดรถเพียงพอและสะดวกสบาย	0.6377
ความเพียงพอของแสงสว่าง	0.4709
การจัดเรียงสินค้ามีความเป็นระเบียบง่ายต่อการหยิบจับ	0.4335
สถานที่	
สถานที่ที่มีความเหมาะสมในการนัดพบเพื่อน	0.8040
สถานที่ที่เหมาะสมกับการพักผ่อนหย่อนใจและทำกิจกรรม	0.5559
ระยะทางระหว่างบ้านและสถานที่ซื้อสินค้า	0.4883

KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) = 0.8841, Bartlett's test of Sphericity. $X^2 = 2226.56, p < 0.0000$

จากแบบสอบถามที่พัฒนาจากกรอบทฤษฎี 7P's เมื่อวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ สามารถสกัดกลุ่มปัจจัยออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ การส่งเสริมการขายและความหลากหลายของสินค้า ประกอบด้วยบัตรสมาชิก ส่วนลดในการซื้อสินค้า ประเภทของสินค้าที่หลากหลาย ราคาของสินค้า การโฆษณาผ่านสื่อต่าง ๆ วิธีการชำระเงิน เป็นต้น ระบบสัญจรและสิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ ระบบการสัญจรภายในห้างสรรพสินค้า มีระบบรักษาความปลอดภัย มีที่จอดรถเพียงพอ เป็นต้น และสถานที่ เช่น สถานที่ที่มีความเหมาะสมในการนัดพบเพื่อน สถานที่ที่เหมาะสมกับการพักผ่อนหย่อนใจและทำกิจกรรม

การเปรียบเทียบส่วนประสมทางการตลาดบริการที่มีผลต่อการเลือกซื้อสินค้าและบริการของ
ห้างสรรพสินค้าท้องถิ่นและศูนย์การค้าแห่งใหม่

ตาราง 3 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกซื้อสินค้าและบริการของผู้บริโภคของ
ห้างสรรพสินค้าท้องถิ่นและศูนย์การค้าแห่งใหม่

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกซื้อสินค้าและ บริการ	ห้างสรรพสินค้า ท้องถิ่น (a)		ศูนย์การค้าแห่งใหม่ (b)		T-test	
	mean	แปรผล	mean	แปรผล	P-Value	
การส่งเสริมการขายและความหลากหลาย ของสินค้า	3.60	มาก	3.60	มาก		
มีบัตรสมาชิก (สะสมแต้ม)	3.38	ปานกลาง	3.43	มาก	0.164	a=b
ส่วนลดในการซื้อสินค้า	3.58	มาก	3.48	มาก	0.180	a=b
สินค้าและบริการมีความหลากหลาย	3.73	มาก	3.81	มาก	0.454	a=b
ประเภทของสินค้า	3.66	มาก	3.74	มาก	0.762	a=b
ราคาสินค้า	3.69	มาก	3.73	มาก	0.490	a=b
การโฆษณาผ่านสื่อต่าง ๆ	3.45	มาก	3.33	มาก	0.424	a=b
วิธีการชำระเงิน	3.72	มาก	3.67	มาก	0.567	a=b
ระบบสัญญาและสิ่งอำนวยความสะดวก	3.69	มาก	3.60	มาก		
ระบบสัญญาในบริเวณห้างสรรพสินค้าไม่ ติดขัด	3.55	มาก	3.57	มาก	0.837	a=b
มีระบบการรักษาความปลอดภัย	3.89	มาก	3.70	มาก	0.653	a=b
ที่จอดรถเพียงพอและสะดวกสบาย	3.54	มาก	3.39	ปานกลาง	0.309	a=b
ความเพียงพอของแสงสว่าง	3.89	มาก	3.76	มาก	0.365	a=b
การจัดเรียงสินค้ามีความเป็นระเบียบง่ายต่อ การหยิบจับ	3.59	มาก	3.58	มาก	0.034**	a > b
สถานที่	3.59	มาก	3.54	มาก		
สถานที่ที่มีความเหมาะสมในการนัดพบเพื่อน	3.65	มาก	3.66	มาก	0.853	a=b
สถานที่ที่เหมาะสมกับการพักผ่อนหย่อนใจและทำ กิจกรรมครอบครัว	3.39	ปานกลาง	3.65	มาก	0.811	a=b
ระยะทางระหว่างบ้านและสถานที่ซื้อสินค้า	3.72	มาก	3.30	ปานกลาง	0.000***	a > b

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.1 โดยใช้การทดสอบแบบข้างเดียว

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยย่อยส่วนใหญ่ของแต่ละปัจจัยหลักมีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกซื้อ
สินค้าหรือบริการในระดับมาก อยู่ในช่วงค่าเฉลี่ย 3.33-3.81 แต่อย่างไรก็ตาม มีปัจจัยย่อยบางรายการที่มีผลปาน
กลาง ซึ่งแสดงให้เห็นความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมผู้บริโภคสินค้าและบริการของกลุ่มผู้บริโภคเมื่อแยกตาม
ห้างสรรพสินค้า ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ กลุ่มผู้บริโภคสินค้าและบริการที่ศูนย์การค้าแห่งใหม่ พอใจที่ทางศูนย์การค้า
แห่งใหม่มีสินค้าและบริการมีความหลากหลาย รวมทั้งบริเวณศูนย์การค้ามีแสงสว่างเพียงพอ แต่ปัจจัยการส่งเสริม
การขายที่มีผลปานกลางต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าและบริการต่อศูนย์การค้าแห่งใหม่ คือที่จอดรถเพียงพอและ

สะดวกสบาย (mean=3.39) ซึ่งอาจหมายความว่าสถานที่จอดรถไกลจากตัวอาคารและไม่มีหลังคาสำหรับบังแดด และระยะทางระหว่างบ้านและสถานที่ซื้อสินค้า (mean=3.30) ซึ่งอาจหมายความว่าสถานที่ตั้งของศูนย์การค้าแห่งใหม่อยู่ไกลจากบ้านของผู้บริโภค

ส่วนกลุ่มผู้บริโภคสินค้าและบริการที่ห้างสรรพสินค้าท้องถิ่น พอใจที่ห้างสรรพสินค้าท้องถิ่นมีการรักษาความปลอดภัยและแสงสว่างที่เพียงพอ ปัจจัยการส่งเสริมการขายที่มีผลปานกลางต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าต่อคือปัจจัยเกี่ยวกับตราสมาชิก (mean=3.38) ซึ่งอาจหมายความว่า ผู้บริโภคที่ไปใช้บริการห้างสรรพสินค้าท้องถิ่นอาจไม่ทราบว่าทางห้างมีบัตรสมาชิกและมีโปรโมชั่นสำหรับสมาชิก และสถานที่เหมาะกับการพักผ่อนหย่อนใจและทำกิจกรรมครอบครัว (mean=3.39)

ส่วนการเปรียบเทียบส่วนประสมทางการตลาดบริการที่มีผลต่อการเลือกซื้อสินค้าและการใช้บริการของผู้บริโภคของห้างสรรพสินค้าท้องถิ่นและศูนย์การค้าแห่งใหม่ โดยการใช้ T-test พบว่า เมื่อเทียบกับผู้บริโภคสินค้าและบริการที่ศูนย์การค้าแห่งใหม่ ผู้บริโภคสินค้าและบริการที่ห้างสรรพสินค้าท้องถิ่นมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการจัดเรียงสินค้ามีความเป็นระเบียบง่ายต่อการหยิบจับ (P-value=0.034 และ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1) และระยะทางระหว่างบ้านและสถานที่ซื้อสินค้ามากกว่า (P-value=0.000 และ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01) มากกว่า

สรุปผลและอภิปรายผล

สรุปผล

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ศึกษาเปรียบเทียบส่วนประสมทางการตลาดบริการที่มีผลต่อการเลือกซื้อสินค้าและการใช้บริการของผู้บริโภคของห้างสรรพสินค้าท้องถิ่นและศูนย์การค้าแห่งใหม่ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาข้อคำถามจากแนวคิด 7P's จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มผู้บริโภคศูนย์การค้าแห่งใหม่ และห้างสรรพสินค้าท้องถิ่นเป็นกลุ่มเดียวกัน อาจกล่าวได้ว่าเป็นคู่แข่งทางการค้ากัน ผู้บริโภคกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มนักเรียน นักศึกษา และพนักงานบริษัทเอกชน อายุระหว่าง 18-24 ปี มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 14,999 บาท โดยจะไปใช้บริการอย่างน้อย 2 ครั้งต่อเดือน ในวันศุกร์ เสาร์ และอาทิตย์ ในช่วงเวลาตั้งแต่ 10.00 น. ไปจนถึง 20.00 น. โดยช่วงเวลาที่คนส่วนใหญ่ไปใช้บริการคือ 16.00 น. – 20.00 น. โดยเดินทางมาใช้บริการกับเพื่อนเพื่อมาเลือกซื้อสินค้าอุปโภค สินค้าบริโภค ซึ่งจะซื้อสินค้าไม่เกิน 1,000 บาทต่อครั้ง โดยจ่ายเป็นเงินสด

จากการสกัดปัจจัย พบว่าสามารถจัดกลุ่มปัจจัยออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ (1) การส่งเสริมการขายและความหลากหลายของสินค้า (2) ระบบสัญจรและสิ่งอำนวยความสะดวกและ(3) สถานที่ โดยการส่งเสริมการขายมีผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าของผู้บริโภคมากที่สุด นอกจากนี้ จากการพิจารณาความแตกต่างของปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าและบริการแยกตามกลุ่มผู้บริโภคของห้างสรรพสินค้าท้องถิ่นและกลุ่มผู้บริโภคของศูนย์การค้า ส่วนใหญ่แล้วปัจจัยย่อยในแต่ละปัจจัยหลักจะมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมากไม่แตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามมีปัจจัยย่อยบางปัจจัยที่แตกต่างกัน กล่าวคือที่จอดรถเพียงพอและสะดวกสบาย และระยะทางระหว่างบ้านและสถานที่ซื้อสินค้าเป็นปัจจัยการส่งเสริมการขายที่มีผลปานกลางต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าและบริการต่อศูนย์การค้าแห่งใหม่ ปัจจัยเกี่ยวกับตราสมาชิกและสถานที่เหมาะกับการพักผ่อนหย่อนใจและทำกิจกรรมครอบครัว เป็นปัจจัยการส่งเสริมการขายที่มีผลปานกลางต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าต่อห้างสรรพสินค้าท้องถิ่น เมื่อเปรียบเทียบกับผู้บริโภคสินค้าและบริการที่ศูนย์การค้าแห่งใหม่ ผู้บริโภคสินค้าและบริการที่ห้างสรรพสินค้าท้องถิ่นมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการจัดเรียงสินค้ามีความเป็นระเบียบง่ายต่อการหยิบจับและระยะทางระหว่างบ้านและสถานที่ซื้อสินค้ามากกว่า

อภิปรายผล

จากผลการศึกษา สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. จากการก่อตั้งของสถานศึกษาขนาดใหญ่ ในจังหวัดพะเยา ทำให้เกิดการขยายตัวของห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่ จะเห็นได้ว่า กลุ่มผู้บริโภคของห้างสรรพสินค้าท้องถิ่น และศูนย์การค้าแห่งใหม่ ทั้งสองกลุ่มเป็นกลุ่มนักเรียน นักศึกษา จากสถิติในปี 2553 นิสิตมหาวิทยาลัยพะเยาชั้นปีที่ 1 - 4 ภาคปกติที่ลงทะเบียนเรียนในภาคการศึกษาที่ 2/2553 จำนวน 9,680 คน(พรพรรณ จันท์แดง,2555)และในปี 2561 จำนวนนิสิตของมหาวิทยาลัยมีจำนวนเพิ่มขึ้นมากถึง 18,470 (สำนักทะเบียนและประมวลผล, 2562) สอดคล้องกับผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดพะเยาเพิ่มขึ้นจาก 39,485 ในปี 2548 เป็น 78,974 ในปี 2557(ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด ณ ราคาประจำปี จำแนกตามสาขาการผลิต จังหวัดพะเยา พ.ศ. 2548 - 2557,2557) ดังนั้นห้างสรรพสินค้าท้องถิ่นและศูนย์การค้าแห่งใหม่จึงเป็นแข่งขันทางการค้า การเข้ามาเปิดของศูนย์การค้าแห่งใหม่นับได้ว่ามีผลกระทบต่อพฤติกรรมผู้บริโภคที่เป็นกลุ่มผู้บริโภคกลุ่มนี้ ส่วนห้างสรรพสินค้าอื่นกลับมีกลุ่มผู้บริโภค เป็นพ่อค้าแม่ค้า แม่บ้าน และ พนักงานเอกชนเป็นส่วนใหญ่

2. ปัจจัยที่สำคัญที่สุดการส่งเสริมการขายมีผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าของผู้บริโภคมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริสา ศรีพัฒนกุล (2559) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการซื้อสินค้า เทสโก้ โลตัสของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล แต่แตกต่างกับงานวิจัยของกมลวรรณ สุขสมัย (2560) ที่สรุปว่าปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการศูนย์การค้า มีเพียง 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ส่งผลเชิงบวกเพราะการตัดสินใจใช้บริการศูนย์การค้าของผู้บริโภคจะคำนึงถึง การที่ศูนย์การค้า นั้น ๆ มีชื่อเสียง โดยจะต้องมีร้านค้าที่หลากหลาย ซึ่งร้านค้าเหล่านั้นจะต้องมีสินค้าที่น่าเทรนด์และทันสมัย ให้เลือกหลากหลายด้วย และปัจจัยด้านรูปแบบของศูนย์การค้าและเว็บไซต์ ส่งผลเชิงลบ เพราะหากศูนย์การค้ามีการออกแบบที่สวยงามทันสมัยเกินความจำเป็น อาจจะทำให้เดินยาก ไม่สะดวกสบาย ผู้บริโภคต้องเรียนรู้การใช้บริการใหม่ ๆ รวมถึงอาจส่งผลกระทบต่อราคาสินค้าและบริการที่สูงขึ้นสาเหตุของความแตกต่างนี้อาจเนื่องกลุ่มตัวอย่างของกมลวรรณ สุขสมัย (2560) อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร

3. ปัจจัยด้านสถานที่ที่มีผลต่อการตัดสินใจต่อการตัดสินใจที่แตกต่างของกลุ่มผู้บริโภค ได้แก่ ที่จอดรถเพียงพอและสะดวกสบาย และระยะทางระหว่างบ้านและสถานที่ซื้อสินค้า การพักผ่อนหย่อนใจและทำกิจกรรมครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ ประธาน (2558) ที่พบว่า ระยะทางระหว่างที่พักที่ทำงานกับที่ตั้งของห้างสรรพสินค้ามีอิทธิพลต่อจำนวนครั้งที่มาใช้บริการห้างสรรพสินค้า ต่อการใช้บริการจากห้างสรรพสินค้าในจังหวัดสงขลา วรุต สัมมา และ ศิรตล ศิริธร (2559) ที่พบว่าที่จอดรถมีผลระยะทางจากจุดรับบัตรจอดรถถึงสถานที่จอดรถปริมาณจราจรสะสมภายในอาคารจอดรถ มีผลต่อการใช้บริการห้างสรรพสินค้า กรณีศึกษาห้างสรรพสินค้าเดอะมอลล์ จังหวัดนครราชสีมา และอินทร์ธีรา เดชธนนันติกุล (2554) พบว่า สถานที่พักผ่อนในห้างสรรพสินค้ามีผลต่อการเลือกใช้ห้างสรรพสินค้า

4. การส่งเสริมการขาย (Promotion) การโฆษณาผ่านสื่อ ปัจจัยเกี่ยวกับตราสมาชิก มีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลางต่อการตัดสินใจของผู้บริโภค ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ภัทรวริน ประไกรวัน (2552) ซึ่งพบว่าการส่งเสริมการขาย การจัดโฆษณา ประชาสัมพันธ์ ผ่านแผ่นพับและทางสื่อต่าง ๆ การลดราคาสินค้าในช่วงเทศกาลต่าง ๆ ช่วงจัดกิจกรรมการมีของ แลก แจก แถม ชิงรางวัล ไม่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการใช้บริการของผู้บริโภค แต่แตกต่างจาก สุชาติพิทย์ ชูเกียรติโรจน์ (2552) พบว่า บัตรสมาชิกและสะสมแต้ม เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการ

เลือกใช้บริการห้างสรรพสินค้า ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก สุชาติพิทย ชูเกียรติโรจน์ (2552) ศึกษาในพื้นที่กรุงเทพฯ ที่ห้างสรรพสินค้ามีการแข่งขันกันสูง

5. ปัจจัยด้านการจัดเรียงสินค้ามีผลต่อการตัดสินใจ มีผลต่อการตัดสินใจของผู้บริโภค ซึ่งสอดคล้องกับ อธิคม ฉันทเจริญโชค (2559) ที่พบว่าปัจจัยด้านการนำเสนอลักษณะทางกายภาพและการสนับสนุน มีผลต่อความพึงพอใจในการซื้อสินค้า ซึ่งประกอบด้วย มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอ การปรับอากาศและอุณหภูมิภายในมีความเหมาะสม การจัดแต่งร้านสวยงามและเข้ากับเทศกาล การจัดบรรยากาศภายในมีความสะอาดสวยงาม แสงสว่างพอเหมาะ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีสภาพดี การจัดวางและจัดเรียงสินค้าเป็นหมวดหมู่ชัดเจน มองหาสินค้าได้ง่าย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาและการอภิปรายผลการศึกษา ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะจากการศึกษาในครั้งนี้ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มปริมาณกลุ่มผู้บริโภค ศูนย์การค้าแห่งใหม่ ควรปรับปรุงคือที่จอดรถเพียงพอและสะดวกสบาย เนื่องจากในปัจจุบันสถานที่จอดรถไกลจากตัวอาคารและไม่มีหลังคาสำหรับบังแดด ศูนย์การค้าควรสร้างหลังคาบริเวณที่จอดรถ และบริการรถรับส่งจากตัวอาคารถึงสถานที่จอดรถ นอกจากนี้ ศูนย์การค้าแห่งใหม่ควรมีช่องทางการประชาสัมพันธ์การซื้อของออนไลน์ เป็นอีกหนึ่งทางเลือกสำหรับกลุ่มผู้บริโภคที่อยู่ห่างไกล

2. เพื่อเพิ่มปริมาณกลุ่มผู้บริโภค ห้างสรรพสินค้าท้องถิ่นควรมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับบัตรสมาชิกของห้าง ทั้งนี้ผู้บริโภคที่ใช้บริการห้างสรรพสินค้าท้องถิ่นอาจไม่ทราบว่าห้างมีบัตรสมาชิกและมีโปรโมชั่นสำหรับสมาชิก ห้างควรปรับปรุงสถานที่ให้บริการ โดยเพิ่มสถานที่สำหรับการนั่งพักผ่อนหย่อนใจสำหรับทุกคนในครอบครัว

3. ห้างสรรพสินค้าท้องถิ่นมีจุดเด่นเรื่องการจัดเรียงสินค้า ที่เป็นหมวดหมู่ชัดเจน สามารถมองหาลินค้าได้ง่าย ไม่มีการย้ายจุดวางสินค้าบ่อยครั้ง ซึ่งอาจทำให้ลูกค้าสับสน นอกจากนี้ยังมีการนำเสนอสินค้าโปรโมชั่นตามเทศกาล ดังนั้นจึงควรรักษาจุดเด่นนี้ไว้และพัฒนาโดยติดป้ายชื่อหมวดหมู่สินค้า โปรโมชั่น ณ ปัจจุบัน ให้สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจนต่างกัน

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณที่อัสพลลาซ่า ห้างเจริญภัณฑ์ ที่อนุญาตให้เข้าไปทำแบบสอบถาม ผู้ทำแบบสอบถามทุกคน

ขอขอบคุณอาจารย์ ดร.วีระพงษ์ กิตติวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษา

ขอขอบคุณคุณพ่อองยุทธ ธาราทิพยกุล คุณแม่เนวอลดา ธาราทิพยกุล คุณแม่เวียงทอง อินปัญญา และคุณสามี ที่คอยช่วยเหลือ ผลักดัน ให้งานชิ้นนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานของคณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ ที่คอยช่วยเหลือติดตามประสานงานต่าง ๆ ให้สำเร็จราบรื่น เรียบร้อย

เอกสารอ้างอิง

กมลวรรณ สุขสมัย. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการศูนย์การค้า.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บธ.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปทุมธานี**

จิตรกมล สังข์เพชร และ สุพิศ ฤทธิ์แก้ว. (2559). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้บริโภคในการใช้บริการศูนย์การค้าเซ็นทรัลพลาซ่า สาขาสุราษฎร์ธานี. **WMS Journal of Management**, ปีที่ 5 ฉบับที่ 3 (กันยายน – ธันวาคม 2559).

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- จุฑารัตน์ สายโรจน์พันธ์. (2558). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการซูเปอร์มาร์เก็ตของผู้บริโภคเขตกรุงเทพมหานคร**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- ณัชชา ณีวัง. (2549). **ความคิดเห็นของผู้บริโภคต่อการให้บริการของห้างเทสโก โลตัส คิวตี้ สาขาพะเยา**. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บธ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- ทัศนีย์ ประธาน, ประสิทธิ์ รัตนพันธ์, เขียวชัย พันธุ์คง, ภัททริกา กลิ่นเลขา, และพวงเพ็ญ ว่องวิริยะโกดิน. (16 กรกฎาคม 2558). **พฤติกรรมการใช้บริการห้างสรรพสินค้าของผู้บริโภคในจังหวัดสงขลา**. สืบค้นเมื่อ 29 พฤษภาคม 2562, จาก <https://1th.me/S1em>
- พรพรรณ จันท์แดง. (2555). **พฤติกรรมการอ่านของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยพะเยา**. คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- พลสุข นิลกิจศรานนท์. (2561). **แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2561 – 2563 ธุรกิจร้านค้าปลีกสมัยใหม่. วิจัยธุรกิจศรี, ปีที่(กันยายน 2561), หน้า 1 – 11.**
- ภัทรพริน ประไกรวัน. (2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการมาใช้บริการห้างเทสโก้โลตัส ชลบุรี**. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บธ.ม. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี, ชลบุรี.
- วรุฒ สัมมา และ ศิริตล ศิริธร. (2559). **การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระยะเวลาและพฤติกรรมการจอดรถภายในห้างสรรพสินค้า กรณีศึกษาห้างสรรพสินค้าเดอะมอลล์ จังหวัดนครราชสีมา**. วศ.บ. สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี . นครราชสีมา สืบค้นเมื่อ 29 พฤษภาคม 2562 , จาก <http://ejournals.swu.ac.th/index.php/SwuENGj/article/view/7684/6995>
- วิภาวรรณ มโนปราโมทย์. (2556). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านสังคมออนไลน์(อินสตาแกรม) ของประชากรในกรุงเทพมหานคร**. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บธ.ม., มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2561). **เปิดไฉธุรกิจรุ่ง ปี 62. K SME Analysis , ปีที่(พฤศจิกายน 2561), หน้า 1 – 7. สมคิด แสงศรี. (2550). การศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการซื้อสินค้าของลูกค้าห้างเจริญภัณฑ์จังหวัดพะเยา**. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บธ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- สุธาทิพย์ ชูเกียรติโรจน์. (2552). **การรับรู้ ความพึงพอใจ และความภักดี ของลูกค้าต่อบัตรสมาชิกศูนย์การค้า**. นิเทศศาสตร์มหาบัณฑิต. นศ.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานคลังจังหวัดพะเยา. (4 มกราคม 2562). **รายงานประมาณการเศรษฐกิจจังหวัดพะเยา**. สืบค้นเมื่อ 22 เมษายน 2562, จาก <http://klang.cgd.go.th/pyd>
- สำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยพะเยา. (29 พฤษภาคม 2562). **รายงานสถิติจำนวนนิสิตปัจจุบัน จำแนกตามคณะ, สาขาวิชา, หลักสูตร**. สืบค้นเมื่อ 29 พฤษภาคม 2562, จาก http://www.reg.up.ac.th/rpt/rpt_std_present/preview/all
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกสิกรรมนตรี. **ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด ราคาส่งประจำปี จำแนกตามสาขาการผลิต จังหวัดพะเยา พ.ศ. 2548 – 2557p**. สืบค้นเมื่อ 29 พฤษภาคม 2562, จาก service.nso.go.th/nso/web/statseries/tables/35600_Phayao/E11116-48-57.xls



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

อริสา ศรีพัฒนกุล. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการซื้อสินค้าเทสโก้ โลตัส (Tesco Lotus) ของ

ผู้ประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บธ.ม.,

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปทุมธานี.

อติคม ฉันทเจริญโชค. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการซื้อสินค้าบิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ของ

ผู้ประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บธ.ม.,

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปทุมธานี.

อินทร์ธีรา เดชธนนิตกุล. (2554). พฤติกรรมของผู้บริโภคในการใช้บริการห้างสรรพสินค้าเดอะมอลล์บางแค

กรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บธ.ม., มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพมหานคร.



การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจการให้บริการส่งพัสดุของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด และ บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส จำกัด

A Comparative Study of Critical Factors of Customer Satisfaction in Parcel Delivery Service Rendered by Thailand Post Company Limited and Kerry Express (Thailand) Company Limited

ธีรยุทธ อินปัญญา^{1*} และ วีระพงษ์ กิติวงศ์²

Teerayutt Inpanya^{1*} and Weerapong Kitiwong²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจการให้บริการส่งพัสดุของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด และบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส จำกัด เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยแบบสอบถามที่ใช้ได้มีจำนวน 344 ชุดจากทั้งหมด 385 ชุด (89.35%) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย กระจวนการวิเคราะห์เพื่อจัดกลุ่มปัจจัย และ T-test

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มผู้รับบริการบริษัทไปรษณีย์ไทยส่วนใหญ่เป็นนักเรียน นักศึกษา และพนักงานเอกชน อายุระหว่าง 18-54 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 24,999 บาท กลุ่มผู้ใช้บริการบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส จำกัด ส่วนมากจะเป็นเจ้าของกิจการ ช่างราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ อายุระหว่าง 18-44 ปี รายได้ต่อเดือนไม่เกิน 39,999 บาท จากการสกัดปัจจัยใหม่ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจการให้บริการส่งพัสดุ ประกอบด้วย 4 ปัจจัยใหม่ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านพนักงานมีความใส่ใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการ 2) ปัจจัยด้านความรวดเร็วในการให้บริการ และช่วยเหลือการจัดส่งพัสดุ 3) ปัจจัยด้านความใส่ใจในการจัดการพัสดุของผู้ให้บริการ และ 4) ปัจจัยด้านการให้ข้อมูลที่โปร่งใสและเป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการ

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ การให้บริการขนส่งพัสดุ ไปรษณีย์ไทย เคอรี่ เอ็กซ์เพรส

Abstract

This independent study aims to compare the important factors which affect the satisfaction of the parcel delivery service of Thailand Post Company Limited and Kerry Express Company Limited. Data are collected by using questionnaires. The usable questionnaires are 344 of 385 (89.35%). Data analysis is performed using descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, factors analysis and T-test.

¹นิสิตคณะวิทยาการจัดการและการบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²คณะวิทยาการจัดการและการบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate Student, School of Management and Information Sciences, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Management and Information Sciences, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : Teerayutt.in@gmail.com



The results of the study found that customers of Thailand Post company are mostly students and private employees whose ages are between 18 – 54 years old and the average monthly income is not more than 24,999 baht. On the other hand, the customers of Kerry Express Company Limited are mostly government officials and state enterprise employees whose ages are between 18 – 44 years old and the average monthly income is not more than 39,999 baht. From factor analysis, it was found that the factors which affect the satisfaction of the parcel delivery service consist of 4 new factors: 1) the staff's attention to customers, 2) the speed of service delivery and delivery assistance, 3) taking care of the parcel, and 4) useful information provided to the clients.

Keywords: Satisfaction, Parcel delivery service, Thailand Post, Kerry Express

บทนำ

กิจกรรมทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ในระยะ 2-3 ปีที่ผ่านมาคือ “ธุรกิจโลจิสติกส์” และ “การขนส่งสินค้า” ซึ่งเป็นผลจากพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ หรือ อีคอมเมิร์ซ (E-Commerce) ได้เข้ามาสู่วิถีชีวิตของผู้คน โดยปรับเปลี่ยนรูปแบบค้าปลีกไปสู่การซื้อขายและชำระเงินผ่านเทคโนโลยีบนโลกออนไลน์ พฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์นั้น กลายเป็นพฤติกรรมใหม่ของคนไทย ผู้คนส่วนใหญ่เริ่มเปลี่ยนพฤติกรรมการจับจ่ายใช้สอยไปใช้วิธีการสั่งซื้อสินค้าทางออนไลน์มากขึ้น เพราะมีความสะดวก รวดเร็ว ราคาถูก และประหยัดเวลา เป็นปัจจัยสำคัญ ทำให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตที่เร่งรีบ ร้านค้าออนไลน์จึงสามารถสนองความต้องการผู้บริโภคได้และเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว พฤติกรรมของผู้บริโภคที่มีแนวโน้มซื้อสินค้าออนไลน์เพิ่มมากขึ้น จึงเป็นตัวชี้วัดที่จะช่วยสนับสนุนตลาดพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ หรือ อีคอมเมิร์ซ (E-Commerce) ได้เป็นอย่างดี

บริการขนส่งที่สนับสนุนด้าน E-Commerce โดยตรง ได้แก่ กลุ่มผู้บริการส่งพัสดุในกรุงเทพฯและต่างจังหวัด (ใช้เวลา 1-15 วันทำการ) ซึ่งเหมาะสำหรับร้านค้า E-Commerce ที่มีลูกค้าอยู่ทั่วประเทศ หรือในกรุงเทพฯที่ไม่ได้รับใช้สินค้าด่วน ผู้บริการส่งพัสดุที่ให้บริการด้านนี้ คือ ไปรษณีย์ไทย, Kerry Express, SCG Express, Alpha Fast และ Ninja Van (Issaree, 2560: ออนไลน์) จะเห็นได้ว่า ในการใช้บริการขนส่งสำหรับกลุ่มผู้บริการส่งพัสดุในต่างจังหวัดนั้น ผู้ใช้บริการส่วนใหญ่จะเลือกใช้บริการขนส่ง 2 อันดับแรก คือ ไปรษณีย์ไทย และ Kerry Express และจากพฤติกรรมการซื้อสินค้าที่เปลี่ยนไป รวมถึงการขายตัวของธุรกิจบริการขนส่งที่สนับสนุนด้าน E-Commerce ทำให้เกิดการแข่งขันในธุรกิจขนส่ง ผู้บริโภคมีทางเลือกในการตัดสินใจเลือกใช้บริการมากขึ้น ปัจจัยของการให้บริการจัดส่งพัสดุที่ผู้บริโภคให้ความสำคัญ มีหลายประการ เช่น ความพร้อมในการให้บริการ การตอบสนองของการให้บริการ ความน่าเชื่อถือของการให้บริการ ความสมบูรณ์ในการให้บริการ ความเป็นมืออาชีพในการให้บริการ

ด้วยเหตุดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษา การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจการให้บริการส่งพัสดุของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด และ บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส จำกัด ซึ่งผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด และบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส จำกัด ในการวางแผนกลยุทธ์ รวมถึงหาแนวทางตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคอย่างสูงสุด ต่อไป

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลทั่วไปของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (ปณท.) เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจภายในสังกัดของกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมโดยแปลงสภาพมาจากหน่วยงานบริการด้านไปรษณีย์ของการสื่อสารแห่งประเทศไทย (กสท.) (รายงาน

ประจำปี บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด, 2560: ออนไลน์) เริ่มดำเนินการตั้งตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2423 ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 จนถึงปัจจุบัน โดยให้บริการด้านการขนส่งพัสดุต่าง ๆ ได้แก่ ไปรษณีย์ภายในประเทศ ไปรษณีย์ระหว่างประเทศ โอน/จ่าย/ชำระเงิน ผากขายและร้านค้าออนไลน์ บริการสำรองตัวไทยทิกเก็ตเมเจอร์ สินค้าไปรษณีย์ แสตมป์และสิ่งสะสม เป็นต้น ในปีพุทธศักราช 2560 มีรายได้อยู่ที่ 4,212.42 ล้านบาท (ไปรษณีย์ไทย, 2562: ออนไลน์)

ข้อมูลทั่วไปของบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส จำกัด

บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ก่อตั้งเมื่อปีพุทธศักราช 2549 (เคอรี่ เอ็กซ์เพรส, 2562: ออนไลน์) เป็นบริษัทสัญชาติฮ่องกง ภายใต้การดำเนินงานของบริษัท Kerry Logistics Network Ltd. ดำเนินธุรกิจด้านการขนส่งพัสดุโดยมีสาขามากกว่า 5,500 แห่งในประเทศไทย ถือครองส่วนแบ่งในตลาดธุรกิจขนส่งเอกชนมากถึงร้อยละ 80 (Tangsiri, 2561: ออนไลน์) ในปีพุทธศักราช 2560 บริษัทมีรายได้ถึง 6,577 ล้านบาท (Lupang, 2561: ออนไลน์) ซึ่งเพิ่มมากขึ้นจากปีพุทธศักราช 2559 ถึง 105 เปอร์เซ็นต์ บริษัทที่ให้บริการขนส่งอื่น ๆ ก็ยังมีอยู่ในตลาดการขนส่งพัสดุเอกชน เช่น SCG Express. TP Logistic. Ninja Van. และอื่น ๆ ซึ่งเมื่อรวมกันทั้งหมดแล้วมีส่วนแบ่งทางการตลาดเพียงแค่ 20 เปอร์เซ็นต์ และยังมีผู้ให้บริการประเภทอื่นอีก ที่ผู้บริโภคยังมีทางเลือกใช้บริการส่งพัสดุ เช่น รถทัวร์ สายการบิน รถตู้ระยะสั้น ที่ยังเป็นคู่แข่งทางของธุรกิจขนส่งพัสดุเอกชน

ความพึงพอใจ

Li (2002) ได้ทบทวนวรรณกรรมในอดีต และสรุปว่า ความพึงพอใจของลูกค้าเป็นสภาวะทางจิตใจที่ผู้บริโภคมีต่อบริษัท เกิดขึ้นเมื่อสินค้าหรือบริการที่ตนเองได้รับเป็นไปตามหรือสูงกว่าความคาดหวัง ความพึงพอใจจะนำไปสู่ความภักดีต่อบริษัท และการซื้อสินค้าซ้ำ ส่วน Perreault, Cannon and McCarthy (2008, หน้า 5) อธิบายว่าความพึงพอใจวัดจากระดับความสามารถของกิจการที่สามารถเติมเต็มความต้องการ ความปรารถนา และความคาดหวังของลูกค้าได้ ในขณะที่ Kerin, Hartley, and Rudelius (2009, หน้า 100) กล่าวว่าผู้บริโภคหลังจากที่ผู้บริโภคได้ใช้สินค้าหรือบริการแล้ว ผู้บริโภคจะเปรียบเทียบสินค้าหรือบริการความคาดหวังของตนเอง สินค้าหรือบริการจะมีความไวต่อประสบการณ์ของผู้บริโภค ที่มีต่อสินค้าหรือบริการ ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ จะมีผลต่อการสื่อสารในตัวสินค้าหรือผู้ให้บริการไปยังผู้อื่น หรือพฤติกรรมกรบริโภคซ้ำ

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า ความพึงพอใจของผู้บริโภคจะวัดจากประสบการณ์ที่ผู้บริโภคได้รับจากสินค้าหรือบริการที่สามารถตอบสนองความคาดหวัง ความต้องการ หรือความพึงพอใจ ซึ่งส่งผลต่อโอกาสในการซื้อสินค้าหรือบริการซ้ำในอนาคต

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้บริโภค

การศึกษานี้ใช้ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจตามการศึกษาของ Li (2002) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความพึงพอใจของลูกค้าในการใช้บริการขนส่งพัสดุในประเทศสหรัฐอเมริกา (เช่น บริษัท US Postal Service บริษัท UPS และบริษัท FedEx เป็นต้น) ได้สรุปปัจจัยต่าง ๆ ออกได้เป็น 5 ปัจจัยดังต่อไปนี้

ความพร้อมในการให้บริการ หมายถึงระดับความสามารถของผู้ใช้บริการในเข้าถึงการให้บริการจัดส่งพัสดุ และการให้บริการลูกค้าของผู้ให้บริการ

การตอบสนองของการให้บริการ หมายถึงระดับการตอบสนองได้ทันที่และเหมาะสมของพนักงานผู้ให้บริการจัดส่งพัสดุ

ความน่าเชื่อถือของการให้บริการ หมายถึงระดับความสามารถของผู้ให้บริการในการจัดส่งพัสดุไปยังสถานที่ที่ถูกต้อง พัสดุไม่ได้รับความเสียหาย และตรงต่อเวลา

ความสำเร็จในการให้บริการ หมายถึงระดับความสามารถของผู้ให้บริการจัดส่งพัสดุ ที่ให้บริการตั้งแต่ต้นจนจบอย่างสมบูรณ์แบบ

ความเป็นมืออาชีพในการให้บริการ หมายถึงระดับความสามารถของพนักงานของผู้ให้บริการจัดส่งพัสดุ ในการปฏิบัติงานด้วยความเป็นมืออาชีพ เช่น ความสุภาพอ่อนน้อม ความเห็นอกเห็นใจ ความซื่อสัตย์ และความเป็นมิตร

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจสำหรับผู้ให้บริการขนส่งพัสดุ

อภิญา จันทร์สังข์ (2559) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการส่งพัสดุภัณฑ์ของบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส จำกัด ในเขตสมุทรปราการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการส่งพัสดุภัณฑ์ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกใช้บริการส่งพัสดุภัณฑ์ของบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส จำกัด ในเขตสมุทรปราการ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กำหนดกลุ่มตัวอย่าง 400 ตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติแบบ T – test และ F – test ทดสอบความสัมพันธ์จากค่า Chi – Square test และวัดความสัมพันธ์โดยสถิติ Contingency Coefficient ผลการศึกษาพบว่า ผู้ใช้บริการส่วนใหญ่เลือกใช้บริการเพราะความรวดเร็วในการบริการ โดยมีความพึงพอใจด้านการให้บริการ ในด้านความไว้วางใจมากที่สุด รองลงมาคือด้านการตอบสนองลูกค้า ด้านความเอาใจใส่ ด้านความมั่นใจ และด้านสภาพแวดล้อมภายในศูนย์บริการ ตามลำดับ

ชญาณิชฐ์ โสรัส (2559) ได้ทำการศึกษา คุณภาพการให้บริการไปรษณีย์จังหวัดจันทบุรีที่ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ไปรษณีย์ไทย: กรณีศึกษาไปรษณีย์จังหวัดจันทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพการให้บริการไปรษณีย์จังหวัดจันทบุรีที่ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ไปรษณีย์ไทย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ใช้บริการไปรษณีย์จังหวัดจันทบุรี จำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งสถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ ค่า T-test, F-test, ANOVA และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ อีกทั้งยังได้ทำก็วิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ลูกค้ารายใหญ่และลูกค้าที่มาใช้บริการเป็นประจำ จำนวน 20 ชุด ผลการศึกษาเชิงปริมาณผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลคุณภาพการให้บริการ ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานตามสมมติฐานการวิจัย พบว่า ด้านความไว้วางใจ ด้านการตอบสนอง ด้านความมั่นใจ ด้านสิ่งที่สัมผัสได้ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ มีเพียงการเอาใจใส่ที่ไม่มีอิทธิพล ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า มีระบบบริการที่รวดเร็วสะดวกและปลอดภัย สถานที่ให้บริการมีความเหมาะสมภาพ เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการมีจำนวนที่เหมาะสม

จุไรพร พินิจชอบ (2560) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการผู้ประกอบการขนส่งของกลุ่มผู้ค้าอีคอมเมิร์ซในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาเปรียบเทียบระหว่าง บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด และผู้ประกอบการขนส่งสมัยใหม่ ได้แก่ ผู้ให้บริการด้านการขนส่งไปรษณีย์ภัณฑ์และสินค้า ซึ่งใช้เทคโนโลยีและระบบการให้บริการในรูปแบบต่าง ๆ ที่ทันสมัย เช่น Kerry Express, Line man, Lalamove โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจปัจจัยทางด้านพฤติกรรม ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด (7Ps) กับความพึงพอใจในการใช้บริการผู้ประกอบการขนส่ง ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ค้าอีคอมเมิร์ซที่มีที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน แบ่งเป็นผู้ค้าอีคอมเมิร์ซที่เลือกใช้บริการบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด จำนวน 213 คน และ ผู้ใช้บริการผู้ประกอบการขนส่งสมัยใหม่ จำนวน 187 คน โดยพิจารณาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดทั้งหมด 7 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ปัจจัยด้านราคา ปัจจัยด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ปัจจัยด้าน

การส่งเสริมการตลาด ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านกายภาพ/การนำเสนอ และปัจจัยด้านกระบวนการ จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการ มีทั้งสิ้น 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ปัจจัยด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาด ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านกายภาพ/การนำเสนอ และปัจจัยด้านกระบวนการ ส่วนปัจจัยด้านราคาไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการ โดยทั้งหมดมีความพึงพอใจต่อผู้ประกอบการสมัยใหม่มากกว่าบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

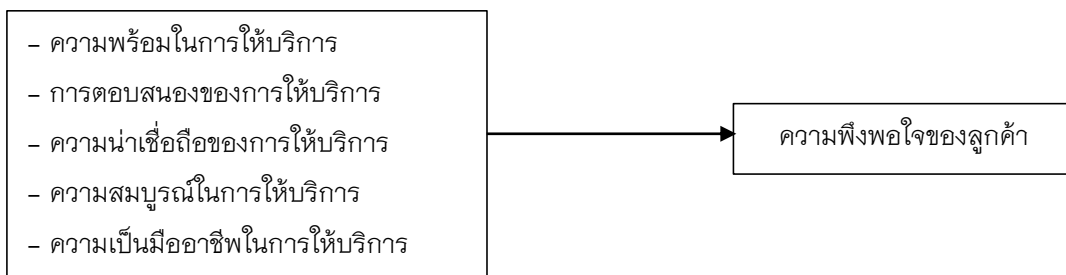
กัญญาภาณุจรรย์ จันทร์เหลี่ยม และ พัฒน์ พิธิษฐเกษม (2561) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการไปรษณีย์ไทย สาขามหาวิทยาลัยรังสิต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยประชากรศาสตร์ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการให้บริการที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการไปรษณีย์ไทย สาขามหาวิทยาลัยรังสิต กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 384 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (convenience sampling) จากอาจารย์ นักศึกษา บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยรังสิต และบุคคลทั่วไปที่ใช้บริการไปรษณีย์ไทย สาขามหาวิทยาลัยรังสิต จากการศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่ามีปัจจัยประชากรศาสตร์เพียง 3 ด้านเท่านั้นที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการ คือ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ กล่าวคือ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าคุณภาพการบริการทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นรูปธรรมของการให้บริการ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านการตอบสนองต่อผู้ใช้บริการ ด้านการให้ความเชื่อมั่น และด้านการเอาใจใส่ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการใช้บริการไปรษณีย์ไทย สาขามหาวิทยาลัยรังสิต

วัตถุประสงค์การศึกษา

เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการให้บริการส่งพัสดุของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด และ บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส จำกัด

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิดในการศึกษาประยุกต์จาก Li (2002) ดังแสดงในรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ลูกค้าที่มาใช้บริการขนส่งพัสดุ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด และ บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส จำกัด ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ลูกค้าที่ใช้บริการขนส่งพัสดุ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด และ บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส จำกัด เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณจากสูตรการขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของ W.G. Cochran (อ้างใน วิภาวรรณ มโนปราโมทย์, 2556, หน้า 43) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 โดยคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างได้ 385 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมในงานพระราชทานปริญญาบัตร มหาวิทยาลัยพะเยา ปีการศึกษา 2560 เมื่อวันที่ 15-16 พฤษภาคม 2562 โดยสอบถามผู้ที่มาร่วมงานซึ่งเป็นผู้ปกครองบัณฑิตที่มาจากจังหวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็น แบบสอบถามประยุกต์จาก Li (2002) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลแบบเลือกรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และเปอร์เซ็นต์การใช้บริการขนส่งพัสดุจากบริษัทผู้ให้บริการต่าง ๆ ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการให้บริการ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 38 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 7 ระดับ ตั้งแต่ระดับ 1 คือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไปจนถึงระดับ 7 คือเห็นด้วยอย่างยิ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล

ข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามได้จะถูกนำมา คำนวณคะแนนเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์การให้ความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ย ตามการศึกษาของกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติและคณะ (2552) ดังนี้ ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.86 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.87-2.71 หมายถึง ไม่เห็นด้วย ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.72-3.57 หมายถึง ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.58-4.43 หมายถึง รู้สึกเฉย ๆ ระดับคะแนนเฉลี่ย 4.44-5.28 หมายถึง ค่อนข้างเห็นด้วย ระดับคะแนนเฉลี่ย 5.29-6.14 หมายถึง เห็นด้วย ระดับคะแนนเฉลี่ย 6.15-7.00 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และกระบวนการวิเคราะห์เพื่อจัดกลุ่มปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการขนส่งพัสดุ ผู้ศึกษาได้ใช้ข้อมูลจากชุดแบบสอบถามมาวิเคราะห์หองค์ประกอบ (Factor Analysis) โดยใช้วิธี EFA (Exploratory Factor Analysis) ด้วยวิธี Principle Component with VARIMAX Rotation เลือกค่า Eigen value มีค่าเกิน 1.0 และตัดหัวข้อที่มี Loading น้อยกว่า 0.40 ออกไป และใช้ T-test ในการเปรียบเทียบปัจจัยความพึงพอใจ



ผลการศึกษา

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามด้วยการเก็บข้อมูล มีแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 344 ชุด

ตารางที่ 1 ผู้ให้บริการขนส่งพัสดุ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามใช้บริการเป็นสัดส่วนมากที่สุด

ผู้ให้บริการขนส่งพัสดุ	จำนวน	ร้อยละ
บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด	151	46.90
บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส จำกัด	113	32.85
บริษัท นิม เอ็กซ์เพรส จำกัด	1	0.29
บริษัท พัสดุภัณฑ์ไทย จำกัด	3	0.87
รถทัวร์	8	2.33
อื่น ๆ	5	1.54
ใช้บริการทั้งไปรษณีย์ไทย และ เคอรี่ เอ็กซ์เพรสในสัดส่วนที่เท่ากัน	63	18.31
รวม	344	100

อื่น ๆ ได้แก่ แกร็บไบค์ 3 รายและไลน์แมน 2 ราย

จากตารางที่ 1 แสดงถึงสัดส่วนของผู้ที่ใช้บริการขนส่งพัสดุส่วนใหญ่ 43.90 เปอร์เซ็นต์ เลือกใช้บริการขนส่งพัสดุกับบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เป็นสัดส่วนจำนวนมาก รองลงมาคือเลือกใช้บริการขนส่งพัสดุของบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส จำกัด อยู่ที่ 32.85 เปอร์เซ็นต์ และยังมีผู้ที่ใช้บริการทั้งบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด และบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส จำกัด ในสัดส่วนที่เท่ากัน คิดเป็น 18.31 เปอร์เซ็นต์

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มลูกค้าที่ใช้บริการส่งพัสดุของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด และ บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส จำกัด

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (N=151)		บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส จำกัด (N=113)		ใช้ไปรษณีย์ไทย และ เคอรี่ เอ็กซ์เพรสในสัดส่วนที่เท่ากัน (N=63)		อื่น ๆ (N=17)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ								
ชาย	59	39.33	36	31.86	23	36.50	5	29.41
หญิง	91	60.67	77	68.14	40	63.50	12	70.59



ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	บริษัท ไปรษณีย์ ไทย จำกัด (N=151)		บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส จำกัด (N=113)		ใช้ไปรษณีย์ไทย และ เคอรี่ เอ็กซ์ เพรสในสัดส่วนที่ เท่ากัน (N=63)		อื่น ๆ (N=17)		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
อายุ									
15-17 ปี	2	1.32	0	0.00	1	1.59	0	0.00	
18-24 ปี	50	33.11	46	40.71	25	39.68	1	5.88	
25-34 ปี	38	25.17	39	34.51	17	26.98	7	41.18	
35-44 ปี	25	16.56	14	12.39	10	15.87	5	29.41	
45-54 ปี	21	13.91	11	9.73	4	6.35	2	11.76	
55-64 ปี	10	6.62	3	2.65	4	6.35	2	11.76	
65 ปีขึ้นไป	5	3.31	0	0.00	2	3.17	0	0.00	
สถานภาพ									
โสด	74	49.01	73	64.60	40	63.49	7	41.18	
สมรสมีบุตร	61	40.40	28	24.78	18	28.57	7	41.18	
สมรสไม่มีบุตร	6	3.97	12	10.62	4	6.35	3	17.65	
หม้าย/ แยกกันอยู่/ หย่าร้าง	8	5.30	0	0.00	1	1.59	0	0.00	
และมีบุตร									
หม้าย/ แยกกันอยู่/ หย่าร้าง	2	1.32	0	0.00	0	0.00	0	0.00	
และไม่มีบุตร									
ระดับการศึกษา									
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	17	11.26	0	0.00	5	8.06	3	17.65	
มัธยมศึกษาตอนต้น	15	9.93	6	5.31	0	0.00	4	23.53	
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	22	14.57	13	11.50	7	11.29	2	11.76	
อนุปริญญา/ ปวส.	8	5.30	13	11.50	8	12.90	1	5.88	
ปริญญาตรี	84	55.63	74	65.49	37	59.68	5	29.41	
สูงกว่าปริญญาตรี	5	3.31	7	6.19	5	8.06	2	11.76	



ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	บริษัท ไปรษณีย์ ไทย จำกัด (N=151)		บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส จำกัด (N=113)		ใช้ไปรษณีย์ไทย และ เคอรี่ เอ็กซ์ เพรสในสัดส่วนที่ เท่ากัน (N=63)		อื่น ๆ (N=17)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
อาชีพ								
ผู้บริหารองค์กร	1	0.66	1	0.88	0	0.00	0	0.00
พนักงานบริษัทเอกชน	21	13.91	11	0.73	9	14.29	2	11.76
เจ้าของกิจการ	11	7.28	21	18.53	7	11.11	3	17.65
พ่อค้า แม่ค้า ค้าขาย	29	19.21	9	7.96	4	6.35	3	17.65
วิชาชีพ สถาปนิก หมอ	0	0.00	1	0.88	1	1.59	0	0.00
ทนายความ วิศวกร								
ชรก. จนท.รัฐวิสาหกิจ พนง.	18	11.92	19	16.81	9	14.29	2	11.76
ในกำกับของรัฐ								
ช่างฝีมือ	0	0.00	1	0.88	2	3.17	0	0.00
ผู้ใช้แรงงาน	4	2.65	3	2.65	1	1.59	1	5.88
เกษตรกร ชาวสวน ชาวไร่	19	12.58	3	2.65	7	11.11	5	29.41
แม่บ้าน	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
นักเรียน นักศึกษา	31	20.53	30	26.55	12	19.05	1	5.88
เกษียณรับบำนาญ	3	1.99	0	0.00	0	0.00	0	0.00
คนว่างงาน	7	4.64	9	7.96	3	4.76	0	0.00
พ่อค้า/ แม่ค้า/ ค้าขาย	3	1.99	3	2.65	7	11.11	0	0.00
ออนไลน์								
อื่น ๆ	4	2.65	2	1.77	1	1.59	0	0.00
รายได้								
น้อยกว่า 6,000 บาท	37	24.50	27	23.89	13	20.63	1	5.88
6,000-14,999 บาท	57	37.75	31	27.43	21	33.33	5	29.41
15,000-24,999 บาท	39	25.83	28	24.78	12	19.05	9	52.94
25,000-39,999 บาท	10	6.62	20	17.70	11	17.46	2	11.76
40,000-59,999 บาท	7	4.64	3	2.65	5	7.94	0	0.00
60,000 บาทขึ้นไป	1	0.66	4	3.54	1	1.59	0	0.00

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มลูกค้าที่ใช้บริการบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในสัดส่วนที่มากกว่า ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มนักเรียน นักศึกษา พนักงานบริษัทเอกชน พ่อค้า แม่ค้า ค้าขาย ข้าราชการ เจ้าหน้าที่รัฐวิสาหกิจ พนักงานในกำกับของรัฐ และเกษตรกรอายุระหว่าง 18-54 ปี มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 24,999 บาท กลุ่มลูกค้าที่ใช้บริการบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส จำกัด ในสัดส่วนที่มากกว่า ส่วนใหญ่เป็นเจ้าของกิจการ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่รัฐวิสาหกิจ พนักงานในกำกับของรัฐ และกลุ่มนักเรียน นักศึกษา อายุระหว่าง 18-44 ปี มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 39,999 บาท กลุ่มลูกค้าที่ใช้บริการทั้งบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด และบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส จำกัด ในสัดส่วนที่เท่ากัน ส่วนใหญ่เป็นเจ้าของกิจการ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่รัฐวิสาหกิจ พนักงานในกำกับของรัฐ เกษตรกร กลุ่มนักเรียน นักศึกษา และกลุ่มพ่อค้า แม่ค้าออนไลน์ อายุระหว่าง 18-44 ปี มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 39,999 บาท กลุ่มลูกค้าที่ใช้บริการบริษัทอื่น ๆ ส่วนใหญ่เป็นเจ้าของกิจการ พ่อค้า แม่ค้า ค้าขาย และเกษตรกร อายุระหว่าง 25-44 ปี มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 6,000 – 24,999 บาท

การจัดกลุ่มความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อการให้บริการส่งพัสดุของผู้ให้บริการ

กระบวนการวิเคราะห์เพื่อจัดกลุ่มปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจการให้บริการส่งพัสดุของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด และบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส จำกัด ผู้ศึกษาได้ใช้ข้อมูลจากชุดแบบสอบถามของ Li (2002) จำนวน 38 ข้อคำถาม เพื่อจัดกลุ่มของปัจจัยโดยนำมาวิเคราะห์หองค์ประกอบ (Factor Analysis) โดยใช้วิธี EFA (Exploratory Factor Analysis) ด้วยวิธี Principle Component with VARIMAX Rotation เลือกค่า Eigen value มีค่าเกิน 1.0 และตัดหัวข้อที่มีค่า Loading น้อยกว่า 0.40 ออกไป เหลือชุดตัวแปรตามกลุ่มที่ผ่านการคัดเลือกมีจำนวน 34 ข้อ จัดกลุ่มปัจจัยได้เป็น 4 กลุ่ม ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบ (Factor Analysis)

ความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อการให้บริการส่งพัสดุ	Factor Loading
1.พนักงานมีความใส่ใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการ	
การให้บริการต่อหน้าของพนักงานมีความใส่ใจ และรับฟังความต้องการของลูกค้าอย่างดี	0.8675
พนักงานของบริษัทให้บริการด้วยความใส่ใจ คำนึงถึงผู้รับบริการเสมอ	0.8230
พนักงานของบริษัทปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ	0.8188
ผู้ให้บริการมีความพึงพอใจของการให้บริการขนส่งพัสดุโดยรวม	0.7805
พนักงานของบริษัทสามารถตอบข้อซักถามเกี่ยวกับการขนส่งสินค้าต่าง ๆ และราคาค่าบริการได้	0.7422
พนักงานของบริษัทมีความสุภาพอ่อนน้อม	0.7362
การให้บริการทางโทรศัพท์ของพนักงานมีความใส่ใจ และรับฟังความต้องการของลูกค้าเป็นอย่างดี	0.7065
การให้บริการขนส่งพัสดุตรงตามความคาดหวังของผู้ใช้บริการ	0.7055
คุณภาพในการบริการขนส่งพัสดุนั้นอยู่ในระดับสูง	0.6529
พนักงานของบริษัทสามารถให้บริการตั้งแต่ต้นจนจบการให้บริการรับ-ส่งพัสดุ	0.5132
พนักงานของบริษัทให้บริการขนส่งพัสดุมีความใส่ใจต่อการขนส่งในทุกขั้นตอน	0.4357

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อการให้บริการส่งพัสดุ	Factor Loading
2. ความรวดเร็วในการให้บริการและช่วยเหลือการจัดส่งพัสดุ	
เมื่อติดต่อผู้ให้บริการจัดส่งพัสดุ ทางโทรศัพท์ ปัญหาของท่านด้านการขนส่งถูกแก้ไข "อย่างรวดเร็ว"	0.7657
เมื่อติดต่อผู้ให้บริการจัดส่งพัสดุ ทางโทรศัพท์ ท่านได้รับข้อมูลจากผู้ให้บริการ "อย่างรวดเร็ว"	0.7530
เมื่อติดต่อผู้ให้บริการจัดส่งพัสดุ ทางอินเทอร์เน็ต ปัญหาด้านการขนส่งถูกแก้ไข "อย่างรวดเร็ว"	0.7452
เมื่อติดต่อผู้ให้บริการจัดส่งพัสดุ ทางอินเทอร์เน็ต ปัญหาด้านการขนส่งถูกแก้ไข "อย่างเหมาะสม"	0.7392
เมื่อติดต่อผู้ให้บริการจัดส่งพัสดุ ทางโทรศัพท์ ปัญหาของท่านด้านการขนส่งได้รับการแก้ไข "อย่างเหมาะสม"	0.6970
ระยะเวลาที่พนักงานตอบสนองการให้บริการจัดส่งพัสดุอยู่ในระดับที่ยอมรับได้	0.5491
ระยะเวลารอสายเมื่อติดต่อใช้บริการทางโทรศัพท์อยู่ในระดับที่ยอมรับได้	0.5373
เมื่อติดต่อผู้ให้บริการจัดส่งพัสดุ ทางโทรศัพท์ ท่านได้รับข้อมูลจากผู้ให้บริการ "อย่างเหมาะสม"	0.5072
3. ความใส่ใจในการจัดการพัสดุของผู้ใช้บริการ	
พัสดุ ถูกจัดส่งโดยไม่มีการสูญหาย	0.5908
ผู้ให้บริการขนส่งพัสดุ สามารถส่งพัสดุ ได้ตรงตามเวลาที่กำหนด	0.5026
ผู้ให้บริการขนส่งพัสดุ มารับพัสดุ ตรงตามเวลาที่	0.4853
เมื่อใช้บริการขนส่งพัสดุ ที่เคาน์เตอร์บริการ พนักงานมีการให้บริการ "อย่างรวดเร็ว"	0.4707
หีบห่อพัสดุถูกส่งด้วยความระมัดระวังไม่มีความเสียหาย	0.4641
เมื่อใช้บริการขนส่งพัสดุ ที่เคาน์เตอร์บริการ พนักงานมีการให้บริการ "อย่างเหมาะสม"	0.4619
เมื่อสอบถามจากผู้ให้บริการจัดส่งพัสดุ เกี่ยวกับพนักงานขนส่งพัสดุ พนักงานสามารถให้ข้อมูล "อย่างเหมาะสม"	0.4303
มีพนักงานให้บริการจัดส่งพัสดุอยู่ประจำเคาน์เตอร์ตลอดเวลา	0.4091
4. การให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการ	
มีการให้ความช่วยเหลือหากท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดส่งพัสดุ ท่านสามารถสอบถามเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ได้ทางโทรศัพท์	0.8038
มีบริการให้ข้อมูลทางโทรศัพท์ เกี่ยวกับบริการขนส่งพัสดุ เช่น ราคา เวลาเปิดทำการ การติดตามสินค้า หรือข้อมูลอื่น ๆ	0.7885
มีบริการนัดหมายการให้บริการรับพัสดุเพื่อนำส่ง ทางโทรศัพท์	0.6718
มีการให้ความช่วยเหลือหากท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดส่งพัสดุ ท่านสามารถสอบถามเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ผ่านทางอินเทอร์เน็ต	0.6557
มีบริการให้ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตเกี่ยวกับบริการพัสดุ เช่น ราคา เวลาเปิดทำการ การติดตามสินค้า หรือข้อมูลอื่น ๆ	0.6235
มีพนักงานให้ข้อมูลเกี่ยวกับบริการส่งพัสดุ เช่น ราคา เวลาเปิดทำการ การติดตามสินค้า หรือข้อมูลอื่น ๆ	0.6090
มีพนักงานคอยให้ความช่วยเหลือหากท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดส่งพัสดุ	0.5994

KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) = 0.9691, Bartlett's test of Sphericity. $X^2 = 703, p < 0.0000$

จากตารางที่ 3 จากผลการจัดกลุ่มความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อการให้บริการส่งพัสดุของผู้ให้บริการสามารถแบ่งออกเป็น 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านพนักงานมีความใส่ใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการประกอบด้วย การให้บริการต่อหน้าของพนักงานมีความใส่ใจ และรับฟังความต้องการของลูกค้าอย่างดี พนักงานของบริษัท

ให้บริการด้วยความใส่ใจ คำนึงถึงผู้รับบริการเสมอ เป็นต้น ปัจจัยด้านความรวดเร็วในการให้บริการและช่วยเหลือการจัดส่งพัสดุประกอบด้วย เมื่อติดต่อผู้ให้บริการจัดส่งพัสดุ ทางโทรศัพท์ ปัญหาของท่านด้านการขนส่งถูกแก้ไข "อย่างรวดเร็ว" เมื่อติดต่อผู้ให้บริการจัดส่งพัสดุ ทางโทรศัพท์ ท่านได้รับข้อมูลจากผู้ให้บริการ "อย่างรวดเร็ว" เป็นต้น ปัจจัยด้านความใส่ใจในการจัดการพัสดุของผู้ให้บริการประกอบด้วย พสดุถูกจัดส่งโดยไม่มีการสูญหาย ผู้ให้บริการขนส่งพัสดุสามารถส่งพัสดุได้ตรงตามเวลากำหนด เป็นต้น และปัจจัยด้านการให้ข้อมูลที่ เป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการประกอบด้วย มีการให้ความช่วยเหลือหากท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดส่งพัสดุ ท่านสามารถสอบถามเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ได้ทางโทรศัพท์ มีบริการให้ข้อมูลทางโทรศัพท์ เกี่ยวกับบริการขนส่งพัสดุ เช่น ราคา เวลาเปิดทำการ การติดตามสินค้า หรือข้อมูลอื่น ๆ เป็นต้น

ตารางที่ 4 แสดงระดับความเห็นต่อปัจจัยที่ทำให้ผู้ใช้บริการเกิดความพึงพอใจต่อการให้บริการ

ความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อการให้บริการส่งพัสดุของผู้ให้บริการ	บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (A)		บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส จำกัด (B)		T-test	
	mean	แปรผล	mean	แปรผล	P-Value	
1.พนักงานมีความใส่ใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการ	5.27	ค่อนข้างเห็นด้วย	5.25	ค่อนข้างเห็นด้วย		
การให้บริการต่อหน้าของพนักงานมีความใส่ใจ และรับฟังความต้องการของลูกค้าอย่างดี	5.31	เห็นด้วย	5.17	ค่อนข้างเห็นด้วย	0.352	A=B
พนักงานของบริษัทให้บริการด้วยความใส่ใจ คำนึงถึงผู้รับบริการเสมอ	5.16	ค่อนข้างเห็นด้วย	5.26	ค่อนข้างเห็นด้วย	0.564	A=B
พนักงานของบริษัทปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	5.34	เห็นด้วย	5.16	ค่อนข้างเห็นด้วย	0.228	A=B
ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจของการให้บริการขนส่งพัสดุโดยรวม	5.20	ค่อนข้างเห็นด้วย	5.27	ค่อนข้างเห็นด้วย	0.882	A=B
พนักงานของบริษัทสามารถตอบข้อซักถามเกี่ยวกับการขนส่งสินค้าต่าง ๆ และราคาค่าบริการได้	5.31	เห็นด้วย	5.23	ค่อนข้างเห็นด้วย	0.567	A=B
พนักงานของบริษัทมีความสุภาพอ่อนน้อม	5.39	เห็นด้วย	5.20	ค่อนข้างเห็นด้วย	0.219	A=B
การให้บริการทางโทรศัพท์ของพนักงานมีความใส่ใจ และรับฟังความต้องการของลูกค้าเป็นอย่างดี	5.22	ค่อนข้างเห็นด้วย	5.21	ค่อนข้างเห็นด้วย	0.968	A=B
การให้บริการขนส่งพัสดุดตรงตามความคาดหวังของผู้ใช้บริการ	5.19	ค่อนข้างเห็นด้วย	5.25	ค่อนข้างเห็นด้วย	0.717	A=B
คุณภาพในการบริการขนส่งพัสดุมีอยู่ในระดับสูง	5.18	ค่อนข้างเห็นด้วย	5.21	ค่อนข้างเห็นด้วย	0.816	A=B

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อการให้บริการส่งพัสดุของผู้ให้บริการ	บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (A)		บริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส จำกัด (B)		T-test	
	mean	แปรผล	mean	แปรผล	P-Value	
พนักงานของบริษัทสามารถให้บริการตั้งแต่ต้นจนจบการให้บริการรับ-ส่งพัสดุ	5.404	เห็นด้วย	5.45	เห็นด้วย	0.721	A=B
พนักงานของบริษัทให้บริการขนส่งพัสดุมีความใส่ใจต่อการขนส่งในทุกขั้นตอน	5.212	ค่อนข้างเห็นด้วย	5.327	เห็นด้วย	0.486	A=B
2. ความรวดเร็วในการให้บริการ และช่วยเหลือการจัดส่งพัสดุ	5.036	ค่อนข้างเห็นด้วย	5.120	ค่อนข้างเห็นด้วย		
เมื่อติดต่อผู้ให้บริการจัดส่งพัสดุ ทางโทรศัพท์ ปัญหาของท่านด้านการขนส่งถูกแก้ไข "อย่างรวดเร็ว"	5.007	ค่อนข้างเห็นด้วย	5.080	ค่อนข้างเห็นด้วย	0.639	A=B
เมื่อติดต่อผู้ให้บริการจัดส่งพัสดุ ทางโทรศัพท์ ท่านได้รับข้อมูลจากผู้ให้บริการ "อย่างรวดเร็ว"	5.053	ค่อนข้างเห็นด้วย	5.301	เห็นด้วย	0.060*	A<B
เมื่อติดต่อผู้ให้บริการจัดส่งพัสดุ ทางอินเทอร์เน็ต ปัญหาด้านการขนส่งถูกแก้ไข "อย่างรวดเร็ว"	4.987	ค่อนข้างเห็นด้วย	5.168	ค่อนข้างเห็นด้วย	0.274	A=B
เมื่อติดต่อผู้ให้บริการจัดส่งพัสดุ ทางอินเทอร์เน็ต ปัญหาด้านการขนส่งถูกแก้ไข "อย่างเหมาะสม"	5.053	ค่อนข้างเห็นด้วย	4.973	ค่อนข้างเห็นด้วย	0.623	A=B
เมื่อติดต่อผู้ให้บริการจัดส่งพัสดุ ทางโทรศัพท์ ปัญหาของท่านด้านการขนส่งได้รับการแก้ไข "อย่างเหมาะสม"	5.020	ค่อนข้างเห็นด้วย	5.088	ค่อนข้างเห็นด้วย	0.649	A=B
ระยะเวลาที่พนักงานตอบสนองการให้บริการจัดส่งพัสดุอยู่ในระดับที่ยอมรับได้	5.166	ค่อนข้างเห็นด้วย	5.159	ค่อนข้างเห็นด้วย	0.965	A=B
ระยะเวลาออสายเมื่อติดต่อใช้บริการทางโทรศัพท์อยู่ในระดับที่ยอมรับได้	4.967	ค่อนข้างเห็นด้วย	5.071	ค่อนข้างเห็นด้วย	0.488	A=B

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อการให้บริการส่งพัสดุของผู้ให้บริการ	บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (A)		บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส จำกัด (B)		T-test	
	mean	แปรผล	mean	แปรผล	P-Value	
3.ความใส่ใจในการจัดการพัสดุของผู้ให้บริการ	5.320	เห็นด้วย	5.247	ค่อนข้างเห็นด้วย		
พัสดุ ถูกจัดส่งโดยไม่มีการสูญหาย	5.338	เห็นด้วย	5.398	เห็นด้วย	0.726	A=B
ผู้ให้บริการขนส่งพัสดุ สามารถส่งพัสดุ ได้ตรงตามเวลาที่กำหนด	5.371	เห็นด้วย	5.310	เห็นด้วย	0.693	A=B
ผู้ให้บริการขนส่งพัสดุ มารับพัสดุ ตรงตามเวลาที่กำหนด	5.364	เห็นด้วย	5.230	ค่อนข้างเห็นด้วย	0.349	A=B
เมื่อใช้บริการขนส่งพัสดุ ที่เคาน์เตอร์บริการ พนักงานมีการให้บริการ "อย่างรวดเร็ว"	5.384	เห็นด้วย	5.292	เห็นด้วย	0.521	A=B
หีบห่อพัสดุถูกส่งด้วยความระมัดระวังไม่มีความเสียหาย	5.119	ค่อนข้างเห็นด้วย	5.159	ค่อนข้างเห็นด้วย	0.832	A=B
เมื่อใช้บริการขนส่งพัสดุ ที่เคาน์เตอร์บริการ พนักงานมีการให้บริการ "อย่างเหมาะสม"	5.298	เห็นด้วย	5.053	ค่อนข้างเห็นด้วย	0.051*	A>B
เมื่อสอบถามจากผู้ใช้บริการจัดส่งพัสดุ เกี่ยวกับพนักงานขนส่งพัสดุ พนักงานสามารถให้ข้อมูล "อย่างเหมาะสม"	5.238	ค่อนข้างเห็นด้วย	5.035	ค่อนข้างเห็นด้วย	0.083*	A>B
มีพนักงานให้บริการจัดส่งพัสดุอยู่ประจำเคาน์เตอร์ตลอดเวลา	5.444	เห็นด้วย	5.496	เห็นด้วย	0.697	A=B
4.การให้ข้อมูลที่เป็ประโยชน์ต่อผู้รับบริการ	5.143	ค่อนข้างเห็นด้วย	5.262	ค่อนข้างเห็นด้วย		
มีการให้ความช่วยเหลือหากท่านมี ปัญหาเกี่ยวกับการจัดส่งพัสดุ ท่านสามารถสอบถามเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ได้ทางโทรศัพท์	4.987	ค่อนข้างเห็นด้วย	5.080	ค่อนข้างเห็นด้วย	0.565	A=B
มีบริการให้ข้อมูลทางโทรศัพท์ เกี่ยวกับบริการขนส่งพัสดุ เช่น ราคา เวลาเปิดทำการ การติดตามสินค้า หรือข้อมูลอื่น ๆ	4.954	ค่อนข้างเห็นด้วย	5.106	ค่อนข้างเห็นด้วย	0.345	A=B
มีบริการนัดหมายการให้บริการรับพัสดุเพื่อนำส่ง ทางโทรศัพท์	5.079	ค่อนข้างเห็นด้วย	5.398	เห็นด้วย	0.038*	A<B

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่มีต่อการให้บริการส่งพัสดุของผู้ให้บริการ	บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (A)		บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส จำกัด (B)		T-test	
	mean	แปรผล	mean	แปรผล	P-Value	
มีการให้ความช่วยเหลือหากท่านมี ปัญหาเกี่ยวกับการจัดส่งพัสดุ ท่านสามารถสอบถามเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ผ่านทางอินเทอร์เน็ต	5.119	ค่อนข้างเห็นด้วย	5.283	ค่อนข้างเห็นด้วย	0.318	A=B
มีบริการให้ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เกี่ยวกับบริการพัสดุ เช่น ราคา เวลา เปิดทำการ การติดตามสินค้า หรือ ข้อมูลอื่น ๆ	5.265	ค่อนข้างเห็นด้วย	5.398	เห็นด้วย	0.420	A=B
มีพนักงานให้ข้อมูลเกี่ยวกับบริการส่งพัสดุ เช่น ราคา เวลาเปิดทำการ การติดตามสินค้า หรือข้อมูลอื่น ๆ	5.285	เห็นด้วย	5.230	ค่อนข้างเห็นด้วย	0.714	A=B
มีพนักงานคอยให้ความช่วยเหลือ หากท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดส่งพัสดุ	5.311	เห็นด้วย	5.336	เห็นด้วย	0.867	A=B

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 โดยใช้การทดสอบแบบข้างเดียว

จากตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ทำให้ผู้ใช้บริการเกิดความพึงพอใจต่อการให้บริการของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด และบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส จำกัด การตอบแบบสอบถามการเห็นด้วยในแต่ละข้อคำถามหมายถึงผู้ใช้บริการขนส่งสินค้าพึงพอใจเกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ โดยการันใช้ T-test พบว่า ผู้ที่ใช้บริการบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัดในสัดส่วนที่มากกว่า มีความเห็นว่าการบริการที่ดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ใช้บริการบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส จำกัด ในประเด็น เมื่อใช้บริการขนส่งพัสดุ ที่เคาน์เตอร์บริการ พนักงานมีการให้บริการ "อย่างเหมาะสม" และประเด็นเมื่อสอบถามจากผู้ให้บริการจัดส่งพัสดุ เกี่ยวกับพนักงานขนส่งพัสดุ พนักงานสามารถให้ข้อมูล "อย่างเหมาะสม" (P-value=0.051 และ 0.083 ตามลำดับ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1) และผู้ใช้บริการบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส จำกัดในสัดส่วนที่มากกว่า มีความเห็นว่าการบริการที่ดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ใช้บริการบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในประเด็น เมื่อติดต่อผู้ให้บริการจัดส่งพัสดุ ทางโทรศัพท์ ท่านได้รับข้อมูลจากผู้ให้บริการ "อย่างรวดเร็ว" และประเด็น มีบริการนัดหมายการให้บริการรับพัสดุเพื่อนำส่ง ทางโทรศัพท์ (P-value=0.051 และ 0.038 ตามลำดับ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1)

สรุปผลและอภิปรายผล

สรุปผล

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ เปรียบเทียบปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจการให้บริการส่งพัสดุของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด และบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส จำกัด เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาข้อคำถาม

จาก Li (2002) จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มผู้ใช้บริการส่งพัสดุของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในสัดส่วนที่มากกว่า ส่วนใหญ่เป็นนักเรียน นักศึกษา พนักงานบริษัทเอกชน พ่อค้า แม่ค้า ค้าขาย ข้าราชการ เจ้าหน้าที่รัฐวิสาหกิจ พนักงานในกำกับของรัฐ และเกษตรกรอายุระหว่าง 18-54 ปี มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 24,999 บาท กลุ่มผู้ใช้บริการบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส จำกัดในสัดส่วนที่มากกว่า ส่วนใหญ่เป็นเจ้าของกิจการ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่รัฐวิสาหกิจ พนักงานในกำกับของรัฐ และกลุ่มนักเรียน นักศึกษา อายุระหว่าง 18-44 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 39,999 บาท และกลุ่มลูกค้าที่ใช้บริการส่งพัสดุทั้งบริษัท ไปรษณีย์ไทยจำกัดและบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส จำกัดในสัดส่วนที่เท่ากัน ส่วนใหญ่เป็นเจ้าของกิจการ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่รัฐวิสาหกิจ พนักงานในกำกับของรัฐ เกษตรกร กลุ่มนักเรียน นักศึกษา และกลุ่มพ่อค้า แม่ค้าออนไลน์ อายุระหว่าง 18-44 ปี มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 39,999 บาท

จากการสกัดปัจจัย พบว่าสามารถจัดกลุ่มปัจจัยออกเป็น 4 ปัจจัย ดังนี้ (1) ปัจจัยด้านพนักงานมีความใส่ใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการ (2) ปัจจัยด้านความรวดเร็วในการให้บริการและช่วยเหลือการจัดส่งพัสดุ (3) ปัจจัยด้านความใส่ใจในการจัดการพัสดุของผู้ให้บริการ และ (4) ปัจจัยด้านการให้ข้อมูลที่โปร่งใสต่อผู้รับบริการ โดยปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านพนักงานมีความใส่ใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการ จากการพิจารณาปัจจัยย่อยในด้านต่าง ๆ ผู้ใช้บริการขนส่งเห็นด้วยกับปัจจัยที่ได้สอบถามหมายถึงผู้ใช้บริการพึงพอใจกับปัจจัยข้อคำถาม โดยปัจจัยส่วนใหญ่ผู้ใช้บริการทั้งสองบริษัท อยู่ในระดับพึงพอใจและค่อนข้างพึงพอใจ แต่ยังมีบางปัจจัยเมื่อทำการเปรียบเทียบกันทางค่าสถิติ (T-test) จะแตกต่างกันคือ ปัจจัยเมื่อใช้บริการขนส่งพัสดุ ที่เคาน์เตอร์บริการ พนักงานมีการให้บริการ "อย่างเหมาะสม", ปัจจัยเมื่อสอบถามจากผู้ให้บริการจัดส่งพัสดุ เกี่ยวกับพนักงานขนส่งพัสดุ พนักงานสามารถให้ข้อมูล "อย่างเหมาะสม", ปัจจัยเมื่อติดต่อผู้ให้บริการจัดส่งพัสดุทางโทรศัพท์ ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับข้อมูลจากผู้ให้บริการ "อย่างรวดเร็ว", และปัจจัยมีบริการนัดหมายการให้บริการรับพัสดุเพื่อนำส่งทางโทรศัพท์

จากผลการศึกษา สามารถอภิปรายผลดังนี้

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจการให้บริการส่งพัสดุ ตามที่ Li (2002) ได้สรุปว่าความพึงพอใจของลูกค้าเป็นสถานะที่ผู้บริโภคมีต่อบริษัท เกิดขึ้นเมื่อสินค้าหรือบริการที่ตนเองได้รับเป็นไปตามหรือมากกว่าที่ตนเองคาดหวัง ซึ่งจะนำไปสู่ความภักดีต่อบริษัท และเกิดการซื้อสินค้าซ้ำ จากการสกัดปัจจัยจนได้ปัจจัยใหม่ 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการขนส่งพัสดุ สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านพนักงานมีความใส่ใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการเป็นปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก สอดคล้องกับการศึกษาของกันยากาญจน์ จันทร์เหลี่ยม และพัฒน์ พิธิษฐเกษม (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจการใช้บริการไปรษณีย์ไทย สาขามหาวิทยาลัยรังสิต โดยการศึกษาพบว่าคุณภาพการบริการทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นรูปธรรมของการให้บริการ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านการตอบสนองต่อผู้ใช้บริการ ด้านการให้ความเชื่อมั่น ด้านการเอาใจใส่ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการใช้บริการไปรษณีย์ไทย สาขามหาวิทยาลัยรังสิต

2. ปัจจัยด้านความรวดเร็วในการให้บริการและช่วยเหลือการจัดส่งพัสดุ เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการขนส่งพัสดุ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอภิญญา จันทร์สังข์ (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการขนส่งพัสดุภัณฑ์ของบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส จำกัด ในเขตสมุทรปราการ ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ใช้บริการส่วนใหญ่เลือกใช้บริการเพราะความรวดเร็วในการให้บริการ และสอดคล้องกับเบญจพร สุวรรณแสนทวี (2557) ที่ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกผู้ให้บริการในการขนส่งโลจิสติกส์ของผู้ประกอบการธุรกิจอาหารในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า การตอบสนองอย่างรวดเร็ว

ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกผู้ให้บริการในการขนส่งโลจิสติกส์ของผู้ประกอบการธุรกิจอาหารในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

3. ปัจจัยด้านความใส่ใจในการจัดการพัสดุของผู้ให้บริการ มีผลต่อความพึงพอใจความพึงพอใจในการใช้บริการขนส่งพัสดุเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของภัทรดา จันทะเนตร (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพการให้บริการโลจิสติกส์ด้านการขนส่งของบริษัท ผดุงฤทธิ์ ขนส่ง จำกัด มีผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพโดยรวมการให้บริการขนส่งของบริษัท ผดุงฤทธิ์ขนส่ง จำกัด ด้านความมั่นใจมีระดับมาก หากพิจารณาระดับคุณภาพจากค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบพบว่า การจัดเรียงสินค้ามีความเป็นระเบียบป้องกันความผิดพลาด สินค้าส่งถึงปลายทางครบถ้วนตามจำนวนไม่มีการสูญหาย มีการรักษาความปลอดภัยและป้องกันการสูญหายให้กับสินค้า มีการประกันภัยทั้งรถขนส่งสินค้าและป้องกันสินค้าเพื่อไม่ให้เกิดการชำรุด เช่น มีอุปกรณ์ยึด รัต หีบห่อบรรจุภัณฑ์ เป็นต้น โดยมีระดับความสำคัญมากน้อย ตามลำดับ

4. ปัจจัยด้านการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการ มีผลต่อความพึงพอใจความพึงพอใจในการใช้บริการขนส่งพัสดุ ซึ่งสอดคล้องกับกิตติภักดิ์ พลทัศน์โยธิน และคณะ (2560) ที่ทำการศึกษาค่าความพึงพอใจของผู้ประกอบการในการขนส่งสินค้าในจังหวัด เลย ดร บัว ไปยังกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาจากข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไขปัญหาปรากฏว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่องความสนใจและการเอาใจใส่ของลูกค้า ในการรับรู้และแก้ไขปัญหาในการขนส่งสินค้า

5. บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัดควรมีการปรับปรุงในด้านเมื่อติดต่อผู้ให้บริการจัดส่งพัสดุทางโทรศัพท์ที่ได้รับด้านบริการนัดหมายการให้บริการรับพัสดุเพื่อนำส่งทางโทรศัพท์ ส่วนบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส จำกัด ควรปรับปรุงในด้านบริการขนส่งพัสดุ ที่เคาน์เตอร์บริการพนักงานมีการให้บริการ "อย่างเหมาะสม" และด้านการให้บริการสอบถามจากผู้ใช้บริการจัดส่งพัสดุ เกี่ยวกับพนักงานขนส่งพัสดุ พนักงานสามารถให้ข้อมูล "อย่างเหมาะสม"

ข้อเสนอแนะ

1. บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัดควรมีการปรับปรุงในการติดต่อกับผู้ให้บริการจัดส่งพัสดุทางโทรศัพท์เพื่อรับการนัดหมายการให้บริการรับพัสดุเพื่อนำส่งทางโทรศัพท์ โดยเพิ่มการให้บริการโทรนัดกับผู้รับพัสดุก่อนนำส่ง เพื่อความถูกต้อง

2. บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส จำกัด ควรปรับปรุงในด้านบริการขนส่งพัสดุ ที่เคาน์เตอร์บริการพนักงานมีการให้บริการ "อย่างเหมาะสม" และด้านการให้บริการสอบถามจากผู้ใช้บริการจัดส่งพัสดุ เกี่ยวกับพนักงานขนส่งพัสดุ พนักงานสามารถให้ข้อมูล "อย่างเหมาะสม" โดยการปรับปรุงคุณภาพในการให้บริการของพนักงาน เช่น การฝึกอบรมเกี่ยวกับการสื่อสารกับลูกค้า การฝึกอบรมการปฏิบัติตนต่อลูกค้า เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ ดร.วีระพงษ์ กิตติวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิจัยฉบับนี้เป็นอย่างสูง
ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการทำวิจัย
ขอขอบคุณ คุณพิชญนนท์ วงศ์หาญ พี่ที่ปรึกษาในการทำวิจัยและช่วยเหลือทั้งร่างกายในการทำวิจัย
ขอขอบคุณคุณแม่เวียงทอง อินปัญญา คุณพ่อตา ยงยุทธ ธาราทิพย์กุล คุณแม่ยาย นวลตา ธาราทิพย์กุล และคุณภรรยา ที่ช่วยสนับสนุนร่างกาย กำลังใจ เงินทอง และเวลา เพื่อช่วยเหลือในการทำวิจัยให้สำเร็จลุล่วงไปได้
ขอขอบคุณส่วนงานของคณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ ที่ช่วยในการประสานงานต่าง ๆ อย่างราบรื่น



เอกสารอ้างอิง

- กัญญาภาณุจันท์ จันทร์เหลี่ยม และ พัฒน์ พิธิษฐ์เกษม. (2561). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจการใช้บริการไปรษณีย์ไทย สาขามหาวิทยาลัยรังสิต**. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยรังสิต, ปทุมธานี.
- กิตติภักดิ์ พลทัศน์โยธิน, ดุษฎีวัฒน์ แก้วอินทร์, ปณภา ภิรมย์นาค, สุรณัฐ ทิพย์บรรณา, ญาณกฤษ พวงจันทร์, เฉลิมชัย สุขประเสริฐ, และคณะ. (2560). **ความพึงพอใจของผู้ประกอบการในการขนส่งสินค้าในจังหวัด เลย ดร บัว ไปยังกรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- จุไรพร พิณจชอบ. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการผู้ประกอบการขนส่งของกลุ่มผู้ค้าอีคอมเมิร์ซในเขตกรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปทุมธานี.
- ชญานิษฐ์ โสรส. (2559). **คุณภาพการให้บริการไปรษณีย์จังหวัดจันทบุรีที่ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ไปรษณีย์ไทย: ไปรษณีย์ไทยจังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ บธ.บ., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วิภาวรรณ มโนปราโมทย์. (2556). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านสังคมออนไลน์(อินสตาแกรม) ของประชากรในกรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.
- บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส จำกัด. (2562). **เคอรี่ เอ็กซ์เพรส บริษัทจัดส่งพัสดุชั้นนำของประเทศไทย**. สืบค้นเมื่อ 27 พฤษภาคม 2562, จาก <https://th.kerryexpress.com/th/about/>
- บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. (2560). หน้า 16-17
- บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. (2562). **ประวัติกิจการไปรษณีย์ไทย**, สืบค้นเมื่อ 27 พฤษภาคม 2562. จาก https://www.thailandpost.co.th/un/article_list_with_detail/aboutus/85
- เบญจพร สุวรรณแสนทวี. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกผู้ให้บริการในการขนส่งโลจิสติกส์ของผู้ประกอบการธุรกิจอาหารในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.
- ภัทรดา จันทะเนตร. (2558). **คุณภาพการให้บริการโลจิสติกส์ด้านการขนส่งของบริษัท ผดุงฤทธิ์ ขนส่ง จำกัด**. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ปทุมธานี.
- อภิญา จันท์สังข์. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการส่งพัสดุภัณฑ์ของบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส จำกัด ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ**. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด, เพชรบุรี.
- Issaree [นามแฝง]. (15 พฤษภาคม 2561). **รวมข้อมูลบริการส่งของไทย เปรียบเทียบจุดเด่นและราคา ใครตอบโจทย์ E-Commerce มากกว่ากัน**. สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2562, จาก <https://techsauce.co/tech-and-biz/comparing-logistics-companies-in-thailand>
- Kerin, R. A., Heartley, S. W., and Rudelius, W., (2009). **MARKETING: THE CORE** (พิมพ์ครั้งที่ 3). New York: McGraw-Hill.
- Li, B. (2002). **A Study of critical factor of customer satifcation in parcel delivery service**. Dissertation Ph.D, University of Nebraska, Nebraska.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

Lupang [นามแฝง]. (15 พฤษภาคม 2561). เปิดโมเดลธุรกิจ “เคอรี่ เอ็กซ์เพรส” กับการเป็น Network Company เพื่อเร่งสปีดโต และการจับมือ VGI เปิดบริการ ‘Delivery man’ ช่วง Q3 ปีนี้. สืบค้นเมื่อ 27 พฤษภาคม 2562, จาก <https://www.marketingoops.com/news/biz-news/kerry-express/>

Perreault, W. D., Jr., Cannon, J. P., and McCarthy, E. J., (2008). **Basic Marketing: A marketing strategy planning approach** (พิมพ์ครั้งที่ 1). New York: McGraw-Hill.

Tangsiri [นามแฝง]. (14 พฤษภาคม 2561). ส่องกลยุทธ์ Kerry Express ทำอย่างไรถึงเป็นเบอร์หนึ่งขนส่งฝั่งเอกชนด้วยส่วนแบ่งการตลาด 80%. **Brand Inside**. สืบค้นเมื่อ 27 พฤษภาคม 2562, จาก <https://brandinside.asia/kerry-express-no1-delivey-service/>



**ความพึงพอใจของเกษตรกรต่อการรับซื้อผลผลิตข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ของนิลubl
การเกษตร ตำบลขุนควร อำเภอปง จังหวัดพะเยา**

**Agriculturists' Satisfaction on Purchasing Animal Maize Products of Nilubon
Agriculture, Khunkuan Sub-District, Pong District, Phayao Province**

นิลubl อินยอม^{1*} และ สิริเกียรติ รัชชุตานติ²

Nilubon inyom^{1*} and Sirikiat Ratchusanti²

บทคัดย่อ

การศึกษางานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความพึงพอใจของเกษตรกรต่อการรับซื้อผลผลิตข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ของนิลublการเกษตร ตำบลขุนควร อำเภอปง จังหวัดพะเยา และเพื่อศึกษาปัญหาของเกษตรกรต่อการรับซื้อผลผลิตข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ของนิลublการเกษตร ตำบลขุนควร อำเภอปง จังหวัดพะเยา ประชากรที่ใช้การศึกษาครั้งนี้ คือ เกษตรกรที่มาขายผลผลิตข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ให้กับนิลublการเกษตร ตำบลขุนควร อำเภอปง จังหวัดพะเยา ทั้งหมด จำนวน 107 คน เป็นวิจัยเชิงพรรณนา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ เพศชาย อายุ 31 – 40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาอยู่ในประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และประกอบอาชีพเกษตรกร ระดับความพึงพอใจของเกษตรกรต่อการรับซื้อผลผลิตข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ของนิลublการเกษตร ตำบลขุนควร อำเภอปง จังหวัดพะเยา ในภาพรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า มีระดับความพึงพอใจมากที่สุดในกระบวนการ ด้านการซื้อจากผู้ขายที่ถูกต้อง รองลงมา คือ ด้านจังหวะเวลาที่ต้องการ ด้านจำนวนที่ต้องการ ด้านราคาที่ต้องการ และด้านคุณภาพที่ต้องการ ส่วนระดับของปัญหาของเกษตรกรต่อการรับซื้อผลผลิตข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ของนิลublการเกษตร ตำบลขุนควร อำเภอปง จังหวัดพะเยา ในภาพรวมระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ระดับของปัญหาของเกษตรกรต่อการรับซื้อผลผลิตข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ของนิลublการเกษตร ตำบลขุนควร อำเภอปง จังหวัดพะเยา ระดับมากที่สุด คือ ปัญหาการติดป้ายแสดงราคาที่ไม่ชัดเจน รองลงมา คือ ปัญหาการแจ้งราคาล่วงหน้าที่ไม่ชัดเจน และปัญหาพนักงาน (คนงาน) มีน้อยไม่เพียงพอ

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ เกษตรกร การรับซื้อ ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ นิลublการเกษตร

¹นิสิตคณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate Student, School of Management and Information Sciences, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Management and Information Sciences, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : nilubon30936@gmail.com



Abstract

The purposes of this research were to evaluate agriculturists' satisfaction and study the problems of purchasing animal maize products of Nilubon Agriculture, Khungkuan sub-district, Pong district, Phayao province. The study population consisted of 107 farmers who were selling animal maize products to Nilubon Agriculture. This study was a descriptive research. The questionnaire was used as a research tool for collecting data. Data obtained from the respondents were analyzed using descriptive statistics including means, percentages and standard deviations.

The study showed that respondents were mostly male with age between 31 – 40 years. Most of them were married and graduated from primary and high schools. The overall satisfaction of the farmers on purchasing animal maize products of Nilubon Agriculture was moderate. When considering each item, the item with the highest mean was buying from the right seller followed by the right time, the correct amount, the correct price and the correct quality. The levels of the problems of purchasing animal maize products of Nilubon Agriculture was moderate. When considering individual item, the most important problem was the label showing no clear price followed by not informing of price in advance and not having enough shop assistants.

Keywords: Satisfaction, Agriculturist, Purchased ,Maize, Agriculture Nilubon

บทนำ

ประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรมมาตั้งแต่อดีต มีความเป็นอยู่แบบเรียบง่ายพึ่งพาตนเองและอาศัยธรรมชาติในการดำเนินชีวิตภายใต้ภูมิศาสตร์ที่เหมาะสม ทำให้ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมที่เป็นแหล่งผลิตอาหารที่สำคัญ ดังจะเห็นได้จากข้อความที่ปรากฏบนศิลาจารึกของพ่อขุนรามคำแหงมหาราชที่ว่า “ในน้ำมีปลา ในนามีข้าว” ที่แสดงเป็นหลักฐานความอุดมสมบูรณ์ของประเทศไทย (ปราโมทย์ ยอดแก้ว, 2552 : 1) การเกษตรจึงเป็นแหล่งรายได้ที่สำคัญอย่างหนึ่งของประชากรไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

จังหวัดพะเยา ตั้งอยู่ภาคเหนือของประเทศไทย ลักษณะภูมิประเทศเป็นป่าเขา ที่ราบสูง ประกอบด้วย 9 อำเภอ คือ อ.เมืองพะเยา อ.เชียงคำ อ.เชียงม่วน อ.ปง อ.ดอกคำใต้ อ.จุน อ.แม่ใจ อ.ภูซาง และ อ.ภูกามยาว แบ่งเป็น 68 ตำบล 805 หมู่บ้าน ประชากรส่วนใหญ่ของจังหวัดพะเยา ประกอบอาชีพเกษตรกร โดยส่วนใหญ่นอกจากจะปลูกข้าวแล้วยังมีการปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ หลังฤดูเก็บเกี่ยวข้าว ในรอบสามปีที่ผ่านมา (ปี 2558 – 2560) จังหวัดพะเยา มีการปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ เฉลี่ย 156,331.02 ตัน โดยในปี 2558 มีผลผลิตข้าวโพดเลี้ยงสัตว์เฉลี่ย 157,622.76 ตัน ปี 2559 เฉลี่ย 174,941.55 และ ปี 2560 เฉลี่ย 136,428.75 ตัน (รายงานสรุปยอดผู้ปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ระบบฐานข้อมูลทะเบียนเกษตรกรกลางกรมส่งเสริมการเกษตร, 2560) โดยเฉพาะในอำเภอบงที่มีการปลูกพืชผลทางการเกษตรเป็นจำนวนมาก



อำเภอปง มีพื้นที่รวมทั้งหมด 1,041,250 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 26.17 ของพื้นที่จังหวัดพะเยา ประชากรในอำเภอปงส่วนใหญ่ประกอบอาชีพหลักทำการเกษตร ทั้งข้าว พืชไร่ และไม้ผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ที่นิยมปลูกกันอย่างแพร่หลาย โดยในรอบสามปีที่ผ่านมา (ปี 2558 – 2560) มีการปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์เฉลี่ย 79,677.78 ตัน โดยในปี 2558 มีผลผลิตข้าวโพดเลี้ยงสัตว์เฉลี่ย 82,488.01 ตัน ปี 2559 เฉลี่ย 93,283.18 และปี 2560 เฉลี่ย 63,262.15 ตัน (รายงานสรุปยอดผู้ปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ระบบฐานข้อมูลทะเบียนเกษตรกรกลาง กรมส่งเสริมการเกษตร, 2560)

ตำบลขุนควรว อำเภอปง จังหวัดพะเยา เป็นพื้นที่ในการเกษตร เกษตรกรในตำบล ขุนควรว อำเภอปง มีการปลูกพืชผลทางการเกษตร โดยเฉพาะการปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีการซื้อขายแลกเปลี่ยนในตลาดท้องถิ่นก่อนเป็นลำดับแรก โดยคนกลางในตลาดท้องถิ่นมีหน้าที่รวบรวมสินค้าเกษตรผลผลิตทางการเกษตรไปขายให้กับไซโลรายใหญ่ในอำเภอปง ได้แก่ ปริญญาพืชผล , จิรภาสพืชผลพาณิชย์ , นวัตกรรมการเกษตรปง ห้างหุ้นส่วนจำกัด สวรรกิจออบพืช และนิลบลการเกษตร (รายชื่อโรงงาน อุตสาหกรรม อำเภอปง จังหวัดพะเยา, 2559) ดังนั้นตลาดท้องถิ่นมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับเกษตรกรผู้ผลิตเนื่องจากเกษตรกรอยู่ห่างไกลในชนบทซึ่งจะทำให้เสียค่าใช้จ่ายในการขนส่งสูง การจำหน่ายผลผลิตให้กับพ่อค้าคนกลางในท้องถิ่นจึงถือได้ว่ามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจขายผลผลิตทางการเกษตรของเกษตรกร ในอำเภอปง

นิลบลการเกษตร เป็นตลาดกลางท้องถิ่นในการรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร ในตำบลขุนควรว อำเภอปง จังหวัดพะเยา โดยได้ทำการรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรข้าวโพดเลี้ยงสัตว์และผักกาดเขียวปลี มาก่อน โดยข้าวโพดเลี้ยงสัตว์นั้น ได้นำมาแปรรูปด้วยการสีและนำไปขายต่อ ต่อมาได้ขยายกิจการโดยนอกจากรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรข้าวโพดเลี้ยงสัตว์และผักกาดเขียวปลีแล้วยังได้มีการเพิ่มการรับซื้อมันสำปะหลัง กิจการที่เติบโตมาพร้อมกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการผลิตด้านการเกษตร โดยมีการใช้เครื่องจักรที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการแปรรูปและขนย้ายผลผลิตทางการเกษตรที่ง่ายและอำนวยความสะดวกในการแปรรูปและขนส่งมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้นิลบลการเกษตรสามารถรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรได้จำนวนมากยิ่งขึ้นทั้งนี้เกษตรกรส่วนใหญ่ที่นำข้าวโพดเลี้ยงสัตว์มาขายให้กับนิลบลการเกษตรนั้นแบ่งออกเป็นสองกลุ่ม คือ กลุ่มแรกเป็นเกษตรกรที่นำเมล็ดข้าวโพดไปจากนิลบลการเกษตร แล้วนำผลผลิตกลับมาขายยังนิลบลการเกษตร และกลุ่มที่สองเป็นเกษตรกรที่นำข้าวโพดเลี้ยงสัตว์มาขายให้นิลบลการเกษตรเองโดยไม่ได้นำเมล็ดพันธุ์ข้าวโพดจากนิลบล การเกษตรไปปลูก ในจำนวนเกษตรกรที่รับเมล็ดพันธุ์ข้าวโพดไป คิดเป็นร้อยละ 70 ของเกษตรกรที่นำข้าวโพดมาขายที่นิลบลการเกษตร เกษตรกรอีกร้อยละ 30 ที่นำข้าวโพดเลี้ยงสัตว์มาขายที่นิลบลการเกษตรถือเป็นเกษตรกรที่สมัครใจนำผลผลิตข้าวโพดเลี้ยงสัตว์มาขายที่นิลบลการเกษตรในแต่ละปี (รายงานการดำเนินการนิลบลการเกษตร, 2560)

ในรอบ 3 ปีที่ผ่านมาการรับซื้อข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ของนิลบลการเกษตรมีปริมาณลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในปี 2558 นิลบลการเกษตร รับซื้อข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ทั้งสิ้น จำนวน 3,161 ตัน ปี 2559 จำนวน 2,685 ตัน และในปี 2560 รับซื้อจำนวน 1,655 ตัน ซึ่งจะเห็นได้ว่าการรับซื้อข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ของนิลบลการเกษตรมีจำนวนลดลงอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับในปัจจุบันราคาที่ได้รับซื้อผลผลิตมีความสำคัญอย่างยิ่งซึ่งราคาผลผลิตทางการเกษตรจะอ้างอิงราคาตลาดโดยใช้กลไกทางการตลาดที่มีการแข่งขันเสรี และพิจารณาจากสภาพความต้องการและความสามารถในการจัดหาสินค้าเป็นตัวกำหนดราคา ทำให้ราคาซื้อขายของทุกๆ ไซโลต่างกันไม่มากนัก ส่งผลให้เกษตรกรมีทางเลือกในการขายผลผลิตทางการเกษตรหลายทาง (รายงาน การดำเนินการนิลบลการเกษตร, 2560)

ด้วยข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความพึงพอใจของเกษตรกรต่อการรับซื้อผลผลิตข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ของนิลบลการเกษตร ตำบลขุนควรว อำเภอปง จังหวัดพะเยา เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์

สถานการณ์การรับซื้อผลผลิตข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ในสภาพปัจจุบัน และใช้เป็นแนวทางในการปรับกลยุทธ์ในการรับซื้อผลผลิตข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ของนิลกุลการเกษตร ตลอดจนสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษา ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะมาใช้ในการปรับปรุงแนวทางการรับซื้อของนิลกุลการเกษตรเพื่อให้เกษตรกรเกิดความพึงพอใจต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของเกษตรกรต่อการรับซื้อผลผลิตข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ของนิลกุลการเกษตร ตำบลขุนควร อำเภอปง จังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษาปัญหาของเกษตรกรต่อการรับซื้อผลผลิตข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ของนิลกุลการเกษตร ตำบลขุนควร อำเภอปง จังหวัดพะเยา

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการและข้อพิจารณาต่างๆ ที่มีบทบาทต่อความสำเร็จของงานการจัดซื้อตามแนวความคิดของ สุมณา อัญโญธิ (2534) ซึ่ง ได้ให้ความหมาย หลักการและข้อพิจารณาต่างๆ ที่มีบทบาทต่อความสำเร็จของงานการจัดซื้อไว้ว่า ขอบเขตของงานการจัดซื้อส่วนมากยอมรับในกลุ่มนักบริหารการจัดซื้อและถือ เป็นวัตถุประสงค์หรือนโยบายทางการจัดซื้อคือ “จัดซื้อพัสดุคุณภาพที่ถูกต้อง จำนวนที่ถูกต้อง จังหวะเวลาที่ถูกต้อง ราคาที่ถูกต้อง และจากแหล่งขายที่ถูกต้อง” ปัญหาของการจัดซื้ออยู่ที่คำว่า “ถูกต้อง” ซึ่งต้องพิจารณาก่อนว่าปัจจัยแต่ละข้อที่ถูกต้องควรเป็นอย่างไรและในหัวข้อเหล่านี้ถือว่าเป็นแกนของวิชาการจัดซื้อซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1. คุณภาพที่ถูกต้อง (The Right Quality) หมายถึง ความเหมาะสมของพัสดุที่ตั้งใจจะนำไปใช้ หรือกล่าวให้ชัดเจนได้ว่า “คุณภาพ” คือสิ่งที่เหมาะสมกับผลิตภัณฑ์และใช้ได้ตามที่ตั้งใจจะใช้พัสดุนั้น ซึ่งไม่จำเป็นว่าจะจะเป็นของดีเสมอไปแต่อาจจะเป็นที่ดีที่สุดสำหรับจุดประสงค์ที่จะใช้ คำว่าคุณภาพในทัศนะของผู้ซื้อจะไม่มี ความหมายหากไม่มุ่งบอกถึงความตั้งใจที่จะนำไปใช้ ดังนั้นคุณภาพที่ถูกต้องจะต้องเป็นคุณภาพที่ดีที่สุดสำหรับงานที่จะตั้งใจนำไปใช้ 2. จำนวนที่ถูกต้อง (The Right Quantity) หมายถึง จำนวนที่จะซื้อแต่ละคราวควรจะซื้อจำนวนเท่าใดจึงจะประหยัดได้มากที่สุด ให้เกิดความสมดุลระหว่างจำนวนความต้องการที่จะใช้กับผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการซื้อ ควรซื้อสินค้าให้ได้ปริมาณตรงตามความต้องการ เพื่อลดปัญหาและค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นจากการซื้อที่ไม่เหมาะสม 3. ซื้อจากผู้ขายที่ถูกต้อง (The Right Source of Supply) หมายถึง การพิจารณาเลือกแหล่งขาย โดยทำการเปรียบเทียบความสามารถในการเสนอคุณสมบัติจำนวนราคา การบริการตามที่คุณต้องการได้ดีเพียงใด ซึ่งจำเป็นจะต้องนำไปประเมินค่าคุณสมบัติของผู้ขายสำหรับติดต่อและพิจารณา 4. ราคาที่ถูกต้อง (The Right Price) หมายถึงราคาที่ทำให้การซื้อขายกันควรเป็นราคายุติธรรมคือราคาต่ำสุดที่ผู้ซื้อที่มีความมั่นใจว่าผู้ขายจะสนับสนุนได้ตลอดไป ซึ่งพัสดุที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการส่งได้ทันเวลาและสถานที่ที่ประสงค์ โดยราคานั้นทำให้ผู้ขายได้กำไรพอที่จะตั้งอยู่ได้ ผู้ซื้อนำมาผลิตเป็นสินค้าชนิดหนึ่งได้ในราคาต้นทุนต่ำพอที่จะขายเอากำไรในตลาดที่มีการแข่งขันได้ตลอดไปโดยมีเกณฑ์ที่พิจารณา 3 ประการ จากราคาที่มีความสัมพันธ์กับต้นทุน ตั้งเกณฑ์ว่าราคานั้นเป็นไปตามภาวะเศรษฐกิจและตั้งเกณฑ์ว่าราคานั้นเกิดจากการแข่งขันเจ้าหน้าที่จัดซื้อจะต้องนำเอาข้อพิจารณาทั้งสามนี้มาใช้ในการวิเคราะห์ราคาเพื่อตกลงว่าราคาที่ถูกต้องในการจัดซื้อที่ต้องการในช่วงระยะเวลานั้น 5. จังหวะที่ถูกต้อง (The Right Time) หมายถึง การพิจารณาเวลาที่ถูกต้องในการจัดซื้อผู้ซื้อจะต้องอยู่ที่การได้รับพัสดุนั้นเวลาที่มีคุณภาพและเวลาที่ถูกต้องเป็นหลัก ความสำคัญของเวลาแตกต่างกันขึ้นอยู่กับประเภทของพัสดุที่จะซื้อหรือขึ้นอยู่กับลักษณะของตลาดที่เรา กำลังดำเนินการจัดซื้อพัสดุนั้นอยู่ โดยทั่วไปอาจกำหนดวิธีปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งคือซื้อตามที่ต้องการใช้คือต้อง

เข้มงวดกับตารางการผลิตว่ามีความต้องการใช้พัสดุจำนวนเท่าใด และไม่ค่อยสนใจกับภาวะในตลาดที่ซื้อนั้น หรือซื้อตามภาวะตลาดคือนอกเหนือจากการพิจารณาจำนวนที่ต้องการแล้ว ก็ยังจะต้องพิจารณาจังหวะเวลาในขณะที่กำลังจะจัดซื้อในตลาดนั้นอีกด้วย โดยเกษตรกรที่นำข้าวโพดเลี้ยงสัตว์มาขายให้กับนิลกุลการเกษตรได้ประเมินความพึงพอใจของเกษตรกรต่อการรับซื้อผลผลิตข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ของนิลกุลการเกษตร ตำบลขุนควร อำเภอปง จังหวัดพะเยา วัดจากการตอบแบบสอบถามโดยให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับย่อยในการตอบแบบสอบถาม เพื่อประเมินความพึงพอใจของเกษตรกรต่อการรับซื้อผลผลิตข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ของนิลกุลการเกษตร ตำบลขุนควร อำเภอปง จังหวัดพะเยา เพื่อใช้เป็นแนวทางปรับปรุงพัฒนานักกลยุทธ์ของนิลกุลการเกษตร และเพื่อให้ผู้ประกอบการอาชีพคนกลางในตลาดท้องถิ่นนำไปใช้ในการวางแผนการตลาด รวมถึงการปรับและพัฒนากลยุทธ์ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของเกษตรกรที่นำผลผลิตทางการเกษตรมาขายและเป็นข้อมูลสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการศึกษา คือ ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจของเกษตรกรต่อการรับซื้อผลผลิตข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ของนิลกุลการเกษตร ตำบลขุนควร อำเภอปง จังหวัดพะเยา แตกต่างกัน

จากขอบเขตเนื้อหาดังกล่าวสามารถแสดงกรอบแนวคิดได้ ดังนี้



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้การศึกษาครั้งนี้ คือ เกษตรกรที่มาใช้บริการลานรับซื้อผลผลิตนิลกุลการเกษตร ตำบลขุนควร อำเภอบาง จังหวัดพะเยา ทั้งหมด จำนวน 107 คน (ข้อมูล นิลกุล การเกษตร อ.บง ณ วันที่ 23 มิถุนายน 2560)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น ตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการประกอบอาชีพเกษตรกร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของเกษตรกรต่อการรับซื้อผลผลิตข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ของนิลกุลการเกษตร ตำบลขุนควร อำเภอบาง จังหวัดพะเยา

โดยแบบสอบถามสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สร้างตามแบบมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) ประเมินคำตอบ โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว กำหนดให้แต่ละข้อคำถามมี 5 ระดับ คือ มีความพึงพอใจมากที่สุด มีความพึงพอใจมาก มีความพึงพอใจปานกลาง มีความพึงพอใจน้อย มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะของเกษตรกรที่มีต่อการบริการรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรของลานรับซื้อผลผลิตนิลกุลการเกษตร ตำบลขุนควร อำเภอบาง จังหวัดพะเยา ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาของเกษตรกร โดยลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สร้างตามแบบมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) ประเมินคำตอบ โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว กำหนดให้แต่ละข้อคำถามมี 5 ระดับ คือ มีปัญหามากที่สุด มีปัญหามาก มีปัญหาปานกลาง มีปัญหาน้อย มีปัญหาน้อยที่สุด

ข้อมูลที่ได้จะถูกนำมาคำนวณคะแนนเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์การให้ความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติและคณะ, 2552)

$$\text{พิสัย} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับชั้นที่ต้องการ}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

จึงใช้ค่าช่วงห่างกันช่วงละ 0.8 ตามสูตรพิสัย ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด

ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มาก

ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ปานกลาง

ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง น้อย

ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

วิธีการดำเนินการทดสอบเครื่องมือ

การวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายคลึงกัน แต่ไม่ใช่กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้มาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ($\alpha = 0.05$) ระดับความถูกต้อง (Validity) และกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.5 หรือความเชื่อมั่นทางสถิติที่ 95% โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) วิธีการของครอนบาค (Cronbach) พบว่า ความเชื่อมั่นของข้อคำถามแต่ละด้านมีค่าอยู่ระหว่าง 0.92 – 0.93 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 แสดงถึงความเชื่อมั่นของชุดคำถามวัดตัวแปรในระดับที่ดี (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 99)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของเกษตรกรต่อการรับซื้อผลผลิตข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ของนิลกุลการเกษตร ตำบลขุนควร อำเภอปง จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมจากกลุ่มประชากร การตอบแบบสอบถามของเกษตรกรต่อการบริการรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร ของนิลกุลการเกษตร ตำบลขุนควร อำเภอปง จังหวัดพะเยา จำนวน 107 ราย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. ลงรหัสในแบบสอบถามทุกชุด แล้วนำรหัสที่กำหนดพิมพ์ลงในคอมพิวเตอร์และทำการวิเคราะห์
3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยมีรายละเอียดในการวิเคราะห์ข้อมูล

ดังนี้

3.1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาและในการประกอบอาชีพเกษตรกร

3.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้แสดงค่าเฉลี่ย และวัดแนวโน้มเข้าสู่ศูนย์กลางของข้อมูล

3.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้คู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะกระจายของข้อมูล

ผลการศึกษา

จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 107 ชุด มีผู้ตอบแบบสอบถามที่สามารถให้ข้อมูลสมบูรณ์

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย ร้อยละ 67.29 อายุ 31 – 40 ปี (ร้อยละ 37.38) สถานภาพสมรส (ร้อยละ 90.65) มีระดับการศึกษาอยู่ในประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ร้อยละ 37.38) และประกอบอาชีพเกษตรกร ระยะเวลา 11 – 20 ปี (ร้อยละ 34.58)

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจของเกษตรกรต่อการรับซื้อผลผลิตข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ของนิลกุลการเกษตร ตำบลขุนควร อำเภอปง จังหวัดพะเยา

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของเกษตรกรต่อการรับซื้อผลผลิตข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ของนิลกุลการเกษตร ตำบลขุนควร อำเภอปง จังหวัดพะเยา โดยภาพรวม

ปัจจัยด้าน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจมาก 3 ลำดับแรก	ลำดับที่
ด้านคุณภาพ ที่ถูกต้อง	3.33	ปาน กลาง	1. ความถูกต้องในการตรวจวัดหาค่าความชื้น 2. เครื่องมือที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ 3. การกำหนดมาตรฐานของข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ที่นำมาขาย และความรวดเร็วในการตรวจสอบคุณภาพข้าวโพดเลี้ยง สัตว์	5
ด้านจำนวนที่ ถูกต้อง	3.38	ปาน กลาง	1. ความถูกต้องของจำนวนที่รับซื้อตามโควตาข้าวโพดเลี้ยง สัตว์ที่ให้ไว้ 2. ความถูกต้องของการชั่งน้ำหนักข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ 3. ความรวดเร็วในการชั่งน้ำหนักข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ และ ความถูกต้องในการจดบันทึกน้ำหนักข้าวโพดเลี้ยงสัตว์	3
ด้านการซื้อ จากผู้ขาย ที่ถูกต้อง	3.43	มาก	1. การให้ความสำคัญต่อเกษตรกรที่นำข้าวโพด เลี้ยงสัตว์มาขายประจำ 2. การให้ความสำคัญต่อเกษตรกรที่นำข้าวโพดเลี้ยงสัตว์มา ขายอย่างสม่ำเสมอ 3. การให้ความสำคัญต่อเกษตรกรที่นำข้าวโพดเลี้ยงสัตว์มา จำหน่ายในปริมาณที่มากในแต่ละครั้ง	1
ด้านราคา ที่ถูกต้อง	3.37	ปาน กลาง	1. วิธีการจ่ายเงิน 2. ความถูกต้องของการคิดเงินจากการขาย 3. ความรวดเร็วในการจ่ายเงิน	4
ด้านจังหวะ เวลา ที่ถูกต้อง	3.39	ปาน กลาง	1. ช่วงเวลาในการรับซื้อข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ในช่วงฤดูกาล 2. ระยะเวลาในการเปิด - ปิดร้าน (07.00 น. ถึง 18.00 น.) 3. ช่วงเวลาในการรับซื้อข้าวโพดเลี้ยงสัตว์นอกฤดูผลผลิต	2

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อการรับซื้อผลผลิตข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ของนิลกุลการเกษตร ตำบลขุนควร อำเภอปง จังหวัดพะเยา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการซื้อจากผู้ขายที่ถูกต้อง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 (S.D.=0.91) ระดับ มาก รองลงมา คือ ด้านจังหวะเวลาที่ถูกต้อง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.39 (S.D.=0.85) ระดับปานกลาง ด้านจำนวนที่ถูกต้อง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.38 (S.D.=1.04) ระดับ ปานกลาง ด้านราคาที่ถูกต้อง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.37 (S.D.=0.96) ระดับ ปานกลาง และด้านคุณภาพที่ถูกต้อง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.33 (S.D.=0.79) ระดับ ปานกลาง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านคุณภาพที่ถูกต้อง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจกับปัจจัยที่มีผลต่อ ความพึงพอใจ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความถูกต้องในการตรวจวัดหาค่าความชื้น ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.48 (S.D.=0.94) ระดับ มาก เครื่องมือที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพข้าวโพดเลี้ยงสัตว์และ การกำหนดมาตรฐานของข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ที่นำมาขายค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 (S.D. = 1.07) ระดับ ปานกลาง และความรวดเร็วในการตรวจสอบคุณภาพข้าวโพดเลี้ยงสัตว์เฉลี่ยเท่ากับ 3.36 (S.D. = 0.57) ระดับ ปานกลาง

ด้านจำนวนที่ถูกต้อง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความถูกต้องของจำนวนที่รับซื้อตามโควตาข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ที่ให้ไว้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 (S.D. = 0.91) ระดับ มาก ความถูกต้องของการชั่งน้ำหนักข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ความรวดเร็วในการชั่งน้ำหนักข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 (S.D. = 1.07) ระดับ ปานกลาง และความถูกต้องในการจดบันทึกน้ำหนักข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 (S.D. = 1.04) ระดับ ปานกลาง

ด้านการซื้อจากผู้ขายที่ถูกต้อง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ 3 ลำดับแรก ได้แก่ การให้ความสำคัญต่อเกษตรกรที่นำข้าวโพดเลี้ยงสัตว์มาขายประจำ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 (S.D. = 0.79) ระดับ มาก การให้ความสำคัญต่อเกษตรกรที่นำข้าวโพดเลี้ยงสัตว์มาขายอย่างสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 (S.D. = 1.12) ระดับ มาก และการให้ความสำคัญต่อเกษตรกรที่นำข้าวโพดเลี้ยงสัตว์มาจำหน่ายในปริมาณที่มากในแต่ละครั้ง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 (S.D. = 0.78) ระดับ มาก

ด้านราคาที่ถูกต้อง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ 3 ลำดับแรก ได้แก่ วิธีการจ่ายเงิน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 (S.D. = 1.12) ระดับ มาก ความถูกต้องของการคิดเงินจากการขาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 (S.D. = 1.12) ระดับ มาก และความรวดเร็วในการจ่ายเงิน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 (S.D. = 1.14) ระดับ มาก

ด้านจังหวะเวลาที่ถูกต้อง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ช่วงเวลาในการรับซื้อข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ในช่วงฤดูกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 (S.D.=0.86) ระดับ มาก ระยะเวลาในการเปิด - ปิดร้าน (07.00 น. ถึง 18.00 น.) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 (S.D.=0.86) ระดับ ปานกลาง และช่วงเวลาในการรับซื้อข้าวโพดเลี้ยงสัตว์นอกฤดูผลผลิต ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 (S.D.=0.82) ระดับ ปานกลาง

ส่วนที่ 3 ปัญหาของเกษตรกรที่มีต่อการบริการรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรของลานรับซื้อผลผลิต นิลบลการเกษตร ตำบลขุนควร อำเภอปง จังหวัดพะเยา

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัญหาของเกษตรกรต่อการรับซื้อผลผลิตข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ของนิลบลการเกษตร ตำบลขุนควร อำเภอปง จังหวัดพะเยา

ปัญหา	\bar{X}	S.D.	ระดับของปัญหา
1. ปัญหาความไม่สะดวกหรือมีระยะทางไกลในการเดินทางมายังลานรับซื้อนิลบล การเกษตร	2.66	0.86	ปานกลาง
2. ปัญหาเครื่องชั่งน้ำหนักมีไม่พอ	2.27	1.11	น้อย
3. ปัญหาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในลานรับซื้อ เช่น มีฝุ่นมาก	2.67	0.82	ปานกลาง
4. ปัญหาการแจ้งราคาล่วงหน้าที่ไม่ชัดเจน	2.98	0.73	ปานกลาง

ตาราง 2 (ต่อ)

ปัญหา	\bar{X}	S.D.	ระดับของปัญหา
5. ปัญหาการติดป้ายแสดงราคาที่ไม่ชัดเจน	3.36	0.90	ปานกลาง
6. ปัญหาพนักงาน (คนงาน) มีน้อยไม่เพียงพอ	2.77	0.81	ปานกลาง
7. ปัญหาเกี่ยวกับการมีเครื่องชั่งน้ำหนักที่ไม่ทันสมัย	2.27	1.15	น้อย
8. ปัญหาความไม่เสมอภาคในการให้บริการแก่เกษตรกรแต่ละราย	2.49	1.04	น้อย
9. ปัญหาเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ในการให้บริการของพนักงาน (คนงาน) ของลานรับซื้อนิลบล การเกษตร	2.45	1.10	น้อย
รวม	2.66	0.95	ปานกลาง

จากตาราง 2 ระดับของปัญหาของเกษตรกรต่อการรับซื้อผลผลิตข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ของนิลบลการเกษตร ตำบลขุนควร อำเภอปง จังหวัดพะเยา ในภาพรวมจัดอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.66 (S.D.=0.95) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก พบว่า ระดับของปัญหาของเกษตรกรต่อการรับซื้อผลผลิตข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ของนิลบลการเกษตร ตำบลขุนควร อำเภอปง จังหวัดพะเยา ลำดับแรก คือ ปัญหาการติดป้ายแสดงราคาที่ไม่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.36 (S.D.=0.90) จัดอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ปัญหาการแจ้งราคาซื้อขายล่วงหน้าที่ไม่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.98 (S.D.=0.73) จัดอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาพนักงาน (คนงาน) มีน้อยไม่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.77 (S.D.=0.81) ปัญหาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในลานรับซื้อ เช่น มีฝุ่นมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.67 (S.D.=0.82) และปัญหาความไม่สะดวกหรือมีระยะทางไกลในการเดินทางมายังลานรับซื้อนิลบล การเกษตร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.66 (S.D.=0.86)

สรุปผลและอภิปรายผล

จากผลการศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจของเกษตรกรต่อการรับซื้อผลผลิตข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ของนิลบลการเกษตร ตำบลขุนควร อำเภอปง จังหวัดพะเยา จากการสรุปงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ ดังนี้

ด้านคุณภาพที่ถูกต้อง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจกับปัจจัยด้านความถูกต้องในการตรวจวัดหาค่าความชื้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิสาข์ รังษี (2547) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของเกษตรกรต่อการรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร : กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัด ชุนเฮงหลีเด่นชัย อำเภอเด่นชัย จังหวัดแพร่ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเกษตรกรผู้นำสินค้าเกษตรมาขาย ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยด้านคุณภาพที่ถูกต้อง จำนวนที่ถูกต้อง ซื้อจากผู้ขายที่ถูกต้อง และจึงหวั่นเวลาที่ถูกต้องในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับ ศิรินทิพย์ คิดคำส่วน (2554) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของเกษตรกรต่อการบริการรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรของ บริษัท ลี้มัคดาทุลอุตุสหกรณ์การเกษตร (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เคยขายให้กับพ่อค้าที่มารับซื้อถึงในพื้นที่ โดยไม่มีผู้ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจหรือจะตัดสินใจเอง เกษตรกรทราบข้อมูลการรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรของบริษัท ฯ จาก



ญาติหรือเพื่อนแนะนำ และส่วนใหญ่เป็นลูกค้ามากกว่า 6 ปี ทั้งนี้ผู้ประกอบการเกษตรมีการรับซื้อผลผลิตข้าวโพดเลี้ยงสัตว์อยู่ที่ลานรับซื้อมาเป็นเวลานาน เกษตรกรมีความเคยชินในการนำผลผลิตข้าวโพดเลี้ยงสัตว์มายาวนาน

ด้านจำนวนที่ถูกต้อง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจกับปัจจัยด้านความถูกต้องของการชั่งน้ำหนักข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง ไม่สอดคล้องกับ วันวิสาข รั้งยี (2547) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของเกษตรกรต่อการรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร : กรณีศึกษาห้างหุ้นส่วนจำกัด ชุนเฮงหลีเด่นชัย อำเภอเด่นชัย จังหวัดแพร่ ผลการศึกษาพบว่า เกษตรกรส่วนใหญ่เพาะปลูกถั่วเหลืองมีลักษณะการนำผลผลิตทางการเกษตรมาขาย คือ นำมาขายครั้งเดียวทั้งหมดที่ผลิตได้ในฤดูกาลนั้น มีปริมาณผลผลิตทางการเกษตรที่นำมาขายต่อครั้งโดยเฉลี่ยมากกว่า 1,000 กิโลกรัม มีความถี่ในการนำผลผลิตทางการเกษตรมาขายที่ห้างหุ้นส่วนจำกัด ชุนเฮงหลีเด่นชัย ในช่วงฤดูกาลผลิต คือ เดือนละ 1 ครั้ง มีวิธีการเดินทางนำผลผลิตมาขายผลผลิตโดยรถยนต์ของผู้อื่น เคยขายผลผลิตทางการเกษตรให้ลานรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรทั่วไปมีผู้ที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกแหล่งจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร คือ เพื่อนและคนรู้จัก ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกแหล่งขายผลผลิตทางการเกษตรมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านจำนวนที่ถูกต้อง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยด้านคุณภาพที่ถูกต้อง จำนวนที่ถูกต้องซื้อ จากผู้ขายที่ถูกต้อง และจังหวะเวลาที่ถูกต้องในระดับมาก

ด้านการซื้อจากผู้ขายที่ถูกต้อง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจกับปัจจัยด้านการให้ความสำคัญต่อเกษตรกรที่นำข้าวโพดเลี้ยงสัตว์มาขายประจำ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก ซึ่งสอดคล้องกับ วันวิสาข รั้งยี (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของเกษตรกรต่อการรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร : กรณีศึกษาห้างหุ้นส่วนจำกัด ชุนเฮงหลีเด่นชัย อำเภอเด่นชัย จังหวัดแพร่ ผลการศึกษาพบว่า มีผู้ที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกแหล่งจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร คือ เพื่อนและคนรู้จัก ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกแหล่งขายผลผลิตทางการเกษตรมากที่สุด คือ ซื้อจากผู้ขายที่ถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นย่อยด้านซื้อจากผู้ขายที่ถูกต้องที่พึงพอใจอันดับแรกคือการให้ความสำคัญสำหรับผู้ซื้อประจำ และสอดคล้องกับ ศิริทิพย์ คิดคำส่วน (2554) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของเกษตรกรต่อการบริการรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรของ บริษัท ลี้มักตากุล อุตสาหกรรมเกษตร (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า เกษตรกรส่วนใหญ่เคยขายให้กับพ่อค้าที่มารับซื้อถึงในพื้นที่ โดยไม่มีผู้ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจหรือจะตัดสินใจเอง เกษตรกรทราบข้อมูลการรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรของบริษัท ฯ จากญาติหรือเพื่อนแนะนำ และส่วนใหญ่เป็นลูกค้ามากกว่า 6 ปี

ด้านราคาที่ต้อง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจกับปัจจัยด้านวิธีการจ่ายเงิน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับ วันวิสาข รั้งยี (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของเกษตรกรต่อการรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร : กรณีศึกษาห้างหุ้นส่วนจำกัด ชุนเฮงหลีเด่นชัย อำเภอเด่นชัย จังหวัดแพร่ ผลการศึกษาพบว่า มีความพึงพอใจด้านราคาที่ต้องโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับ ปานกลาง โดยประเด็นย่อยด้านราคาที่ต้องที่พึงพอใจเป็นอันดับแรก คือ การให้เงินช่วยค่าบรรทุกผลผลิตมาขาย และไม่สอดคล้องกับ ธวิลาภวิสุข (2547) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของเกษตรกรในจังหวัดตากต่อการปลูกมันฝรั่งแบบมีสัญญาผูกพันกับบริษัท เบอร์ลี ยุคเกอร์ ฟู้ดส์จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ในด้านการบริการข้อมูลข่าวสารและอื่นๆ พบว่า เกษตรกรมีค่าเฉลี่ย ความพึงพอใจต่อคุณภาพการบริการข้อมูลและข่าวสารอื่นๆ ในเรื่องต่างๆ ในระดับมาก ยกเว้นเรื่องเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ใหม่ทันสมัย และเรื่องสถานที่ทำการของบริษัท ที่เกษตรกรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับ ปานกลาง และปัญหาด้านรายละเอียดในสัญญาการปลูกมันฝรั่งที่เกษตรกรพบมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านข้อกำหนดเกี่ยวกับราคาหัวพันธุ์ ด้านข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณภาพหัวพันธุ์ และด้านข้อกำหนดเกี่ยวกับระดับราคาซื้อ

ผลผลิต ทั้งนี้เพราะนิลกุลการเกษตรมีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในด้านการบริหารจัดการด้านการจ่ายเงิน ทำให้เกษตรกรมีความพึงพอใจต่อความถูกต้องของการคิดเงินจากการขาย ความรวดเร็วในการจ่ายเงิน ความสะดวกในการรับเงิน ในระดับมาก

ด้านจังหวะเวลาที่ต้องการ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจกับปัจจัยด้านช่วงเวลาในการรับซื้อข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ในช่วงฤดูการระยะเวลาในการเปิด – ปิดร้าน (07.00 น. ถึง 18.00 น.) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ วันวิสาข์ รังษี (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของเกษตรกรต่อการรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร : กรณีศึกษาทางห้วยส่วนจำกัด ชุมแสงหลิเด่นชัย อำเภอดอนชัย จังหวัดแพร่ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยด้านจังหวะเวลาที่ต้องการ อยู่ในระดับมาก และประเด็นย่อยด้านจังหวะเวลาที่ต้องการที่พึงพอใจอันดับแรกคือช่วงเวลาในการรับซื้อเพิ่มเติมนอกฤดูกาลผลิต เกษตรกรมีปัญหาโดยรวมเฉลี่ยในระดับน้อย

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

ผลที่ได้จากการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของเกษตรกรต่อการรับซื้อผลผลิตข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ของนิลกุลการเกษตร ตำบลขุนควร อำเภอบึง จังหวัดพะเยา มีข้อเสนอแนะที่สามารถนำมาเป็นข้อมูลเพื่อปรับปรุงกลยุทธ์ของนิลกุล การเกษตร ให้สอดคล้องกับความต้องการแบบสอบถามโดยสร้างความพึงพอใจให้อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และแก้ไขปัญหาในทุกข้อไม่ว่าจะมากหรือน้อยก็ตาม ได้ดังต่อไปนี้

1. การซื้อให้ได้คุณภาพที่ต้องการ (The Right Quality) ควรมีการกำหนดมาตรฐานของผลผลิตที่เกษตรกรนำมาขายให้สอดคล้องกับมาตรฐานของลานรับซื้อหรือตามมาตรฐานสากล ควรมีการฝึกพนักงานให้มีความชำนาญในเรื่องการตีค่าความสมบูรณ์ของเมล็ดข้าวโพดให้ได้มาตรฐานและเกษตรกรเชื่อถือได้ โดยมีการแบ่งเกรดให้ชัดเจน คือมีค่าสูงสุดต่ำสุดของแต่ละเกรดทั้งในเรื่องของความชื้น สิ่งเจือปน และความสมบูรณ์หรือสีของเมล็ด ควรอธิบายให้เกษตรกรที่นำผลผลิตมาขายเข้าใจถึงวิธีการที่ใช้ในการแบ่งเกรดผลผลิตที่เกษตรกรนำมาขายถึงประโยชน์ที่ได้รับและความเป็นมาตรฐานของวิธีใช้ เพื่อให้เกษตรกรรู้สึกในทางที่ดีต่อวิธีการใช้ ใช้เครื่องมือที่ทันสมัยมีการตรวจสอบ และบำรุงรักษาอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ ตรวจสอบสิ่งเจือปน ตรวจสอบค่าความชื้น อย่างสม่ำเสมอ เพื่อใช้เครื่องมือมีประสิทธิภาพในการใช้งานและมีความรวดเร็วในการตรวจสอบ และเพิ่มความรวดเร็วในการถ่ายโอนสินค้าให้มากขึ้นกว่าเดิม

2. การซื้อให้ได้จำนวนที่ต้องการ (The Right Quantity) ควรมีการจัดประชุมผู้ขายเพื่อสร้างความเข้าใจในมาตรฐานการชั่งน้ำหนัก และมาตรฐาน วิธีการจดน้ำหนักของผลผลิต เพื่อให้เกษตรกรมีความพึงพอใจในการซื้อให้ได้จำนวนที่ต้องการในระดับมากขึ้นไป และมีการติดตามภาวะความต้องการของตลาด เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงจะได้แจ้งให้เกษตรกรที่นำผลผลิตทางการเกษตรมาขายทราบถึงการเปลี่ยนแปลงจำนวนที่รับซื้อตามโควตาที่เคยให้ไว้ได้ล่วงหน้า

3. การซื้อจากผู้ขายที่ต้องการ (The Right Source of Supply) การให้ความสำคัญต่อเกษตรกรที่นำผลผลิต มาขายหรือเป็นลูกค้าประจำและใช้กลยุทธ์ในเรื่องการให้ราคาซื้อมากกว่าปกติเนื่องจากมีปริมาณผลผลิตทางการเกษตรที่นำมาขายต่อข้างเป็นจำนวนมากสำหรับเกษตรกรที่มีปริมาณผลผลิตที่นำมาขายต่อครั้งมากแลเกษตรกรที่อยู่ห่างไกลจากลานรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรต้องมีการโทรศัพท์ อีเมลล์ หรือจดหมายไปแจ้งราคาผลผลิตให้เกษตรกรที่อยู่ห่างไกลทราบ และในเทศกาลที่สำคัญเช่น วันปีใหม่ มีการแจกปฏิทินหรือให้ของขวัญเป็นรางวัลพิเศษสำหรับเกษตรกรที่นำผลผลิตทางการเกษตรมาขายด้วยเฉพาะเกษตรกรที่นำผลผลิต มาขายเป็นจำนวนมากหรือมีความสม่ำเสมอในการนำมาขายหรือเป็นลูกค้าประจำเพื่อให้เกษตรกรเกิดความพึงพอใจรู้สึกถึงการให้ความสำคัญต่อ

เกษตรกรตอบสนองความพึงพอใจครอบคลุม ทางเกษตรกรที่อยู่ใกล้หรือไกลนำผลผลิตมาขายมากหรือน้อยแนะนำมาขายค่อนข้างสม่ำเสมอหรือนานๆครั้ง

4. การซื้อให้ได้ราคาที่ถูกต้อง (The Right Price) เพิ่มความรวดเร็วในการจ่ายเงินด้วยการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้และเพิ่มความสะดวกในการรับเงินจากเดิมที่ต้องรับเงินที่ร้านทั้งหมดสำหรับกรณีที่นำมาขายที่ลานรับซื้อข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ สามารถรับเงินตรงนั้นได้เลยมีการสำรวจภาวะของคู่แข่งจนถึงการกำหนดราคาของการให้ราคามากกว่าปกติเนื่องจากมีปริมาณที่นำมาขายมากและการให้เงินช่วยค่าบรรทุกอยู่เสมอเพื่อจะได้ปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับภาวะตลาดและควรให้สอดคล้องกับความต้องการของเกษตรกรด้วย

5. การซื้อในจังหวะเวลาที่ถูกต้อง (The Right Time) มีการขยายช่วงเวลา ในการรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรแต่ละชนิดในฤดูกาลผลิตให้เหมาะสมยิ่งขึ้น และมีการแจ้งระยะเวลาในการซื้อให้ชัดเจนเพื่อเกษตรกรจะได้รู้และเข้าใจอย่างถูกต้องมีการขยายช่วงเวลาในการเปิด-ปิดร้านและลานรับซื้อ ให้เหมาะสมในช่วงที่ผลผลิตทางการเกษตรออกมาเพื่อให้สามารถตอบสนองกับความต้องการนำผลผลิตมาขายและเป็นการเพิ่มความสะดวกให้แก่เกษตรกร

นอกจากนั้นในด้านเรื่องของปัญหาในการรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร ในกรณีที่เป็นไปได้อาจจะตั้งจุดรับซื้อชั่วคราวในช่วงที่ผลผลิตมีจำนวนมากให้ใกล้กับแหล่งที่เกษตรกรที่นำผลผลิตมาขาย เพื่อความสะดวกของเกษตรกรในการเดินทาง ควร มีการซื้อเครื่องชั่งขนาดเล็กเพิ่มเพื่อความสะดวกรวดเร็ว เกษตรกรจะได้ไม่ค่อนนาน ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในลานรับซื้อ ซึ่งการติดตั้งเครื่องอบ (ไซโล) จะทำให้ลดการนำผลผลิตไปตากลาน เพื่อลดความชื้นทำให้ปริมาณฝุ่นลดน้อยลงจากเดิม มีการแจ้งราคาล่วงหน้าก่อน 2-3 วัน ให้ชัดเจนและแน่นอน โดยมีการบอกการแบ่งเกรดสินค้าและราคาขั้นสูงสุดและต่ำสุดในแต่ละเกรดสินค้า ปิดป้ายแสดงราคาไว้ในสถานที่ที่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน มีจำนวนพนักงานเพียงพอในการบริการแต่ละจุด โดยเฉพาะในช่วงผลผลิต มีจำนวนมากโดยอาจว่าจ้างพนักงานชั่วคราวเพิ่มเติมในแต่ละจุด มีการปรับเปลี่ยนเครื่องชั่งน้ำหนักให้สามารถชั่งได้ในปริมาณ ที่มากขึ้นกว่าเดิม มีการปรับเปลี่ยนเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบ คุณภาพบางตัวที่ไม่ทันสมัยแล้วด้วยเชื่อว่าเครื่องชั่งและเครื่องวัดความชื้นมีการปรับปรุงเรื่องที่พักรับรองลูกค้าโดยจัดให้มีบริเวณที่พักรับรองลูกค้าเพิ่มขึ้นและมีบริการน้ำดื่ม ควรมีการอบรม คัดเลือก พนักงานให้มีความรู้ความสามารถ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความสุภาพเรียบร้อย และมีความเสมอภาคในการให้บริการแก่เกษตรกร ไม่ว่าจะเป็เกษตรกรที่นำผลผลิตทางการเกษตรมาขายในปริมาณมากหรือน้อย นำมาขายสม่ำเสมอหรือไม่สม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตัวแปร หลักการและข้อพิจารณาต่าง ๆ อันมีบทบาทต่อความสำเร็จของงานจัดซื้อ ซึ่งได้แก่ การซื้อให้ได้คุณภาพที่ถูกต้อง (The Right Quality) การซื้อให้ได้จำนวนที่ถูกต้อง (The Right Quantity) การซื้อจากผู้ขายที่ถูกต้อง (The Right Source of Supply) การซื้อให้ได้ราคาที่ถูกต้อง (The Right Price) และการซื้อในจังหวะเวลาที่ถูกต้อง (The Right Time) ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาในส่วนของกลยุทธ์ทางการตลาดที่หลากหลายในการรับซื้อผลผลิตข้าวโพดเลี้ยงสัตว์

2. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มประชากรของการวิจัยคือ เกษตรกรที่นำผลผลิตข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ให้กับนิลกุลการเกษตร ตำบลขุนควร อำเภอปง จังหวัดพะเยา ทั้งหมด จำนวน 107 คน ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลในพื้นที่จำกัด ทำให้ได้ข้อมูลเฉพาะพื้นที่เท่านั้น ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาในประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างแห่งอื่น เพื่อเป็นข้อมูลเปรียบเทียบกับผลของกลุ่มประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลกว้างขวางและครอบคลุมยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีจากความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ สิริเกียรติ รัชชศานติ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้ความกรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ พร้อมทั้งตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างใกล้ชิด ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ตลอดจนจนถึงให้กำลังใจ และติดตามความก้าวหน้าในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ หลักสูตรปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ จนสำเร็จการศึกษา ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ประสานงานหลักสูตรที่คอยประสานงานตลอดระยะเวลาการศึกษา ขอขอบคุณกลุ่มเป้าหมายที่สละเวลาตอบแบบสอบถาม ตลอดจนพี่น้องนิสิตร่วมหลักสูตรที่มีส่วนช่วยเหลือและให้กำลังใจในการศึกษาครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และที่สำคัญอย่างยิ่งกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว และเพื่อนร่วมงานที่คอยให้คำปรึกษา สนับสนุนช่วยเหลือในทุก ๆ ด้านและให้กำลังใจที่ตีตลอดมาในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้

เอกสารอ้างอิง

กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2552). **ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ. พงษ์วรินทร์.

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

ข้อมูลลานรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร นิลกุล การเกษตร แหล่งที่มา นิลกุลการเกษตร อ.ปง จ.พะเยา.

ถวิล กาวีสุข. (2547). **ความพึงพอใจของเกษตรกรในจังหวัดตากต่อการปลูกล้มฝรั่งแบบมีสัญญาผูกพันกับ**

บริษัท เบอร์ลี ยูคเกอร์ ฟู้ดส์ จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปราโมทย์ ยอดแก้ว. (2550). **การมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการฟื้นฟูสภาพแวดล้อมที่เสื่อมโทรมในเขตปฏิรูป**

ที่ดิน จังหวัดมุกดาหาร. วิทยานิพนธ์เกษตรศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการส่งเสริมการเกษตร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.

รายงานสรุปยอดผู้ปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ระบบฐานข้อมูลทะเบียนเกษตรกรกลาง กรมส่งเสริมการเกษตร. (2560).

รายงานสรุปยอดผู้ปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์. ระบบฐานข้อมูลทะเบียนเกษตรกรกลาง กรมส่งเสริมการเกษตร.

รายชื่อโรงงานอุตสาหกรรม. สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2561. จาก <https://www.รายชื่อโรงงาน.com/category/พะเยา/ปง/>

วันวิสาข์ รังษี. (2547). **ความพึงพอใจของเกษตรกรต่อการรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วน**

จำกัด ชุนเฮงหลีเต็นซัย อ้าเออเต็นซัย จังหวัดแพร่ การค้นคว้าแบบอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

เว็บไซต์จังหวัดพะเยา. สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2561. จาก <http://www.phayao.go.th/au/generalty.php>.

วีระรัตน์ กิจเลิศไพโรจน์. (2547). **การตลาดธุรกิจบริการ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ศิรินทิพย์ ดิตคำส่วน. (2554). **ความพึงพอใจของเกษตรกรต่อการบริการรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรของ บริษัท ลี้ม**

คักดาอุลอุตสาหกรรมการเกษตร (ไทยแลนด์) จำกัด การค้นคว้าแบบอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปริญ ลักษิตานนท์ และ ศุภร เสรีรัตน์. (2541). **การบริหารการตลาดยุคใหม่**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท อีระฟิล์ม และโซเท็กซ์ จำกัด.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2546). **การบริหารการตลาดยุคใหม่**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พัฒนาการศึกษา.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2552). **นโยบายผลิตภัณฑ์และราคา**. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.สุมนา อัญโพธิ์. (2534). **ตลาดบริการ**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



การใช้เทคนิค KWL-PLUS เพื่อพัฒนาทักษะการใช้ความคิดสร้างสรรค์และ
ความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา
ปีที่ 4 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

Using KWL-Plus Technique to Develop of Creative Thinking skills and English
Reading Comprehension Ability of Grade 10 Students at Maesaiprasitsart
School, Maesai District, Chiang Rai Province

ภัศราภรณ์ ธีระวงศานุรักษ์^{1*} และ สุกัญญา เกาะวิวัฒนากุล²

Patsaraporn Teeravongsanurak^{1*} and Sukanya kaowiwattanakul²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะการใช้ความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย โดยใช้เทคนิค KWL-Plus และเพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่จัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิค KWL-PLUS กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/2 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำนวน 39 คน ที่เรียนรายวิชาภาษาอังกฤษพื้นฐาน (อ31102) ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561 ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย แผนการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจและทักษะการใช้ความคิดสร้างสรรค์ โดยใช้เทคนิค KWL-PLUS แบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียนเพื่อวัดความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจและทักษะการใช้ความคิดสร้างสรรค์ และแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่เรียนด้วยรูปแบบการจัดการเรียนการสอน โดยใช้เทคนิค KWL-PLUS เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจและทักษะการใช้ความคิดสร้างสรรค์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test dependent

ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 พบว่า ทุกหน่วยการเรียนรู้นักเรียนมีคะแนนการทดสอบหลังเรียนสูงกว่าการทดสอบก่อนเรียน นอกจากนี้ยังพบว่า การวัดผลทักษะการใช้ความคิดสร้างสรรค์ก่อนเรียน นักเรียนจะเขียนแสดงความคิดเพียงสั้นๆ โดยใช้คำศัพท์ง่ายๆ เท่านั้น แต่เมื่อทดสอบหลังจากการเรียนโดยใช้เทคนิค KWL-PLUS แล้ว พบว่า นักเรียนได้พัฒนาความสามารถทางการเขียนแสดงความคิดมากขึ้น นักเรียนทุกคนมีพัฒนาการในการเขียนเนื้อหาได้ละเอียดมากกว่าเดิม มีการเรียบเรียงความคิดและเกิดการคิดที่แปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิม ความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ โดยใช้

¹นิสิตคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate Student, School of Liberal Arts, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Liberal Arts, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : teeravongsanurak@hotmail.com



เทคนิค KWL-Plus พบว่า นักเรียนมีคะแนนการทดสอบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และความพึงพอใจของนักเรียนที่จัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิค KWL-PLUS ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: KWL-PLUS การอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ ความคิดสร้างสรรค์

Abstract

This quasi experimental research aimed to 1) study creative thinking skills through the use of KWL-Plus technique; 2) study English reading comprehension ability through the use of KWL-Plus technique; 3) explore students' satisfaction towards studying through the use of KWL-Plus technique. The sample group was selected by using purposive sampling method. The group was grade 10/2 students who were studying foundation English (E31102) in the second semester, academic year 2018 at Maesaiprasitsart School in Chiang Rai province. The instruments used in the research were 1) lesson plans using KWL-Plus technique to develop English reading comprehension and creative thinking skills 2) pretest and posttest for investigating students' reading comprehension ability and creative thinking skills, and 3) a questionnaire to survey students' satisfaction towards the use of KWL-Plus technique to develop English reading comprehension ability and creative thinking skills. The statistics used for data analysis was percentage, mean, standard deviation, and dependent t-test.

The results show that: 1) regarding creative thinking skills, the students' post-test mean scores were higher than post-test mean of the end of each lesson. Furthermore, the participating students wrote short sentences and using easy words in pre-test, but they could develop ideas better in post-test. Every student could develop to write thoroughly, composing new ideas which were different from pre-test. 2) the students post-test mean scores of English reading comprehension test was significantly higher than pre-test mean scores at level of 0.01., after attending KWL-Plus teaching. 3) The participating students had positive satisfaction towards using KWL-Plus technique teaching for development of creative thinking skills and reading comprehension ability.

Keywords: KWL-PLUS, Reading Comprehension, Creative Thinking

บทนำ

ในการพัฒนาประเทศ การศึกษาถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก และเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากรของชาติให้มีคุณภาพ เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม โดยสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด เพราะมนุษย์มีการคิดแก้ปัญหาต่างๆ อยู่ตลอดเวลา ดังนั้นศาสตร์การคิดจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาเป็นอย่างมาก ในกระบวนการคิด ความคิดสร้างสรรค์นับเป็นความสามารถที่สำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์ ซึ่งมีคุณภาพมากกว่าความสามารถด้านอื่น และเป็นปัจจัยที่จำเป็นยิ่งในการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า ประเทศใดก็ตามที่สามารถแสวงหา พัฒนา และดึงศักยภาพทางสร้างสรรค์ของคนในประเทศออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากเท่าใด ก็ยิ่งมีโอกาสพัฒนา และเจริญก้าวหน้าได้มากเท่านั้น ซึ่งความคิดสร้างสรรค์สามารถพัฒนาได้ด้วยการฝึกฝน และฝึกปฏิบัติที่ถูกต้อง และควรส่งเสริมให้เด็กตั้งแต่เยาว์วัย เพราะการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์แก่เด็กจะเป็นการ



วางรากฐานที่มั่นคงในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ที่สูงขึ้นเมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่จะสร้างสรรค์สังคมให้ก้าวหน้าต่อไป (สุริยันต์ บุญเลิศวรกุล, <https://www.gotoknow.org/posts/361846>, 2562; อ้างอิงจาก อารี รังสินนท์, 2539, หน้า 1)

ปัจจุบันโลกได้เข้าสู่ยุคศตวรรษที่ 21 ครอบคลุมช่วงเวลาตั้งแต่ปี ค.ศ. 2001 – 2100 เป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัต ครูผู้สอนจำเป็นต้องมีการปรับรูปแบบการสอนและสืบค้นองค์ความรู้ใหม่ ๆ มาถ่ายทอดให้ผู้เรียน ทักษะในการเรียนรู้ที่ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ต้องมีทักษะในการเรียนรู้ 3R ได้แก่ อ่านออก (Reading), เขียนได้ (Writing) และคิดเลขเป็น (Arithmetic) และ 8C ได้แก่ Critical thinking and problem solving คือ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณและสามารถแก้ไขปัญหาได้ Creativity and innovation คือ การคิดอย่างสร้างสรรค์และคิดเชิงนวัตกรรม Cross-cultural understanding คือ ความเข้าใจในความแตกต่างของวัฒนธรรมและกระบวนการคิดข้ามวัฒนธรรม Collaboration teamwork and leadership คือ ความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะความเป็นผู้นำ Communication information and media literacy คือ มีทักษะในการสื่อสารและการรู้เท่าทันสื่อ Computing and IT literacy คือ มีทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และรู้เท่าทันเทคโนโลยี Career and learning skills คือ มีทักษะอาชีพและการเรียนรู้ และ Compassion คือ มีความเมตตา กรุณา มีคุณธรรม และมีระเบียบวินัย ซึ่งทักษะ 3R 8C ดังกล่าวนั้น จะส่งเสริมให้ผู้เรียนในยุคศตวรรษที่ 21 ที่พร้อมจะเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยืดหยุ่นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในตนเอง (ไพฑูริย์ ลินลารัตน์, 2554, หน้า 12) ซึ่งจะเห็นได้ว่าการคิดอย่างสร้างสรรค์ เป็นหนึ่งในทักษะในการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

โมเดลประเทศไทย 4.0 เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายที่มีแนวคิดในการเปลี่ยนเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม โดยมีมิติการปรับเปลี่ยนได้แก่ 1) ปรับเปลี่ยนจากการผลิตต้นสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม 2) ปรับเปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศไทยจากภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนที่เน้นเทคโนโลยีและความคิดสร้างสรรค์ และ 3) การปรับเปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การบริการ (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2559, หน้า 2) ซึ่งทิศทางการสร้างเด็กยุคประเทศไทย 4.0 คือ การสร้างเด็กและเยาวชนไทยให้มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการประยุกต์ให้เข้าถึงเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ สร้างความคิดของเด็กและเยาวชนไปสู่ระดับที่ยากขึ้น คือ สามารถคิดสร้างสรรค์ ซึ่งถือว่าเป็นความสำเร็จของการยกระดับคุณภาพการศึกษาของชาติ (ชวลิต โพธิ์นคร, 2560, หน้า 2) ในการจัดกระบวนการศึกษา การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) นั้นถือว่ามี ความสำคัญยิ่ง จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้ระบุให้การมีความคิดสร้างสรรค์เป็นหนึ่งในคุณสมบัติสำคัญที่ผู้เรียนพึงมี โดยถือว่าเป็นกระบวนการทางความคิดที่มีความสำคัญต่อผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนสามารถสร้างความคิด สร้างจินตนาการตามสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่กำหนดไว้ ความคิดสร้างสรรค์คือพลังทางความคิดที่ผู้เรียนทุกคนมีมาแต่กำเนิด หากได้รับการกระตุ้น การพัฒนาพลังแห่งการสร้างสรรค์จะทำให้เด็กเป็นคนมีอิสระทางความคิด มีความคิดนอกกรอบ และสามารถหาหนทางในการที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ได้เสมอ ดังนั้นการสอนความคิดสร้างสรรค์และฝึกฝนให้ผู้เรียนสามารถคิดอย่างสร้างสรรค์ จึงเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยกระตุ้นคุณภาพในตัวของผู้เรียนให้มั่นใจในตนเองและเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น (สุวิทย์ มูลคำ, 2550, หน้า 9) จากการศึกษาวิจัยของนักการศึกษาการหลายท่านพบ ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน ดังเช่นการศึกษาของ ถมมล ปุณฺชเขตต์ทิกุล (2556, หน้า 5) พบว่า การมีสังคมที่ยึดมั่นการดำเนินชีวิตตามขนบธรรมเนียมประเพณีสังคม มีลักษณะเผด็จการทำให้คนในสังคมไม่กล้าคิดนอกกรอบ สังคมที่ไม่เห็นคุณค่าความคิดสร้างสรรค์ ไม่ยอมรับความคิดที่คนๆ หนึ่งได้สร้างสรรค์ขึ้น และสังคมที่ไม่มีการสอนทักษะการคิดสร้างสรรค์ เช่น การเรียนการสอนที่เน้นการท่องจำ ซึ่งสถาบันทางการศึกษา



หลายๆ แห่ง ที่ผ่านมายุบายมาจัดกัน ซึ่งยังไม่ค่อยมีบรรยากาศที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนได้คิดอย่างอิสระ จนเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้เรียนเติบโตขึ้นอย่างขาดทักษะในการคิดสร้างสรรค์ และการศึกษาของ ซูซีฟ พันธุ์หอยพงค์ (2551 : 2) พบว่า นักเรียนขาดทักษะในการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งส่งต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ไม่ถึงเป้าหมายที่โรงเรียนตั้งไว้ ดังนั้นการแก้ไขปัญหาคือและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ด้วยการสอน ครูและโรงเรียนจึงควรมีบทบาทอย่างยิ่งในการชี้แนะ ส่งเสริม และเสนอแนวทางการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล และเป็นหน้าที่ของครูที่จะต้องคิดค้นหากิจกรรมการสอน สื่อการเรียนการสอนเป็นสิ่งเร้าและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนได้แสดงความรู้ความสามารถในด้านความคิดและจินตนาการออกมา

นอกจากทักษะการใช้ความคิดสร้างสรรค์ซึ่งเป็นหนึ่งในทักษะการเรียนรู้ 8C แล้ว อีกหนึ่งทักษะที่มีความสำคัญในทักษะในการเรียนรู้ 3R ก็คือ การอ่านออก (Reading) กล่าวได้ว่าการจัดการเรียนการสอน ทักษะการอ่านนับได้ว่าเป็นทักษะพื้นฐานของการเรียนไม่ว่าวิชาใดก็ตามล้วนต้องใช้การอ่านทั้งสิ้น การอ่านเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญเป็นอย่างยิ่งในชีวิตประจำวัน ทั้งนี้เพราะการอ่านเป็นกิจกรรมที่ต้องใช้ความคิดและความสามารถเพื่อทำความเข้าใจในสารที่สื่อในรูปการเขียน ซึ่ง อารี พันธุ์มณี (2557, หน้า 136) ได้กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์จะช่วยให้เด็กเรียนพัฒนาทักษะการอ่านได้ เนื่องจากความคิดสร้างสรรค์จะช่วยให้นักเรียนรู้จักการคิดแสดงความคิดเห็น และมีความรู้สึกต่อเรื่องที่อ่านมากขึ้น ทำให้เกิดการมุ่งทบทวนข้อมูลต่างๆ ที่จำได้หรือเข้าใจ ดังนั้น ในการสอนภาษาอังกฤษจึงควรเน้นหนักที่การอ่าน เพราะเป็นทักษะที่ได้ใช้มากที่สุดและจำเป็นที่สุดในยุคของข้อมูลข่าวสาร ผู้ที่มีความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษย่อมมีโอกาสในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง ครูสอนภาษาอังกฤษจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะเรียนรู้กลวิธีการสอนที่สามารถช่วยพัฒนาให้ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษอย่างมีประสิทธิภาพ (วิสาข์ จัตุวัตร, 2551, หน้า 29) และสามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนไปพร้อมกันด้วย

การจัดการเรียนรู้การอ่านแบบ KWL Plus คือ วิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการอ่านเพื่อความเข้าใจ เน้นกิจกรรมที่ให้นักเรียนใช้กระบวนการคิดในขณะที่อ่าน เพื่อพัฒนาความเข้าใจในการอ่าน ซึ่งสอดคล้องกับการฝึกทักษะกระบวนการคิด คือ ทฤษฎีอภิปัญญา (Meta Cognition) K ย่อมาจากคำว่า Know เป็นขั้นตอนที่นักเรียนตรวจสอบหัวข้อเรื่องว่าตนเองมีความรู้เกี่ยวกับหัวข้อเรื่องมากน้อยเพียงใด W ย่อมาจากคำว่า Want to Know เป็นขั้นตอนที่นักเรียนจะต้องถามตนเองว่าต้องการรู้อะไรในเนื้อเรื่องที่อ่านบ้าง เป็นการตั้งเป้าหมายในการอ่าน L ย่อมาจากคำว่า Learned เป็นขั้นตอนที่นักเรียนสำรวจว่าตนเองได้เรียนรู้อะไรบ้างจากบทอ่านและจดบันทึกสิ่งที่ตนเองเรียนรู้และ Plus หมายถึง การสร้างแผนภูมิรูปภาพความคิด และเขียนสรุปความหลังการอ่าน ซึ่งในขั้นตอนนี้ความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนจะถูกกระตุ้นด้วยกิจกรรมของการนำเสนอความคิดโดยใช้จินตนาการในการสร้างสรรค์เรื่องราวที่นอกเหนือจากบทเรียน โดยอาจมาจากประสบการณ์ส่วนตัวของนักเรียนแต่ละคนในกลุ่ม รวมทั้งจากการทำกิจกรรมกลุ่มในขั้นตอน K(Know), W (Want to Know) และ L (Learned) วิธีการจัดการเรียนรู้นี้ เป็นการสอนที่จัดกิจกรรมการอ่านให้ผู้อ่านได้นำความรู้เดิมของตนที่มีอยู่แล้วไปช่วยตีความในเนื้อเรื่องที่อ่าน เพื่อช่วยให้นักเรียนมีความเข้าใจในสิ่งที่อ่านมากขึ้น ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นก่อนอ่าน ขั้นระหว่างอ่าน และขั้นหลังอ่าน ในขั้นก่อนอ่านเป็นการกระตุ้นพื้นฐานความรู้เดิมของผู้เรียน ขั้นระหว่างอ่านเป็นการอ่านที่ครูแบ่งบทอ่านเป็นสองส่วน ส่วนแรกครูอ่านเป็นแบบอย่างก่อนและส่วนที่สองเป็นส่วนที่นักเรียนอ่านและขั้นหลังอ่านเป็นการสรุปความเข้าใจในเรื่องที่อ่าน (สมศักดิ์ ภูวิภาดาบรรณ, 2554, หน้า 75-76) ข้อมูลการศึกษาวิจัยที่สนับสนุนได้ว่าการจัดการเรียนการสอน โดยใช้เทคนิค KWL-PLUS สามารถช่วยพัฒนาทักษะการคิดและการอ่านได้ จากการศึกษาวิจัยของ วิไลลักษณ์ วงศ์วัจนสุนทร (2551, หน้า 63) พบว่า การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ เทคนิค KWL-PLUS สามารถพัฒนาการคิดวิเคราะห์



และเชื้อประโยชน์ให้นักเรียน ทำให้นักเรียนเกิดความเข้าใจในบทเรียนได้ดียิ่งขึ้น และคะเนิงนิธย์ ม่วงสี (2552, หน้า 60-61) ที่ได้ศึกษาความสามารถทางการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียนที่เรียนโดยวิธี KWL PLUS พบว่า มีขั้นตอนในการเรียนที่ไม่ซับซ้อน งานต่อการเรียน เป็นการกระตุ้นความรู้เดิมของนักเรียนที่มีอยู่ สามารถช่วยนักเรียนในการทำ ความเข้าใจกับเรื่องที่อ่านให้มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น มีการตั้งคำถามจากเรื่องที่อ่าน เกิดความสนใจต่อเรื่องที่อ่าน นักเรียนได้ฝึกการคิด การเขียนแผนที่ความหมาย และแสวงหาคำตอบจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ด้วย

เมื่อกล่าวถึงทักษะการใช้ภาษาอังกฤษของคนไทย จากรายงานประจำปี 2561 ของสำนักงานจัดอันดับทักษะ การใช้ภาษาอังกฤษ หรือ Education First (EF) ที่มีสำนักงานใหญ่ในสวิตเซอร์แลนด์ ระบุว่า ทักษะภาษาอังกฤษของ ไทย อยู่ในอันดับ 64 จาก 88 ประเทศทั่วโลกที่ไม่ได้ใช้อังกฤษเป็นภาษาหลัก และได้คะแนนเพียง 48.54 จาก 100 คะแนน เมื่อเทียบกับประเทศในอาเซียน ไทยได้คะแนนในอันดับ 6 จาก 8 ประเทศอาเซียนที่ทำการสำรวจ เรียง ตามลำดับ คือ สิงคโปร์ ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย เวียดนาม อินโดนีเซีย ไทย เมียนมา และกัมพูชา ซึ่งคะแนนของไทยถูก จัดอยู่ในระดับต่ำ และอยู่ในระดับนี้ตั้งแต่ Education First (EF) ออกรายงานฉบับแรกในปี 2554 หรือ 8 ปีแล้ว (ไทยโพสต์. <https://www.thaipost.net/main/detail/22062.2562>) จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การเรียนการสอน ภาษาอังกฤษของประเทศไทยยังต้องมีการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษให้มากยิ่งขึ้น และจากการสอบถามและ สังเกตพฤติกรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ในขณะที่ปฏิบัติการสอนวิชาภาษาอังกฤษพื้นฐาน พบว่า นักเรียนไม่ชอบการอ่านโดยเฉพาะการอ่านภาษาอังกฤษ เพราะเวลานักเรียนอ่านแล้วไม่เข้าใจในสิ่งที่อ่าน ตอบคำถามท้ายเรื่องไม่ได้ ใช้เวลานานในการจับใจความสำคัญและไม่ เข้าใจเนื้อเรื่องหรือข้อความที่อ่านอย่างลึกซึ้ง ทำให้นักเรียนคิดว่า การอ่านภาษาอังกฤษให้เข้าใจนั้นยาก นอกจากนี้ เมื่อครูมอบหมายให้นักเรียนอ่านเรื่องและเขียนบรรยายความคิดตามเรื่องที่กำหนดให้ นักเรียนก็ไม่สามารถถ่ายทอด ความคิด ความรู้สึกของตนเองออกมาได้ ทำให้นักเรียนเกิดความเบื่อหน่ายในการเรียน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาวิธีการและ แนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียน พร้อมทั้ง ตระหนักในแนวความคิดของการส่งเสริมการอ่านที่สามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ไปพร้อมกันด้วย และหนึ่งใน วิธีการส่งเสริมการอ่านที่มีศักยภาพช่วยพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ก็คือ การจัดการเรียนรู้การอ่านแบบ KWL Plus

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับการนำเทคนิค KWL-PLUS มาใช้เพื่อพัฒนา ทักษะการอ่านภาษาอังกฤษ แต่ยังไม่พบผู้ใดที่ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบ KWL Plus มาประยุกต์ใช้ในการ พัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจและทักษะการใช้ความคิดสร้างสรรค์ ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยใน ฐานะครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4 จึงมีความสนใจที่จะนำรูปแบบการ จัดการเรียนรู้แบบ KWL Plus มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจและ ทักษะการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย เป็นการพัฒนารูปแบบใหม่ในกระบวนการเรียนการสอนอันจะทำให้การสอนมีประสิทธิภาพมาก ขึ้น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น รวมถึงการพัฒนาให้นักเรียนได้มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ และมีความพึงพอใจต่อวิชาภาษาอังกฤษ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการพัฒนาการเรียนการสอนและเป็นแนวทางในการวิจัย ต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาทักษะการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย โดยใช้เทคนิค KWL-Plus
2. เพื่อศึกษาความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย โดยใช้เทคนิค KWL-Plus
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่จัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิค KWL-PLUS ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

วิธีวิทยาการวิจัย

ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ที่เรียนในรายวิชาภาษาอังกฤษพื้นฐาน (อ 31102) จำนวน 425 คน จำนวน 12 ห้อง และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/2 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำนวน 39 คน ที่เรียนในรายวิชาภาษาอังกฤษพื้นฐาน (อ31102) ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจง

ขอบเขตด้านเนื้อหา เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นเนื้อหาที่ผู้วิจัยได้คัดเลือกจากหนังสือเรียน อจท. ภาษาอังกฤษ upstream ม.4 เนื้อหาดังกล่าวมีความสอดคล้องกับสาระ และตัวชี้วัดของกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาต่างประเทศ วิชาภาษาอังกฤษพื้นฐาน (อ 32101) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/2 จำนวน 4 หน่วยการเรียนรู้ ดังนี้ หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 Happy Days! A Traditional Irish Wedding หน่วยการเรียนรู้ที่ 7 Eating Out! A Taste of Toronto หน่วยการเรียนรู้ที่ 8 Fit for Life The Last Great Race และหน่วยการเรียนรู้ที่ 9 Going out Pick of the Week

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรต้น ได้แก่ เทคนิค KWL-PLUS (Eileen Carr and Donna Ogle. 1987) และตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะการใช้ความคิดสร้างสรรค์ (ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) ความคิดริเริ่ม (Original) (Guilford. 1967), ทักษะความสามารถทางการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ และความพึงพอใจของนักเรียนที่จัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิค KWL-PLUS

เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย ประกอบด้วย 1) แผนการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาทักษะการใช้ความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ จำนวน 4 หน่วยการเรียนรู้ นำแผนการจัดการเรียนการสอนเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมเชิงเนื้อหา ซึ่งประกอบด้วย จุดประสงค์การเรียนรู้ กระบวนการจัดการเรียนรู้ สื่อและแหล่งการเรียนรู้ ตลอดจนวิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผล โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมของการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ผลการประเมินแผนการจัดการเรียนการสอน จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน คะแนนเฉลี่ยที่อยู่ระหว่าง 4.00 ถึง 5.00 และโดยรวมนี้อาจเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 หมายความว่า แผนการจัดการเรียนการสอน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 2) แบบทดสอบวัดทักษะการใช้ความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ แบบทดสอบแบบอัตนัย จำนวน 8 ข้อ และแบบทดสอบแบบปรนัย แบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 40 ข้อ รวมทั้งหมด 48 ข้อ นำแบบทดสอบไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พิจารณาว่าข้อสอบวัดได้ตรงตามนิยามหรือไม่ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องดัชนีความสอดคล้อง IOC พบว่า แบบทดสอบที่สร้างขึ้นมีค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80 - 1.00 ใช้ได้ทุกข้อ และ 3) แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่จัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิค KWL-PLUS โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านรายวิชาในหลักสูตร ด้าน

เนื้อหา ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านครูผู้สอน และด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 23 ข้อ นำแบบสอบถามความพึงพอใจที่สร้างเสร็จแล้ว นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อประเมินความสอดคล้องดัชนีความสอดคล้อง IOC พบว่า ค่าความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

ผลการศึกษา

ผลการวิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ทักษะการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์

อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย โดยใช้เทคนิค KWL-Plus

ทักษะการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย โดยใช้เทคนิค KWL-Plus พบว่า ผู้เรียนมีคะแนนการทดสอบหลังเรียนสูงกว่า ก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยก่อนเรียน นักเรียนจะเขียนแสดงความคิดเพียงสั้นๆ โดยใช้คำศัพท์ง่ายๆ เท่านั้น แต่เมื่อทดสอบหลังจากการเรียนโดยใช้เทคนิค KWL-PLUS แล้ว พบว่า นักเรียนได้พัฒนาความสามารถทางการเขียนแสดงความคิดมากยิ่งขึ้น นักเรียนทุกคนมีพัฒนาการในการเขียนเนื้อหาได้ละเอียดมากกว่าเดิม มีการเรียบเรียงความคิดและเกิดการคิดที่แปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิม

ตาราง 1 การพัฒนาทักษะการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

ที่	หน่วยที่ 6		หน่วยที่ 7		หน่วยที่ 8		หน่วยที่ 9		ก่อนเรียน (20)	หลังเรียน (20)
	ก่อน(5)	หลัง(5)	ก่อน(5)	หลัง(5)	ก่อน(5)	หลัง(5)	ก่อน(5)	หลัง(5)		
1	2	5	2	5	1	5	1.5	5	6.5	20
2	3	5	1.5	4	2.5	5	1.5	5	8.5	19
3	0	5	1	5	0	5	1.5	5	2.5	20
4	1.5	4	1	3	1	5	0	4.5	3.5	16.5
5	0.5	5	1	3.5	0	3	1.5	2.5	3	14
6	0	4	1.5	5	0	4	0	5	1.5	18
7	0	4	0	5	0	4.5	0.5	4	0.5	17.5
8	2	4	1.5	5	1.5	4.5	0	5	5	18.5
9	2	5	1	4	1.5	4.5	0	4	4.5	17.5
10	2	5	2	5	1.5	5	1	4.5	6.5	19.5
11	2.5	4.5	1	5	1	5	1	4	5.5	18.5
12	3	3.5	1.5	5	1	5	2.5	5	8	18.5
13	3	5	2	5	1.5	5	1	5	7.5	20
14	1.5	5	1	3.5	1	4.5	1.5	4	5	17
15	1.5	5	1	3.5	1	4	0	5	3.5	17.5



ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	หน่วยที่ 6		หน่วยที่ 7		หน่วยที่ 8		หน่วยที่ 9		ก่อน เรียน (20)	หลัง เรียน (20)
	ก่อน(5)	หลัง(5)	ก่อน(5)	หลัง(5)	ก่อน(5)	หลัง(5)	ก่อน(5)	หลัง(5)		
16	1	4	1.5	5	1	3.5	1	4.5	4.5	17
17	1.5	4	2	5	1	4	1.5	5	6	18
18	1.5	5	1	5	1	4	1.5	3.5	5	17.5
19	2.5	5	2.5	5	0.5	4.5	3	5	8.5	19.5
20	4.5	5	2	5	4	5	0	5	10.5	20
21	2	2.5	2	4	1	5	4.5	5	9.5	16.5
22	2.5	3.5	1	5	2	5	2.5	5	8	18.5
23	1.5	4	1	4.5	1	4	1	3	4.5	15.5
24	1.5	4	1.5	3.5	1	4	1.5	4	5.5	15.5
25	1.5	5	1	5	1	5	1.5	4	5	19
26	2	2.5	1.5	4.5	2	5	1	4.5	6.5	16.5
27	0	5	1	5	1	2.5	1	4	3	16.5
28	1.5	5	0.5	5	1	4	0.5	5	3.5	19
29	1.5	5	2	5	0.5	3	1	4	5	17
30	1.5	4	1.5	5	1	4	1	4	5	17
31	0.5	4	0.5	5	1	5	0.5	5	2.5	19
32	1	5	1.5	5	1	4	0	5	3.5	19
33	2	4	1	5	1	4	1	4	5	17
34	1.5	5	1	3	0.5	5	2.5	5	5.5	18
35	2	5	1	5	2	5	1.5	5	6.5	20
36	0.5	5	1	5	0	5	1.5	5	3	20
37	1.5	4	1.5	5	1	5	0	5	4	19
38	0.5	4	0.5	5	2	4	0	4	3	17
39	1.5	5	1	5	0	4	1	5	3.5	19
รวม	62	173.5	50	181	42	172.5	44	176	198	703
ค่าเฉลี่ย	1.59	4.45	1.00	4.64	1.08	4.42	1.13	4.51	5.08	18.03
ร้อยละ	31.79	88.97	25.64	92.82	21.54	88.46	22.56	90.26	25.38	90.13



จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทักษะการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ก่อนเรียนและหลังเรียน พบว่า ทุกหน่วยการเรียนรู้ นักเรียนมีคะแนนการทดสอบหลังเรียนสูงกว่าการทดสอบก่อนเรียนทุกหน่วย และโดยรวมทั้ง 4 หน่วยการเรียนรู้ นักเรียนมีคะแนนการทดสอบทักษะการใช้ความคิดสร้างสรรค์ก่อนเรียน ร้อยละ 25.38 และนักเรียนมีคะแนนการทดสอบหลังเรียน ร้อยละ 90.13 ซึ่งสูงกว่าการทดสอบก่อนเรียน

ตาราง 2 การเปรียบเทียบการพัฒนาทักษะการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ระหว่าง ก่อนเรียนและหลังเรียน

คะแนน	N	\bar{X}	S.D.	Df	t -test	Sig.*
ก่อนเรียน	39	5.08	2.19	38	34.698	.000
หลังเรียน	39	18.03	1.45			

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตาราง 3 ตัวอย่างคำตอบจากคำถามอัตนัยเพื่อทดสอบทักษะการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของหน่วยการเรียนรู้ที่ 6 Happy Days! A Traditional Irish Wedding

Pre-Test	Post-Test
<p>คำถามข้อที่ 1 How do you set your flower if you were a bride?</p> <p>กลุ่มที่ 1 ความสามารถด้านทักษะการใช้ความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดยืดหยุ่นทางการดัดแปลง (Adaptive Flexibility)</p>	
I will pick flesh flowers up in my wedding	I will pick fresh wild flowers up from Amazon forest because there are diverse species of flowers.
<p>กลุ่มที่ 2 ความสามารถด้านทักษะการใช้ความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดความคิดริเริ่ม (Original)</p>	
I will set pink flowers.	I will use fresh flowers and they have light from flowers because everyone can see it clearly in the night.
<p>คำถามข้อที่ 2 Where does the wedding take place? (Please give your reason)</p> <p>กลุ่มที่ 1 ความสามารถด้านทักษะการใช้ความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดยืดหยุ่นทางการดัดแปลง (Adaptive Flexibility)</p>	
I choose on the ship because I will wear bikini.	I will set my wedding ceremony at the forest because I want my guests closer with nature.
<p>กลุ่มที่ 2 ความสามารถด้านทักษะการใช้ความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดความคิดริเริ่ม (Original)</p>	
I will choose the restaurant because it is full service.	For me, I choose cloud because everyone can see all places. It is wonderful.

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่า คำตอบจากคำถามอัตนัยเพื่อทดสอบทักษะการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 นักเรียนสามารถแสดงความสามารถด้านทักษะการใช้ความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดยืดหยุ่นทางด้านการดัดแปลง (Adaptive Flexibility) และกลุ่มที่ 2 ความสามารถด้านทักษะการใช้ความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดความคิดริเริ่ม (Original)

กลุ่มที่ 1 นักเรียนสามารถแสดงความสามารถด้านทักษะการใช้ความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดยืดหยุ่นทางด้านการดัดแปลง (Adaptive Flexibility) การทำแบบทดสอบก่อนเรียนนักเรียนใช้คำศัพท์ต่างๆ และนำข้อมูลจากเนื้อเรื่องมาใช้ในการตอบคำถาม ซึ่งแตกต่างจากแบบทดสอบหลังเรียน นักเรียนใช้คำศัพท์ที่หลากหลาย ดัดแปลงความรู้เดิมผสมผสานกับการใช้จินตนาการเพิ่มเติมจากบทเรียน ทำให้นักเรียนมีอิสระในการคิดและประยุกต์เรื่องราวได้โดยใช้ความรู้เดิมผสมกับจินตนาการ

กลุ่มที่ 2 ความสามารถด้านทักษะการใช้ความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดความคิดริเริ่ม (Original) การทำแบบทดสอบก่อนเรียนนักเรียนใช้คำศัพท์ต่างๆ และตอบตามความเป็นจริงที่ตามวิถีชีวิตของนักเรียน จากแบบทดสอบหลังเรียนนักเรียนใช้คำศัพท์ที่หลากหลาย ความหมายของประโยคมีความแปลกใหม่ ซึ่งมาจากการใช้จินตนาการในการตอบคำถามและมีความแตกต่างจากความเป็นจริง ทำให้นักเรียนรู้จักใช้ความคิดที่แปลกใหม่ ซึ่งนักเรียนนำความรู้เดิมมาปรุงแต่งจนเป็นเรื่องราวใหม่

2. ความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย โดยใช้เทคนิค KWL-Plus

ตาราง 4 ความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย โดยใช้เทคนิค KWL-Plus ก่อนเรียนและหลังเรียน

หน่วยการเรียนรู้	คะแนนการทดสอบก่อนเรียน (5)	คะแนนการทดสอบหลังเรียน (5)
หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 Happy Days!	2.73	4.06
หน่วยการเรียนรู้ที่ 7 Eating Out!	1.87	3.73
หน่วยการเรียนรู้ที่ 8 Fit for Life	3.23	4.21
หน่วยการเรียนรู้ที่ 9 Going out	2.36	4.14
รวม	10.19	16.14
ค่าเฉลี่ย	2.55	4.04
ร้อยละ	50.96	80.71

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย โดยใช้เทคนิค KWL-Plus ก่อนเรียนและหลังเรียน พบว่า ทุกหน่วยการเรียนรู้นักเรียนมีคะแนนการทดสอบหลังเรียนสูงกว่าการทดสอบก่อนเรียนทุกหน่วย และโดยรวมทั้ง 4 หน่วยการเรียนรู้ นักเรียนมีคะแนนการทดสอบก่อนเรียน ร้อยละ 50.96 และนักเรียนมีคะแนนการทดสอบหลังเรียน ร้อยละ 80.71 ซึ่งสูงกว่าการทดสอบก่อนเรียน

ตาราง 5 การเปรียบเทียบความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย โดยใช้เทคนิค KWL-Plus ก่อนเรียนและหลังเรียน

คะแนน	N	\bar{X}	S.D.	df	t -test	Sig. *
ก่อนเรียน	39	10.19	2.63	38	14.274	.000
หลังเรียน	39	16.14	1.30			

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

การพัฒนาความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย โดยใช้เทคนิค KWL-Plus ก่อนเรียนและหลังเรียน พบว่า ทุกหน่วยการเรียนรู้นักเรียนมีคะแนนการทดสอบหลังเรียนสูงกว่าการทดสอบก่อนเรียน

3. ความพึงพอใจของนักเรียนที่จัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิค KWL-PLUS ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.38) ดังแสดงในตารางที่ 6

ตาราง 6 ความพึงพอใจของนักเรียนที่จัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิค KWL-PLUS ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 4 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านรายวิชาในหลักสูตร			
1.1 เนื้อหาในรายวิชาเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน	4.79	0.4	มากที่สุด
1.2 เนื้อหาในรายวิชาเหมาะสมกับพื้นฐานความรู้ของนักเรียน	4.67	0.47	มากที่สุด
1.3 โครงสร้างของเนื้อหาชัดเจน	4.87	0.33	มากที่สุด
1.4 นักเรียนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในชีวิตประจำวันได้	4.64	0.48	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.74	0.42	มากที่สุด
2. ด้านเนื้อหา			
2.1 เนื้อหาเรียงลำดับจากง่ายไปยาก	4.72	0.45	มากที่สุด
2.2 การจัดเนื้อหาเหมาะสมกับเวลาเรียน	4.72	0.45	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.72	0.45	มากที่สุด
3. ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน			
3.1 นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.44	0.50	มาก
3.2 นักเรียนมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนความรู้กับสมาชิกในกลุ่ม	4.44	0.50	มาก
3.3 นักเรียนได้ฝึกทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ	4.44	0.50	มาก



ตาราง 6 (ต่อ)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
3.4 นักเรียนปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจเป็นไปตามลำดับขั้นตอน	4.33	0.47	มาก
3.5 นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมห้องและครูผู้สอน	4.85	0.36	มากที่สุด
3.6 นักเรียนได้พัฒนาการอ่านเพื่อความเข้าใจด้วยเทคนิค KWL-PLUS	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.58	0.39	มากที่สุด
4. ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้			
4.1 กระตุ้นให้นักเรียนเกิดทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ	5.00	0.00	มากที่สุด
4.2 ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจด้วยเทคนิค KWL-PLUS	4.77	0.42	มากที่สุด
4.3 ส่งเสริมให้นักเรียนมีการคิดอย่างมีระบบ	4.74	0.44	มากที่สุด
4.4 ส่งเสริมให้มีคุณธรรม จริยธรรม	4.69	0.46	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.80	0.33	มากที่สุด
5. ด้านครูผู้สอน			
5.1 ครูชี้แจงกิจกรรมการเรียนการสอน แบบเน้นภาระงาน TBL ให้นักเรียนเข้าใจอย่างชัดเจน	4.56	0.50	มากที่สุด
5.2 ครูแบ่งกลุ่มนักเรียน โดยคณะกรรมการ และเพศอย่างเหมาะสม	4.54	0.50	มากที่สุด
5.3 ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก ให้คำปรึกษาและดูแลนักเรียนในชั้นเรียนอย่างทั่วถึง	4.97	0.16	มากที่สุด
5.4 ครูส่งเสริมให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกัน	4.62	0.49	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.67	0.41	มากที่สุด
6. ด้านการวัดและประเมินผล			
6.1 มีการประเมินผลของนักเรียนเป็นรายบุคคลและแบบกลุ่ม	4.95	0.22	มากที่สุด
6.2 นักเรียนทราบผลการประเมินการเรียนรู้ของตนเองและของกลุ่ม	4.95	0.22	มากที่สุด
6.3 การประเมินผลครอบคลุมเนื้อหาที่เรียน	4.33	0.47	มาก
เฉลี่ย	4.74	0.30	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.70	0.38	มากที่สุด



ความพึงพอใจของนักเรียนที่จัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิค KWL-PLUS ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 4 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านรายวิชาในหลักสูตร และด้านการวัดและประเมินผล.

สรุปผลและอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้เทคนิค KWL-PLUS เพื่อพัฒนาทักษะการใช้ความคิดสร้างสรรค์และความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 พบว่าทุกหน่วยการเรียนรู้นักเรียนมีคะแนนการทดสอบหลังเรียนสูงกว่าการทดสอบก่อนเรียน นอกจากนี้ยังพบว่า การวัดผลทักษะการใช้ความคิดสร้างสรรค์ก่อนเรียน นักเรียนจะเขียนแสดงความคิดเห็นเพียงสั้นๆ โดยใช้คำศัพท์ง่ายๆ เท่านั้น แต่เมื่อทดสอบหลังจากการเรียนโดยใช้เทคนิค KWL-PLUS แล้ว พบว่า นักเรียนได้พัฒนาความสามารถทางการเขียนแสดงความคิดเห็นมากขึ้น นักเรียนทุกคนมีพัฒนาการในการเขียนเนื้อหาได้ละเอียดมากกว่าเดิม มีการเรียบเรียงความคิดและเกิดการคิดที่แปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิค KWL-PLUS เป็นการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ทำให้นักเรียนมีโอกาสได้ทำงานร่วมกันและเรียนรู้ภาษาจากการปฏิบัติกิจกรรมภายในกลุ่ม โดยมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน นักเรียนเกิดการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ นักเรียนที่เรียนเก่งมีโอกาสช่วยเหลือเพื่อนที่เรียนอ่อนกว่า และเป็นการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดทักษะการคิด เนื่องจากในขั้นตอนการทำกิจกรรมนักเรียนได้ระดมความคิด อภิปราย แสดงความคิดเห็น ตั้งคำถาม หาคำตอบ และเขียนสรุปความ นอกจากนี้ KWL-PLUS เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการอ่านเพื่อความเข้าใจ เน้นกิจกรรมที่ให้นักเรียนใช้กระบวนการคิดในขณะที่อ่าน นักเรียนจึงได้รับการเสริมสร้างคุณสมบัติของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะด้านทักษะความคิดสร้างสรรค์ด้วย ซึ่งจากแนวคิดของ ประคอง สุกนธจิตต์ (2551, หน้า 3) ได้ระบุว่า การทำงานเป็นกลุ่มหรือทำงานเป็นทีมจะสำเร็จได้ เกิดขึ้นจากการระดมความคิดของคนในกลุ่ม มิได้เกิดจากความคิดของคนๆ เดียว ความสร้างสรรค์อาจเกิดจากคนเพียงคนเดียว แต่การทำงานอย่างสร้างสรรค์ไม่สามารถสำเร็จได้โดยคน ๆ เดียวได้ ผลงานที่สร้างสรรค์ย่อมเกิดจากการทำงานร่วมกันเป็นทีม และการร่วมกันแสดงความคิดอย่างสร้างสรรค์

ผลการศึกษาในด้านความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ โดยใช้เทคนิค KWL-Plus พบว่านักเรียนมีคะแนนการทดสอบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งจากการศึกษา ในระหว่างการจัดการเรียนการสอนในแต่ละแผนการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนได้ให้นักเรียนสรุปข้อมูลอย่างสั้นๆ จากการศึกษา สืบค้น วิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำเสนอด้วยการพูดโดยใช้ภาษาต่างๆ ผ่านกระบวนการทางภาษาและทักษะการคิด นอกจากนี้นักเรียนยังร่วมกันระดมสมองบันทึกเป็นแผนผังความรู้ของแต่ละกลุ่ม แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหัวข้อเนื้อหาที่ครูผู้สอนได้คัดเลือกจากหนังสือเรียน อจท. ภาษาอังกฤษ upstream ม.4 ด้วย ยกตัวอย่างเช่น ในแผนการสอนวิชา การอ่านภาษาอังกฤษ อ31102 เรื่อง A Taste of Toronto นักเรียนได้ร่วมสร้างสรรค์ว่าถ้าในอนาคตนักเรียนได้มีโอกาสเป็นเจ้าของร้านอาหาร นักเรียนจะสร้างสรรค์เมนูอาหารแนะนำและบรรยากาศของร้านอาหารของตนเองเป็นเช่นไร ซึ่งเป็นการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีอิสระทางความคิด มีความคิดนอกกรอบ และสามารถหาหนทางในการที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้เสมอ ดังนั้นการสอนความคิดสร้างสรรค์และฝึกฝนให้เด็กสามารถคิดอย่างสร้างสรรค์ จึงเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยกระตุ้นคุณภาพในตัวของเด็กให้มั่นใจในตนเองและสามารถพัฒนา



ความสามารถของตนเองให้ดีมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีการประเมินการทำงานกลุ่มและประเมินการสรุปเนื้อเรื่องจากการอ่านด้วย จากการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับ ทิศนา ขัมมณี (2555, หน้า 5) ที่ได้เสนอแนวคิดว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ด้านภาษาสามารถจัดได้โดยการสร้างความตระหนัก โดยผู้สอนพูดคุยกับผู้เรียนถึงปัญหาในการสร้างงานสร้างสรรค์ ผู้เรียนร่วมกันแสดงความคิดเห็นถึงสาเหตุแห่งปัญหาให้ได้มากที่สุด พร้อมกับวิธีการแก้ปัญหา ผู้เรียนร่วมกิจกรรมวัดลักษณะความคิดเชิงสร้างสรรค์ของตนเอง โดยวัดลักษณะความคิดสร้างสรรค์ 4 แบบ คือ 1) ความคิดคล่องแคล่ว 2) ความคิดยืดหยุ่น 3) ความคิดริเริ่ม 4) ความคิดละเอียดลออ ผักผันการเชื่อมโยงความคิดในรูปแบบแผนที่ความคิด (Mind & Concept Mapping) จัดระบบความคิดเป็นโครงเรื่อง โดยผู้เรียนนำข้อมูลจากแผนที่ความคิดมาจัดระบบแล้ววางโครงเรื่อง สรุป ประเมินกิจกรรม และดำเนินกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ เช่น ผู้เรียนเขียนเรียงความเชิงสร้างสรรค์ โดยเน้นย้ำให้ผู้เรียนนำทักษะการคิดสร้างสรรค์และความคิดที่เรียนมาใช้ และจากผลการวิจัยยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิตรลดา คนยืน (2550, หน้า 75-78) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความเข้าใจในการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนโดยใช้กลวิธีสอนแบบ KWL – Plus กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านแม่ก ลำปางงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความเข้าใจในการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ คะเนิงนิตย์ ม่วงลี (2552, หน้า 60-61) ได้ศึกษาความสามารถทางการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่เรียนโดยใช้กลวิธี KWL PLUS โดยเปรียบเทียบความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจก่อนและหลังการเรียนของนักเรียน พบว่า นักเรียนที่เรียนโดยใช้กลวิธี KWL PLUS มีคะแนนความสามารถทางการอ่านภาษาอังกฤษ หลังการทดลองสูงกว่าก่อนทดลอง และฉลาด สิทธิคุณ (2552, หน้า 62) ได้ทำการศึกษาความสามารถด้านการอ่านเพื่อความเข้าใจภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนกุมภวาปี ที่ได้รับการสอนโดยใช้วิธีสอน K-W-L Plus A ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถด้านการอ่านเพื่อความเข้าใจภาษาอังกฤษหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$)

ความพึงพอใจของนักเรียนที่จัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิค KWL-PLUS ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 4 พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิค KWL-PLUS เป็นการเรียนด้วยกระบวนการกลุ่มโดยมีการแบ่งกลุ่มโดยความสามารถ คือ เก่ง ปานกลาง และอ่อน ทำให้สมาชิกภายในกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน นักเรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง เกิดการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ นักเรียนที่เรียนเก่งมีโอกาสช่วยเหลือเพื่อนที่เรียนอ่อนกว่า นักเรียนที่เรียนอ่อนก็จะรู้สึกอบอุ่นที่มีเพื่อนคอยช่วยเหลือ เรียนรู้ด้วยความผ่อนคลาย ไม่กังวลในด้านการทำกิจกรรม นักเรียนได้ทำกิจกรรมอย่างมีความสุข ทำให้กระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้ในการเรียน จึงช่วยให้นักเรียนเกิดทัศนคติที่ดีต่อการเรียนด้วย ซึ่งจากการศึกษาวิจัยของ วชิระ โคตะโน (2556, หน้า 184) ได้ระบุว่า กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบ KWL Plus เป็นวิธีการเรียนรู้ที่ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้น K (Know) เป็นขั้นตอนที่นักเรียนได้ตรวจสอบว่าตนเองมีความรู้เกี่ยวกับหัวข้อของเรื่องที่จะเรียนมากน้อยเพียงใด เป็นการนำความรู้เดิมมาใช้เพื่อเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับความรู้พื้นฐานที่ตนมี โดยครูให้นักเรียนระดมพลังสมองอภิปรายในกลุ่มเกี่ยวกับหัวข้อที่จะเรียน ทำให้นักเรียนเข้าใจเนื้อหาของเรื่องที่จะอ่านได้ง่ายขึ้น ขั้นต่อมา คือ ขั้น W (Want to know) เป็นขั้นที่ผู้เรียนต้องการรู้ในเรื่องที่จะเรียนผู้เรียนตั้งเป้าหมายในการอ่าน ว่าต้องการรู้ และคาดหวังอะไรจากเรื่องที่เรียน ซึ่งนักเรียนได้ตั้งคำถามในสิ่งที่ตนเองอยากรู้ หรือได้มาจากการอภิปราย ซึ่งวิธีการดังกล่าวเป็นฝึกการคาดเดาเนื้อหาล่วงหน้า และกระตุ้นให้นักเรียนสนใจเรื่องที่จะเรียนมากขึ้น นักเรียนเกิดเจตคติที่ดีต่อการเรียน นอกจากนี้ ศิริรัตน์ บุญมาก (2554, หน้า 93)



ได้ศึกษา ผลการสอนแบบ KWL Plus ที่มีต่อความเข้าใจในการอ่านและเจตคติต่อการอ่านภาษาไทยของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 พบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยการสอนแบบ KWL-PLUS ในแต่ละขั้นตอนได้ส่งเสริมให้นักเรียนได้ตั้งจุดมุ่งหมายในการอ่านและได้ตรวจสอบความเข้าใจของตนเอง คือ ได้ตรวจสอบว่าตนเองยังไม่ได้คำตอบในเรื่องใดก็สามารถย้อนกลับไปอ่านเนื้อเรื่อง ตลอดจนอภิปรายกับกลุ่มของตนจนได้คำตอบนั้น ทำให้นักเรียนรู้สึกประสบความสำเร็จในการอ่าน ส่งผลให้นักเรียนตระหนักถึงประโยชน์ของการอ่าน และมีเจตคติที่ดีต่อการอ่าน ในชั้นกิจกรรมหลังอ่าน ชั้นที่ 4 พลัส (Plus) นักเรียนสรุปความรู้จากการอ่านเป็นแผนผังความคิด ในขั้นนี้ นักเรียนได้ร่วมกันอภิปราย แลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็น ทำให้นักเรียนมีความเข้าใจในเนื้อเรื่องที่อ่าน ได้ช่วยกันสร้างสรรค์ชิ้นงานที่สมบูรณ์ รู้สึกไม่เบื่อหน่ายในการเรียน ซึ่งจากข้อมูลเหล่านี้ สามารถสรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมการสอน โดยใช้เทคนิค KWL-PLUS สามารถช่วยพัฒนาทักษะการอ่านของนักเรียน และสามารถสร้างความพึงพอใจและมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนด้วย

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การเลือกเนื้อหาของเรื่องที่จะนำมาให้นักเรียนอ่าน ควรเป็นเรื่องที่ใกล้ตัวนักเรียน ตรงกับความสนใจ และเหมาะสมกับความสามารถของนักเรียน ซึ่งจะทำให้นักเรียนได้ใช้ความรู้ที่ตนมีในการตีความและเข้าใจเรื่องที่ได้ตียิ่งขึ้น
2. ครูควรให้คำแนะนำและกระตุ้นนักเรียนในการคิดและตอบแต่ละขั้นตอนของกิจกรรม และไม่ควรปิดกั้นวิธีคิดของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนสามารถแสดงความคิดได้อย่างสร้างสรรค์และหลากหลาย

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิค KWL-PLUS เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจกับนักเรียนในแต่ละระดับชั้น เพื่อศึกษาว่าการใช้เทคนิค KWL-PLUS มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิค KWL-PLUS ในการพัฒนาการเรียนการสอนในกลุ่มสาระวิชาอื่นๆ เพื่อศึกษาว่าการใช้เทคนิค KWL-PLUS มีความเหมาะสมกับกลุ่มวิชาแต่ละกลุ่มมากน้อยเพียงใด
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อเปรียบเทียบการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิค KWL-PLUS กับวิธีสอนอ่านแบบอื่นๆ เพื่อพัฒนาการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณคณะศิลปศาสตร์ , ผศ. ดร.สุกัญญา เกาะวิวัฒนากุล, ดร.เบญจพร เทพสีหนูและมหาวิทยาลัยพะเยา

เอกสารอ้างอิง

- คะนิงนิตย์ ม่วงสี. (2552). ความสามารถทางการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่เรียนโดยวิธี KWL PLUS. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จิตรลดา คนยืน. (2550). การเปรียบเทียบความเข้าใจในการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนโดยการใช้กลวิธีสอนแบบ KWL – Plus. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- ฉลาด ลิทธิคุณ. (2552). ความสามารถด้านการอ่านเพื่อความเข้าใจภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนกุมภวาปี ที่ได้รับการสอนโดยใช้วิธีสอน K-W-L Plus A. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ชวลิต โพธิ์นคร. (2560). การประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2559 และประชุมวิชาการเรื่อง "ห้องสมุดดิจิทัลกับการก้าวสู่ยุค Thailand 4.0". วันที่ 23 มีนาคม 2560.
- ชูชีพ พันธุ์หอยพงค์. (2551). การบริหารจัดการการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3 โรงเรียนวัดโนนสะอาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, เพชรบูรณ์.
- ณกมล ปุญชเขตต์ทิกุล. (2556). หนังสือที่ระลึกในวโรกาส วันรำลึก ๗/๗ ปี ดร.สุข พุคยาภรณ์ ผู้ก่อตั้งมหาวิทยาลัยศรีปทุม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ทีศนา แชมมณี. (2555). ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไทยโพสต์. (2562). ทำไมทักษะภาษาอังกฤษไทย ย่ำแย่ต่อเนื่องเป็นปีที่ 8. สืบค้นเมื่อ 7 มิถุนายน 2562, จาก <https://www.thaipost.net/main/detail/22062>.
- ประคอง สุนทรจิตต์. (2551). การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกริก.
- ไพฑูรย์ ลินลาร์ตัน. (2554). CCPR กรอบคิดใหม่ทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วชิระ โคตะโน. (2556). การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบ เค ดับเบิลยู แอล พลัส วิชาสังคมศึกษาสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- วิไลลักษณ์ วงศ์วัจนสุนทร. (2551). การใช้เทคนิค เค ดับเบิลยู แอล พลัส เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสันทรายวิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- วิลาห์ จิตต์วัตร. (2551). การสอนอ่านภาษาอังกฤษ =Teaching English reading comprehension. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริรัตน์ บุญมาก. (2554). ผลการสอนแบบ เค ดับเบิลยู แอล พลัส ที่มีต่อความเข้าใจในการอ่านและเจตคติต่อการอ่านภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2. วิทยานิพนธ์ ศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- สมศักดิ์ ภูวภูดาวรรณ. (2554). การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการประเมินตามสภาพจริง. เชียงใหม่ : โรงพิมพ์แสงศิลป์.
- สุรียันต์ บุญเลิศวรกุล. (2553). ความสำคัญของวิธีการพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ในตัวของผู้เรียน. สืบค้นเมื่อ 12 มิถุนายน 2562, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/361846>.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2559). **เตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพมหานคร : โพลีเทคนิค.

สุวิทย์ มูลคำ. (2550). **กลยุทธ์การสอนคิดสร้างสรรค์**. กรุงเทพมหานคร : ภาพพิมพ์.

อารี พันธุ์มณี. (2557). **ฝึกให้คิดเป็น คิดให้สร้างสรรค์**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Carr, Eileen and Donna Ogle. (1987). K-W-L Plus: A Strategy for Comprehension and Summarization. **Journal of Reading**. 30(7), 626-631.

Guilford, J.P. (1967). **The Nature of Human Intelligence**. New York : McGraw-Hill Book Co.



การพัฒนาความสามารถด้านการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษด้วยสื่อโฟนิกส์ ของ
นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านห้วยแม่เลี่ยม ผ่านจอยลี่ โฟนิกส์
แอฟพลีเคชั่น

A Development of English Vocabulary Pronunciation Ability Using Phonics of
Grade 6 Students, Huaymaeliam School through “Jolly Phonics Application”

สินธุมาส อินนันชัย^{1*} และ สุกัญญา เกาะวิวัฒนากุล²

Sintumas Innanchai^{1*} and Sukanya kaowiwattanakul²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) หาประสิทธิภาพของแผนการสอนการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษด้วยสื่อโฟนิกส์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านห้วยแม่เลี่ยม ผ่านจอยลี่ โฟนิกส์แอฟพลีเคชั่น 2) เปรียบเทียบความสามารถของนักเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษด้วยสื่อโฟนิกส์ ผ่านจอยลี่ โฟนิกส์แอฟพลีเคชั่น และ 3) ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนต่อการเรียนการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษด้วยสื่อโฟนิกส์ ของผ่านจอยลี่โฟนิกส์แอฟพลีเคชั่น ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านห้วยแม่เลี่ยม อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แผนการสอนการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษด้วยสื่อโฟนิกส์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านห้วยแม่เลี่ยม ผ่านจอยลี่ โฟนิกส์แอฟพลีเคชั่น แบบทดสอบความสามารถในการอ่านออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษทำยบทเรียน แบบทดสอบการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษด้วยสื่อโฟนิกส์ ผ่านจอยลี่ โฟนิกส์แอฟพลีเคชั่น และแบบสัมภาษณ์ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนด้วยสื่อโฟนิกส์ ผ่านจอยลี่ โฟนิกส์แอฟพลีเคชั่น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t – test และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ด้วยวิธีการพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า

1. แผนการสอนการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษด้วยสื่อโฟนิกส์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านห้วยแม่เลี่ยม ผ่านจอยลี่ โฟนิกส์แอฟพลีเคชั่น มีประสิทธิภาพ (E_1/E_2) เท่ากับ 80.17/80.50 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ 80/80

2. นักเรียนที่เรียนการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษด้วยสื่อโฟนิกส์ ผ่านจอยลี่ โฟนิกส์แอฟพลีเคชั่น มีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

¹นิสิตคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate Student, School of Liberal Arts, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Liberal Arts, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : Legendary_bee@hotmail.com



3. ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนด้วยสื่อโฟนิกส์ ผ่านจอยลี่ โฟนิกส์แอปพลิเคชัน พบว่านักเรียนมีความพึงพอใจในการเรียนผ่านจอยลี่ โฟนิกส์แอปพลิเคชัน

คำสำคัญ: สื่อโฟนิกส์ จอยลี่ โฟนิกส์แอปพลิเคชัน การออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษ

Abstract

The purposes of this research were to 1) find out the effectiveness of the lesson plans for developing the English vocabulary pronunciation ability of Grade 6 Students, Huaymaeliam School, 2) compare students' English vocabulary pronunciation ability before and after learning English pronunciation through “Jolly Phonics Application” 3) explore students' satisfaction with learning English pronunciation through “Jolly Phonics Application”. The population of this study were Grade 6 10 students of Huaymaeliam School, Chiang Rai. The instruments used in the study were lesson plans for developing English vocabulary pronunciation ability through “Jolly Phonics Application” of Grade 6 Students, Huaymaeliam School, the pre-test and post-test of English vocabulary pronunciation ability through “Jolly Phonics Application”, the students' satisfaction interview with learning English pronunciation through “Jolly Phonics Application”. Statistic used for analyzing the data were percentage, mean, standard deviation, t-test statistic and qualitative data analyzed from interviews using descriptive method.

Research findings are as follows:

1. Lesson plans for developing English pronunciation with “Jolly Phonics Application” of Grade 6 Students, Huaymaeliam School had effectiveness (E_1 / E_2) was 80.17 / 80.50 which was above 80/ 80 set criterion.
2. Students who learned through “Jolly Phonics application” has improved in terms of their English pronunciation. The average score after studying was significantly higher than before learning at the level of .01.
3. Students had a highest level of satisfaction towards developing English pronunciation with “Jolly Phonics Application”

Keywords: Phonics instructional media, Jolly Phonics Application, English pronunciation

บทนำ

ปัจจุบันภาษาอังกฤษได้เข้ามามีบทบาทในสังคมโลกโดยเป็นสื่อกลางในการสื่อสารที่สำคัญมาก มนุษย์ใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารกันทั่วโลก และรัฐบาลเองได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของภาษาอังกฤษจึงได้จัดให้กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศเป็นหนึ่งในแปดกลุ่มสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยมีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อภาษาต่างประเทศ สามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการติดต่อสื่อสาร การประกอบอาชีพ รวมไปถึงการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยผู้เรียนสามารถใช้ทักษะภาษาต่างประเทศ ทั้งการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน มาถ่ายทอดความคิดและวัฒนธรรมไทยไปยังสังคมโลกอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนใช้ทักษะดังกล่าว แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารแสดงความรู้สึกและความคิดเห็น ดีความ นำเสนอข้อมูลความคิดรวบยอด และความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ และสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลอย่างเหมาะสม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 1)

หนึ่งในปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญของผู้เรียนในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ คือ การออกเสียงภาษาอังกฤษให้ถูกต้อง ดังที่ Derwing และ Rossiter (2002, หน้า 155) ได้กล่าวไว้ว่า สาเหตุที่สำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นในการสื่อสารคือการออกเสียงที่ไม่ถูกต้องทำให้การสื่อสารดำเนินไปอย่างไร้ประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียา โนแก้ว และ ประนุท สุขศรี (2548, หน้า 2) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้เรียนมักประสบปัญหาในการออกเสียง เนื่องจากมีภาษาแม่มารบกวน หรือ ภาษาแม่มีอิทธิพลในการออกเสียงภาษาที่สองหรือภาษาต่างประเทศ

ปัญหาดังกล่าวสอดคล้องกับประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนของผู้วิจัย ซึ่งโรงเรียนบ้านห้วยแม่เลี่ยม ตั้งอยู่ หมู่ที่ 3 ตำบลห้วยชมภู อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1 เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล ถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 เป็นโรงเรียนขนาดกลาง ในปีการศึกษา 2561 มีนักเรียนทั้งหมด 240 คน โดยผู้เรียนมีปัญหาในการออกเสียงภาษาอังกฤษซึ่งจากประสบการณ์ในการสอนที่ผู้วิจัยประสบมาพบว่า เนื่องจากว่าผู้เรียนเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ ใช้ภาษาอาข่าในชีวิตประจำวันเพื่อติดต่อสื่อสาร ใช้ภาษาไทยเป็นภาษาที่สองเมื่ออยู่ที่โรงเรียน และเรียนรู้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สาม ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นในการสื่อสาร คือ การออกเสียงที่ไม่ถูกต้อง เนื่องจากเสียงบางเสียงในภาษาอังกฤษไม่มีอยู่ในภาษาแม่ ทำให้ผู้เรียนไม่คุ้นเคยกับการออกเสียงเหล่านั้น จึงแทนที่เสียงด้วยเสียงที่ใกล้เคียงกัน เสียงบางเสียงเป็นเสียงที่มีอยู่ในภาษาแม่ แต่ไม่ได้ถือเป็นหน่วยเสียงที่แยกออกมาอย่างชัดเจน จึงทำให้ผู้เรียนไม่สามารถเรียนรู้เสียงดังกล่าวว่าสามารถทำให้เกิดความแตกต่างทางความหมายได้ หรือบางครั้งผู้เรียนออกเสียงถูกต้อง แต่ผู้เรียนไม่ได้เรียนรู้ถึงการลงเสียงหนักเบา จึงนำการออกเสียงตามภาษาแม่มาใช้ในภาษาอังกฤษส่งผลให้เกิดความเข้าใจผิดในการสื่อความหมายได้ ตามทฤษฎีการเรียนรู้ภาษาที่สองและภาษาต่างประเทศ (SLA : Second Language Acquisition ของสตีเฟน คราเชน (คีรีวิไล พลมณี. 2545, หน้า 101; อ้างอิงจาก Stephen Krashen. 1983, หน้า 175) ได้ระบุว่า ทฤษฎีการเรียนรู้ภาษาที่สอง เป็นกฎเกณฑ์การเรียนรู้ภาษาที่สองของมนุษย์ โดยไม่ได้เกิดขึ้นง่ายด้ายกับทุกคนเหมือนกับการเรียนภาษาแรก แม้จะมีเวลามากกว่าก็ตาม บางคนก็อาจจะประสบความสำเร็จในการเรียนภาษาที่สองมากกว่าคนอื่นที่อยู่ในสังคมแวดล้อมเดียวกัน ซึ่งจากการศึกษาวิจัยของ คีรีรัตน์ ชูพันธ์อรุณพลพิพัฒน์ (2560, หน้า 222) พบว่า ผู้เรียนที่เป็นเด็กไทย ส่วนใหญ่ไม่สามารถออกเสียงพยัญชนะท้ายภาษาอังกฤษที่ไม่มีในระบบเสียงภาษาไทยได้ รูปแปรที่ปรากฏในการออกเสียงพยัญชนะท้ายภาษาอังกฤษของกลุ่มตัวอย่างจึงมีความโน้มเอียงเข้าสู่ภาษาแม่ และสอดคล้องกับ บำรุง โตรรัตน์ (2547, หน้า 53) ที่กล่าวว่า เนื่องด้วยความแตกต่างของภาษาแม่และภาษาอังกฤษจึงทำให้ผู้เรียนเกิดปัญหาในการออกเสียงภาษาอังกฤษ ซึ่งจากการศึกษาวิจัยของ ปันตดา บุญยสาระนัย (2560 : 38) พบว่า ภาษาอาข่า เป็นภาษาหนึ่งในภาษาตระกูลทิเบต-พม่า สาขาโลโลใต้ ประกอบด้วย หน่วยเสียงพยัญชนะต้น 22 หน่วยเสียง ได้แก่ /p, t, k, b, d, g, ɓ, s, z, ʃ, ʒ, ɣ, h, ts, tɕ, dz, m, n, ɲ, ŋ, l, j/ ไม่มีหน่วยเสียงพยัญชนะท้าย มีหน่วยเสียงสระ 13 หน่วยเสียง ได้แก่ /i, y, e, ø, ε, a, ɔ, o, u, ɨ, ə, ä, m ไม่แยกความสั้น-ยาวของเสียงสระ มีหน่วยเสียงวรรณยุกต์ 6 หน่วยเสียง และการศึกษาโชคศิริภักดิ์ ธนเศรษฐวิวัฒนา (2561 : 3-4) พบว่า ปัญหาทางด้านการออกเสียงของผู้พูดภาษาลาหู่ และภาษาอาข่า นั้น จากการศึกษาของพอล เลวิส (Paul Lewis) พบปัญหาการออกเสียงกลุ่มชาติพันธุ์ชาวเขาเผ่าลาหู่ ลีซอ และอาข่า 3 ประการ (Lewis, 1972 : 105-107) ประการแรกเป็นปัญหาเกี่ยวกับเสียงพยัญชนะที่พบทั่วไป คือ 1) เสียงพยัญชนะต้นภาษาลาหู่และภาษาอาข่าไม่มีเสียงพยัญชนะ /w/ (ว) /r/ (ร) และ /y/ (ย) ดังนั้นการออกเสียง /w/ เมื่ออยู่ต้นพยางค์ เผ่าลาหู่จะออกเสียงเป็น /v/ และเผ่าอาข่าจะออกเสียงเป็น /g/ ส่วนเสียง /r/ นั้นออกเป็น // แทน ซึ่งสร้างความสับสนให้แก่ผู้พูดทั้งสองเผ่าอย่างมาก สำหรับเสียง /y/ หรือ (ย) นั้น เผ่าลาหู่จะออกเสียงย่อย (allophone) ของหน่วยเสียงนี้แทนคือออกเสียงเป็น /z/ แต่สำหรับเผ่าอาข่านั้นมีทั้งหน่วยเสียง /y/ และ /z/ ในบางถิ่น ดังนั้นในบางครั้งที่การออกเสียง



/y/ จะเป็นเสียงที่มีการเสียดสีมากกว่าปกติ 2) เสียงพยัญชนะท้ายคำ ที่เป็นเสียงหยุด (Stop) ทั้งภาษาลาหู่และภาษาอาข่าไม่มีเสียงหยุดท้ายคำ ดังนั้นจากผลการวิจัยของนักวิจัยทั้งสองท่าน แสดงให้เห็นว่า เสียงในภาษาอังกฤษหลายเสียงไม่มีอยู่ในระบบเสียงของภาษาอาข่า เช่น th [ð], th [θ] ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาในการออกเสียงคำศัพท์ต่างๆได้ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงต้องการหาวิธีการที่จะมาช่วยในการพัฒนาทักษะการออกเสียงภาษาอังกฤษของผู้เรียนซึ่งเป็นวิธีการที่ผู้เรียนจะสามารถฝึกฝนในการสะกดคำศัพท์ และประสมพยัญชนะกับสระแล้วออกเสียงให้ถูกต้อง หนึ่งในวิธีการนั้นก็คือ การจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีโฟนิกส์ (Phonics)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยหลายท่านให้ความสนใจและใช้วิธีการสอนแบบโฟนิกส์มาแก้ปัญหาการอ่านออกเสียงของผู้เรียน ซึ่ง สุชาติ อินมี (2556, หน้า 141) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษด้วยสื่อโฟนิกส์โปสเตอร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 พบว่า ความสามารถในการอ่านออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 นักเรียนมีความสามารถในการอ่านออกเสียง สูงกว่าก่อนได้รับการฝึก นอกจากนี้ สุไพบรมา สีสลามณี (2553, หน้า 113) ได้ศึกษาความสามารถในการอ่านคำ และแรงจูงใจในการอ่านของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่มีปัญหาการเรียนรู้อ่าน จากการสอนโดยผสมผสานวิธีโฟนิกส์ (Phonics) กับวิธีพหุสัมผัส (Multi – Sensory Approach) พบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีความสามารถในการอ่านคำภาษาไทย หลังการสอนโดยผสมผสานวิธีโฟนิกส์กับวิธีพหุสัมผัส อยู่ในระดับดีมาก และจิราภรณ์ เสืออินทร์ (2559, หน้า 846) ศึกษาการพัฒนาทักษะความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษโดยการสอนแบบโฟนิกส์ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบุญคุ้มราษฎร์บำรุง พบว่า นักเรียนมีความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษดีขึ้น จะเห็นได้ว่าวิธีการสอนแบบโฟนิกส์เป็นหนึ่งใน 7 ขั้นตอนที่สำคัญในการช่วยฝึกฝนให้ผู้เรียนสามารถฝึกทักษะการอ่านคำศัพท์ภาษาอังกฤษได้ด้วยตนเอง การออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษที่จะมีประสิทธิภาพนั้นผู้เรียนจะต้องอ่านออกเสียงด้วยความมั่นใจออกเสียงอย่างชัดเจน ซึ่งผู้สอนเองต้องเริ่มจากการให้ผู้เรียนรู้จักแยกแยะหน่วยเสียงภาษาอังกฤษก่อนที่จะอ่านเป็นคำ ซึ่งหากเอาหน่วยเสียงมาทำการเชื่อมกับตัวอักษร ผู้เรียนก็จะสามารถออกเสียงภาษาอังกฤษได้อย่างถูกต้องและชัดเจน (อินทรา ศรีประสิทธิ์, 2552 อ้างอิงใน สุชาติ อินมี, 2556, หน้า 144)

ปัจจุบันแอปพลิเคชันเพื่อการศึกษากำลังมีบทบาทและความสำคัญในการเรียนการสอนนักเรียน อีกทั้งรัฐบาลไทยมีนโยบายส่งเสริมการใช้สื่อสมัยใหม่ในการพัฒนาการเรียนรู้อ่านของนักเรียน ซึ่งแอปพลิเคชันเพื่อการศึกษาสามารถใช้ประโยชน์และสร้างคุณค่าทางการเรียนรู้ได้มากเนื่องจากนักเรียนส่วนใหญ่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายผ่านทางโทรศัพท์มือถือระบบปฏิบัติการสมาร์ทโฟนหรือแอนดรอยด์ ในปัจจุบันพบว่ามี การสร้างแอปพลิเคชันที่ใช้ในการศึกษาที่ครอบคลุมทุก ๆ กลุ่มสาระการเรียนรู้ไว้อย่างน่าสนใจ โดยจอยลี่ โฟนิกส์แอปพลิเคชัน เป็นแอปพลิเคชันหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของเด็กได้เป็นอย่างดี จอยลี่ โฟนิกส์แอปพลิเคชัน เป็นแอปพลิเคชันที่ครอบคลุมการออกเสียงตัวอักษรหลักในภาษาอังกฤษทั้ง 42 เสียง มีบทเรียนฝึกทักษะการอ่านและการเขียน ซึ่งรวมถึงการเรียนรู้เสียงตัวอักษร เรียนรู้การสร้างตัวอักษร ผสมเสียงอ่าน การแบ่งส่วนเสียงสำหรับการสะกดและการเขียน ช่วยสอนการออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิกส์ด้วยสำเนียงที่ชัดเจนแบบฉบับเจ้าของภาษา ใช้ประสาทสัมผัสหลายด้าน เพื่อช่วยในการเรียนรู้ของเด็ก โดยมีทั้งเพลง ตัวอักษรเคลื่อนไหว และภาพประกอบ

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและต้องการที่จะนำวิธีการสอนแบบโฟนิกส์มาใช้ในการพัฒนาทักษะการออกเสียงภาษาอังกฤษของนักเรียน ซึ่งเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ใช้ภาษาอาข่าและภาษาไทยในการสื่อสารในชีวิตประจำวัน โดยผู้วิจัยเลือกศึกษาเกี่ยวกับการออกเสียง จำนวน 6 เสียง ได้แก่ ch [tʃ], sh [ʃ], th [ð], th [θ], y [j] และ v [v] ซึ่งทั้ง 6 เสียง เป็นการออกเสียงที่ไม่มีในภาษาไทย ตามงานวิจัยของ จิราภรณ์ พลายเล็ก (2555, หน้า 54) จากการใช้



แบบทดสอบพยัญชนะท้ายคำภาษาอังกฤษที่เป็นปัญหาในการออกเสียงพบว่า นักเรียนส่วนใหญ่มีปัญหาในการออกเสียงพยัญชนะท้ายคำมากที่สุด 3 กลุ่มเสียง ได้แก่ กลุ่มเสียงเสียดแทรก (Fricatives) ได้แก่เสียง [-θ], [-ð] และ [-z] ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา เรื่อง การพัฒนาความสามารถด้านการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษด้วยสื่อโฟนิกส์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านห้วยแม่เลี่ยมผ่านจอยลี โฟนิกส์แอฟพลีเคชั่น เพื่อพัฒนาการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียน อันจะเกิดผลดีต่อการพัฒนาทักษะทางการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของแผนการสอนการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษด้วยสื่อโฟนิกส์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านห้วยแม่เลี่ยม ผ่านจอยลี โฟนิกส์แอฟพลีเคชั่น ตามเกณฑ์มาตรฐาน 80/80
2. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านห้วยแม่เลี่ยม ก่อนเรียนและหลังเรียนการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษด้วยสื่อโฟนิกส์ ผ่านจอยลีโฟนิกส์แอฟพลีเคชั่น
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านห้วยแม่เลี่ยมต่อการเรียนการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษด้วยสื่อโฟนิกส์ ผ่านจอยลีโฟนิกส์แอฟพลีเคชั่น

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านห้วยแม่เลี่ยม อำเภอเมืองจังหวัดเชียงราย จำนวน 10 คน ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561 ลงเรียนในรายวิชา ภาษาอังกฤษ 6 รหัสวิชา อ 16101

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ตัวแปรต้น คือ การเรียนการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษด้วยสื่อโฟนิกส์ผ่านจอยลีโฟนิกส์แอฟพลีเคชั่น ส่วนตัวแปรตาม คือ ความสามารถในการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษ และความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษด้วยสื่อโฟนิกส์ ผ่านจอยลีโฟนิกส์แอฟพลีเคชั่น

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) แผนการสอนการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษด้วยสื่อโฟนิกส์ จำนวน 6 แผน ใช้เวลารวม 12 ชั่วโมง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบหาความสอดคล้อง ความถูกต้อง ความเหมาะสม 2) แบบทดสอบการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษด้วยสื่อโฟนิกส์ผ่านจอยลี โฟนิกส์แอฟพลีเคชั่น จำนวน 60 คำ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยคำศัพท์ที่นำมาใช้ในแบบทดสอบคัดเลือกมาจากหนังสือคำศัพท์ภาษาอังกฤษพื้นฐาน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และคัดเลือกคำศัพท์ในจอยลี โฟนิกส์แอฟพลีเคชั่น และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบหาความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ ซึ่งพบว่าแบบทดสอบทุกข้อ มีค่า IOC มากกว่า 0.50 ทุกข้อ โดยขั้นตอนในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้นำแบบทดสอบการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษ ทดสอบกับนักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อฟังการออกเสียงคำศัพท์ จำนวน 6 เสียง ได้แก่ ch [tʃ], sh [ʃ], th [ð], th [θ], y [j] และ v [v] จำนวน 60 คำ ให้คะแนนคำศัพท์ที่นักเรียนออกเสียงได้ถูกต้อง ข้อละ 1 คะแนน รวมคะแนนทั้งหมด 60 คะแนน 3) แบบทดสอบความสามารถในการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษท้ายบทเรียน จำนวน 6 ชุด และ 4) แบบสัมภาษณ์ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนด้วยสื่อโฟนิกส์ ผ่านจอยลี โฟนิกส์แอฟพลีเคชั่น จำนวน 4 ข้อ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สอบถามใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านรูปแบบและการใช้งานจอยลี โฟนิกส์แอฟพลีเคชั่น ด้านการพัฒนาการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษ และด้านข้อจำกัดสำหรับผู้เรียน และสัมภาษณ์ความพึงพอใจโดยรวมของนักเรียน นำแบบสัมภาษณ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบหาคุณภาพของแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้คือ นำแบบทดสอบการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษด้วยสื่อโฟนิกส์ ผ่านจอขยี่ โฟนิิกส์แอฟฟลลเคชั่น ไปทดสอบกับกลุ่มประชากร เป็นการทดสอบก่อนเรียน (Pre-test) จากนั้นดำเนินการสอนตามแผนการสอน โดยใช้เวลาในการสอน 12 ชั่วโมง และมีการบันทึกผลการทดสอบระหว่างเรียนในแต่ละแผนการสอน ดำเนินการทดสอบหลังเรียน โดยใช้แบบทดสอบการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษด้วยสื่อโฟนิกส์ ผ่านจอขยี่ โฟนิิกส์แอฟฟลลเคชั่น ซึ่งเป็นชุดเดียวกับแบบทดสอบก่อนเรียน หลังจากนั้นผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ประชากร จำนวน 10 คน ด้วยแบบสัมภาษณ์ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนด้วยสื่อโฟนิกส์ ผ่านจอขยี่ โฟนิิกส์แอฟฟลลเคชั่น

ผลการศึกษา

1. ประสิทธิภาพของแผนการสอนการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษด้วยสื่อโฟนิกส์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านห้วยแม่เลียม ผ่านจอขยี่ โฟนิิกส์แอฟฟลลเคชั่น แสดงผลดังตารางที่ 1

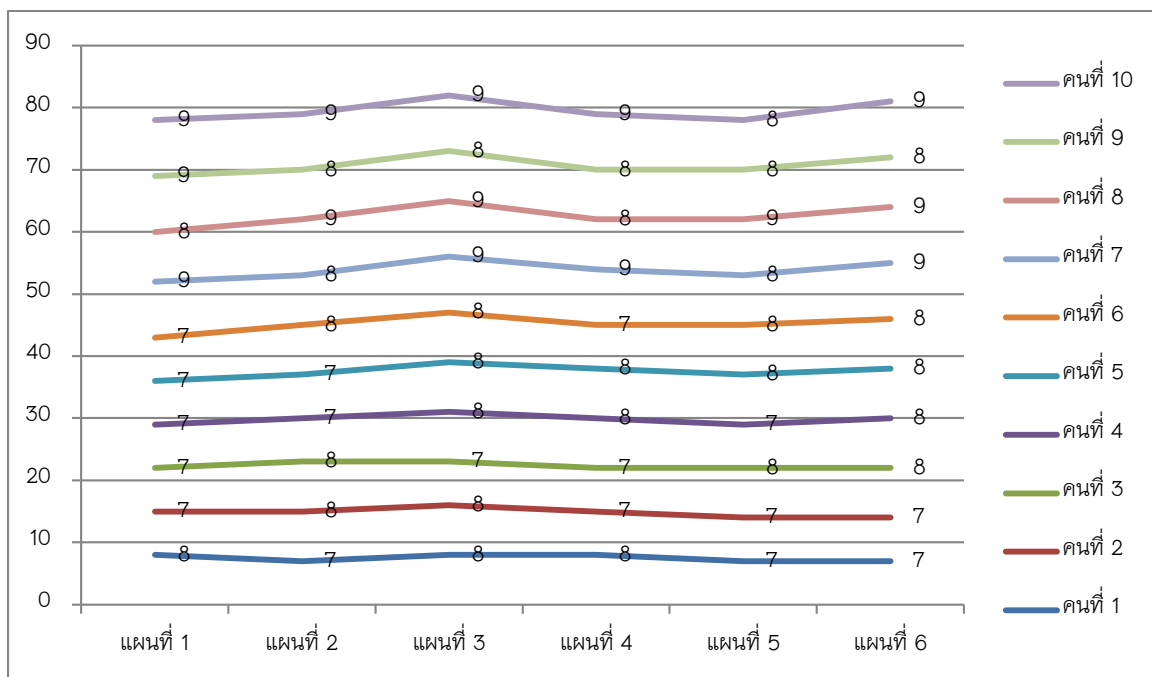
ตาราง 1 ประสิทธิภาพของแผนการสอนการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษด้วยสื่อโฟนิกส์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านห้วยแม่เลียม ผ่านจอขยี่ โฟนิิกส์แอฟฟลลเคชั่น

คนที่	คะแนนระหว่างเรียน						รวม (60)	ร้อยละ (E ₁)	ทดสอบ หลังเรียน (60)	ร้อยละ (E ₂)
	1 (10)	2 (10)	3 (10)	4 (10)	5 (10)	6 (10)				
1	8	7	8	8	7	7	45	75.00	48	80.00
2	7	8	8	7	7	7	44	73.33	42	70.00
3	8	8	7	7	8	8	46	76.67	44	73.33
4	8	7	8	8	7	8	46	76.67	39	65.00
5	8	7	8	8	8	8	47	78.33	44	73.33
6	8	8	8	7	8	8	47	78.33	51	85.00
7	9	8	9	9	8	9	52	86.67	54	90.00
8	8	9	9	8	9	9	52	86.67	55	91.67
9	9	8	8	8	8	8	49	81.67	50	83.33
10	9	9	9	9	8	9	53	88.33	56	93.33
รวม	82	79	82	79	78	81	481	801.67	1,336.11	2,226.85
เฉลี่ย	8.2	7.9	8.2	7.9	7.8	8.1	48.10	80.17	48.30	80.50

จากตาราง 1 แสดงให้เห็นว่า แผนการสอนการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษด้วยสื่อโฟนิกส์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านห้วยแม่เลียม ผ่านจอขยี่ โฟนิิกส์แอฟฟลลเคชั่น มีประสิทธิภาพ (E₁/E₂) เท่ากับ 80.17/80.50 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ 80/80

ตาราง 2 ผลการสอบการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษด้วยสื่อโพนิกส์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านห้วยแม่เหลี่ยม ผ่านจอยล์ โพนิกส์แอปพลิเคชัน แต่ละแผนการสอน

คนที่	แผนการสอนที่					
	1 (10)	2 (10)	3 (10)	4 (10)	5 (10)	6 (10)
1	8	7	8	8	7	7
2	7	8	8	7	7	7
3	8	8	7	7	8	8
4	8	7	8	8	7	8
5	8	7	8	8	8	8
6	8	8	8	7	8	8
7	9	8	9	9	8	9
8	8	9	9	8	9	9
9	9	8	8	8	8	8
10	9	9	9	9	8	9
รวม	82	79	82	79	78	81
เฉลี่ย	8.2	7.9	8.2	7.9	7.8	8.1



จากผลคะแนนการทดสอบการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษด้วยสื่อโพนิกส์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หลังการสอนในแต่ละแผนการสอน พบว่า นักเรียนทุกคนมีคะแนนการทดสอบผ่านเกณฑ์การทดสอบสูงกว่าร้อยละ 50 ทุกคน



2. ความสามารถด้านการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษด้วยสื่อโฟนิกส์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านห้วยแม่เลี่ยม ผ่านจอยลี่ โฟนิกส์แอปพลิเคชัน

ตาราง 3 การพัฒนาการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษด้วยสื่อโฟนิกส์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียน บ้านห้วยแม่เลี่ยมผ่านจอยลี่ โฟนิกส์แอปพลิเคชัน ก่อนเรียนและหลังเรียนรายบุคคล

คนที่	ทดสอบก่อนเรียน (60)	ทดสอบหลังเรียน (60)	คะแนนผลต่าง
1	29	48	19
2	23	42	19
3	27	44	17
4	17	39	22
5	27	44	17
6	31	51	20
7	37	54	17
8	42	55	13
9	26	50	24
10	44	56	12
รวม	303	483	180
ค่าเฉลี่ย (μ)	30.30	48.30	18.00
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)	8.45	5.87	

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษด้วยสื่อโฟนิกส์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านห้วยแม่เลี่ยมผ่านจอยลี่ โฟนิกส์แอปพลิเคชัน ก่อนเรียนและหลังเรียนรายบุคคล ซึ่งพบว่า นักเรียนมีพัฒนาการที่ดีขึ้น โดยได้คะแนนทดสอบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนทุกคน ซึ่งคะแนนรวมก่อนเรียนเท่ากับ 303 คะแนน และคะแนนรวมหลังเรียนเท่ากับ 483 คะแนน และมีคะแนนผลต่างรวมเท่ากับ 180 คะแนน

ตาราง 4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนทดสอบการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษด้วยสื่อโฟนิกส์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านห้วยแม่เลี่ยมผ่านจอยลี่ โฟนิกส์แอปพลิเคชัน ก่อนเรียนและหลังเรียน

คะแนน	N	μ	σ	df	t	sig.
หลังเรียน	10	30.30	8.45	9	15.460*	.000
ก่อนเรียน	10	48.30	5.87			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานก่อนเรียนกับหลังเรียนจากการเรียนการออกเสียง คำศัพท์ภาษาอังกฤษด้วยสื่อโฟนิกส์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านห้วยแม่เลี่ยมผ่านจอยลี่ โฟนิกส์แอปพลิเคชัน ซึ่งพบว่า นักเรียนที่เรียนการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษด้วยสื่อโฟนิกส์ ผ่านจอยลี่ โฟนิกส์แอปพลิเคชัน มีค่าเฉลี่ย (μ) ก่อนเรียนเท่ากับ 30.30 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เท่ากับ 8.45 ค่าเฉลี่ย



(μ) หลังเรียนเท่ากับ 48.30 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เท่ากับ 5.87 โดยมีความแตกต่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนด้วยสื่อโฟนิกส์ ผ่านจอยล์ โฟนิกส์แอปพลิเคชัน พบว่านักเรียนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการเรียนด้วยสื่อโฟนิกส์ โดยสามารถแบ่งรายละเอียดออกเป็น 3 ประเด็น ได้แก่

3.1 ด้านรูปแบบและการใช้งานจอยล์ โฟนิกส์แอปพลิเคชัน พบว่า มีการใช้ที่สวดยาม หลากหลาย สีสัน มีภาพประกอบที่ทำให้นักเรียนเข้าใจความหมายของคำศัพท์ที่ฝึกออกเสียง ภาพประกอบมีความสวยงาม น่ารักรวดงาม แสดงให้เห็นความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

“จอยล์มีรูปสี สวดย มีการ์ตูนหลายแบบ มีเสียงประกอบ สอนให้ผมออกเสียงตามพร้อมกับเพื่อนๆ ครับ” (กลุ่มตัวอย่างคนที่ 1)

“เวลาสอนครูฉายขึ้นจอใหญ่ เห็นชัดครับ แล้วก็มีการมีเสียงเพลง และรูปประกอบครับ” (กลุ่มตัวอย่างคนที่ 5)

“ตัวการ์ตูนในจอยล์น่ารัก สีสวย แล้วก็ทำให้เข้าใจคำศัพท์ด้วยคะ” (กลุ่มตัวอย่างคนที่ 8)

3.2 ด้านการพัฒนาการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษ พบว่า การเรียนด้วยจอยล์ โฟนิกส์ แอปพลิเคชัน นักเรียนสามารถออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษได้ชัดเจนและถูกต้องมากยิ่งขึ้น เสียงในจอยล์ โฟนิกส์ แอปพลิเคชัน มีสำเนียงที่ชัดเจน ซึ่งสอนให้นักเรียนออกเสียงได้อย่างถูกต้อง นักเรียนสามารถนำไปใช้เรียนด้วยตนเองที่บ้านได้ สามารถทบทวนการเรียนนอกห้องเรียนได้ และยังสามารถฝึกฝนได้อย่างสม่ำเสมอ แสดงให้เห็นความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

“ผมรู้สึกสนุกครับ ดีกว่าเรียนอ่านในหนังสือเฉยๆ” (กลุ่มตัวอย่างคนที่ 2)

“เสียงครูที่สอนในจอยล์ เป็นเสียงของครูฝรั่งจริงๆ ผมออกเสียงตามได้ถูกต้องครับ” (กลุ่มตัวอย่างคนที่ 3)

“เวลาเรียนในคาบเรียนของครู รู้สึกไม่เบื่อครับ สนุก ไม่ง่วง เพราะได้ฝึกออกเสียง เสียงดัง พร้อมกับเพื่อนๆ ครับ จอยล์มีรูปสวยๆ คุณครูโหลดแอปจอยล์ลงในมือถือ ให้เอากลับไปเล่นเองที่บ้านได้ด้วยครับ” (กลุ่มตัวอย่างคนที่ 7)

3.3 ด้านข้อจำกัดสำหรับผู้เรียน พบว่า นักเรียน จำนวน 2 คน มีปัญหาด้านอุปกรณ์ คือ ไม่มีโทรศัพท์มือถือสำหรับดาวน์โหลดจอยล์ โฟนิกส์แอปพลิเคชัน หรือโทรศัพท์ที่มีเป็นรุ่นที่ไม่สามารถดาวน์โหลดแอปพลิเคชันได้ เมื่อนักเรียนเปิดใช้งานแอปพลิเคชันที่บ้าน และนักเรียนบางส่วนไม่เข้าใจหรือแปลภาษาในแอปพลิเคชันบางส่วนไม่ได้ แสดงให้เห็นความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

“เวลากลับไปที่บ้าน ผมใช้ไม่เป็นครับ ไม่มีคุณครูช่วยแปลให้ แล้วก็บางอันก็ลืมวิธีใช้ครับ” (กลุ่มตัวอย่างคนที่ 4)

“โทรศัพท์ของพ่อกับแม่เป็นรุ่นเก่าคะ โหลดแอปจอยล์ไม่ได้” (กลุ่มตัวอย่างคนที่ 9)

“หนูไม่มีโทรศัพท์ของตัวเองคะ มีแต่ของพ่อกับแม่ จะได้เรียนจอยล์เฉพาะที่ครูสอนในห้องเรียนคะ” (กลุ่มตัวอย่างคนที่ 10)



สรุปผลและอภิปรายผล

แผนการสอนการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษด้วยสื่อโฟนิกส์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านห้วยแม่เลี่ยม ผ่านจอยล์ โฟนิกส์แอฟฟลิเคชั่น มีประสิทธิภาพ (E_1/E_2) เท่ากับ 80.17/80.50 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ 80/80 ทั้งนี้แผนการสอนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนี้ ได้รับการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิถึงความสอดคล้อง ความถูกต้อง ความเหมาะสมในเรื่องมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สาระสำคัญ จุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผล โดยได้จัดทำแบบประเมินสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อแผนการสอนการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษด้วยสื่อโฟนิกส์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านห้วยแม่เลี่ยม ผ่านจอยล์ โฟนิกส์แอฟฟลิเคชั่น เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแผนการสอน ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหาสาระ ด้านจุดประสงค์การเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ ซึ่งพบว่า การประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ประเมินให้ทุกข้อ มีค่า IOC มากกว่า 0.50 ทุกข้อ และได้มีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงเกี่ยวกับการเลือกเสียงที่การออกเสียงที่ไม่มีในภาษาไทยเพิ่มเติม และเพิ่มเวลาในการสอนในแต่ละแผนการสอนเพื่อให้นักเรียนเกิดความเข้าใจและสามารถออกเสียงได้อย่างถูกต้องมากยิ่งขึ้น จึงทำให้แผนการสอนมีคุณภาพในการกำหนดแนวทางการจัดการเรียนการสอน ในการเรียนการสอนจะเน้นการส่งเสริมให้บรรยากาศการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้นักเรียนมีความกล้าแสดงออก กล้าตัดสินใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถคิดวิเคราะห์ ส่งเสริมให้นักเรียนได้ทำกิจกรรมร่วมกัน อันจะเป็นผลต่ออารมณ์และสังคมของนักเรียนได้เป็นอย่างดี โดยในการจัดการเรียนการสอนภายในห้องเรียน ครูผู้สอนจะมีแนะนำการใช้แอฟฟลิเคชั่นให้นักเรียนทราบก่อนการใช้งาน และเปิดแอฟฟลิเคชั่น ขยายฉายขึ้นจอภาพขนาดใหญ่หน้าห้องเรียน และให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติการใช้งาน แอฟฟลิเคชั่นไปด้วยกัน และนักเรียนทุกคนจะเรียนการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษ แต่ละเสียงไปพร้อมๆ กัน ด้วย ซึ่งจากการสัมภาษณ์นักเรียน นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นว่า การเรียนด้วยจอยล์ โฟนิกส์แอฟฟลิเคชั่น ทำให้บรรยากาศในการเรียนดีขึ้น นักเรียนรู้สึกไม่เครียด ไม่เบื่อและเพลิดเพลินไปกับการเรียน จากผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รมณียา สุวรรณหจรรยา (2559, หน้า 1,038-1,039) เรื่อง ผลการใช้แอฟฟลิเคชั่นสำหรับสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษบนแท็บเล็ตวิชาภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แอฟฟลิเคชั่นสำหรับสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษบนแท็บเล็ตวิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 มีประสิทธิภาพ E_1/E_2 เท่ากับ 78.93/79.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

นักเรียนที่เรียนการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษด้วยสื่อโฟนิกส์ ผ่านจอยล์ โฟนิกส์แอฟฟลิเคชั่น มีพัฒนาการที่ดีขึ้น โดยมีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การนำจอยล์ โฟนิกส์แอฟฟลิเคชั่นมาใช้ในการเรียนการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษทำให้นักเรียนได้พัฒนาทักษะได้ดียิ่งขึ้น โดยในการจัดการเรียนการสอนภายในห้องเรียน ครูผู้สอนจะเปิดแอฟฟลิเคชั่นและขยายฉายขึ้นจอภาพหน้าห้องเรียน นักเรียนทุกคนจะได้เรียนการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษ แต่ละเสียงไปพร้อมๆ กัน โดยการสอนในแต่ละเสียงจะมีเรื่องราว ทำท่าง บทเพลง และรูปภาพประกอบที่สวยงาม เพื่อช่วยให้ง่ายต่อการเรียนรู้ ดึงดูดความสนใจ โดยครูจะไม่เน้นการท่องจำตัวอักษร แต่เป็นการเรียนรู้ด้านการออกเสียง ซึ่งผลจากการสัมภาษณ์นักเรียน นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้งานจอยล์ โฟนิกส์แอฟฟลิเคชั่น ว่า มีการใช้ที่สวยงาม หลากหลายสีสัน มีภาพประกอบที่ทำให้นักเรียนเข้าใจความหมายของคำศัพท์ที่ฝึกออกเสียง ภาพประกอบมีความ



สวยงาม น่ารัก นอกจากนี้เสียงในจอยล์ โฟนิคส์แอฟฟลิเคชัน ยังมีสำเนียงที่ชัดเจน ซึ่งสอนให้นักเรียนออกเสียงได้อย่างถูกต้อง

นอกจากนี้จอยล์ โฟนิคส์แอฟฟลิเคชัน ยังช่วยเสริมสร้างทักษะและเทคนิคในการเรียนรู้คำศัพท์ใหม่ๆ โดยจะส่งเสริมให้เด็กๆ เป็นนักอ่านและนักเขียนด้วยตัวเองตั้งแต่เริ่มแรก เป็นการออกเสียงตัวอักษรหลักในภาษาอังกฤษทั้ง 42 เสียง ช่วยสอนการออกเสียงภาษาอังกฤษแบบโฟนิคส์ด้วยสำเนียงที่ชัดเจนแบบฉบับเจ้าของภาษา ใช้ประสาทสัมผัสหลายด้าน เพื่อช่วยในการเรียนรู้ของเด็ก การใช้แอฟฟลิเคชันมีความสะดวก คือ ไม่ต้องมีการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตก็สามารถฟังได้ ฟังพูดได้ อย่างไรก็ตามการใช้จอยล์ โฟนิคส์แอฟฟลิเคชันเป็นสื่อที่เป็นการสื่อสารทางเดียว ดังนั้นครูผู้สอนจึงคอยพูดคุยและอธิบายเพิ่มเติมไปด้วย เพื่อให้นักเรียนเข้าใจมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ในการวิจัยยังพบว่า ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้เป็นนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ นักเรียนใช้ภาษาอาข่าในการสื่อสารในชีวิตประจำวัน ซึ่งพบว่า ภาษาถิ่นหรือภาษาประจำเผ่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เนื่องจากนักเรียนไม่ได้ใช้ภาษาไทยเป็นภาษาแม่ ใช้ภาษาไทยกลางเป็นภาษาที่สอง และจะใช้ภาษาไทยในการสื่อสารเมื่ออยู่ที่โรงเรียนเท่านั้น นักเรียนจึงต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาษาไทยมากยิ่งขึ้น ทั้งทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนภาษาไทย และเมื่อหลักสูตรกำหนดให้ภาษาอังกฤษเป็นวิชาเลือกวิชาหนึ่ง ที่นักเรียนชาวเขาต้องเรียนเป็นภาษาที่สาม นักเรียนก็จะต้องมีความพยายามที่จะเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพิ่มอีกหนึ่งวิชา โดยพบว่าการเรียนการออกเสียงภาษาอังกฤษค่อนข้างเป็นปัญหากับผู้เรียนที่เรียนภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สาม เนื่องจากความไม่มั่นใจ ไม่คุ้นชิน ไม่ได้ใช้ในชีวิตประจำวัน และไม่ได้รับการฝึกฝนที่สม่ำเสมอ จากการศึกษาวิจัยของ ศิริรัตน์ แสนมา (2552, หน้า 2) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 โรงเรียนบ้านห้วยหญ้าไซ ได้ระบุว่า วิชาภาษาอังกฤษเป็นวิชาที่นักเรียนชาวเขามีปัญหาด้านภาษา เพราะนักเรียนเรียนภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สาม โดยที่ภาษาเผ่า เป็นภาษาที่หนึ่ง ภาษาไทยเป็นภาษาที่สอง และต้องเรียนภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สาม จึงมีปัญหาด้านการสะกดคำและการออกเสียงเป็นอย่างมาก ซึ่ง ผดุง อารยะวิญญู และสุวิทย์ พวงสุวรรณ (2554, หน้า 34) ได้แนะนำว่า การอ่านออกเสียงเบื้องต้น เป็นการเปลี่ยนแปลงสัญลักษณ์ของตัวอักษรเป็นเสียงอ่าน ดังนั้นวิธีโฟนิคส์จึงสามารถนำมาใช้ในการสอนอ่านได้เป็นอย่างดี เพราะวิธีโฟนิคส์เป็นวิธีที่นำหลักภาษาศาสตร์มาใช้โดยเฉพาะหลักสัทศาสตร์ (Phonetics) ซึ่งเป็นวิชาที่ว่าด้วยการเปล่งเสียงพูดในภาษาใดภาษาหนึ่ง วิธีโฟนิคส์เน้นสัญลักษณ์ที่มองเห็นกับเสียงที่ได้ยิน ดังนั้นหลังจากที่นักเรียนได้เรียนการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษด้วยสื่อโฟนิคส์ ผ่านจอยล์ โฟนิคส์แอฟฟลิเคชัน นักเรียนจึงมีการพัฒนาทักษะที่ดียิ่งขึ้น และส่งผลต่อคะแนนหลังเรียนที่สูงกว่าก่อนเรียน จากการศึกษาวิจัยนี้ สอดคล้องกับการวิจัยของ สุันทา ปัญญารัตน์ (2554, หน้า 35) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาการสอนอ่านออกเสียงและเขียนสะกดคำภาษาอังกฤษด้วยวิธีการสอนแบบโฟนิคส์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนลำสนุ่น อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า นักเรียนมีคะแนนทดสอบอ่านออกเสียงหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนโดยมีคะแนนการอ่านออกเสียงก่อนเรียนและหลังเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ชลลดา กัวหา (2556, หน้า 86) ที่ศึกษา การเปรียบเทียบความสามารถในการอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษและเจตคติต่อการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ที่ได้รับการสอนแบบโฟนิคส์ กับการสอนอ่านเป็นคำ พบว่า ความสามารถในการอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษของนักเรียนที่ได้รับการสอนแบบโฟนิคส์ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการพัฒนาการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษด้วยสื่อโฟนิิกส์ ผ่านจอยลี่ โฟนิิกส์แอปพลิเคชัน พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนด้วยสื่อโฟนิิกส์ ผ่านจอยลี่ โฟนิิกส์ แอปพลิเคชัน ทั้งนี้เนื่องมาจากการนำจอยลี่ โฟนิิกส์แอปพลิเคชัน มาใช้ในการเรียนการสอนเป็นการสร้างบรรยากาศใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในห้องเรียน จากการใช้หนังสือหรือเอกสาร มาเป็นเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้บรรยากาศในการเรียนดีขึ้น นักเรียนรู้สึกไม่เครียด ไม่เบื่อและเพลิดเพลินไปกับการเรียน ซึ่ง คาร์เพนเตอร์ และเดล (C.R. Carpenter and Edgar Dale) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีเทคโนโลยีทางการศึกษาในลักษณะของการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ว่า หลักการจูงใจ สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาจะมีพลังจูงใจที่สำคัญในกิจกรรมการเรียนการสอน เพราะเป็นสิ่งที่สามารถปลุกต้นจูงใจ มีอิทธิพลต่อพลังความสนใจ ความต้องการของผู้เรียน การนำสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ จะต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการปฏิบัติ โดยผู้เรียนต้องการมีส่วนร่วม และการปฏิบัติด้วยตนเองมากที่สุด สื่อที่สามารถส่งเสริมการฝึกซ้ำและมีการเปลี่ยนแปลงสิ่งเร้าอยู่เสมอ จะช่วยส่งเสริมความเข้าใจ เพิ่มความคงทนในการจำ (จิรวรรณ จัทรเทพย์. <http://http://mokza025.blogspot.com>. 2562) จากการสัมภาษณ์พบว่า นักเรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านรูปแบบและการใช้งานจอยลี่ โฟนิิกส์แอปพลิเคชัน ว่า มีการใช้สีที่สวยงาม หลากหลายสีสัน มีภาพประกอบที่ทำให้นักเรียนเข้าใจความหมายของคำศัพท์ที่ฝึกออกเสียง ภาพประกอบมีความสวยงาม น่ารัก ซึ่งจากการศึกษาวิจัยของ สายใจ ทองเนียม (2560 : 36) พบว่า การพัฒนาสื่อบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ควรมีภาพประกอบเนื้อหา และมีสีสันสวยงาม ทำให้ผู้เรียนสนใจ ตื่นเต้น และกระตือรือร้นที่จะเรียน และเรียนด้วยความเข้าใจมากขึ้น นอกจากนี้การใช้ภาพเคลื่อนไหวและเสียงเพลงประกอบ สีและขนาดตัวอักษรคมชัด อ่านง่าย มีเสียงบรรยายประกอบเนื้อหาตลอดบทเรียน ช่วยลดระยะเวลาการอ่านหนังสือของผู้เรียน สามารถเรียนด้วยการฟังได้อย่างสะดวก และในด้านการพัฒนาการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษ พบว่า การเรียนด้วยจอยลี่ โฟนิิกส์แอปพลิเคชัน นักเรียนสามารถออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษได้ชัดเจนและถูกต้องมากยิ่งขึ้น เสียงในจอยลี่ โฟนิิกส์แอปพลิเคชัน มีสำเนียงที่ชัดเจน ซึ่งสอนให้นักเรียนออกเสียงได้อย่างถูกต้อง นักเรียนสามารถนำไปใช้เรียนด้วยตนเองที่บ้านได้ สามารถทบทวนการเรียนนอกห้องเรียนได้ และยังสามารถฝึกฝนได้อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ สุชาติ อินมี (2556 : 141) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษด้วยสื่อโฟนิิกส์ไปสเตอร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 พบว่า สื่อโฟนิิกส์ไปสเตอร์สามารถช่วยฝึกการอ่านออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียนได้ โดยหลังได้รับการฝึกทักษะด้วยสื่อโฟนิิกส์ไปสเตอร์ นักเรียนมีความสามารถในการอ่านออกเสียงสูงกว่าก่อนได้รับการฝึก และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการฝึกอ่านออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษด้วยสื่อโฟนิิกส์ไปสเตอร์ อยู่ในระดับมากโดยเฉพาะในด้านภาพประกอบมีสีสันสวยงามน่าสนใจ และมีจำนวนคำศัพท์แต่ละชุดเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

1. ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาการพัฒนาการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษด้วยสื่อโฟนิิกส์ ผ่านจอยลี่ โฟนิิกส์แอปพลิเคชัน จำนวน 6 เสียง ได้แก่ ch [tʃ], sh [ʃ], th [ð], th [θ], y [j] และ v [v] ซึ่งทั้ง 6 เสียงเป็นการออกเสียงที่ไม่มีในภาษาไทย จึงควรมีการศึกษาการออกเสียงอื่นๆ ที่เหลือ เพื่อพัฒนาการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียน อันจะเกิดผลดีต่อการพัฒนาทักษะทางการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. เนื่องจากกลุ่มผู้เรียนที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ ใช้ภาษาอาข่าและภาษาไทยในการสื่อสารในชีวิตประจำวัน และเรียนภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สาม ซึ่งการเรียนการออกเสียงภาษาอังกฤษค่อนข้างเป็นปัญหาสำหรับนักเรียน ดังนั้นขณะทำการสอนผ่านจอยลี่ โฟนิิกส์แอปพลิเคชัน ครูผู้สอนควรมีการอธิบายหรือสอนปฏิบัติซ้ำๆ ประกอบการใช้สื่อไปด้วย โดยคำนึงถึงวิธีการที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถออกเสียงได้อย่างถูกต้อง ตลอดจนรู้ความหมายของคำ ๆ นั้นด้วย



ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาความสามารถในการออกเสียงภาษาอังกฤษของนักเรียนในระดับชั้นที่สูงขึ้น
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการออกเสียงภาษาอังกฤษด้วยสื่อโพนิกส์กับการสอนออกเสียงภาษาอังกฤษด้วยวิธีการสอนหรือสื่ออื่นๆ ด้วย

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณคณะศิลปศาสตร์ ผศ. ดร.สุกัญญา เกาะวิวัฒน์กุล, ดร.สิงห์คำ รักษ์ป่า และมหาวิทยาลัยพะเยา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงฯ.
- จิราภรณ์ เสืออินทร์. (2559). การพัฒนาทักษะความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษโดยการสอนแบบ โพนิกส์ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบุญคุ้มราษฎร์บำรุง. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต**, 5(1), 846-860.
- ชลลดา กัวหา. (2556). การเปรียบเทียบความสามารถในการอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษและเจตคติต่อการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษา ปีที่ 1 ที่ได้รับการสอนแบบโพนิกส์กับการสอนอ่านเป็นคำ. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- โชคศิริภักดิ์ ธนเศรษฐวิวัฒนา. (2561). นวัตกรรมแก้ปัญหาการออกเสียงภาษาไทยตามแนวภาษาศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษากลุ่มชาติพันธุ์อ่าข่าในจังหวัดเชียงราย. **รมยสาร**. 16(1) : 273 - 301.
- ธีราภรณ์ พลอยเล็ก. (2555). การพัฒนาทักษะการออกเสียงพยัญชนะท้ายคำภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา : รายงานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- บำรุง ไตรรัตน์. (2547). การพัฒนาความสามารถการอ่านภาษาอังกฤษโดยโปรแกรม Extensive reading. นครปฐม : คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปนัดดา บุญยสาระนัย. (2560). ชาวอ่าข่า ภาษา และการสร้างระบบเขียนภาษาอ่าข่าด้วยอักษรไทย : บ้านแม่สะแลบ อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย. **วารสารภาษาและภาษาศาสตร์**. 36,1 : 37 - 61
- ผดุง อารยะวิญญู และสุวิทย์ พวงสุวรรณ. (2554). **วิธีสอนเด็ก แอลดี**. นครปฐม : บริษัท โอ.คิว.บุ๊ก เซ็นเตอร์ จำกัด.
- รมณียา สุธรรมจรรยา. (2559). ผลการใช้แอปพลิเคชันสำหรับสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษบนแท็บเล็ตวิชาภาษาอังกฤษสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. **Veridian E-Journal, Silpakorn University**, 9(2), 1030 -1045.
- วิวรรธน์ จัฑทร์เทพย์. (2555). **แนวคิด ทฤษฎี นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา**. สืบค้นเมื่อวันที่ 6 มิถุนายน 2562, จาก <http://http://mokzo025.blogspot.com>.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- ศรีวิไล พลมณี. (2545). **พื้นฐานการสอนภาษาไทยในฐานะภาษาต่างประเทศ**. เชียงใหม่ : ศูนย์ไทยศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิริรัตน์ ชูพันธ์ อรรถพลพิพัฒน์. (2560). การออกเสียงพยัญชนะท้ายภาษาอังกฤษของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. **วารสารมนุษยศาสตร์**, 24(1), 222 –249.
- ศิริรัตน์ แสนมา. (2552). **การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 โรงเรียนบ้านห้วยหญ้าไซ : รายงานการวิจัยชั้นเรียน**. เชียงราย : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เชียงรายเขต 2.
- สายใจ ทองเนียม. (2560). การพัฒนาสื่อบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) วิชาภาษาวรรณคดี (THA 234). **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต**, 13(1), 25-40.
- สุชาดา อินมี. (2556). การพัฒนาการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษด้วยสื่อโฟนิกส์ไปสเตอร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3. **วารสารวิชาการ Veridian E-Journal**, 3(กันยายน – ธันวาคม), 141-152.
- สุนันทา ปัญญารัตน์. (2554). **การพัฒนาการสอนอ่านออกเสียงและเขียนสะกดคำภาษาอังกฤษด้วยวิธีการสอนแบบโฟนิกส์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนลำสนุ่น อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพมหานคร.
- สุไพรมา ลีลามณี. (2553). **ศึกษาความสามารถในการอ่านคำ และแรงจูงใจในการอ่านของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่มีปัญหาการเรียนรู้ด้านการอ่าน จากการสอนโดยผสมผสานวิธีโฟนิกส์ (Phonics) กับวิธีพหุสัมผัส (Multi – Sensory Approach)**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- Derwing, T. M., & Rossiter, M. J. (2002). ESL Learners' Perceptions of Their Pronunciation Needs and Strategies. **System**, 30, 155 – 166.



การพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจและทักษะด้านความร่วมมือของนักเรียน ที่เรียนภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศโดยใช้เทคนิคจิ๊กซอว์

Developing EFL students' English reading comprehension and collaborative skills through Jigsaw technique

กาญจนา ไกลถิ่น^{1*} และ สุกัญญา เกาะวิวัฒนากุล²

Kanjana Klaitin^{1*} and Sukanya Kaowiwattanakul²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อเปรียบเทียบทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจและทักษะด้านความร่วมมือ ก่อนและหลังเรียนวิชาภาษาอังกฤษการอ่าน และศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการสอนเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจและทักษะด้านความร่วมมือโดยใช้เทคนิคการอ่านแบบจิ๊กซอว์ กลุ่มตัวอย่างคือนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 10 จำนวน 33 คน โรงเรียนเทิงวิทยาคม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ 1) แผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้เทคนิคการอ่านแบบจิ๊กซอว์ จำนวน 3 แผน 2) แบบทดสอบการอ่านเพื่อความเข้าใจก่อนและหลังเรียน 3) แบบสอบถามความพึงพอใจและ 4) แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วย t-test (Dependent Sample) ผลการวิจัยพบว่านักเรียนมีคะแนนความสามารถในการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคจิ๊กซอว์เพิ่มขึ้นหลังการทดลองสอนโดยใช้เทคนิคการอ่านแบบจิ๊กซอว์หลังการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจและทักษะด้านความร่วมมือโดยใช้เทคนิคจิ๊กซอว์อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การอ่านเพื่อความเข้าใจ เทคนิคการอ่านแบบจิ๊กซอว์ ทักษะด้านความร่วมมือ

Abstract

The purposes of this research were to compare the students' reading comprehension and collaborative skills and to study students' satisfactions by using Jigsaw technique to enhance reading comprehension. The samples were 33 Mathayom Suksa 6 students who enrolled in an English Reading Comprehension course E 33202 in the second semester of the academic year 2018 at Thoeng Wittayakom School, Thoeng District, and Chiangrai Province, obtained using the cluster random sampling technique. The research instruments consisted of three reading lesson plans, English reading comprehension test, questionnaires and interviews .The data obtained were

¹นิสิตคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate Student, School of Liberal Arts, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Liberal Arts, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : kanjana.klai@maesai.ac.th



analyzed by using mean, standard deviation, percentage and t-test (Dependent Sample) was used for hypothesis testing. The findings showed that the students' post – test mean scores were significantly higher than their pre – test mean scores at a level of 0.01 after learning through Jigsaw reading. The Students were extremely satisfied with the learning through Jigsaw reading.

Keywords: Reading Comprehension, Jigsaw Technique, Collaborative skills

บทนำ

ทักษะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษทั้ง 4 ด้าน คือ การฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน ล้วนแล้วแต่เป็นทักษะสำคัญที่จะทำให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียนภาษาอังกฤษ อย่างไรก็ตาม การอ่านเป็นทักษะที่มีความสำคัญที่สุด เนื่องจากการอ่านเป็นการแสวงหา ความรู้ และข้อมูลต่างๆ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อ การศึกษา และการพัฒนาตนเอง ในการดำเนินชีวิตประจำวันซึ่งการอ่านเป็นวิธีการที่สะดวก มีประสิทธิภาพ ช่วยสร้างความสำเร็จในการดำเนินชีวิต ช่วยพัฒนาสติปัญญาและให้ความสนุกสนาน เพลิดเพลิน (สุพรรณิ วราธร, 2545)

ทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจ คือเป้าหมายหลักของการสอนการอ่าน (Block and Pressley, 2002) การอ่านเพื่อความเข้าใจ คือกระบวนการทำความเข้าใจและสร้างความหมายจากเนื้อหาที่อ่าน (Mohammad and Davabina, 2015:525) ดังนั้นนักเรียนจำเป็นต้องมีทักษะในการอ่านเพื่อความเข้าใจ จากข้อมูลดังกล่าวทำให้ทราบว่า ทักษะการอ่านเป็นทักษะหนึ่งซึ่งทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จในชีวิต และทักษะการอ่าน เป็นทักษะที่ผู้เรียนควรมีอยู่ในอันดับต้นนอกจากนั้นแล้วทักษะการอ่าน ยังเป็นทักษะที่จำเป็นของผู้เรียนในยุคศตวรรษ ที่ 21 ซึ่งจะเน้นให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะคือ อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น

ทักษะการเรียนรู้ที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 นั้นนอกเหนือจากนั้นให้นักเรียนมีคุณลักษณะการอ่านออกเขียน ได้แล้ว ยังต้อง “ก้าวข้ามสาระวิชา” ไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะเพื่อการดำรงชีวิต ในศตวรรษที่ 21” ที่ครูสอนไม่ได้ นักเรียนต้องเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งว่า ครูต้องไม่สอน แต่ต้องออกแบบการเรียนรู้และอำนวยความสะดวก (facilitate) ในการเรียนรู้ให้นักเรียนเรียนรู้จากการเรียนแบบลงมือทำแล้วการเรียนรู้ก็จะเกิดจากภายในใจและ สมองของตนเอง การเรียนรู้แบบนี้เรียกว่า PBL (Project-Based Learning) (วิจารย์ พานิชย์, 2555)

นอกเหนือจากทักษะสำคัญของนักเรียนในศตวรรษ 21 ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ทักษะที่สำคัญอีกหนึ่งทักษะของ นักเรียนในศตวรรษที่ 21 คือทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ(Collaboration, teamwork& leadership) การศึกษาต้องเปลี่ยนจากเน้น การสอน (ของครู) มาเป็นเน้นการเรียนรู้ (ของนักเรียน) เปลี่ยนจาก เน้นการ เรียนของปัจเจก (Individual Learning) มาเป็นเรียนร่วมกันเป็นกลุ่ม (Team Learning) เปลี่ยนจากการเรียนแบบเน้น การแข่งขันมาเป็นเน้นความร่วมมือหรือช่วยเหลือแบ่งปันกัน (สำนักแผนและประกันคุณภาพการศึกษา, 2555) เพื่อให้ นักเรียนมีคุณสมบัติและมีคุณลักษณะของนักเรียนในยุคศตวรรษที่ 21 นักเรียนควรได้รับประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับ ทักษะด้านความร่วมมือโดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงคือครูผู้สอนที่ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะด้านความร่วมมือ ให้แก่นักเรียน

การเรียนรู้แบบร่วมมือเป็นรูปแบบที่เน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนในด้านเนื้อหาสาระต่าง ๆ ด้วยตนเองโดยอาศัย ความร่วมมือช่วยเหลือจากเพื่อน ๆ ในกลุ่ม นอกจากนี้ผู้เรียนยังได้พัฒนาทักษะทางสังคม ที่เน้นทักษะการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ การยอมรับความแตกต่างของบุคคล นอกจากนั้น ผู้เรียนยังได้พัฒนาทักษะการคิดและการแก้ปัญหา ลักษณะสำคัญของรูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ



เน้นการทำงานแบบร่วมมือกัน โดยออกแบบงาน (cooperative task) ซึ่งต้องอาศัยการทำงานแบบร่วมมือของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม งานนั้นจึงจะสำเร็จ ได้ และการจัดโครงสร้างของการให้รางวัล (reward structure) กับกลุ่มจากการที่สมาชิกทุกคนในกลุ่ม มีส่วนช่วยกันให้ประสบความสำเร็จ หรือรางวัลที่ให้การผลการพัฒนาของสมาชิกทุกคนในกลุ่มรวมกัน วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ในเนื้อหาสาระต่าง ๆ โดยการ ช่วยเหลือร่วมมือกันของสมาชิกในกลุ่ม นอกจากนี้ยังได้พัฒนาทักษะทางสังคมต่าง ๆ เช่น ทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิด ทักษะการแก้ปัญหา เป็นต้น Johnson, Johnson and Holubec, (1994) (อ้างถึงในทีศนา แชมมณี, 2550 : 99-101102) ได้กล่าวถึงผลดีของการเรียนแบบร่วมมือซึ่งได้จากการรวบรวมผลการวิจัยเกี่ยวกับการเรียนแบบร่วมมือทั้งงานวิจัยเชิงทดลองและงานวิจัยเชิงหาความสัมพันธ์ ไว้ดังนี้ (1) มีความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายมากขึ้น (Greater efforts to achieve) การเรียนรู้แบบร่วมมือช่วยให้ผู้เรียนมีความพยายามที่จะเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมาย เป็นผลทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และมีผลงานมากขึ้น การเรียนรู้มีความคงทนมากขึ้น (Long-Term Retention) มีแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีการใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพใช้เหตุผลดีขึ้น และคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณมากขึ้น (2) มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนดีขึ้น (More Positive Relationships Among Students) การเรียนรู้แบบร่วมมือช่วยให้ผู้เรียนมีน้ำใจนักกีฬามากขึ้น ใฝ่ใจในผู้อื่น มากขึ้น เห็นคุณค่าของความแตกต่าง ความหลากหลาย การประสานสัมพันธ์และการรวมกลุ่ม (3) มีสุขภาพจิตดีขึ้น (Greater Psychological Health) การเรียนรู้แบบร่วมมือ ช่วยให้ผู้เรียนมีสุขภาพจิตดีขึ้น มีความรู้สึกที่ดี เกี่ยวกับตนเองและมีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยพัฒนาทักษะทางสังคมและ ความสามารถในการเผชิญกับความเครียดและความผันแปรต่าง ๆ

ถึงแม้ว่าทักษะด้านการอ่านจะเป็นทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในด้านอื่น เช่น ฟัง พูด เขียน อย่างไรก็ตามนักเรียนยังคงประสบปัญหาเกี่ยวกับทักษะอยู่หลายด้านด้วยกัน เช่น นักเรียนส่วนใหญ่ไม่ชอบเรียนภาษาอังกฤษเนื่องจากนักเรียนอ่านไม่เข้าใจ ไม่สามารถวิเคราะห์สิ่งที่อ่านได้ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายขาดความเอาใจใส่ในการเรียนรู้ ไม่มีความกระตือรือร้นในการเรียนหรืออาจกล่าวได้ว่า ขาดแรงจูงใจในการเรียน (สมควร พระจันทร์ลา, ๒๕๕๖) ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ ชนิดา (2546) และ จินตนา (2548) อ้างใน นวลฉวี อึ้งพรหม บัณฑิต, รพีพร สร้อยน้ำ และ ประยงค์ กลั่นฤทธิ์ (2013) ซึ่งกล่าวไว้ว่าทักษะการอ่าน สื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ เช่นข่าว บทความ หรือบทคัด ที่เป็นภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา มีปัญหาอยู่มาก นักเรียนอ่าน บทความไม่เข้าใจ อ่านแล้วจับใจความสำคัญไม่ได้ ไม่สามารถถ่ายทอดใจความหมาย วิเคราะห์ วิจัยเนื้อหาในบทความได้

ผู้วิจัยได้จัดกิจกรรมการสอนในรายวิชาภาษาอังกฤษอ่านของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเทิงวิทยาคม ในปีการศึกษาที่ผ่านมาพบว่านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนวิชาภาษาอังกฤษการอ่านอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่ามาตรฐานของโรงเรียนโดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่อยู่ในระดับ 3-4 นั้นไม่ถึงร้อยละ 50 ของนักเรียนที่เรียนภาษาอังกฤษการอ่านทั้งหมดเรียน (ฝ่ายวิชาการโรงเรียนเทิงวิทยาคม, 2560) และในปีการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าการทดสอบระดับชาติในวิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเทิงวิทยาคม มีผลการทดสอบระดับชาติเฉลี่ยระดับโรงเรียนและระดับประเทศไม่ถึงเกณฑ์มาตรฐานที่สถาบันทดสอบระดับชาติได้กำหนดไว้ โดยปีการศึกษา 2560 มีผลสัมฤทธิ์เฉลี่ยระดับประเทศ ร้อยละ 21.94 (สถาบันทดสอบระดับชาติ, 2560)



จากหลักการแนวคิดของ สลาวิน (Slavin, 1995) และจอห์นสัน จอห์นสัน และโฮลลูเบค (Johnson, Johnson & Holubec :1990) การเรียนรู้แบบจิ๊กซอว์เป็นรูปการเรียนรู้หนึ่งของการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยการเรียนรู้แบบจิ๊กซอว์มีขั้นตอนในการเรียนดังนี้

ขั้นที่ 1 จัดกลุ่มศึกษา (Home Group) แบบคณะกรรมการ ครูจัดนักเรียนเข้ากลุ่มแบบคณะกรรมการ กลุ่มละ 4 คน และมอบหมายงาน โดยสมาชิกต้องรับผิดชอบงานที่ได้รับ มอบหมายให้สำเร็จหากสมาชิกคนใดไม่เข้าใจงานที่ทำ สมาชิกคนอื่น ๆ จะต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกันก่อนที่จะขอความช่วยเหลือจากครู

ขั้นที่ 2 ให้สมาชิกในกลุ่มศึกษา (Home Group) อ่านเอกสารความรู้ในหน่วยการเรียนรู้ที่ครูมอบหมาย สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มศึกษาจะต้องรับผิดชอบการศึกษา คนละ 1 หัวข้อใน หน่วยการเรียนรู้ให้ดีที่สุดเพื่อนำความรู้ที่ได้ไปศึกษามาถ่ายทอดให้กับสมาชิกในกลุ่มได้อย่างชัดเจน

ขั้นที่ 3 จัดกลุ่มเชี่ยวชาญ หลังจากที่สมาชิกในกลุ่มศึกษาได้อ่านทำความเข้าใจสาระ ความรู้จากเอกสารที่ครูจัดเตรียมไว้ให้แล้ว ครูจัดให้สมาชิกในกลุ่มศึกษาที่ศึกษาในหัวข้อเดียวกันจาก กลุ่มอื่น ๆ มาศึกษาร่วมกันในประเด็นปัญหาที่ครูมอบหมายให้เพิ่มเติมในหัวข้อนั้น เรียกกลุ่มนี้ว่า กลุ่มเชี่ยวชาญ (expert group) สมาชิกในกลุ่มเชี่ยวชาญนี้จะต้องศึกษาร่วมกันเพื่อหาคำตอบในประเด็นที่ได้รับมอบหมายจนมีความเข้าใจเป็นอย่างดี และวางแผนในการที่จะนำความรู้ที่ได้ไปเผยแพร่ให้สมาชิก ในกลุ่มศึกษาของตนได้เข้าใจ

ขั้นที่ 4 ผู้เชี่ยวชาญสอนความรู้ให้แก่สมาชิกในกลุ่ม สมาชิกในกลุ่มศึกษาที่ไปศึกษา เพิ่มเติมจนมีความเชี่ยวชาญในหัวข้อของตนเองอย่างดีแล้ว จึงนำความรู้ไปสอนให้กับสมาชิกในกลุ่ม ศึกษาของตนได้เข้าใจและสมาชิกแต่ละคนจะผลัดกันสอนให้แก่สมาชิกในกลุ่มจนครบทุกหัวข้อ

ขั้นที่ 5 ขั้นประเมินผลและประกาศผลความสำเร็จของกลุ่ม หลังจากกระบวนการ เรียนรู้ในขั้นที่ 4 เสร็จสิ้นแล้ว สมาชิกทุกคนจะได้รับการทดสอบความรู้ ซึ่งผลการทดสอบของสมาชิกแต่ละคนจะนำไปเปรียบเทียบกับผลการทดสอบก่อนเรียน เพื่อดูคะแนนที่เพิ่มขึ้นของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่ม

จากขั้นตอนการสอนอ่านโดยใช้เทคนิคจิ๊กซอว์นั้นจะเห็นได้ว่าขั้นตอนดังกล่าวเป็นแนวทางที่จะทำให้ให้นักเรียนได้รับการพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจและทักษะด้านความร่วมมือ เนื่องจากเป็นกระบวนการที่นักเรียนได้ทำกิจกรรมร่วมกัน แก้ไขปัญหาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สมาชิกในกลุ่มมีเป้าหมายเดียวกัน จึงมีการ สนับสนุนช่วยเหลือกันทำให้เป้าหมายกลุ่มสำเร็จลุล่วงโดยมีสมาชิกกลุ่มที่มีความสามารถที่แตกต่างกัน เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการเรียนรู้ของแต่ละคน สนับสนุนให้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันจนบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งขั้นตอนดังกล่าวเป็นแนวทางที่ส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการอ่านเพื่อความเข้าใจ

จาก ความสำคัญของการสอนอ่านเพื่อความเข้าใจ ปัญหาด้านทักษะการอ่านที่พบ ทักษะที่สำคัญของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 รวมถึงความสำคัญของการเรียนรู้แบบจิ๊กซอว์ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ใช้กลวิธีดังกล่าวในการพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจและทักษะด้านความร่วมมือซึ่งเป็นทักษะสำคัญของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 โดยงานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยยังได้แนวคิดมาจาก งานวิจัยก่อนหน้าว่า ควรมีการนำการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกลุ่มร่วมมือและเทคนิคจิ๊กซอว์ไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในเนื้อหาและชั้นอื่นๆ (ศราวดี, มยุรี สิริรินทร์ และ ทิพาพร, 2560) และเพื่อทำให้งานวิจัยฉบับนี้มีความแตกต่างจากงานวิจัยก่อนหน้าและได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น ผู้วิจัยจึงมีการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีการจัดกิจกรรมการสอนอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคจิ๊กซอว์

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการอ่านก่อนและหลังการสอนเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6/10 โรงเรียนเทิงวิทยาคม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการสอนโดยใช้เทคนิคการอ่านแบบจิ๊กซอว์
3. เพื่อศึกษาทักษะด้านความร่วมมือของนักเรียนที่สอนโดยใช้เทคนิคการอ่านแบบจิ๊กซอว์

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากร

นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเทิงวิทยาคม ที่เรียนวิชาภาษาอังกฤษการอ่านเพื่อความเข้าใจ (อ 33202) ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 25561 จำนวน 152 คน

กลุ่มตัวอย่าง

นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6/10 จำนวน 33 คน ที่เรียนวิชาภาษาอังกฤษการอ่าน (อ33202) ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562 ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling)

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจและส่งเสริมทักษะด้านความร่วมมือโดยใช้เทคนิคจิ๊กซอว์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6/10 จำนวน 3 แผน แผนละ 4 ชั่วโมง รวมเวลา 12 ชั่วโมง ใช้เวลาทำการสอน 6 สัปดาห์จำนวน 3 บทอ่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบวัดความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษก่อนและหลัง การสอนโดยใช้การอ่านแบบจิ๊กซอว์ ซึ่งเป็นแบบทดสอบแบบเลือกตอบชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ ที่วัดระดับความรู้ที่เกิดจาก ความจำ ความเข้าใจการประยุกต์ใช้ และการวิเคราะห์ นำแบบทดสอบไปหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) โดยใช้สูตร IOC โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 1.00
2. แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการการสอนเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคจิ๊กซอว์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ 1 ฉบับ จำนวน 15 ข้อ ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมประเด็น ดังนี้ ด้านรายวิชาในหลักสูตร ด้านเนื้อหา ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านครูผู้สอน และด้านการวัดและประเมินผล
3. แบบสัมภาษณ์ของนักเรียนต่อทักษะด้านความร่วมมือโดยใช้เทคนิคจิ๊กซอว์ มีคำถามจำนวน 6 ข้อ ประเด็นที่สัมภาษณ์มีดังนี้ ด้านการจัดการเรียนรู้ ทักษะด้านความร่วมมือ โดยสุ่มนักเรียนจำนวน 9 คน จากกลุ่มเก่งจำนวน 3 คน กลุ่มปานกลาง 3 คน และ กลุ่มอ่อนจำนวน 3 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำแบบวัดความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ ไปทดสอบก่อนเรียน (Pre - test) กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6/10 โรงเรียนเทิงวิทยาคม ซึ่งเป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 33 คน และตรวจบันทึกคะแนนไว้เพื่อวิเคราะห์หาค่าทางสถิติตามวัตถุประสงค์

2. สอนด้วยแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เรื่องการพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคการอ่านแบบจิ๊กซอว์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 3 แผน แผนละ 4 ชั่วโมงรวม 12 ชั่วโมง
3. หลังจากสอนเนื้อหาทั้งหมดครบแล้ว นำแบบวัดความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจไปทดสอบหลังเรียน (Post- test) กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6/10 จำนวน 33 คน และตรวจบันทึกคะแนน
4. นำแบบสอบถามความพึงพอใจในการสอนอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคการอ่านแบบจิ๊กซอว์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้นักเรียนตอบ
5. สัมภาษณ์ความคิดเห็นของนักเรียนต่อทักษะด้านความร่วมมือหลังจากสอนด้วยเทคนิคการอ่านแบบจิ๊กซอว์

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาการพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจและทักษะด้านความร่วมมือโดยใช้ เทคนิคจิ๊กซอว์ ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอนได้แก่

ตอนที่ 1 การเปรียบเทียบความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียนทั้งก่อนและหลังเรียนหลังจากการสอนเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคการอ่านแบบจิ๊กซอว์

ตาราง 1 ตารางเปรียบเทียบผลการทดลองคะแนนก่อนเรียนและหลังเรียน จากการสอนเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคการอ่านแบบจิ๊กซอว์

ผลการทดลอง	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ก่อนการทดลอง	33	17.55	4.49		
หลังการทดลอง	33	23.15	3.37	10.63	0.00*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 1 พบว่าคะแนนความสามารถในการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคจิ๊กซอว์เพิ่มขึ้นหลังการทดลอง โดยมีคะแนนเฉลี่ยก่อนทดลองเท่ากับ 17.55 และ หลังทดลองเท่ากับ 23.15 โดยมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเท่ากับ 5.6 และเมื่อพิจารณาคะแนนความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนที่สอนด้วยแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคจิ๊กซอว์พบว่านักเรียนมีคะแนนหลังเรียนเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01



ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการสอนเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคจิ๊กซอว์

ตาราง 2 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนแบบสำรวจความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการสอนเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคจิ๊กซอว์

การจัดการเรียนการสอน	ระดับความพึงพอใจ		การแปลผล
	(\bar{X})	S.D.	
ด้านรายวิชาในหลักสูตร			
1.1 เนื้อหาในรายวิชาเหมาะสมกับพื้นฐานความรู้ของนักเรียน	4.09	0.58	พึงพอใจมาก
1.2 โครงสร้างของเนื้อหาชัดเจน	3.97	0.64	พึงพอใจมาก
ด้านเนื้อหา			
2.1 เนื้อหาเรียงลำดับจากง่ายไปสู่ยาก	4.06	0.79	พึงพอใจมาก
2.2 เนื้อหามีความเหมาะสมและสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	3.82	0.88	พึงพอใจมาก
ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน			
3.1 นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน	4.15	0.67	พึงพอใจมาก
3.2 นักเรียนมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนความรู้กับสมาชิกในกลุ่ม	4.15	0.80	พึงพอใจมาก
3.3 นักเรียนได้พัฒนาทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจด้วยเทคนิคการสอนแบบจิ๊กซอว์	4.24	0.87	พึงพอใจมาก
ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้			
4.1 นักเรียนได้รับการส่งเสริมทักษะการทำงานเป็นทีม	4.18	0.73	พึงพอใจมาก
4.2 นักเรียนได้รับการส่งเสริมทักษะการทำงานร่วมกัน	4.18	0.58	พึงพอใจมาก
4.3 นักเรียนเห็นคุณค่าในตัวเอง	3.94	0.61	พึงพอใจมาก
ด้านครูผู้สอน			
5.1 ครูชี้แจงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคจิ๊กซอว์ได้อย่างชัดเจน	3.79	0.70	พึงพอใจมาก
5.2 ครูแบ่งกลุ่มนักเรียน โดยคละความสามารถ และเพศ อย่างเหมาะสม	3.82	0.58	พึงพอใจมาก
5.3 ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก ให้คำปรึกษาและดูแลนักเรียนในชั้นเรียนอย่างทั่วถึง	4.15	0.62	พึงพอใจมาก

ตาราง 2 (ต่อ)

การจัดการเรียนการสอน	ระดับความพึงพอใจ		การแปลผล
	(\bar{X})	S.D.	
ด้านการวัดและประเมินผล			
6.1 มีการประเมินและรายงาน ผลของนักเรียนเป็นรายบุคคลและแบบกลุ่ม	3.85	0.76	พึงพอใจมาก
6.2 การประเมินผลครอบคลุมเนื้อหาที่เรียน	4.06	0.61	พึงพอใจมาก
เฉลี่ยรวม	4.03	0.69	พึงพอใจมาก

ผลการวิเคราะห์แบบสำรวจความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6/10 จำนวน 33 คน หลังการสอน เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคจิ๊กซอว์ ได้นำผลจากแบบสำรวจความพึงพอใจมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยประเด็นที่สอบถาม มีทั้งหมด 6 ประเด็น ได้แก่ ด้านรายวิชาในหลักสูตร ด้านเนื้อหา ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านครูผู้สอน และด้านการวัดและประเมินผล จากตารางพบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการสอนเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมคือ 4.03 ซึ่งมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาจากประเด็นย่อยพบว่าประเด็นที่มีคะแนนความพึงพอใจสูงสุดได้แก่ นักเรียนได้พัฒนาทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจด้วยเทคนิคการสอนแบบจิ๊กซอว์ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.24 ซึ่งมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับดีมากและประเด็นย่อยที่มีคะแนนความพึงพอใจน้อยที่สุดได้แก่ ครูชี้แจงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคจิ๊กซอว์ได้อย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.79 ซึ่งมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับดีมากเช่นกัน

ตอนที่ 3 การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของนักเรียนประเด็นเกี่ยวกับทักษะด้านความร่วมมือหลังการสอนอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคจิ๊กซอว์

ตาราง 3 ตารางบทสัมภาษณ์ความคิดเห็นของนักเรียนประเด็นเกี่ยวกับทักษะการเรียนรู้แบบร่วมมือหลังการสอนอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคจิ๊กซอว์

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ข้อคิดเห็น
1	“นักเรียนมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกในกลุ่มได้หรือไม่อย่างไรคะ”	S6: “มีครับผม มีตั้งแต่การทำกิจกรรมตั้งแต่ตอนแลกกกลุ่ม จนยันจนกลับมาที่กลุ่มตัวเองก็ยังมีแลกเปลี่ยนความรู้กัน” S7: “มีโอกาสแลกเปลี่ยนได้อยู่ครับเพราะว่าแยกกันแปลข้อความแต่ละข้อความครับแล้วก็มาแชร์ให้กันครับ” S8: “ได้ค่ะ เนื่องจากทำให้เกิดการสื่อสารกันมากขึ้นค่ะ หากไม่สื่อสารกันก็จะไม่เข้าใจกันค่ะ” S9: “ได้ครับ เพราะว่าการทำงานที่เราแลกเปลี่ยนมันคือการทำงานที่เราเดิมให้กันและกัน ทำให้การทำงานเป็นทีมเป็นไปด้วยความราบรื่นครับ”

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ข้อคิดเห็น
2	“นักเรียนเกิดทักษะการทำงานเป็นทีมหรือไม่อย่างไร”	S1“เกิดค่ะ ช่วยเหลือกันในการแปลคำศัพท์ค่ะ” S4: “เกิดการการทำงานเป็นทีมค่ะ ในการเรียนรู้แบบจิ๊กซอว์นี้ ทำให้หนูรู้สึกว่าการการทำงานช่วยเหลือระหว่างกันซึ่งกันและกัน เกิดความช่วยเหลือแชร์บทความในการแปล” S6: “สำหรับผมเป็นคนที่ไม่ค่อยทำงานเป็นกลุ่มมากนักครับ แต่ว่าเทคนิคจิ๊กซอว์นี่เยอะครับทำให้ผมได้ทักษะในการทำงานเป็นทีมมากขึ้น” S9: “เกิดครับ เพราะการใช้คำพูดสื่อสารกัน เป็นเรื่องสำคัญในการทำงานทำงานเป็นทีมครับ”

จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เรียนในประเด็นเกี่ยวกับทักษะด้านความร่วมมือนั้นผลปรากฏว่าประเด็นที่ 1 นักเรียนมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกในกลุ่มได้หรือไม่อย่างไร

ในประเด็นนี้นักเรียนมีความคิดเห็นว่่านักเรียนได้แลกเปลี่ยนกันตั้งแต่ชั้นการแยกกันไปศึกษาตามหัวข้อที่ได้รับมอบหมาย จนถึงชั้นกลับมายังกลุ่มตัวเอง ทั้งนี้นักเรียนยังแสดงความคิดเห็นอีกว่า การแลกเปลี่ยนทำให้เกิดการสื่อสารทำให้เข้าใจกันมากขึ้น ทำให้สมาชิกกลุ่มสามารถเติมเต็มซึ่งกันและกันและทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น

ประเด็นที่ 2 นักเรียนเกิดทักษะการทำงานเป็นทีมหรือไม่ อย่างไร

ในประเด็นนี้นักเรียนมีความคิดเห็นว่่านักเรียนเกิดทักษะการทำงานเป็นทีมเพราะมีการช่วยเหลือกันในการทำงาน เช่นการแปลคำศัพท์ และการแชร์บทความที่แปลแล้วให้สมาชิกแต่ละคนเข้าใจ และมีการสื่อสารกันซึ่งนักเรียนเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานเป็นทีม แม่นักเรียนที่ไม่ค่อยมีทักษะด้านการทำงานเป็นทีมกล่าวว่า เทคนิคจิ๊กซอว์ทำให้นักเรียนเกิดทักษะการทำงานเป็นทีมมากขึ้น

สรุปผลและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าเรื่องการพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจและทักษะด้านความร่วมมือด้วยเทคนิคการสอนแบบจิ๊กซอว์นั้นสามารถสรุปผลการศึกษาค้นคว้า ได้ดังนี้

1. คะแนนความสามารถในการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคจิ๊กซอว์เพิ่มขึ้นหลังการทดลอง โดยมีคะแนนเฉลี่ยก่อนทดลองเท่ากับ 17.55 และ หลังทดลองเท่ากับ 23.15 โดยมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเท่ากับ 5.6 และเมื่อพิจารณาคะแนนความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนที่สอนด้วยแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคจิ๊กซอว์พบว่านักเรียนมีคะแนนหลังเรียนเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

2. นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการสอนเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมคือ 4.03 ซึ่งมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาจากประเด็นย่อยพบว่าประเด็นที่มีคะแนนความพึงพอใจสูงสุดได้แก่ นักเรียนได้พัฒนาทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจด้วยเทคนิคการสอนแบบจิ๊กซอว์ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.24 ซึ่งมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับดีมากและประเด็นย่อยที่มีคะแนนความพึงพอใจน้อยที่สุดได้แก่ ครู

ชี้แจงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคจิ๊กซอว์ได้อย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.79 ซึ่งมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับดีมากเช่นกัน

3. นักเรียนมีความคิดเห็นต่อการสอนเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคจิ๊กซอว์ว่าทำให้นักเรียนมีทักษะด้านความร่วมมือเพิ่มขึ้น ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในประเด็นที่ว่านักเรียนมีโอกาสได้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกในกลุ่มและในประเด็นที่ว่านักเรียนเกิดทักษะด้านการทำงานเป็นทีมหรือไม่อย่างไร โดยนักเรียนได้แสดงความคิดเห็นว่า นักเรียนมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกในกลุ่มและเกิดทักษะการทำงานเป็นทีมเพิ่มมากขึ้น

อภิปรายผล

จากการศึกษาค้นคว้าเรื่องการพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจและเสริมสร้างทักษะการทำงานด้านความร่วมมือโดยใช้เทคนิคจิ๊กซอว์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเทิงวิทยาคมครั้งนี้สามารถอภิปรายผลการศึกษาค้นคว้าได้ดังนี้

1. คะแนนความสามารถในการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคจิ๊กซอว์เพิ่มขึ้นหลังการทดลอง โดยมีคะแนนเฉลี่ยก่อนทดลอง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเท่ากับ 5.6 และเมื่อพิจารณาคะแนนความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนที่สอนด้วยแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคจิ๊กซอว์พบว่านักเรียนมีหลังเรียนเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยคะแนนหลังเรียนที่เพิ่มขึ้นนั้น อาจจะมีเหตุผลเนื่องจากว่า

จากการที่นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์กัน ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สมาชิกในกลุ่มมีเป้าหมายเดียวกัน จึงมีการสนับสนุนช่วยเหลือกันทำให้เป้าหมายกลุ่มสำเร็จลุล่วง เนื่องจากมีการแลกเปลี่ยนกระบวนการอ่านเพื่อความเข้าใจจากนักเรียนที่มีทักษะการอ่านสูง แบ่งปันให้แก่แก่นักเรียนที่มีทักษะการอ่านน้อย ในการแบ่งกลุ่มจะมีการแบ่งกลุ่มนักเรียนแบบละความสามารถ เมื่อเกิดการแลกเปลี่ยนกันก็สามารถทำให้นักเรียนเกิดทักษะการอ่านที่ดีขึ้น เพราะได้รับประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับเพื่อนที่มีทักษะการอ่านสูงจึงสามารถนำประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้

โดยทั้งนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกันกับงานการวิจัยของ พิมพร (2557) ที่ได้เปรียบเทียบความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ก่อนและหลังเรียนโดยใช้การอ่านแบบจิ๊กซอว์ ผลการทดลองคือ นักเรียนมีความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษหลังเรียนสูงขึ้นกว่าก่อนเรียนจากระดับอ่อนเป็น ระดับปานกลาง ทั้งนี้ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุฒิ, มยุรีสิรินทร์ และทิพาพร (2560) ที่ได้เปรียบเทียบคะแนนการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ ของนักเรียนที่เรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคจิ๊กซอว์ ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน ผลการศึกษาค้นคว้าคือ นักเรียนมีคะแนนการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจที่เรียนด้วยการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคจิ๊กซอว์มีคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการสอนเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคจิ๊กซอว์ โดยคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยรวมคือ 4.03 ซึ่งแสดงว่านักเรียนมีความพึงพอใจต่อการสอนอ่านแบบจิ๊กซอว์ โดยการสอนอ่านแบบจิ๊กซอว์นั้นในการทำกิจกรรมจะต้องมีการแบ่งกลุ่มโดยละความสามารถ โดยสมาชิกในกลุ่มจะวางเป้าหมายในการเรียนรู้ร่วมกันและช่วยเหลือกัน เมื่อสมาชิกคนใดคนหนึ่งภายในกลุ่มไม่เข้าใจสมาชิกในกลุ่ม จะช่วยชี้แนะหากเพื่อนไม่สามารถช่วยแก้ปัญหาได้ ครูผู้สอนก็จะคอยดูและให้ความช่วยเหลือด้วยจึงทำให้นักเรียนไม่รู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงานและมีความกล้าในการซักถามประเด็นต่างๆ และเกิดแรงจูงใจในการเรียนและศึกษาเพื่อให้ผลงานของตนเองและกลุ่มประสบความสำเร็จจึงทำให้นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการสอนอ่านโดยใช้เทคนิคการอ่านแบบจิ๊กซอว์อยู่ในระดับพึงพอใจมาก ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุฒิ, มยุรีสิรินทร์ และทิพาพร



(2560) พบว่านักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคจิ๊กซอว์อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮิวาพร (2551) ที่กล่าวว่าพบว่านักเรียนที่ได้รับการสอนโดยใช้เทคนิค Jigsaw และ เทคนิคการสอนงานตามปกติมีความพึงพอใจในการเรียนอยู่ในระดับมากต่อการเรียนโดยการจัดกิจกรรมการอ่านจับใจความภาษาอังกฤษด้วยการจัดกิจกรรมกลุ่มแบบ JIGSAW และกลุ่มแบบ TAI อยู่ในระดับมาก

3. ความคิดเห็นของนักเรียนประเด็นเกี่ยวกับทักษะด้านความร่วมมือหลังการสอนอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้เทคนิคจิ๊กซอว์นั้นคือนักเรียนมีความคิดเห็นว่่านักเรียนได้แลกเปลี่ยนกันตั้งแต่ขั้นการแยกกันไปศึกษาตามหัวข้อที่ได้รับมอบหมาย จนถึงขั้นกลับมายังกลุ่มตัวเอง ทั้งนี้นักเรียนยังแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า การแลกเปลี่ยนทำให้เกิดการสื่อสารทำให้เข้าใจกันมากขึ้น ทำให้สมาชิกกลุ่มสามารถเติมเต็มซึ่งกันและกันและทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น และนักเรียนมีความคิดเห็นว่่านักเรียนเกิดทักษะการทำงานเป็นทีมเพราะมีการช่วยเหลือกันในการทำงาน เช่นการแปลคำศัพท์ และการแชร์บทความที่แปลแล้วให้สมาชิกแต่ละคนเข้าใจ และมีการสื่อสารกันซึ่งนักเรียนเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานเป็นทีม แม้แต่นักเรียนที่ไม่ค่อยมีทักษะด้านการทำงานเป็นทีมกล่าวว่า เทคนิคจิ๊กซอว์ทำให้นักเรียนเกิดทักษะการทำงานเป็นทีม นอกเหนือจากการสัมภาษณ์แล้วประเด็นเกี่ยวกับทักษะด้านความร่วมมือยังอยู่ในแบบสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับเกี่ยวกับการได้รับการส่งเสริมทักษะด้านความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม โดยความพึงพอใจของผู้เรียนใน 2 ประเด็นนี้อยู่ระดับความพึงใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้เรียนเกิดทักษะด้านความร่วมมือจากการใช้เทคนิคจิ๊กซอว์

หากพิจารณาจากองค์ประกอบของการเรียนรู้แบบร่วมมือของ Johnson, Johnson and Holubec, (1994) (อ้างถึงในทิศนา แคมมณี, 2550 : 99-101) ความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับทักษะด้านความร่วมมือนั้นจะอยู่ในองค์ประกอบข้อที่ 2 ซึ่งกล่าวว่า การปรึกษาหารือกันอย่างใกล้ชิด (Face-to-face promotive interaction) การที่สมาชิกในกลุ่มมีการพึ่งพาช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เป็นปัจจัยที่จะ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในทางที่จะช่วยให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย สมาชิกกลุ่มจะห่วงใย ใ้วางใจ ส่งเสริมและช่วยเหลือกันและกันในการทำงานต่างๆร่วมกัน ส่งผลให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และข้อ 4 ซึ่งได้กล่าวว่า การใช้ทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทักษะการทำงานกลุ่ม ย่อย (Interpersonal and Small-group skills) การเรียนรู้แบบร่วมมือจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยทักษะที่สำคัญๆ หลายประการ เช่น ทักษะทางสังคม ทักษะการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทักษะการทำงานกลุ่ม ทักษะการสื่อสาร และทักษะการแก้ปัญหาขัดแย้ง รวมทั้งการเคารพ ยอมรับ และใ้วางใจกันและกัน จากข้อคิดเห็นของนักเรียนและองค์ประกอบของการเรียนรู้แบบร่วมมือดังกล่าวทำให้นักเรียนเกิดทักษะด้านความร่วมมือหลังจากการสอนเพื่อพัฒนาทักษะด้านความเข้าใจโดยใช้เทคนิคจิ๊กซอว์โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Suprijono (2015: 108-112) ซึ่งกล่าวว่า เทคนิคจิ๊กซอว์เป็นเทคนิคที่เพิ่มโอกาสให้นักเรียนได้ร่วมมือกับคนอื่น ๆ และ สร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้นักเรียนได้เกิดการร่วมมือกันเกิดขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการจัดการเรียนการสอน

1.1 ก่อนทำกิจกรรมทุกครั้งผู้สอนควรชี้แจงลำดับและขั้นตอนการสอนแบบจิ๊กซอว์และระบุให้นักเรียนทราบอย่างสม่ำเสมอว่า ขั้นตอนที่กำลังปฏิบัตินั้นอยู่ในขั้นตอนใด

1.2 ในขั้นตอนก่อนอ่าน ผู้สอนควรนำเสนอวิธีการสอนคำศัพท์ที่หลากหลายให้แก่นักเรียนเพื่อให้นักเรียนสามารถดึงคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่จะเรียนได้ของมามากที่สุด

1.3 ผู้สอนควรมีการวางแผนเวลา และเนื้อหาให้สอดคล้องกันเพื่อไม่ให้เกิดการจัดการเรียนการสอนใช้เวลามากหรือน้อยเกินไปในการทำกิจกรรม



1.4 ผู้สอนควรทำความเข้าใจและชี้แนะกับกับนักเรียนอย่างสม่ำเสมอว่ากระบวนการอ่านแบบจิ๊กซอว์เป็นกระบวนการกลุ่มที่ช่วยเหลือกันเพื่อเป้าหมายของกลุ่มบรรลุผล ดังนั้น นักเรียนทุกคนในกลุ่มต้องมีความรู้และเข้าใจในเนื้อทุกส่วนไม่ใช่เฉพาะเนื้อหาที่ตนเองได้รับมอบหมาย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนอ่านแบบจิ๊กซอว์ไปใช้เพื่อเสริมสร้างทักษะด้านอื่นๆให้นักเรียน เช่นทักษะการใช้ชีวิต หรือ ทักษะการแก้ปัญหาซึ่งเป็นอีกหนึ่งทักษะที่สำคัญของนักเรียนในยุค ศตวรรษที่ 21

ควรมีการปรับกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนอ่านแบบจิ๊กซอว์ไปใช้ในรายวิชาภาษาอังกฤษอื่น ๆ เพื่อให้ นักเรียนได้มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา เกาะวิวัฒนากุล มหาวิทยาลัยพะเยา อาจารย์ที่ปรึกษาและคณาจารย์จากคณะศิลปศาสตร์ สาขาภาษาอังกฤษทุกท่าน มหาวิทยาลัยพะเยาที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และให้คำแนะนำตลอดมาจนการศึกษา ขอขอบพระคุณ อาจารย์สิงห์คำ รักษาป่า, คุณครูพิมพ์ชนก ปิงสุแสน และคุณครูจิรวรรณ เรือนสิทธิ์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงและความเหมาะสม ในด้านเนื้อหาของเครื่องมือ ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการณรงค์ คุรุพัฒน์ คุณครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศและคณะครูโรงเรียนเทิงวิทยาคมทุกท่านที่มีส่วนสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำให้ผู้ศึกษาค้นคว้าทำการศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วง ด้วยดี

ขอขอบใจนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6/10 โรงเรียนเทิงวิทยาคมทุกคนที่ให้ความร่วมมือในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา บุตรสาว พี่สาว พี่ชาย น้องชาย ที่เป็นแรงบัลดาลใจให้ทำการศึกษาครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วง ผู้ศึกษาค้นคว้า ขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. **ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลางกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศตาม**

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.2552.

ฝ่ายวิชาการโรงเรียนเทิงวิทยาคม.(2560).**สรุปผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2560, โรงเรียนเทิงวิทยาคม.**

วิจารณ์ พานิช.**วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ ๒๑.** กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์, 2555.

วัฒนาพร ระบับทุกข์.2542 **แผนการที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง.**พิมพ์ครั้งที่ 2.กรุงเทพฯ : คอมพิวเตอร์กราฟฟิค.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- พิมพ์ร พยุหะ. การใช้การอ่านแบบจิ๊กซอว์ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการอ่านการเขียนสรุปความ
ภาษาอังกฤษ และทักษะทางสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. พิษณุวารสาร ปีที่ 10 ฉบับที่ 1
เดือนมกราคม-มิถุนายน 2557.
- สุพรรณณี วราธร. (2545). การอ่านอย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ศราวุฒิ เวียงอินทร์, มยุรีสิรินทร์ ศิริวรรณ และ ทิพาพร สุจारी .2560 การพัฒนาการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความ
เข้าใจด้วยเนื้อหาตามบริบทท้องถิ่น โดยใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคจิ๊กซอว์สำหรับนักเรียนชั้น
มัธยมศึกษาปีที่ 3. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม 2560.
- Azam Mohammadi, and Mehran Davarbina. **The effect of cooperative learning techniques on
comprehension ability of Iranian EFL learners.** International . J. Soc. Sci. & Education 2015
Vol.5 Issue 3.
- Amir Marzbana, Ali Asqar Akbarnejad. **The effect of cooperative reading strategies on
improving reading comprehension of Iranian university students.** Procedia – Social and
Behavioral Sciences 70 (2013) 936 – 942.
- Aronson, E., Blaney, N., Spephan, C., Sikes, J., and Snapp, M. **The Jigsaw Classroom.** Beverly Hills, CA :
Sage Publications, 1978.
- Artzt, A. F. & Newman, C. M. (1990). **How to use cooperative learning in the mathematics class.** Reston,
VA: National Council of Teachers of Mathematics.
- Block, C., & Pressley, M. (2002). **Comprehension instruction: Research-based best practices.** New York:
Guilford Press.
- Cummings, C. (1993). **Managing to teach (rev. ed.).** Edmonds, WA: Teaching, Inc.
- Johnson, D. W., Johnson, R. T., & Holubec, E. J. (1994). **The new circles of learning cooperation in the
classroom and school.** Verginia: Association for Supervision and Curriculum Development.



การสำรวจความต้องการการใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทข้ามชาติ

The needs of English language use at work of operational employees in the Multinational company

มนพัทธ์ รัตนพิบูลวงศ์^{1*} และ ผณินทรา ธีรานนท์²

Monnapat Rattapibulvong^{1*} and Phanintra Teeranon²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจหาวัตถุประสงค์การใช้ภาษาอังกฤษในขณะปฏิบัติงาน และสำรวจปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษของพนักงานระดับปฏิบัติการชาวไทย รวมถึงสำรวจความต้องการของพนักงานต่อรูปแบบของหลักสูตรการฝึกอบรมภาษาอังกฤษ โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการชาวไทย จำนวน 36 คน ซึ่งเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการกำหนดเกณฑ์ของ Krejcie & Morgan โดยใช้วิธีการสุ่มแบบการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถาม (Questionnaire) และวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เช่น ค่าความถี่ ,ค่าร้อยละ ,ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการใช้ภาษาอังกฤษในขณะปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการชาวไทย คือ การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารกับผู้ร่วมงานชาวต่างชาติ อยู่ในระดับจำเป็นมากที่สุด (ซึ่งมีระดับค่าเฉลี่ย 4.52) รองลงมาคือ ลูกค้าชาวต่างชาติ(ซึ่งมีระดับค่าเฉลี่ย 3.72) และหัวหน้างานชาวต่างชาติ(ซึ่งมีระดับค่าเฉลี่ย 3.68) ตามลำดับ โดยในส่วนของรูปแบบการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษที่พนักงานระดับปฏิบัติการชาวไทยใช้ในการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด คือ การอ่านอีเมล (ซึ่งมีระดับค่าเฉลี่ย 4.36) และการเขียนอีเมล (ซึ่งมีระดับค่าเฉลี่ย 4.24) เพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารระหว่างปฏิบัติงาน และในส่วนของทักษะการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ ทั้ง 4 ทักษะ ได้แก่ การฟัง การพูด การอ่านและการเขียนนั้น พบว่า ระดับทักษะด้านการฟังของพนักงานระดับปฏิบัติการชาวไทยนั้นมีปัญหาอยู่ในระดับมาก เช่น การไม่เข้าใจสำเนียงของคู่สนทนาที่ผู้พูดไม่ใช่เจ้าของภาษา (Non-native speakers) เป็นต้น และผลการวิเคราะห์ความต้องการของพนักงานในการจัดฝึกอบรมภาษาอังกฤษ พบว่า ทักษะที่พนักงานต้องการเน้นในการฝึกอบรมมากที่สุด คือ ทักษะการพูด และผู้ทำการสอนในการฝึกอบรมนั้น ผู้สอนที่เป็นเจ้าของภาษา (Native speakers) เป็นที่ต้องการมากที่สุด ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้จะเป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยที่จะตอบโจทย์การวิจัยในภาคบริษัทเอกชน โดยนำมาอ้างอิงเพื่อรับการประเมินและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร เพื่อนำไปต่อยอดในการจัดหลักสูตรฝึกอบรมภาษาอังกฤษให้แก่พนักงาน ในแง่ของการพัฒนาบุคลากรต่อไป

¹นิสิตคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate Student, School of Liberal Arts, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Liberal Arts, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : wansan.m@hotmail.com



คำสำคัญ: ภาษาอังกฤษ บริษัท ความต้องการ

Abstract

The purpose of this research was to explore the needs of using English language at work, to identify the difficulties of using English language in the company and to investigate the needs of the employees for the training course of English language. A survey was conducted with 36 Thai operational employees were used and selected by accidental sampling and by Krejcie and Morgan's formula. The research instruments consisted of a set of questionnaires. The data obtained were analyzed by using descriptive statistics, mean and percentage.

The findings were as follows: The research participants used English language to communicated with foreign colleagues which was the purpose of using English language at work of Thai operational employees in the high level (mean 4.52) followed by foreign customers (mean 3.72) and foreign boss (mean 3.68), respectively.

The form of communication in English that the research participants was used with an average at the high level were reading (mean 4.36) and writing an email (mean 4.24). However, on the part of English language communication problems with in the high level, we found that the research participants faced a problem with listening that they do not understand the accent of the person who is a Non – native speakers. Lastly, the need analysis of English language skills training course, we also found that speaking skills and the instructors who is a native speakers were most preferred.

Keywords: English, Company, Needs Analysis

บทนำ

การก้าวเข้าไปเป็นหนึ่งในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) เป็นเป้าหมายที่ท้าทายด้านเศรษฐกิจการค้า ซึ่งภาพรวมของตลาดแรงงานไทยในปี 2560 นั้น นพวรรณ จุลกนิษฐ์ (2560) นำเสนอถึงรายงานผลสำรวจเรื่องภาพรวมตลาดงาน ประจำปี 2560 (Job Market Outlook 2017) ซึ่งพบว่า 43% ของผู้ประกอบการที่เข้าร่วมให้ข้อมูลที่คาดว่า ธุรกิจจะขยายกิจการและความต้องการจ้างงานเพิ่มขึ้น จากการเข้ามาลงทุนของต่างชาติ ส่งผลทำให้มีแนวโน้มที่จะเกิดความต้องการเพิ่มขึ้นสำหรับการจ้างพนักงานคนไทยในการทำงานภาคเอกชน ซึ่งการทำงานในบริษัทข้ามชาตินั้นจำเป็นต้องใช้ภาษาอังกฤษเป็นหนึ่งในสื่อกลางในการทำงาน

นอกจากนี้ผลสำรวจยังพบว่า ทักษะภาษาอังกฤษนั้นมีความจำเป็นต่อการประสบความสำเร็จในบทบาทของพนักงานเป็นอย่างมาก (Cambridge English Language Assessment, 2016) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Tinh (2015) แสดงให้เห็นว่าการมีทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษดีเยี่ยมทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่นเดียวกันกับในงานวิจัยของกรีช ราชประสิทธิ์ และ แสงจันทร์ เหมชวี (2557) ที่ได้ให้ความเห็นไว้ว่า ความสามารถทางการสื่อสารภาษาอังกฤษมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับพนักงานเพื่อจะบรรลุเป้าหมายในการสื่อสาร

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้บริษัทที่ทำธุรกิจในระดับนานาชาติ ยกกระดับสู่การเป็นบริษัทข้ามชาติ (Multinationals Company) ส่งผลให้มีการใช้ภาษาอังกฤษธุรกิจในวงกว้างขึ้นระหว่างการสื่อสารทางธุรกิจระหว่างผู้พูดที่ไม่ใช่เจ้าของภาษา นั่นก็คือ การใช้ภาษาอังกฤษธุรกิจเป็นภาษากลาง (BELF :Business English as a Lingua Franca) (Kankaanranta & Plancken, 2010.; Louhiala-Salminen & Kankaanranta, 2013) ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระหว่างผู้คนที่มีความหลากหลายทางภูมิหลังทางวัฒนธรรมอันแตกต่างกัน ในบริบททางธุรกิจ สอดคล้อง



กับงานวิจัยของ Wu (2013) และ Gerritsen & Nickerson (2011) ที่ได้ให้ความเห็นไว้ว่า Business English as a Lingua Franca (BELF) นั้นหมายถึงการใช้ภาษาอังกฤษธุรกิจที่เป็นภาษากลาง เพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลายในบริษัท

ในกรณีของพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นผู้ผลิตสินค้าและบริการสำหรับธุรกิจโดยตรง เช่น ฝ่ายสนับสนุนด้านการตลาด , ฝ่ายวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ หรือฝ่ายบัญชีและการเงิน ที่ทำงานอยู่เบื้องหลังเพื่อให้บริษัทสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น รวมถึงคอยสนับสนุนผู้ที่เกี่ยวข้องในธุรกิจหลักของบริษัท เช่นเดียวกับอาชีพอื่นๆ พนักงานกลุ่มนี้จำเป็นต้องใช้ภาษาอังกฤษเช่นกัน เพราะในบริษัทข้ามชาติจะต้องใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษากลางในการสื่อสารระหว่างบุคคล (Sethi & Sethi, 2009) ทั้งยังเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ธุรกิจดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากภาษาอังกฤษที่พนักงานเหล่านี้ใช้เป็นลักษณะของภาษาอังกฤษเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะ (English for specific purposes: ESP) ซึ่ง Hutchinson & Waters (Hutchinson & Waters, 1987) ได้นิยามไว้ว่าเป็นภาษาอังกฤษสำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยหรือบุคคลที่ทำงานอยู่แล้ว โดยเนื้อหาจะอ้างอิงกับคำศัพท์และทักษะเฉพาะที่ผู้เรียนต้องการ Dudley-Evans & St John (1998) เองยังได้แยกย่อยภาษาอังกฤษเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะ (English for specific purposes: ESP) โดยเพิ่มเติมถึงรายละเอียดในของแต่ละสาขาวิชาและตามอาชีพ หนึ่งในนั้นคือ ภาษาอังกฤษเพื่อวัตถุประสงค์ด้านอาชีพ หรือ English for Occupational Purposes (EOP) ซึ่งเนื้อหาจะเฉพาะเจาะจงมากกว่าภาษาอังกฤษโดยทั่วไปทั้งนี้ทั้งนั้นก็เพื่อนำเอาความรู้ภาษาองกฤษนั้นไปใช้ในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จทางอาชีพ

อีกหนึ่งเหตุผลที่ Hutchinson & Waters (Hutchinson & Waters, 1987) ได้กล่าวไว้ว่าอิทธิพลของการเกิดขึ้นของ ภาษาอังกฤษเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะ (English for specific purposes: ESP) นั้นเกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านจิตวิทยาของภาษาศาสตร์ โดยเน้นความสำคัญของผู้เรียนและทัศนคติต่อการเรียนรู้ ผู้เรียนมีความต้องการและความสนใจแตกต่างกันซึ่งจะมีอิทธิพลสำคัญต่อแรงจูงใจในการเรียนรู้และควมมีประสิทธิภาพในการเรียนรู้ ซึ่งแนวคิดนี้ถูกนำไปใช้เพื่อพัฒนาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของผู้เรียนและความสนใจเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง สมมติฐานที่กล่าวถึงแนวทางนี้คือ การวิเคราะห์ความต้องการ (Need Analysis) ของผู้เรียน ซึ่งความต้องการในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะของแต่ละบุคคลนั้นจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการเรียนรวมถึงจะเป็นแรงผลักดันทำให้การเรียนรู้อัตโนมัติขึ้นและเร็วขึ้น

การสอบถามและวิเคราะห์ในงานวิจัยนี้อิงตามแนวคิดของ Hutchinson & Waters (1987) โดยเน้นความต้องการของผู้เรียนเป็นเรื่องสำคัญในการออกแบบหลักสูตรในแบบอิงสมรรถนะ ซึ่งความต้องการนั้นอาจตีความได้แตกต่างกัน เช่น เป็นสิ่งจำเป็น (ความต้องการของสถานการณ์ที่เป็นเป้าหมาย), เป็นสิ่งที่ขาด (ช่องว่างระหว่างสิ่งที่ผู้เรียนได้เรียนรู้มาก่อนแล้วและฟังก์ชันภาษาที่จำเป็นในสถานการณ์ที่เป็นเป้าหมาย), และเป็นสิ่งที่ต้องการ (สิ่งที่ผู้เรียนต้องการที่จะเรียนรู้) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Robinson (1991) ที่ผู้เรียนในหลักสูตร ESP มักจะเป็นผู้ใหญ่ที่มีความต้องการที่ชัดเจนในเหตุผลที่ต้องการจะเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ดังนั้น แนวคิดและหลักการของผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่กับการศึกษาความต้องการของผู้เรียนนั้นจึงควรได้รับการพิจารณาอย่างถูกต้องเพื่อบูรณาการในการพัฒนาหลักสูตรภาษาอังกฤษเฉพาะทาง

มิงงานวิจัยในอดีตจำนวนมากที่ศึกษาการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อธุรกิจ ซึ่งจัดว่าเป็นภาษาอังกฤษเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะประเภทหนึ่ง ผู้วิจัยสามารถจำแนกงานวิจัยเหล่านั้นได้เป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 ศึกษาการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารแบบเผชิญหน้า (Face to face communication) เป็นการสื่อสารที่ทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสารต่างเผชิญหน้ากันในการสนทนา ตัวอย่างเช่น กรณีศึกษาในกลุ่มเจ้าหน้าที่แผนกบริการลูกค้าของธนาคาร



นานาชาติของอิทธิภรณ์ วาสกุล (2549) และ กรณีศึกษาของพนักงานต้อนรับส่วนหน้าของโรงแรมในพื้นที่ท่องเที่ยวภาคใต้ของสุภิตา กาฬสินธุ์ และ นิสากกร จารุมณี (2558) ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการสื่อสารโดยการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อธุรกิจที่สำคัญที่สุดนั้น คือ ทักษะด้านการฟังและด้านการพูด เป็นต้น

ส่วน กลุ่มที่ 2 เป็นการศึกษาการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารแบบไม่เผชิญหน้า (Interposed communication) คือการสื่อสารที่ไม่สามารถเห็นหน้ากันได้ เพราะทั้งผู้รับสารและผู้ส่งสารต่างอยู่กันคนละที่ เช่น การส่งจดหมาย อีเมล การโทรศัพท์ เป็นต้น ตัวอย่างเช่น กรณีศึกษาวิศวกรชาวไทยที่ทำงานในบริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ของกฤษณะ โฆษณุณหันนท์ (2559) กรณีศึกษาพนักงานสายงานปิโตรเลียมนอกชายฝั่งของรูนอมวิร์ เพชรรัตน์ (2555) และ กรณีศึกษาวิศวกรคอมพิวเตอร์ชาวไทยที่ทำงานในบริษัทระหว่างประเทศของกรีซ ราชประสิทธิ์ และ แสงจันทร์ เหมชัว (2557) ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการสื่อสารโดยการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อธุรกิจที่สำคัญที่สุดนั้น คือ ทักษะด้านการอ่านและการเขียน เป็นต้น

จะเห็นได้ว่างานวิจัยที่ผ่านมาเน้นการศึกษาการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารในภาคเอกชนและบริษัท อาชีพเฉพาะทาง และอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว แต่งานวิจัยนี้จะศึกษาสาเหตุของการใช้ภาษาอังกฤษในบริษัท ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในแง่การสำรวจวัตถุประสงค์ในการใช้ภาษาอังกฤษในขณะปฏิบัติงาน รวมถึงสำรวจปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษของพนักงาน และรูปแบบการจัดหลักสูตรฝึกอบรมภาษาอังกฤษที่พนักงานต้องการได้อย่างเหมาะสมจากการสำรวจข้อมูลการใช้ภาษาอังกฤษในที่ทำงานนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาบริบทบริษัทข้ามชาติ ซึ่งปัจจุบันมีประเทศต่างๆกว่า 50 ประเทศทั่วโลกที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาราชการ (Ozaki, 2005 อ้างถึงใน Kaku, 2016) อีกทั้งงานวิจัยข้างต้นชี้ให้เห็นถึงการใช้ภาษาอังกฤษธุรกิจเป็นภาษากลาง เพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลายในบริษัทจึงมีแนวโน้มว่าบุคคลที่รู้ภาษาอังกฤษจะสามารถหางานได้ง่ายกว่า มีโอกาสได้งานและเงินเดือนที่ดีกว่า มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้มากกว่า และเป็นที่ต้องการขององค์กรทั้งในระดับประเทศและต่างประเทศ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์วัตถุประสงค์ในการใช้ภาษาอังกฤษในขณะปฏิบัติงาน และสำรวจปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษของพนักงาน รวมถึงความต้องการของพนักงานที่มีต่อรูปแบบการจัดการฝึกอบรมภาษาอังกฤษในบริษัท ผู้วิจัยเลือกบริษัท ฮิตาชิ แคปปิตอล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นสถานที่เก็บข้อมูลเนื่องจากเป็นบริษัทที่มีทั้งผู้บริหารและพนักงานที่เป็นชาวต่างชาติ(ทำงานร่วมกับพนักงานชาวไทยจึงมีการใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษากลางในลักษณะที่ผู้พูดที่ไม่ใช่เจ้าของภาษาด้วยกัน (NNS - Non-Native Speaker) ซึ่งจะเป็นบริบทที่สอดคล้องกับสภาพโลกาภิวัตน์ในโลกปัจจุบัน

วัตถุประสงค์การศึกษา

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อสำรวจวัตถุประสงค์ในการใช้ภาษาอังกฤษในขณะปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฮิตาชิ แคปปิตอล (ประเทศไทย) จำกัด (2) สำรวจปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฮิตาชิ แคปปิตอล (ประเทศไทย) จำกัด (3) สำรวจความต้องการของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฮิตาชิ แคปปิตอล (ประเทศไทย) จำกัดต่อรูปแบบของหลักสูตรการฝึกอบรมภาษาอังกฤษ

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้สามารถนำมาอ้างอิงเพื่อรับการประเมินและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ในการจัดหลักสูตรฝึกอบรมภาษาอังกฤษสำหรับพนักงาน อันสอดคล้องต่อความต้องการใช้ และอาจจะเป็นประโยชน์ต่อการออกแบบหลักสูตร ภาษาอังกฤษเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะสำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษในช่วงเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์ความต้องการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงานในพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทข้ามชาติ เพื่อสำรวจหาวัตถุประสงค์ของการใช้ภาษาอังกฤษและปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษ จากพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มตัวอย่างที่มีความจำเป็นต้องใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานในบริษัท ฮิตาชิ แคปิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการชาวไทยที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติซึ่งตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร โดยมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ในต่างประเทศ เป็นพนักงานของ บริษัท ฮิตาชิ แคปิตอล (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับปฏิบัติการจำนวน 50 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการชาวไทย จำนวน 36 คน ซึ่งเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการกำหนดตามสูตร Krejcie & Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% หรือ 0.05 โดยใช้วิธีการสุ่มแบบการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด แบบเลือกตอบ (Multiple Choices)

ตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นคำถาม 5 ตัวเลือก ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนเป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อแสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

3. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ใช้วิธีการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหา (IOC) เป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดในการวิเคราะห์ความตรง (การหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย, 2558) การหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้ค่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน หลังจากนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามแล้ว จึงนำมาทดสอบวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ (Reliability Analysis) โดยการทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นจึงคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาตามสูตรของ Cronbach's Alpha Coefficient (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ 0.86

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังนี้

4.1 ผู้วิจัยทำเรื่องขอหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากภาควิชาภาษาอังกฤษ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้บริหาร บริษัท ฮิตาชิ แคปิตอล (ประเทศไทย) จำกัด แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แนบรายละเอียดเกี่ยวกับการวิจัยและการศึกษาวัตถุประสงค์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังพนักงานระดับปฏิบัติการที่ บริษัท ฮิตาชิ แคปิตอล (ประเทศไทย) จำกัด แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร โดยเริ่มเก็บตั้งแต่วันที่ 14 มกราคม พ.ศ. 2562 ถึงวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2562 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 5 วัน

4.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถาม จากทั้งสิ้น 50 ชุด ได้รับการตอบกลับทั้งสิ้น 36 ชุด คิดเป็นร้อยละ 72

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปSPSS for Windows Version

ตอนที่ 1 หัวข้อสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์โดยใช้ ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 หัวข้อเกี่ยวกับการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในสถานการณ์ต่างๆ รวมถึงอุปสรรคใช้ภาษาอังกฤษและระดับความต้องการของหัวข้อที่ต้องการเรียนรู้ ซึ่งจะวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) และนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการบรรยาย และการแปลผล 5 ระดับ) มีเกณฑ์พิจารณา คือ

	ระดับคะแนน	ความหมาย
ระดับ 5	ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด
ระดับ 4	ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	อยู่ในเกณฑ์ มาก
ระดับ 3	ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง
ระดับ 2	ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	อยู่ในเกณฑ์ น้อย
ระดับ 1	ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทของการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในสถานที่ทำงาน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ แล้วจัดหาหมวดหมู่ข้อมูลนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและตำแหน่ง

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	1.1 เพศชาย	14	38.9
	1.2 เพศหญิง	22	61.1
	รวม	36	100
2. อายุ	2.1 อายุ 25-30 ปี	3	8.3
	2.2 อายุ 31-35 ปี	16	44.4
	2.3 อายุ 36-40 ปี	14	38.9
	2.4 อายุมากกว่า 40 ปี	3	8.3
	รวม	36	100
3. วุฒิการศึกษา	3.1 ปริญญาตรี	20	55.6
	3.2 ปริญญาโท	16	44.4
	รวม	36	100
4. อายุงาน	4.1 อายุงาน 5-10 ปี	17	47.2
	4.2 อายุงาน 11-15 ปี	10	27.8
	4.3 มากกว่า 15 ปี	9	25.0
	รวม	36	100
5. แผนกงาน	5.1 แผนกส่งเสริมการตลาด	12	33.3
	5.2 แผนกบัญชี	7	19.4
	5.3 แผนกไอที	11	30.6
	5.4 แผนกสัญญา	3	8.3
	5.5 แผนกอนุมัติสินเชื่อ	3	8.3
รวม	36	100	

จากตาราง 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดนั้นพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.1 มีอายุอยู่ในช่วง 31 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.4 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.6 มีประสบการณ์ทำงานช่วง 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.2 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ยังอยู่ในตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการจากแผนกส่งเสริมการตลาด คิดเป็นร้อยละ 33.3

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความถี่ของการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษกับบุคคลต่างๆขณะปฏิบัติงาน

หัวข้อ	\bar{x}	SD	แปลผล
1. ลูกค้ำ(ชาวต่างชาติ)	3.72	1.242	มาก
2. ผู้ร่วมงาน(ชาวไทย)	1.96	1.020	น้อย
3. ผู้ร่วมงาน(ชาวต่างชาติ)	4.52	0.872	มากที่สุด
4. หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา(ชาวต่างชาติ)	3.68	1.180	มาก
5. ลูกน้อง/ผู้ใต้บังคับบัญชา	2.24	1.451	น้อย
6. ผู้จัดจำหน่าย/ผู้รับเหมา(suppliers/contractors)	3.48	1.262	ปานกลาง
รวม	3.27	1.171	ปานกลาง

ในตาราง 2 จากผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการใช้งานทักษะการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษระหว่างบุคคลขณะปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษกับผู้ร่วมงานที่เป็นชาวต่างชาติอยู่ในระดับมากที่สุด($\bar{x} = 4.52$) รองลงมา คือ ลูกค้ำที่เป็นชาวต่างชาติ($\bar{x} = 3.72$) และหัวหน้างานที่เป็นชาวต่างชาติ($\bar{x} = 3.68$) อยู่ในระดับมาก ส่วนผู้จัดจำหน่าย/ผู้รับเหมา และลูกน้องรวมถึงผู้ร่วมงานชาวไทยนั้น อยู่ในระดับปานกลางจนถึงระดับน้อยตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัตถุประสงค์ในการสื่อสารด้วยทักษะภาษาอังกฤษทั้ง 4 ทักษะของพนักงานในขณะปฏิบัติงาน

หัวข้อ	\bar{x}	SD	แปลผล
1. ทักษะการฟัง			
1.1 มีส่วนร่วมในบทสนทนาต่อหน้ารับฟังในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน	3.88	1.054	มาก
1.2 มีส่วนร่วมในบทสนทนาต่อหน้ารับฟังในเรื่องทั่วไปที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน	3.72	0.936	มาก
1.3 การฟังบทสนทนาทางโทรศัพท์	4.08	0.812	มาก
1.4 การรับฟังข้อเสนอแนะ ความคิดเห็น	3.88	0.833	มาก
1.5 การฟังการประชุมร่วมกับลูกค้ำหรือตัวแทนจากบริษัทอื่นที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลัก	3.84	1.028	มาก
1.6 การเข้ารับฟังการฝึกอบรม หรือการประชุมภายในที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลัก	3.96	1.020	มาก
1.7 การเข้ารับฟังการนำเสนอ	3.80	0.866	มาก
รวม	3.88	0.936	มาก
2. ทักษะการพูด			
2.1 มีส่วนร่วมในบทสนทนาต่อหน้าพูดคุยในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน	3.76	1.012	มาก
2.2 มีส่วนร่วมในบทสนทนาต่อหน้าพูดคุยในเรื่องทั่วไปที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน	3.56	1.003	มาก
2.3 การพูดคุยสนทนาทางโทรศัพท์	3.68	0.988	มาก
2.4 การพูดให้คำแนะนำ เสนอความคิดเห็น	3.64	0.860	มาก
2.5 การพูดเจรจาต่อรอง	3.72	0.980	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

หัวข้อ	\bar{x}	SD	แปลผล
2.6 เป็นผู้นำเสนอ/อธิบายเกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัท	3.64	0.995	มาก
2.7 การสอบถามข้อมูลรายละเอียด	3.96	0.889	มาก
รวม	3.71	0.961	มาก
3.ทักษะการอ่าน			
3.1 การอ่านเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้องกับเนื้องาน เช่น แบบฟอร์ม , ข้อมูลลูกค้า-คู่ค้า	4.04	0.735	มาก
3.2 การอ่านสัญญา/ข้อตกลง	3.88	0.881	มาก
3.3 การอ่านอีเมล	4.36	0.757	มาก
3.4 การอ่านรายงานการประชุม/ระเบียบวาระต่างๆ	3.76	1.052	มาก
3.5 การอ่านบทความ/วารสารที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์	3.92	0.997	มาก
3.6 การอ่านเอกสารบอกคุณสมบัติหรือรายละเอียดผลิตภัณฑ์/แคตตาล็อก	4.12	1.013	มาก
รวม	4.01	0.906	มาก
4.ทักษะการเขียน			
4.1 การเขียนรายงาน	3.72	1.061	มาก
4.2 การเขียนสัญญา/ข้อตกลง	3.68	1.069	มาก
4.3 การเขียนจดหมาย	3.72	1.208	มาก
4.4 การเขียนอีเมล	4.24	0.926	มาก
4.5 การเขียนรายงานการประชุม/ระเบียบวาระต่างๆ	3.48	1.229	มาก
4.6 การเขียนแผนปฏิบัติงาน	3.52	1.159	มาก
4.7 การเขียนงานนำเสนอ (Presentation)	4.08	1.077	มาก
4.8 การกรอกฟอร์มเอกสาร	3.84	1.068	มาก
รวม	3.79	1.100	มาก
รวมทั้งหมด	3.70	1.042	มาก

จากตาราง 3 จะเห็นได้ว่าการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษตามทักษะทั้ง 4 อันได้แก่ การฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนนั้น โดยภาพรวมแล้วผู้ตอบแบบสอบถามมีการใช้ทักษะทั้ง 4 ในการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษอยู่ในระดับมาก โดยมีการใช้รูปแบบการสื่อสารด้วยทักษะด้านการอ่าน ($\bar{x} = 4.01$) อยู่ในระดับมาก ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการอ่านอีเมล ($\bar{x} = 4.36$) รองลงมา คือ การอ่านเอกสารบอกคุณสมบัติหรือรายละเอียดผลิตภัณฑ์/แคตตาล็อก และการอ่านเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้องกับเนื้องาน เช่น แบบฟอร์ม , ข้อมูลลูกค้า-คู่ค้า ซึ่งอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนทักษะอื่นๆที่ได้คะแนนเฉลี่ยรองลงมา นั้นเป็นทักษะด้านการฟัง ($\bar{x} = 3.88$) อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การฟังบทสนทนาทางโทรศัพท์ รองลงมาคือ การเข้ารับฟังการฝึกอบรม หรือการประชุมภายในที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลัก และมีส่วนรวมในบทสนทนาต่อหน้ารับฟังในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน ในส่วนของทักษะด้านการเขียน ($\bar{x} = 3.79$) อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การเขียนอีเมล รองลงมา การเขียนงานนำเสนอ (Presentation) และการกรอกฟอร์มเอกสาร ตามลำดับ สุดท้ายคือทักษะด้านการพูด ($\bar{x} = 3.71$) ที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การสอบถามข้อมูลรายละเอียด รองลงมา คือ มีส่วนร่วมในบทสนทนาต่อหน้าพูดคุยในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน และการพูดเจรจาต่อรอง ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในบริษัทของพนักงาน

หัวข้อ	\bar{x}	SD	แปลผล
1.ด้านการฟัง			
1.1 ไม่เข้าใจคำศัพท์ที่ไม่คุ้นเคยหรือศัพท์เทคนิค/ศัพท์เฉพาะ	3.68	1.030	มาก
1.2 ไม่เข้าใจประโยคที่มีความซับซ้อน	3.56	1.325	มาก
1.3 ไม่เข้าใจสำเนียงของผู้พูดที่ไม่ใช่เจ้าของภาษา (Non-native speakers)	3.84	1.143	มาก
1.4 ไม่เข้าใจบทสนทนาทางโทรศัพท์	3.28	1.137	มาก
1.5 ไม่สามารถจับใจความจากผู้พูดได้	3.24	1.200	มาก
รวม	3.52	1.167	มาก
2.ด้านการพูด			
2.1 รู้สึกขาดความมั่นใจเมื่อต้องพูดภาษาอังกฤษ	3.16	1.281	มาก
2.2 ไม่สามารถใช้คำที่เหมาะสมได้ในทันที	3.4	1.225	มาก
2.3 ไม่สามารถออกเสียงได้อย่างถูกต้อง	3.16	1.214	มาก
2.4 ไม่สามารถใช้ไวยากรณ์ได้อย่างถูกต้อง	3.44	1.325	มาก
2.5 ไม่สามารถแสดงความคิดเห็นที่หลากหลายและซับซ้อนได้	3.52	1.327	มาก
รวม	3.34	1.274	มาก
3.ด้านการอ่าน			
3.1 ไม่สามารถเดาความหมายของคำศัพท์ที่ไม่คุ้นเคยได้	3.32	1.145	มาก
3.2 ไม่สามารถจับประเด็นจากข้อความที่อ่าน	3.08	1.222	มาก
3.3 ไม่สามารถเข้าใจประโยคหรือข้อความยาวๆได้	3.32	1.215	มาก
3.4 ไม่เข้าใจคำศัพท์ทางเทคนิค/ศัพท์เฉพาะ	3.40	1.354	มาก
รวม	3.28	1.234	มาก
4.ด้านการเขียน			
4.1 ไม่สามารถเขียนสะกดคำได้อย่างถูกต้อง	2.88	1.092	ปานกลาง
4.2 ไม่สามารถใช้คำศัพท์ได้อย่างถูกต้อง	3.16	1.179	มาก
4.3 ไม่สามารถไวยากรณ์ได้อย่างถูกต้อง	3.40	1.291	มาก
4.4 ไม่สามารถเขียนให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกันได้	3.28	1.173	มาก
รวม	3.18	1.184	มาก
รวมทั้งหมด	3.34	1.215	ปานกลาง

จากตาราง 4 ในส่วนของผลการวิจัยในหัวข้อเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในขณะที่พนักงานใช้รูปแบบการสื่อสารด้วยทักษะภาษาอังกฤษต่างๆ (เช่น การฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน) นั้น จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามประสบกับปัญหาในรูปแบบการสื่อสารทั้ง 4 ทักษะอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัญหาด้านการทักษะด้านการฟังอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$) เนื่องจากไม่เข้าใจสำเนียงของผู้สนทนาที่ผู้พูดไม่ใช่เจ้าของภาษา (Non-native speakers) รองลงมา คือ ไม่เข้าใจคำศัพท์ที่ไม่คุ้นเคยหรือศัพท์เทคนิค/ศัพท์เฉพาะ และไม่เข้าใจประโยคที่มีความ

ซับซ้อน ตามลำดับ ส่วนทักษะอื่นๆที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นทักษะด้านการพูด ที่ประสบปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.34$) คือ ไม่สามารถพูดแสดงความคิดเห็นที่หลากหลายและซับซ้อนได้ รองลงมา คือ ไม่สามารถใช้ไวยากรณ์ได้อย่างถูกต้อง และ ไม่สามารถใช้คำที่เหมาะสมได้ในทันที ในส่วนทักษะด้านการอ่าน นั้นก็ประสบปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.28$) คือปัญหาไม่เข้าใจคำศัพท์ทางเทคนิคหรือศัพท์เฉพาะ รองลงมา คือ ไม่สามารถเข้าใจประโยคหรือข้อความยาวๆได้ และ ไม่สามารถเดาความหมายของคำศัพท์ที่ไม่คุ้นเคยได้ ทำยสุดคือทักษะด้านการเขียน ($\bar{x} = 3.18$) ที่ประสบปัญหาไม่สามารถใช้ไวยากรณ์ได้อย่างถูกต้อง รองลงมา คือ ปัญหาการไม่สามารถไวยากรณ์ได้อย่างถูกต้อง และ ไม่สามารถใช้คำศัพท์ได้อย่างถูกต้องตามลำดับ

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความประสงค์ของพนักงานที่จะเข้าร่วมรับการฝึกอบรมภาษาอังกฤษ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ต้องการเข้าร่วม	25	69.4
ไม่ต้องการเข้าร่วม	11	30.6
รวม	36	100

จากตาราง 5 ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นสนใจเข้าร่วมรับการฝึกอบรมภาษาอังกฤษ คิดเป็นร้อยละ 69.4 และผู้ที่ไม่สนใจเข้าร่วมรับการฝึกอบรมภาษาอังกฤษคิดเป็นร้อยละ 30.6 ตามลำดับ

ตาราง 6 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบของการฝึกอบรมภาษาอังกฤษเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารที่พนักงานต้องการ

รูปแบบ	จำนวน	ร้อยละ	
1.ช่วงเวลาของการฝึกอบรมภาษาอังกฤษ	ช่วงพักกลางวัน	1	4.0
	ช่วงหลังเลิกงาน	17	68.0
	วันเสาร์	6	24.0
	อื่นๆ(ตอนเช้าก่อนเข้างาน)	1	4.0
	รวม	25	100
2.ความถี่ต่อสัปดาห์	1 ครั้ง ต่อ สัปดาห์	10	40.0
	2 ครั้ง ต่อ สัปดาห์	12	48.0
	ทุกวัน	3	12.0
	รวม	25	100
3.ระยะเวลาในแต่ละครั้ง	1 ชั่วโมง ต่อ ครั้ง	14	56.0
	1.30 ชั่วโมง ต่อ ครั้ง	8	32.0
	2 ชั่วโมง ต่อ ครั้ง	1	4.0
	อื่นๆ (30 นาที ต่อ ครั้ง)	1	4.0
	อื่นๆ (45 นาที ต่อ ครั้ง)	1	4.0
	รวม	25	100

ตาราง 6 (ต่อ)

รูปแบบ		จำนวน	ร้อยละ
4.ระยะเวลาตลอด หลักสูตร	30 ชั่วโมง	18	72.0
	40 ชั่วโมง	5	20.0
	50 ชั่วโมง	2	8.0
	รวม	25	100

จากตาราง 6 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า ระยะเวลาในการอบรมตลอดหลักสูตรควรอยู่ที่ 30 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 72.0 ส่วนระยะเวลา 40 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 20.0 และ ระยะเวลา 50 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 8.0 ตามลำดับ

ตาราง 7 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านทักษะต่างๆที่จะเรียนโดยจำแนกตามบุคคลผู้ทำการสอนที่พนักงานต้องการ

หัวข้อทักษะ	จำนวน	ร้อยละ
ทักษะการฟัง		
ผู้สอนเป็นชาวไทย	0	0
ผู้สอนที่เป็นเจ้าของภาษา	25	100.0
รวม	25	100
ทักษะการพูด		
ผู้สอนเป็นชาวไทย	0	0
ผู้สอนที่เป็นเจ้าของภาษา	25	100.0
รวม	25	100
ทักษะการอ่าน		
ผู้สอนเป็นชาวไทย	3	12.0
ผู้สอนที่เป็นเจ้าของภาษา	22	88.0
รวม	25	100
ทักษะการเขียน		
ผู้สอนเป็นชาวไทย	1	4.0
ผู้สอนที่เป็นเจ้าของภาษา	24	96.0
รวม	25	100

จากตาราง ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ต้องการให้บุคคลผู้ทำการสอนในทักษะการฟังและในทักษะการพูด เป็นผู้สอนที่เป็นเจ้าของภาษา คิดเป็นร้อยละ 100 ด้านทักษะการอ่าน ต้องการให้เป็นผู้สอนที่เป็นเจ้าของภาษา คิดเป็นร้อยละ 88.0 และผู้สอนเป็นชาวไทย คิดเป็นร้อยละ 12.0 ตามลำดับ ส่วนในทักษะการเขียน ต้องการให้เป็นผู้สอนที่เป็นเจ้าของภาษา คิดเป็นร้อยละ 96.0 และผู้สอนเป็นชาวไทย คิดเป็นร้อยละ 4.0 ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษที่พนักงานต้องการให้จัดอบรม

หัวข้อ	\bar{x}	SD	แปลผล
ทักษะการฟัง	4.44	0.507	มาก
ทักษะการพูด	4.60	0.500	มากที่สุด
ทักษะการอ่าน	4.32	0.690	มาก
ทักษะการเขียน	4.44	0.768	มาก
รวม	4.45	0.616	มาก

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ทักษะที่พนักงานต้องการให้จัดการฝึกอบรมมากที่สุด คือ ทักษะการพูด ($\bar{x} = 4.60$) รองลงมาคือ ทักษะการฟัง ทักษะการเขียน และทักษะการอ่านตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากระดับความจำเป็นต่อความสามารถในการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ

หัวข้อ	\bar{x}	SD	ระดับความจำเป็น
1.การสมัครงาน/หางาน	4.75	0.500	มากที่สุด
2.การทำงาน	4.61	0.549	มากที่สุด
3.การได้รับโปรโมท/โอกาส/สิทธิพิเศษ	4.39	0.688	มาก
รวม	4.58	0.579	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาความสามารถทางภาษาอังกฤษในการทำงานอย่างมาก เนื่องด้วยการใช้ภาษาอังกฤษในบริษัทเพื่อการสื่อสารมีความสำคัญอย่างยิ่งทั้งสำหรับการสมัครงาน และการทำงาน รวมถึงความก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ

กล่าวโดยสรุปจาก ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการอบรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษที่ต้องการ จำแนกตามเวลาในการฝึกอบรม บุคคลที่เป็นผู้ทำการสอน และทักษะที่ต้องการมุ่งเน้น โดยจากแบบสอบถามทั้งหมด 36 ชุด พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามที่ต้องการเข้าร่วมการฝึกอบรมภาษาอังกฤษ คิดเป็นร้อยละ 69.4 และผู้ที่ไม่ประสงค์จะเข้าร่วมการฝึกอบรมภาษาอังกฤษ คิดเป็นร้อยละ 30.6 ตามลำดับ ซึ่งช่วงเวลาการฝึกอบรมที่พนักงานต้องการ คือ ช่วงหลังเลิกงาน คิดเป็นร้อยละ 68.0 ความถี่ในการฝึกอบรมที่พนักงานต้องการ อยู่ที่ 2 ครั้ง ต่อสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 48.0 โดยในแต่ละครั้งจะใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรม ครั้งละ 1 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 56.0 รวมระยะเวลาตลอดหลักสูตรให้อยู่ที่ 30 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 72.0 ส่วนผู้ทำการสอนในการฝึกอบรมนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการให้เป็นผู้สอนที่เป็นเจ้าของภาษา (Native speakers) เป็นที่ต้องการมากที่สุด ส่วนทักษะที่พนักงานต้องการให้จัดการฝึกอบรมทั้ง 4 ทักษะโดยรวมอยู่ในระดับมาก และทักษะที่ได้ระดับมากที่สุด คือ ทักษะการพูด ($\bar{x} = 4.60$) รองลงมาคือ ทักษะการฟัง ทักษะการเขียน และทักษะการอ่านตามลำดับ

สรุปผลและอภิปรายผล

การดำเนินการศึกษาและวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการการใช้ภาษาอังกฤษในขณะปฏิบัติงาน และสำรวจปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ฮิตาชิ แคปปิตอล (ประเทศไทย) จำกัด สรุปผลได้ดังนี้

1. รูปแบบการสื่อสารระหว่างบุคคลด้วยภาษาอังกฤษ ส่วนมากมีการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษโดยเฉพาะกับผู้ร่วมงานที่เป็นชาวต่างชาติที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.52 ในส่วนของรูปแบบการสื่อสารด้วยทักษะภาษาอังกฤษที่พนักงานระดับปฏิบัติการใช้ขณะปฏิบัติงานในบริษัท พนักงานใช้ทักษะด้านการอ่านมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ยรวม 4.01 โดยในการใช้ทักษะนี้ ผู้ใช้จะเน้นไปที่ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการอ่านอีเมล ซึ่งมีระดับค่าเฉลี่ย 4.36 เนื่องจากการรับ-ส่ง อีเมลเป็นวิธีการสื่อสารที่ใช้ในการติดต่อในขณะปฏิบัติงานเป็นส่วนมาก

2. การวิเคราะห์ปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในบริษัท

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการใช้รูปแบบการสื่อสารด้วยทักษะภาษาอังกฤษต่างๆ (เช่น การฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน) โดยรวมพบว่าพนักงานมีแนวโน้มที่จะประสบปัญหาการสื่อสารในระดับมากโดยเฉพาะทักษะการฟัง ซึ่งมีระดับค่าเฉลี่ยรวม 3.52 ซึ่งจะนำไปสู่ การไม่เข้าใจสำเนียงของคู่สนทนาที่ผู้พูดไม่ใช่เจ้าของภาษา (Non-native speakers)

เมื่อวิเคราะห์ถึงข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามถึงรูปแบบของการฝึกอบรมภาษาอังกฤษเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษนั้น โดยรวมพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่ต้องการเข้าร่วมการฝึกอบรมภาษาอังกฤษ คิดเป็นร้อยละ 69.4 ช่วงเวลาการฝึกอบรมที่พนักงานต้องการ คือ ช่วงหลังเลิกงาน คิดเป็นร้อยละ 68.0 โดยต้องการให้มีการจัดอบรม 2 ครั้ง ต่อสัปดาห์ และในแต่ละครั้งจะใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรมครั้งละ 1 ชั่วโมง รวมระยะเวลาตลอดหลักสูตรทั้งหมด 30 ชั่วโมง ส่วนผู้ทำการสอนในการฝึกอบรมนั้น ผู้สอนที่เป็นเจ้าของภาษา (Native speakers) เป็นที่ต้องการมากที่สุด และทักษะที่พนักงานต้องการเน้นในการฝึกอบรมมากที่สุดคือ ทักษะการพูด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ยังมีความเห็นว่า การจะร่วมงานในบริษัทข้ามชาตินั้นความสามารถด้านการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษในการทำงาน นั้นมีความจำเป็นอย่างมาก โดยมีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.58 ทั้งในแง่สำหรับการสมัครงาน และการทำงาน รวมถึงความก้าวหน้าในการทำงาน

การอภิปรายผลวิจัย

ผลสำรวจวัตถุประสงค์ในการใช้ภาษาอังกฤษในขณะปฏิบัติงานนั้น ในเบื้องต้นพบว่า ในการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษระหว่างบุคคลขณะปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษกับผู้ร่วมงานที่เป็นชาวต่างชาติอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ลูกค้ำที่เป็นชาวต่างชาติและหัวหน้างานที่เป็นชาวต่างชาติที่อยู่ในระดับมาก ส่วนผู้จัดจำหน่าย/ผู้รับเหมา และลูกน้องรวมถึงผู้ร่วมงานชาวไทยนั้น อยู่ในระดับปานกลางจนถึงระดับน้อยตามลำดับ ทั้งนี้พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการใช้ทักษะเพื่อการสื่อสารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ทักษะภาษาอังกฤษของพนักงานระดับปฏิบัติการเพื่อการสื่อสารทั้ง 4 ด้าน อันได้แก่ ทักษะการฟัง ทักษะการพูด ทักษะการอ่าน และทักษะการเขียน) ซึ่งหมายถึง การสื่อสารในการทำงานเป็นวัตถุประสงค์ในการใช้ภาษาอังกฤษในขณะปฏิบัติงานของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Evan (2013) อ้างถึงใน กริชและแสงจันทร์ (2015) และ Aimoldina, Zharkynbekova & Akynova (2017) ว่าภาษาอังกฤษเป็นองค์ประกอบหนึ่งในระบบนิเวศทางภาษาของการทำงานในปัจจุบันซึ่งเป็นภาษากลางทางธุรกิจ เช่นเดียวกับงานวิจัยของเยาวลักษณ์ (2014) ที่



ชี้ให้เห็นว่า ภาษาอังกฤษมักจะถูกใช้เป็นภาษาสากลในการสื่อสาร ช่วยให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ สร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ร่วมงานและลูกค้า

ในส่วนของรูปแบบการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษที่พนักงานระดับปฏิบัติการใช้ในบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด คือ การอ่าน (ซึ่งมีระดับค่าเฉลี่ย 4.36) และการเขียนอีเมล (ซึ่งมีระดับค่าเฉลี่ย 4.24) เพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารระหว่างปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ของ กฤษณะ โฆษกคุณพันธ์ (2559) และ ฐานฉวีร์ เพชรรัตน์ (2555) รวมถึง กฤษ ราชประสิทธิ์ และ แสงจันทร์ เหมชัย, (2557) ที่ชี้ให้เห็นว่า ในส่วนของรูปแบบการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารแบบไม่เผชิญหน้า (Interposed communication) นั้น ทักษะการสื่อสารโดยการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อธุรกิจที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะด้านการอ่านและการเขียน เป็นต้น เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนมากจะปฏิบัติงานอยู่ในส่วนของ Back Office เช่น ฝ่ายส่งเสริมการตลาด ฝ่ายการเงิน ฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายปฏิบัติการข้อมูล ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ อันมีหน้าที่บริหารจัดการงานอยู่เบื้องหลัง เพื่อสนับสนุนการทำงานของส่วน Front Office เช่น ฝ่ายขาย ฝ่ายบริการ เป็นต้น

และในส่วนปัญหาการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในบริษัทขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการใช้รูปแบบการสื่อสารด้วยทักษะภาษาอังกฤษ โดยรวมพบว่าพนักงานประสบปัญหาการสื่อสารในระดับมากเกี่ยวกับทักษะด้านการฟัง เมื่อปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการสนทนา พนักงานประสบปัญหาการไม่เข้าใจสำเนียงของผู้พูดไม่ใช่เจ้าของภาษา (Non-native speakers) เนื่องจากบริษัทข้ามชาติที่ทำการสำรวจในครั้งนี้มีบริษัทแม่อยู่ที่ประเทศญี่ปุ่น ทำให้ผู้ร่วมงานและลูกค้าจึงเป็นชาวญี่ปุ่นเป็นส่วนใหญ่ ทำให้ต้องใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษากลางในการสื่อสารระหว่างการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Laohachai boon (2011) ที่ทำการศึกษาพนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติสัญชาติญี่ปุ่นว่า การฟังนั้นเป็นปัญหาหลักในการสนทนาของพนักงานในบริษัท เนื่องจากไม่เข้าใจและไม่คุ้นชินกับการออกเสียงและสำเนียงของผู้ร่วมงานชาวญี่ปุ่น

นอกจากนี้เมื่อสำรวจความต้องการของพนักงานต่อรูปแบบในการจัดอบรมการเรียนภาษาอังกฤษ พบว่าทักษะที่พนักงานต้องการเน้นในจัดการฝึกอบรมมากที่สุด คือ ทักษะการพูด โดยเน้นไปที่เนื้อหาที่ตรงกับการดำเนินงานให้สามารถใช้งานได้จริงและรวดเร็ว เมื่อพิจารณาถึงการจัดหลักสูตรโดยอิงตามแนวคิดของ Hutchinson and Waters (1987) ในการสอบถามและวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนแล้วนั้น พบว่าสามารถจัดหลักสูตรที่จะมาตอบสนองทั้งในสิ่งที่ต้องการ คือ ทักษะการพูด ควบคู่ไปกับสิ่งที่ขาด(มีปัญหา) คือ ทักษะการฟัง ซึ่งในกรณีศึกษานี้อาจจัดรูปแบบการฝึกทักษะด้วยการฟังที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนได้ลองคาดเดาและพูดโต้ตอบคำถาม เป็นต้น เนื่องจากการฟังและการพูดนั้นเกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิดในการเรียนภาษา ซึ่งงานวิจัยของ Wise, Hausknecht and Zhao (2013) ได้สนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของการฟังและคุณภาพของการพูดว่าทักษะการฟังจะสามารถช่วยอธิบาย และคาดการณ์รูปแบบของการพูดขณะมีการสนทนาได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Abu-Snoubar (2017) ที่ศึกษาในกลุ่มนักศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยว่า ทักษะการฟังนั้นมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดและมีผลกระทบต่อพัฒนาความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรขยายขอบเขตการศึกษาในส่วนของพนักงานระดับปฏิบัติการไปยังอุตสาหกรรมอื่นๆ
2. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สองเข้าร่วมการฝึกอบรมภาษาอังกฤษ



กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ผณินทรา ชีรานนท์ อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์ สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ที่กรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ทั้งยังสละเวลาให้คำแนะนำ และความความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับแนวทางการทำวิจัย การปรับปรุงงานวิจัยและการนำเสนองานวิจัยนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่ท่านคอยชี้แนะข้อมูล การคิดวิเคราะห์วางแผนงานต่างๆ อันเป็นประโยชน์อย่างมาก ให้ดำเนินงานอย่างราบรื่น

เอกสารอ้างอิง

- กริช ราชประสิทธิ์ และ แสงจันทร์ เสมอชัย. (2558). **The English Language & Communication in the International Workplace: An Examination of Thai Computer Engineering Professionals.**
Source: 3L: Southeast Asian Journal of English Language Studies. 2015, Vol. 21 Issue 3, p109–124. 16p. from <http://ejournal.ukm.my/3l/article/view/9222.html>
- กฤษณะ โสภชอุณหนนท์. (2559) **กรณีศึกษาวิศวกรไทยที่ทำงานในบริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร.** สุธชิปริทัศน์. ปีที่ 30 ฉบับที่ 93 มกราคม – มีนาคม 2559, 146–159. จาก <http://www.dpu.ac.th/dpurc/assets/uploads/magazine/278prb7urg2s0w88ko.pdf>
- ฐมนต์ปวีร์ เพชรรัตน์. (2555). **การสำรวจความต้องการในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการประเมินตำราเรียนในการฝึกอบรมภาษาอังกฤษของพนักงานสายปิโตรเลียมเอกชนชายฝั่ง.** วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. จาก <http://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2010/9141/1/361416.pdf>
- นพวรรณ จุลกนิษฐ์. (2560) . **jobsDB เผยมุมมองผู้หางานและนายจ้างกับภาวะการจ้างงานปี 2560.** สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2561, จากเว็บไซต์ <https://www.th.jobsdb.com/th-th/articles/มุมมองการจ้างงานปี-2560.com>
- เยาวลักษณ์ ยิ้มอ่อน. (2557). **การใช้ภาษาอังกฤษในการประกอบอาชีพของบัณฑิตไทยในเขตกรุงเทพมหานคร.** วารสารปัญญาภิวัฒน์ ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนมกราคม – มิถุนายน 2557. จาก https://journal.pim.ac.th/uploads/content/2014/12/o_198s2q2ja125pv483d7180018udi.pdf
- สุกิตา กาฬสินธุ์ และนิสากร จารุณี. (2558). **ความจำเป็นในการใช้ภาษาอังกฤษของพนักงานต้อนรับส่วนหน้าของโรงแรมในพื้นที่ท่องเที่ยวภาคใต้ของประเทศไทย ในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 2558.** วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. Vol. 7(2), หน้า 42–64, จาก <http://fs.libarts.psu.ac.th/research/journal/journal%2058-2/1-English%20needs.pdf>
- อภิภรณ์ วาสกุล. (2549). **ภาษาอังกฤษธุรกิจเพื่อการพูดสื่อสารสำหรับเจ้าหน้าที่แผนกบริการลูกค้าของธนาคารนานาชาติ: จากกรณีวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนสู่การพัฒนารายวิชา.** วิทยานิพนธ์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. จาก <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/12438>
- Abu-Snoubar, Tamador K. (2017). **On the relationship between listening and speaking grades of AI-Balqa applied university English as a foreign language students.** International Education Studies; Vol. 10, No. 12. Published by Canadian Center of Science and Education. From <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1164230.pdf>



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- Aimoldina, Aliya.; Zharkynbekova, Sholpan; Akynova, Damira. (2017). **The role of English in business communication in Kazakhstan**. GSTF Journal of Law and Social Sciences (JLSS), [S.l.], v. 2, n.1, ISSN 2251–2861. From <http://dl6.globalstf.org/index.php/jlss/article/view/525.com>
- Cambridge English Language Assessment. (2016). **English at Work: global analysis of language skills in the workplace**. from <http://englishatwork.cambridgeenglish.org/>
- Cronbach, Lee. J. (1990). **Essentials of Psychology Testing**. New York : Harper Collins Publishers Inc. 5th edition.
- Dudley–Evans, T., & St John, M. J. (1998). **Developments in English for specific purposes**. Cambridge: Cambridge University Press. From <http://www.aelfe.org /documents/text2–Palmer.pdf>
- Gerritsen, M. & Nickerson, C. (2011). **Business English: a lingua franca? Communication Director**. Magazine for Corporate Communication and Public Relations Vol.04/2011, P.62–66. From <https://marinelgerritsen.files.wordpress.com/2011/12/gerritsen–and–nickerson–2011.pdf>
- Hutchinson, T., & Waters, A. (1987). **English for Specific Purposes: A learning– centered approach**. Cambridge: Cambridge University Press. From https://assets.cambridge.org/97805213/18372/excerpt/9780521318372_excerpt.pdf
- Junichi KAKU. (2016). **English as an official language: A comparative study of language policy in Japan and Rwanda**. Education and Research Waseda University Honjo Senior High School (34) p.35 – 46, 2016–03–15. from <http://jairo.nii.ac.jp/0069/00030357.html>
- Kankaanranta, A. & Planken, B. (2010). **BELF competence as business knowledge of internationally operating business professionals**. Journal of Business Communication, Special issue of Language Matters, Part 2, 47(4), 380–407. from <https://aaltodoc.aalto.fi/handle/123456789/17853.com>
- Kankaanranta, A. y Louhiala–Salminen, L. (2013). **“What language does global business speak?” – The concept and development of BELF**. Ibérica, (26), pp.17–34., from https://www.researchgate.net/publication/286044842_What_language_does_global_business_speak_–_The_concept_and_development_of_BELF.com
- Krejcie, Robert V. & Morgan, Daryle W. (1970). **Determining sample size for research activities**. EDUCATIONAL AND PSYCHOLOGICAL MEASUREMENT. 1970, 30, 607–610. From https://home.kku.ac.th/sompong/guest_speaker/KrejcieandMorgan_article.pdf
- Robinson, Pauline C. (1991). **ESP today : a practitioner's guide**. New York : Prentice Hall International, 1991. From <https://book.onepdf.us/esp–today–robinson.pdf>
- Sethi, D., & Seth, M. (2009). **Interpersonal communication: Lifeblood of an organization**. ICAFI University Press. IUP Journal of Soft Skills, 3(3), 32–40. From <https://iims.uthsca.edu/sites/iims/files/Novel/communication/Communication–5.pdf>



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- Sukit Laohachai boon. (2011). **Intercultural communication obstacles in a Japanese company : a case study into cross-cultural effect and difficulties in English communication of Thai employees at Toyota Tsusho (Thailand) Co., Ltd.** Thammasat University, Bangkok. From <http://digi.library.tu.ac.th/thesis/lg/0639/01title-contents.pdf>
- Yan Wu. (2013). **Business English as a Lingua Franca (BELF)**. International Education Studies; Vol. 6, No. 10; 2013. Published by Canadian Center of Science and Education. from <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ies/article/view/30783.com>
- Wise, Alyssa Friend. , Hausknecht ,Simone Nicole. & Zhao ,Yuting. (2013). **Relationships between Listening and Speaking in Online Discussions: An Empirical Investigation**. Simon Fraser University. From <https://www.sfu.ca/~afw3/research/e-listening/resources/WiseEtAl-CSLC2013-ListeningAndSpeakingConnections.pdf>



การบริหารการศึกษอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา

The Dual Vocational Training Program Management For The Colleges In
Phayao Of Vocational Education Commission

วิชัย มั่นจันดา^{1*} และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์²

Wichai Munjunda^{1*} and Thararat Malaitao²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง การบริหารการศึกษอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารการศึกษอาชีวศึกษา
ระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา 2) เพื่อศึกษาปัญหาและ
แนวทางการแก้ไขปัญหา การบริหารการศึกษอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ มีจำนวนทั้งหมด 238 คน เครื่องมือที่ใช้
เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารการศึกษอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา ทั้ง 4 ด้าน คือด้านคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษา ด้านหลักสูตร ด้านความร่วมมือระหว่าง
สถานประกอบการกับสถานศึกษา ด้านการวัดและประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก”

2. ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหา การบริหารการศึกษอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีของสถานศึกษาใน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษา ด้าน
หลักสูตร ด้านความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา ด้านการวัดและประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับ “ปานกลาง”

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา การบริหารการศึกษอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี ดังนี้ (1) ด้านผู้สำเร็จ
การศึกษา ผู้เรียนมีทักษะเฉพาะด้านในด้านที่ตัวเองฝึกปฏิบัติอาชีพในสถานประกอบการ ทำให้ขาดทักษะในด้านอื่นๆ
และผู้เรียนขาดการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาในด้านอื่นๆกับทางสถานศึกษา (2) ด้านหลักสูตร การสอนในสถาน
ประกอบการไม่สอดคล้องกับแผนฝึกอาชีพ (3) ด้านความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการสถาน
ประกอบการบางแห่งยังไม่มีความเข้าใจเรื่องการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี (4) ด้านการผลประเมินผล ครูผู้สอนไม่
สามารถไปนิเทศตามเกณฑ์3ครั้งในหนึ่งภาคเรียนได้ และไม่มีผลการประเมินมาพัฒนาผู้เรียน

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : wichaiauto@gmail.com



4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหา การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี ดังนี้ (1) ด้านผู้สำเร็จการศึกษา หลังจากฝึกอาชีพเสร็จควรมีการประเมินความรู้และจัดอบรมในส่วนที่ผู้เรียนขาดหาย และให้ผู้เรียนทำกิจกรรมร่วมกับสถานประกอบการและให้สถานประกอบการประเมินให้สถานศึกษา (2) ด้านหลักสูตรก่อนฝึกอาชีพควรมีการจัดทำแผนร่วมกันฝึกอาชีพและครูนิเทศติดตามผลตามแผนการฝึกอาชีพ (3) ด้านความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ จัดประชุมแนวทางการจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคีก่อนส่งผู้เรียนออกฝึกอาชีพที่สถานประกอบการ(4)ด้านการวัดผลและประเมินผลนิเทศทางสื่อสังคมออนไลน์และเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆร่วมสถานประกอบการ และหลังจากมีการฝึกอาชีพเสร็จสิ้นแล้วควรจัดประชุมเพื่อวิเคราะห์การประเมินผู้เรียน

คำสำคัญ: อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

Abstract

The purposes of this study were 1) to study the dual vocational training program management for the colleges in Phayao of vocational education commission 2) to investigate problems and find the solutions for the dual vocational training program management. The sample group was 168 people who participate in this study. The instruments was questionnaire. Data analyses were percentage, mean, and standard deviation. The results reveal that

1. The overall of the dual vocational training program management for the colleges in Phayao of vocational education commission consist of 4 aspects: quality of graduate student, curriculum, cooperation between school and workplace, measurement and evaluation was at a high level.

2. The overall of problems and solutions for the dual vocational training program management toward 4 aspects was at a medium level.

3. The suggestions for problems are as followed.

1) Graduate students only specialize in their own skill areas. They are insufficiency in other skill areas and lack of participation in other development activities.

2) For the curriculum, the teaching which was organized by the workplace is not consistent with vocational training program.

3) The problem of cooperation between schools and workplaces, some workplaces don't fully understand the dual vocational training program.

4) For measurement and evaluation, the teachers cannot supervise the students 3 times within a semester, and the evaluation was not employed to develop the students' competence.

4. The suggestions for solving the problems are as followed.

1) Graduate students should evaluate yourselves after finishing vocational training, and the school should train students to fulfill their insufficiency skills. Students should participate workplaces' activities, and the workplaces should be required to evaluate the school.



2) There should be preparation course before vocational training, and the teacher should supervise trainees.

3) School should hold a meeting with the workplaces so that schools can organize teaching and learning to meet the workplaces 'need.

4) There should be online measurement and evaluation of supervision, and there should hold the meeting to evaluate trainees after finishing vocational training.

Keywords: Dual Vocational Training Program

บทนำ

การพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) อยู่ในหัวเวลาของการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่สั่งสมมานานท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและในการแข่งขันด้านเศรษฐกิจจะเข้มข้นมากขึ้นสังคมโลกจะมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกันมากขึ้น เป็นสภาพไร้พรมแดน การพัฒนาเทคโนโลยีจะมีและจะกระทบชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมาก ขณะที่ประเทศไทยมีข้อจำกัดของปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์เกือบทุกด้านและจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาที่ชัดเจนขึ้น ช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 นับเป็นจังหวะเวลาที่ท้าทายอย่างมากที่ประเทศไทยต้องปรับตัวขนานใหญ่ โดยจะต้องเร่งพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรมให้เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้านเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศท่ามกลางการแข่งขันในโลกที่รุนแรงขึ้นมากแต่ประเทศไทยมีข้อจำกัดหลายด้านอาทิคุณภาพแรงงานไทยยังต่ำแรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาทั้งในเรื่ององค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สังคมขาดคุณภาพและมีความเหลื่อมล้ำสูงที่เป็นอุปสรรคต่อการยกระดับศักยภาพการพัฒนา โครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมสูงวัยส่งผลให้ขาดแคลนแรงงาน จำนวนประชากรวัยแรงงานลดลงตั้งแต่ปี 2558 และโครงสร้างประชากรจะเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ภายในสิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมก็ร่อยหรอเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็วเป็นทั้งต้นทุนในเชิงเศรษฐกิจและผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตประชาชน ในขณะที่การบริหารจัดการภาครัฐยังด้อยประสิทธิภาพ ขาดความโปร่งใส และมีปัญหาคอร์รัปชันเป็นวงกว้าง จึงส่งผลให้การผลักดันขับเคลื่อนการพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์เต็มที่ บางภาคส่วนของสังคมจึงยังถูกทิ้งอยู่ข้างหลัง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดบทบัญญัติไว้ในหมวดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษา ไว้ในหมวด 3 เรื่องของระบบการศึกษา มาตรา 15 การจัดการศึกษามีสามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย มาตรา 20 การจัดการอาชีวศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพ ให้จัดในสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาของเอกชน สถานประกอบการ หรือโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และหมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา ส่วนที่ 1 การบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐ มาตรา 34 คณะกรรมการการอาชีวศึกษามีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบายแผนพัฒนา มาตรฐานและหลักสูตรการอาชีวศึกษาทุกระดับ ที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ การส่งเสริม ประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชน การสนับสนุนทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการอาชีวศึกษา โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ (สำนักงาน



คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ในส่วนที่เป็นการจัดการอาชีวศึกษา หมวด 1 บททั่วไป มาตรา 6 กำหนดให้การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากล และภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติ และมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้ มาตรา 7 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้จัดได้ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถาบันตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ (พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา, 2551)

การผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค ระดับเทคโนโลยี จะต้องเป็นไปตามความต้องการของชาติ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมตลอดจนความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ในอดีตที่ผ่านมามีการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษาของประเทศไทยมีปัญหาหลายด้าน อาทิ การขาดทิศทางและเป้าหมายโดยรวม ความร่วมมือระหว่างผู้ผลิตและผู้ใช้ สถานศึกษาผลิตกำลังคนตามศักยภาพและความพร้อมของตน ซึ่งไม่สอดคล้องกับความต้องการบุคลากรของตลาดวิชาชีพแรงงาน กระแสปฏิญญานิยมทำให้เยาวชนสนใจศึกษาด้านอาชีวศึกษามีจำนวนน้อยลง ก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานและผู้ประกอบวิชาชีพหรือผู้เชี่ยวชาญระดับกลางอย่างรุนแรง และต่อเนื่อง พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 เป็นกฎหมาย ปฏิรูปการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษา ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของประเทศตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเน้นการผลิตและและพัฒนากำลังคนโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (Dual Vocational System) (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2561) ปัญหาที่การผลิตกำลังคนอาชีวศึกษากำลังเผชิญอยู่ คือผลิตไม่ตรง คุณภาพไม่ถึง สถานประกอบการต้องมาสร้างตนเอง หรือต้องมาฝึกซ้ำจึงใช้งานได้ ทำให้เสียเวลาเพิ่ม ต้นทุนการผลิต และผู้เรียนอาชีวศึกษาทักษะในการสร้างงาน สร้างอาชีพขาดทักษะการสื่อสารทั้งด้านภาษา ौที่ การคิดวิเคราะห์ ขาดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในการทำงานเป็นทีม ความตรงต่อเวลา ความอดทน ความรักดีต่อองค์การ เรียกได้ว่าพัฒนาผู้เรียนที่จะตรงกับความต้องการของผู้ใช้ผลผลิตของการจัดการอาชีวศึกษาต้องพัฒนาทั้งด้านคุณภาพและคุณธรรม (ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์, 2555) การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา ในทศวรรษแรก (พ.ศ. 2542-2551) อาจจะไม่ส่งผลประกอบกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เป็นไปอย่างรวดเร็วสภาพปัญหาการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษาจึงดูเหมือนทวีความรุนแรงมากขึ้น รองเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (อภินิษฐ์ คลังแสง, 2558) การเตรียมกำลังคนในระบบทวิภาคีของไทยพบว่า ส่วนใหญ่ยังจำกัดอยู่ในบริบทของการศึกษาในระบบ การขับเคลื่อนการจัดการศึกษายังไม่ครอบคลุมประชาชนทุกกลุ่มในสังคมตามอุดมคติของการอาชีวศึกษาไม่ว่าจะเป็นกลุ่มคนด้อยโอกาสทางสังคม ผู้ด้อยทุนและผู้ด้อยโอกาส แม้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารระดับนโยบายการอาชีวศึกษาไทยจะตระหนักถึงความสำคัญของการขับเคลื่อนการอาชีวศึกษานอกระบบที่ครอบคลุมประชาชนทุกกลุ่ม แต่การดำเนินการยังขาดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน (ภูเวศ อับดุลสตา และวรรณดี สุทธินรากร, 2561)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา มีสถานศึกษาของรัฐบาลที่สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำนวน 5 แห่ง ที่จัดการเรียนการสอนในระบบทวิภาคี ซึ่งการจัดการเรียนการสอนในระบบทวิภาคีสถานศึกษามีความจำเป็นจะต้องบริหารจัดการให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาด้านการผลิตกำลังคน ต้องสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ในสถานประกอบการ จากการบริหาร

การศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยานั้นได้พบปัญหา ของความแตกต่างของระบบการบริหารงานของสถานศึกษากับสถานประกอบการ ทำให้มาตรฐานด้านคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษาไม่ตรงตามที่สถานประกอบการต้องการ สถานประกอบการเองก็เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาผู้เรียนที่สำคัญ การเรียนแบบโรงเรียนโรงงานจะประสบความสำเร็จได้จะต้องทำให้ทั้งสถานประกอบการและสถานศึกษาพัฒนาผู้เรียนไปในทิศทางเดียวกัน โดยที่ผู้วิจัยเองมีส่วนรับผิดชอบในงานบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ผู้วิจัยเล็งเห็น และสนใจที่จะศึกษาสภาพการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา และศึกษาปัญหาการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา โดยสามารถนำผลการวิจัย ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหา การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษามุ่งศึกษาภายใต้ขอบเขตตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ดังต่อไปนี้ ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน ของการจัดการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีคือ 1. ด้านคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษา 2. ด้านด้านหลักสูตร 3. ด้านความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ และ 4. ด้านการวัดและประเมินผล

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากร

การวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัย คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา มีจำนวน 5 แห่ง โดยมีผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 241 คน ครูฝึกในสถานประกอบการจำนวน 40 คนที่สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา ส่งไปฝึกอาชีพ รวมจำนวน 281 คน

เครื่องมือที่ใช้ดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว ลักษณะของคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับ การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยาจำนวน 5 แห่ง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert กำหนดค่าน้ำหนักการประเมินค่า ดังนี้

น้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	1
น้อย	มีค่าเท่ากับ	2
ปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	3
มาก	มีค่าเท่ากับ	4
มากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	5

โดยสอบถามใน 4 ด้าน คือ 1. ด้านคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษา 2. ด้านด้านหลักสูตร 3. ด้านความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ และ 4. ด้านการวัดและประเมินผล

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended) ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีและปัญหาการบริหารจัดการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี

การสร้างเครื่องมือการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางและสร้างขึ้นเอง โดยมีลำดับขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยาเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการตั้งคำถาม

2. กำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษา 2.ด้านด้านหลักสูตร 3.ด้านความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ และ 4. ด้านการวัดและประเมินผล

3. ตรวจสอบความถูกต้อง ได้แก่

3.1 ตรวจสอบด้วยตนเอง เกี่ยวกับความถูกต้อง ครอบคลุม การใช้ภาษาที่ชัดเจน ไม่คลุมเครือ แล้วปรับปรุงแก้ไข ก่อนเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาให้คำแนะนำและความเห็นชอบ

3.2 เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คนตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) และตรงตามวัตถุประสงค์ (objective Validity)

ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านจะให้คะแนนตามเกณฑ์ดังนี้

คะแนน +1 = เห็นด้วยว่าข้อคำถามนั้นเป็นไปตามข้อประเมินที่ต้องการวัด

คะแนน 0 = ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นไปตามข้อประเมินที่ต้องการวัดหรือไม่

คะแนน -1 = เห็นด้วยว่าข้อคำถามนั้นไม่เป็นไปตามข้อประเมินที่ต้องการวัด

เลือกข้อคำถามที่มีค่า ขอบแบบสอบถามได้รับการประเมินความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งถือว่าข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์มีความตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปใช้ได้

3.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดแพร่ เพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ ค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้คือ 0.84

3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์

ผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัย คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา มีจำนวน 5 แห่ง โดยมีผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 241 คน ครูฝึกในสถานประกอบการจำนวน 40 คนที่สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยาส่งไปฝึกอาชีพ รวมจำนวน 281 คน โดยผู้วิจัยได้เก็บแบบสอบถามคืนมาได้จำนวน 238 คิดเป็นร้อยละ 84

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานศึกษาสภาพการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา ในรายด้าน 1.ด้านคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษา2.ด้านหลักสูตร3.ด้านความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ 4.ด้านการวัดและประเมินผล

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี ใน 4 ด้าน

สรุปผลรายด้าน	N (238)		ระดับ	อันดับ
	μ	σ		
1. ด้านด้านคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษา	3.57	0.49	มาก	4
2.ด้านหลักสูตร	3.60	0.41	มาก	3
3.ด้านความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ	3.93	0.29	มาก	2
4. ด้านการวัดและประเมินผล	4.00	0.37	มาก	1
รวมเฉลี่ย	3.77	0.22	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา เมื่อพิจารณาภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” โดยพิจารณารายข้อพบว่า ด้านที่มีอันดับเฉลี่ย มากที่สุดได้แก่ด้านการวัดและประเมินผล ($\mu=4.00, \sigma=0.37$) รองลงมาได้แก่ด้านความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ($\mu=3.93, \sigma=0.29$) และด้านหลักสูตร ($\mu=3.60, \sigma=0.41$)

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานศึกษาปัญหาการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา ในรายด้าน 1. ด้านคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษา 2. ด้านหลักสูตร 3. ด้านความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ 4. ด้านการวัดและประเมินผล

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานศึกษาปัญหาการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
ใน 4 ด้าน

สรุปผลรายด้าน	N (238)		ระดับ	อันดับ
	μ	σ		
ด้านคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษา	3.39	0.26	ปานกลาง	3
ด้านหลักสูตร	3.55	0.30	มาก	1
ด้านความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ	3.44	0.36	ปานกลาง	2
ด้านการวัดและประเมินผล	3.29	0.30	ปานกลาง	4
รวมเฉลี่ย	3.41	0.10	ปานกลาง	

จากตาราง 2 พบว่า ศึกษาปัญหาการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยาเมื่อพิจารณาภาพรวมอยู่ในระดับ “ปานกลาง” โดยพิจารณารายชื่อพบว่าด้านที่มีปัญหาอันดับเฉลี่ย ด้านหลักสูตร ($\mu=3.93, \sigma=0.29$) รองลงมาได้แก่ด้านด้านความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ($\mu=3.93, \sigma=0.29$) และด้านคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษา ($\mu=3.39, \sigma=0.26$)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปพบว่า ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชายจำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 65.90 และมีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.50 มีประสบการณ์ในการทำงาน 3-5ปี คิดเป็นร้อยละ 30.30 ระดับการศึกษาปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 45.40 ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ครูผู้สอนคิดเป็นร้อยละ 85.30 ครูฝึกในสถานประกอบการคิดเป็นร้อยละ 14.70

2. ผลการศึกษาสภาพการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา พบว่าสภาพการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยาโดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษา โดยภาพรวมมีสภาพการบริหารจัดอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า การจัดการอาชีวศึกษาของผู้ที่สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สามารถนำความรู้ ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ตรงความต้องการของสถานประกอบการมีสภาพในการบริหาร มาก รองลงมาคือ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มีสมรรถนะเป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละสาขาในแต่ละระดับ และสภาพการบริหารที่น้อยที่สุดคือ สถานศึกษาและสถานประกอบการมีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยมีผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมตามกำหนด เป็นไปตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

2.2 ด้านหลักสูตร โดยภาพรวมมีสภาพการบริหารจัดอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า สถานประกอบการและสถานศึกษามีการนำเอาเนื้อหาให้การเรียนการสอนมาประยุกต์ใช้ในเหมาะสมกับสภาวะ การทำงานในปัจจุบัน มาก รองลงมาคือ มีการจัดการโดยแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานด้านหลักสูตรอาชีวศึกษาระบบ

ทวิภาคีร่วมกับสถานประกอบการ และสภาพการบริหารที่น้อยที่สุดคือ มีการประเมินและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

2.3 ด้านความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ โดยภาพรวมมีสภาพการบริหารจัด อยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีการจัดการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษาตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มากที่สุด รองลงมาคือ มีการจัดการโดยจัดให้มีผู้ประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานประกอบการ และสภาพการบริหารที่น้อยที่สุดคือ การฝึกอาชีพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ต้องมีครูฝึกหนึ่งคนต่อผู้เรียนไม่เกิน 10 คน ระดับปริญญาตรี ต้องมีครูฝึกหนึ่งคน ต่อผู้เรียนไม่เกิน 8 คนตรงตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

2.4 ด้านการวัดและประเมินผล โดยภาพรวมมีสภาพการบริหารจัดอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีการแจ้งผลการประเมินแก่ผู้เรียนตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ มากที่สุด รองลงมาคือมีมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในการวัดและประเมินผลในด้าน ทักษะร่วมกับสถานประกอบการ และสภาพการบริหารที่น้อยที่สุด คือมีการบริหารจัดการให้ครูนิเทศไปนิเทศในสถานประกอบการแห่งละไม่น้อยกว่า 3 ครั้งต่อภาคเรียน

3. ผลการศึกษาปัญหาการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา พบว่าปัญหาการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยาโดยภาพรวมอยู่ในระดับ “ปานกลาง” โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษา โดยภาพรวมมีปัญหาการบริหารอยู่ในระดับ “ปานกลาง” เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สถานศึกษาและสถานประกอบการมีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยมีผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมตามกำหนด เป็นไปตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มาก รองลงมาคือจากการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีส่งผลผู้เรียนผ่านเกณฑ์การทดสอบมาตรฐานวิชาชีพของสถานศึกษาหรือหน่วยงานภายนอก และปัญหาการบริหารที่น้อยที่สุดคือ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีมีคุณภาพได้รับการยอมรับจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

3.2 ด้านหลักสูตร โดยภาพรวมมีปัญหาการบริหารอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีการประเมินและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มากที่สุด รองลงมาคือ สถานศึกษาและสถานประกอบการมีการจัดการวิเคราะห์หลักสูตรร่วมกัน และปัญหาการบริหารที่น้อยที่สุดคือ มีการจัดการความเหมาะสมของจำนวนชั่วโมงในการเรียนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

3.3 ด้านความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ โดยภาพรวมมีปัญหาการบริหารอยู่ในระดับ “ปานกลาง” เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีการบริหารจัดการทำแผนการเรียน แผนการฝึกอาชีพและแผนการนิเทศร่วมกับสถานศึกษาตลอดหลักสูตร มาก รองลงมาคือ สถานศึกษาและสถานประกอบการมีการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีให้กับบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง และปัญหาการบริหารที่น้อยที่สุดคือ มีการจัดการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษาตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

3.4 ด้านการวัดและประเมินผล โดยภาพรวมมีปัญหาการบริหารอยู่ในระดับ“ปานกลาง”เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า มีการบริหารจัดการให้ครูนิเทศก์ไปนิเทศในสถานประกอบการแห่งละไม่น้อยกว่า3ครั้งต่อภาคเรียน มาก รองลงมาคือ มีการจัดสัมมนาผู้เรียนหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอาชีพตามมาตรฐานการจัดการ และปัญหาการบริหาร น้อยที่สุดคือ มีมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในการวัดและประเมินผลในด้าน ทักษะร่วมกับสถาน ประกอบการ

สรุปผลและอภิปรายผล

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา

พบว่าสภาพการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” ส่วนการวิเคราะห์ในรายด้าน พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ด้านการวัดและประเมินผล ด้านความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ด้านหลักสูตร ด้านคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษา ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องมาจาก ทางสถานศึกษาและสถานประกอบการได้ ยึดระเบียบที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด และพรบ.อาชีวศึกษา (2551) มีการจัดการตามคู่มือการจัดการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี โดยการจัดการสามารถกำหนดเกณฑ์ร่วมกับสถานประกอบการได้เช่นการให้คะแนนด้านการวัดและ ประเมินผล การวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทั้งนี้ การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเป็นการจัดการเรียนการสอนร่วมระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ ทำให้สถานศึกษาสามารถทำข้อตกลงร่วมกับสถานประกอบการได้ในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับ นางนุช เพชรชนะ (2557) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลำพูน มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของผู้บริหาร ศึกษาระดับการปฏิบัติในการ จัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของครูและครูฝึก และศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการ จัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ซึ่งผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารมีความเห็นว่า การบริหารจัดการ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านคุณภาพผู้เรียน และผู้สำเร็จการศึกษา ด้านด้านหลักสูตร ด้านคุณภาพความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ และ ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ ตามลำดับ ครูและครูฝึกมีความเห็นว่า การปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านคุณภาพผู้เรียน และผู้สำเร็จการศึกษา ด้านด้านหลักสูตร ด้านคุณภาพความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ ส่วนผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้ดังนี้ ด้านคุณภาพความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ด้านด้านหลักสูตร ด้านคุณภาพการ บริหารจัดการ และด้านคุณภาพผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา และสอดคล้องกับ กฤติกา ไหวพริบ (2560) ได้ศึกษา งานวิจัยเรื่อง การบริหารการศึกษาระบบทวิภาคี โรงเรียนป้อมนาคราชสวทยานนท์ จังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคี โรงเรียนป้อมนาคราชสวาท ยานนท์ จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคี โรงเรียน ป้อมนาคราชสวทยานนท์ จังหวัดสมุทรปราการ และเพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงแก้ไขสภาพปัญหาการบริหาร การศึกษาระบบทวิภาคี โรงเรียนป้อมนาคราชสวทยานนท์ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอนในสถานศึกษาครูฝึกในสถานประกอบการและนักเรียนมีความคิดเห็น

ต่อการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคี โรงเรียนบ่อมนาคราชสวทยานนท์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้ง ๓ ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านหลักสูตร ตามลำดับ ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหา การบริหารการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา

พบว่าสภาพปัญหาการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “ปานกลาง” ส่วนการวิเคราะห์ในรายด้านพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ด้านวัดผล ด้านคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษา ด้านความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ส่วนด้านที่มีปัญหาสภาพการบริหารมากที่สุดคือ ด้านหลักสูตรซึ่งอยู่ในระดับ มาก หากพิจารณารายข้อของแต่ละด้านจะพบว่าที่ระดับปัญหามากที่สุดคือ ด้านผู้เรียนสถานศึกษาและสถานประกอบการมีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยมีผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมตามกำหนด เป็นไปตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาจะต้องมีกิจกรรมในการพัฒนาผู้เรียนให้ครบ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งผู้เรียนที่ฝึกอาชีพที่สถานประกอบการจะขาดการเข้าร่วมกิจกรรมในบาง ด้านหลักสูตรมีการประเมินและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเรียนการสอนในอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จะต้องมียุทธศาสตร์ที่ทันสมัยให้ทันต่อยุคปัจจุบันเพราะฉะนั้นจะต้องมีการประเมินหลักสูตรและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการเพื่อทันต่อการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการมีการบริหารจัดการทำแผนการเรียน แผนการฝึกอาชีพและแผนการนิเทศร่วมกับสถานศึกษาตลอดหลักสูตร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทางสถานประกอบการและสถานศึกษาขาดการจัดทำแผนฝึกอาชีพและแผนการเรียนด้วยกันด้วยเพราะว่าสถานประกอบการยังไม่เข้าใจถึงเกณฑ์และวิธีการในการจัดทำและทางสถานประกอบการไม่มีความพร้อมของบุคลากรที่จะดูแลทางด้านนี้โดยตรง ด้านการวัดผลและประเมินผล และประเมินผล ครูผู้สอนไม่สามารถไปนิเทศตามเกณฑ์3ครั้งในหนึ่งภาคเรียนได้ ทั้งนี้เพราะว่านักศึกษาที่ออกฝึกอาชีพที่สถานประกอบการมีจำนวนมากและมีสถานประกอบการที่หลากหลาย การออกนิเทศในแต่ละครั้งใช้เวลาค่อนข้างมาก ซึ่งครูผู้สอนเองมีภาระงานเกินทำให้จำนวนครั้งที่ออกนิเทศสถานประกอบการไม่ครบตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับ นวพลอนงค์ ธรรมเจริญ (2558) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีโรงเรียนในโรงงานแบบบูรณาการ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีโรงเรียนในโรงงานแบบบูรณาการ และ พัฒนาและประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีโรงเรียนในโรงงานแบบบูรณาการ โดยมีผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการพัฒนาและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีโรงเรียนในโรงงานแบบบูรณาการที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย ด้านความร่วมมือ และการจัดองค์กร ด้านหลักสูตร ด้านบุคลากร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมและด้านงบประมาณ ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่ารูปแบบและองค์ประกอบทุกรายการมีความเหมาะสมมากที่สุด 2. ผลการพัฒนาและประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมตามรูปแบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีโรงเรียนในโรงงานแบบบูรณาการ ประกอบด้วย 1) คู่มือการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีโรงเรียนในโรงงานแบบบูรณาการ 2) หลักสูตรฝึกอบรมเทคนิคการสอนงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีโรงเรียนในโรงงาน และเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ทักษะเกี่ยวกับเทคนิคการสอนงานของครูฝึกในสถานประกอบการ และยังคงสอดคล้องกับ

ประกาศ เกตุไทย (2556) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารการจัดการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง ศึกษาปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง พัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง และการบริหารจัดการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง รวมถึงการประเมินกลยุทธ์ นั้นผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารจัดการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่ปฏิบัติมาก ได้แก่ ด้านการวางแผน เช่น มีการกำหนดรายละเอียดแผนงานด้านการจัดสรรทรัพยากรและอุปกรณ์ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม และด้านการนำ มีการบริหารงานบุคลากรด้านการจัดอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคีได้เหมาะสม ทำให้มีบุคลากรที่มีศักยภาพในการดำเนินงาน ส่วนปัญหาการบริหารจัดการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีแก่บุคคล ครอบครัว ชุมชน สถานประกอบการ และสถาบันอื่น ด้านการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ด้านครูผู้สอน ด้านสังคม ด้านผู้บริหาร ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง และด้านวัสดุอุปกรณ์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการบริหารจัดการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 2) มีปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง ปัญหาที่พบมาก ได้แก่ การนิเทศการศึกษา สถานประกอบการส่วนใหญ่ เห็นว่าไม่มีการวางระบบและวิธีการในการนิเทศการศึกษาร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ ส่วนความต้องการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการวัดผลและประเมินผล

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ถาวรรัตน์ มาลัยเกว๋ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ ดร. ณัฐวิทย์ มุงเมือง นายสมปอง พูลเพิ่ม ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยาที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ และอนุญาตให้คณะครู ขอขอบคุณผู้จัดการครูฝึกสถานประกอบการ เป็นกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถามและได้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลจัดส่งคืนให้ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ จนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ ประสิทธิ์ประสาทวิชา ครอบครัว และเพื่อนๆ ที่ส่งเสริมสนับสนุนและกำลังใจให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี



เอกสารอ้างอิง

- กฤติกา ไหวพริบ. (2560). **การบริหารการศึกษาระบบทวิภาคี โรงเรียนป้อมนาคราชสวาทยานนท์ จังหวัดสมุทรปราการ**. วิทยานิพนธ์ พศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.
- จอมพงษ์ มงคลวานิช. (2561). **การบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. (2555). **การจัดการอาชีวศึกษา มุมมองและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).
- นงนุช เพ็ชรชนะ. (2557). **การบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเกษตรเทคโนโลยีลำพูน**. ศษ.ม., การศึกษาอิสระ. มหาวิทยาลัยเนชั่นลำปาง. ลำปาง
- นวลอนงค์ ธรรมเจริญ. (2558). **การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีโรงเรียนในโรงงานแบบบูรณาการ**. วิทยานิพนธ์. ปริญญาตรี., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- ประภาส เกตุไทย. (2556). **การพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ในวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง**. วิทยานิพนธ์. ปริญญาตรี., มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- ภูวเรศ อับดุลสตา และวรรณณี สุทธินรากร. (2561). **พัฒนาระบบทวิภาคีของอาชีวศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สยาม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ. (2559). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)**. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2552). **การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี**. กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2556). **การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี**. กรุงเทพฯ: ศูนย์อาชีวศึกษาทวิภาคี.
- อกนิษฐ์ คลังแสง. (2558). **วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ การพัฒนาการอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษาในศตวรรษที่ 21**. สืบค้นเมื่อ 14 พฤศจิกายน 2561 จาก: <http://www.moe.go.th/moe /th.moe/th/new/detail.php>.



การมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการ ตามกระบวนการ การบริหารงานวงจรเดมมิ่ง ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

Participation and Support Process Management Administration Deming Cycle of The Child Development Centers Under The Local Administrative Organization, Thoeng District, Chiang Rai Province

สร้อยทิพย์ คำดี^{1*} และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์²

Soytip Khamdee^{1*} and Thararat Malaitao²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการ ตามกระบวนการ การบริหารงานวงจรเดมมิ่ง ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และศึกษาปัญหาอุปสรรคข้อเสนอนะในการบริหารจัดการ การมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการ ตามกระบวนการ การบริหารงานวงจรเดมมิ่ง ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี นายก อบต. รองนายก อบต.) ผู้บริหาร (ปลัด รองปลัด) ผู้อำนวยการกองการศึกษา หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู ประธานคณะกรรมการบริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และแบบสอบถามลักษณะแบบปลายเปิด (Open-ended question) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากผลการวิจัย พบว่า 1) การมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการ ตามกระบวนการ การบริหารงานวงจรเดมมิ่ง ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการวางแผน (Plan) รองลงมาคือ ด้านการปรับปรุงดำเนินงานอย่างเหมาะสม (Action) ด้านการปฏิบัติตามแผน (Do) และน้อยที่สุดคือด้านการตรวจสอบ (Check) 2) ปัญหาและข้อเสนอนะในการแก้ไขปัญหาการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการ ตามกระบวนการ การบริหารงาน วงจรเดมมิ่ง ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในบริบทการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พบปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอนะที่พบมากที่สุดอยู่ในด้านการปรับปรุงดำเนินงานอย่างเหมาะสม (Action) รองลงมาคือด้านการวางแผน (Plan) ด้านการปฏิบัติตามแผน (Do) และด้านการตรวจสอบ (Check)

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : chaiano2550@gmail.com



คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน, กระบวนการการบริหารงานวงจรมุ่ง, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

Abstract

The Status Quo and expected condition for study the level of participation and support process management, administration Deming cycle and Study the problems and suggestions for management. The participation and support process management, administration Deming cycle. The Child Development Center Under the local government, entertainment district, Chiang Rai Province The population of the sample used in the study is the administrators of the local government organization, administrators, director of the education division Head of Child Development Center, Teacher, Chairman of the Executive Committee, Child Development Center Of the Child Development Center Under the local administrative organization, Thoeng District, Chiang Rai Province, The population of this research was 140. Tools used in this research Is a 5 level rating scale questionnaire and open-ended questionnaires. Statistics used in data analysis were percentage, mean and standard deviation.

The study indicated that (1) Participation and support process management administration Deming cycle of the child development centers under the local administrative organization, Thoeng District, Chiang Rai Province, At the highest level, the item was found the highest is the planning (Plan), followed by the upgrade. Around cook operation properly (Action) the execution (Do) and the least is the check (Check) 2) problems and suggestions in solving problems Find the participation and support management by process management เดมมิ่ง cycle of child development center in the context. Work of the respondents indicated that the found problems and suggestions, the most common is the improved operation properly (Action). The planning (Plan) the execution (Do) and monitoring (Check).

Keywords: Participation and support, Administration Deming cycle, The child development centers

บทนำ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถานที่ ที่ให้การอบรมเลี้ยงดูเด็กชายและเด็กหญิง อายุ 2 – 5 ปี อย่างถูกวิธีและมีการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งด้านร่างกาย จิตใจอารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีฐานะเทียบเท่าสถานศึกษา และเป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของส่วนราชการต่าง ๆ ที่ถ่ายโอนให้อยู่ในความดูแลรับผิดชอบของสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบริหารจัดการภายใต้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยยึดการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม รวมถึงส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนในสังคมเข้ามามีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนในทุกด้าน

ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปี 2559 ในมาตรฐานที่ 5 ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน ได้กล่าวว่าการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนของทุกภาคส่วนในสังคม เพื่อเป็นการระดมความร่วมมือทั้งทรัพยากรและการลงทุนทางสังคม ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยกระบวนการบริหารจัดการแบบการมีส่วนร่วมเป็นการระดมสรรพกำลังจากทุกภาคส่วน ของสังคมภายใต้ทักษะการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและ หัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็น

สถานศึกษาและพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีคุณภาพของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตราฐานที่ 5 ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน มีด้านย่อยๆ ดังนี้ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านอาคารสถานที่ 3) ด้านงบประมาณ 4) ด้านบุคลากร 5) ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน 6) ด้านการให้บริการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นอกเหนือจากการให้การอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์การเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย 7) การส่งเสริมสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากครอบครัว ชุมชน และภาคส่วนของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 มาตรา 58 ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุน ด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน ทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชนเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และต่างประเทศ มาใช้ในการจัดการศึกษา (มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2559)

ทั้งนี้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหาร ผู้อำนวยการกองการศึกษา หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการที่จะบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยมีกระบวนการต่างๆที่จะทำให้เกิดการพัฒนาและสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้น ให้ผู้ปกครอง ชุมชน และทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมกัน โดยมีคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซึ่งเป็นผู้แทนชุมชนทั้งยังมี ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา เข้ามา มีบทบาทในการบริหารจัดการร่วมกัน ดังนั้นเพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหาร ผู้อำนวยการกองการศึกษา หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงจำเป็นต้องมีเทคนิคกระบวนการในการบริหารเพื่อให้สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนจากทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยการใช้กระบวนการ การบริหารงาน วงจรเดมมิง (Demming cycle) หรือวงจร PDCA ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมกัน โดยเริ่มจาก (P) การวางแผนและกำหนดเป้าหมายร่วมกันของทุกฝ่ายในการดำเนินการในด้านต่างๆ (D) มีการปฏิบัติตามแผนที่ตั้งไว้ โดยมีการปฏิบัติหรือส่งเสริมสนับสนุนให้การปฏิบัตินั้น ประสพผลสำเร็จ (C) จากนั้นทำการตรวจสอบว่าดำเนินการไปแล้วมีข้อดี ข้อเสียหรือข้อผิดพลาดประการใดที่จำเป็นต้องแก้ไขหรือไม่ (A) หากมีข้อผิดพลาดต้องดำเนินการวางแผนเพื่อแก้ไขปรับปรุงต่อไป ซึ่งทั้งหมดนี้จะมีรูปแบบเป็นวงจรที่วนต่อกันโดยไม่สิ้นสุด ทั้งนี้กรมวิชาการ อธิบายถึงวงจรคุณภาพกับการบริหารจัดการสถานศึกษา ว่าเป็นกระบวนการหนึ่ง ซึ่งนิยมนำมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่แสดงการทำงานที่สมบูรณ์เป็นระบบ โดยเริ่มจากการกำหนดเป้าหมายหรือมาตรฐานของสถานศึกษา แล้ววางแผน (P) เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนด จากนั้นจึงดำเนินการตามแผน (D) ในขณะที่ดำเนินการก็ทำการตรวจสอบ (C) ว่าดำเนินการไปแล้ว จะนำไปสู่เป้าหมายหรือไม่เพียงใด แล้วนำผลการตรวจสอบมาใช้แก้ไขปรับปรุง (A) เพื่อวางแผน ดำเนินงานให้ดีขึ้นต่อไป ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะต้องทำให้เป็นวงจรตลอดเวลา (กรมวิชาการ, 2545:20)

การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านมา พบว่ายังมีปัญหาหลาย ประการ เช่น ไม่มีความพร้อมด้านบุคลากร งบประมาณ และ ข้อจำกัดอื่นๆ ในด้านการบริหารจัดการ ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านวิชาการ ด้านกิจกรรม ตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน ซึ่งไม่ได้คุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนา เด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งส่งผลให้เด็กมีระดับ พัฒนาการที่ล่าช้า รวมถึงเชาวิปัญหาที่มีแนวโน้มลดลงอย่าง ต่อเนื่องโดยเฉพาะ

ในกลุ่มเด็กที่อยู่ในชนบท จากผลสำรวจ ประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัย ไทยหลายครั้งที่ผ่านมาสรุบ ได้ว่า ประมาณ 1 ใน 5 ของเด็กในช่วงอายุ 3-5 ปีแรก จะมีระดับ พัฒนาการที่สงสัยล่าช้า หรือค่อนข้างล่าช้า มีระดับสติปัญญาต่ำกว่าเกณฑ์ และนอกจากนี้ยังพบว่าพัฒนาการด้านอารมณ์และ สังคมของเด็กไทยจะอ่อนด้านสมาธิ ความอดทนและความคิด สร้างสรรค์ ซึ่งความสามารถในด้านอารมณ์และสังคมนั้น จะมี ผลต่อการเรียนรู้ในโรงเรียน และผลสัมฤทธิ์ในการเรียน และ ความสำเร็จของชีวิตในอนาคต (มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ. 2551)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยผู้วิจัยสนใจศึกษาระดับการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการ การมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยผ่านกระบวนการ การบริหารงานวงจรเดมมิ่ง เพื่อให้การดำเนินการ เป็นตามมาตรฐานการดำเนินงาน มาตรฐานด้านที่ 5 การมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการ ตามกระบวนการ การบริหารงานวงจรเดมมิ่ง ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย (2) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการ ตามกระบวนการ การบริหารงานวงจรเดมมิ่ง ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

วิธีวิทยาการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาระดับการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการ ตามกระบวนการ การบริหารงานวงจรเดมมิ่ง ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ซึ่งกระบวนการ การบริหารงาน วงจรเดมมิ่ง แบ่งออกเป็น 4 ด้านคือ 1.ด้านการวางแผน (Plan) 2.ด้านการปฏิบัติตามแผน (Do) 3.ด้านการตรวจสอบ (Check) 4.ด้านการปรับปรุงการดำเนินงานอย่างเหมาะสม (Action) โดยใช้แบบสอบถามจาก ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี นายก อบต. รองนายก อบต.) จำนวน 12 คน ผู้บริหาร (ปลัด รองปลัด) จำนวน 12 คน ผู้อำนวยการกองการศึกษา จำนวน 12 คน หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 26 คน ครู จำนวน 52 คน ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 26 คน รวมทั้งสิ้น 140 คน

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ การมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการ ตามกระบวนการ การบริหารงานวงจรเดมมิ่ง ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย วิเคราะห์โดยเนื้อหา



ผลการศึกษา

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการ ตามกระบวนการ การบริหารงานวงจรเดมมิ่ง ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านการวางแผน (Plan)

ด้านการวางแผน (Plan)	(n = 140)		แปลผล	อันดับ ที่
	(\bar{X})	S.D.		
ด้านวิชาการ				
1.ท่านมีส่วนร่วมในวางแผนจัดทำแผนสามปี การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โครงการและกิจกรรมพัฒนาต่างๆของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.63	.485	มากที่สุด	1
ด้านอาคารสถานที่				
2.ท่านมีส่วนร่วมวางแผนในการบริหารจัดการโครงการเพื่อต่อเติมอาคารและการบริหารอาคารสถานที่เพื่อให้เพียงพอต่อจำนวนผู้เรียน	4.50	.502	มาก	3
ด้านงบประมาณ				
3.ท่านมีส่วนร่วมในการพิจารณาเสนอแผนงาน/โครงการและงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.43	.497	มาก	5
ด้านบุคลากร				
4.ท่านมีส่วนร่วมวางแผนในการบริหารจัดการอัตรากำลัง คัดเลือก จัดสรร บุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เพียงพอต่อการพัฒนาผู้เรียน	4.40	.492	มาก	6
ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน				
5.ท่านมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในส่วนของการออกแบบกิจกรรมและรูปแบบการเผยแพร่เพื่อประชาสัมพันธ์แก่ผู้ปกครอง ชุมชน รวมถึงหน่วยงานอื่นๆ	4.62	.487	มากที่สุด	2
ด้านการให้บริการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				
6.ท่านมีส่วนร่วมวางแผนการบริหารจัดการในส่วนของการให้บริการในรูปแบบอื่นๆแก่ครอบครัวชุมชน และท้องถิ่น เช่น ด้านวิชาการ สารสนเทศและเผยแพร่ความรู้ให้กับชุมชน รวมถึงการให้บริการสาธารณะ	4.49	.502	มาก	4
ด้านการส่งเสริมสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากภาคส่วนของสังคม				
7.ท่านมีส่วนร่วมวางแผนการบริหารจัดการ เพื่อขอรับการสนับสนุนจากครอบครัว ชุมชน และภาคส่วนของสังคม เช่น การสนับสนุนวัสดุครุภัณฑ์ สื่อการเรียนการสอน การบริจาคเงินสนับสนุนกิจกรรม การสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ในชุมชน เพื่อใช้ในงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.39	.490	มาก	7
รวม	4.59	.332	มากที่สุด	

จากตาราง 1 การมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการ ตามกระบวนการ การบริหารงาน วงจร เต็มมิ่ง ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านการวางแผน (Plan) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่ได้มีส่วนร่วม และส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มากที่สุดคือด้านวิชาการ ($\bar{X}= 4.63$) รองลงมาคือด้าน ความสัมพันธ์กับชุมชน ($\bar{X}= 4.62$) ด้านอาคารสถานที่ ($\bar{X}=4.50$)ด้านการให้บริการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ($\bar{X}= 4.49$) ด้านงบประมาณ ($\bar{X}=4.43$) ด้านบุคลากร ($\bar{X}=4.40$) และน้อยที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กจากภาคส่วนของสังคม ($\bar{X}=4.39$)

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนการบริหาร จัดการ ตามกระบวนการ การบริหารงานวงจรเต็มมิ่ง ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การ ปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านการปฏิบัติตามแผน (Do)

ด้านการปฏิบัติตามแผน (Do)	(n = 140)		แปลผล	อันดับ ที่
	(\bar{X})	S.D.		
ด้านวิชาการ				
8. ท่านมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการ ให้มี การดำเนินการตามหลักสูตรสถานศึกษา แผนการจัดประสบการณ์ การ เรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการเด็ก โครงการและกิจกรรมพัฒนาต่างๆ ตามแผนพัฒนาการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้การปฏิบัติ	4.41	.494	มาก	7
ด้านอาคารสถานที่				
9. ท่านมีส่วนร่วมส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการ ในส่วนของ การดำเนินการเพื่อพัฒนาปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ภายในและภายนอกอาคาร	4.49	.502	มาก	4
ด้านงบประมาณ				
10. ท่านมีส่วนร่วมส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการ ในส่วนของ การระดมทรัพยากรและสนับสนุนการดำเนินการในด้านต่างๆ ของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	4.46	.500	มาก	6
ด้านบุคลากร				
11. ท่านมีส่วนร่วมส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการ เพื่อให้มี บุคลากรทางการศึกษา ครู ครูผู้ดูแลเด็ก เพื่อให้เพียงพอต่อการพัฒนา ผู้เรียน รวมถึงจัดการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรทางการ ศึกษา ครูและครูผู้ดูแลเด็ก	4.47	.501	มาก	5
ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน				
12. ท่านมีส่วนร่วมส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการ เพื่อให้ ผู้ปกครอง ชุมชน และทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านต่างๆ	4.63	.485	มากที่สุด	1

ตาราง 2 (ต่อ)

ด้านการปฏิบัติตามแผน (Do)	(n = 140)		แปลผล	อันดับ ที่
	(\bar{X})	S.D.		
ด้านการให้บริการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				
13. ท่านมีส่วนร่วมส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการ เพื่อให้สามารถดำเนินการจัดทำแหล่งเรียนรู้ และให้บริการด้านอื่นๆ แก่ครอบครัว ชุมชน และท้องถิ่น	4.58	.496	มากที่สุด	3
ด้านการส่งเสริมสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากภาคส่วนของสังคม				
14. ท่านมีส่วนร่วมส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการ ในส่วนของการดำเนินกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อขอรับการสนับสนุนจากครอบครัว ชุมชน และภาคส่วนของสังคม	4.61	.490	มากที่สุด	2
รวม	4.52	.295	มากที่สุด	

จากตาราง 2 การมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการ ตามกระบวนการ การบริหารงานวงจรเต็มมิ่ง ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านการปฏิบัติตามแผน (Do) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่ได้มีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มากที่สุดคือด้านความสัมพันธ์กับชุมชน (\bar{X} = 4.63) รองลงมาคือด้านการส่งเสริมสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากภาคส่วนของสังคม (\bar{X} =4.61) ด้านการให้บริการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (\bar{X} = 4.58) ด้านอาคารสถานที่ (\bar{X} =4.49) ด้านบุคลากร (\bar{X} =4.47) ด้านงบประมาณ (\bar{X} =4.46) และน้อยที่สุดคือ ด้านวิชาการ (\bar{X} = 4.1)

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการ ตามกระบวนการ การบริหารงานวงจรเต็มมิ่ง ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านการตรวจสอบ (Check)

ด้านการตรวจสอบ (Check)	(n = 140)		แปลผล	อันดับ ที่
	(\bar{X})	S.D.		
ด้านวิชาการ				
15. ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการนำหลักสูตรสถานศึกษา แผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการเด็ก โครงการและกิจกรรมพัฒนาต่างๆ ตามแผนพัฒนาการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.54	.501	มากที่สุด	2

ตาราง 3 (ต่อ)

ด้านการตรวจสอบ (Check)	(n = 140)		แปลผล	อันดับ ที่
	(\bar{X})	S.D.		
ด้านอาคารสถานที่				
16. ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินการในการก่อสร้างอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกอาคาร เพื่อความเรียบร้อยและมีความพร้อมในการใช้งาน	4.45	.499	มาก	4
ด้านงบประมาณ				
17. ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบทรัพยากรที่ได้จากการระดมทุนขอรับการสนับสนุนจากผู้ปกครองชุมชน และภาคส่วนของสังคม	4.49	.502	มาก	3
ด้านบุคลากร				
18. ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินศักยภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ครูและครูผู้ดูแลเด็ก ในด้านต่างๆ	4.41	.494	มาก	5
ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน				
19. ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการดำเนินงานเพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมการจัดกิจกรรมด้านต่างๆ	4.61	.489	มากที่สุด	1
ด้านการให้บริการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				
20. ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบติดตามการดำเนินงานเพื่อสร้างแหล่งเรียนรู้ และการให้บริการด้านอื่นๆ แก่ชุมชนและท้องถิ่น	4.32	.469	มาก	6
ด้านการส่งเสริมสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากภาคส่วนของสังคม				
21. ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบประสิทธิผลที่ได้จากการขอรับการสนับสนุนด้านต่างๆ จากครอบครัว ชุมชน และภาคส่วนของสังคม	4.45	.499	มาก	4
รวม	4.46	.321	มาก	

จากตาราง 3 การมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการ ตามกระบวนการ การบริหารงาน วงจรเต็มมิ่ง ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านการตรวจสอบ (Check) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่ได้มีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน (\bar{X} = 4.61) รองลงมาคือด้านวิชาการ (\bar{X} = 4.54) ด้านงบประมาณ (\bar{X} = 4.49) ด้านอาคารสถานที่ (\bar{X} = 4.45) และด้านการส่งเสริมสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากภาคส่วนของสังคม (\bar{X} = 4.45) ด้านบุคลากร (\bar{X} = 4.41) และน้อยที่สุดคือ ด้านการให้บริการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (\bar{X} = 4.)

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการตามกระบวนการ การบริหารงานวงจรเดมมิ่ง ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านการปรับปรุงการดำเนินงานอย่างเหมาะสม (Action)

ด้านการปรับปรุงการดำเนินงานอย่างเหมาะสม (Action)	(n = 140)		แปลผล	อันดับที่
	(\bar{X})	S.D.		
ด้านวิชาการ				
22. ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่มาจากการใช้แผนสามปี แผนปฏิบัติการ หลักสูตรสถานศึกษา โครงการและกิจกรรมพัฒนาต่างๆ เพื่อนำไปปรับปรุงต่อไป	4.48	.501	มาก	5
ด้านอาคารสถานที่				
23. ท่านมีส่วนร่วมในกระบวนการควบคุมการใช้อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกอาคาร	4.47	.501	มาก	6
ด้านงบประมาณ				
24. ท่านมีส่วนร่วมในการเพิ่มหรือลดงบประมาณ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการบริหารจัดการงบประมาณกับคุณภาพที่ได้รับ	4.82	.501	มากที่สุด	1
ด้านบุคลากร				
25. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะการนำศักยภาพบุคลากร ครูและครูผู้ดูแลเด็ก เพื่อนำความรู้มาพัฒนาศูนย์ฯ ในรูปแบบที่เป็นรูปธรรม และสามารถต่อยอดความรู้ต่อไปได้ในอนาคต	4.43	.497	มาก	7
ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน				
26. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสัมพันธ์กับชุมชน ที่จะทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับชุมชน เพื่อการดำเนินงานร่วมกันในอนาคต	4.51	.502	มากที่สุด	4
ด้านการให้บริการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				
27. ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไข ปรับปรุงคุณภาพแหล่งเรียนรู้และการให้บริการด้านอื่นๆ เพื่อให้ตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของชุมชนและท้องถิ่น	4.54	.500	มากที่สุด	3
ด้านการส่งเสริมสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากภาคส่วนของสังคม				
28. ท่านมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ทำงานร่วมกับครอบครัว ชุมชน และภาคส่วนของสังคม เพื่อสานการทำงานไปสู่เป้าหมายร่วมกัน	4.59	.494	มากที่สุด	2
รวม	4.54	.531	มากที่สุด	

จากตาราง 4 การมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการ ตามกระบวนการ การบริหารงาน วงจรเดมมิ่ง ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านการปรับปรุง การดำเนินงานอย่างเหมาะสม (Action) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ใน ระดับมากที่สุด โดยด้านที่ได้มีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มากที่สุดคือด้าน งบประมาณ (\bar{X} =4.82) รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากภาคส่วนของสังคม (\bar{X} =4.59) ด้านการให้บริการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (\bar{X} = 4.54) ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน (\bar{X} = 4.51) ด้านวิชาการ (\bar{X} = 4.48) ด้านอาคารสถานที่ (\bar{X} =4.47) และน้อยที่สุดคือด้านบุคลากร (\bar{X} =4.43)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนการบริหาร จัดการ ตามกระบวนการ การบริหารงานวงจรเดมมิ่ง ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม

ลำดับ ที่	การมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามกระบวนการ การบริหารงาน “วงจรเดมมิ่ง” (Demming cycle)	(n = 140)		แปลผล	อันดับที่
		(\bar{X})	S.D.		
1	ด้านการวางแผน (Plan)	4.59	.332	มากที่สุด	1
2	ด้านการปฏิบัติตามแผน (Do)	4.52	.295	มากที่สุด	3
3	ด้านการตรวจสอบ (Check)	4.46	.321	มาก	4
4	ด้านการปรับปรุงการดำเนินงานอย่างเหมาะสม (Action)	4.54	.531	มากที่สุด	2

จากตาราง 5 การมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการ ตามกระบวนการ การบริหารงาน วงจรเดมมิ่ง ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าด้านที่มีมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก มากที่สุดคือ ด้านการวางแผน (Plan) (\bar{X} = 4.59) รองลงมาคือ ด้านการปรับปรุงการดำเนินงานอย่างเหมาะสม (Action) (\bar{X} = 4.54) ด้านการปฏิบัติตามแผน (Do) (\bar{X} = 4.52) และน้อยที่สุดคือด้านการตรวจสอบ (Check) (\bar{X} = 4.54)

สรุปผลและอภิปรายผล

จากการศึกษาการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการ ตามกระบวนการ การบริหารงาน วงจรเดมมิ่ง ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ผู้ศึกษาได้นำ ประเด็นที่สำคัญมาอภิปราย ดังนี้

ด้านการวางแผน (Plan) จากการศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการ ตามกระบวนการ การบริหารงานวงจรเดมมิ่ง ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านวิชาการ เนื่องด้วย ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดทำแผนสามปี การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โครงการและกิจกรรมพัฒนาต่างๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งล้วนมาจากการมีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำความต้องการจากผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งมีการบูรณาการการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กให้เข้ากับบริบทของชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สำนักงาน ปริญญาการศึกษา (2545) ได้กล่าวถึงบทบาทของชุมชนในการที่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ผู้ปกครอง

ครอบครัวชุมชน ต้องเข้ามามีบทบาทในการร่วมกันจัดทำหลักสูตรและติดตามการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา รวมทั้งสนับสนุนกิจการการศึกษา สอดคล้องกับ พิศาล ศรีเมือง (2558, หน้า 52) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหวาย จังหวัดพะเยา ได้ศึกษาพบว่าชุมชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ความต้องการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวางแผน มีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โครงการพัฒนาต่างๆ ตามแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและการติดตามการวางแผนการจัดการด้านต่างๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สอดคล้องกับ จิราณีย์ คำดอน (2553) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษาโรงเรียนเทศบาลสบง ตำบลสบง อำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา ได้ศึกษาพบว่า การให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม มีใช้เพียงแต่การให้ประชาชน ชุมชน เข้ามาสนับสนุนด้านทรัพยากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่รัฐต้องการเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึง การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมทั้งในฐานะของผู้ตัดสินใจและผู้ดำเนินการในการจัดการศึกษา ให้สอดคล้องกับภาคประชาชนด้วย และกำหนดไว้ในกฎหมายและแนวนโยบายแห่งรัฐธรรมนูญตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งนั่นย่อมเป็นการแสดงถึงเจตนารมณ์ของรัฐที่จะผลักดันให้การจัดการศึกษาทุกระดับเป็นการดำเนินงานอย่างมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ด้านการปฏิบัติตามแผน (Do) จากการศึกษา การมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการตามกระบวนการ การบริหารงานวงจรเดมมิ่ง ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน เนื่องจาก มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ ผู้ปกครอง ชุมชน และทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านต่างๆ ทั้งกิจกรรมที่ส่งเสริมการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กและกิจกรรมที่เป็นการพัฒนาสภาพแวดล้อมในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธีรวิฑูฒิ หลวงธิดา (2549, หน้า 66) พบว่าชุมชนส่วนใหญ่มีส่วนร่วมเสียสละเวลาให้กับโรงเรียนเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา และสนับสนุนกิจกรรมของนักเรียนระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สอดคล้องกับ เกษร วรณารักษ์ (2555, หน้า 80) ได้ทำการวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลแจ้ห่ม อำเภอแจ้ห่มจังหวัดลำปาง พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยชุมชนให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาและการส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัยโดยร่วมกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่จัดขึ้น เช่น วันเด็ก สงกรานต์ พระธาตุ สลากภัตร วันแม่ ฯลฯ สอดคล้องกับ ศิริศิลป์ บุตรจันทร์ (2554, หน้า 158) ได้ทำการวิจัย เรื่องการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภายใต้กำกับดูแลองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลเป้า อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนอยู่เป็นประจำ เป็นแหล่งวิทยากรในการให้ความรู้และบริการชุมชน ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วนในระดับมากที่สุด

ด้านการตรวจสอบ (Check) จากการศึกษา การมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการตามกระบวนการ การบริหารงานวงจรเดมมิ่ง ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน เนื่องจาก มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการดำเนินงานเพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมการจัดกิจกรรมด้านต่างๆ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กฤษณา สวัสดิ์ชัย (2551, หน้า 63) ได้กล่าวว่า ชุมชนมีส่วนร่วมในการติดต่อสอบถามปัญหาที่เกิดขึ้นภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและเสียสละเวลาในการประสานงานเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สอดคล้องกับ จินตนา สุขจันทน์ (2549, หน้า 48-49) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็น

กระบวนการดำเนินงานรวมพลังประชาชนกับองค์กรของรัฐหรือองค์กรของเอกชน เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาชุมชน ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งจบโครงการ

ด้านการปรับปรุงการดำเนินงานอย่างเหมาะสม (Action) จากการศึกษา การมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการ ตามกระบวนการ การบริหารงานวงจรเดมมิ่ง ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านงบประมาณ เนื่องด้วย ทุกส่วนที่เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบการดำเนินงานด้านงบประมาณได้ ซึ่งการดำเนินงานด้านงบประมาณต้องมีการจัดทำเอกสารหลักฐานด้านงบประมาณ มีการตรวจสอบจากหลายส่วนที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องการใช้งบประมาณตามแผนที่มีการจัดทำไว้ หรือมีความจำเป็นต้องเพิ่มหรือลดงบประมาณ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการบริหารจัดการงบประมาณกับคุณภาพที่ได้รับ หากตรวจสอบพบปัญหาในด้านต่างๆ ควรดำเนินการแก้ไขโดยให้ทุกส่วนเข้ามามีส่วนร่วมรับฟังวางแผน และมีแนวทางดำเนินการที่จะแก้ไขร่วมกัน คล้ายกับของอุทุมพร ะพีพะ (2555, หน้า 190-192) ได้ ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ อำเภอ แม่สาย จังหวัดเชียงราย ควรพัฒนามาตรฐานที่พบปัญหาการดำเนินงาน จากปัญหามากไปหาน้อย โดยทุกมาตรฐานจะดำเนินงานโดยใช้กระบวนการบริหารวงจรคุณภาพ (Deming) PDCA และเน้นการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบและการปรับปรุงพัฒนาเพื่อพัฒนาการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย เป็นไปตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการ ตามกระบวนการ การบริหารงานวงจรเดมมิ่ง ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในบริบทการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านการวางแผน (Plan)

ด้านอาคารสถานที่

ปัญหา/อุปสรรค คือ อาคารสถานที่ไม่เพียงพอต่อจำนวนเด็กที่เพิ่มมากขึ้น และกิจกรรมที่ให้ผู้ปกครองเข้าร่วมด้วย เช่น วันปฐมนิเทศเด็กนักเรียน

ข้อเสนอแนะ คือ ครูและบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ปกครองและชุมชน ร่วมปรับปรุง ต่อเติม ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้เพียงพอสำหรับการทำกิจกรรมร่วมกัน หรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประธานกลุ่มผู้ปกครอง หัวหน้าชุมชนในพื้นที่ ร่วมกันวางแผนในการของบประมาณเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องช่วยเหลือด้านการก่อสร้างอาคารสถานที่เพิ่มเติม เพื่อให้เพียงพอต่อการจัดประสบการณ์และกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ด้านการปฏิบัติตามแผน (Do)

ด้านวิชาการ

ปัญหา/อุปสรรค คือ ผู้ปกครอง บางส่วนยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมดำเนินกิจกรรมกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพราะมองว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องจัดการดูแลทุกอย่าง

ข้อเสนอแนะ คือ จัดการประชุมและทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อทำความเข้าใจถึงบทบาทการปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ต้องทำร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็ก

ด้านการตรวจสอบ (Check)

ไม่มี

ด้านการปรับปรุงดำเนินงานอย่างเหมาะสม (Action)

ด้านงบประมาณ

ปัญหา/อุปสรรค คือ งบประมาณในการจัดกิจกรรมต่างๆที่ผู้ปกครอง ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วม มีอยู่จำกัดหรือไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย ทำให้กิจกรรมที่มีความร่วมมือกันระหว่างศูนย์พัฒนาเด็ก ผู้ปกครองและชุมชน จัดไม่ต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ คือ จัดให้มีการระดมทุนเพื่อเป็นกองกลางในการจัดกิจกรรมต่างๆ โดยขอรับความร่วมมือและสนับสนุนจากผู้ปกครอง ชุมชน และภาคส่วนอื่นๆ ในรูปแบบของการจัดผ้าป่าสามัคคี เป็นต้น

ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

ปัญหา/อุปสรรค คือ ชุมชนห่างไกลจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทำให้การทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้ปกครอง ชุมชน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการจัดกิจกรรมไม่บ่อยครั้ง

ข้อเสนอแนะ คือ เปลี่ยนรูปแบบกิจกรรม จากการทำให้ผู้ปกครองมาทำกิจกรรมที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แต่ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไปจัดกิจกรรมในชุมชน โดยอาจทำในรูปแบบศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเคลื่อนที่

ด้านการให้บริการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ปัญหา/อุปสรรค คือ อาคารสถานที่ที่มีจำนวนจำกัด ในการให้ความรู้และสารสนเทศหรือเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านเด็กปฐมวัย ให้กับ พ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชนในการค้นคว้า ศึกษา ต่างๆ

ข้อเสนอแนะ คือ ขอความร่วมมือจากชุมชน ในการใช้สถานที่ของชุมชนหรือองค์กรภาครัฐ เช่น สถานีอนามัย ศาลาอเนกประสงค์หมู่บ้าน หรือแหล่งเรียนรู้ในชุมชน เป็นสถานที่ในการเผยแพร่ความรู้เรื่องเด็กปฐมวัยสู่ชุมชน

ด้านการส่งเสริมสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากภาคส่วนของสังคม

ปัญหา/อุปสรรค คือ ขาดบุคลากรที่มีความรู้หรือปราชญ์ชาวบ้านสำหรับถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นให้แก่บุคลากรและเด็กเล็ก

ข้อเสนอแนะ คือ ให้เด็กออกไปทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน เช่น แห่เทียนเข้าพรรษา หรือประเพณีพื้นบ้าน โดยให้ผู้ปกครองร่วมกับผู้มีความรู้ในชุมชนเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ ด้วยความกรุณาจาก ดร.ธรรารัตน์ มาลัยเถาว์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ให้คำปรึกษาแนะนำ แก้ไข ตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อย และข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ในทุกขั้นตอน ตลอดจนให้กำลังในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ ตำแหน่ง อาจารย์ผู้สอน วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายทรงกลด วังเสมอ ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลต้าบ และ นายจากรูวิตร กลิ่นอยู่ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา เทศบาลตำบลหางาว ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตรวจสอบ ความถูกต้อง และแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จนทำให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์



ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารท้องถิ่น ผู้บริหาร ผู้อำนวยการกองการศึกษา หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู ตลอดจนประธานบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเทิง ที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและจัดเก็บข้อมูล

ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงต่อบุพการี ครอบครัว เพื่อนร่วมห้องเรียนที่ให้ความช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อและเป็นที่กำลังใจด้วยดีตลอดมา คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณบิดา มารดา และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนทุกท่านที่สนับสนุนและให้กำลังใจมาโดยตลอดเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. (2545). **การวิจัยหรือการพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ :
คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2559). **มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร : กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- เกษร วรณารักษ์. (2555). **การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลแจ้ห่ม อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- กฤษณา สวัสดิ์ชัย. (2551). **การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลต้นธง จังหวัดลำพูน**. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- จินตนา สุจจานันท์. (2549). **การศึกษาและการพัฒนาชนบท**. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- จิราณิลย์ คำดอน. (2553). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษาโรงเรียนเทศบาลสบง ตำบลสบง อำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ณัฐวุฒิ หลวงธิดา. (2549). **การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านโป่งแดง อำเภอทุ่งหัวช้าง จังหวัดลำพูน**. การค้นคว้าแบบอิสระ. ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ. (2551). **นโยบายสาธารณะเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี : กระบวนการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม (Healthy Public Health Policy and Participatory Process)**. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ.
- ศิริศิลป์ บุตรจันทร์. (2554). **การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลเป้า อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- พิศาล ศรีเมือง. (2558). **การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย จังหวัดพะเยา**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). **แนวทางการบริหารและจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา**

(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.

อุทุมพร ยะพิพะ. (2555). **แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบล แม่สาย**

มิตรภาพ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์, ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย



การศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการในยุคการศึกษา 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายผาไท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

The Study on Educational Leadership Development 4.0 of The Institution

Administrators Pathai Group Under Lampang Educational Service Area Office 1

นวพร แก้ววิชัย^{1*} และ โสภกา อำนวยรัตน์²

Nawaporn Kaewwichai^{1*} and Sopa Umnuayrat²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเป็นผู้นำทางวิชาการในยุคการศึกษา 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการในยุคการศึกษา 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายผาไท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายผาไท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จังหวัดลำปาง จำนวน 97 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาระดับความเป็นผู้นำทางวิชาการในยุคการศึกษา 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายผาไท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความเป็นผู้นำทางวิชาการทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการนิเทศ

2. ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการในยุคการศึกษา 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายผาไท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 พบว่า ด้านการนิเทศ ควรชี้แจงให้ครูตระหนักในคุณค่าและให้ความรู้เรื่องการนิเทศภายใน และมีการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ด้านการพัฒนาการเรียน การสอน ควรสนับสนุนให้ครูได้รับความรู้และพัฒนาสมรรถนะด้านการเรียนการสอนให้มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย ด้านการพัฒนาหลักสูตร ควรมีการสร้าง ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง บริบทของท้องถิ่น ความต้องการของผู้เรียน และทันต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการบริหารจัดการ ควรมุ่งบริหารจัดการโดยการกระจายอำนาจ เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็วเป็นระบบ และเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ควรมีการวางแผนกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ โดยกำหนดเป้าหมาย และทิศทางในการดำเนินงานขององค์กรในอนาคตที่ชัดเจน และมีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ควรส่งเสริมให้ครูจัดสิ่งแวดล้อมในห้องเรียนและนอกห้องเรียนให้มีความพร้อม และเหมาะสมกับการจัด

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : thairath85@hotmail.com



กิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาสื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี ควรสนับสนุนให้ครู มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสื่อ และเทคโนโลยีอย่างหลากหลาย เหมาะสมและทันสมัย ด้านการวัดและประเมินผล ควรสร้างความตระหนักให้ครูเห็นถึงความสำคัญของการวัดและประเมินผล กำหนดนโยบายและแผนการวัดและประเมินผลที่ชัดเจน และสอดคล้องกับหลักสูตร

คำสำคัญ: ผู้นำทางวิชาการ การศึกษา 4.0

Abstract

This study aimed to study and develop educational leadership development of the institution administrators Pathai group under Lamphang educational service area office 1 in education 4.0. The sample group was 97 administrators and teachers of Pathai group under Lamphang educational service area office 1. The instruments were questionnaire with 1–5 Likert’s scale and semi–structured interview. Data analyses were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The results show that

1) The overall of educational leadership development of the institution administrators Pathai group under Lamphang educational service area office 1 in education 4.0 was at a high level. Promotion of academic atmosphere was at a high level where as supervision was at a lowest level.

2) The guidelines to improve educational leadership development of the institution administrators Pathai group under Lamphang educational service area office 1 in education 4.0 are as followed. The knowledge of supervision should be informed and provided to the teachers. The teacher should be aware of the importance of supervision and it should be ongoing. For teaching and learning development, teacher should be encouraged to gain the knowledge and develop their teaching and learning in order to create a variety of activities in the classroom. Curriculum should be improved and developed and be consistent with the core curriculum, local context, learners ‘needs and up to date. Administration management should be decentralized so that the school can operate independently, quickly and systematically. The cooperation of departments should be focused on. Strategic planning should be systematically planned. It should have a goal and can be operated easily. Moreover, it should be consistent with the national strategic plan. For promotion of academic atmosphere, teachers should be encouraged to create a proper atmosphere both inside and outside the classroom for teaching and learning activities. Teacher should encourage to have a wide range of knowledge about current of media, equipment and technology. Teachers should be aware of the importance of measurement and evaluation. The measurement and evaluation should be clarity and consistent with curriculum.

Keywords: Educational Leadership, Development 4.0

บทนำ

ปัจจุบันกระแสของโลกในศตวรรษที่ 21 หรือ การเป็น “ไทยแลนด์ 4.0” ที่มุ่งเน้นในการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ ให้มีความทันสมัย มีรายได้มากขึ้น และก้าวพ้นจากกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง โดยจะต้องผลิตนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาประเทศ และต้องสามารถติดต่อกับนานาชาติได้ด้วย สิ่งเหล่านี้ได้เปลี่ยนแปลงความคิด และความเชื่อ รวมถึงการประพฤติปฏิบัติตัวของบุคคลในทุกระดับของสังคม ในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา รวมทั้งแผนงานและกรอบนโยบายการบริหารพัฒนาประเทศ อาทิ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 รวมถึงนโยบายและแผน การปฏิบัติงานขององค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ การเชื่อมโยงมิติด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมเข้าด้วยกันอย่างสมดุลมีคุณภาพและยั่งยืน และให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์ในการฟื้นฟูและพัฒนาประเทศ (สุวิธิตา จรุงเกียรติกุล, 2557, หน้า 1) กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) กำหนดว่า “ประเทศ มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ หรือ การเป็น “ไทยแลนด์ 4.0” การศึกษาจึงเป็นกลไกในการพัฒนา ส่งเสริมและปลูกฝังแนวความคิดให้กับพลเมืองและเยาวชนของชาติซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญของสมรรถนะ และความสามารถในการแข่งขันระยะยาว (Long Term Competitiveness) ที่ถือว่าเป็นข้อต่อหลัก และบริบทที่สำคัญของการออกแบบภายใต้การขับเคลื่อนของการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาอันเชื่อมโยงกับมนุษย์และสังคมในพลวัตแห่งการเปลี่ยนแปลงของการก้าวไปสู่ศตวรรษที่ 21 และการเป็นไทยแลนด์ 4.0 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 8) การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นโจทย์สำคัญสำหรับทุกภาคส่วน และมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการดำเนินการปฏิรูปที่มีประสิทธิภาพ และจะสำเร็จได้ก็ต้องด้วยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ พร้อมรับกับความท้าทายความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งทักษะสำคัญสำหรับคนยุคศตวรรษที่ 21 และการเป็นไทยแลนด์ 4.0 ดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการ การมีทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 พ.ศ. (2560-2564) ที่กล่าวถึงเหตุผลความจำเป็นในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาฯ ข้อหนึ่งว่า การก้าวกระโดดของเทคโนโลยีที่นำไปสู่การเป็นสังคมดิจิทัล ซึ่งประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล โดยได้มีการผลักดันนโยบายการปรับเปลี่ยนประเทศให้ก้าวสู่ไทยแลนด์ 4.0 ที่เน้นขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกภาคส่วนด้วยนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ มีการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานโทรคมนาคมของประเทศให้ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางธุรกิจ แต่ถึงอย่างไรก็ตาม ได้พบว่าคนไทยส่วนใหญ่ยังใช้อินเทอร์เน็ต เพื่อความบันเทิงมากกว่าการใช้เพื่อการค้นคว้าหาองค์ความรู้ และใช้พัฒนาต่อยอดให้เกิดมูลค่าทางเศรษฐกิจ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559, หน้า 3)

ดังนั้น เครื่องมือที่ถือว่าสำคัญที่สุดที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และปลูกฝังให้คนไทยได้รู้จักใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ คือ “การศึกษา” การศึกษา จึงเป็นกลไกหนึ่งในการพัฒนา ส่งเสริม และปลูกฝังแนวความคิดให้กับพลเมือง และเยาวชนของชาติ ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญในการขับเคลื่อนของการปฏิรูปการศึกษา และการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาอันเชื่อมโยงกับมนุษย์และสังคมในพลวัตการเปลี่ยนแปลงของการก้าวสู่



ศตวรรษที่ 21 และการเป็นไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งการจัดการศึกษาสำหรับยุคการศึกษา 4.0 ต้องเป็นการเปลี่ยนแปลง ทัศนคติจากกระบวนทัศน์แบบดั้งเดิมไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ มีความยืดหยุ่น มีความสร้างสรรค์ ท้าทาย และซับซ้อน เป็นการจัดการศึกษาที่จะทำให้โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถมีทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพเหมาะสม และมีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการในการใช้กำลังคนของประเทศ การศึกษา จึงเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญต่อการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557, หน้า 1) ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กำหนดให้สถานศึกษาเป็นหน่วยงานปฏิบัติที่มีความสำคัญที่สุด โดยเป็นองค์กรที่มีหน้าที่ให้บริการแก่เยาวชน และประชาชนในเขตบริการโดยตรง และระบุให้มีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการ บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน และเทคโนโลยีการศึกษา ต้องพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และสถานศึกษาต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การที่สถานศึกษาจะพัฒนาศักยภาพผู้เรียน และให้บริการแก่เยาวชน รวมถึงเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ผู้ที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว คือ “ผู้บริหารสถานศึกษา” ผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือว่าเป็นกลไกสำคัญและเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จ เพราะนอกจากจะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของสถานศึกษาแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นจุดเชื่อมของนโยบายกับการปฏิบัติที่ใกล้ชิดกับครู และผู้เรียนมากที่สุด โดยทั่วไปผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะที่ดี เป็นผู้มีความรู้ดี มีปฏิภาณไหวพริบดี บุคลิกภาพดีมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักการปรับปรุงและแก้ไข มีความสามารถในการพูดโน้มน้าวจิตใจ มีมนุษยสัมพันธ์ดี และมีประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสม มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีนโยบายและทิศทางการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 (จร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 325)

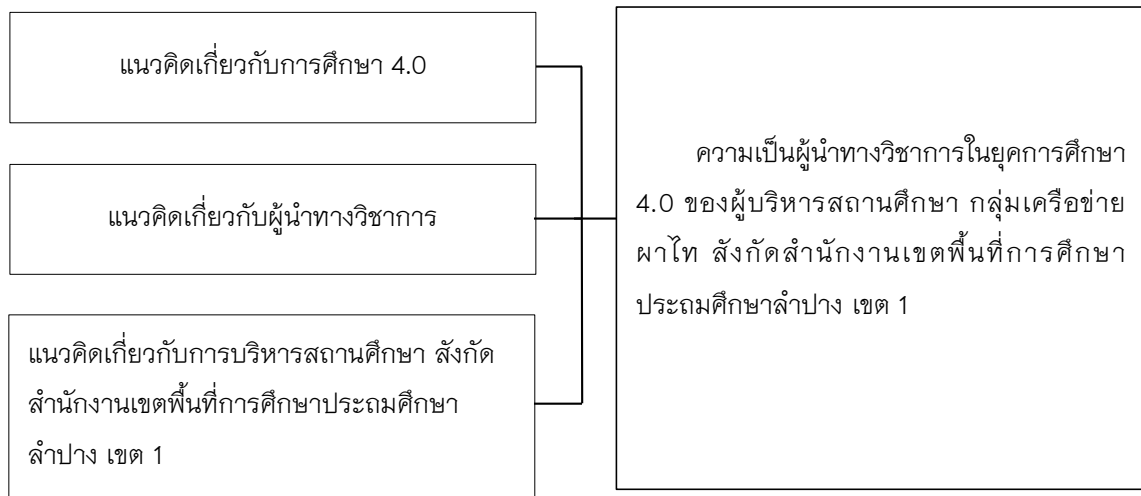
ซึ่งสอดคล้องกับประเสริฐ เนียมมแก้ว และคณะ (2555, หน้า 183) ได้กล่าวถึงงานวิชาการ ไว้ว่า งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดของสถานศึกษา และงานวิชาการยังเป็นงานหลัก เป็นงานส่วนใหญ่ที่สุดของระบบ เป็นงานที่เป็นหัวใจของสถานศึกษางานวิชาการจึงกลายเป็นงานที่เป็นศูนย์กลางของสถานศึกษาครอบคลุมสถานศึกษาทั้งระบบ ดังนั้น สถานศึกษาใดที่งานวิชาการก้าวหน้าหรือเป็นเลิศ สถานศึกษานั้นมักมีชื่อเสียง เป็นที่นิยมและเป็นที่ยอมรับ ส่วนสถานศึกษาใดที่งานวิชาการล้าหลัง หรือไม่เป็นเลิศ สถานศึกษานั้นจะไม่เป็นที่นิยม และขาดความศรัทธา และอัคนีย์ สุกใจ (2560, หน้า 35) กล่าวว่า การจัดการศึกษาทุกประเภท ทุกระดับนั้น งานด้านวิชาการนับเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะจุดมุ่งหมายของการบริหารวิชาการอยู่ที่การสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และมีคุณสมบัติตามที่ต้องการ งานวิชาการเป็นงานหลัก เป็นงานที่มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียนในเชิงคุณภาพและปริมาณ การบริหารงานวิชาการประกอบไปด้วย การพัฒนาหลักสูตร การดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดทำตารางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อเป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ก้าวหน้าวิทยาการเทคโนโลยีใหม่ ๆ การจัดสื่อการเรียนการสอน การจัดห้องสมุดเป็นที่รวมหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นแหล่งวิทยาการ การจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้นำโดยเฉพาะผู้นำทางการศึกษา เพราะผู้นำในองค์กรทางการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรทางการศึกษา เพราะผู้นำทางวิชาการหรือผู้บริหารการศึกษาจะบริหารจัดการองค์กรทางการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ และเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ ดังนั้น ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในการบังคับบัญชา มอบหมาย กำกับดูแล ให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร และผู้นำจำเป็นต้องติดต่อกับประสานงานกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนนั้นจึงจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความรอบรู้ทางด้านวิชาการ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ

ย่อมสามารถบริหารปรับปรุง พัฒนาและส่งเสริมวิชาการให้ได้ผลดียิ่งขึ้น และชัยยนต์ เพาพาน (2559, บทคัดย่อ) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไก และเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหาร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีคุณลักษณะโดดเด่น เหมาะสม มีความรู้เชิงทฤษฎี ทักษะ บทบาทหน้าที่ คุณธรรมและประสพการณ์ทางการบริหาร การศึกษายุคใหม่ เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถตอบสนองต่อการแข่งขัน ทันสมัย และเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งจากที่กล่าวมาข้างต้นจึงชี้ให้เห็นว่า งานด้านวิชาการ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษายุค 4.0 ดังนั้น คุณลักษณะที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการจึงจะส่งผลให้ผู้เรียน และสถานศึกษาได้บรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ แต่ธีระ รุญเจริญ (2556, หน้า 6) ได้กล่าวถึงวิกฤตผู้บริหารในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นไปอย่างไร้ทิศทาง ผู้บริหารขาดภาวะผู้นำทางวิชาการ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งจิตสำนึกจิตวิญญาณ และอุดมการณ์ในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพอย่างแท้จริง ผลการประเมินวิทยฐานะที่ไม่เป็นไปตามสภาพจริง ส่วนวิกฤติของบริบทการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารและการจัดการเรียนไม่เอื้อทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ประชาชนร้อยละ 65 ยอมรับให้มีการคอร์รัปชันได้ทราบเท่าที่ตัวเองได้รับผลประโยชน์ ซึ่งเป็นค่านิยมที่อันตรายต่อประเทศอย่างยิ่ง การปฏิบัติจริงตรงข้ามกับนโยบาย การมีค่านิยมฟุ่มเฟือย ปรากฏการณ์เหล่านี้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ไม่ดีต่อการศึกษาเรียนรู้ เพราะจะเป็นการเรียนรู้ซึมลึกสู่ตนเองจนถือเป็นเรื่องปกติ ปฏิบัติต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ เป้าหมายการศึกษา “เก่ง ดี มีความสุข” จึงไม่สามารถบรรลุสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดการศึกษาได้ ซึ่งนับเป็นความท้าทายสำหรับผู้บริหารสถานศึกษายุคนี้ในการแสดงศักยภาพของความเป็นผู้นำในการพาองค์กรสถานศึกษา ให้ผ่านพ้นวิกฤติ ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการในยุคการศึกษา 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายผาไท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อพัฒนาให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพในยุคการศึกษา 4.0

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความเป็นผู้นำทางวิชาการในยุคการศึกษา 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายผาไท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการในยุคการศึกษา 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายผาไท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน



วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาระดับความเป็นผู้นำทางวิชาการในยุคการศึกษา 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายผาไท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายผาไท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จังหวัดลำปาง ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 124 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายผาไท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จังหวัดลำปาง จำนวน 97 คน

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการในยุคการศึกษา 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายผาไท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย ได้แก่ ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการหรือผู้มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำทางวิชาการ จำนวน 5 คน

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ระดับความเป็นผู้นำทางวิชาการในยุคการศึกษา 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายผาไท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

2. แนวทางพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการในยุคการศึกษา 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายผาไท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ศึกษาระดับความเป็นผู้นำทางวิชาการในยุคการศึกษา 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายผาไท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

2. เครื่องมือที่ใช้ศึกษาแนวทางพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการในยุคการศึกษา 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายผาไท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

1.1 ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ในการขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายผาไท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

1.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 97 คน ด้วยตัวเอง และเก็บแบบสอบถามมาได้ทั้งหมด จำนวน 97 ฉบับ มีความสมบูรณ์ จำนวน 97 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.3 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้อิงวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

2.1 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง และทำการบันทึกภาพและเสียง การสนทนา โดยทำการขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ก่อนดำเนินการสัมภาษณ์

2.2 ผู้วิจัยทำการสรุปรวบรวมความคิด และวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ในแต่ละด้านหลังเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ เมื่อดำเนินการเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าเฉลี่ยร้อยละ (Percentage)

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเป็นผู้นำทางวิชาการในยุคการศึกษา 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายผาไท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จัดลำดับความคิดเห็น โดยแยกเป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยภาพรวมนำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย โดยเกณฑ์การแปลความหมายข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยได้กำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ย และการแปลความหมาย ดังนี้

4.50–5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำทางวิชาการในระดับมากที่สุด

3.50–4.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำทางวิชาการในระดับมาก

2.50–3.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำทางวิชาการในระดับปานกลาง

1.50–2.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำทางวิชาการในระดับน้อย

1.00–1.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำทางวิชาการในระดับน้อยที่สุด

3. ข้อเสนอแนะความเป็นผู้นำทางวิชาการในยุคการศึกษา 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายผาไท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด วิเคราะห์โดยการสรุปเนื้อหาและใช้ค่าสถิติความถี่ของคำตอบที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกันจากมากไปหาน้อย

4. แบบสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการในยุคการศึกษา 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายผาไท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 วิเคราะห์โดยสรุปวิเคราะห์เนื้อหา ภาษา และความถูกต้อง (Content Analystis)

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาระดับความเป็นผู้นำทางวิชาการในยุคการศึกษา 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายผาไท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 มีผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมและรายด้านทั้งหมด 8 ด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเป็นผู้นำทางวิชาการในยุคการศึกษา 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายผาไท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยภาพรวม

ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ในยุคการศึกษา 4.0	n = 97		ระดับ ความเป็นผู้นำ ทางวิชาการ
	\bar{X}	S.D	
1. ด้านการนิเทศ	4.05	0.51	มาก
2. ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน	4.19	0.45	มาก
3. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.15	0.47	มาก
4. ด้านการบริหารจัดการ	4.15	0.50	มาก
5. ด้านการวางแผนกลยุทธ์	4.22	0.43	มาก
6. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	4.23	0.46	มาก
7. ด้านการพัฒนาสื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยี	4.10	0.56	มาก
8. ด้านการวัดและประเมินผล	4.12	0.55	มาก
รวมเฉลี่ย	4.15	0.42	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับความเป็นผู้นำทางวิชาการในยุคการศึกษา 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายผาไท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.22$) ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.19$) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.15$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการนิเทศ ($\bar{X} = 4.05$)

แนวทางพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการในยุคการศึกษา 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายผาไท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ทั้ง 8 ด้าน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านการนิเทศ คือ ผู้บริหารต้องชี้แจง อบรมให้ครูตระหนักในคุณค่าของการนิเทศภายใน ให้ความรู้ เรื่องการนิเทศภายใน มีการร่วมกันวางแผนการนิเทศที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม มีการนิเทศแบบกัลยาณมิตร และต่อเนื่อง มีการใช้เทคโนโลยีในการนิเทศ กำกับดูแลติดตามผลอย่างต่อเนื่อง



2. ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน คือ สนับสนุนให้ครูได้รับความรู้แก่บุคลากร พัฒนาสมรรถนะทางด้านการเรียนการสอน ให้มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย สนับสนุนงบประมาณจัดให้มีการผลิตสื่อ ใช้สื่อเทคโนโลยีในการเรียนการสอน ส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมการเรียนการสอน

3. ด้านการพัฒนาหลักสูตร คือ มีการสร้าง มีการปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง บริบทของท้องถิ่น ความต้องการของผู้เรียน และทันต่อการเปลี่ยนแปลง จัดให้บุคลากร ครู และชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร ทดลองใช้หลักสูตร ติดตามผลการใช้หลักสูตร และปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรให้มีความสมบูรณ์พร้อมใช้

4. ด้านการบริหารจัดการ คือ มุ่งบริหารจัดการโดยการกระจายอำนาจ เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็วเป็นระบบ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน และเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ประสานงาน สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม มีการบริหารงานด้วยความโปร่งใส และตรวจสอบได้ บริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ สร้างขวัญ กำลังใจได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ

5. ด้านการวางแผนกลยุทธ์ คือ มีการวางแผนกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอน โดยกำหนดเป้าหมาย และทิศทางในการดำเนินงานขององค์กรในอนาคตที่ชัดเจน และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ บริบทของสถานศึกษา ของชุมชน ผู้เรียนและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรอบด้าน ส่งเสริมการวางแผนกลยุทธ์โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน มีการคาดคะเนปัญหาที่จะเกิดขึ้น เสาะหาเทคนิควิธีการเปลี่ยนแปลงปัญหาให้เป็นโอกาส เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุผลสำเร็จตรงตามเป้าหมาย

6. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ คือ การส่งเสริมให้ครูจัดสิ่งแวดล้อมในห้องเรียนและนอกห้องเรียนให้มีความพร้อมและเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับงานวิชาการภายในสถานศึกษา สนับสนุนการจัดกิจกรรมทางวิชาการในสถานศึกษาให้ผู้เรียน และชุมชนได้มีส่วนร่วม สร้างเครือข่าย สนับสนุน อำนวยความสะดวกด้านวิชาการ สร้างแรงกระตุ้นให้ทำงานอย่างมีความสุข สร้างขวัญกำลังใจให้กับคณะครูและผู้เรียน ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ

7. ด้านการพัฒนาสื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี คือ สนับสนุนให้ครู และบุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้มีการสร้างพัฒนา สื่อและเทคโนโลยีที่มีความหลากหลาย เหมาะสมและทันสมัย ติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและจัดหาสื่อ เครื่องคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้เพียงพอต่อการใช้งานทั้งในด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอน มีการประเมินผลการใช้สื่อและนำผลที่ได้มาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการจัดเก็บทำทะเบียนสื่อและซ่อมแซมบำรุงรักษา

8. ด้านการวัดและประเมินผล คือ สร้างความตระหนักให้ครูเห็นถึงความสำคัญของการวัดและประเมินผล กำหนดนโยบายและแผนการวัดและประเมินผลที่ชัดเจนและสอดคล้องกับหลักสูตร สนับสนุนให้ครูได้รับความรู้เกี่ยวกับกับแนวทางและวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย นำเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผล มีการกำกับ ติดตาม วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นรายบุคคล รายวิชาและกลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมถึงนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน

สรุปผลและอภิปรายผล

ผลการวิจัย พบว่า การศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการในยุคการศึกษา 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายผาไท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำนวน 8 ด้าน มีประเด็นน่าสนใจที่จะนำมาสรุปผลและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย 2 ข้อ ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 1 ผลการวิจัย พบว่า ระดับความเป็นผู้นำทางวิชาการในยุคการศึกษา 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายผาไท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายผาไท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการ เพราะงานวิชาการถือเป็นงานหลักและเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารการศึกษา โดยจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรมตามมาตรฐานของสถานศึกษาและมาตรฐานชาติ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฟองจันทร์ ทองคำ (2558, หน้า 95) ได้ศึกษา สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มดอกคำใต้ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มดอกคำใต้ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่างานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารการศึกษา โดยจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานของสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการที่ประกอบด้วย งานหลัก คือ งานหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นกระบวนการของการบริหารที่เกี่ยวข้องกับผลผลิต คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ชื่อเสียง และความพึงพอใจของทุกฝ่าย เป็นการตอบสนองความสำเร็จของการจัดกิจกรรมทุกด้านที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ มีคุณธรรม และจริยธรรมและลักษณะอันพึงประสงค์ที่ดีและมีคุณภาพ สอดคล้องกับ จิรภา แดงขาว (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของครูเครือข่ายเขาชนาน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูเครือข่ายเขาชนาน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับดีมาก และ นิฤมล ญาวิลาศ (2559, หน้า 100-111) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ประเสริฐ เนียมแก้ว และคณะ (2555, หน้า 183) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ศราวุธ ทองอากาศ (2560, หน้า 53-54) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการที่ดี เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ และส่งผลต่อการดำเนินงานของบุคลากร ทำให้มีกำลังใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้กลุ่มเครือข่ายผาไท เป็นกลุ่มเครือข่ายที่ตั้งอยู่

ห่างไกลจากตัวเมือง หรือเรียกได้ว่ายังเป็นสังคมชนบทอยู่ การดำรงชีวิตจึงค่อนข้างใกล้ชิดกันเหมือนดังพี่น้อง เป็นตั้งญาติเดียวกันทำให้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ก่อให้เกิดความรัก ความผูกพันกัน ส่งผลให้ทุกคนมีกำลังใจในการทำงาน และทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลให้บรรยากาศทางวิชาการเป็นไปได้โดยง่าย เป็นผลให้การบริหารงานวิชาการและการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภิส เลิศเดชาพันธ์ (2554, หน้า 148-150) ได้ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านโอกาสที่จะทำให้อุปสรรคความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ในระดับเดียวกัน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสสำหรับการได้รับการยอมรับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการดูแลเอาใจใส่ และการบังคับบัญชา ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน ด้านตัวงาน ด้านนโยบายขององค์กร และบริหารงาน บุคลากรมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้า ด้านการเติบโตและด้านเงินเดือน บุคลากรมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับงานวิจัยของ อนุชา คำแดง (2560, หน้า 6-7) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนสิริรัตนาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก การที่จะทำให้อุปสรรคในการทำงานปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีแรงจูงใจหรือ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานราชการทางการศึกษามีจำนวนมาก จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความสมัครใจหรือมีขวัญ กำลังใจในการทำงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในที่สุดจึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าขวัญและกำลังใจของบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้เกิดการบริหาร มีประสิทธิภาพและเสริมสร้างให้แก่วุฒิปฎิบัติงานได้มีขวัญและกำลังใจที่ดีสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่ง ที่พึงปรารถนาของทุกองค์การเพราะช่วยก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานหลายประการ

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการนิเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับความเป็นผู้นำทางวิชาการทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการพัฒนากระบวนการนิเทศให้เกิดคุณภาพ โดยอาศัยหลักการนิเทศแบบกัลยาณมิตร รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการแนะนำและร่วมช่วยเหลือครูในการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการสอนของครู โดยอาศัยหลักการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการนิเทศให้เหมาะสมกับยุคการศึกษา 4.0 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายผาไท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 เกือบทุกแห่งเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก จึงเป็นผลทำให้การนิเทศมีข้อจำกัดหลายประการ อาทิ ด้านงบประมาณ ด้านความสะดวกของสัญญาณต่าง ๆ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้สื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ บุคลากรมีภาระงานมาก การพัฒนาหลักสูตรหลายครั้ง ความไม่แน่นอนของหลักเกณฑ์การวัดประเมินผล การจัดทำเอกสารการนิเทศและการจัดทำรายงานการนิเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณทิพย์ เกษเจริญคุณ (2559, หน้า 89-90) ได้ศึกษาปัญหาการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนของโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ปัญหาการนิเทศงานวิชาการภายในของโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนมีปัญหาที่หลากหลายมิติในการดำเนินการ ครู

มีหลายหน้าที่ในการทำงานอาจจะมีส่วนขั้นตอนหรือบางประเด็นที่ไม่ต้องมีการร่วมกันแก้ไขปัญหา ได้แก่ การนิเทศด้านการจัดการเรียนการสอนโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการปรับหลักสูตรหลายครั้งทำให้การวางแผนต้องมีการปรับตามหลักสูตรแกนกลาง ส่งผลต่อการประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น การออกแบบอาจไม่สามารถนำรูปแบบความรู้ทั้ง 2 แบบ มาใช้ร่วมกันอาจเกิดอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอน และการจัดการเรียนการสอนเป็นเรื่องเฉพาะบุคคลที่ครูแต่ละคนมีวิธีการตามแบบฉบับของตนเองการนิเทศภายในโรงเรียนจะพบปัญหาที่แตกต่างกันไป รวมถึงผู้บริหารจัดการจัดการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนเพื่อติดตามปรับปรุง แก้ไข ให้คำแนะนำการจกกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ปัญหาการนิเทศงานวิชาการ ด้านการสร้างและการใช้สื่อการเรียนการสอนโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูได้รับการส่งเสริมให้เข้าอบรมการสร้างและการใช้สื่อไม่พอเพียง ทำให้ครูขาดทักษะในการสร้างสื่อขึ้นเองและสื่อการสอนในแต่ละรายวิชามีน้อย รวมทั้งไม่มีการประเมินผลการใช้สื่อเพื่อจะได้นำผลการประเมินมาพัฒนาสื่อที่มีอยู่ ผู้บริหารขาดการส่งเสริมการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบที่หลากหลายและพัฒนาตนเองในลักษณะเครือข่าย การใช้สื่อ ICT ปัญหาการนิเทศงานวิชาการด้านการการวัดผลและประเมินผลโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีการให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้ครูได้เข้าใจการวัดผลประเมินผลการเรียนการสอนอย่างถูกต้องตลอดจนสามารถประเมินผลการทำงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับงานวิจัย ของ ชาญณรงค์ ศิริอำพันธ์กุล (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาและความต้องการ โรงเรียนมีปัญหาในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนางานนิเทศด้านการวางแผน โรงเรียนมีปัญหาในเรื่องความไม่ชัดเจนของเรื่องเครื่องมือ และสื่อยังไม่หลากหลาย การไม่ปฏิบัติตามปฏิทินที่กำหนดไว้ และการยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างผู้ให้การนิเทศ และผู้รับการนิเทศด้านการประเมินผล มีปัญหาเรื่องการสรุปผลการรายงานผลการนิเทศที่ไม่ครบกระบวนการการสรุปรายงานผลการประเมินตนเอง

วัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 2 ผลการวิจัย พบว่า เมื่อพิจารณาจากผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการในยุคการศึกษา 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายผาไท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่าการศึกษายุค 4.0 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาสื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยี เพราะสื่อและเทคโนโลยีถือว่ามีสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนในยุคการศึกษา 4.0 และจะส่งเสริมให้การบริหารสถานศึกษาผู้บริหารประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจึงควรมีบทบาทในการส่งเสริม สนับสนุนให้ครู และบุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีต่าง ๆ ควรสนับสนุนให้มีการสร้างพัฒนา และจัดหาสื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่มีความหลากหลาย เหมาะสม และทันสมัย ติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอต่อการใช้งานทั้งในด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ควรมีการประเมินผลการใช้สื่อและนำผลที่ได้มาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการจัดเก็บ ทำทะเบียนสื่อและซ่อมแซมบำรุงรักษา ให้สามารถใช้งานได้สม่ำเสมอ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าจากผลการวิจัยการจะเป็นผู้นำทางวิชาการในยุคการศึกษา 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย จึงจะส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับข้อเสนอแนะความเป็นผู้นำทางวิชาการในยุคการศึกษา 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายผาไท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ที่มีประเด็นในการอภิปรายผลที่น่าสนใจ คือ ด้านการพัฒนาสื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยี ซึ่งมีผู้เสนอแนะมากที่สุด คือ ควรจัดหาสื่อและเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้เพียงพอต่อความ



ต้องการของครูและนักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายผาไท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ได้เล็งเห็นความสำคัญของการใช้สื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยีในการบริหารจัดการและการจัดการศึกษา เพราะในโลกยุคปัจจุบันนวัตกรรมและเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้เข้ามาบทบาทอย่างมาก ในการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ นกตล เลื่อนกรบ และคณะ (2560, หน้า 79) ได้ศึกษา ICT: เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง พบว่า กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ผู้สอนหรือผู้จัดประสบการณ์เรียนรู้ให้กับผู้เรียนจะต้องให้ความสำคัญต่อบุคลิกภาพ พฤติกรรม และประสบการณ์เดิมที่จะนำไปสู่ประสบการณ์ใหม่ที่เกิดขึ้น การเปลี่ยนแปลงบทบาทของตนเองจากการสอน เป็นผู้ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนคอย ช่วยเหลือให้คำแนะนำต่อผู้เรียนด้วยเทคโนโลยี และ สารสนเทศ ผู้สอนจำเป็นต้องเรียนรู้ควบคู่ไปกับผู้เรียน รวมทั้งการย้อนแย้งประสบการณ์เดิมของผู้เรียนที่นำไปสู่ประสบการณ์ใหม่ ด้วยข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์จากเทคโนโลยี และสารสนเทศ ดังนั้น ผู้จัดการเรียนการสอนและผู้เรียนต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 อีกทั้งยังอาจรวมถึงสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายผาไท สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ทรัพยากรด้านต่าง ๆ อาทิ ด้านบุคลากร ด้านสมรรถนะของสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษาไม่มีความพร้อมจึงส่งผลให้เกิดปัญหาในการพัฒนาสื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยี และการขาดแคลนสื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยี เห็นสมควรมีการจัดหาและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยีเพราะสิ่งเหล่านี้จะสามารถพัฒนาการบริหารจัดการในสถานศึกษา และพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ จรูญเกียรติ กุลสอน และคณะ (2559, หน้า 10) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียน พิจารณาตามลำดับจากอิทธิพลรวม ได้แก่ ปัจจัยด้านทรัพยากร บุคคล ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านการวางแผนและปัจจัยด้านสมรรถนะของโรงเรียน และ ปองทิพย์ ศิริวัฒน์ (2556, หน้า 59) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องสภาพการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภา อำนวยรัตน์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไข อันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา และ ดร.เอกฐลสิทธิ์ กอบก่า ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธีและเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี



ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในกลุ่มเครือข่ายผาไท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ และอนุญาตให้คณะครู ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถาม และได้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลส่งคืนให้ผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ จนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ ประสิทธิ์ประสาทวิชา ครอบครัวยุ และเพื่อน ๆ ที่ส่งเสริมสนับสนุนและกำลังใจให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564)**. กรุงเทพฯ.
- จรูญเกียรติ กุลสอน, จำปี โยธำรินทร์, บุญชนะ ทำชัย และพรชัย วันทุม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียน. **วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์**, 11(พิเศษ), 1–12.
- จิรภา แดงขาว. (2556). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูเครือข่ายเขาชนาน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, ภูเก็ต.
- ชัยนนต์ เพาพาน. (2559). แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. **Fundamental Concepts and Theories for being Leaders of School Administrators in the 21st century**. **วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 12(1), บทคัดย่อ.
- ชาญณรงค์ ศิริอำพันธ์กุล. (2556). **ปัญหาและแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2**. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2556). วิกฤตและทางออกในการบริหารและจัดการการศึกษา. **วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์**, 1(1), 5–9.
- ธรร สุนทรายุทธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ. เนติกุลการพิมพ์.
- นภดล เสือต้นกรบ, สุภาณี เส็งศรี และพิศิษฐ์ พลชนะ. (2560). ICT: เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง. **วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครดัตต์**, 9(1), 70–80.
- นิฤมล ญาวิลาส. (2559). **การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35**. สารนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- เนตรนภิส เลิศเดชาพันธ์. (2554). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2**. วิทยานิพนธ์, บธ.ม., มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- ประเสริฐ เนียมแก้ว, นพรัตน์ ชัยเรือง และวีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล. (2555). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช. **วารสารนาครบุตรปริทรรศน์**, 4(2), 175–188.
- ปองทิพย์ ศิริวัฒน์. (2556). สภาพการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- พรรณทิพย์ เกษเจริญคุณ. (2559). ปัญหาการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนของโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พองจันทร์ ทองคำ. (2558). สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มดอกคำใต้ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ศราวุธ ทองอากาศ. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. วิทยานิพนธ์. ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. จันทบุรี.
- สุวิธิดา จรุงเกียรติดีกุล. (2557). แนวโน้มการสร้างเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์. **วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา**, 9(4), 1.
- สำนักงานเลขาธิการสภา. (2557). **แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552 – 2559): ฉบับสรุป**. กรุงเทพฯ: สกศ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- อนุชา คำแดง. (2560). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนสิริรัตนาคาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- อัศนีย์ สุกิจใจ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. **วารสารวิจัยพุทธศาสตร์**, 3(1), 23–37.



การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา

The study of organization commitment of Teachers vocational education

Phayao

นิรุฒิ พิมภาสูง^{1*} และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์²

Niruth Pimpasung^{1*} and Thararat Malaitao²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ตามลักษณะส่วนบุคคล

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ทั้งหมด จำนวน 155 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (Independent t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า

1. การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสมสูงสุด คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านสังคม รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา พบว่าโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนจำแนกตามภูมิภาค พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ความผูกพันต่อองค์กรด้านสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา

Abstract

The objective of this study and compare is organization commitment of teachers vocational education Phayao classified by personal characteristics.

The population is teachers vocational education Phayao. The researcher collected the data by using questionnaires from 155 people. analyzed the data by using frequency, percentage, mean, Standard deviation, Independent t-test and One-way ANOVA.

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : n_pimpasung@hotmail.com



The results of this research found that.

1. The study of organization commitment of Teachers vocational education Phayao found that overall and per item at high level. Highest average is normative commitment followed by affective commitment and continuance commitment respectively.

2. The compare organization commitment of teachers vocational education Phayao classified by sex, education and level status has found that overall and Individual differing without statistical significance. Classified by domicile found that overall Individual differing without statistical significance. The except normative commitment differ significantly with statistical significance of .05.

Keywords: Organization commitment of Teachers vocational education Phayao

บทนำ

ความผูกพันในงานของบุคลากรเป็นแนวทางที่ให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยในฐานะผู้ที่ทำงานขององค์การมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ความผูกพันของบุคลากร ประกอบด้วย ความผูกพันส่วนบุคคล เป้าหมายของงานและการได้รับสนับสนุนระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้การที่จะพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีความผูกพันในงานได้นั้นต้องอาศัยการบริหารและกระบวนการที่มีอย่างมีขั้นตอน ได้แก่ การวัดจากประสบการณ์การปฏิบัติงานและการปรับปรุงแก้ไขขั้นตอนเหล่านี้ต้องกระทำอย่างเป็นระบบต่อเนื่องสม่ำเสมอเพราะทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรของแต่ละองค์การจะมีความผูกพัน แตกต่างกัน โดยองค์การสามารถสร้างความผูกพันในงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรได้ก็จะต้องทำให้องค์การมีศักยภาพทางการแข่งขันจากการมีบุคลากรที่มีความจงรักภักดีต่องาน และองค์การได้อย่างยั่งยืน (พิชิต เทพวรรณ, 2554, หน้า 182) ซึ่ง บุคลากร ถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์การ ดังนั้นองค์การจะต้องมีการดูแลเอาใจใส่ เพราะบุคลากรหรือคนเป็นปัจจัยที่สำคัญในสี่ปัจจัยหลักที่เป็นองค์ประกอบขององค์การและเป็นตัวแปรสำคัญในการกำหนดความสำเร็จในการจัดการบริหารขององค์การให้ก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ การจะรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การนาน ๆ ผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจ ในการทำงานให้เกิดกับบุคลากร เมื่อบุคลากรนั้นมีความผูกพันที่ดีเยี่ยมส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การและจะส่งผลให้บุคลากรกับองค์การเอื้อประโยชน์ต่อกัน แต่ปัญหาคือมีวิธีการบริหารจัดการอย่างไรเพื่อจะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การที่ตัวเองสังกัดอยู่ ถ้าบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์การแล้ว องค์การย่อมเกิดความเสียหาย เป้าหมายขององค์การย่อมไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (ธีรภัทร ชติยะหล้า, 2555, หน้า 3) การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานอยู่กับองค์การมาเป็นระยะเวลาที่ยาวนานนั้นย่อมเป็นเครื่องแสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นมีประสบการณ์ มีความรู้ความชำนาญในการทำงาน และมีความเข้าใจในทางการปฏิบัติขององค์การเป็นอย่างดีไม่ต้องเป็นภาระขององค์การในการที่ต้องคอยให้การชี้แจงในการปฏิบัติงาน เหมือนดังเช่นบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ามาใหม่ (เอกพงษ์ อึ้งคำ, 2556, หน้า 2)

ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะจะเป็นตัวเชื่อมระหว่างการปฏิบัติงานของบุคลากรกับจุดมุ่งหมายขององค์การ ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ และเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความมั่นคงขององค์การ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายการ ย้ายเข้า-ย้ายออก จากงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์การได้ หลักการคิดนี้มีความครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานเพราะสามารถบ่งบอกได้ถึงเหตุผลที่บุคลากรสามารถสนองตอบต่อองค์การได้ ขณะที่ความพึง

พอใจบ่งบอกการสนองตอบของบุคลากรต่องานหรือในด้านใดด้านหนึ่งของงานเท่านั้น ทำให้เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานในองค์การงานได้ดีกว่าบุคลากรที่ไม่มี ความผูกพันต่อองค์การ (กัณฐิกา สุระโคตร, 2559, หน้า 1) การบริหาร “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นเรื่องสำคัญมากเนื่องจากมีการเล็งเห็นว่า “คน” หรือบุคลากร เป็นปัจจัยหลักอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ และเมื่อ “คน” ที่ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรหลักที่มีความสำคัญอย่างมากต่อองค์การ จึงต้องหาแนวทางในการรักษา “คน” ให้อยู่กับองค์การ ดังนั้นการสร้าง ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ (Employee Engagement) จึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การทั้งภาครัฐและเอกชน ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การจึงได้ถูกยกขึ้นมาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย จุดมุ่งหมายที่วางไว้ย่อมมีประสิทธิภาพ อีกทั้งสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการทำนายพฤติกรรมของบุคลากรได้ เช่น พฤติกรรมการ ขาดงาน (Absenteeism) และพฤติกรรมการลาออกของบุคลากร (Employee Turnover) เพราะบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีแนวโน้มในการปฏิบัติงานกับองค์การยาวนานกว่าและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถมากกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ (คณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ปีงบประมาณ 2560 หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลและกลุ่มพัฒนาองค์กรสำนักโรคไม่ติดต่อ, 2560, หน้า 1) หากผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญต่อปัญหาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรซึ่งถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารแล้ว ความสำเร็จในการบริหารงานก็จะไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (กัณฐิกา สุระโคตร, 2559, หน้า 1) ชำราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนามีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (นพดล ฤทธิโสภ, หน้า 4)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) หรือ “กรมอาชีวศึกษา” (เดิม) เป็นหนึ่งในห้าหน่วยงานหลักของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบกำกับดูแลงานการศึกษาในด้านการอาชีวศึกษา มีภารกิจในการผลิตกำลังคนระดับช่างฝีมือระดับช่างเทคนิคและระดับเทคโนโลยีโดยเน้นให้มีทักษะที่หลากหลาย (Multi Skill) เปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมฐานความรู้ (Social Knowledge Based) เพื่อการพัฒนาประเทศ จังหวัดพะเยาเป็นจังหวัดที่มีพื้นที่ขนาดเล็กเป็นที่ราบสลับกับที่ราบสูงเป็นส่วนใหญ่ มีสถานศึกษาของรัฐสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อยู่ 5 แห่งประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิคพะเยา วิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ วิทยาลัยเทคนิคดอกคำใต้ วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการปง และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา จัดการเรียนการสอนในด้านวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม เกษตรกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร คหกรรม ประมง อุตสาหกรรมท่องเที่ยว ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) การบริหารงานแบ่งเป็นฝ่ายต่าง ๆ คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา ฝ่ายบริหารทรัพยากร มีผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ในความแตกต่างของสถานศึกษามีทั้งสถานศึกษาขนาดใหญ่ สถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดเล็ก ใช้จำนวนของนักเรียน-นักศึกษา เป็นตัวกำหนดขนาดของสถานศึกษา งบประมาณ และจำนวนบุคลากร ทำให้เกิดการย้ายเข้า ย้ายออก ของข้าราชการครู ทั้งการย้ายสถานศึกษาภายในเขตจังหวัด หรือการย้ายข้ามเขตจังหวัด อาจด้วยเหตุผลหลายๆ อย่าง โดยมีสถิติการย้ายสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ในระยะ 4 ปีย้อนหลัง ดังนี้ ปี 2561 จำนวน 11 คน ปี 2560 จำนวน 12 คน ปี 2559 จำนวน 12 คน และปี 2558 จำนวน 10 คน ซึ่งเกิดผลกระทบอย่างมากกับสถานศึกษาบางแห่ง ที่มีบุคลากรจำนวนน้อย เป็นผลทำให้มีปริมาณงานเพิ่มขึ้นจากบุคลากรที่ย้ายออก ที่นอกเหนือจากการการสอนที่เป็นหน้าที่หลัก ซึ่งสถานศึกษาต้องมีการ

ปรับผังการดำเนินงานภายในสถานศึกษา เพื่อให้งานดำเนินการต่อไปได้ การสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กรให้มีความรัก ความสามัคคี จะทำให้บุคลากรทำงานในองค์กรได้นานที่สุด

ดังนั้นการวิจัยเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา เพื่อที่จะนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานบุคคล ของฝ่ายบริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการนำมาใช้เป็นแนวทางที่เหมาะสมในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ให้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างยาวนาน ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนเกิดความต่อเนื่องและสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าของผู้เรียนและการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา (2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ตามลักษณะส่วนบุคคล

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาคความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคความผูกพันต่อองค์กรและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ปีการศึกษา 2561 โดยในการศึกษาคจะเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมดจำนวน 155 คน ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากร

ลำดับ	สถานศึกษา	ประชากร
1.	วิทยาลัยเทคนิคพะเยา	79
2.	วิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ	22
3.	วิทยาลัยเทคนิคดอกคำใต้	13
4.	วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการปง	10
5.	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา	31
รวม		155

2. เครื่องมือการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นเพื่อให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาและเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) สถานภาพ 3) วุฒิการศึกษา 4) ภูมิลำเนา โดยใช้คำถามแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ตามแนวคิดของแนวคิดของกรีนเบิร์กและบาร์อน (Greenberg and Baron, 1993) ประกอบด้วย 1) ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก 2) ความผูกพันด้านสังคม 3) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะเลือกตอบแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ต

ทั้งนี้แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ต มี 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีความผูกพันมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีความผูกพันมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีความผูกพันปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีความผูกพันน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีความผูกพันน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับคะแนนที่คำนวณได้ตามขั้นตอนที่ระบุไว้โดยเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2545, หน้า 106) มีดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย ความหมาย

4.51-5.00 มีความคิดเห็นมากที่สุด

3.51-4.50 มีความคิดเห็นมาก

2.51-3.50 มีความคิดเห็นปานกลาง

1.51-2.50 มีความคิดเห็นน้อย

1.00-1.50 มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

2.2 การสร้างเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบประเมินมีขั้นตอนและวิธีการสร้างเป็นไปตาม ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิดและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและพัฒนาปรับปรุงแบบสอบถามให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาของการทำงานวิจัย

2. กำหนดนิยามศัพท์จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสารและงานวิจัยที่ศึกษาค้นคว้าเพื่อเป็นกรอบกำหนดขอบข่ายและสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามให้มีข้อความครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่



ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเพื่อให้คำแนะนำในการปรับปรุงแบบสอบถาม

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน คือ 1) นายสมปอง พูลเพิ่ม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา 2.) ดร.ณัฐวิทย์ มุ่งเมือง ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคนิคพะเยา ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา และ 3) ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ของข้อคำถามแต่ละข้อ มีเกณฑ์ประเมิน ดังนี้

ให้คะแนน เท่ากับ +1 หมายถึง แน่ใจว่าถูกต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน เท่ากับ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าถูกต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน เท่ากับ -1 หมายถึง ยังไม่ถูกต้อง ไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อของแบบสอบถามได้รับการประเมินความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์มีความตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปใช้ได้

7. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาแต่มีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษา ในจังหวัดใกล้เคียง จำนวน 30 คน แล้วนำผลการตอบแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.89

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ทำบันทึกเสนอวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคพะเยา ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดอกคำใต้ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการปง และผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

2. นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่งไปยังผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคพะเยา ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดอกคำใต้ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการปง และผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล เพื่อการศึกษาจากข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำนวน 155 คน

3. ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้ข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำนวน 155 ฉบับตอบแบบสอบถาม ในการแจกแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง กระทำโดย 2 วิธี คือ

3.1 ส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.2 ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

4. กรณีไม่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจะติดตามและประสานงานกับสถานศึกษาต่าง ๆ เพื่อติดตามและรวบรวมแบบสอบถามให้ครบตามจำนวนโดยผู้วิจัยเดินทางไปรับแบบสอบถามด้วยตนเอง

5. นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาจำนวน 147 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.83 มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและจัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. แยกแบบสอบถามออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในตอนที่ 1 และตอนที่ 2

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ทั้ง 3 องค์ประกอบ สถิติที่ใช้ คือ วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ตามลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ และจำแนกตามภูมิภาคนา สถิติที่ใช้ทดสอบคือ โดยใช้การทดสอบค่าที่ (Independent t-test)

3. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ตามลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพ และจำแนกตามวุฒิการศึกษา สถิติที่ใช้ทดสอบคือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีของ Scheffe

ผลการศึกษา

การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา สรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาได้ดังนี้

1. การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสมสูงสุด คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านสังคม รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกรัก และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ตามลำดับ

1.1 ความผูกพันด้านสังคมต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ มีความตระหนักว่าต้องยึดมั่นต่อโรงเรียนเมื่อเข้าเป็นข้าราชการครูในโรงเรียน

1.2 ความผูกพันด้านความรู้สึกรักต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ คำนี้ถึงผลประโยชน์ส่วนรวมของโรงเรียนมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

1.3 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรของโรงเรียนให้นานเท่าที่จะทำได้



2. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

2.1 ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำแนกจำแนกตามเพศ พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำแนกตามสถานภาพ พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ

2.3 ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำแนกตามภูมิลำเนา พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายด้านมีความ ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นความผูกพันต่อองค์การด้านสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลและอภิปรายผล

1. การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสมสูงสุด คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านสังคม รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ตามลำดับ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกส่วนบุคคลในความเป็นเจ้าขององค์การที่สำคัญยิ่ง มีความเห็นพ้องกับเป้าหมายของโรงเรียน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ แสดงออกถึงความเป็นเจ้าของและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ยอมอุทิศตนให้กับการทำงานอย่างทุ่มเท คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมของโรงเรียนมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อโรงเรียน ความจงรักภักดี มีความยึดมั่น ผูกพันต่อหน้าที่ที่พึงปฏิบัติ จากสิ่งแวดล้อมภายนอกและภายในโรงเรียน ปฏิบัติตามค่านิยม วัฒนธรรม บรรทัดฐานทางสังคมร่วมกัน มีความสัมพันธ์ที่ดี ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานต่อเพื่อนร่วมงาน คำนึงถึงความรู้สึกและมีความเป็นห่วงเพื่อนร่วมงาน เต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับทัศนคติ สุระโคตร (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับณรงค์ศักดิ์ ผาสุข (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีทางทะเลแห่งเอเชีย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีทางทะเลแห่งเอเชีย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับมณีกาญจน์ เวียงรัตน์ (2556) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 155 คน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ความผูกพันด้านสังคมต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ มีความตระหนักว่าต้องยึดมั่นต่อโรงเรียนเมื่อเข้าเป็นข้าราชการครูในโรงเรียน กล่าวคือ บุคคลเมื่อเข้าเป็นสมาชิกในองค์การก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยเฉพาะการเป็นข้าราชการครูซึ่งจะเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ความคิด และสร้างพัฒนาการให้กับผู้เรียนเพื่อที่จะได้เติบโตเป็นพลเมืองที่ดีและเป็นอนาคตของชาติต่อไป การที่บุคคลมีพฤติกรรมแสดงออกในรูปของความจงรักภักดี มีความยึดมั่น ผูกพันต่อหน้าที่ที่พึงปฏิบัติ ทั้งจากสิ่งแวดล้อมภายนอกและภายในโรงเรียน ปฏิบัติตามค่านิยม วัฒนธรรม บรรทัดฐานทางสังคมร่วมกัน มีความสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับปรัชญาที่ดี จันทรศมี (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชั่นวาย :กรณีศึกษาพนักงานภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศ บริษัท ซีพีเอฟ เทรดดิ้ง จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่พนักงานรู้สึกว่าจะมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การคือ พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทและองค์กรนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านของตัวเอง สอดคล้องกับบอริ นงค์พรหมมา (2555) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ การเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ตามลำดับ

1.2 ความผูกพันด้านความรู้สึกต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมของโรงเรียนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน กล่าวคือการที่บุคลากรมีทัศนคติต่อโรงเรียน ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่องานที่ได้รับผิดชอบ มีความเห็นพ้องกับเป้าหมายของโรงเรียน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ แสดงออกถึงความเป็นเจ้าของและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ยอมอุทิศตนให้กับการทำงานอย่างทุ่มเท คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมของโรงเรียนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อโรงเรียน บุคลากรที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมากจะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์การกำลังทำอยู่และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือ ซึ่งสอดคล้องกับปรัชญาที่ดี จันทรศมี (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชั่นวาย :กรณีศึกษาพนักงานภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศ บริษัท ซีพีเอฟ เทรดดิ้ง จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่พนักงานรู้สึกว่าจะมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การคือ พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทและองค์กรนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านของตัวเอง

1.3 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรของโรงเรียนให้นานเท่าที่จะทำได้ กล่าวคือ การที่บุคลากรต้องการอยู่ทำงานกับองค์การให้นานที่สุด โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนที่ได้รับ และคำนึงถึงเงื่อนไขที่จะเกิดขึ้นตามมา หากย้ายออกจากโรงเรียน เช่น ผลตอบแทนที่สูง สวัสดิการต่าง ๆ ความสัมพันธ์ที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน จากชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับบุษบา เขิดชู (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุ้ง จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอขลุ้ง จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือด้านความสำเร็จในการทำงาน



ของบุคคล รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารและด้านผลประโยชน์ตอบแทนเป็นอันดับสุดท้าย

2. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

2.1 ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำแนกจำแนกตามเพศ พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เพราะในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา มีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน ไม่ได้จำกัดว่าเป็นเพศชายหรือเพศหญิง โดยให้การมีส่วนร่วมของบุคลากร มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับอารี นงศ์พรหมมา (2555) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับจารุเนตร ทองจันดี (2556) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู ในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา สถานภาพ ภูมิลำเนา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำแนกตามสถานภาพ พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ อยู่ในช่วงของวัยในการทำงานจึงไม่มีผลกับการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับอารี นงศ์พรหมมา (2555) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 118 คน จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับจารุเนตร ทองจันดี (2556) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา สถานภาพ ภูมิลำเนา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอก ต่างมีความภูมิใจในการเป็นข้าราชการครู ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งครูซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดี และอบรมสั่งสอนนักเรียนให้มีความรู้ มีระเบียบ วินัย และสถานศึกษา



ยังมีการส่งเสริมให้ครูทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแผนงาน โครงการพัฒนาในด้านต่าง ๆ มีการสอนงานหรือถ่ายทอดเทคนิคในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดศักดิ์ ผาสุข (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีทางทะเลแห่งเอเชีย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีทางทะเลแห่งเอเชีย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำแนกตามภูมิลำเนา พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายด้านมีความความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นความผูกพันต่อองค์การด้านสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ทำให้ไม่มีปัญหาในการเดินทางปฏิบัติงานในสถานศึกษาและสถานศึกษาก็ได้มีการจัดบ้านพักให้กับข้าราชการครูที่มาจากต่างจังหวัดเป็นอย่างดี ส่วนความผูกพันต่อองค์การด้านสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นผลมาจากความแตกต่างทางด้านภูมิประเทศ อากาศ ขนบธรรมเนียม ประเพณี สังคม ความเป็นอยู่ของคนในพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับจารุเนตร ทองจันดี (2556) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียน นิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา สถานภาพ ภูมิลำเนา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับอารี นงค์พรหมมา (2555) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการครู ในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนจำแนกตามภูมิลำเนา และด้านความเต็ม ใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสมสูงสุด คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านสังคม รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ดังนั้นผู้บริหารควรมีวางแผนการบริหารในองค์การ เป็นการพัฒนาความผูกพันของข้าราชการครูในองค์การ โดยเฉพาะความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานในองค์การให้ยาวนานและเกิดประสิทธิผล ตามเป้าหมายที่องค์การวางไว้

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านสังคมของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสามลำดับสุดท้าย คือ อิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนมีผลต่อการทำงาน ความเป็นห่วงเพื่อนร่วมงานในด้านภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และมีพฤติกรรมแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีต่อโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างเครือข่ายที่อยู่ภายนอกสถานศึกษาโดยให้ข้าราชการมีส่วนร่วม มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ระหว่าง



บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อเป็นการสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ มีปฏิสัมพันธ์ ส่งเสริมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้ลึกของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสามลำดับสุดท้าย คือ การปฏิบัติงานกับองค์การนี้ต่อไปเมื่อได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่ไม่เหมาะสม ความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงองค์การของท่านกับบุคคลภายนอก และยอมอุทิศตนให้กับการทำงานของโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารควรมีการส่งเสริมหรือสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการครูโดยการสนับสนุนให้ได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น สวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสม ตำแหน่งงานหรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้ข้าราชการได้เกิดความภูมิใจ เกิดความรู้สึกทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และมองเห็นผลประโยชน์ส่วนรวมของโรงเรียนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

4. ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การของข้าราชการครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสามลำดับสุดท้าย คือ มิตรภาพที่ดีจากผู้บังคับบัญชามีผลทำให้ท่านตัดสินใจที่จะปฏิบัติงานต่อเนื่องในโรงเรียน คำนึงถึงเงื่อนไขที่จะเกิดขึ้นตามมาหากย้ายออกจากโรงเรียน และมิตรภาพที่ดีจากเพื่อนร่วมงานมีผลทำให้ท่านตัดสินใจที่จะปฏิบัติงานต่อเนื่องในโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับข้าราชการและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา เพื่อเป็นการลดช่องว่างระหว่างตำแหน่งการทำงานและเป็นการสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรมีความรักความสามัคคีในหมู่คณะ

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.ธารรัตน์ มาลัยเถาว์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ แนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา และขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จากท่านผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคพะเยา ท่านผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเชียงคำ ท่านผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดอกคำใต้ ท่านผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการปง และท่านผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี จนผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบถ้วนสมบูรณ์จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี คุณค่าและประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูแก่เวทิตาแต่บุพการี บुरพอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและ ประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

เอกสารอ้างอิง

กัญจิกา สุระโคตร. (2559). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลางในอำเภอ

แก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

คณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ปีงบประมาณ 2560 หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลและกลุ่มพัฒนาองค์กร สำนักโรคไม่ติดต่อ. (2560). แผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักโรคไม่ติดต่อปีงบประมาณ 2560–2562. นนทบุรี: กลุ่มพัฒนาองค์กร สำนักโรคไม่ติดต่อ กรมควบคุมโรค.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- จารุเนตร ทองจันดี. (2556). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 จังหวัดกระบี่. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี
- ณรงค์ศักดิ์ ผาสุข. (2558). การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีทางทะเลแห่งเอเชีย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธีรภัทร ชัดยะหล้า. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน. การค้นคว้าอิสระ รม.ม., มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ธัญกิตติ์ จันทร์คมี. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชันวาย: กรณีศึกษาพนักงานภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศ บริษัท ซีพีเอฟ เทรดิง จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยเนชั่น, ลำปาง.
- นภดล ฤทธิโสภ. (2558). กลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูสังกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุษบา เชิดชู. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุ้ง จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ รม.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: วีเอ็ด ยูเคชั่น.
- เอกพงษ์ อึ้งคำ. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน. วิทยานิพนธ์ รม.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ปทุมธานี.
- อารี นงศ์พรหมมา. (2555). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- Greenberg, R., & Baron, G. (1993). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work* (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.



การศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการบูรณาการศาสตร์พระราช ด้านหลักปรัชญา
ของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา

The Study of School Administrator's Roles in The King's Philosophy of The
Sufficiency Economy Philosophy Under Office of The Vocational Education
Commission in Phayao

อรวรรณ แสงดาว^{1*} และ โสภา อำนวยรัตน์²

Orawan Sangdaw^{1*} and Sopa Umnuayrat²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทสภาพปัจจุบันของผู้บริหารในการบูรณาการศาสตร์พระราชาด้านหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารในการบูรณาการศาสตร์พระราชาด้านหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำนวน 168 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาบทบาทสภาพปัจจุบันของผู้บริหารในการบูรณาการศาสตร์พระราชาด้านหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บทบาทของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมา คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคลตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารในการบูรณาการศาสตร์พระราชาด้านหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ กระบวนการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ผู้เรียนของสถานศึกษาในด้านการบริหารวิชาการถือว่าสำคัญยิ่งเพราะคือหัวใจของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีการขับเคลื่อนผ่านห้องเรียนและการขับเคลื่อนผ่านฐานการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียนโดยเน้นการปลูกฝังคุณลักษณะตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการบริหารงบประมาณ ผู้บริหารควรมีการระดมทุนจากชุมชนองค์กรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีการวางแผนและจัดการงบประมาณอย่างรอบคอบโดยพิจารณาจัดสรรงบประมาณค่านึงถึงหลักความมีเหตุผล

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : sangdaw330@gmail.com



ความสำคัญของงานและความจำเป็น มีการกำหนดผู้รับผิดชอบการดำเนินงานทุกขั้นตอน ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรสนับสนุนครูทุกคนในการพัฒนาการศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเข้ารับฟังการบรรยายที่เกี่ยวกับการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานให้มีผู้รับผิดชอบปรับปรุงดูแลรักษาอาคารสถานที่และจัดการสภาพแวดล้อมสำหรับการเรียนรู้ที่เหมาะสมให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

คำสำคัญ: บทบาทของผู้บริหาร ศาสตร์พระราชา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

Abstract

The purposes of this study were to study the roles of administrators and develop guidelines for administrators in the king's philosophy of the sufficiency economy philosophy under office of the vocational education commission in Phayao. The sample group was 168 administrators who work under office of the vocational education commission in Phayao. The instruments were questionnaire with 1–5 Liker's scale and semi-structured interview. Data analyses were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The results show that

1) The overall of the roles of administrators in the King's philosophy of the sufficiency economy philosophy under office of the vocational education commission in Phayao was at a high level. Considering each aspect ordered from the highest to the least, the roles of academic administration management was at a highest level, followed by budget management, general administration management, and human resource management, respectively.

2) The guidelines to develop administrators' roles in the king's philosophy of the sufficiency economy philosophy under office of the vocational education commission in Phayao are as followed. Administrators should have a plan to manage the school's budget, then follow up the results and apply them to improve the budget management. Human resource management, administrators should have plans or projects in order to encourage teachers to understand and acknowledge the value of the sufficiency economy philosophy. For general administration management, administrators should have plans to manage buildings and atmosphere in school. There should be collaboration with communities to participate in school's activities in order to encourage students to apply sufficiency economy philosophy in their life.

Keywords: the roles of administrators, King's philosophy, sufficiency economy philosophy

บทนำ

ศาสตร์พระราชา เป็นศาสตร์ที่ครอบคลุมถึงเรื่อง เอกลักษณ์ของคนไทย เช่น การอ่อนน้อมถ่อมตน การเป็นสุภาพชน ความขยัน ความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งเป็นคุณความงามของคนไทยที่ได้ปฏิบัติสืบทอดกันมา ถ้าทุกคนปฏิบัติตนตามศาสตร์ของพระราชาแล้ว ก็จะเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ ประเทศชาติก็จะมีแต่คนดี และทำให้ประเทศชาติเจริญก้าวหน้า การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวัน เพื่อให้เกิดภูมิคุ้มกัน และมีการบริหารจัดการความเลื่อมอย่างเหมาะสมเกิดความสุขและยั่งยืน โดยมีหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาในทุกๆ ด้าน โดยเชื่อว่าหากนำปรัชญาดังกล่าวมาปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ก็จะสามารถเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจของชาติให้รอดพ้นจาก



ภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ และนำพาประเทศชาติไปสู่ความมั่นคงและความมั่งคั่งได้ หลักการดังกล่าวนี้มีผลต่อสังคมไทย ในยุคปัจจุบัน ซึ่งประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพของคนมาตั้งแต่เริ่มใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ต่อเนื่องมาจนกระทั่งถึงการใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับปัจจุบันคือ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 รวมถึงนโยบายและแผน โดยเน้นการสร้างภูมิคุ้มกันในด้านต่างๆ เพื่อให้การพัฒนาคน สังคม ประเทศมีความสมดุล มีคุณภาพและยั่งยืน โดยได้น้อมนำ“ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชได้พระราชทาน เป็นแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดนานกว่า 25 ปี ตั้งแต่ก่อนเกิดวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจ และเมื่อเกิดวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจได้ทรงเน้นย้ำแนวทางแก้ไขเพื่อให้รอดพ้นและสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ และความเปลี่ยนแปลง มาเป็นแผนที่นำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศโดยมีความเชื่อมั่นว่าจะนำพาประเทศพ้นภาวะวิกฤติ ความเหลื่อมล้ำทางสังคมในหลากหลายมิติ และนำสู่สังคมที่มีการพัฒนาที่ยั่งยืนเศรษฐกิจพอเพียง (สกุลรัตน์ กมฺพมาศ, 2550 หน้า 1) การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้นั้นได้ถูกขับเคลื่อนในการบริหารให้กับทุกองค์กรแล้วแต่ความเหมาะสมและบริบท องค์กรทางการศึกษาก็เป็นอีกหนึ่งที่ได้รับสนองนโยบายเข้าสู่การปฏิบัติในทุกระดับเพื่อผลักดันเข้าสู่การพัฒนาเยาวชนที่จะเป็นกำลังสำคัญเพื่อการพัฒนาประเทศในอนาคต โดยที่เยาวชนนั้นมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านการปลูกฝังจากครอบครัวมาเป็นพื้นฐานอย่างไม่เป็นทางการมากนัก แต่เมื่อเยาวชนเข้าสู่ระบบการศึกษาได้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบจากตัวแทนในการถ่ายทอดทางสังคมด้วยการอบรมสั่งสอนที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยครูทำหน้าที่อย่างสำคัญในการพัฒนาเยาวชนได้ฝึกปฏิบัติจนเป็นนิสัย เพราะหากครูได้ทำหน้าที่โดยสมบูรณ์จะช่วยเยาวชนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่จะสอดคล้องกับความต้องการของสังคมภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ที่สามารถพัฒนาได้ทั้งด้านความรู้ความคิด จิตใจ และพฤติกรรมที่ดี เป็นที่ต้องการของสังคม มีความพอเพียงในจิตใจ มีแนวทางการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงและพอประมาณภายใต้การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาซึ่งมีเป้าหมายที่สำคัญเพื่อพัฒนาเยาวชนให้มีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่เหมาะสม โดยเน้นให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความสามารถในการจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนที่บูรณาการเศรษฐกิจพอเพียง สู่การเรียนการสอนในทุกระดับ รวมไปถึงการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้ตามหลักการของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ในการดำเนินงานต้องมีความเชื่อมโยงตั้งแต่ระดับการบริหารสถานศึกษาและระดับปฏิบัติการเรียนการสอนและระดับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนอีกด้วย ดังนั้นการดำเนินการจะสำเร็จได้จึงต้องอาศัยผู้บริหารซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานสถานศึกษาภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงว่าได้มีการดำเนินการที่เชื่อมโยงไปยังการดำเนินงานของครูที่สามารถเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ภายใต้ปรัชญาดังกล่าวให้กับนักเรียนอย่างไร มากน้อยเพียงใด ซึ่งเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้กับเยาวชนภายใต้วิถีชีวิตที่ดีมีคุณภาพในสภาวะที่ตนเองเผชิญได้อย่างมีเหตุผลพอเพียง พอประมาณมีภูมิคุ้มกันภายใต้เงื่อนไขความรู้คู่คุณธรรมนั้น จะช่วยให้เยาวชนนำพาตนเองและสังคมไทยไปสู่ความสมดุลและมีการพัฒนาที่ยั่งยืนได้ (สมใจ วรธนะ .บทนำ,2557,หน้า 3)

การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานที่มีองค์ประกอบของงานหลายๆ งานที่มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา การจัดระบบบริหารจัดการของสถานศึกษา การเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อ การบริหารสถานศึกษา

ออกมาเป็นองค์รวม มีการศึกษาพบว่าการบริหารงานในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จให้ตอบสนองต่อสภาพสังคมในปัจจุบัน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อการนำหลักการของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา โดยการบริหารนั้นต้องยึดหลักการใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า และยึดหลักธรรมาภิบาลจึงจะเป็นที่ยอมรับ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 51-63) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ภารกิจหลักในการจัดการอาชีวศึกษา ที่มีบทบาทหน้าที่ในการบ่มเพาะเยาวชนให้มีความรู้ทักษะ ประสบการณ์ในการประกอบอาชีพอย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ประกอบอาชีพอิสระสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศซึ่งมีสถานศึกษาในสังกัดกระจายทั่วประเทศ ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดกระบวนการคิด ปฏิบัติการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง มีสมรรถนะอาชีพเทียบเท่ามาตรฐานที่กำหนด โดยการปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) จึงมีนโยบายในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงภายใต้ศาสตร์พระราชามาเป็นแนวทางการพัฒนาในทุกๆ ด้านอย่างยั่งยืนโดยเป้าหมายที่สำคัญอยู่ที่การพัฒนาและสร้างความเข้มแข็ง และผู้บริหารสถานศึกษา จึงถือว่าเป็นกลไกสำคัญ และเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จและขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะนอกจากจะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของสถานศึกษาแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นจุดเชื่อมของนโยบายกับการปฏิบัติที่ใกล้ชิดกับครู และผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งแน่นอนว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะที่ดี มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสม มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีนโยบายและทิศทางการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งเป็นบทบาทสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษามีการเรียนรู้ร่วมกัน พัฒนาศักยภาพผู้เรียน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรและประเทศให้มีความก้าวหน้าสืบไป (ศูนย์พัฒนา ส่งเสริม ประสานงานกิจการนักศึกษาและกิจการพิเศษ, สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, ความเป็นมา, 2560, หน้า 1) เนื่องจากการอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการปฏิบัติเพื่อสร้างทักษะอาชีพให้กับผู้เรียนการจัดการศึกษาจึงมุ่งเน้นที่การบูรณาการสู่การปฏิบัติเป็นจิตพิสัยในแต่ละรายวิชาที่มีการบูรณาการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในส่วนของกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ต่อยอดจากการเรียนรู้ในชั้นเรียนและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนควรมุ่งเน้นการจัดการที่สอดคล้องกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง คือ 1)พอประมาณกับศักยภาพของผู้เรียน พอประมาณกับภูมิสังคมของโรงเรียน และชุมชนที่ตั้งฝึกให้ผู้เรียนคิดเป็นทำเป็นอย่างมีเหตุผลและมีภูมิคุ้มกันในด้านต่าง ๆ โดยการดำเนินกิจการต้องนำไปสู่ความยั่งยืนของผล 2)ส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้ความรู้ อบรมรอบคอบ ระมัดระวัง ฝึกการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีคุณธรรมมีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ไม่เอาเปรียบผู้อื่น อดทน มีความพากเพียร มีวินัย มีสัมมาคารวะรู้จักทำประโยชน์ให้กับสังคม ร่วมดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและสืบสานวัฒนธรรมไทย ส่วนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่บูรณาการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมุ่งเน้นผลที่เกิดขึ้นอย่างสมดุลและยั่งยืนมี 4 มิติ ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมและด้านวัฒนธรรมกล่าวต่อว่า กระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรมชัดเจน โดยมุ่งเน้นพัฒนาสถานศึกษาในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อปลูกฝังให้เยาวชนมีคุณลักษณะ “อยู่อย่างพอเพียง” มุ่งเน้นการดำเนินชีวิตด้วยความพอประมาณ ความมีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี และเรียนรู้ในการพึ่งพาตนเองให้ได้มากที่สุด โดยได้มีการประกาศนโยบายการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจ

พอเพียงภาคการศึกษา เพื่อให้องค์กรหลัก หน่วยงาน และสถานศึกษา ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน (<http://www.vec.go.th> สืบค้น เมื่อ 10 พฤศจิกายน 2561)

ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการบูรณาการศาสตร์พระราชาด้านหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยาเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นเป็นแนวทางการพัฒนาในการบริหารจัดการการบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาบทบาทสภาพปัจจุบันของผู้บริหารในการบูรณาการศาสตร์พระราชาด้านหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารในการบูรณาการศาสตร์พระราชาด้านหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน



วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาบทบาทปัจจุบันของผู้บริหารในการบูรณาการศาสตร์พระราชาด้านหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา คือผู้บริหาร จำนวน 16 คน และครูผู้สอน จำนวน 250 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan โดยการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 152 คน รวมทั้งสิ้น 168 คน

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารในการบูรณาการศาสตร์พระราชาด้านหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย ได้แก่ ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการพัฒนาบทบาทหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีความรู้ความสามารถในศาสตร์พระราชาด้านหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 5 คน

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทปัจจุบันของผู้บริหารในการบูรณาการศาสตร์พระราชาด้านหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) บทบาทปัจจุบันของผู้บริหารในการบูรณาการศาสตร์พระราชาด้านหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา โดยในภาพรวม

บทบาทของผู้บริหารในการบูรณาการศาสตร์พระราชาด้านหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษา	n = 168		ระดับ
	(\bar{X})	(S.D.)	บทบาทปัจจุบัน
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.55	0.43	มากที่สุด
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.50	0.46	มาก
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.42	0.53	มาก
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.49	0.50	มาก
รวมเฉลี่ย	4.49	0.40	มาก

จากตาราง 1 พบว่า บทบาทปัจจุบันของผู้บริหารในการบูรณาการศาสตร์พระราชาด้านหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบทบาทของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.55$) และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 4.49$) และด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.42$)

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารในการบูรณาการศาสตร์พระราชาด้านหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ทั้ง 4 ด้านสามารถสรุปได้ดังนี้



1. ด้านการบริหารวิชาการ

กระบวนการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ผู้เรียนของสถานศึกษา คือการขับเคลื่อนผ่านห้องเรียนและการขับเคลื่อนผ่านฐานการเรียนรู้การขับเคลื่อนผ่านห้องเรียนเราได้คำนึงถึงความเหมาะสมกับวัยของผู้เรียนโดยเน้นการปลูกฝังคุณลักษณะตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ต้องปรับปรุงหลักสูตรและเนื้อหาให้มีการผสมผสานกันระหว่างความรู้และประสบการณ์ การพัฒนาครูให้มีความสามารถให้คำแนะนำและจัดประสบการณ์ทักษะทางวิชาชีพให้นักเรียนด้วยความมีเหตุผล มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงการวางแผนการจัดการเรียนการสอน การมอบหมายให้ครูผู้สอนเรียนการสอนร่วมกับนักเรียนและวิทยากรภายนอก (ภูมิคุ้มกัน) จัดหาวิทยากรให้ความรู้ สืบค้น สอบถามองค์ความรู้จากปราชญ์ชาวบ้าน (ความรู้) จัดสรรงบประมาณในการดำเนินการให้เพียงพอ จัดสภาพแวดล้อมฐานการเรียนรู้ให้เหมาะสม เลื่อนนักเรียนแกนนำที่มีความสนใจและอยู่ในวัยที่สามารถดำเนินการได้ (พอประมาณ) เมื่อนักเรียนได้ผ่านกระบวนการเรียนรู้ ทำให้นักเรียนได้เรียนรู้กระบวนการทำงานอย่างเป็นลำดับขั้นตอน มีการจัดเก็บและดูแลวัสดุอุปกรณ์ได้อย่างคุ้มค่า (วัตถุ) เกิดกระบวนการทำงานแบบกลุ่ม เมื่อเกิดปัญหาระหว่างการดำเนินการช่วยกันแก้ปัญหา ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน(สังคม) นักเรียนเห็นคุณค่าของสมุนไพรพื้นบ้าน (วัฒนธรรม) และตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อการใช้ชีวิตประจำวันอย่างยั่งยืนต่อไป (สิ่งแวดล้อม)

2. ด้านการบริหารงบประมาณ

ผู้บริหารมีการระดมทุนจากชุมชนองค์กรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของการวางแผนและจัดการงบประมาณอย่างรอบคอบโดยพิจารณาจัดสรรงบประมาณคำนึงถึงหลักความมีเหตุผลความสำคัญของงานและความจำเป็นมีการกำหนดผู้รับผิดชอบการดำเนินงานทุกขั้นตอนที่กล่าวมา มีการตรวจสอบให้ความเห็นชอบในการอนุมัติงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ตามแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาสามารถเป็นแบบอย่างให้กับผู้ที่มาศึกษาดูงานได้เรียนรู้

3. ด้านการบริหารงานบุคคล

สถานศึกษาสนับสนุนครูทุกท่านให้การพัฒนาการศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เข้ารับฟังการบรรยายที่เกี่ยวกับการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงการเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานภายนอกผู้บริหารและครูแกนนำ และได้นำไปสอดคล้องกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเกิดอุปนิสัยพอเพียง สามารถถ่ายทอดและเป็นแบบอย่างในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับเพื่อนครูทุกคนทุกระดับของสถานศึกษาและสามารถขยายผลสู่ชุมชนหน่วยงานองค์กรภายนอก

4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

การมอบหมายงานให้มีผู้รับผิดชอบปรับปรุงดูแลรักษาอาคารสถานที่และจัดการสภาพแวดล้อมสำหรับการเรียนรู้ที่เหมาะสมโดยมีการจัดทำมีแผนงาน/โครงการงบประมาณและจัดผู้รับผิดชอบในการปรับใช้อาคารสถานที่สภาพแวดล้อมให้เป็นไปตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจัดตั้งศูนย์รวมข้อมูลการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาจัดทำแผนผังแสดงแหล่งเรียนรู้/ฐานกิจกรรมการเรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเช่นการจัดฐานการเรียนรู้ที่ใช้รูปแบบกิจกรรมที่ปฏิบัติจริงที่สะอาดร่มรื่นปลอดภัย โดยมอบหมายให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการดูแลฐานการเรียนรู้รักษาสิ่งแวดล้อมอาคารสถานที่ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้ชุมชนหรือหน่วยงานอื่นได้ใช้ประโยชน์และมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนการดูแลรักษาและพัฒนาอาคารสถานที่สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

สรุปผลและอภิปรายผล

ผลการศึกษาบทบาทปัจจุบันและแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารในการบูรณาการศาสตร์พระราชา ด้านหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา มีประเด็นน่าสนใจที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า บทบาทปัจจุบันของผู้บริหารในการบูรณาการศาสตร์พระราชาด้านหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา มีการสนับสนุนการฝึกอบรมพัฒนาครูทั้งภายในและเพิ่มพูนภายนอกสถานศึกษาเพื่อความรู้ด้านวิชาการและการบูรณาการหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ควบคู่ให้มีการจัดการอบรมด้านการจัดทำสื่อการเรียนรู้ของครูผู้สอนครบทุกวิชาอย่างเหมาะสมในสถานศึกษา และผู้บริหารมีการส่งเสริมการวิเคราะห์และจัดทำหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งการลงมือปฏิบัติโดยการบูรณาการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระวินัยธรกิตติศักดิ์ สนวนวัน (2557) การบริหารการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน แกนนำระดับประถมศึกษาภาคเหนือตอนบน พบว่า บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยรวมอยู่ในระดับมากและพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ การให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยผู้บริหารให้คำแนะนำแก่บุคลากรในโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้ตาม ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือผู้บริหารพาคณะครูนักเรียนไปศึกษาดูงานการดำเนินงานตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปกครองนักเรียนเข้าร่วมรับรู้และฝึกปฏิบัติจริง เพื่อนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน ผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริมการให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาทางวิชาการอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การติดตามให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และงานวิจัยของจักรพรรพ์ วิชาอัครวิทย์. (2553) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนที่สูงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในจังหวัดเชียงใหม่และแม่ฮ่องสอนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์บทเรียนการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในจังหวัดเชียงใหม่และแม่ฮ่องสอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นต้นแบบในจังหวัดเชียงใหม่และแม่ฮ่องสอนจำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ ตอนที่ 1 ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตรวจสอบ ตอนที่ 2 เป็นการตรวจสอบรูปแบบ และตอนที่ 3 เป็น ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ผลการศึกษาพบว่า ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา มีรูปแบบการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดของ ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์. (2549, หน้า 3) กล่าวถึง ผู้บริหารเป็นตัวอย่างสำคัญที่มีบทบาทในการแสดงการเป็นผู้นำในการบริหาร การที่ผู้นำ มีส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพและคุณค่าขององค์การที่จะสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงานได้เป็นอย่างดีเนื่องจากการเป็นผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนที่เหมาะสมและพึงประสงค์จะไปกระตุ้น ชักนำ โน้มน้าว ให้บุคลากรในองค์การเกิดความพอใจร่วมมือปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายนโยบายและคุณภาพได้ตามมาตรฐานที่



วางไว้ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยชาคริสต์ เหลืองเจริญ (2556) ได้ศึกษาการบริหารโดยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา เขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่าการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านด้านความพอประมาณ ความมีเหตุผลและด้านภูมิคุ้มกันที่ดี พบว่า ผลการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดอยู่ในระดับปานกลาง และขัดแย้ง สุวารี เพ็ชรสงคราม (2557) ได้ศึกษาสภาพปัญหาการบริหารวิชาการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงผู้บริหารและครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ผู้บริหารและครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ทั้ง 13 แห่ง มีความคิดเห็นสภาพปัญหาการบริหารวิชาการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ การบริหารจัดการสถานศึกษา การจัดหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากรและการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ในภาพรวมบทบาทปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ ผลการพัฒนาวิชาชีพระดับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรไปพัฒนาโดยยึดหลักความมีประโยชน์และสามารถกลับมาถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการดำเนินชีวิตและปฏิบัติหน้าที่ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา เกือบทุกแห่งเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก จึงเป็นผลทำให้การบริหารงานบุคคลมีข้อจำกัดหลายประการ อาทิ อัตรากำลัง และสรรหาบุคคลไม่เพียงพอ การส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ หรือการสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรไปพัฒนาโดยยึดหลักความมีประโยชน์และสามารถกลับมาถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาและการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ต่าง ๆ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยฐิติยา ปทุมราษฎร์ และจิณฉวีพร ปะโคตัง (2557) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 คือ ด้านการกำหนดอัตรา และสรรหาบุคคลด้านการบรรจุ แต่งตั้งบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ด้านการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะว่า ในปัจจุบันมีการปฏิรูปการศึกษามีการบริหารงานแบบเขตพื้นที่การศึกษาที่มุ่งเน้นให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล ให้สถานศึกษามีการบริหารงานต่างๆด้วยสถานศึกษาเอง โดยมีการวางแผนงานต่างๆ ให้เป็นระเบียบมีการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวด้วย ตลอดจนจนผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไว้ล่วงหน้าด้วย เพื่อที่จะเป็นพื้นฐานในการวางแผนงานต่างๆ ด้วย จึงเป็นสาเหตุทำให้สภาพการบริหารงานบุคคลมีการปฏิบัติได้อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกับงานวิจัยของสุภาพร แสงโคตร (2558) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผน

อัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง มีสภาพสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสนับสนุนให้มีการส่งคำขอปรับปรุงมีสภาพอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะเป็นเรื่องที่ต้องปฏิบัติ มิฉะนั้นสถานศึกษาอาจไม่รับอัตราบรรจุพนักงานเพิ่ม

2. จากผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารในการบูรณาการศาสตร์พระราชาด้านหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา มีประเด็นในการอภิปรายผลที่น่าสนใจ คือ ด้านวิชาการ ซึ่งมีผู้เสนอแนะแนวทางการพัฒนามากที่สุด คือ การจัดการอบรมด้านการจัดทำสื่อการเรียนรู้ของครูผู้สอนครบทุกวิชาอย่างเหมาะสมในสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา มีการจัดทำสื่อการเรียนรู้ที่ไม่หลากหลาย มีภาระงานอื่นนอกเหนือจากภาระงานด้านการเรียนการสอนมาก จึงทำให้ครูในองค์กรไม่สามารถจัดทำสื่อได้หลากหลาย และไม่ครบทุกรายวิชา ดังนั้นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา ผู้บริหารจะต้องมีการประชุมร่วมกัน มีส่วนร่วมในกาวางแผนการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ร่วมกันสร้างแผนกิจกรรม/จัดทำโครงการสนับสนุนการสร้างสรรคและเผยแพร่นวัตกรรมการสอนที่หลากหลาย มาปรับใช้ดำเนินการจัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ ฝึกทักษะกระบวนการคิดสร้างสรรค์ ให้ครูสร้างสรรค์ผลงาน Best Practice เพิ่มผลผลิตทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ วัดและประเมินผล นวัตกรรมของครูให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ นำผลการพัฒนานวัตกรรมมาปรับใช้ให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนางสาววรลักษณ์ คำหว่าง (2560) ได้ศึกษา การศึกษาแนวทางพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก พบว่าพบว่าแนวทางพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก ด้วยวงจรคุณภาพ (PDCA) พบว่า ในภาพรวม แนวทางการพัฒนาทักษะสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี ครอบคลุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา ให้วิทยากรที่มีความสามารถมาให้ความรู้และส่งเสริมทักษะ โดยใช้วิธีการพัฒนาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในการจัดการ (School Based Management – SBM) เรียนรู้แบบ learning by doing โดยเน้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ และสร้างผลงานผ่านระบบเครือข่าย เมื่อพิจารณาเป็นรายทักษะและวิชาชีพ วิชาชีพช่าง (2559) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มโรงเรียนค่ายพระเจ้าตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนกลุ่มค่าย พระเจ้าตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ปรากฏว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในลำดับแรก รองลงมาคือด้านการจัดการเรียนรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และด้านการเผยแพร่ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เมื่อพิจารณาจากผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารในการบูรณาการศาสตร์พระราชาด้านหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา หัวข้อการจัดทำสื่อการเรียนรู้ของครูผู้สอนครบทุกวิชาอย่างเหมาะสมในสถานศึกษา ผู้บริหารจึงควรมีบทบาทในการส่งเสริม สนับสนุนให้ครู และบุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับควรต้องมีการอบรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและการจัดการเรียนการสอนด้านการจัดทำสื่อและสถานศึกษาต้องมีสิ่งอำนวยความสะดวกและเอื้อต่อการเรียนรู้ โดยจัดให้มีห้องสัมมนา ห้องสืบค้นข้อมูล เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าอย่างทันสมัย และส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาต่อ และเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษาผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. โสภกา อำนวยรัตน์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไข อันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุรณะชาติ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา และ นายณรงค์ศักดิ์ พองสินธุ์ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธีและเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยาที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ และอนุญาตให้คณะครู ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถาม และได้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูล จัดส่งคืนให้ผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ จนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ ประสิทธิ์ประสาทวิชา ครอบคลุม และเพื่อนๆ ที่ส่งเสริมสนับสนุนและกำลังใจให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- จักรปรุพท์ วิชาอัศววิทย์. (2553). **รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนที่สูงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในจังหวัดเชียงใหม่และแม่ฮ่องสอนแม่ฮ่องสอน**. โครงการวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ชาคริสต์ เหลืองเจริญ. (2556). **การบริหารโดยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา เขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ฐิติยา ปทุมราษฎร์ และจิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2557). **สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- พระวินัยธรกิตติศักดิ์ สอนวัน. (2557). **การบริหารการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนแก่นนำระดับประถมศึกษาภาคเหนือตอนบน**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพมหานคร.
- ไพฑูริย์เจริญพันธุ์วงศ์. (2549). **การบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรีนติ้งเฮาส์
- รัชนีกร วงศ์จิรายุทธ์. (2559). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มโรงเรียนค่ายพระเจ้าตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ กศ. ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

วรลักษณ์ คำหว่าง. (2560). การศึกษาแนวทางพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง**, 6(1), 129-138.

ศูนย์พัฒนา ส่งเสริม ประสานงานกิจการนักศึกษาและกิจการพิเศษ, สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ.

สุภาพร แสงโคตร. (2558). **สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่**

การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ปทุมธานี.

สุวารี เพ็ชรสงคราม. (2557). สภาพปัญหาการบริหารวิชาการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงผู้บริหารและครู

ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. **วารสาร อัล-ฮิก**

มะฮู มหาวิทยาลัยฟาฏอนี, 4(7), 45-56.

สกุลรัตน์ กุ่มทมาศ. (2550). **การบริหารงานตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงาน**

เขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.

สมใจ ลิกขวัฒน์. (2557). การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่มีต่อการเสริมสร้างคุณลักษณะ

อันพึงประสงค์ของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี

เขต 1. **วารสารครูพิบูล**, 1(1), 1-11.



การศึกษาปัจจัยและแนวทางการบริหารโรงเรียนผู้สูงอายุของศูนย์การศึกษานอก
ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอพญาเม็งรายสังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย

A Study of Factors and Administrative Approaches for Elderly School
Indistinct Nonformal and Informal Education Centers, Chiangrai Province
Nonformal and Informal Office

วาสนา วิชัย^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ²

Wasana wichai^{1*} and Sunthorn Khlaium²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารโรงเรียนผู้สูงอายุ ของศูนย์การศึกษานอก
ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดเชียงรายที่ได้เข้าไปสนับสนุน ส่งเสริม ดูแลและให้ความช่วยเหลือในการจัดกิจกรรม (2) เพื่อศึกษาแนวทางการ
บริหารโรงเรียนผู้สูงอายุร่วมกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายในพื้นที่ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย ประชากร
กลุ่มที่ 1 ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คน ประชากร กลุ่มที่ 2 ได้แก่ ข้าราชการครู จำนวน 8 คน ประชากร
กลุ่มที่ 3 ได้แก่ ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 38 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูอาสาสมัครการศึกษาน
อกโรงเรียน จำนวน 24 คน ประชากร กลุ่มที่ 4 ได้แก่ ครูหัวหน้ากศน. ตำบล จำนวน 138 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่
ครูหัวหน้ากศน.ตำบล จำนวน 74 คน การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive
selection) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุของศูนย์การศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด
เชียงราย ตามปัจจัยการบริหาร 4Ms ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้าน
การบริหารจัดการมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ด้านคนอยู่ในระดับมาก และด้านวัสดุ อุปกรณ์อยู่ใน
ระดับมาก ส่วนด้านงบประมาณมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ แนวทางการบริหารโรงเรียน
ผู้สูงอายุร่วมกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายในพื้นที่ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัด
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงรายตามปัจจัยการบริหาร 4 Ms

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : jokungpong025@gmail.com



ด้านคน ได้แนวทางใน โดยสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุน ดูแลและให้ความช่วยเหลือในการจัดกิจกรรม ได้มีการชี้แจงแนวทางการนำนโยบายระดับ สำนักงาน กศน.ให้บุคลากรเข้าใจในแผนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับโรงเรียนผู้สูงอายุ มีการมอบหมายให้ครูหัวหน้ากศน.ตำบลและครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนพื้นที่เข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่ ด้านงบประมาณ ได้แนวทางว่า เนื่องจากกศน.อำเภอ ไม่ได้ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดกิจกรรมโดยตรงสำหรับกลุ่มผู้สูงอายุ จึงใช้การระดมทุนและขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากภาคีเครือข่าย และจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ที่มาร่วมจัด ด้านวัสดุอุปกรณ์ ได้แนวทางว่าสถานศึกษามีการจัดซื้อจัดหาวัสดุ ตามงบประมาณที่จัดสรรลงสู่ กศน.ตำบล เพื่อวางแผนใช้จ่ายเงินสำหรับจัดกิจกรรมของผู้เรียนในกลุ่มผู้สูงอายุ มีการจัดหาทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่น และจากผู้เรียนเตรียมมาเอง ด้านการบริหารจัดการเป็นการบริหารจัดการร่วมกับหน่วยงานภาคีเครือข่าย

คำสำคัญ: โรงเรียนผู้สูงอายุ

Abstract

The objective of this Independent study were : (1) to study the factors of the administration of the elderly school of the district non-formal and informal education centers under the Office of Non-Formal and Informal Education, Chiang Rai Province, which has supported, supported and provided assistance in organizing activities (2) to study the guidelines for managing the elderly school together with the network partners in the area of the district non-formal and informal education centers Under the Office of Non-Formal and Informal Education, Chiang Rai Province. The sample group consisted of 9 school administrators, 8 civil servants, teachers, 24 non-formal education applicants, and 74 teachers of the district head teachers. Questionnaires and interview forms Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. And qualitative data analysis.

The results illustrated that the areas with the highest mean value are in the management, followed by the people and the materials, respectively, with the lowest mean, budget. Guidelines for administering the elderly school together with the network partners in the area of the district non-formal and informal education centers Under the Office of Non-Formal and Informal Education, Chiang Rai Province according to 4 Ms. Administrative factors In terms of people, the guidelines in which the school has promoted, supported, and provided assistance in organizing activities Has clarified the guidelines for the implementation of the Office of the Higher Education Commission's policy for personnel to understand the work plan regarding the elderly school Has assigned teachers, head of the district administration office, and non-formal education volunteer teachers to participate in local network partners. The budget can be approached because of the district administration. No budget allocation for direct activities for the elderly Therefore use fundraising and request support from network partners And from various educational institutions that come together to organize. Materials guidelines that the school has procurement of materials According to the budget allocated to the Tambon Administrative Organization to plan for spending money for organizing activities for learners in the elderly group There are resources available locally. And from students preparing themselves Management In the operation of the elderly school Is managed together with the network partners.



Keywords: Elderly School

บทนำ

สภาพสังคมไทยปัจจุบันมีแนวโน้มจะเป็นสังคมผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น เมื่อมีผู้สูงอายุมากขึ้นทำให้ปัจจัยการผลิตทางด้านแรงงานลดลงการออมลดลง รัฐบาลจำเป็นต้องเพิ่มงบประมาณค่าใช้จ่ายทางด้านสวัสดิการและการรักษาพยาบาลเพิ่มขึ้นเพื่อดูแลและประมพยาบาลผู้สูงอายุมากขึ้น เมื่อบุคคลเข้าสู่ผู้สูงอายุหรือเกษียณอายุงานจะมีเวลาร่างมากขึ้นจึงเกิดความรู้สึก ความเบื่อหน่ายและแยกตัวออกจากสังคมมีผู้สูงอายุจำนวนมากต้องเผชิญกับปัญหาทั้งด้านร่างกายจิตใจอารมณ์และสังคมและการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โครงสร้างของประชากรเปลี่ยนแปลงไปมีสัดส่วนของผู้สูงอายุมากขึ้นย่อมทำให้เกิดผลกระทบทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมและมีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจดังนั้นกิจกรรมยามว่างไม่ว่าเพื่อนันทนาการหรือเพื่อ การเรียนรู้สิ่งใหม่ หรือให้บริการผู้อื่นเป็นเรื่องสำคัญสำหรับ ผู้สูงอายุ เนื่องจากจะนำมาซึ่งความพึงพอใจและรู้สึกว่ามีชีวิต มีความหมายมากขึ้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุจึงควรดำเนินการควบคู่กับ มาตรการอื่น ๆ ของรัฐเพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง การเกิดขึ้นของโรงเรียนผู้สูงอายุยังสอดคล้องกับแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545-2564) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 (พ.ศ. 2552) และพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ข้อเสนอเชิงนโยบายในเวทีการประชุมสมัชชาผู้สูงอายุระดับชาติ ปี 2553 และ 2556 และแผนระดับชาติหลายฉบับที่ให้ความสำคัญกับการศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาศักยภาพของบุคคลอย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หรือที่เรียกว่าสำนักงาน กศน. เป็นหน่วยงานหนึ่งที่จัด การศึกษาให้กับประชาชนผู้ด้อยโอกาส พลาดโอกาสและขาดโอกาสในการเรียนหนังสือเป็นศูนย์กลางการศึกษาตลอดชีวิตที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ของประชาชนทุกเพศทุกวัย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 สำนักงาน กศน. ได้กำหนดแผนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ตามนโยบายและจุดเน้นการดำเนินงานของสำนักงาน กศน. ที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมให้กับผู้สูงอายุเพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ใน ด้านที่ 3. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีคุณภาพ ข้อ 3.1 เตรียมความพร้อมการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ (Smart Aging Society)

จากสภาพการจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาทักษะชีวิตของผู้สูงอายุ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย มีบางอำเภอที่ได้เข้าไปร่วมจัดกิจกรรมในด้านการส่งเสริมและพัฒนาทักษะชีวิตให้กับผู้สูงอายุ ร่วมกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายในพื้นที่ภายใต้การจัดกิจกรรมแบบบูรณาการและมีมีส่วนร่วมของหน่วยงานต่าง ๆ ในพื้นที่ในรูปแบบการจัดตั้งเป็นโรงเรียนผู้สูงอายุซึ่ง มีทิศทางการดำเนินการแต่ละพื้นที่แตกต่างกัน บางอำเภอศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ก็มีเข้าไปมีบทบาทการมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนและดูแลในด้านการจัดกิจกรรมเป็นอย่างมาก จนมีความโดดเด่นและเป็นที่ประจักษ์เรื่องของการจัดกิจกรรมของโรงเรียนผู้สูงอายุ และเป็นต้นแบบที่ดีในการจัดกิจกรรมโรงเรียนผู้สูงอายุ เช่นโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลห้วยม้อ อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย ถือว่าเป็นโรงเรียนผู้สูงอายุต้นแบบของจังหวัดเชียงรายที่ได้จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุได้ดีและในการดำเนินงาน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอพาน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย ก็ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนดูแลและให้ความช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายในพื้นที่

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยด้านการบริหาร 4 Ms ด้านคน (Man) ด้านงบประมาณ (Materials) ด้านวัสดุ (Materials) ด้าน การบริหารจัดการ (Management) ของ กศน. 9 อำเภอ ในการส่งเสริม สนับสนุน ดูแลและให้ความช่วยเหลือในการบริหารโรงเรียนผู้สูงอายุอย่างไรบ้าง เพื่อนำผลการวิจัยให้ผู้บริหารและครูนำไปใช้ในการบริหารงาน สามารถวางแผนการดำเนินงานและบริหารจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุร่วมกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตและนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพของผู้สูงอายุ สอดรับกับแผนผู้สูงอายุแห่งชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารโรงเรียนผู้สูงอายุของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอสังขละบุรี สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด เชียงราย ที่ได้เข้าไปสนับสนุน ส่งเสริม ดูแลและให้ความช่วยเหลือในการจัดกิจกรรม (2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารโรงเรียนผู้สูงอายุร่วมกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายในพื้นที่ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังขละบุรี สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด เชียงราย

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550
2. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2561-2580)
3. พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546
4. พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551
5. แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2552
6. นโยบายและจุดเน้น กศน. ปีงบประมาณ 2561
7. หลักทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา
8. หลักทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม
9. ปัจจัยการบริหารงาน 4 Ms
10. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต



- สภาพและแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอสังขละบุรี สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด เชียงราย เป็นรายด้านตามหลักของการบริหาร 4M ประกอบด้วย
1. ด้านคน (Man)
 2. ด้านงบประมาณ (Money)
 3. ด้านวัสดุ อุปกรณ์ (Materials)
 4. ด้านการบริหารจัดการ (Management)

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยและแนวทางการบริหารโรงเรียนผู้สูงอายุของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังขละบุรี สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด เชียงราย ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ ประชากร กลุ่มที่ 1 ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คน ประชากร กลุ่มที่ 2 ได้แก่ ข้าราชการครู จำนวน 8 คน ประชากร กลุ่มที่ 3 ได้แก่ ครูอาสาสมัครการศึกษานอก

โรงเรียน จำนวน 38 คนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 24 คนประชากร กลุ่มที่ 4 ได้แก่ ครูหัวหน้ากศน.ตำบล จำนวน 138 คนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ครูหัวหน้ากศน.ตำบล จำนวน 74 คน การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive selection) จากเกณฑ์ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. กศน. อำเภอที่ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมโรงเรียนผู้สูงอายุร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาลในพื้นที่ โดยสถานศึกษามีการมอบหมายบทบาทหน้าที่ให้ครู ที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบการจัดกิจกรรมให้ผู้สูงอายุ

2. กศน. อำเภอที่มีการจัดกิจกรรมโรงเรียนผู้สูงอายุร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาลในพื้นที่ สม่่าเสมอสัปดาห์ละ 1 วัน

3. กศน. อำเภอที่มีการจัดกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มี 2 ชุดคือ แบบสอบถาม และ แบบสัมภาษณ์ ชุดที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaire) ใช้สอบถามข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน และครูหัวหน้ากศน. ตำบล โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คนตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ทุกข้อได้ค่ามากกว่า 0.5 ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์ใช้สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างในการสัมภาษณ์สัมภาษณ์ผู้บริหารและสอบถามครู 9 อำเภอที่ได้มีการส่งเสริม สนับสนุนดูแลและให้ความช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมของโรงเรียนผู้สูงอายุ ประเด็น ตามปัจจัยการบริหาร 4Ms ด้านคน ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการบริหารจัดการนำแบบสอบถามไป Try out กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน นำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการเก็บข้อมูลทางออนไลน์ได้แบบสอบถามคืนจำนวน 106 ชุด และแบบสัมภาษณ์ 9 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติ ส่วนแบบสัมภาษณ์เป็นด้านข้อมูลเชิงคุณภาพ มีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งประสบการณ์การทำงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุและระดับการศึกษา โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 106 คนพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 67.92 และเป็นเพศชายจำนวน 34 คนคิดเป็นร้อยละ 32.08 เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 48 คน อายุระหว่าง 31-40 ปีคิดเป็นร้อยละ 45.28 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 34.91 อายุ 51 ปี ขึ้นไปจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 15.09 และอายุไม่เกิน 30 ปีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.72 ตามลำดับผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูหัวหน้ากศน. ตำบลจำนวน 74 คนคิดเป็นร้อยละ 69.81 รองลงมาเป็นครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 22.64 และเป็นข้าราชการครูจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.55 ตามลำดับจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับโรงเรียนผู้สูงอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปีจำนวน 40 คนคิดเป็นร้อยละ 37.74 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ระหว่าง 6-10 ปีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 25.47 มีประสบการณ์ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.26 มีประสบการณ์ระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.26 และมีประสบการณ์ 21 ปี ขึ้นไป จำนวน 13 คนคิดเป็นร้อยละ 12.26 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 75.47 รองลงมา คือจบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การศึกษาปัจจัยการบริหารโรงเรียนผู้สูงอายุของศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด เชียงราย

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการปฏิบัติและลำดับที่ของการศึกษาในภาพรวม

ด้าน	สภาพการบริหารโรงเรียนผู้สูงอายุ	(n=106)		แปลผล
		\bar{X}	S.D.	
1	ด้านคน	3.79	0.67	มาก
2	ด้านงบประมาณ	3.41	0.98	ปานกลาง
3	ด้านวัสดุ อุปกรณ์	3.55	0.84	มาก
4	ด้านการบริหารจัดการ	3.88	0.74	มาก
รวมเฉลี่ย		3.68	0.74	มาก

จากตาราง 1 พบว่า การศึกษาปัจจัยการบริหารโรงเรียนผู้สูงอายุของศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด เชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) รองลงมา คือ ด้านคน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) และด้านวัสดุ อุปกรณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$)

สรุปผลและอภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยการบริหารโรงเรียนผู้สูงอายุของศูนย์การศึกษานอกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด เชียงรายครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญและสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาปัจจัยการบริหารโรงเรียนผู้สูงอายุของศูนย์การศึกษานอกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด เชียงรายในภาพรวมมีปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับมากและสามารถอภิปรายผลเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้

1.1 ด้านการบริหารจัดการในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูและบุคลากรมีการนำความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือปราชญ์ชาวบ้านมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนหรือการจัดกิจกรรมในโรงเรียน ผู้สูงอายุครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดเรียนการสอนหรือการจัดกิจกรรมของโรงเรียนผู้สูงอายุร่วมกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายในตำบลและสถานศึกษาให้การสนับสนุนและส่งเสริมการจัดกิจกรรมของโรงเรียนผู้สูงอายุตามความต้องการของผู้สูงอายุเอง เช่นกิจกรรมส่งเสริมทักษะชีวิต กิจกรรมส่งเสริมอาชีพต่าง ๆ ที่ผลปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า เป็นไปตามแนวคิดตามหลักการบริหารของศ.ศศิพัฒน์ ยอดเพชร นักวิจัยคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องโดยเป็นการทำงานร่วมกันในรูปแบบ “บวร” และใช้ผู้สูงอายุเป็นศูนย์กลาง สอดคล้องกับแนวคิด ของวิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2551, หน้า 41) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อให้การ ปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จได้ คือ การบริหารทั่วไป

(Management) และสอดคล้องกับแนวคิดของสุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ (2550, หน้า 9) กล่าวว่า การจัดการหรือการบริหารในองค์กรธุรกิจประกอบ ด้วยระบบการผลิต หรือระบบการให้บริการต่าง ๆ หากมีระบบที่ชัดเจนตลอดจนมีระเบียบขั้นตอน วิธีการต่าง ๆ ในการดำเนินงานย่อมส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ด้วยดีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ธนัฐพล ชุ่มและคณะ (2558) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในเขตภาคกลางของประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการในภาพรวม มีระดับการปฏิบัติมาก

1.2 ด้านคน ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูและบุคลากรมีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่มีจิตอาสาและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ครูและบุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองในการดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับผู้สูงอายุ และครูและบุคลากรผู้ได้รับผิดชอบงานโรงเรียนผู้สูงอายุได้รับแต่งตั้งให้เป็นหนึ่งในคณะทำงานในการขับเคลื่อนโรงเรียนผู้สูงอายุร่วมกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายตามลำดับ ที่ผลปรากฏเช่นนี้อาจเป็นไปตามแนวคิดของ เฉลิมเกียรติ ตุ่นแก้ว (2553, หน้า 21) กล่าวว่า การบริหารบุคคลถือเป็นภารกิจที่สำคัญมากเรื่องหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานโรงเรียนทุกด้านจะสำเร็จเรียบร้อยด้วยดี หรือบรรลุเป้าหมายขึ้นอยู่กับบุคลากรในโรงเรียนทุกคน จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องยึดหลักการบริหารบุคคลให้รอบคอบและมุ่งสำเร็จทั้งเรื่องงานและเรื่องคน และแนวคิดของวิทยา ศรีจันทร์หล้า (2553, หน้า 10) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความจำเป็น เนื่องจากสามารถทำให้บุคลากร ทราบบทบาทและหน้าที่ของตน มีความรู้ ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ ๆ ได้ทันทั่วถึง และยังช่วยให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของฐานิตา อ่วมฉิม และคณะ(2557) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านวัสดุ อุปกรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดซื้อจัดหาวัสดุ สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้จัดกิจกรรมในโรงเรียนผู้สูงอายุ เช่นการจัดทำสื่อ ผลิตสื่อ หรือ ผลิตภัณฑ์ที่เป็นของใช้ ผ่านการจัดฝึกอบรมวิชาชีพหรือหลักสูตรด้านอาชีพ ระยะสั้นหรือกิจกรรมฝึกทักษะการประดิษฐ์ต่าง ๆ และครูทุกคน ตำบลมีการประชุมร่วมกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายในการจัดซื้อจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการจัดกิจกรรมโรงเรียนผู้สูงอายุ ที่ผลปรากฏเช่นนี้เพราะว่าสำนักงานกศน. จังหวัดเชียงรายได้มีนโยบายให้กศน. อำเภอ ทุกอำเภอดำเนินการด้านจัดซื้อจัดหาวัสดุ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 สอดคล้องกับงานวิจัยของรัฐสยามวงษ์ย์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีรัตนโกสินทร์เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ด้านวัสดุอุปกรณ์และสื่อการสอน ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการวิทยาลัยเทคโนโลยีรัตนโกสินทร์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อการสอนด้วยตนเองและส่งเสริมให้ครูคิดสร้างสรรค์สื่อใหม่อีกทั้งยังจัดหาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้การเรียนการสอนได้ผลตามจุดมุ่งหมาย

1.4 ด้านงบประมาณ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนผู้สูงอายุแต่ละ กศน. ตำบล มีการจัดกิจกรรมและเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนอย่างประหยัดและคุ้มค่าครูและบุคลากร ผู้ได้รับมอบหมายมีส่วนร่วมในการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณร่วมกับคณะกรรมการโรงเรียนผู้สูงอายุในตำบล สถานศึกษามีการกำกับติดตามการใช้จ่ายเงินที่ให้การสนับสนุนโรงเรียนผู้สูงอายุในแต่ละตำบลที่ผลปรากฏเช่นนี้ เพราะว่าเป็นไปตามมาตรการประหยัดงบประมาณรายจ่ายงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ได้ให้สำนักงาน กศน. จัดทำคู่มือการเบิกจ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงานและสถานศึกษา (2559, หน้า160) เพื่อให้เป็นไปด้วยความถูกต้องตามระเบียบมุ่งเน้นให้ดำเนินกิจกรรมเป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของวรกาญจน์ สุขสดเขียว (2556) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงบประมาณสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการศึกษาพบว่า ระดับการบริหารงบประมาณสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ด้านการบริหารจัดการ

ควรมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรโรงเรียนผู้สูงอายุร่วมกับภาคีเครือข่าย มีการรายงานผลการจัดกิจกรรมของโรงเรียนผู้สูงอายุให้ผู้บริหารทราบและควรจัดทำแผนเพื่อสนับสนุนงบประมาณจัดกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุในโรงเรียนผู้สูงอายุเป็นประจำทุกปี ใช้หลักการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง และนำวงจรคุณภาพของเดมมิงมาใช้ในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน มีการจัดทำ MOU ร่วมกับโรงเรียนผู้สูงอายุ องค์การบริหารส่วนตำบล โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล วางแผน และให้ความเห็น ในการจัดกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุในพื้นที่ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้มีกิจกรรมทำร่วมกัน และยึดหลักการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัด

2. ด้านคน

ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจของเชิดชูเกียรติ การให้ได้รับรางวัลหรือโล่ เกียรติบัตรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านการจัดกิจกรรมผู้สูงอายุ มีการนิเทศติดตามครูและให้คำปรึกษาให้ข้อเสนอแนะ และให้ความช่วยเหลือในการดำเนินกิจกรรมควรมีการวางแผนกิจกรรมและการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในการจัดกิจกรรมโรงเรียนผู้สูงอายุมีการชี้แจงแนวทางการนำนโยบายระดับ สำนักงาน กศน. ให้บุคลากรเข้าใจในแผนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับโรงเรียนผู้สูงอายุ ควรมีเตรียมบุคลากรของ กศน. โดยการมอบหมายให้ครูหัวหน้ากศน. ตำบลและครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนพื้นที่ปกติรับผิดชอบงานผู้สูงอายุ โดยการประสานงาน ทำข้อตกลงร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่ ให้ครู กศน. ตำบลและครูผู้รับผิดชอบควรร่วมวางแผนและดำเนินจัดกิจกรรมสำหรับโรงเรียนผู้สูงอายุ อย่างต่อเนื่อง

3. ด้านวัสดุอุปกรณ์

ควรมีการประชุมระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานภาคีเครือข่ายเพื่อลงมติขอความเห็นชอบในการดำเนินการจัดซื้อจัดหา หรือระดมทุนในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่มีความจำเป็นเร่งด่วนก่อน ตามงบประมาณที่มี หรือขอความอนุเคราะห์ยืมอุปกรณ์ต่าง ๆ เหล่านี้จากหน่วยงานภาคีเครือข่ายส่วนราชการอื่น ๆ แทนการจัดซื้อจัดหา หรือระดมทุน และสถานศึกษาควรมีส่วนร่วมในการระดมทุนในการจัดซื้อจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็น เช่น อุปกรณ์เครื่องเสียง โสตทัศนูปกรณ์ จอภาพโปรเจคเตอร์ หรือเครื่องขยายเสียง ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมของโรงเรียนผู้สูงอายุ ควรมีการ



ควบคุมดูแล บำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ร่วมกัน ซึ่งบางครั้งวัสดุอุปกรณ์บางส่วนเป็นทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่น ผู้เรียนเตรียมมาเอง

4. ด้านงบประมาณ

ควรมีการประชุมชี้แจงร่วมกับโรงเรียนผู้สูงอายุของแต่ละตำบล ในการดำเนินการรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรหรือสนับสนุน โดยมีการแต่งตั้งคณะทำงานในการรายงานผลการจัดกิจกรรมร่วมกัน และควรมีการจัดสรรงบประมาณในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับโรงเรียนผู้สูงอายุอย่างน้อยปีงบประมาณละ 1 ครั้ง โดยการจัดสรรผ่านการจัดกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ของกศน. ตำบล เช่น กิจกรรมด้านพัฒนาทักษะชีวิต กิจกรรมส่งเสริมการรู้หนังสือ หรือกิจกรรมการฝึกทักษะอาชีพระยะสั้น เป็นต้น

ขอเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมการจัดการศึกษา/การเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนผู้สูงอายุโดยการศึกษาจากกลุ่มผู้สูงอายุที่เข้าร่วมโครงการ

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การศึกษาปัจจัยและแนวทางการบริหารโรงเรียนผู้สูงอายุของคุณัย การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย สามารถสำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยการสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอพระ ขอบคุณ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆด้วยความเอาใจใส่ เป็นอย่างยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ขอขอบพระคุณ นางคณินนิตย์ วันนิตย์ รองผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยจังหวัดเชียงราย นางพรมาดา วงศ์วัน ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย และผศ.ดร.รักษิต สุทธิพงษ์ อาจารย์วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้อง ให้คำแนะนำแก้ไขตรวจสอบเครื่องมือ และ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาในครั้งนี้ มีความสมบูรณ์และมีคุณค่า ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงราย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งในการตอบ แบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- วรกาญจน สุขสดเขียว. (2556). การบริหารงบประมาณสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมเขต 9. วิทยานิพนธ์ ศษ.บ., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ฐานิตา อ่วมฉิม และคณะ. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.วารสารวิชาการ Veridian E-Journal , 7 (3), 272-284.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

ธัญรัฐพล ชุ่มและคณะ. (2558). การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในเขตภาคกลางของประเทศไทย.วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่ , 8 (1),137-152 .

รัฐสยาม วงษ์ยี่. (2557). การบริหารงานวิชาการของครู อาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีรัตนโกสินทร์ เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร . สารนิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพมหานคร .

พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546. (22 ธันวาคม 2546). ราชกิจจานุเบกษา. 120(130 ก). หน้า 7

สำนักงานกศน.(1 ตุลาคม 2561). นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงานสำนักงานกศน. ปีงบประมาณ พ.ศ.2561.

สืบค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2562, จาก [https://drive.google.com/file/d/1yXt27GuC-](https://drive.google.com/file/d/1yXt27GuC-j9nvael_U5TMi3SKHjvV-47/view)

[j9nvael_U5TMi3SKHjvV-47/view](https://drive.google.com/file/d/1yXt27GuC-j9nvael_U5TMi3SKHjvV-47/view)



การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิน ไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

The Study of Transformational Leadership of School Administrators, Sut Tin
Thai Consortium, Secondary Educational Service Area Office 36

ลัณนา มาปlook^{1*} และ ธิดาวลัย อุ๋นกอง²

Lanna Maplook^{1*} and Thidawan Unkong²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเพื่อศึกษาปัญหาและ
ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำนวน
210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามออนไลน์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ใน
การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา คือ ด้านการสร้างบารมี ด้านการส่งเสริมให้พัฒนา
งานอย่างต่อเนื่อง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล

2. ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิน
ไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีปัญหาและ
ข้อเสนอแนะ ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล ปัญหา คือ เมื่อประสบปัญหา ผู้บริหารเกิดความ
ลำเอียงในการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารขาดความเป็นกันเอง ครูไม่สามารถเข้าไปปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ ได้เท่าที่ควรเพราะ
มีความเกรงกลัว และรับรู้ความต้องการของครูเพียงกลุ่มหนึ่งเท่านั้น ซึ่งทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการทำงาน ส่วน
ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารควรสร้างมาตรฐานด้านความซื่อสัตย์ในการทำงานให้กับครู เพราะเป็นสิ่งที่ส่งผลโดยตรง
ต่อคุณลักษณะส่วนบุคคล และยังมีผลต่อเนื่องไปยังสถานศึกษาในภาพรวม นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็น
ผู้นำให้การเป็นต้นแบบที่ดีงามทางด้านศีลธรรมแก่ครู และด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ปัญหา คือ เมื่อมีครู
สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน ผู้บริหารมักจะกล่าวชมเฉพาะบุคคลที่เป็นพรรคพวกของตน และละเลยที่จะให้รางวัล
หรือคำชมเชยกับครูคนอื่น และครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะสิ่งที่ผู้บริหารจะมอบให้เมื่องานสำเร็จไม่ใช่สิ่ง

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : ph.phlob.lanna@gmail.com



ที่ครูต้องการ ส่วนข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารควรให้คำยกย่องชมเชยและให้คุณค่ากับผลงานความสำเร็จของครูโดยเสริมพลังอำนาจแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Abstract

The purposes of this research were to examine the state of Transformational Leadership and to find out the problems and suggestions of Transformational Leadership of School Administrators, Sut Tin Thai Consortium, Secondary Education Service Area Office 36.

The sample consisted of 210 teachers, Sut Tin Thai Consortium, Secondary Education Service Area Office 36. The research instrument was google form which was 5 leveled rating scale questionnaire. Data was analyzed using percentage, mean and standard deviation. The findings indicated that

1. Transformational Leadership of School Administrators was rated at a high level as a whole and for each aspect. The highest average was the Inspirational Motivation. Follow by Charisma and Encouraging continuous development. The lowest average was Individualized Consideration.

2. The problems and suggestions of Transformational Leadership of School Administrators, Considering the finding that Individualized Consideration, School Administrators is biased in solving problems. They were friendliness. The teachers were not able to consult as much as they could because they were afraid. And recognize the needs of only one group of teachers which School Administrators made them be inequality. The suggestions, Administrators should create standards of honesty in teachers' work. Because it is directly affecting personal characteristics And still have a continuous effect on the school as a whole In addition, school administrators should be leaders to provide a good moral model for teachers. And Contingent Reward, when teachers got the reward for the school. School Administrators often praise with only their partisans. And teachers be missing motivation work because School Administrators did not give something that the teachers want. The suggestions, School administrators should give compliments and value the work, success of teachers by empowering teachers regularly.

Keywords: Transformational Leadership

บทนำ

การพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าต้องอาศัยการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้การจัดการศึกษาของชาติมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บังคับบัญชาดูแลควบคุมการบริหารในโรงเรียนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ซึ่งผู้บริหารสามารถใช้ศิลปะหรือกระบวนการในการมีอิทธิพลเหนือผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ๆ ในโรงเรียนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญในการที่จะนำองค์การให้ก้าวไปสู่การปฏิรูปการศึกษาได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี รวมถึงการบริหารที่มีประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลให้การใช้งบประมาณ เทคโนโลยี เวลา และคนในสถานศึกษานั้นได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 การใช้

หลักสูตร การสอน เทคโนโลยีการศึกษา และการบริหารจัดการ อย่างไรก็ตามจากการประเมินการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ยังมีอีกหลายเรื่องที่มีปัญหาต้องเร่งพัฒนา ปรับปรุงและต่อยอด โดยเฉพาะด้านคุณภาพผู้เรียน ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ เป็นต้น ดังนั้น จึงเป็นสิ่งที่ต้องรับการเปลี่ยนแปลงและต้องทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพเพื่อให้ปัญหาต่าง ๆ ได้รับการแก้ไขให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพเพื่อให้ปัญหาต่าง ๆ ได้รับการแก้ไขให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงโดยเชื่อมโยงไปสู่การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองด้วยวิสัยทัศน์ที่ว่า “คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ” ด้วยการบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาใหม่ การพัฒนาครูพันธุ์ใหม่ การพัฒนาสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ใหม่ และการบริหารจัดการใหม่

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 13-14) ได้อธิบายหลักการบริหารการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 39 ที่กำหนดว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะหัวหน้าหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับครูและนักเรียนมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ คุณธรรม จริยธรรม มีทักษะในการบริหารแล้ว จำเป็นต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ มีศักยภาพในการบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge based economy) และสังคมฐานความรู้ (Knowledge-based society) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สภาพการจัดการศึกษาในรอบการปฏิรูปครั้งแรกที่ผ่านมาผู้บริหารสถานศึกษาย่อมประสบกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการด้านต่าง ๆ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะผลักดันให้วิสัยทัศน์การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองเป็นจริงและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติย่อมต้องอาศัยข้อมูลพื้นฐานของผลการดำเนินงานและปัญหาการดำเนินงานที่ผ่านมาของท่านในแต่ละสถานศึกษา และข้อมูลในภาพรวมของประเทศเพื่อศึกษา ศึกษวิเคราะห์ เปรียบเทียบ ฯลฯ ในอันที่จะนำไปสู่การวางแผนการบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำในการบริหารจัดการต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต้องมีสมรรถนะในการบริหารการเปลี่ยนแปลง และต้องมีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะสำคัญที่จะทำให้การดำเนินการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของระบบการศึกษา และที่สำคัญยิ่งก็คือ การผลักดันให้เกิดการปฏิรูปหลักสูตร และการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจและกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพประชากรของประเทศ การเปลี่ยนแปลงสำคัญทางด้านวิชาการนี้ มีผลโดยตรงต่อสถานศึกษาและเป็นความท้าทายอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นและเป็นองค์ประกอบสำคัญอยู่สองส่วน คือ การบริหารงาน และการบริหารคน ต้องมีการจัดการระบบงานตามวัตถุประสงค์เพื่อให้สามารถกระทำภาระงานได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ต้องมีรูปแบบการดำเนินงานของบุคลากรในสถานศึกษา การสนับสนุนอย่างจริงจังจากทุกฝ่าย สิ่งสำคัญจะต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เข้มแข็งในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การจัดการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีทางสังคมโลกอย่างรวดเร็ว การพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพต้องอาศัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการทำงานและความพึงพอใจในการบริหารจัดการบุคลากรในสถานศึกษา และต้องมีองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังที่ Bernard M. Bass & Ronald E. Riggio (2006, p.

21-25) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาให้สอดคล้องและทันสมัยทันสถานการณ์ สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษา และจัดรูปแบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามยุคสมัยทันต่อเทคโนโลยี

สถานศึกษาในสหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 เป็นกลุ่มสถานศึกษาที่ต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งด้านบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง รวมทั้งการบริหารจัดการเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ตลอดจนเทคโนโลยีที่มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้ามาบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถเดินหน้าไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรทางการศึกษาซึ่งรับราชการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 สนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 เพื่อทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปปรับปรุงพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของตน รวมทั้งจะต้องพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนให้สามารถบริหารงานจนเกิดการเปลี่ยนแปลงในยุคของการปฏิรูปการศึกษา เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ และด้านเทคโนโลยีของโลกต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุโขทัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 (2) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุโขทัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พะเยา

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุโขทัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยใช้องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 8 ด้าน

1. ด้านการสร้างบารมี
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล
5. ด้านการส่งเสริมให้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง
6. ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์
7. ด้านการบริหารด้วยการให้อิสระ
8. ด้านประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ
2. ศึกษาและสร้างแบบสอบถามซึ่งลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม และปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36
3. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหา และภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมของแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเหมาะสมด้านเนื้อหา ภาษา และความเหมาะสมทั่วไปของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน
5. นำผลการประเมินแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC) ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 แสดงว่าข้อคำถามมีความตรงของเนื้อหา
6. ผลการคำนวณปรากฏว่ามีดัชนีความสอดคล้องในความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC) ของแบบสอบถาม
7. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง
8. นำแบบทดสอบไปหาค่าความเชื่อมั่น ซึ่งผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดสอบกับครูโรงเรียนแม่ลาววิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ .90
9. จัดทำแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ผลการศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุโขทัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมา คือ ด้านการสร้างบารมี ($\bar{X} = 4.32$) และด้านการส่งเสริมให้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.31$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล ($\bar{X} = 4.21$)

สรุปผลและอภิปรายผล

จากการศึกษาเกี่ยวกับสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุโขทัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญและสามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการสร้างบารมีในการบริหารจัดการสถานศึกษา ดำเนินงานต่างๆจนบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bernard M. Bass (1997, pp. 756-757) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นการที่ผู้นำจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามให้เห็นคุณค่า และความท้าทายของงาน กระตุ้นการทำงานเป็นทีมอย่างมีชีวิตชีวา มีความกระตือรือร้น และมีความคิดในด้านบวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับจินตภาพที่งดงามของอนาคต รวมทั้งผู้นำจะสร้างและสื่อสารสิ่งที่ผู้นำมุ่งหวังอย่างชัดเจน แสดงถึงความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการสร้างบารมี คือ การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตามทำให้ผู้ตามเลื่อมใสศรัทธา เคารพนับถือไว้วางใจ และเชื่อมั่นว่าผู้นำทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม และยินดีปฏิบัติตามผู้นำ ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นและกลุ่มรวมทั้งร่วมรับผิดชอบความเสี่ยงร่วมกับผู้ตาม ผลการวิจัยในส่วนนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของวันเพ็ญ โสมมา (2559, หน้า 84-99) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของบัญญัติ กิมศรี (2559, หน้า 62-68) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าใหม่จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฤทธิชัย บัลลังค์ (2559, หน้า 74-85) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของศักดิ์สิทธิ์ พลศักดิ์ (2558, หน้า 85-95) ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกรายการ

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่า การดำเนินการต่าง ๆ ในสถานศึกษาจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ และผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารในแนวทางที่มั่นคงใจให้ครูลงมือปฏิบัติงานต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bernard M. Bass & Ronald E. Riggio (2006, pp. 21-25) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) คือ การที่ผู้นำจะประพฤติในการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงบันดาลใจ ภายในการให้ความหมายและความท้าทายในงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน และแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงเป็นปัจเจกบุคคลและกระตุ้น ให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ผลการวิจัยในส่วนนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐรดา ระวังวงศ์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 35 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยพฤติกรรมที่แสดงออกเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภณ วงษ์คงดี (2559, หน้า 71-79) ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 (สหวิทยาเขตระยอง 2) ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การมีบารมี การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล ตามลำดับ

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุโขทัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการสร้างบารมี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักรู้ว่าพฤติกรรมของผู้บริหารมีผลต่อบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหารยังมีวิสัยทัศน์กว้างไกล และแบ่งปันวิสัยทัศน์นั้นกับบุคลากรของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Julian Barling, Tom Weber & E. Kevin Kelloway (1966, pp. 827-832) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมี คือ การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเลื่อมใส ศรัทธา เคารพนับถือ และไว้วางใจ พยายามเลียนแบบการประพฤติปฏิบัติของผู้นำ และเชื่อมั่นผู้นำว่าทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม เป็นผู้มีคุณธรรม ร่วมรับผิดชอบความเสี่ยงกับผู้ตามเพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ผลการวิจัยในส่วนนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของนางเยาว์ ชาประดิษฐ์ (2557, หน้า 74-82) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชุติลป์ หันสนเทียะ (2559, หน้า 84-91) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุโขทัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล ผู้บริหารควรสร้างมาตรฐานด้านความซื่อสัตย์ในการทำงานให้กับครู เพราะเป็นสิ่งที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณลักษณะส่วนบุคคล และยังมีผลต่อเนื่องไปยังสถานศึกษาในภาพรวม นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำให้การเป็นต้นแบบที่ดีงามทางด้านศีลธรรมแก่ครู

2. ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ผู้บริหารควรให้คำยกย่องชมเชยและให้คุณค่ากับผลงานความสำเร็จของครูโดยเสริมพลังอำนาจแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุโขทัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36



2. ควบการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในรูปแบบเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์มากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 สามารถสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยความกรุณาช่วยเหลือ แนะนำอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวลัย อุ๋นกอง ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในทุกด้าน ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ดร.อนวัช อุ๋นกอง ผู้อำนวยการโรงเรียนดอยแสนใจ (ตชด.อนุสรณ์) ดร.กิตติมา ปี่แก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลท่าโขลง 1 และนายสิรปต์ นวลคำมา ผู้อำนวยการโรงเรียนสันติคีรีวิทยาคม ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาตรวจสอบความสมบูรณ์และความเที่ยงตรงของเครื่องมือในงานวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุตถินไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งครูในสหวิทยาเขตสุตถินไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้

คุณค่าที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และได้มอบกำลังใจตลอดระยะเวลาในการทำวิจัยจนประสบความสำเร็จด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

ชูศิลป์ หันสันเทียะ. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ณัฐรดา ระวังวงศ์. 2556. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์ มหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

นงเยาว์ ชาประดิษฐ์. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ

ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์ มหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

บัญญัติ กิมศรี. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าใหม่จังหวัด

จันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ฤทธิชัย บัลลังค์. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- วันเพ็ญ โสมมา. (2559). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์ มหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
- ศักดิ์สิทธิ์ พลศักดิ์. (2558). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- โสภณ วงษ์คงดี. (2559). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 (สหวิทยาเขต ระยอง 2)**. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2553) **ชุดเครื่องมือการเรียนรู้ เรื่อง การบริหารการ เปลี่ยนแปลง**. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- Bass, Bernard M. (1997). **“Does the Transactional–Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries,”** American Psychologist, 52(2).
- Bass, Bernard M. & Riggio, Ronald E. (2006). **Transformational Leadership**(2nd ed). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Julian Barling, Tom Weber & E. Kevin Kelloway (1996). **Effects of Transformational Leadership Training on Attitudinal and Financial Outcomes:** Journal of Applied Psychology, 81(6),pp. 827–832.



การศึกษาภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย

The Study of Leadership, Local Development of Administrative Organizations, Phaya Mengrai District

กนกวรรณ แก้วจำปา^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Kanokwan Kaeochampa^{1*} and Namfon Kanma²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย ว่ามีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับใด ประชากรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำนวนทั้งสิ้น 6 แห่ง รวม 201 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test การทดสอบ F-test และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA

จากการศึกษาพบว่า

1. ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสติปัญญา รองลงมา คือ ด้านบุคลิกภาพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ การจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนการจำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ การพัฒนาท้องถิ่น ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : numfon.gu@up.ac.th



Abstract

This research aims to study leadership in the development of local executives, local governments. Amphoe Phaya Mengrai, Chiang Rai province that has leadership in local development? Population studies contains Officials, local governments and employees hired by local administrative organization's Mission District Phaya Mengrai, Chiang Rai province a total of 6, 201 people, statistics that are used in the research is the statistical average percent and a standard deviation value. T-test test test F-test and a single, One-way analysis of variance ANOVA.

The study found that:

1. Leadership in the development of local government executives, Phaya Mengrai, local district, Chiang Rai province, in many levels, overview. When considering the side list, find that the side with the most average intelligence side is the side that has the personality and the average minimum is to build motivation, respectively.

2. Comparison of leadership in the development of local executives, local government organizations, classified by gender, age, education level and duration of work overall is not different, but considering a list of aspects found to side with differences statistically significant at the .05 significance level number 1 are classified by level of education according to gender, age, classification section, and the duration of the work, found that there is no difference.

Keywords: Leadership, Local development, The local administrative organization executives

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยในปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 7,853 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 76 แห่ง เทศบาล 2,441 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 5,334 แห่ง และการปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษอีก 2 แห่ง คือ กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา (Department of Local Administration, 2016) ทั้งนี้การปกครองท้องถิ่นเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ในเชิงอำนาจของการจัดสรรทรัพยากรให้กับท้องถิ่น ซึ่งโดยทั่วไปจะเป็นลักษณะของการจัดทำบริการสาธารณะในท้องถิ่น ภายใต้การปล่อยถ่ายอำนาจจากรัฐบาลกลางสู่การตัดสินใจของประชาชน โดยมีเป้าหมายอันแท้จริงคือการส่งเสริมให้ประชาชนสามารถปกครองตนเอง (Mala, 2015) ซึ่งแนวคิดด้านการปกครองท้องถิ่นนั้นได้รับการยอมรับว่าเป็นรากฐานของการพัฒนาประชาธิปไตยและการพัฒนาประเทศชาติ บทความนี้ผู้เขียนมุ่งอธิบายพัฒนาการของการปกครองท้องถิ่นของไทย โดยเริ่มตั้งแต่การกำเนิดขึ้นของสุขาภิบาลเมื่อปี ร.ศ. 116 หรือปี พ.ศ.2540 โดยแบ่งพัฒนาการออกเป็น 4 ยุคด้วยกันคือ (1) ยุคเริ่มต้น (พ.ศ. 2435-2475) ที่มีการริเริ่มจัดตั้งสุขาภิบาลขึ้นเพื่อเป็นกลไกที่รัฐใช้ในการบำรุงเมือง (2) ยุครัฐราชการ (พ.ศ. 2475-2535) ที่ได้มีการจัดตั้งเทศบาลขึ้นมาจากความพยายามที่จะวางรากฐานประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นแต่ก็เกิดขึ้นด้วยความยากลำบากเนื่องจากขาดความต่อเนื่องในทิศทางการพัฒนาของนโยบายรัฐ (3) ยุคปฏิรูป (พ.ศ. 2535-2540) ที่แนวคิดด้านการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นถือเป็นเงื่อนไขที่สำคัญในการปฏิรูปทางการเมืองให้มีเสถียรภาพและ (4) ยุคเปลี่ยนผ่าน (พ.ศ. 2540-ปัจจุบัน) ที่แม้จะเริ่มให้ความสำคัญกับแนวคิดการกระจายอำนาจอย่างจริงจังก็ตาม แต่ก็เป็นไปได้ด้วยความยากลำบากเนื่องจากรัฐไทยมีวัฒนธรรมแบบรวมศูนย์มาอย่างยาวนาน (ไททัศน์ มาลา, 2560, หน้า 345)



การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการบริหารราชการที่อยู่ในความรับผิดชอบของรัฐบาลในท้องถิ่น และยินยอมที่จะมอบหรือกระจายอำนาจบางส่วนหรือทั้งหมดของตน ไปให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการบริหารท้องถิ่นของตนเอง เพื่อให้การบริการประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นไปด้วยความรวดเร็ว สะดวก และมีประสิทธิภาพ การปกครองท้องถิ่นจึงเป็นการปกครองตนเองของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชน (เพิ่มศักดิ์ วรรณยางกูร, 2553, หน้า, 221) หลักการปกครองตนเองหรือ Principal of Self-Government เป็นคำที่มีความสำคัญต่อการเมืองการปกครองท้องถิ่นมากเนื่องจากว่า หลักการปกครองตนเองมีนัยถึงการที่ประชาชนในท้องถิ่นสามารถตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้ด้วยตนเองบนพื้นฐานของหลักอำนาจอธิปไตยเป็นของปวงชน (Popular Sovereignty) กล่าวอีกนัยหนึ่ง การปกครองตนเองเป็นการที่ประชาชนมีอำนาจที่จะกำหนดวิถีชีวิตของตนเองได้ตามเจตนารมณ์ของประชาชนแทนที่จะให้รัฐซึ่งอยู่ห่างไกลเป็นผู้ตัดสินใจให้เกือบทุกเรื่อง (ปธาน สุวรรณมงคล, 2560ก หน้า 13) สอดคล้องกับหลักการและลักษณะการปกครองท้องถิ่นของ โกวิท พงงาม (2555 หน้า 21) ที่กล่าวว่า การบริหารจะมีลักษณะของการปกครองที่มีการกำหนดขอบเขตพื้นที่ไว้แน่ชัด มีสิทธิตามกฎหมายที่จะดำเนินการปกครองตนเอง เพื่อประโยชน์ในการบริหารตามหน้าที่ และเพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ รวมทั้งประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองด้วย

จากการประเมินสมรรถนะทางการบริหาร เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงด้านดัชนีชี้คุณภาพของผู้บริหาร สามารถสรุปคะแนนการประเมินสมรรถนะด้านภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำนวนทั้งสิ้น 6 แห่ง พบว่า ประเด็นเรื่องสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) และประเด็นเรื่องการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้คะแนนเฉลี่ยจากผู้ประเมิน โดยคิดเทียบสัดส่วนเป็นค่าเฉลี่ย ต่อสมรรถนะ เท่ากับ 7.5 และ 8.0 ตามลำดับ (คู่มือการประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561, หน้า 11,15)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น อาจจะมีปัญหาสำหรับผู้บริหารที่ยังไม่สามารถปรับตัวเข้ากับยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงทำให้ขาดทักษะที่จำเป็นสำหรับ การบริหารในองค์กร ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ ก็เมื่อผู้นำมีภาวะผู้นำ และผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และหลักการและกระบวนการวางแผน รวมถึงการมีบุคลิกภาพที่ดีต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง และ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจหรือต้องเป็นคนที่สามารถควบคุมบุคคลอื่นได้ดี และมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น รวมถึงการมีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด สอดคล้องกับสุดอนอม ต้นเจริญ (2554 หน้า 1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีต้องมีความเฉลียวฉลาดมีไหวพริบดี (Height Intelligence) เอาใจใส่สิ่งรอบตัวอยู่เสมอ (Extroversion) และมีความคล่องแคล่ว (Fluency) อีกส่วนหนึ่งเป็นสิ่งที่สังเกตเห็นได้ คือ ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interaction) มีผลต่อ การสร้างทักษะของผู้นำที่ดี คือ ความสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ทุกคนในองค์กร ด้วยการสื่อสารจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม การไฝหาความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง ความมุ่งมั่น มีความมานะพยายามโดยไม่ท้อถอยต่ออุปสรรค การริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) คือ ความสามารถในการคิดนอกกรอบ และการจัดการตนเองและจัดการงานที่รับผิดชอบให้เข้ากันได้ดี มีความพร้อมที่จะดำเนินงาน ในการพัฒนาท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติ ที่กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ตามมาตรา 284 ที่ได้ให้ความสำคัญกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อต้องการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น ตามแนวนโยบายแห่งรัฐ ในหมวดที่ 5 และหมวดที่ 14 ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา 283 ที่ได้กำหนดหลักการและสาระสำคัญไว้ว่า รัฐต้องให้ความสำคัญแก่ท้องถิ่น ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ

สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) ที่กล่าวว่า ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ มีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบด้วย การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้เห็นว่าการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ และหลักการและกระบวนการวางแผน รวมถึงการมีบุคลิกภาพที่ต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ หรือต้องเป็นคนที่สามารถควบคุมบุคคลอื่นได้ดี และ

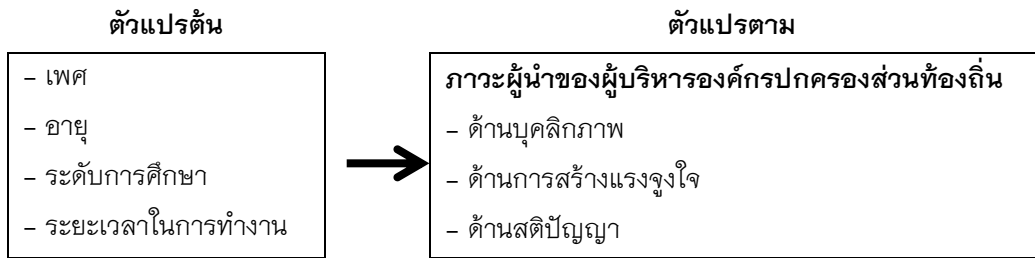
มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น รวมถึงการมีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด สอดคล้องกับปิลันธน์ วีระภัทรกุล (2560 หน้า 55 ; อ้างอิงใน จิระ หงส์คารมย์, 2546 หน้า 5) ได้สรุปลักษณะการเป็นผู้นำที่ดี คือ มีเป้าหมายแล้วสร้างแรงขับไปให้ถึง มีความอยากเป็นผู้นำ และเห็นว่าจำเป็นต้องมีเพื่อบรรลุเป้าหมายให้ได้ มีความยุติธรรมไม่โอนเอียงตามอำนาจที่ไม่ไปสูเป้าหมาย มั่นใจในตนเองทุก ๆ ด้าน ทั้งบุคลิก การแต่งกาย การพูด ความกล้าหาญ มีความเฉลียวฉลาด มีความรู้จริง และมีการควบคุมอารมณ์ได้ดี และสอดคล้องกับทฤษฎีของ แบล (Bass, 1990 ; อ้างอิงใน เขมจิรา สนอุทา, 2559 หน้า 35) ที่ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมของผู้นำในการนำกลุ่ม ให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ได้ผลดียิ่งขึ้น หรือให้ได้ผลเกินความคาดหวัง ผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำ โดยทิศทางการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำจะออกมาในคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเอง ได้แก่ บุคลิกภาพที่น่านับถือ (Charisma) การยอมรับความแตกต่างของบุคคล (Individualized consideration) และการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual stimulation) เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและเกิดความเข้มแข็งของชุมชน เพราะเมื่อชุมชนมีความเข้มแข็งจะทำให้ประเทศชาติเจริญก้าวหน้า เป็นกำลังของประเทศชาติในอนาคต ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ว่ามีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น อยู่ในระดับใด และข้าราชการและพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น แตกต่างกันหรือไม่ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และใช้เป็นข้อเสนอแนะและเป็นแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่นโดยส่งเสริมให้มีการสร้างภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมีคำถามการวิจัย

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย ตามความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารวบรวมแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการพัฒนาท้องถิ่นและปัจจัยที่มีผลต่อการมีภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี จาก แบลส (Bass, 1990 ; อ้างอิงใน เขมจิรา สนอุทา, 2559 หน้า35) และได้สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ดังนี้



สมมุติฐานการวิจัย

- 1.ข้าราชการและพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน
- 2.ข้าราชการและพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน
- 3.ข้าราชการและพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน
- 4.ข้าราชการและพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงรายโดยมีขั้นตอนการศึกษาดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า(1)ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสติปัญญา รองลงมา คือ ด้านบุคลิกภาพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ตามลำดับ (2)การเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามเพศ อายุ ระดับ

การศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ การจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนการจำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน

สรุปผลและอภิปรายผล

สรุปผล

การศึกษาภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงรายสรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเพศชายคิดเป็นร้อยละ 56.22 เพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 43.78 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.77 ผู้ที่มีอายุระหว่าง 51 ปีขึ้นไป มีน้อยที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 3.48 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปวช.-ปวส.มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.77 ผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 17.41 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4-8 ปี มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.78 ผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 4 ปี มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.37

2. ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสติปัญญา ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.22) รองลงมา คือ ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.52) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน

3.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ โดยการใช้การทดสอบค่า (t-test) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในด้านบุคลิกภาพไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุ โดยการใช้การทดสอบค่า (F-test) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านสติปัญญา และด้านบุคลิกภาพ

3.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการใช้การทดสอบค่า (F-test) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อด้านสติปัญญา และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อด้านบุคลิกภาพ และด้านการสร้างแรงจูงใจ และผลการเปรียบเทียบแสดงความแตกต่างรายคู่ (Scheffe) ของภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย

จำแนกระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษา ปวช.-ปวส. และ ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในด้านการสร้างแรงจูงใจ พบว่า ระดับการศึกษาปวช.-ปวส. และมัธยมศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยการใช้การทดสอบค่า (F-test) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการศึกษาภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย ครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสติปัญญา รองลงมา คือ ด้านบุคลิกภาพและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเนื่องจากภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น โดยการได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการให้มีตำแหน่งเป็นหัวหน้า มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบต่อหน่วยงานหนึ่ง ๆ ในองค์กร หรือบุคคลที่มีบทบาทสำคัญซึ่งสามารถนำหรือประสานงานการทำงานของสมาชิกในกลุ่มให้ทำงานร่วมกัน และมีความสามารถในการขับเคลื่อนหรือสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เป้าหมายของบุคคลหรือกลุ่มบรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของเนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552 หน้า 1) ที่ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจ และให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำ เป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก หรือสั่งการ บังคับบัญชา ประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย และสอดคล้องกับแนวคิดของ แบลส (Bass, 1990 ; อ้างอิงใน เขมจิรา สนอุทา, 2559 หน้า 35) กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมของผู้นำในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ได้ผลดียิ่งขึ้น หรือให้ได้ผลเกินความคาดหวัง ซึ่งอาจขึ้นอยู่กับ สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงในสังคม วัฒนธรรมและประเพณีของแต่ละท้องถิ่น สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ งาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์กร และคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเอง ซึ่งใกล้เคียงและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุกฤษฎี บุญมฤดี (2553) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง การเสริมสร้างภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะงานด้านการพัฒนาท้องถิ่นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นงานที่สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้จากข้อบัญญัติตำบล และเอกสารต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่มากมาย หรือจากแหล่งความรู้อื่น ๆ รวมถึงจากประสบการณ์การเมืองท้องถิ่นโดยตรงของตนเองจึงสามารถนำความรู้จากแหล่งที่กล่าวมาไว้เพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ทราบว่า ความสำคัญของการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ต่าง ๆ อันจะส่งผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการพัฒนาท้องถิ่นและทราบว่า หน้าที่ของตนมีด้านใดบ้าง ทำให้สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลมีการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ

1.1 ด้านบุคลิกภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ ที่เป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีลักษณะเด่นเหนือบุคคลอื่น กล้าแสดงออก มีความมั่นคงทางอารมณ์และมีอารมณ์ขัน เป็นคนอบอุ่น มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความสามารถปรับตัวได้ดี ควบคุมตนเองได้ และมีความกล้าหาญ ซึ่งสอดคล้องกับที่ปีสันธน วิระภัทรกุล (2560 หน้า 55 ; อ้างอิงใน จิระ หงส์ลดาธรมย์, 2546 หน้า 5) ได้อธิบายว่าลักษณะการเป็นผู้นำที่ดี คือ มีเป้าหมายแล้วสร้างแรงขับไปให้ถึง มีความอยากเป็นผู้นำ และเห็นว่าจำเป็นต้องมีเพื่อบรรลุเป้าหมายให้ได้ มีความยุติธรรมไม่โอนเอียงตามอำนาจที่ไม่ไปสู่เป้าหมาย มั่นใจในตนเองทุก ๆ ด้าน ทั้งบุคลิก การแต่งกาย การพูด ความกล้าหาญ มีความเฉลียวฉลาด มีความรู้จริง และมีการควบคุมอารมณ์ได้ดี พฤติกรรมความเป็นผู้นำจะออกมาในสัดส่วนของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปหรือเชิงเป้าหมายมากนักน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร และคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเอง ได้แก่ บุคลิกภาพ ความสามารถเฉพาะบุคคลและความสนใจของแต่ละบุคคล (Bass, 1990 ; อ้างอิงใน เขมจิรา สนอุทา, 2559, หน้า 35) และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมบัติ บุญเลี้ยง (2555, หน้า 104-105) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ลักษณะภาวะของผู้นำที่ดีในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะภาวะผู้นำที่ดีจะต้องประกอบไปด้วยผู้นำต้องมีบุคลิกภาพที่ดี ส่วนในด้านความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านผู้นำต้องมีบุคลิกภาพที่ดี มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.04$, S.D.=0.726

1.2 ด้านการสร้างแรงจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้นำเป็นคนที่ควบคุมบุคคลอื่นได้ดีและมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น คอยกระตุ้นให้ผู้อื่นประสบความสำเร็จ มีจริยธรรมในการทำงานเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่น มีความมุ่งมั่นการทำงาน และทำให้ผู้ตามเกิดแรงดลใจในการทำงาน พยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994, p. 2-6 ; อ้างอิงใน วรวรรณ ชื่นพินิจสกุล, 2555 หน้า 23-25) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งใกล้เคียงและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวุฒิกุล สุวิทย์พันธุ์ (2558 หน้า 65) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาในระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว พบว่า ระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า มีด้านที่มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก 3 ด้านได้แก่ด้านความสามารถในการจูงใจให้เชื่อถือ ศรัทธา และยอมรับ มีระดับภาวะผู้นำมาเป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมาคือ ด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่อง การพัฒนา

ท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.79$) และด้านความสามารถในการประสานงาน มีระดับภาวะผู้นำมาเป็นลำดับที่สาม ($\bar{X} = 3.74$) และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปาณิสรา ตรีศรี (2559 หน้า 143-144) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

1.3 ด้านสติปัญญา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้นำเป็นคนที่มีความรู้ระดับสติปัญญาที่เฉลียวฉลาดมีความรู้ด้านธุรกิจ มีความคิดสร้างสรรค์ มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลในการทำงาน มีความสามารถในการหยั่งรู้ผู้อื่นและสถานการณ์ มองการณ์ไกล และเปิดรับประสบการณ์ที่แปลกใหม่อยู่เสมอ สอดคล้องกับ Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994, p. 2-6 ; อ้างอิงใน วรวรรณ ชื่นพินิจสกุล, 2555 หน้า 23-25) ที่ได้อธิบายไว้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างมีระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและกาหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาพร้อมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหา ทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อ และประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจ และและแก้ไขปัญหาดังด้วยตนเอง ใกล้เคียงกับผลงานวิจัยของปาณิสรา ตรีศรี (2559 หน้า 143-144) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำ ในการพัฒนาท้องถิ่นจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ โดยการใช้การทดสอบค่า (t-test) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในด้านบุคลิกภาพไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องจากว่าสังคมปัจจุบันเกิดการยอมรับเรื่องความเท่าเทียมกันของเพศหญิงและเพศชายมากขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วุฒิกิจ สุวิทย์พันธ์ (2558 หน้า 65) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนา นคร อำเภอวัฒนา นคร จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า เพศ ต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำในการพัฒนา

ท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาล ตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้วไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุ โดยการใช้การทดสอบค่า (F-test) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องจากปัจจุบันการได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ทันสมัย การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารจึงง่ายต่อการรับรู้ อายุจึงไม่เป็นอุปสรรคต่อการรับรู้ข่าวสารต่าง ๆ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุพรรณ มีบุญมาก (2553, หน้า 133-134) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัย พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่นและด้านการมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาไม่แตกต่างกันตามอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำ ในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการใช้การทดสอบค่า (F-test) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านบุคลิกภาพ และด้านแรงจูงใจทั้งนี้เนื่องจากผลการเปรียบเทียบแสดงความแตกต่างรายคู่ (Scheffe) ของภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำแนกระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษา ปวช.-ปวส. และ ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในด้านการสร้างแรงจูงใจ พบว่า ระดับการศึกษา ปวช.-ปวส. และมีธยมศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชุตินันท์ แดงสกล (2556, หน้า 72) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ผลการวิจัย พบว่า ด้านความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวม ผู้ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาปริญญาตรี มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. อนุปริญญาตรี/ ปวส. และสูงกว่าปริญญาตรี

2.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำ ในการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยการใช้การทดสอบค่า (F-test) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องและใกล้เคียงกับผลงานวิจัยของสุพรรณ มีบุญมาก (2553, หน้า 137-138) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัย พบว่า ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง พบว่า ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกันระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่น ด้านความสามารถในการประสานงาน และด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาไม่แตกต่างกัน ตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับความคิดเห็นพบว่า ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งมากกว่า 7 ปี มีระดับความคิดเห็นสูงกว่า ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 5-7 ปี และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งไม่เกิน 4 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาแนะนำติดตามและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงและขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลืออย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณท้องถิ่นอำเภอพญาเม็งรายที่ได้ให้ความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดถึงผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพญาเม็งราย ที่ได้กรุณาเป็นผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ นอกจากนี้ผู้ศึกษาต้องขอขอบพระคุณคณะผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวลัยย์ อุ๋นกอง นายชัยณรงค์ ศรีอินทยุท พลัดเทศบาลตำบลไม้ยา และนายจิระศักดิ์ เสนาป่า รองปลัดเทศบาลตำบลไม้ยา ที่ได้กรุณาตรวจแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามให้ดีขึ้น

ขอขอบพระคุณเพื่อน ๆ นิสิตการศึกษามหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย รุ่นที่ 8 ทุกคน และเพื่อนที่ทำงานเทศบาลตำบลไม้ยา ตลอดจน ครอบครัว ที่ให้การอนุเคราะห์ สนับสนุนช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจในการจัดทำการศึกษาอิสระในครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ศึกษาค้นคว้ารู้สึกซาบซึ้งใจเป็นอย่างยิ่ง จึงขอประกาศคุณูปการแต่บุคคลดังกล่าว ให้ปรากฏไว้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้ด้วยความขอบพระคุณ

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีการศึกษาอิสระฉบับนี้ ขอโน้มมุขซาแต่พระคุณของบิดา มารดาของผู้วิจัย และขอโน้มมุขซา พระคุณของบูรพาจารย์ด้วยความสำนึกในพระคุณที่สุด

เอกสารอ้างอิง

การปกครองท้องถิ่น. วิกีพีเดีย สารานุกรมเสรี. มูลนิธิวิกิมีเดีย. สารานุกรมออนไลน์. เข้าถึงได้ จาก

<https://th.wikipedia.org/> สืบค้น ตุลาคม 2561.

โกวิท พวงงาม. (2555). **การปกครองท้องถิ่นไทย**. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร : วิทยุชน.

ชุตินันท์ แดงสกล. (2556) **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร**. การค้นคว้าอิสระ ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. ชุมพร : มหาวิทยาลัยบูรพา.

ไททัศน์ มาลา. (2560) 120 ปีการปกครองท้องถิ่นไทย (พ.ศ.2440-2560) : **พัฒนาการและเงื่อนไขทาง**

ประวัติศาสตร์ของรัฐไทย. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. ปีที่ 5 (1), (มกราคม-เมษายน 2560)

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.

ปธาน สุวรรณมงคล. (2560ก). **การปฏิรูปการเมืองภาคพลเมือง ในการเมืองการบริหาร**

ท้องถิ่นไทย. วารสารสถาบันพระปกเกล้า, ปีที่ 15(1), 87. . (2560ข). การเมืองการปกครองท้องถิ่น.

วารสารชุดสถาบันและกระบวนการทางการเมืองไทย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, หน้า 8.

ปานิสรา ตรัสศรี. (2559). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ**

เขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสน

ศาสตร์. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- ปิลันธน์ วีระภักทรกุล. (2560). **รูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์**. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เพิ่มศักดิ์ วรพลยางกูร. (2553). **การเมืองการปกครองของไทย**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร : ไสภณการพิมพ์.
- วุฒิกกร สุวิทย์พันธุ์. (2558). **ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว**. งานนิพนธ์ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมบัติ บุญเลี้ยง และคณะ. (2555). **ลักษณะภาวะของผู้นำที่ดีในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์**. วารสาร มนุษย์ศาสตร์สังคมศาสตร์, ปีที่ 29(2), เลขหน้า 97-98.
- สุพทรณ์ มีบุญมาก (2553). **ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช**. การศึกษาอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. นครศรีธรรมราช :มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- Bass, (1990). **Leadership and performance beyond expectations**. New York : The Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). **Transformational Leadership Development**.Pola Alto, California: Consulting Psychologists.
- Best, (1970). **Research in Education**, 3rd ed. New Jersey : Prentice Hall.



การศึกษาสภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย

The Study of Status of Education Management of Career Development of
Educational Institutions Under The Office of The Non-Formal and Informal
Education Chiang Rai Province

อริสา ประกอบดี^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ²

Arisa Prakobdee^{1*} and Sunthon Khlaium²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย และศึกษาแนวทางในการดำเนินงานการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย ตามองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบาย ด้านบุคลากร ด้านกระบวนการ ด้านหลักสูตร ด้านเทคโนโลยี ด้านการวัดประเมินผลและด้านการนิเทศติดตาม ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา กศน.อำเภอ จำนวน 18 คน ครู กศน. จำนวน 103 คน และผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 363 คน โดยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp.607-610) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากผลการศึกษาพบว่า

1. สภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร พบว่ามีการดำเนินการในระดับมากทุกด้าน การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติการตอบแบบสอบถาม 1) ครู กศน. ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านนโยบาย รองลงมา คือ ด้านบุคลากร ด้านกระบวนการ ด้านหลักสูตร ด้านเทคโนโลยี ด้านการวัดประเมินผลและด้านการนิเทศติดตามตามลำดับ ส่วนด้านการวัดประเมินผล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ผู้เข้าร่วมโครงการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักสูตร รองลงมา คือ ด้านบุคลากร ด้านนโยบาย ด้านเทคโนโลยี ด้านการนิเทศติดตามและด้านกระบวนการ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวัดประเมินผล

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : beeparakobdee@gmail.com



2. จากการศึกษาแนวทางในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย พบว่า ด้านนโยบายสถานศึกษาควรนำนโยบายสู่การปฏิบัติตามแผนงาน สร้างเครือข่ายร่วมการดำเนินงาน ประชุมชี้แจงนโยบายแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ด้านบุคลากรสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมและพัฒนาครูและวิทยากรให้มีความรู้และทักษะในการจัดการศึกษาพัฒนาอาชีพที่หลากหลาย ด้านกระบวนการสถานศึกษาควรมีการดำเนินงานอย่างมีคุณภาพ ตั้งแต่การสำรวจความต้องการ การจัดทำหลักสูตร การคัดเลือกวิทยากร การจัดการกระบวนการเรียนรู้ การวัดประเมินผลและการนิเทศติดตาม ด้านหลักสูตรสถานศึกษาควรจัดทำหลักสูตรที่หลากหลายและมีการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทและชุมชน ด้านเทคโนโลยีสถานศึกษาควรใช้เทคโนโลยีจัดการกระบวนการเรียนรู้และให้ความรู้และฝึกทักษะเกี่ยวกับการจำหน่ายสินค้าผ่านระบบออนไลน์ ด้านการวัดประเมินผลสถานศึกษาควรมีการวัดประเมินผลที่หลากหลาย มุ่งการวัดประเมินผลเชิงประจักษ์ และด้านการนิเทศติดตามสถานศึกษาควรดำเนินการนิเทศติดตามแบบมีส่วนร่วม และมีการติดตามผู้เรียนเมื่อเสร็จสิ้นการอบรมอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ

Abstract

This research is aimed at To study the conditions of educational management for professional development of educational institutions Under the Office of Non-Formal and Informal Education, Chiang Rai Province And study guidelines for educational management operations for professional development of educational institutions Under the Office of Non-Formal and Informal Education, Chiang Rai Province According to 7 elements, namely, policy on personnel, process of technology courses In the evaluation and monitoring measures. Population and sample the research instruments were 18 school administrators, district administrators, 103 teachers, and 363 project participants. (Krejcie and Morgan, 1970, pp.607-610) and using Simple Random Sampling. The research instruments were interview forms and questionnaires. Statistics used in data analysis include Frequency distribution, percentage, mean, standard deviation And qualitative data analysis The study indicated that

1. Education management conditions for professional development of educational institutions Under the Office of Non-Formal and Informal Education, Chiang Rai Province In the overall picture is at a high level. From data analysis, executive interviews Found that there was a high level of action in all aspects Statistical data analysis, questionnaire response 1) Teachers in the overall level are at a high level. When considering each aspect, it was found that The highest average value is the policy, followed by the personnel in the process of technology curriculum. In the evaluation and monitoring measures respectively As for the evaluation measure With the lowest average 2) participants In the overall picture, it is at a high level. The highest average value is the curriculum, followed by the personnel in technology policy. In the aspect of supervision, follow-up and process, respectively, the least average aspect was the evaluation measure.

2. Studying guidelines for educational management for professional development of educational institutions under the Office of Non-formal Education and Informal Education in Chiang Rai are as follows: Policy on educational institutions should adopt policies to follow the plan. Create a joint network of operations Meeting



to clarify policies for all relevant parties. Personnel, educational institutions should promote and develop teachers and lecturers to have knowledge and skills in the management of various career development. Process. Educational institutions should have quality operations. Since the survey needs Curriculum preparation Selection of speakers Organizing the learning process Measurement, evaluation and supervision. In terms of curriculum, schools should create a variety of courses and develop courses that are consistent with the context and community. Technology Educational institutions should use technology to organize learning processes and provide knowledge and skills training on selling products online. Schools should have a variety of assessments. Focus on empirical assessment and supervision follow-up Educational institutions should conduct supervisory, participatory follow-up. And follow-up students after completing the training continuously.

Keywords: Education Management for Career Development

บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ ให้ความสำคัญทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษาทางเลือกไปพร้อมกัน เน้นการเรียนรู้เพื่อสร้างสัมมาชีพในพื้นที่ พัฒนากำลังคนให้เป็นที่ต้องการ เหมาะสมกับพื้นที่ ทั้งในด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และธุรกิจบริการ จัดระบบการสนับสนุนให้เยาวชนและประชาชนทั่วไปมีสิทธิ เสือกรับบริการทางการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียนและนอกโรงเรียน รวมทั้งมีนโยบายในการลดความเหลื่อมล้ำ ทางสังคม และการเร่งสร้างโอกาสอาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยให้แรงงานทั้งระบบ มีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน ในส่วนของกระทรวงศึกษาธิการได้ขานรับต่อนโยบายของรัฐบาลดังกล่าว ด้วยการกำหนดภารกิจ ในการที่จะเพิ่มและกระจายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชาชนอย่างเท่าเทียม ยกกระดับคุณภาพการศึกษา โดยปฏิรูปหลักสูตรการเรียนการสอน ปฏิรูปครู รวมทั้งการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศ โดยเน้นผลิต และพัฒนากำลังคนระดับกลางและระดับสูงที่มีคุณภาพ

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงาน กศน.) ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาการงานและอาชีพให้ ความสำคัญกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนางานระดับพื้นฐาน ระดับกึ่งฝีมือ และระดับฝีมือที่สอดคล้องกับสภาพและ ความต้องการของ กลุ่มเป้าหมาย มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพ หรือเพิ่มพูนรายได้ ตามโครงการการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ ศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน ลู “วิสาหกิจชุมชน : ชุมชนพึ่งตนเอง ทำได้ ขาย เป็น” โดยส่งเสริมการจัดการศึกษาอาชีพที่สอดคล้องกับศักยภาพของชุมชน และความต้องการ ของตลาด รวมทั้ง สร้างเครือข่ายการรวมกลุ่มในลักษณะวิสาหกิจชุมชน สร้างรายได้ให้กับชุมชน ให้ชุมชน พึ่งพาตนเองได้ และส่งเสริม การใช้เทคโนโลยีในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้า การทำช่องทางเผยแพร่และจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของวิสาหกิจชุมชน ให้เป็นระบบครบวงจร จากสภาพปัญหาสถานการณ์ปัจจุบันที่มีเปลี่ยนแปลงทั้งด้านประชากร การเมืองการปกครอง สังคม เศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ซึ่งส่งผลกระทบต่อประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิตที่ต้อง ปรับตัวและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นตลอดเวลา ดังนั้นสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย ซึ่งมีบทบาทในการดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ จึง ควรที่จะมีแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและเกิดขึ้นในอนาคต

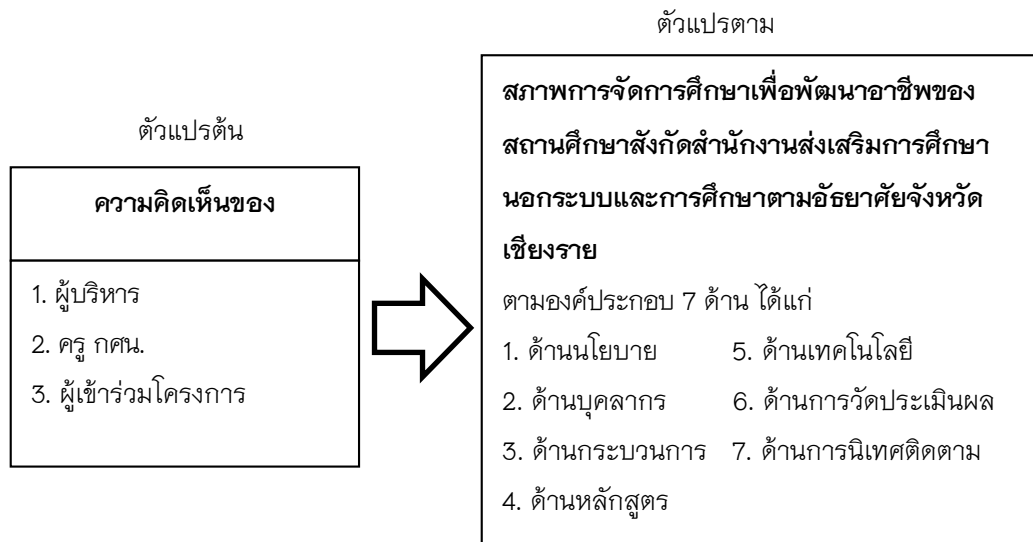
ดังนั้นจากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย ตามองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบาย ด้านบุคลากร ด้านกระบวนการ ด้านหลักสูตร ด้านเทคโนโลยี ด้านการวัดประเมินผล และด้านการนิเทศติดตาม เพื่อให้ทราบถึงสภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ การบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จของการดำเนินโครงการเกิดขึ้นได้อย่างไร อีกทั้งเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาและข้อเสนอแนะมาเป็นแนวทางการดำเนินโครงการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1) เพื่อศึกษาสภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการดำเนินงานการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

ผู้วิจัยได้กำหนดกระบวนการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาอาชีพโดยใช้หลักการของ กศน. มีองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบาย ด้านบุคลากร ด้านกระบวนการ ด้านหลักสูตร ด้านเทคโนโลยี ด้านการวัดประเมินผลและด้านการนิเทศติดตาม ตามกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาสภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย มีขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา กศน.อำเภอ 18 แห่ง จำนวน 18 คน ครู กศน. จำนวน 139 คน และผู้เข้าร่วมโครงการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ ปีงบประมาณ 2561 จำนวน 6,448 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู กศน.จำนวน 103 คน และผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 363 คน โดยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. ขั้นตอนการวิจัย ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ 1) ศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) สังเคราะห์เอกสาร 3) สร้างเครื่องมือวิจัย 4) เก็บรวบรวมข้อมูล 5) วิเคราะห์ข้อมูล 6) สรุปและนำเสนอผลงานวิจัย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

3.2 แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 7 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบาย ด้านบุคลากร ด้านกระบวนการ ด้านหลักสูตร ด้านเทคโนโลยี ด้านการวัดประเมินผล และด้านการนิเทศติดตาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ สรุปประเด็นโดยการวิเคราะห์เนื้อหา การรวบรวมข้อมูลที่ได้จากนั้นจึงประมวลข้อมูลทุกประเภทเข้าด้วยกันเป็นหมวดหมู่ วิเคราะห์ เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้แนวคิด ทฤษฎีเป็นกรอบในการอธิบาย

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้สถิติด้วยการแจกแจงความถี่แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ วิเคราะห์ผลเป็น ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา

จากผลการศึกษาสภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของสถานศึกษาสังกัด ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย ตามองค์ประกอบ 7 ด้าน ผลปรากฏตามรายละเอียดดังนี้

1. จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย จำนวน 18 คน ตามองค์ประกอบ 7 ด้านซึ่งสถานศึกษาได้ดำเนินการ ดังนี้

ด้านนโยบาย สถานศึกษามีการดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพตามนโยบายและจุดเน้นการดำเนินงานของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงาน กศน.) โดยมีการวางแผนด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพในแผนปฏิบัติการประจำปีทุกปีอย่างต่อเนื่อง และมีการประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับนโยบายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสนับสนุนโครงการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษามีการกำหนดหลักการและเหตุผลที่ชัดเจนในการดำเนินโครงการจึงทำให้การดำเนินโครงการบรรลุตามวัตถุประสงค์และตามนโยบายของสำนักงาน กศน.

ด้านบุคลากร สถานศึกษามีการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรโดยให้ความรู้แก่บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีที่ได้กำหนดไว้ และมีการคัดเลือกวิทยากรที่มีความรู้และทักษะเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้านมีความถนัดในหลักสูตรที่จัดการเรียนการสอนมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ อีกทั้งสถานศึกษามีจำนวนบุคลากรเพียงพอในการจัดกิจกรรมโครงการ

ด้านกระบวนการ สถานศึกษามีการวางแผนในการดำเนินงานจัดโครงการ/กิจกรรม โดยเริ่มตั้งแต่การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน มีการประชาสัมพันธ์รับสมัคร จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้เหมาะสมและเพียงพอ มีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ระยะเวลาในการจัดเหมาะสม มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย และมีการทบทวนกิจกรรมโครงการอย่างต่อเนื่องนำปัญหาและข้อเสนอแนะมาปรับปรุง

ด้านหลักสูตร สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน มีการจัดทำหลักสูตรโดยมีส่วนร่วมของบุคลากร หลักสูตรที่จัดอบรมได้รับการอนุมัติตามขั้นตอนและผ่านการเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นหลักสูตรที่หลากหลาย น่าสนใจ ซึ่งสถานศึกษามีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

ด้านเทคโนโลยี สถานศึกษามีการดำเนินการตามนโยบายและจุดเน้นการดำเนินงานของ สำนักงาน กศน. โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนด้านอาชีพอย่างเหมาะสม โดยมีหลักสูตรการประยุกต์ใช้ด้านเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการค้าออนไลน์มีการสนับสนุนการจำหน่ายสินค้าและผลิตภัณฑ์ผ่านศูนย์จำหน่ายสินค้าและผลิตภัณฑ์ออนไลน์ กศน. (ONIE Online Commerce Center : OICC) โดยสถานศึกษามีบุคลากรที่ผ่านการอบรมการค้าออนไลน์คอยให้คำแนะนำ และมีศูนย์ ICT ประจำตำบลให้บริการ

ด้านการวัดประเมินผล สถานศึกษามีการประเมินผลตามเกณฑ์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของสำนักงาน กศน. มีการรายงานผลการประเมินทุกกิจกรรมโครงการและนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนา ทำให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการซึ่งผลการดำเนินงานเป็นประโยชน์ต่อผู้เข้าร่วมโครงการ

ด้านการนิเทศติดตาม สถานศึกษามีการวางแผนการนิเทศติดตาม มีเครื่องมือนิเทศติดตามการดำเนินงานที่ชัดเจนสอดคล้องกิจกรรมโครงการ มีการนิเทศอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ สถานศึกษาดำเนินการนิเทศติดตามการดำเนินงานเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดทุกระยะ ในการนิเทศทุกครั้งจะให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนมีการนำผลการนิเทศไปปรับปรุง พัฒนาการจัดกิจกรรมโครงการ

2. จากวัตถุประสงค์ข้อ 2 สภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย ตามความคิดเห็นของครู กศน.

ตาราง 1 แสดงความคิดเห็นของครู กศน. ต่อสภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย ในภาพรวม

ด้าน	สภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของสถานศึกษา	(n=103)		แปลผล
		\bar{X}	S.D.	
1	ด้านนโยบาย	4.32	0.74	มาก
2	ด้านบุคลากร	4.27	0.69	มาก
3	ด้านกระบวนการ	4.13	0.77	มาก
4	ด้านหลักสูตร	4.29	0.82	มาก
5	ด้านเทคโนโลยี	4.25	0.66	มาก
6	ด้านการวัดประเมินผล	4.07	0.73	มาก
7	ด้านการนิเทศติดตาม	4.16	0.77	มาก
เฉลี่ย		4.21	0.70	มาก

จากตาราง 1 พบว่า สภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านนโยบาย ($\bar{X} = 4.32$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านหลักสูตร ($\bar{X} = 4.29$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านบุคลากร ($\bar{X} = 4.27$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านเทคโนโลยี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) ด้านการนิเทศติดตาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) และด้านกระบวนการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) ตามลำดับและ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวัดประเมินผล ($\bar{X} = 4.07$) ซึ่งทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3. จากวัตถุประสงค์ข้อ 2 สภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย ตามความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการ

ตาราง 2 แสดงความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการต่อสภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย ในภาพรวม

ด้าน	สภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของสถานศึกษา	(n=363)		แปลผล
		\bar{X}	S.D.	
1	ด้านนโยบาย	4.19	0.84	มาก
2	ด้านบุคลากร	4.21	0.75	มาก
3	ด้านกระบวนการ	4.05	0.82	มาก
4	ด้านหลักสูตร	4.23	0.90	มาก
5	ด้านเทคโนโลยี	4.18	0.71	มาก
6	ด้านการวัดประเมินผล	4.03	0.84	มาก
7	ด้านการนิเทศติดตาม	4.05	0.86	มาก
เฉลี่ย		4.13	0.79	มาก

จากตาราง 2 พบว่า สภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านหลักสูตร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมา คือ ด้านบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) ด้านนโยบายมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) ด้านเทคโนโลยี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) ด้านการนิเทศติดตามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) และด้านกระบวนการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวัดประเมินผล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$)

สรุปผลและอภิปรายผล

ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญและสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. สภาพการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย ตามองค์ประกอบ 7 ด้าน จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สอบถามความคิดเห็นของครู กศน. และผู้เข้าร่วมโครงการ ในภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน

ด้านนโยบาย

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีการสนับสนุนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพโดยการดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่อง มีการเตรียมความพร้อมโดยการประชุมชี้แจงบุคลากรเกี่ยวกับนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ มีการกำหนดนโยบายในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพในแผนปฏิบัติการประจำปี และสถานศึกษามีการดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามนโยบายซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์ อภัยใจ (2560 หน้า 162) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมอาชีพ สำหรับเด็กด้อยโอกาส โรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริ ผลการวิจัยพบว่า สภาพและแนวทางในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมอาชีพสำหรับเด็กด้อยโอกาส โรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริ ซึ่งมีเงื่อนไขความสำเร็จ คือ หน่วยงานต้นสังกัดมีนโยบายสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ผลการประเมินรูปแบบมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านบุคลากร

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีการคัดเลือกวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ สถานศึกษามีวิทยากรภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้านเป็นบุคลากรในชุมชน ครูผู้จัดโครงการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพมีความรู้ความสามารถในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ สถานศึกษามีวิทยากรที่มีความรู้และทักษะความถนัดในหลักสูตรที่จัดการเรียนการสอน ครูสามารถดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพนัสเดช คะอังกูร (2554) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ วิทยาลัยการอาชีพกุมวาปี อำเภอกุมวาปี จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า การใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน ทำให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถเขียนแผนจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการและนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านกระบวนการ

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีการจัดบรรยากาศที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการดำเนินงาน มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายโดยมีการบูรณาการที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและมีการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน สถานศึกษามีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงานที่เหมาะสมและเพียงพอ สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทรงกรต เหล็กสมบูรณ์ (2555) ได้ศึกษาขนาดสภาพการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพสำหรับผู้ด้อยโอกาสในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย หลักการของกระบวนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ รูปแบบการเรียนรู้ การใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี และการประเมินผลมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก

ด้านหลักสูตร

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน หลักสูตรที่จัดสามารถนำไปปรับใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน หลักสูตรที่จัดสามารถนำไปประกอบอาชีพ และพัฒนาอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสาลินี อุตมผล (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรบูรณาการอาชีพเพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และคุณลักษณะด้านอาชีพ สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร 2) พัฒนาหลักสูตร 3) ทดลองใช้หลักสูตร 4) ประเมินประสิทธิผลหลักสูตร 5) ขยายผลการใช้หลักสูตร ผลการวิจัยพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านเทคโนโลยี

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีบุคลากรที่ผ่านการอบรมการใช้ออนไลน์ สถานศึกษามีการดำเนินการตามนโยบายและจุดเน้นการดำเนินงานของ สำนักงาน กศน. โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนด้านอาชีพอย่างเหมาะสม และสถานศึกษามีหลักสูตรการประยุกต์ใช้ด้านเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการใช้ออนไลน์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงกมล โพธิ์นาค (2559) ได้ศึกษาสภาพการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการวัดประเมินผล

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีการรายงานผลการประเมินทุกกิจกรรมโครงการ สถานศึกษามีผลการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เข้าร่วมโครงการ สถานศึกษามีการประเมินผลทุกช่วงของการจัดกิจกรรมการจัดกิจกรรมโครงการ และสถานศึกษามีผลการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนาภรณ์ ปานแก้ว (2557) ได้ศึกษาสภาพการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสงขลาในภาพรวมทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ด้านการนิเทศติดตาม

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้นิเทศให้คำปรึกษา คำแนะนำในการนิเทศ สถานศึกษามีการนิเทศผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ สถานศึกษามีการนำผลการนิเทศไปปรับปรุงพัฒนาการจัดกิจกรรมโครงการ และสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพาสนา ชลบุรีพันธ์ (2559) ได้ศึกษารูปแบบการนิเทศการสอนเพื่อส่งเสริมความสามารถในการพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการและนำเสนอรูปแบบการนิเทศการสอน ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและความต้องการการนิเทศการสอนเพื่อส่งเสริมความสามารถในการพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

จากการศึกษาข้อเสนอแนะในการดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย สามารถอภิปรายผล ได้ ดังนี้

ด้านนโยบาย

สถานศึกษาควรดำเนินการจัดกิจกรรมตามนโยบายของสำนักงาน กศน. เน้นที่กลุ่มเป้าหมาย ในชุมชนโดยเฉพาะ มีการประสานงานกับเครือข่ายให้มีส่วนร่วมในการฝึกฝนอาชีพ ในการสนับสนุนงบประมาณหรือ อุปกรณ์ ให้แก่กลุ่มเป้าหมายในชุมชนและควรมีการชี้แจงเรื่องนโยบายระดับชาติ ระดับกระทรวงและระดับสำนักงาน กศน.มาลงสู่การปฏิบัติงานตามแผนงาน กิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นแนวทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ด้านบุคลากร

สถานศึกษาควรให้ครู กศน. ประสานงานกับวิทยากรและชุมชนเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการฝึกอาชีพในชุมชน วิทยากรควรเป็นบุคคลในพื้นที่หรือในพื้นที่ใกล้เคียงกัน สถานศึกษาควรมีการพัฒนาบุคลากรทั้งครูผู้รับผิดชอบ และวิทยากรให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพให้เป็นไปตามกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้หลากหลาย และภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วม

ด้านกระบวนการ

สถานศึกษาควรให้ ครู กศน. ดำเนินการตามขั้นตอนของสำนักงาน กศน.ที่กำหนดไว้ เช่น สสำรวจชุมชน จัดลำดับความสำคัญของการจัดการศึกษาอาชีพ การคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายและการประชาคมในการเลือกเรียน อาชีพในแต่ละวิชา โดยให้ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะในการเปิดสอนแต่ละหลักสูตร สถานศึกษาควรสร้าง ความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้เกี่ยวข้องทุกขั้นตอนเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามขั้นตอนกระบวนการหรือวิธีการที่กำหนดและมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีการคัดเลือกวิทยากรที่มีองค์ความรู้ สถานศึกษาควรใช้วงจร คุณภาพในการจัดการศึกษาด้านอาชีพ ตลอดจนมีการปฏิบัติตามแผนงาน/โครงการ/มีการชี้แจงประชาสัมพันธ์ตาม คู่มือดำเนินงานอย่างเคร่งครัด และสถานศึกษาควรมีการจัดกระบวนการตามหลักสูตร

ด้านหลักสูตร

สถานศึกษาควรมีการพัฒนาหลักสูตรของสำนักงาน กศน. ให้สอดคล้องกับบริบทและชุมชน การพัฒนา หลักสูตรมีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา ให้คณะกรรมการสถานศึกษาเสนอความคิดเห็นและเห็นชอบในแต่ละหลักสูตร รวมทั้งการเสนอหลักสูตรจากวิทยากร สถานศึกษาควรมีหลักสูตรที่เป็นแกนกลางและนำมาใช้ติดตาม เพื่อพัฒนาหลักสูตรให้ตรงกับวิถีชีวิตของผู้เรียนเน้นกระบวนการกลุ่ม และสถานศึกษาควรมีการพัฒนาหลักสูตรโดย สถานศึกษาและวิทยากรบุคคลภายนอก รวมไปถึงการขออนุมัติหลักสูตรให้ถูกต้อง และมีการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ให้สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ด้านเทคโนโลยี

สถานศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ในเรื่องของการสืบค้นข้อมูล ในสื่อโซเชียลต่าง ๆ ทำให้ได้รับข้อมูลเพิ่มเติมจากอ่านในหนังสือ สถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกระบวนการ เรียนรู้และส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาอาชีพเพื่อให้เปิดโอกาสผู้เรียนได้เรียนรู้ตลอดเวลา สถานศึกษาควรมีการประชาสัมพันธ์/กิจกรรมโดยใช้เทคโนโลยี อินเทอร์เน็ต นำเทคโนโลยีมาช่วยในการจัดการศึกษา และการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ เช่น ช่องทางจำหน่ายสินค้าออนไลน์



ด้านการวัดประเมินผล

สถานศึกษาควรให้วิทยากรร่วมเป็นผู้ประเมินผลวัดผลตามระเบียบของสำนักงาน กศน. ในการเปิดสอนอาชีพเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความมั่นใจในการฝึกอาชีพและทราบถึงความรู้ในห้วงเวลาที่ได้ฝึกอบรมมา ควรมุ่งเน้นการวัดประเมินผลที่เป็นเชิงประจักษ์ มีการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่หลายวิธีการ เช่น การสังเกตแบบประเมิน

ด้านการนิเทศติดตาม

สถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะนิเทศติดตามทั้งผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา ครูที่รับผิดชอบแต่ละตำบลและผู้นำในหมู่บ้าน สถานศึกษาควรมีการนิเทศติดตามการจัดกิจกรรมส่งเสริมอาชีพทุกกลุ่ม โดยใช้แบบนิเทศตามคู่มือการจัดการศึกษาต่อเนื่อง สถานศึกษาควรติดตามผู้เรียนหลังจากฝึกอบรมอาชีพเสร็จแล้วได้นำไปใช้ประโยชน์ในด้านใดบ้าง เพื่อนำข้อมูลมาประกอบในการพัฒนาการดำเนินการต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด
2. ควรศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด
3. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ได้สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยจากการสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอพระขอบคุณ ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ และผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ซึ่งมีรายชื่อดังต่อไปนี้ นางคณิงนิติย์ วันนิติย์ รองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัดเชียงราย นางพรมาดา วงศ์หวั่น ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ สำนักงาน กศน. จังหวัดเชียงราย และ ผศ.ดร.รัชนี สุธิพงษ์ อาจารย์วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้อง ให้คำแนะนำแก้ไขตรวจสอบเครื่องมือ และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี



เอกสารอ้างอิง

สำนักงาน กศน. (2561). นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงานของสำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ 2561.

สำนักงาน กศน. (2561). แนวทางการดำเนินงานการจัดการศึกษาต่อเนื่อง(ฉบับปรับปรุง 2561).

กรุงเทพมหานคร: รัชชการพิมพ์.

ณรงค์ อภัยใจ (2560). รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมอาชีพ สำหรับเด็กด้อยโอกาส โรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริ. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

สาสินี อุดมผล (2560). การพัฒนาหลักสูตรบูรณาการอาชีพเพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และคุณลักษณะด้านอาชีพ สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ดวงกมล โพธิ์นาค (2559). การศึกษาสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

พาสณา ชลบุรีพันธ์ (2559). รูปแบบการนิเทศการสอนเพื่อส่งเสริมความสามารถในการพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

รัตนาภรณ์ ปานแก้ว (2557). สภาพการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา เอกชนในจังหวัดสงขลา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ทรงกรด เหล็กสมบุรณ์ (2555). อนาคตสภาพการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพสำหรับผู้ด้อยโอกาสในจังหวัดเชียงใหม่. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

พนัสเดช คะอังกูร (2554). การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ วิทยาลัยการอาชีพกุมวาปี อำเภอกุมวาปี จังหวัดอุดรธานี. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.



การศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ในสังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

The Study of Operation According to The Standard of Child Development
Center Affiliated Local Administration of Maechan District Chiangrai Province

จันทร์สุดา ทราชมอ^{1*} และ สุนทร คล้ายอ้า²

Jansuda Saimor^{1*} and Sunthon Khlai um²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใน สังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ประชากร คือผู้บริหารท้องถิ่น จำนวน 12 คน คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 12 คน ครู จำนวน 12 คน ผู้ดูแลเด็ก จำนวน 12 คน และผู้ปกครอง จำนวน 72 คน รวม 120 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ 1.จากการศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย พบว่า ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านบุคลากร อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ 2.จากการศึกษาข้อเสนอแนะในการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย พบว่า ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่า อยากให้มีการสำรวจความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง ด้านบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยากให้ บุคลากรเป็นสื่อกลางสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กและผู้ปกครอง ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ผู้ปกครองเด็กส่วนใหญ่อยากให้มีการฝึกซ้อมอัปเดตภัย

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : sunthon.kh@up.ac.th



อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยากให้มีการพัฒนาด้านภาษาให้เด็กให้มากยิ่งขึ้น ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยากให้มีแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ผู้บริหารอยากให้บุคลากรผลิตสื่อนวัตกรรมสำหรับเด็กปฐมวัยเพิ่มขึ้น

คำสำคัญ: มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

Abstract

The objective of this Independent study were : (1) to study Operating conditions According to operating standard Child Development Center (2)to study Suggestion to use as a guide In oeration According to the standard Child Development Center Under Local government organization Ampur Mae–Chan Chiangrai Province. Population include Local administrator 12 Persons. Board Administration of child development center 12 Persons. Teacher 12 Persons. Child caregiver 12 Persons,Perents 72 Persons.Total 120 Persons.Research tools is Questionnaires Answer type and Estimation. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, average, standard deviation. And qualitative data analysis. 1.From The results of the study found that Operating conditions According to operating standard Child Development Center Under Local government organization Ampur Mae–Chan Chiangrai Province. In the overall and individual aspects.In enery level.With the most average aspect is Administration of child development centers. Followed by is Building, environment and safety. Followed by is Personnel. Followed by is Academic and activity based courses. Followed by is Promotion of early childhood development networks. And the least average aspect is Participation and support from all sectors. Respectively. 2. From The results of the study found that Suggestion to use as a guide In operation According to the standard Child Development Center Under Local government organization Ampur Mae–Chan Chiangrai Province.See about Administration of child development centers. Most answerers commented that want to explore community needs truly. Personnel, Most answerers commented that want to personnel as a medium build a good relationship between children and parents. Building, environment and safety. Most parents want to there are accidents at least 1 time per year. Academic and activity based courses. Most answerers commented that want to have more language development for children. Participation and support from all sectors. Board Administration of child development center want to have learning resources in the community. Promotion of early childhood development networks. Local administrator want to personnel produce more innovative media for early chikdhood.

Keywords: Standards for child development centers

บทนำ

การจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยในสังคมปัจจุบันความต้องการในการจัดการศึกษา สำหรับเด็กปฐมวัยเพิ่มมากขึ้น เป็นเงาตามตัวทั้งนี้เพราะ ภาวะทางเศรษฐกิจและสภาพทางสังคม ซึ่งพ่อแม่จะต้องออกไปทำงานนอกบ้านทำให้พ่อแม่ต้องส่งลูกเข้าโรงเรียนอนุบาลหรือสถานรับเลี้ยงเด็กเร็วขึ้นกว่าเดิมการจัดสถานรับเลี้ยงเด็กหรือโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะช่วยแก้ปัญหาของสังคม เป็นการแบ่งและยังมีส่วนช่วยในการพัฒนาเด็กอย่างถูกต้อง

เหมาะสมเด็กปฐมวัยเป็นคำที่เราใช้เรียกเด็กตั้งแต่ปฏิสนธิจนถึง 6 ปี ซึ่งอยู่ในวัยที่คุณภาพของชีวิตทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญากำลังเริ่มต้นอย่างเต็มที่ ซึ่งคณะกรรมการดำเนินการวิจัย“การบริหารศูนย์เด็กก่อนวัยเรียน”ได้ระบุไว้ในรายงานผลการวิจัยดังกล่าวว่า “เด็กปฐมวัย” หมายถึง 1. เด็กที่อยู่ในศูนย์โภชนาการเด็ก หรือสถานรับเลี้ยงเด็กกลางวัน หรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หรือที่เรียกว่า ศูนย์เด็กก่อนวัยเรียน 2.เด็กที่เรียนในชั้นอนุบาล 1 และ 2 ในโรงเรียนอนุบาลของรัฐและเอกชน รวมทั้งเด็กเรียนในชั้นอนุบาล 1 และ 2 หรือชั้นเด็กเล็กเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ซึ่งโดยทั่วไปมีอายุประมาณ 3-6 ปี (สารคดี...เรียนรู้ที่โคราช,2557, หน้า 1)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่วนราชการต่าง ๆ ถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง ถือเป็นสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติสถานศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 18 และมาตรา 4 แต่มีความแตกต่างหลากหลาย ทั้งในด้านโครงสร้างการบริหารงาน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านการมีส่วนร่วมจากชุมชน รวมถึงการพัฒนาคุณภาพ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้อง รับผิดชอบภารกิจดำเนินการ จัดการศึกษาให้ได้คุณภาพและมาตรฐาน เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในความรับผิดชอบภารกิจดำเนินการจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพ และมาตรฐาน เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสถานศึกษาแห่งแรกที่มีคุณภาพ และมาตรฐานสามารถให้บริการตอบสนองชุมชนด้านการจัดการศึกษาแก่เด็กปฐมวัย อายุ 2-5 ปี อย่างทั่วถึงและเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ ตามอำนาจหน้าที่ และเจตนารมณ์ของรัฐบาล ดังนั้น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จึงได้จัดทำมาตรฐานการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติในการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพ เป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยแบ่งมาตรฐานออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1.มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2.มาตรฐานด้านบุคลากร 3.มาตรฐานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 4.มาตรฐานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร 5.มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน 6. มาตรฐานด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย(มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ2559 หน้า ข,ค)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานตามมาตรฐานการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้กำหนดไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1)เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (2)เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

- 1.ด้านการบริหารจัดการ
- 2.ด้านบุคลากร
- 3.ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย
- 4.ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร
- 5.ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน
- 6.ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

แนวทางการดำเนินงานตามมาตรฐาน
การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารท้องถิ่น จำนวน 12 คน คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 12 คน ครู จำนวน 12 คน ผู้ดูแลเด็ก จำนวน 12 คน ผู้ปกครองเด็ก จำนวน 72 คน รวม 120 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม การดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต(Likert) และแบบสอบถามข้อเสนอแนะในการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการปฏิบัติและลำดับที่ของสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในภาพรวม

ด้าน	มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	(n=120)		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.91	0.36	มากที่สุด	1
2	ด้านบุคลากร	4.84	0.42	มาก	3
3	ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.87	0.41	มาก	2
4	ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร	4.82	0.40	มาก	4
5	ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน	4.77	0.39	มาก	6
6	ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย	4.81	0.38	มาก	5
รวมเฉลี่ย		4.84	0.40	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า มาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.84$) ทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ($\bar{X} = 4.91$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ($\bar{X} = 4.87$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านบุคลากร ($\bar{X} = 4.84$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ($\bar{X} = 4.82$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ($\bar{X} = 4.81$) อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ($\bar{X} = 4.77$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่าอยากให้มีการสำรวจความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง ด้านบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยากให้บุคลากรเป็นสื่อกลางสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็ก ผู้ปกครอง ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ผู้ปกครองเด็กส่วนใหญ่อยากให้มีการฝึกซ้อมอุบัติเหตุอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยากให้มีการพัฒนาด้านภาษาให้เด็กให้มากยิ่งขึ้น ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยากให้มีแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ผู้บริหารอยากให้บุคลากรผลิตสื่อนวัตกรรมสำหรับเด็กปฐมวัยเพิ่มขึ้น

สรุปผลและอภิปรายผล

สรุปผล

จากผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผลปรากฏตามรายละเอียด ดังนี้

1. สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองลงมา คือ ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านบุคลากร ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน

1.1 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการควบคุมคุณภาพการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างสม่ำเสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความรู้ในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีนโยบายในการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านบุคลากร พบว่า มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือหัวหน้าศูนย์ ครูผู้ดูแลเด็ก มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา ในสาขาวิชาเอกปฐมวัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือผู้ดูแลเด็กมีการสังเกตบันทึกพัฒนาการเด็กไว้เป็นปัจจุบันและเป็นระบบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือบุคลากรมีการประเมินตนเองทุกปีเพื่อตรวจสอบคุณภาพการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือบุคลากรมีการส่งเสริมการดูแลสุขอนามัยและให้เด็กได้รับการฝึกฝนตาม



วัยเต็มศักยภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้ดูแลเด็กเป็นสื่อกลางสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็ก พ่อแม่ ผู้ปกครอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า มีสภาพการดำเนินงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ภายนอกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปลอดภัยถูกสุขลักษณะ ห่างจากแหล่งอบายมุข เสียง กลิ่น ฝุ่นละออง รบกวน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ภายนอกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีพื้นที่ให้เด็กเล่นกลางแจ้ง ไม่น้อยกว่า 2 ตารางเมตร ต่อเด็ก 1 คน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในพื้นที่ที่เหมาะสมมีความปลอดภัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีปลั๊กไฟที่สูงจากพื้น 1.5 เมตรและมีฝาครอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการติดตั้งเครื่องดับเพลิงอย่างน้อยชั้นละ 1 เครื่อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความสะอาดเหมาะสมสำหรับปฏิบัติกิจกรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีระบบตัดไฟอัตโนมัติ พร้อมใช้งานเมื่อเกิดอัคคีภัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีเวชภัณฑ์สำหรับปฐมพยาบาลเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินและห่างจากมือเด็ก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีหน้าต่าง-ประตูที่ไม่เกิดขวางทางลมและแสงสว่างเข้า-ออก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีมาตรการในการป้องกันอัคคีภัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการฝึกซ้อมอัคคีภัยอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร พบว่า มีสภาพการดำเนินงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดการศึกษาที่ให้การศึกษาระดับปฐมวัยและดูแลเด็กควบคู่กันไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดกิจกรรมประจำวันให้เด็กได้ใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ทั้งกลุ่มใหญ่และกลุ่มเล็ก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการให้ชุมชนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็ก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการส่งเสริมให้เด็กได้รับอาหารครบ 5 หมู่ตามหลักโภชนาการสำหรับเด็ก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดให้มีน้ำดื่มที่สะอาดและเพียงพอสำหรับเด็ก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดให้มีสารนิเทศรายบุคคลเกี่ยวกับพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กแต่ละคน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดประสบการณ์ให้เด็กอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นทักษะชีวิตประจำวันและส่งเสริมคุณลักษณะที่ดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดกิจกรรมที่พัฒนากล้ามเนื้อมัดเล็ก มัดใหญ่ของเด็ก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดการศึกษาที่让孩子แสดงความสามารถของแต่ละบุคคลให้มีความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคม และสติปัญญา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดให้เด็กได้เล่นเสรีตามมุมประสบการณ์กลางแจ้งอย่างน้อยวันละ 40-60 นาทีต่อวัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดการศึกษาที่让孩子สามารถช่วยเหลือตนเองได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดประสบการณ์ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับเด็กอื่นและผู้ใหญ่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดกิจกรรมที่ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม อยู่เสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดกิจกรรมที่พัฒนาด้านภาษาได้อย่างเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน พบว่า มีสภาพการดำเนินงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรมีการประชุมชี้แจงผู้ปกครอง ปฐมวัย ก่อนเปิดภาคเรียนทุกปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้ดูแลเด็กมีการเยี่ยมบ้านเด็กเป็นรายบุคคล อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ บุคลากรมีการสร้างสัมพันธ์กับชุมชน โดยการแจ้งผลพัฒนาการเด็กประจำทุกภาคเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้ดูแลเด็กมีบทบาทในการเชื่อมโยงชุมชนและบ้านให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ บุคลากรมีการเปิดโอกาสให้ชุมชนแสดงความคิดเห็นและมีการให้ข้อมูลข่าวสารของชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ บุคลากรมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมนักเรียนอย่างต่อเนื่อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ บุคลากรมีการชี้แจงเกี่ยวกับทิศทางในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ บุคลากรมีการส่งเสริมการให้ความรู้ เรื่อง การอบรมเลี้ยงดูเด็ก ให้แก่ผู้ปกครอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ บุคลากรมีการออกเยี่ยมเด็ก เมื่อเกิดโรคระบาด หรือขาดเรียนนานผิดปกติ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ บุคลากรมีการจัดให้มีการประชุมร่วมกับชุมชนเสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรมีการจัดแหล่งเรียนรู้ในชุมชนและมีการจัดให้เด็กได้ศึกษานอกสถานที่อย่างเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย พบว่า มีสภาพการดำเนินงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุดคือ ผู้ดูแลเด็กมีการพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการแข่งขันกีฬาสำหรับครูผู้ดูแลเด็ก เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเครือข่าย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดแข่งขันทักษะทางวิชาการของเด็กระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับอำเภอ และระดับจังหวัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดการแข่งขันกีฬาเด็กระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับอำเภอ และ ระดับจังหวัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ บุคลากรมีการประกวดห้องเรียนระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ บุคลากรมีการประชาสัมพันธ์และประสานงานการดำเนินงานให้ทุกระดับได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ บุคลากรมีการช่วยกันพัฒนาชุมชนโดยการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการประเมินติดตามผลการดำเนินงานในลักษณะไตรมาส มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรมีการผลิตสื่อนวัตกรรมสำหรับเด็กปฐมวัย ระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระดับอำเภอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่า อยากให้มีการสำรวจความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง ด้านบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยากให้ บุคลากรเป็นสื่อกลางสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็ก ผู้ปกครอง ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ผู้ปกครองเด็กส่วนใหญ่อยากให้มีการฝึกซ้อมอุบัติเหตุอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยากให้มีการพัฒนาด้านภาษาให้เด็กมากยิ่งขึ้น ด้านการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยากให้มีแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ผู้บริหารอยากให้บุคลากรผลิตสื่อนวัตกรรมสำหรับเด็กปฐมวัยเพิ่มขึ้น

อภิปรายผล

1. สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในภาพรวมมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก และสามารถอภิปรายผลเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการควบคุมคุณภาพการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารมีความรู้ในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีนโยบายในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างชัดเจน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ ศรศร (2556, หน้า 1) ได้ศึกษาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังทรายพูนจังหวัดพิจิตร พบว่า ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังทรายพูนจังหวัดพิจิตร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภายนอกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปลอดภัยถูกสุขลักษณะ ห่างจากแหล่งอบายมุข เสียง กลิ่น ฝุ่น ละอองรบกวน และมีพื้นที่ให้เด็กเล่นกลางแจ้ง ไม่น้อยกว่า 2 ตารางเมตร ต่อเด็ก 1 คน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิต หาญสงครามและไพบุลย์ แจ่มพงษ์ (2557, หน้า 1) ได้ศึกษา การดำเนินงานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า สภาพการดำเนินงานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านบุคลากร ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก หัวหน้าศูนย์ ครูผู้ดูแลเด็ก มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา ในสาขาวิชาเอกปฐมวัย ผู้ดูแลเด็กมีการสังเกตบันทึกพัฒนาการเด็กไว้เป็นปัจจุบัน และเป็นระบบ และบุคลากรมีการประเมินตนเองทุกปีเพื่อตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนางสาวกานต์พิชชาภา ถนอมพันธ์(2559, หน้า 1) ได้ศึกษา การบริหารการศึกษาตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขั้นพัฒนา กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยด้านที่ค่าเฉลี่ยมาก คือ ด้านความพึงพอใจ รองลงมาคือ ด้านครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

1.4 ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดการศึกษาที่ให้การศึกษาระดับปฐมวัยและอนุบาลอย่างครบถ้วน มีการจัดกิจกรรมประจำวันให้เด็กได้ใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ทั้งกลุ่มใหญ่และกลุ่มเล็กและมีการให้ชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็ก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ ชินเสือน (2557, หน้า 1) ได้ศึกษา การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าดอกไม้ อำเภอชื่นชม จังหวัดมหาสารคาม พบว่า 1.ระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าดอกไม้ อำเภอชื่นชม จังหวัดมหาสารคาม ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร

1.5 ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ดูแลเด็กมีการพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการแข่งขันกีฬาสำหรับครูผู้ดูแลเด็กเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเครือข่าย มีการจัดแข่งขันทักษะทางวิชาการของเด็กระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับอำเภอ และระดับจังหวัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญญา กิจกล้า, บุญช่วย ศิริเกษ ภารดี คำมา(2559, หน้า 61) ได้ศึกษา ระดับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอนาดูน จังหวัดเลย พบว่า ด้านเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยอยู่ในระดับมาก



1.6 ด้านการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรมีการประชุมชี้แจงผู้ปกครอง ปฐมนิเทศ ก่อนเปิดภาคเรียนทุกปี ผู้ดูแลเด็กมีการเยี่ยมบ้านเด็กเป็นรายบุคคลอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง บุคลากรมีการสร้างสัมพันธ์กับชุมชนโดยการแจ้งผลพัฒนาการเด็กประจำทุกภาคเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฟูสตี ศรีเพ็ญ, นันทิยา น้อยจันทร์ (2557, หน้า 1) ได้ศึกษาสภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง อำเภอโพธาราม จังหวัดพิจิตร พบว่า โดยภาพรวมมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีสภาพการดำเนินงานสูงสุด จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่า อยากให้มีการสำรวจความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง ด้านบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยากให้ บุคลากรเป็นสื่อกลางสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็ก ผู้ปกครอง ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ผู้ปกครองเด็กส่วนใหญ่อยากให้มีการฝึกซ้อมอุบัติเหตุอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยากให้มีการพัฒนาด้านภาษาให้เด็กให้มากยิ่งขึ้น ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยากให้มีแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ผู้บริหารอยากให้บุคลากรผลิตสื่อนวัตกรรมสำหรับเด็กปฐมวัยเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 2) ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อพัฒนาการของเด็กเล็กอย่างมีประสิทธิภาพตามช่วงวัย

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยการสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอพระขอบคุณ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.รักษิต สุทธิพงษ์ อาจารย์วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้อง ให้คำแนะนำแก้ไขตรวจสอบเครื่องมือ และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาในครั้งนี้มีความสมบูรณ์และมีคุณค่า ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2579) สืบค้นเมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2562 หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย
พุทธศักราช 2560 สืบค้นเมื่อ 14 ตุลาคม 2561
มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ
2559 สืบค้นเมื่อ 11 มีนาคม 2562



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

บทความพิเศษการจัดการศึกษาท้องถิ่น ตอนที่ 7 คุณภาพการศึกษา,กระทรวงศึกษาธิการ,2560 สืบค้นเมื่อ 14 ตุลาคม 2561

ภัทรพงศ์ งานวิไลสกุล (2557:บทคัดย่อ) การพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามเกณฑ์มาตรฐาน ในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเทิดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

พัชรินทร์ ชินเฮือง (2557:บทคัดย่อ) การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าดอกไม้ อำเภอชื่นชม จังหวัดมหาสารคาม

เบญจวรรณ ศรศรี(2556:บทคัดย่อ) การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังทรายพูน จังหวัดพิจิตร

จารุณี อินทร์เพชร,กาญจนา บุญส่ง (2559:บทคัดย่อ) ปัจจัยการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ส่งผลต่อคุณภาพตามมาตรฐานกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

มุสดี ศรีเพ็ญ,นันทิยา น้อยจันทร์ (2557:บทคัดย่อ) สภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้าง อำเภอโพทะเล จังหวัดพิจิตร

กานต์พิชชาภา ถนอมพันธ์ (2559:บทคัดย่อ) การบริหารการศึกษาตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขั้นพัฒนากรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ

สมใจ พรหมทองบุญ (2559:บทคัดย่อ) ประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา

ชิต หาญสงครามและไพบุลย์ แจ่มพงษ์ (2557:บทคัดย่อ) การดำเนินงานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

พิริฎญา กิจกล้า,บุญช่วย ศิริเกษและภารดี คำมา (2559:บทคัดย่อ) ระดับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอนาดัง จังหวัดเลย



การศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
โรงเรียนต้นแบบในโครงการตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ
สยามบรมราชกุมารี กลุ่มที่ 6

The Study on The Management Status Quo of Her Royal Highness Princess
Maha Chakri Sirindhorn's Royal Initiative Role Model Prapariyattitham
Schools Group Sixth

พระชนภัทร์ วิโรทุศ^{1*} และ ณัฐวุฒิ สัพโส²

Phra Thanabhat Wirothus^{1*} and Natthawut Sabphaso²

บทคัดย่อ

การศึกษาและงานวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาโรงเรียนต้นแบบในโครงการตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี กลุ่มที่ 6 ในครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โรงเรียนต้นแบบในโครงการตามพระราชดำริ กลุ่มที่ 6 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาและกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา คือ การบริหารจัดการศึกษาทางวิชาการควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้เรียน 5 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มประชากรตัวอย่างสำหรับการศึกษาคั้งนี้ ด้วยการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และเมอร์แกน และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อน ที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% เป็นผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาโรงเรียนต้นแบบในโครงการตามพระราชดำริ กลุ่มที่ 6 จำนวนประชากร 125 รูป/คน ด้วยการสุ่มอย่างง่าย จากสัดส่วนประชากรแต่ละโรงเรียน ได้กลุ่มประชากรตัวอย่าง 96 รูป/คน

ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โรงเรียนต้นแบบในโครงการตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี กลุ่มที่ 6 พบว่าโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีสภาพการปฏิบัติสูงที่สุด คือด้านส่งเสริมโภชนาการและสุขภาพอนามัยของเด็กและเยาวชนเริ่มตั้งแต่ในครรภ์มารดา ($\bar{X}=4.35$, S.D=0.49) รองลงมาคือด้านเสริมสร้างศักยภาพของเด็กและเยาวชนในการอนุรักษ์และสืบทอดวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ($\bar{X}=4.30$, S.D=0.45) ด้านเสริมสร้างศักยภาพของเด็กและเยาวชนทางการอาชีพ ($\bar{X}=4.27$, S.D=0.52) ด้านปลูกฝังจิตสำนึกและพัฒนาศักยภาพของเด็กและเยาวชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ($\bar{X}=4.26$, S.D=0.57)

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : thanabhat2533@gmail.com



ตามลำดับ และด้านที่มีสภาพการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ด้านเสริมสร้างศักยภาพของเด็กและเยาวชนในการเรียนรู้ทางวิชาการ ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.44) ตามลำดับ

ดังนั้น จากสภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ การดำเนินงานให้มีความเหมาะสมและสามารถปฏิบัติได้จริง ครู บุคลากรได้รับการอำนวยความสะดวกสนับสนุนช่วยเหลือในทุกๆด้านที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาจากผู้บริหาร อีกทั้งให้ความสำคัญการสร้างขวัญและกำลังใจในปฏิบัติหน้าที่ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงมีการจัดสรรพื้นที่ในโรงเรียนให้มีสภาพแวดล้อม สะอาดร่มรื่น เหมาะแก่การจัดการเรียนการสอน และบริหารโรงเรียนแบบสร้างเครือข่ายกับโรงเรียน หรือหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพทั้งวิชาการทางโลกและทางธรรม ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะและเจตคติที่ดีด้านอาชีพในการดำรงชีวิตในสังคมอย่างสูงสุด สามารถนำความรู้ความสามารถที่มีไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่นอย่างเต็มกำลังความสามารถ

คำสำคัญ: การจัดการศึกษา คุณภาพการศึกษา คุณภาพชีวิตผู้เรียน เจตคติ

Abstract

The study on the management status Quo of Her Royal Highness Princess Maha Chakri Sirindhorn's Royal Initiative Role Model Prapariyattitham Schools Group Sixth is survey research with aims to examine the conditions and guidelines for the development of administration of Her Royal Highness Princess Maha Chakri Sirindhorn's Royal Initiative Role Model Prapariyattitham Schools Group Sixth by determining content scopes of academic education management together with life quality development of learners in 5 aspects. The researcher specified populations in this study and selected samples by determining cluster size according to Krejcie & Morgan Table and proportion of features of interest among populations at 0.5 with 5% acceptable deviation and 95% reliability from 125 populations. The samples were 96 persons including administrators and teachers at Her Royal Highness Princess Maha Chakri Sirindhorn's Royal Initiative Role Model Prapariyattitham Schools Group Sixth, totaling 5 schools.

The findings reveal that the management condition of Her Royal Highness Princess Maha Chakri Sirindhorn's Royal Initiative Role Model Prapariyattitham Schools Group Sixth was generally at high level. When considered by aspects, they were totally at high level with the highest-rank practice of nutrition and health promotion ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.49), followed by promotion of local culture and tradition conservation ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.45), promotion of occupation skills ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.52), and promotion of natural resource and environment conservation ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.57). Meanwhile, the least practice was learning promotion ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.44).

In conclude, The study on the management status Quo of Her Royal Highness Princess Maha Chakri Sirindhorn's Royal Initiative Role Model Prapariyattitham Schools Group Sixth. The administrators determined clear operating visions and the administrators, teachers and personnel performed duties together with dedication. They were facilitated, supported and helped in terms of availability of buildings, materials, equipment in support of education management from the administrators. Furthermore, they gave precedence to and realized physical



and mental development of personnel and learners to be properly healthy and to have good environment that could promote personnel and learner to have emotional, mental, attitudinal and intellectual development with full capacity.

Keywords: Education Management, Quality of Education, Quality of life, Attitude

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคนและสังคมให้เกิดความน่าอยู่ เพราะการศึกษาเป็นสิ่งสร้างสรรค์ให้มนุษย์เกิดความรู้ ความคิด และปัญญา ตามที่แผนการศึกษาชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560–2564) ระบุถึงความจำเป็นการพัฒนาและปฏิรูปการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่ประชากร ในประเทศมีพฤติกรรม ความเชื่อทัศนคติ การดำรงชีพโดยอิงอาศัยความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี จากพระราชบัญญัติการศึกษาพ.ศ.2542 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จึงทำให้เป็นแรงผลักดันที่สำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษาให้มีความเป็นเลิศเพื่อรองรับการพัฒนาประเทศเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ซึ่งการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2560 มาตรา 45 กำหนดให้เด็กไทยทุกคนได้รับการศึกษาภาคบังคับโดยต้องได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสติปัญญาให้เหมาะสม ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยให้ทุกภาคส่วนให้ความร่วมมือ สนับสนุนส่งเสริมให้เด็กได้รับการศึกษาตามความถนัด เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ มีความคิดสร้างสรรค์ และการศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ทักษะที่นำไปใช้ได้ในชีวิตประจำวันสร้างภูมิคุ้มกันให้กับตัวเอง สามารถดำรงตนอยู่ได้ในสังคมอย่างมีคุณค่าตลอดจนรู้จักรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น

การจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพข้างต้นกระทรวงศึกษาธิการเป็นองค์กรหลักในกำหนดแนวทางการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์ เพื่อให้โครงสร้างการบริหารการศึกษาของกระทรวงได้มีความคล่องตัวโดยการกระจายอำนาจหรือมอบอำนาจสู่หน่วยปฏิบัติส่วนภูมิภาคให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษาทุกระดับทุกประเภท รวมทั้งสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษากับองค์กรหน่วยงานต่างๆ รับผิดชอบ เช่น สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานการอาชีวศึกษา สำนักงานการอุดมศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย การท่องเที่ยวและกีฬา ท้องถิ่นจังหวัด และสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติโดยมีกระทรวงศึกษาธิการคอยกำกับดูแลตรวจสอบ ประเมินผลการบริหารจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นหน่วยงานทางภาครัฐที่ได้รับมอบหมายจัดการศึกษาเพื่อสนองนโยบายเร่งรัดการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นแนวทางการบริหารจัดการศึกษาที่บูรณาการความรู้ทางวิชาการกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ตามกฎกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ .2535 เป็นการจัดการศึกษาที่ผสมผสานกันทั้งหลักสูตรแผนกธรรม แผนกบาลีและหลักสูตรสามัญศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการเข้าด้วยกันโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จึงเป็นหลักสูตรที่เหมาะสมกับเยาวชนยุคปัจจุบันเพราะสามารถบูรณาการนำเอาการศึกษาสงฆ์ทั้ง 3 แผนกมาหลอมเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งเป็นการศึกษาแผนกเดียวที่ทุกคนยอมรับว่าเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานของคณะสงฆ์ตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กองพุทธศาสนศึกษา, 2553)



โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ประกอบไปด้วย 5 จังหวัดภาคเหนือตอนบน คือ จังหวัดลำปาง เชียงราย พะเยา แพร่ น่าน ได้จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นสถานศึกษาแก่พระภิกษุสามเณรเปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายโดยมีการพัฒนาการบริหารและจัดการศึกษามาเป็นลำดับ โดยจัดการบริหารโรงเรียนที่เป็นแบบสากล และเป็นโรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี โดยเริ่มแรกที่จังหวัดน่านและขยายพื้นที่โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในโครงการตามพระราชดำริ ๗ จังหวัดแพร่ เชียงราย พะเยา และจังหวัดลำปาง ในความอุปถัมภ์โครงการตามพระราชดำริ ๗ เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาและคุณภาพชีวิตของพระภิกษุสามเณรที่ประสบปัญหาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่ามาตรฐาน มีสุขภาพร่างกายอ่อนแอเกิดการเจ็บป่วยได้ง่าย ซึ่งเป็นโรงเรียนที่เปิดโอกาสทางการศึกษาให้เด็กและเยาวชน ที่เข้ามาบวชเรียนเป็นกำลังที่สำคัญสืบทอดอายุพระพุทธศาสนาและเผยแผ่หลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาแก่ประชาชน และเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมในอนาคต โดยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มุ่งเน้นให้บูรณาการการจัดการศึกษาทางวิชาการควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้เรียน ตามแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดารโรงเรียนเรียนในโครงการตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ฉบับที่ 5 ให้ผู้เรียนมีสุขภาพแข็งแรงมีความซื่อสัตย์เสียสละสามัคคี มีเมตตาต่อผู้อื่น มีความรู้ทักษะทางวิชาการทั้งทางโลกทางธรรม มีทักษะอาชีพที่เป็นรากฐานของการประกอบอาชีพในการดำรงชีวิต มีโอกาสได้รับการศึกษาในระดับสูงขึ้นตามศักยภาพของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 6 ได้ดำเนินการดูแลและส่งเสริมจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการและดำเนินการพัฒนาให้ความรู้อบรมแก่พระภิกษุสามเณรให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจและสติปัญญา จึงคัดเลือกโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี กลุ่มที่ 6 จังหวัดละ 1 โรงเรียน เป็นโรงเรียนต้นแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาได้จำนวน 5 โรงเรียน จากจำนวนทั้งสิ้น 59 โรงเรียน (สำนักงานโครงการตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี. 2560)

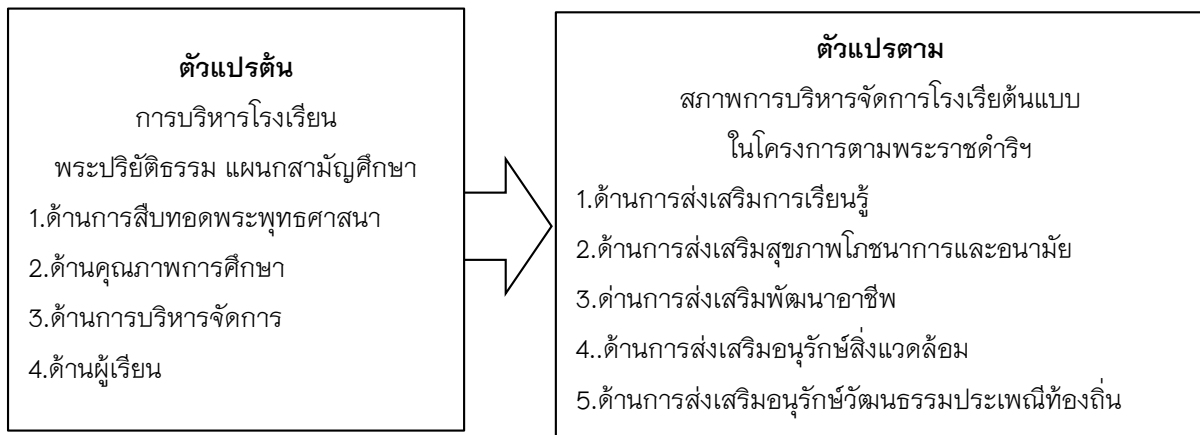
ในปีการศึกษา 2560 ที่ผ่านมา คณะแผนกเฉลี่ยผลทดสอบทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 6 [1] ยังประสบปัญหาด้านผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนทั้งด้านความรู้ทางพระพุทธศาสนาและทางด้านวิชาการอีกทั้งปัญหาด้านโภชนาการและสุขภาพอนามัยมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น จากรายงานผลภาวะโภชนาการของสามเณรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในโครงการตามพระราชดำริ ๗ ของ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ปีการศึกษา 2561 [2] ที่ได้ให้สนับสนุนช่วยเหลือ ในการคัดกรองเฝ้าระวังสุขภาพและสภาพอนามัยสิ่งแวดล้อม พบว่าสามเณรมีภาวะเริ่มอ้วนและอ้วนในภาพรวมร้อยละ 18 ซึ่งจังหวัดแพร่และจังหวัดน่าน สูงสุดร้อยละ 23 จังหวัดพะเยาร้อยละ 20

ฉะนั้น จากปัญหาข้างต้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาโรงเรียนต้นแบบในโครงการตามพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี กลุ่มที่ 6

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โรงเรียนต้นแบบในโครงการตามพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี กลุ่มที่ 6
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โรงเรียนต้นแบบในโครงการตามพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี กลุ่มที่ 6

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน



วิธีวิทยาการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มประชากรสำหรับการศึกษาครั้งนี้ โดยเลือกใช้กลุ่มตัวอย่างจากขนาดของประชากร 125 รูป/คน ด้วยการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซ์และเมอร์แกนและกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% จากตารางสำเร็จรูปของเครจซ์และเมอร์แกนได้กลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่ายจากแต่ละโรงเรียน ดังนั้นจึงได้กลุ่มประชากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โรงเรียนต้นแบบในโครงการตามพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ที่ใช้ในการศึกษาจำนวนรวมทั้งสิ้น 96 รูป/คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โรงเรียนต้นแบบในโครงการตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีกลุ่มที่ 6 แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ประกอบไปด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) สภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โรงเรียนต้นแบบในโครงการตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี กลุ่มที่ 6 ประกอบด้วย 1) ด้านส่งเสริมโภชนาการและสุขภาพอนามัยของเด็กและเยาวชนเริ่มตั้งแต่ในครรภ์มารดา 2) ด้านเสริมสร้างศักยภาพของเด็กและเยาวชนในการเรียนรู้ทางวิชาการ 3) ด้านเสริมสร้างศักยภาพของเด็กและเยาวชนทางการอาชีพ 4) ด้านปลูกฝังจิตสำนึกและพัฒนาศักยภาพของเด็กและเยาวชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 5) ด้านเสริมสร้างศักยภาพของเด็กและเยาวชนในการอนุรักษ์และสืบ

ทอด้พัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น เพื่อเป็นแนวทางการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัย บทความและเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โรงเรียนต้นแบบในโครงการตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี กลุ่มที่ 6 เพื่อรวบรวมความรู้แนวคิด ทฤษฎี มาสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5 point Rating scale) โดยกำหนดขอบเขตและเนื้อหาให้ครอบคลุมเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย เพื่อตรวจสอบด้านเนื้อหาและสำนวนภาษาในแบบสอบถาม และให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดุลยพินิจเป็นรายข้อแต่ละคำถามให้มีความสอดคล้องตามเนื้อหา ส่วนใหญ่ได้ค่า IOC = 1 และได้ 0.67 จำนวน 2 ข้อ นำผลที่ได้หารือกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิจัยดำเนินการปรับปรุงแก้ไข นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิจัยพิจารณาแก้ไขเป็นครั้งสุดท้าย แล้วไปทดลองใช้กับผู้บริหารและครูที่ไม่ได้เป็น กลุ่มประชากรตัวอย่าง เพื่อศึกษาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.97 เมื่อแบบสอบถามผ่านการหาค่าความเชื่อมั่นแล้วเป็นแบบทดสอบที่สมบูรณ์ จากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โรงเรียนต้นแบบในโครงการตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี กลุ่มที่ 6

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำหนังสือขอความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โรงเรียนต้นแบบในโครงการตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี กลุ่มที่ 6 ทั้ง 5 โรงเรียนเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 96 ชุด โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแจกแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองได้แบบสอบถามส่งกลับคืนมา จำนวน 96 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาแปลงเป็นรหัส (Coding Sheet) และดำเนินการกรอกข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษา (Statistical Package for the Social Sciences-SPSSwindows) โดยหาค่าสถิติดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะทางประชากรทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentages) ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อสภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โรงเรียนต้นแบบในโครงการตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี แล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5 point Rating scale) และใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) นำมาประเมินและแปลความหมายของข้อมูลการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยได้กำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ยและการแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลปลายเปิดใช้วิธีการแจกแจงความถี่ของคำตอบที่ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงข้อเสนอแนะและความคิดเห็น โดยการจัดเป็นหมวดหมู่ที่มีลักษณะที่สอดคล้องกันวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โรงเรียนต้นแบบในโครงการตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี แล้วนำเสนอด้วยวิธีการอธิบาย



สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรดัชนีค่าความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล แจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เป็นการวัดกระจายความนิยมที่ใช้กันมากเขียนแทนด้วย S.D. หรือ SD

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ที่เกี่ยวข้องกับสภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาโรงเรียนต้นแบบในโครงการตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี กลุ่มที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 96 รูป/คน เป็นผู้บริหารในสถานศึกษา 7 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 7.30 เป็นครูผู้สอน 89 คนคิดเป็นร้อยละ 92.70 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามสำเร็จในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 92.70 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 7.30 มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.80 มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.50 มีประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.30 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.20 และมีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.20 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โรงเรียนต้นแบบในโครงการตามพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี กลุ่มที่ 6 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีสภาพการปฏิบัติสูงที่สุดคือ ด้านส่งเสริมโภชนาการและสุขภาพอนามัยของเด็กและเยาวชนเริ่มตั้งแต่ในครรภ์มารดา ($\bar{X}=4.35$, S.D=0.49) รองลงมาคือ ด้านเสริมสร้างศักยภาพของเด็กและเยาวชนในการอนุรักษ์และสืบทอดวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ($\bar{X}=4.30$, S.D=0.45) ด้านเสริมสร้างศักยภาพของเด็กและเยาวชนทางการอาชีพ ($\bar{X}=4.27$, S.D=0.52) ด้านปลูกฝังจิตสำนึกและพัฒนาศักยภาพของเด็กและเยาวชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ($\bar{X}=4.26$, S.D=0.57) ตามลำดับ และด้านที่มีสภาพการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ด้านเสริมสร้างศักยภาพของเด็กและเยาวชนในการเรียนรู้ ทางวิชาการ ($\bar{X}=4.24$, S.D=0.44)

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นแนวทางการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โรงเรียนต้นแบบในโครงการตามพระราชดำริฯ มีผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงข้อเสนอแนะและความคิดเห็น จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 51.04 ของจำนวนแบบสอบถาม 96 ชุด โดยการแจกแจงค่าความถี่ของข้อเสนอแนะและความคิดเห็นวิเคราะห์ตามเนื้อหา สรุปได้เป็น 3 ประเด็นดังต่อไปนี้

1. การเร่งรัด/พัฒนาการจัดการศึกษาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนที่มีความหลากหลายทั้งภาษาและวัฒนธรรมที่เข้ามาบวเรียนสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นศาสนทายาทของพระพุทธศาสนา ให้มีความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรม ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถใช้ความรู้และทักษะด้านต่าง ๆ ในการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม โดยผู้บริหารโรงเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องคอยติดตามประเมินผลการจัดการศึกษา ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาด้านวิชาการของโรงเรียนยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้บรรลุตามมาตรฐานการศึกษา

2. กระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีคุณภาพย่อมส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ในการจัดการศึกษาผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ ตลอดจนถึงการอำนวยความสะดวกในกระบวนการจัดการเรียนการสอนทุก ๆ ด้าน ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน การสร้างขวัญและกำลังใจ สวัสดิการแก่ครูและบุคลากรที่พึงจะได้รับ การพัฒนาความรู้ใหม่ๆ และความต้องพื้นฐานทั้งด้านร่างกาย และจิตใจในการดำรงชีวิต อัตรารายเดือน ฯลฯ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูอย่างเต็มศักยภาพ

3. การส่งเสริมการศึกษาและทักษะด้านอาชีพแก่ผู้เรียน ซึ่งโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเป็น สถานศึกษาเพื่อการสงเคราะห์ที่เปิดโอกาสให้เด็กและเยาวชนที่ขาดโอกาสทางการศึกษา เป็นสถานที่ป่มเพาะทั้ง ความรู้และทักษะในการดำรงชีวิตชีวิตแก่ผู้เรียน โรงเรียนควรจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาการจัดการเรียนการสอนด้าน ทักษะอาชีพให้แก่ผู้เรียนที่พึงจะได้รับการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสมตามสภาพบริบทของโรงเรียน เมื่อผู้เรียนสำเร็จ การศึกษาสามารถมีความรู้และทักษะด้านอาชีพที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันในการดำรงชีพของตนเองและ ครอบครัวได้ หรือเพื่อเป็นพื้นฐานความรู้ในการศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นไป

สรุปผลและอภิปรายผล

จากข้อค้นพบของการศึกษาผู้วิจัยสามารถอภิปรายความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โรงเรียนต้นแบบในโครงการตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารี กลุ่มที่ 6 ดังต่อไปนี้

ด้านส่งเสริมโภชนาการและสุขภาพอนามัยของเด็กและเยาวชนเริ่มตั้งแต่ในครรภ์มารดา โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เนื่องจากโรงเรียนให้ความสำคัญการพัฒนาในส่วนโครงสร้างทางกายภาพ เพื่อสุขภาพของผู้เรียนที่มุ่งเน้น เป็นส่วนสำคัญ มีการควบคุมดูแลอาหาร(ภัตตาหาร)และสินค้าในสหกรณ์โรงเรียนให้ถูกต้องตามหลักโภชนาการ ที่เหมาะสม ถูกสุขอนามัยกับผู้เรียนควรจะได้รับ มีการดำเนินงานการป้องกันและควบคุมโรคขาดสารไอโอดีน และมี น้ำดื่มเสริมไอโอดีนที่ได้รับการสนับสนุนดูแลจากกรมอนามัย มีการสุ่มตรวจสุขภาพและแผ้วระวังการขาดไอโอดีนและ คอปกอกของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนมีสมรรถภาพทางกายสมบูรณ์แข็งแรง มีน้ำหนัก-ส่วนสูงตามเกณฑ์ มาตรฐาน อีกทั้งมีสถานที่ออกกำลังกายอย่างถูกต้องเหมาะสมตามวัย ประกอบกับปัจจุบันกรมอนามัย กระทรวง สาธารณสุข มีนโยบายและธรรมนูญสุขภาพพระสงฆ์ ปี2560 ที่เข้ามามีบทบาทสำคัญในการดูแลสุขภาพพระภิกษุ สามเณรทำงานร่วมกับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีการจัดกิจกรรม อบรมสามเณรนักเรียนในการ ดูแลสุขภาพให้สมบูรณ์แข็งแรง ไม่เจ็บป่วยง่าย รวมถึงการติดตาม ประเมินผล ช่วยเหลือสามเณรที่มีภาวะอ้วน ด้วย วิธีการส่งเสริมความรู้ด้านโภชนาการ การดูแลสุขภาพ และการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันส่งผลต่อพฤติกรรมการบริโภค ของผู้เรียน จึงทำให้โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีการดำเนินการส่งเสริมโภชนาการและสุขภาพ อนามัยของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน

ด้านเสริมสร้างศักยภาพของเด็กและเยาวชนในการเรียนรู้ทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่เกิดจาก การระดมความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษา ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การจัดการศึกษาในการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงร่วมกัน ตลอดจนถึงผู้บริหารมีการส่งเสริมครูและบุคลากรในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขการสร้างขวัญและ

กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชา เช่น ผู้บริหารมอบของขวัญวันเกิดแก่ครูในวันประชุมประจำเดือน ครูที่สร้างผลงานทำความดีความชอบแก่โรงเรียน ครูที่มีความขยันควรเป็นแบบอย่างในการทำงานการพาไปศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งผู้บริหารมีการสนับสนุน/อำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาให้แก่ครู บุคลากรทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านเสริมสร้างศักยภาพของเด็กและเยาวชนทางการอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักสูตรแกนกลางที่มีการเรียนการสอนทั้งความรู้ทางวิชาการและความรู้ทางพระพุทธศาสนา เพื่อให้ผู้เรียนได้มีความรู้และทักษะเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก การส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนการสอนด้านอาชีพสำหรับผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในการดำรงชีวิตในสังคมบนพื้นฐานการประกอบอาชีพที่สุจริต(สัมมาอาชีพะ) และเป็นพื้นฐานความรู้ในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาควรมีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเชื่อมโยงความรู้ด้านวิชาการการเกษตรวัฒนธรรม การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สอดแทรกให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระบูรณาการบนพื้นฐานของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและปลูกฝังทัศนคติที่ดีในงานอาชีพ ที่เป็นโครงการ/กิจกรรมที่เน้นการลงมือปฏิบัติเรียนรู้ด้วยตนเอง การประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีอยู่ในการจัดการเรียนการสอนที่มีความเหมาะสมตามสมณวิสัยอันพึงทำได้ เช่น งานช่างแกะสลัก งานช่างบุ งานช่างฉลุงานประติมากรรม งานทัศนศิลป์ต่าง ๆ เป็นต้น และเป็นการสืบสานอนุรักษ์ไว้ซึ่งภูมิปัญญาของบรรพบุรุษ โดยการศึกษาเรียนรู้ของจริงนอกสถานที่ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

ด้านปลูกฝังจิตสำนึกและพัฒนาศักยภาพของเด็กและเยาวชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่ชุมชนเมืองและในเขตอำเภอที่มีชุมชนเป็นของตนเอง ทางโรงเรียนจึงมีการทำงานแบบมีส่วนร่วมกับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ในท้องถิ่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ประการแรกโรงเรียนมีการจัดสรรสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การเรียนการสอน มีความสะอาด เพื่อให้นักเรียนและผู้เรียนได้ใช้พื้นที่ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ การจัดการเรียนการสอนนอกห้องเรียน และมีการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาและในชุมชนรอบสถานศึกษาที่เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม เช่น โครงการปลูกป่าชุมชนการรณรงค์รักษสิ่งแวดล้อม การปฏิบัติธรรมเข้ารูกมุล (อยู่โคลนไม่เป็นวัตร) เป็นต้น ซึ่งเป็นการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ตระหนักถึงความสำคัญและเห็นคุณค่าของธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตของมวลมนุษย และเพื่อป้องกันภัยพิบัติระยะยาวหรือผลกระทบจากการทำลายสิ่งแวดล้อม โรงเรียนจึงมีบทบาททำงาน/สร้างเครือข่ายร่วมกับชุมชน จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมทั้งภายในโรงเรียนให้มีความสะอาด บรรยากาศร่มรื่น และชุมชนรู้จักใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและประหยัด

ด้านเสริมสร้างศักยภาพของเด็กและเยาวชนในการอนุรักษ์และสืบทอดวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ทั้งรูปแบบของโครงการ/กิจกรรมที่บูรณาการความรู้ด้านวิชาการและการเรียนรู้วัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยส่วนใหญ่มุ่งเน้นใช้แหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่นที่มีอยู่เพื่อสร้างให้เป็นอัตลักษณ์ของโรงเรียน ซึ่งในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา บางแห่งมีการพัฒนาให้เป็นโรงเรียนแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยการนำห้องเรียนแต่ละห้องให้เป็นแหล่งเรียนรู้วัฒนธรรมประเพณีที่มีในท้องถิ่นของตนและในพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนสนใจอยากเรียนรู้เพิ่มเติม เช่น การนำรูปภาพและเอกสารข้อมูลต่าง ๆ จัดเป็นแหล่งเรียนรู้ในห้องเรียน แหล่งเรียนรู้ภายในวัด ประกอบกับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ

ศึกษา มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดร่วมกับชุมชนที่ความหลากหลายของวิถีชีวิต ภาษา วัฒนธรรมประเพณี และพิธีกรรมต่าง ๆ เพื่ออนุรักษ์ไว้ซึ่งวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นของตน

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในตอนต้นที่ 3 เพื่อเป็นแนวทางการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีประเด็นที่ผู้วิจัยสามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. การเร่งรัด/พัฒนาการจัดการศึกษาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เนื่องจากความหลากหลายทางภาษา วัฒนธรรมและความรู้พื้นฐานของผู้เรียน ส่งผลต่อการจัดการศึกษาด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จากงานวิจัยของ พระสมศักดิ์ สมจิตโต, 2560 ได้ศึกษาการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม พบว่า การบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมในด้านผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสภาพอนาคต ตลอดจนถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม คือผู้เรียนที่มีพื้นฐานของความรู้ พัฒนาการทางด้านร่างกายและจิตใจ ความแตกต่างกันทางเชื้อชาติ ทำให้ผู้เรียนมีพื้นฐานความรู้ไม่เท่ากัน ทำให้เป็นส่วนสำคัญของการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ มีคุณธรรมในดำรงตนอยู่ในสังคม อีกทั้งปัจจัยที่ส่งผลให้กระบวนการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ยังไม่ดีเท่าที่ควร เช่น งบประมาณที่ไม่เพียงพอ บุคลากรที่ไม่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน การขาดแคลนสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน จากสภาพดังกล่าวโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาควรได้รับพัฒนา/ปรับปรุงการบริหารด้านวิชาการของโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของเด็กและเยาวชนในการเรียนรู้ทางวิชาการ ดังนี้

1. กำหนดยุทธศาสตร์และแผนงานการพัฒนาโรงเรียนอย่างชัดเจน เป็นระบบและต่อเนื่อง มีระบบสารสนเทศในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ มีการนิเทศและประเมินผลการบริหารเพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนาการบริหารโรงเรียนด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง

2. การปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนและการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำไปจัดการสอนได้จริง

3. การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน การจัดอบรมและสัมมนาครูบุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้เสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

4. พัฒนาการบริหารโรงเรียนแบบสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับโรงเรียน หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในทุก ๆ ด้าน

5. การจัดการศึกษาที่เป็นอัตลักษณ์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนด้านความรู้ทางพระพุทธศาสนา (B-net) และยกระดับผลสัมฤทธิ์การทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (O-net) อย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น การดำเนินการประสานความร่วมมือเครือข่ายในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ๆ เพื่อให้คุณภาพของการศึกษามุ่งบรรลุตามวัตถุประสงค์ จึงต้องมีการกำหนดแนวทางและการพัฒนาระบบการบริหารให้มีความชัดเจน บุคลากรเข้าใจการปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน มีการติดตาม ประเมิน และนิเทศการจัดการศึกษา ตลอดจนจนถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมตรวจสอบผลที่เกิดขึ้นดำเนินการวางแผน มีวิธีปฏิบัติที่ให้ประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานไปอย่างเหมาะสมหรือวิธีปฏิบัติใหม่ที่ดีกว่าเดิม

2. การพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนของครู เนื่องจากโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 6 ส่วนใหญ่มีสภาพบริบทของโรงเรียนที่คล้ายคลึงกัน ครูเป็นบุคคลที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์บรรลุเป้าประสงค์ของโรงเรียน จากสภาพทั่วไปของครูสังกัด

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ไม่สามารถจัดกระบวนการเรียนการสอนในชั้นเรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ จากงานวิจัยของ นิภาพร เหล่าพรมมา, 2557 พบว่า ผู้บริหารควรมีการติดตามการทำงาน สนับสนุนกิจกรรมในการส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูทั้งด้านงบประมาณและสวัสดิการให้เพียงพอและงานวิจัยของ วันทนา เนาว์วัน, 2558 พบว่า ด้านบุคลากรบุคลากรขาดความมั่นคงในวิชาชีพครู สวัสดิการไม่เท่าเทียมบุคลากรภาครัฐ อัตราการเข้าออกบ่อยทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการพัฒนาการจัดการกระบวนการเรียนการสอนของครูในชั้นเรียนให้มีความน่าสนใจ มีเทคนิคการสอนที่มีความหลากหลาย มีการใช้สื่อและนวัตกรรมในการสอน ส่งผลให้โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โรงเรียนต้นแบบในโครงการตามพระราชดำริ ฯ สามารถผลิตผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษابرลุตามเป้าหมาย ดังนี้

1. การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้การเรียนการสอนมีความน่าสนใจเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความอยากเรียนและมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอนของครู
2. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีเทคนิคและวิธีการสอน ที่มีความหลากหลายและการพัฒนาความรู้ในรายวิชาที่สอนอย่างต่อเนื่อง
3. ครูมีสวัสดิการและความมั่นคงในวิชาชีพ เพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถของโรงเรียนไว้
4. ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตาม กระบวนการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนทุกรูปแบบ

การส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถในกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์มีส่วนร่วมในการเรียนการสอน ผู้บริหารมีการนิเทศการสอนเพื่อรับทราบปัญหาของครูติดตามประเมินผลจากการนิเทศอย่างต่อเนื่อง และการช่วยเหลือสนับสนุน/อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างเพียงพอและเหมาะสม เพื่อส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล

3. การส่งเสริมการศึกษาและทักษะด้านอาชีพแก่ผู้เรียน เนื่องจากโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 6 เป็นโรงเรียนในพระพุทธศาสนาที่มีการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะด้านอาชีพเพื่อเป็นพื้นฐานการดำรงชีวิต ปัจจุบันโรงเรียนดำเนินการส่งเสริม/พัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพที่บูรณาการนำเอาจุดเด่นและความเป็นอัตลักษณ์ของผู้เรียนมาประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอนด้านอาชีพและเป็นวิถีฝึกสมาธิในการทำงานของผู้เรียน โดยโครงการส่งเสริมทักษะอาชีพงานช่างสิบหมู่ ประกอบด้วย งานช่าง งานฝีมือและงานศิลป์ งานฝีมือที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมประเพณี ซึ่งโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โรงเรียนต้นแบบในโครงการตามพระราชดำริ ฯ ควรพัฒนาดังนี้

1. การส่งเสริมด้านอาชีพแก่ผู้เรียน พัฒนาให้ผู้เรียนเกิดทักษะที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในชีวิตประจำวันของตนเองอย่างสุจริต
2. การจัดการศึกษาบูรณาการแบบโรงเรียนเรียนร่วม (MOU) การศึกษาแบบโรงเรียนภาคีเครือข่ายกับสถานบันอาชีวศึกษา สถานบัน/ศูนย์การเกษตร หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่ เพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาแก่ผู้เรียนด้านอาชีพ
3. การจัดให้มีการศึกษาเรียนรู้ดูงานนอกสถานที่ด้านอาชีพและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และความสนใจในงานอาชีพที่ตนถนัด

การจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในการส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะด้านอาชีพเป็นการจัดการศึกษาตามนโยบายของการศึกษาแห่งชาติและทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เพื่อเพิ่มโอกาสทาง

การศึกษาแก่ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความต้องการและความถนัดของผู้เรียน เป็นความรู้พื้นฐานในการศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น และสามารถนำความรู้ไปใช้การประกอบอาชีพในชีวิตประจำวันให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและครอบครัว มีทัศนคติ/เจตคติที่ดีในด้านอาชีพ มีคุณธรรมเป็นพื้นฐานของจิตใจในการพลเมืองที่ดีของสังคม

ข้อเสนอแนะในการใช้ประโยชน์จากการวิจัยครั้งนี้

นอกจากจะได้ทราบผลการศึกษาหรือวัตถุประสงค์การวิจัย ยังคาดหวังที่จะมีการนำข้อค้นพบหรือความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานอันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้า หรือเพื่อพัฒนาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริ ฯ ทั้งในระดับการบริหารงานและระดับปฏิบัติ ดังนี้

1. การใช้ประโยชน์ในระดับการบริหารโรงเรียน เป็นการใช้ประโยชน์จากผลการวิจัยเพื่อประกอบการตัดสินใจ วางแผน ในการบริหารโรงเรียนด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา นอกจากนั้นผู้บริหารยังสามารถนำผลการวิจัยไปกำหนด เป็นเป้าหมายทิศทาง และเนื้อหาของกรวางแผนการบริหารโรงเรียนในส่วนตัวเองเกี่ยวข้องได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2. การใช้ประโยชน์ในระดับการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยเป็นข้อมูลที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ หรือประสิทธิผลให้มากยิ่งขึ้นทั้งด้านผู้หาคู และบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องได้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ระหว่างโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนต้นแบบและที่ไม่เป็นโรงเรียนต้นแบบ

2. ควรศึกษารูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารี กลุ่มที่ 6

กิตติกรรมประกาศ

ศุภมัสดุ พระพุทธศาสนายุกาลจำเดิมแต่ปริณิพพานแห่งองค์สมเด็จพระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้า ล่วงแล้ว 2562 ปี จุลศักราช 1831 รัตนโกสินทร์ศก 237 ขอถวายความนอบน้อมแด่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า พระธรรม พระสงฆ์ พระอรหันตสาวก คุณบิดามารดา คุณพระอุปัชฌาย์ คุณพระภิกษุวิปัสสนาจารย์ คุณอันหาที่สุดมิได้

งานวิจัยในครั้งนี้จะสำเร็จลุล่วงด้วยดีนั้น เพราะได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจาก คุณพ่อทองเหลี่ยน คุณแม่สุนทร วิโรตุศ ผู้เป็นบุพการีให้กำเนิดได้ถนอมเลี้ยงดูมาด้วยความรักดูแลเอาใจใส่สั่งสอนให้ข้าพเจ้าเป็นคนดีที่ได้รับการศึกษาตั้งแต่เล็กจนเติบโตใหญ่ให้มีความรู้ความสามารถสร้างเกาะป้องกันในการดำรงชีวิตในสังคม ทั้งให้กำลังใจ กำลังใจ กำลังทรัพย์ ขออนุโมทนาขอบคุณกับ วิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่เปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าได้มาศึกษาเล่าเรียน คณาจารย์ที่คอยสั่งสอนมอบความรู้ทางวิชาการ แนวทางในการดำเนินชีวิตและอาจารย์ที่ปรึกษา งานวิจัย เพื่อนร่วมชั้นสาขาการบริหารการศึกษาทุกคนในการช่วยเหลือสนับสนุนจนบรรลุผลสำเร็จ ขอขอบคุณในความเมตตาและน้ำใจ ของหลวงพี่พระครูวิสิฐชัยวัฒน์ พระมหานพัช เขมานนุโท, พระอธิการอภิวัฒน์ ญาณวโร, พระอธิการสุทัศน์ จนฺทโสภโณ เพื่อนสหธรรมิกที่คอยเป็นกำลังใจคอยชี้แนะแนวทางในการเรียน อำนวยความสะดวกในทุก ๆ ด้าน ในการศึกษาเล่าเรียนและในการทำงาน กราบในเมตตาธรรมพระเดชพระคุณพระราชเขมากร เจ้าคณะจังหวัดแพร่ เจ้าอาวาสวัดพระบาทมิ่งเมือง วรวิหาร ที่ให้ที่พักอยู่อาศัยในร่มเงาใบบุญในพระอารามแห่งนี้ หลวงปู่พระ



ราชชมงคลวิสุทธิ์ (ก้า กลุยานธมโม) เจ้าอาวาสวัดบุญเกิด จังหวัดพะเยา ที่เมตตาให้พักอาศัยที่วัดตลอดการเดินทางไปเรียน และพระครูโกวิทวิเศษ อติตเจ้าอาวาสวัดสันปูลี่ ผู้จุดประกายชีวิตในพระพุทธศาสนาด้วยความเคารพยิ่ง

สุดท้ายนี้ ขอขอบคุณกับความวิริยะอุตสาหะเพียรของตนเองที่ผ่านปัญหาอุปสรรคต่างๆมาด้วยสติปัญญาความสามารถที่พึงมีจนประสบความสำเร็จ ขออำนาจคุณพระศรีรัตนตรัยและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายจงปกปักษ์รักษาอำนวยพรให้ทุกท่านเจริญด้วยจตุรพิธพรชัย 4 ประการ มีอายุ วรรณะ สุขะ พละ ปฏิภาณธนสารสมบัติ งอกงามไพบูลย์ด้วยอริยทรัพย์ทั้งหลายในกาลทุกเมื่อเทอญฯ

เอกสารอ้างอิง

- กองพุทธศาสนศึกษา. (2553). **แผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาการบริหารจัดการและการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2553-2562**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- กองพุทธศาสนศึกษา. (2560). **ข้อมูลการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ปีการศึกษา 2560 (ครั้งที่ 1)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2561). **รายงานผลภาวะโภชนาการของสามเณรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในโครงการตามพระราชดำริ ปีการศึกษา 2560**. สืบค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2561, จาก https://www.anamai.moph.go.th/ewt_news.php?nid=12898
- นิภาพร เหล่าพรหมมา. (2556). **การบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหัตถ์ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 7 ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ พธ.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา
- พระสมศักดิ์ สมจิตฺโต. (2560). **การบริหารจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ตรีศึกษาสำนักศาสนศึกษาวัดพระธาตุผาเงา**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย
- สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)**. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานโครงการตามพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี. (2560). **แผนพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร ตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีฉบับที่ 5 พ.ศ. 2560-2569 (พิมพ์ครั้งที่ 1)**. กรุงเทพฯ: บริษัท แอคทีฟพริ้นท์ จำกัด.
- สถาบันการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2561). **คำสถิติพื้นฐานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพระพุทธศาสนา (B-net) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ปีการศึกษา 2561**. สืบค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2561, จาก <http://www.allnetresult.niets.or.th/BNET/AnnouncementWeb/Notice/FrBasicStat.aspx>
- วันทนา เนาว์วัน. (2558). **การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 3**. วิทยานิพนธ์ พธ.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา



การศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

The Study of The Competency of Teachers in Basic Education School Under Chiang Rai Primary Education Service Area Office 2

สุภาพรธณ ณะยะธง^{1*} และ ธิดาวลัยย์ อุ๋นกอง²

Supapan Tayatong^{1*} and Thidawan Unkong²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตาม เพศ การศึกษา และประสบการณ์สอน และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามออนไลน์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า

1. สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะหลัก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสมรรถนะประจำสายงาน
2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05
3. การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : sasiwimon.monny@gmail.com



5. การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์สอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 คู่

7. การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์สอน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

8. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน การสร้างขวัญและกำลังใจแก่คณะครูในกลุ่มที่ปฏิบัติงานดี รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียนตามลำดับ และด้านการทำงานเป็นทีม การวางแผนการทำงานร่วมกัน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน การใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลายในการตรวจสอบการประเมินให้เกียรติแก่ผู้อื่น

คำสำคัญ: สมรรถนะหลัก สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

Abstract

Independent study this time. The objective is to study. study of teacher performance in Chiangrai Primary Education Office Area 2. The compare is a study of teacher performance in Chiangrai Primary Education Office Area 2 The classification of Sex, Education, Teaching experience and a study of teacher performance in Chiangrai Primary Education Office Area 2. Sample group of 320 teachers. Research tools is Online questionnaire. Statistics used in data analysis include percentage, mean, standard deviation and One-way analysis of variance The study indicated that

1. The performance of the teacher in Chiangrai Primary Education Office Area 2 In this overview are moderate. When considering the side list, it found that Core competency Higher than the average Functional Competency

2. The comparison of the respondents About Core competency in Chiangrai Primary Education Office Area 2. The classification by gender in Overview and list of sides vary significantly statistical level .05

3. The comparison of Functional Competency in Chiangrai Primary Education Office Area 2. The classification by gender The classification by gender in Overview and list of sides vary significantly statistical level .05

4. The comparison of the respondents about Core competency in Chiangrai Primary Education Office Area 2 The classification by education in Overview and list of sides vary significantly statistical level .05

5. The comparison of the respondents about Functional Competency in Chiangrai Primary Education Office Area 2 The classification by education in overview and list of sides vary significantly statistical level .05



6. The comparison of the respondents about Core competency in Chiangrai Primary Education Office Area 2 The classification by education teaching in Overview and list of sides vary significantly statistical level .05 2 pairs and Overview and list of sides vary significantly statistical level .01 4 pairs

7. .The comparison of the respondents about Functional Competency in Chiangrai Primary Education Office Area 2 The classification by education teaching in overall, the list and the sides did not differ.

8. Suggestion about teacher performance in Chiangrai Primary Education Office Area 2. Ascending descending is The focus on the achievement of performance. The morale of the teachers in the group to perform well. Subordinate is The management class The training provides knowledge about management classes, respectively. and The teamwork Planning Collaboration respectively. The lowest average. is Analysis and synthesis of research to develop the students. Using a variety of techniques to determine the assessment to honor others.

Keywords: Core competency, Basic Education

บทนำ

การศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสังคมเป็นกระแสหลักสำคัญที่สังคมโดยรวมต่างเฝ้าจับตามองในกระบวนการทัศน์ของความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในมิติต่างๆที่ส่งผลต่อการพัฒนา ซึ่งภายใต้ยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สองในปัจจุบันได้มุ่งเน้นในมิติของการพัฒนา 4 มิติ สำคัญ ได้แก่ 1.)การปฏิรูปนักเรียนยุคใหม่ 2.)การปฏิรูปครูยุคใหม่ 3.)การปฏิรูปโรงเรียนหรือแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ 4.)การปฏิรูประบบบริหารจัดการยุคใหม่ ซึ่งในทศวรรษข้างหน้าจะมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุผลของการปฏิรูปการศึกษาไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) สำหรับการปฏิรูปเพื่อพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่นั้น ได้มีข้อเสนอแนะในเชิงยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาหลากหลายแนวทางตามข้อเสนอของคณะกรรมการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการที่ได้เสนอแนะไว้ทั้งนี้เพื่อสร้างให้ครูยุคใหม่มีบทบาทในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า มีระบบ กระบวนการผลิตและพัฒนาครู ที่มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง สามารถดึงดูดคนเก่ง คนดี มีใจรักในวิชาชีพครูมาเป็นครู อย่างเพียงพอตามเกณฑ์และสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ มาตรฐาน และในขณะเดียวกันสามารถพัฒนาตนเอง และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีสภาพวิชาชีพที่เข้มแข็ง บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาครู ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ มีขวัญ กำลังใจอยู่ได้อย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม การพัฒนาวิชาชีพครูภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคมในช่วงเวลานี้นับได้ว่าเป็นบทบาทและภารกิจสำคัญที่ทำทลายเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการพัฒนา เพื่อก่อให้เกิดศักยภาพและประสิทธิภาพสูงสุดของศาสตร์แห่งวิชาชีพความเป็น

จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดไว้รัฐต้องดำเนินการตามนโยบาย ด้านสังคม การสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรม โดยพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกๆระดับ และทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมาย เพื่อพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2553 ในหมวด 7 ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา



รัฐได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพ โดยกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และพระราชบัญญัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ของกระทรวงศึกษาธิการ พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ของคุรุสภา พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในการพัฒนาสมรรถนะครู(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ซึ่งเป็นแนวทางในอีกรูปแบบหนึ่งที่จะช่วยเสริมสร้างมโนทัศน์พื้นฐาน (Fundamental Concepts) ต่อการพัฒนาวิชาชีพครูให้บรรลุผลความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปครูยุคใหม่ภายใต้กระแสทัศน์ของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองนี้ สมรรถนะวิชาชีพครู : ความหมายและความสำคัญในกระแสของการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารที่ไหลบ่าข้ามพรมแดนมาถึงกันอย่างรวดเร็ว ซึ่งความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นย่อมส่งผลกระทบต่อการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้รูปแบบการเรียนรู้และวิธีแสวงหาความรู้ มีการปรับเปลี่ยนไปจากระบบการศึกษาในรูปแบบดั้งเดิมที่มีครูเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้สู่นักเรียนฝ่ายเดียว ไปสู่รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองที่นักเรียนสามารถแสวงหาและสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองเพิ่มมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นสิ่งที่ท้าทายครูยุคใหม่ในการจัดองค์ความรู้ให้บังเกิดผลต่อการพัฒนาผู้เรียน ดังนั้นครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความคาดหวังขององค์การทั้งระดับโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการ มีการให้นิยามความหมายของคำว่า “สมรรถนะ (Competency)” ไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Other Characteristics) ที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จและบรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์การ หรืออาจกล่าวสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึงบุคลิกลักษณะที่ทำให้ปัจเจกบุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ดีกว่าผู้อื่น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง สมรรถนะหมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานซึ่งเป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมอื่นๆที่ทำให้สามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร ดังนั้นสมรรถนะครูจึงหมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะของครูที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ(แสงเงิน, 2552) สมรรถนะครูจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานวิชาชีพครูให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพตามความต้องการขององค์การทางการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษาในสภาพการณ์ทางการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านมาพบว่าการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูยังเป็นเรื่องที่ต้องมีการพัฒนาค่อนข้างมาก กล่าวกันว่าการพัฒนาครูนั้นนอกจากจะพิจารณาบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงแล้วจะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะครูด้วย สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทำให้ครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น แต่การพัฒนาครูที่ผ่านมาประเทศไทยยังประสบปัญหาในด้านการพัฒนาครูบางประการจากผลการศึกษาวิจัยที่ยืนยันว่าการพัฒนาครูยังขาดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพเพราะงบประมาณจำกัด ไม่ตรงกับความต้องการของครู และขาดการติดตามประเมินผลการพัฒนา และยังพบว่าการพัฒนาครูในปัจจุบันยังไม่มีเอกภาพด้านนโยบายและมาตรฐานที่ชัดเจน แม้ว่าหน่วยงานต่างๆจะจัดโครงการพัฒนาครูเป็นจำนวนมาก แต่ก็ยังซ้ำซ้อน ไม่เป็นระบบ ขาดประสิทธิภาพและขาดความต่อเนื่อง พบว่าส่วนใหญ่หน่วยงานกลางเป็นผู้จัด วิธีการส่วนใหญ่ใช้การอบรม บรรยาย ประชุมกลุ่มย่อยและสรุปความคิดเห็นต่อที่ประชุมใหญ่ อีกทั้งมีผู้เข้าประชุมค่อนข้างมาก และที่สำคัญคือครูต้องละทิ้งการสอนเข้ามารับการอบรมจึงค่าใช้จ่ายสูงและไม่สามารถติดตามผลการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้ไม่เห็นผลการนำความรู้ที่ได้รับจาก

การอบรมไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และไม่สามารถแก้ไขปัญหาของโรงเรียนได้ตรงประเด็นดังนั้นเพื่อเป็นการแสวงหามาตรการและแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับยุคสมัยของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งจะทำให้ครูสามารถนำผู้เรียนไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ นำโรงเรียนไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคม แสวงหาแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่ากับงบประมาณการลงทุนเพื่อมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์สูงสุดของการพัฒนาให้เป็นไปตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาโดยต้องเริ่มต้นที่การพัฒนาครูเป็นประการสำคัญและสำนึกพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนด สมรรถนะวิชาชีพครูที่จะใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของและบุคลากรทางการศึกษา คือ สมรรถนะหลัก (Core competency) เป็นสมรรถนะร่วมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องมี และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) เป็นสมรรถนะเฉพาะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งตามสายงานครู ส่วนหนึ่งเพื่อผลประโยชน์ของครู โดยใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือวิทยฐานะ การขอรับหรือต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการยกย่องเชิดชูเกียรติ อีกส่วนหนึ่งเพื่อผลประโยชน์ของผู้เรียนคือ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และได้รับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และส่วนสุดท้ายเพื่อผลประโยชน์ของสถานศึกษาคือ การพัฒนาครู เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ โดยพัฒนาขีดความสามารถของครูให้โดดเด่น มีสมรรถนะที่ดีอยู่ในระดับสมรรถนะสูง และสูงมากยิ่งขึ้นตามอายุการทำงานพิจารณาจากสมรรถนะดังกล่าวข้างต้น ถ้าครูส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะแล้วผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนก็น่าจะดีขึ้น แต่ปัจจุบันนี้ยังพบปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็กไทยต่ำกว่าเกณฑ์และนับวันจะต่ำลงอีกเรื่อย ๆ ถ้าไม่ได้รับการแก้ปัญหาที่ถูกจุด(วนิดา ภูวนารณรักษ์, 2551, หน้า 77) เพื่อสร้างครูที่มีคุณภาพตามนโยบายของรัฐบาลในการที่จะพัฒนาครู เป็นคนดี มีคุณธรรม และมีวิทยฐานะสูงขึ้น (สำนึกพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2553)

ครูเป็นหัวใจของการพัฒนาการศึกษา(ใจทาหลี, 2555) เป็นผู้กำหนดคุณภาพประชากรในสังคม และคุณภาพของประชากรสังคม คือตัวกำหนดในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง การศึกษา วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม วิชาชีพครูจึงควรเป็นที่รวมของคนเก่ง คนดี สามารถเป็นต้นแบบทางคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตน การดำรงชีวิต และการชี้นำสังคมไปในทางที่เหมาะสม แต่ในสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน วิชาชีพครูกำลังมีปัญหามากหลายประการ ได้แก่ เงินเดือนครูต่ำเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่นๆ ครูไทยคือคนระดับกลาง และระดับกลางส่วนล่างทางเศรษฐกิจและสังคม ครูต้องทำอาชีพเสริมอื่นๆ อาชีพครูไม่ได้รับการยกย่องในสังคม ครูต้องทำงานบริหารและงานอื่นๆ ทำให้ไม่มีเวลาในการเตรียมการสอน นอกจากนี้ (ประกอบ คุปรัตน์ 2548) ยังได้กล่าวไว้ว่า ปัจจุบันเยาวชนรุ่นใหม่ไม่ประสงค์ที่จะประกอบอาชีพครู

จากสภาพดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ประเด็นการวิจัยมุ่งศึกษาสมรรถนะของครูตามสมรรถนะหลัก(Core Competency Needs) และการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน(Functional Competency Needs) เพื่อให้ทราบว่าครูผู้สอนมีสมรรถนะการปฏิบัติงานในด้านใดบ้าง และในระดับใด ซึ่งผลการวิจัยที่ได้นี้ จะเป็นข้อมูลและเป็นประโยชน์ให้ฝ่ายบริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อก้าวสู่การเป็นครูยุคใหม่ สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษาของชาติ และเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์สำคัญยิ่งต่อการนำไปใช้พัฒนาครู และนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ให้บรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษามากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 (2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตาม เพศ การศึกษา และประสบการณ์สอน (3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

สมรรถนะหลักของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยใช้สมรรถนะครูตามสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

- 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 2 ด้านการบริการที่ดี
- 3 ด้านการพัฒนาตนเอง
- 4 ด้านการทำงานเป็นทีม
- 5 ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

- 1 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน
- 3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน
- 4 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 5 ด้านภาวะผู้นำครู
- 6 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษารูปแบบและวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหา จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน

3. นำแบบสอบถามที่สร้างไปเสนอบริการที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์แบบของแบบสอบถาม เพื่อพิจารณาความถูกต้องและให้คำแนะนำ เพื่อแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา จำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อให้ครอบคลุม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำมาหาค่า IOC โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาโดยกำหนดให้คะแนน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547 : 17)

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญ เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้พิจารณาความถูกต้อง และเห็นชอบแล้วจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาต่อไป

ผลการศึกษา

การศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะหลัก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสมรรถนะ ประจำสายงาน

สรุปผลและอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะหลัก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสมรรถนะ ประจำสายงาน

2. สมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ข้อการบริการที่ดีและข้อการพัฒนาตนเองตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2.1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้รองลงมา คือ ข้อแสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อ การพัฒนาตนเอง และกำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือประเมินผล การปฏิบัติงานของตนเอง คือ ข้อริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2.2. ด้านการบริการที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อให้บริการอย่างรวดเร็ว ทันใจ ไม่ล่าช้า รองลงมา คือข้อให้บริการโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก และข้อให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อมีการติดตามผลการให้บริการ

2.3. ด้านการพัฒนาตนเองในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ด้านให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น รองลงมา คือข้อ วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง และเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง จากหน่วยงาน ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อ การพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา

2.4. ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ข้อสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น รองลงมา คือ ข้อแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เหมาะสมในทุกโอกาส และ ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อแลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน

2.5. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ รองลงมา คือข้อยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ และ ข้อซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

3. สมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน รองลงมา คือด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านภาวะผู้นำครู ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

3.1 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะพึงประสงค์ และสมรรถนะของผู้เรียน รองลงมา คือ ข้อใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และ ข้อวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้

3.2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน ข้อการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคม และ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รองลงมา คือ ข้อจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน และ ข้อสอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่แก่นักเรียนอย่างทั่วถึง

3.3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อจัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รองลงมา คือ ข้อนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ และ ข้อแก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน

3.4 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อมีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน รองลงมา คือ ข้อมีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน และ รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหา แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อมีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

3.5 ด้านภาวะผู้นำครูในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อให้เกียรติแก่ผู้อื่น รองลงมา คือ ข้อสนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ และ ข้อกระตุ้นจูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ทำทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริง และปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้

3.6 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนในการติดต่อสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ รองลงมา คือ ข้อเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมวางแผน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียน และ ประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนให้เข้ามามีส่วน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

5. การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์สอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 คู่

8.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่

8.2 ด้านการบริการที่ดี การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่

8.3 ด้านการพัฒนาตนเอง การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่

8.4 ด้านการทำงานเป็นทีม การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 คู่

8.5 ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 คู่

9. การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์สอน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนการศึกษาครั้งนี้ด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาครั้งนี้ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ดร.อนวัช อุ๋นกอง ผู้อำนวยการโรงเรียนดอยแสนใจ(ตชด.อนุสรณ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ดร.กิตติมา ปู่แก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลท่าโขลง 1 สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กองการศึกษา อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี และนายสุรศักดิ์ เบญจพลาภรณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลแม่ลาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ที่กรุณาให้คำแนะนำแก้ไข ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้า จนทำให้การศึกษาครั้งนี้สมบูรณ์ และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียนและคณะครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ทุกโรงเรียนที่ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลและตอบคำถามอย่างดียิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงต่อบุพการี ครอบครัว และเพื่อนร่วมงานทุกคนที่เป็นกำลังใจสำคัญในการศึกษาระดับมหาบัณฑิตอย่างดีเสมอมา คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้ศึกษาครั้งนี้ขอมอบแต่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ, **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2454**, เล่มที่ 199 ตอนที่ 123 ก 19 ธันวาคม 2545, (กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์อักษรไทย)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, **แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ 8** (กรุงเทพฯ :อรรถผลการพิมพ์, 2544)

เอกกวีร์ พิทักษ์ธนชกุล, **การศึกษาในโลกยุคปัจจุบัน, สืบค้นเมื่อวันที่ 16 พฤศจิกายน 2561, จาก**
[http://www.stou.ac.th/study/sumrit/1-58\(500\)/page9-1-58\(500\).html](http://www.stou.ac.th/study/sumrit/1-58(500)/page9-1-58(500).html)

Gary A. Davis and Margaret A. Thomas, **Effective School and Effective teacher** (Boston : Allyn and Bacon, 1989)

Michael Joseph Buzzi, "The Relationship of School Effectiveness to Selected Dimension of Principal Instrumentation



ความพร้อมของการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อรับการประเมิน
คุณภาพภายนอก ด้านคุณภาพผู้เรียน/ผู้รับบริการ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
กศน. จังหวัดลำพูน

Availability of educational quality assurance to receive an external quality
assessment. Quality of learners / service recipients of schools under
Lamphun Provincial Office of Non-Formal and Informal Education

ฟ้าวนิชย์ ชลมนัสสรณ์^{1*} และ วัชระ จตุพร²

Fawanich Chonmanatsorn^{1*} and Watchara Jatuporn²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความพร้อมของการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา
สถานศึกษาสังกัดสำนักงาน กศน.จังหวัดลำพูน เพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอก ด้านคุณภาพผู้เรียน/ผู้รับบริการ
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน กศน.จังหวัดลำพูน และศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขในการเตรียม
ความพร้อมที่จะมีการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดลำพูน
กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา , ครู กศน.สังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดลำพูน จำนวน 111 คน
ผลการวิจัยพบว่า

1. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน.จังหวัดลำพูน แสดงความพร้อมในการดำเนินประกันคุณภาพ
การศึกษาเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอก ด้านคุณภาพผู้เรียน/ผู้รับบริการ อยู่ในระดับมาก ทุกด้านเมื่อพิจารณา
รายด้าน พบว่าด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความพร้อมในระดับมาก โดยเฉพาะ ข้อเสนอศึกษามีผลการดำเนินงาน
เกี่ยวกับในการพัฒนาความรู้พื้นฐาน ของผู้เรียนที่มีความแตกต่างหรือหลากหลาย ตามศักยภาพและความต้องการ
ด้านการศึกษาต่อเนื่อง มีความพร้อมในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้อเสนอศึกษามีการให้ความรู้หรือการอบรม
เรื่องหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายตามบริบทของชุมชนและด้านการศึกษาตามอัธยาศัย
มีความพร้อมในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้อเสนอศึกษามีการจัดกิจกรรม หรือโครงการการศึกษาตามอัธยาศัย
โดยผู้เรียนหรือผู้เข้ารับบริการเลือกที่จะเรียนรู้ ตามความสนใจ ความต้องการ ความพร้อม ตามศักยภาพ หรือโอกาส
2. ปัญหาในการดำเนินงานพบปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพ
การศึกษาอย่างเป็นระบบ การเปลี่ยนผู้รับผิดชอบบ่อยครั้ง การมี เจตคติที่ดีต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพ
การศึกษา

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : fawanich5387@gmail.com



3. ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา คือการให้ความสำคัญ โดยรวมถึงการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และการใช้กระบวนการ PDCA ในการดำเนินงานหรือกิจกรรม

คำสำคัญ: ความพร้อมของการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา การประเมินคุณภาพภายนอก

Abstract

The purposes of this researched were to study the availability of educational quality assurance to receive an external quality assessment quality of students / service recipients of educational institutions under the Office of Lamphun Provincial Office of Non-Formal and Informal Education and study problems and recommendations for solutions in preparation of operations. The sample group used in the research was Educational institution administrators and teachers under the office 111 students. The research found that

1. The schools under the office Lamphun Provincial Office of Non-Formal and Informal Education are ready to operate educational quality assurance to receive external quality assessments In terms of quality, students / service recipients at a high level in all aspects. Considering each aspect, the readiness of basic education was high level, especially the schools have performance on the development of basic knowledge of different learners or as diverse as their potential and needs. About continuing education, was on high level of readiness, especially schools provide education or training on the philosophy of sufficiency economy covering the target group according to the context of the community. And Informal education, was also on high level too, especially they have organized activities or educational programs as informal by students or service providers choosing to learn according to interest. Or needs or the availability or potential or opportunity.

2. Operational encountered problems in knowledge and understanding of personnel in the operation of educational quality assurance in a systematic way, changing the responsible person frequently. having a good attitude towards quality assurance operations

3. The suggestions are participation of all parties involved, Using the PDCA quality process in operations or activities.

Keywords: the readiness of the implementation of educational quality assurance, external quality assessment

บทนำ

โลกในยุคปัจจุบัน ถือได้ว่าเป็นยุคแห่งข้อมูลข่าวสาร เกิดการพัฒนาแบบก้าวกระโดดของเทคโนโลยีดิจิทัล เกิดการเปลี่ยนแปลง ของบริบทเศรษฐกิจ และสังคมโลกอย่างรวดเร็ว ดังนั้น ความจำเป็นที่เร่งด่วน ของประเทศไทย คือ การก้าวทันต่ออิทธิพลที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และเตรียมพร้อมที่จะรับมือกับกระแสโลกที่ใหม่ในปัจจุบัน ปัจจัยสำคัญที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง และในความท้าทาย ดังกล่าวได้ก็คือ การพัฒนาคุณภาพคนด้วยวิธีการ จัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

เพื่อให้เกิดกลไกในการตรวจสอบและกระตุ้นให้หน่วยงานทางการศึกษามีการควบคุมคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องทุกเวลา ซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ และการกำหนดกฎกระทรวง การประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ข้อ 3 กำหนดให้สถานศึกษาแต่ละแห่งต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับ และแต่ละประเภท การศึกษาตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด พร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนา การจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หรือ สำนักงาน กศน. ในฐานะหน่วยงานหลักที่มีบทบาทหน้าที่ ในการจัดทำพัฒนาระบบบริหารจัดการ ให้การส่งเสริมสนับสนุน รวมถึงให้การประสานงาน การจัดการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพเพื่อส่งเสริมการศึกษาดลอดชีวิตของประชาชน จึงได้ดำเนิน ในการจัดทำกรพัฒนารอบมาตรฐาน จัดทำตัวบ่งชี้การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ/เขต ร่วมกับสถานศึกษา โดยกรอบมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยที่พัฒนาขึ้น เป็นการดำเนินการให้เป็นไปตามกฎกระทรวง กำหนด ระบบ หลักเกณฑ์ และรวมถึงวิธีการประกันคุณภาพภายใน สำหรับสถานศึกษาที่จัดการศึกษานอกระบบ พ.ศ.2555 ซึ่ง กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ มาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2560 ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2560 ซึ่งประกอบด้วย 3 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน/ผู้รับบริการ มาตรฐานที่ 2 คุณภาพการจัดการศึกษา/การให้บริการ มาตรฐานที่ 3 ประสิทธิภาพ การบริหารจัดการศึกษา

สำนักงาน กศน.จังหวัดลำพูน มีสถานศึกษาในสังกัด ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอ (กศน.อำเภอ) จำนวน 8 อำเภอ คือ กศน. อำเภอเมืองลำพูน กศน. อำเภอป่าซาง กศน.อำเภอเวียงหนองล่อง กศน. อำเภอบ้านโฮ้ง กศน. อำเภอบ้านธิ กศน. อำเภอทุ่งหัวช้าง กศน. อำเภอแม่ทา กศน. อำเภอลี้ ซึ่งมีสภาพบริบท ของพื้นที่ที่แตกต่างกัน โดยได้ส่งเสริม และสนับสนุนให้เกิดการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และการติดตาม การดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง จนสถานศึกษาทั้ง 8 แห่ง ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอก รอบ 3 และพบว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. มีจุดที่เห็นควรพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือ ด้านมาตรฐาน ที่ 1 ผู้เรียน / ผู้รับบริการ และจากผลการสรุปจุดที่เห็นควรได้รับการพัฒนาจาก สมศ. ดังกล่าว สำนักงาน กศน.จังหวัดลำพูน ในฐานะต้นสังกัด ได้ดำเนินการสนับสนุนให้สถานศึกษามีการเร่งพัฒนา ปรับปรุง การดำเนินการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา ตามกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อเติมเต็ม หรือแก้ไขในส่วนที่ต้องพัฒนา

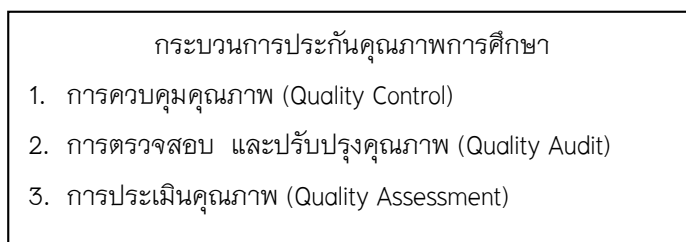
เพื่อเป็นการแสดงความพร้อมในการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพภายใน และการรับการประเมิน คุณภาพภายนอก อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องครอบคลุมทุกมาตรฐาน ผู้ศึกษาเห็นว่า นับว่าเป็นความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ต้องสำรวจความพร้อมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อที่จะเตรียมรับการประเมินคุณภาพภายนอก ตามมาตรฐานที่สถานศึกษามีจุดที่ควรพัฒนามากที่สุดคือ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพผู้เรียน/ผู้รับบริการ เพื่อทราบปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงาน และให้การสนับสนุนการช่วยเหลือได้ถูกต้องและเหมาะสม บรรลุผลตามกรอบมาตรฐาน การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงาน กศน.จังหวัดลำพูน จึงเป็นที่มาของการค้นคว้า อธิระ เรื่อง ความพร้อมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอกด้านคุณภาพ ผู้เรียน/ผู้รับบริการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน กศน.จังหวัดลำพูนต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

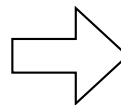
การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) ศึกษาความพร้อมของการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน.จังหวัดลำพูน เพื่อเตรียมพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอก ด้านคุณภาพผู้เรียนรวมถึงผู้รับบริการ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน กศน.จังหวัดลำพูน (2) ศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะ แนวทางการแก้ไขในการเตรียมความพร้อมโดยรวมถึงการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน.จังหวัดลำพูน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบที่ใช้ในการวิจัย ศึกษาตามขอบข่ายดังนี้



มาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัย มาตรฐานที่ 1 คุณภาพผู้เรียน/ผู้รับบริการ



ความพร้อมในการดำเนินงาน
ประกันคุณภาพการศึกษาของ
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน
กศน.จังหวัดลำพูน

วิธีวิทยาการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ประชากรในการศึกษาทั้งหมด คือ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในสังกัดสำนักงาน กศน.จังหวัดลำพูน มีจำนวน 8 แห่ง ซึ่งประกอบด้วย กศน.อำเภอเมืองลำพูน กศน.อำเภอป่าซาง กศน.อำเภอเวียงหนองล่อง กศน.อำเภอบ้านโฮ่ง กศน.อำเภอลี้ กศน.อำเภอทุ่งหัวช้าง กศน.อำเภอแม่ทา และกศน. อำเภอบ้านธิ ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 8 คนและครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอจำนวน 103 คน รวมทั้งสิ้น 111 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความพร้อมของการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอก ด้านคุณภาพผู้เรียน/ผู้รับบริการ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดลำพูน แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (checklist) ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอกด้านคุณภาพผู้เรียน/ผู้รับบริการ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดลำพูน มีลักษณะ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert Five Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (open – ended questionnaire)

เกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขในการดำเนินงานประกันคุณภาพ ด้านคุณภาพผู้เรียน /ผู้รับบริการ เมื่อนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาจากความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาของข้อคำถามแล้วนำแบบสอบถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruence,IOC)ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามทุกฉบับ มีค่าดัชนี ความสอดคล้องเท่ากับ 1.0 นำแบบสอบถามที่ได้ทำการแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) จำนวนทั้งหมด 30 คน เพื่อหาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้ สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งผู้วิจัย ได้ทดลองใช้กับ กศน.อำเภอเถิน สังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดลำปาง ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.82 นำข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมไปวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการตรวจให้คะแนนแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลคำนวณ หาค่าสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

ผลการศึกษา

จากการศึกษาสามารถสรุปได้เป็นประเด็น ดังนี้

1. ด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 111 คน ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 89.2 รองลงมาเป็นระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 9.9 และ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 0.9 ตามลำดับ ดำรงตำแหน่ง ครู กศน. ร้อยละ 92.8 และผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 7.2 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ตั้งแต่ 6 – 10 ปี ร้อยละ 37.8 รองลงมา คือ 1 – 5 ปี ร้อยละ 30.6 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 25.2 และ ไม่มีประสบการณ์ในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ร้อยละ 6.3 ตามลำดับ

2. ด้านความพร้อมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอก ด้านคุณภาพผู้เรียน/ผู้รับบริการ ได้แก่

2.1 ความพร้อมด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน.จังหวัดลำปางในทุกข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ สถานศึกษามีผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้พื้นฐานของผู้เรียนที่แตกต่าง หรือหลากหลายตามศักยภาพและความต้องการ เช่น ค่าวิชาการ การติวเข้มเพิ่มเติมความรู้ การสอนซ่อมเสริม เป็นต้น ($\mu = 4.08, \sigma = 0.65$) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการออกแบบกระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมที่หลากหลาย จัดโครงการ หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมกระบวนการคิด การแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปใช้ในการดำเนินชีวิต ($\mu = 4.02, \sigma = 0.66$) สถานศึกษามีผลการดำเนินงานที่แสดงว่าผู้เรียนนำความรู้พื้นฐานไปใช้ในการดำรงชีวิตการทำงาน หรือการประกอบอาชีพ จนสามารถเป็นตัวอย่งที่ดี หรือต้นแบบในการนำความรู้ไปใช้หรือประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตได้ ($\mu = 4.01, \sigma = 0.64$) สถานศึกษามีผลการดำเนินงานที่แสดงให้เห็นได้ว่า มีผู้รับบริการที่เป็นตัวอย่างที่ดี หรือต้นแบบในการนำความรู้หรือประสบการณ์จากการเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้หรือไปประยุกต์ใช้ ($\mu = 3.99, \sigma = 0.63$) สถานศึกษามีการประเมินผู้เรียน จากการส่งเสริม พัฒนาทักษะกระบวนการคิด ทักษะการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อคัดเลือก หรือยกย่อง เชิดชูเกียรติให้แก่ผู้เรียนที่เป็นตัวอย่างที่ดี หรือเป็นต้นแบบ ($\mu = 3.91, \sigma = 0.71$) สถานศึกษามีการสรุปข้อมูล สามารถประเมินได้ว่ามีผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 3.86, \sigma = 0.76$) และ สถานศึกษามีผู้เรียนที่เป็นตัวอย่างที่ดีหรือต้นแบบผู้เรียนที่มีคุณธรรม ($\mu = 3.78, \sigma = 0.73$) ตามลำดับ

2.2 ความพร้อมด้านการศึกษาต่อเนื่อง พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน.จังหวัดลำพูนในทุกข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ สถานศึกษามีการให้ความรู้หรือการอบรมเรื่องหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายตามบริบทของชุมชน ($\mu = 4.17, \sigma = 0.62$) รองลงมาคือ สถานศึกษามีผู้เรียนที่สามารถนำความรู้ไปใช้ในการลดรายจ่าย หรือเพิ่มรายได้ หรือประกอบอาชีพ หรือพัฒนาต่อยอดอาชีพ หรือเพิ่มมูลค่าของสินค้าหรือบริการ ซึ่งเป็นผลจากการเข้าเรียนตามหลักสูตร ตั้งแต่ 6 ชั่วโมงขึ้นไป ($\mu = 4.04, \sigma = 0.67$) รองลงมาคือสถานศึกษามีการติดตามการนำความรู้ตามหลักสูตรปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ มีผู้เรียนที่เป็นตัวอย่างที่ดีหรือต้นแบบด้านการนำความรู้ไปใช้ ($\mu = 4.01, \sigma = 0.67$) รองลงมาคือ สถานศึกษามีข้อมูลสารสนเทศการประเมินผู้เรียนครอบคลุมทั้งการวัดประเมินผลการเรียน ทะเบียนผู้เรียน ผู้จบหลักสูตรการประกอบอาชีพ และข้อมูลสารสนเทศด้านความพึงพอใจ ($\mu = 4.00, \sigma = 0.69$) และ สถานศึกษามีข้อมูลสารสนเทศ ว่ามีการติดตามผู้เรียนหรือผู้เข้าอบรมที่เรียนหลักสูตรปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในการนำความรู้ไปใช้ ($\mu = 4.00, \sigma = 0.66$) รองลงมาคือสถานศึกษามีผลการดำเนินงานที่แสดงถึงทักษะในการประกอบอาชีพของผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการอบรม หลักสูตรตั้งแต่ 6 ชั่วโมงขึ้นไป ($\mu = 3.99, \sigma = 0.61$) และสถานศึกษามีการให้ความรู้ ด้านการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนหรือผู้เข้าอบรม ครอบคลุมทุกกิจกรรมตามนโยบาย ตามศักยภาพของพื้นที่ ($\mu = 3.99, \sigma = 0.65$) รองลงมาคือสถานศึกษามีข้อมูลสารสนเทศการประเมินผู้เรียนทั้งการวัดประเมินผลการเรียน ทะเบียนผู้เรียนผู้จบหลักสูตรการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและข้อมูลสารสนเทศด้านความพึงพอใจ ($\mu = 3.96, \sigma = 0.65$) สถานศึกษามีข้อมูลสารสนเทศการประเมินผู้เรียนครอบคลุม ทั้งการวัดประเมินผลการเรียน ทะเบียนผู้เรียน ผู้จบหลักสูตรอบรมปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และข้อมูลสารสนเทศด้านความพึงพอใจ ($\mu = 3.95, \sigma = 0.67$) สถานศึกษามีการติดตามการนำความรู้ไปใช้ มีผู้เรียนที่เป็นตัวอย่างที่ดีหรือต้นแบบด้านการนำความรู้ด้านการประกอบอาชีพไปใช้ ($\mu = 3.92, \sigma = 0.66$) สถานศึกษามีการให้ความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนหรือผู้เข้าอบรม ครอบคลุมทุกกิจกรรมตามนโยบาย ตามศักยภาพของพื้นที่ ($\mu = 3.89, \sigma = 0.68$) และสถานศึกษามีผลการดำเนินงานที่แสดงได้ว่ามีผู้เรียนที่เป็นตัวอย่างที่ดีหรือต้นแบบด้านการนำความรู้ด้านเทคโนโลยีไปใช้ ($\mu = 3.84, \sigma = 0.72$) ตามลำดับ

2.3 ความพร้อมด้านการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน.จังหวัดลำพูนในทุกข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมหรือโครงการการศึกษาตามอัธยาศัยโดยผู้เรียนหรือผู้เข้ารับบริการเลือกที่จะเรียนรู้ตามความสนใจ หรือความต้องการ หรือความพร้อม หรือศักยภาพ หรือโอกาส ครอบคลุมทั้งบ้าน หนังสือชุมชน ห้องสมุดชาวตลาด การส่งเสริมการอ่าน ($\mu = 4.25, \sigma = 0.63$) รองลงมา คือ สถานศึกษามีข้อมูลสารสนเทศการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย ครอบคลุม ทั้ง กิจกรรมหรือโครงการ การรายงานผล ผลการติดตามและข้อมูลสารสนเทศด้านความพึงพอใจ ($\mu = 4.07, \sigma = 0.61$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีผลการดำเนินงานที่แสดงให้เห็นได้ว่ามีผู้รับบริการที่เป็นตัวอย่างที่ดี หรือต้นแบบในการนำความรู้หรือประสบการณ์จากการเข้าร่วมกิจกรรม หรือโครงการการศึกษาตามอัธยาศัยไปใช้ หรือไปประยุกต์ใช้ ($\mu = 3.20, \sigma = 0.52$)

เมื่อพิจารณาในภาพรวมทั้งสามด้าน คือ ด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการศึกษาต่อเนื่องและด้านการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน.จังหวัดลำพูน มีความพร้อมในการดำเนินงานประกันคุณภาพดังต่อไปนี้

ความพร้อมด้านการศึกษาระดับพื้นฐาน พบว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน.จังหวัดลำพูน มีความพร้อมในระดับมาก โดยเฉพาะ สถานศึกษามีผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้พื้นฐานของผู้เรียนที่แตกต่างหรือหลากหลายตามศักยภาพและความต้องการ เช่น ค่ายวิชา การติวเข้มเพิ่มเติมความรู้ การสอน ซ้อมเสริม เป็นต้น

ความพร้อมด้านการศึกษาต่อเนื่องพบว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน.จังหวัดลำพูนมีความพร้อมในระดับมาก โดยเฉพาะ สถานศึกษามีการให้ความรู้หรือการอบรมเรื่องหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายตามบริบทของชุมชน

ความพร้อมด้านการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน.จังหวัดลำพูน มีความพร้อมในระดับมาก โดยเฉพาะ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมหรือโครงการการศึกษาตามอัธยาศัยโดยผู้เรียนหรือผู้เข้ารับบริการเลือกที่จะเรียนรู้ตามความสนใจ หรือความต้องการ หรือความพร้อม หรือศักยภาพ หรือโอกาส ครอบคลุมทั้งบ้านหนังสือชุมชน ห้องสมุดชาวตลาด การส่งเสริมการอ่าน

3. ปัญหาในการดำเนินงานประกันคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน.จังหวัดลำพูน ด้านคุณภาพผู้เรียน/ผู้รับบริการ ได้แก่

3.1 ปัญหาของการศึกษาระดับพื้นฐาน พบความคิดเห็นต่อปัญหาในการดำเนินงาน คือ การมีเจตคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อกำหนดเป้าหมายมุ่งผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนของสถานศึกษา ให้เป็นไปทั้งองค์ภาพไม่ต่างคนต่างทำ การกำหนดค่าเป้าหมายของการประเมินไม่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ และการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษานอกระบบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผลการทดสอบการศึกษาแห่งชาติ (N-Net) ของสำนักงานทดสอบแห่งชาติ (สทศ.)

3.2 ปัญหาของการศึกษาต่อเนื่อง พบความคิดเห็นต่อปัญหาในการดำเนินงาน คือ ปัญหาด้านทัศนคติของประชาชนกลุ่มเป้าหมายในปัจจุบัน ไม่สอดคล้องกับการจัดการศึกษาต่อเนื่องของ กศน. ได้แก่ การจัดเตรียมวัสดุฝึกอาชีพพระสันและกลุ่มสนใจ การเลี้ยงอาหารกลางวัน อาหารว่างและเครื่องดื่ม การให้ค่าเดินทาง เป็นต้น เอกสารประกอบการจัดการศึกษาต่อเนื่องมีจำนวนมาก ทำให้สร้างภาระงานและเพิ่มขึ้นตอนการดำเนินงาน ส่งผลถึงต้องเพิ่มจำนวนเอกสารที่เป็นข้อมูลสารสนเทศของงานทุกโครงการ/กิจกรรม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดกิจกรรมยังไม่เอื้อต่อผู้เรียนในพื้นที่ห่างไกล/ผู้เรียนสูงอายุ การดำเนินงานในลักษณะเดิม ๆ ไม่แตกต่าง เกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ หรือยกระดับความรู้ของผู้เรียน การเปลี่ยนแปลงผู้รับผิดชอบงานบ่อยครั้ง ทำให้ขาดความต่อเนื่อง ในการดำเนินงาน ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงกระบวนการติดตามผู้เรียน และ ระยะทางที่ห่างไกลเป็นอุปสรรค ในการรวมกลุ่มเป้าหมาย ส่งผลให้ผู้เรียนผู้รับบริการเข้ารับการอบรมให้ความรู้ไม่ต่อเนื่อง

3.3 ปัญหาของการศึกษาตามอัธยาศัย พบความคิดเห็นต่อปัญหาในการดำเนินงาน คือ เอกสารหลักฐานประกอบการจัดกิจกรรม เพื่อประกอบเกณฑ์การประเมินการจัดกิจกรรม เช่น ใบเซ็นชื่อ/แบบประเมินความพึงพอใจ ซึ่งไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ และความต่อเนื่องของการจัดกิจกรรม การสร้างความน่าสนใจ ของโครงการ/กิจกรรมที่จัด และ ขาดการสำรวจความต้องการของผู้เรียน/ผู้รับบริการ และการติดตามผู้เรียน/ผู้รับบริการ อย่างเป็นระบบ

4. ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขในการดำเนินงานประกันคุณภาพ ด้านคุณภาพผู้เรียน/ผู้รับบริการ ได้แก่

4.1 ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขของการศึกษาระดับพื้นฐาน คือ สถานศึกษาควรใช้กระบวนการ PDCA ในการดำเนินงาน/กิจกรรม คือวางแผนอย่างมีระบบ จัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ จัดกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีองค์ความรู้ในสาระวิชาอย่างถ่องแท้ ติดตามและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ควรให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดค่าเป้าหมายความสำเร็จในแต่ละมาตรฐานร่วมกัน และสถานศึกษาควรให้บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรรายวิชาเลือกโดยใช้รูปแบบที่หลากหลาย

4.2 ข้อเสนอแนะ แนวทางแก้ไขในการดำเนินงานประกันคุณภาพ ด้านคุณภาพผู้เรียน/ผู้รับบริการ การศึกษาต่อเนื่อง คือ สถานศึกษาต้องจัดให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาที่มีส่วนร่วมของบุคลากรและภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่อย่างแท้จริง ควรลดเอกสารประกอบการจัดการศึกษาต่อเนื่อง สถานศึกษาต้องจัดการเรียนการสอนด้วยวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถทุกกิจกรรม โครงการ เพื่อให้ผู้เรียน เรียนรู้และปฏิบัติได้จริง และ สถานศึกษาควรมีการพัฒนาคุณภาพวิทยากรการศึกษาต่อเนื่อง จัดการอบรม กระบวนการการออกแบบและกระบวนการจัดการเรียนรู้การจัดการศึกษาต่อเนื่อง เพื่อให้วิทยากร เกิดการพัฒนา คุณภาพ

4.3 ข้อเสนอแนะ แนวทางแก้ไขในการดำเนินงานประกันคุณภาพ ด้านคุณภาพผู้เรียน/ผู้รับบริการ การศึกษาตามอัธยาศัย คือ ควรออกแบบกิจกรรมให้หลากหลาย เลือกใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดกิจกรรมตามความเหมาะสม และบริบท เพื่อสร้างความน่าสนใจ และดึงดูดผู้เรียน โดยออกแบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด และดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ควรมีการประเมินผู้รับบริการอย่างหลากหลาย เช่น สังเกตการลงมือปฏิบัติ สถิติการเข้าร่วม แบบสอบถาม แบบติดตามผู้เรียนหลังกิจกรรม เป็นต้น และ สถานศึกษา ควรสำรวจความต้องการ ให้ผู้รับบริการแสดงความคิดเห็น/ความต้องการกิจกรรมการศึกษาตามอัธยาศัย

สรุปผลและอภิปรายผล

ผลการศึกษาความพร้อมของการดำเนินงานด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานกศน.จังหวัดลำพูน พบประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ความพร้อมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อเตรียมพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกด้านคุณภาพผู้เรียน/ผู้รับบริการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างแสดงความพร้อมอยู่ในระดับมาก ทั้งสามด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการศึกษาต่อเนื่อง และด้านการศึกษาตามอัธยาศัย ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่าโดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างแสดงความพร้อมในระดับมากเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่า ในระหว่างดำเนินการวิจัย สำนักงาน กศน.จังหวัดลำพูน ได้เร่งส่งเสริม สนับสนุนความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา การกำหนดส่งแบบรายงานการประเมินตนเอง SAR และสำนักงาน กศน.จังหวัดลำพูน ในฐานะต้นสังกัด ได้ส่งเคราะห์แบบรายงานการประเมินตนเอง SAR แล้วสะท้อนกลับให้สถานศึกษานำไปปรับปรุงแก้ไข จึงทำให้ส่งผลให้เกิดผลการดำเนินงานเกิดความพร้อมในการดำเนินงานเพื่อรองรับการประเมินภายนอกมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดหลักของการประเมินคุณภาพภายนอกที่ต้องมีความเชื่อมโยงกับระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้บรรลุถึงเป้าหมายมาตรฐานที่กำหนดและร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาที่เกิดขึ้น นอกจากนั้น ตามแผนภาพระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา (หน้า 31) ได้กำหนดให้แต่ละมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ที่กำหนด มีความสัมพันธ์ และเชื่อมโยงเป็นเหตุเป็นผลต่อกัน ตั้งแต่ปัจจัยป้อน กระบวนการ และผลผลิต ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ดังนั้นการปฏิบัติตาม ความพร้อมในแต่ละข้อแสดงให้เห็นไปถึงผลการดำเนินงานที่เกิดจากครู กศน. เป็นผู้วางแผนกิจกรรม/โครงการให้สอดคล้อง กับตัวชี้วัดของมาตรฐานซึ่งการให้ความรู้/การจัดกิจกรรม/โครงการต่างๆ การติดตามการนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและการติดตามผู้เรียนที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น ทั้งทางด้าน

การศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการศึกษาต่อเนื่องและด้านการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเกิดจากกิจกรรม/โครงการ ของครู กศน. ทั้งสิ้น ครู กศน. จึงต้องรับรู้ และเข้าใจการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ทั้งเรื่องมาตรฐานการศึกษาของระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตัวชี้วัดรวมถึงการกำหนดค่าเป้าหมายเพื่อการประเมินต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับผล การศึกษาของ มะลิวัลย์ จันทร์โสภา (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เขตในกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ ของบุคลากรครู พบว่า กศน. เขตในกรุงเทพมหานคร มีการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในทั้งภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับ มาก โดยบุคลากรครูทั้งหมดมีการรับรู้ มีความตระหนักในดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน ในระดับมาก ทั้งหมด มีการกระตุ้นให้บุคลากรครูทั้งหมดมีส่วนร่วมในการพัฒนากรอบการประเมินภายใน พร้อมทั้งปรับปรุงเครื่องมือ ตรวจสอบคุณภาพการศึกษา การปรับปรุงการทำงานให้ได้มาตรฐานตามที่สถานศึกษากำหนดไว้ การให้ความร่วมมือ ด้านเอกสารและหลักฐานข้อมูลเพื่อรองรับการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะในการดำเนินการประกัน คุณภาพการศึกษา มีการผุดงระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยมีรูปแบบในกระบวนการ ดำเนินงานอย่างเป็นระบบตามวงจรคุณภาพ PDCAการมี เอกสารรายงาน การประเมินตนเอง และการจัดทำรายงาน การประเมินตนเองได้อย่างเป็นระบบ มีหลักฐานสนับสนุนอย่างน่าเชื่อถือ

2. ปัญหาในการดำเนินงานประกันคุณภาพของสถานศึกษา จำนวน 8 แห่ง โดยสังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดลำพูน ด้านคุณภาพผู้เรียน/ผู้รับบริการ สามารถสรุปได้เป็นแต่ละด้านดังนี้

2.1 ปัญหาด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบปัญหาการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษานอกระบบ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผลการทดสอบการศึกษาแห่งชาติ (N-Net) ของสำนักงานทดสอบแห่งชาติ (สทศ.) การกำหนดค่าเป้าหมายของการประเมินไม่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ และการมีเจตคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพ การศึกษาเพื่อกำหนดเป้าหมายมุ่งผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนของสถานศึกษา ให้เป็นไปทั้งองค์ภาพพ ไม่ต่างคนต่างทำ แสดงให้ เห็นว่า สถานศึกษาต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในให้กับ บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างเจตคติที่ดี เห็นความสำคัญของการประกันคุณภาพภายในว่าเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจ งานประจำที่ต้องทำควบคู่กันไป ซึ่งการสร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน จะสามารถทำให้ การกำหนดค่าเป้าหมายการประเมินเป็นไปอย่างเป็นระบบ ครู กศน. ในพื้นที่สามารถเป็นผู้ร่วมกำหนดค่าเป้าหมาย บนความเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติ รวมถึงการกำหนดค่าเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ทั้งการศึกษานอกระบบ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผลการทดสอบการศึกษาแห่งชาติ (N-Net) ของสำนักงานทดสอบแห่งชาติ (สทศ.) ที่เหมาะสม มีความเป็นไปได้ เป็นที่ยอมรับของส่วนรวม จะสามารถช่วยให้เป้าหมาย การยกระดับผลสัมฤทธิ์เป็นไป ได้ง่ายกว่าเดิม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวัฒน์ ศรีจริยคุณ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษาวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี ด้าน ความ คิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับดี ทั้งนี้เพราะหน่วยงานที่จัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษาการสร้างตระหนักให้แก่บุคลากรทุก คนเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาคุณภาพการศึกษา การสร้างความเข้าใจในการประกันคุณภาพ การศึกษา และพัฒนาตนเองให้มีความรู้มีความเข้าใจก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา รวมถึงบุคลากรครู ต้องการที่จะศึกษาทฤษฎี การตรวจสอบ และรวมถึงการประเมินทำให้สามารถร่วมมือกันพัฒนามาตรฐานการศึกษา จนเกิดประสิทธิผลของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา

2.2 ปัญหาในการดำเนินงานประกันคุณภาพ ทางด้านการศึกษาต่อเนื่อง คือปัญหาในด้านของทัศนคติของประชาชนกลุ่มเป้าหมายในปัจจุบัน ไม่สอดคล้องกับการจัดการศึกษาต่อเนื่องของ กศน. ได้แก่ การจัดเตรียมวัสดุฝึกอาชีพพระสันและกลุ่มสนใจ การเลี้ยงอาหารกลางวัน อาหารว่างและเครื่องดื่ม การให้ค่าเดินทาง เป็นต้น เอกสารประกอบการจัดการศึกษาต่อเนื่องมีจำนวนมาก ทำให้สร้างภาระงานและเพิ่มขึ้นตอนการดำเนินงาน ส่งผลถึงต้องเพิ่มจำนวนเอกสารที่เป็นข้อมูลสารสนเทศของงานทุกโครงการ/กิจกรรม ปัญหาสองข้อนี้ ผู้วิจัยพบว่าการจัดการศึกษาต่อเนื่องของสำนักงาน กศน. ถูกกำหนดด้วยหลักเกณฑ์การเบิกค่าใช้จ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมประชาชน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน.และคู่มือแนวทางการจัดการศึกษาต่อเนื่อง ที่ได้กำหนดรายละเอียดรายจ่ายของการจัดการศึกษา แต่ไม่ครอบคลุมทั้งหมดทั้งค่าเดินทาง ค่าอาหารกลางวัน อาหารว่างและเครื่องดื่ม ประกอบ กับเอกสารประกอบการจัดการศึกษาต่อเนื่องที่กลุ่มตัวอย่างสะท้อนว่ามีมากเกินไป คือแบบรายงานการศึกษาต่อเนื่อง (กศ.ตบ.1-30) ก็ถูกกำหนดจากสำนักงาน กศน.ส่วนกลางโดยแบบรายงานดังกล่าวเป็นข้อมูลสารสนเทศ ที่สามารถแสดงรายละเอียดตั้งแต่การขออนุมัติจัดโครงการหรือกิจกรรม รายละเอียดการจัดกิจกรรม ความพึงพอใจ จนถึงแบบติดตามความรู้ผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสถานศึกษายังขาดการสร้าง ความเข้าใจที่ถูกต้องกับกลุ่มเป้าหมายเรื่องการจัดการศึกษา และทัศนคติที่ดีต่อการ จัดทำข้อมูลสารสนเทศ รวมถึงขาดการนิเทศติดตามเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับทุกฝ่าย ส่วนปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดกิจกรรมยังไม่เอื้อต่อผู้เรียนในพื้นที่ห่างไกล/ผู้เรียนสูงอายุ การดำเนินงาน ในลักษณะเดิม ๆ ไม่แตกต่าง เกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ หรือยกระดับความรู้ของผู้เรียน การเปลี่ยนแปลงผู้รับผิดชอบงานบ่อยครั้ง ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงกระบวนการติดตามผู้เรียน และ ระยะทางที่ห่างไกลเป็นอุปสรรคในการรวมกลุ่มเป้าหมาย ส่งผลให้ผู้เรียนผู้รับบริการเข้ารับ การอบรมให้ความรู้ไม่ต่อเนื่อง แสดงให้เห็นถึงสภาพของปัญหาในด้านกระบวนการ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงผู้รับผิดชอบบ่อยครั้ง หรือประสบการณ์ในการดำเนินงานในการประกันคุณภาพการศึกษายังน้อยหรืออาจจะไม่สามารถที่จะเชื่อมโยงหรือการบูรณาการ ในการจัดการศึกษาร่วมกับผู้อื่น ภาคีเครือข่าย หรือองค์กรอื่นๆ หรืออาจจะขาดแบบ วิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินกิจกรรม เพื่อที่จะมุ่งไปสู่ยอดเป้าหมาย ตามตัวชี้วัดซึ่งสอดคล้องกับ ผลิตลา ริยะสาร (2559) ได้ศึกษายุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาการบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก รอบ 4 ของโรงเรียนเชียงแสนวิทยาคม ด้านเหตุ และปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน ได้แก่เหตุและปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนระบบ ในการประกันคุณภาพภายใน ด้านผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีคุณวุฒิ และวิสัยทัศน์ที่เหมาะสม ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ในการพัฒนาตนเอง ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถ ตามภาระหน้าที่และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2.3 ปัญหาในการดำเนินงานประกันคุณภาพ ด้านการศึกษาตามอัธยาศัย คือ เอกสารหลักฐานประกอบการจัดกิจกรรม เพื่อประกอบเกณฑ์การประเมินการจัดกิจกรรม เช่น ใบเซ็นชื่อ/แบบประเมินความพึงพอใจ ซึ่งไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ และความต่อเนื่องของการจัดกิจกรรม การสร้าง ความน่าสนใจของโครงการ/กิจกรรมที่จัด และ ขาดการสำรวจความต้องการของผู้เรียน/ผู้รับบริการ และการติดตามผู้เรียนผู้รับบริการอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยบางกิจกรรมเช่น ห้องสมุดเคลื่อนที่ ซึ่งมีการจัดกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติด้วย การใช้เอกสารประกอบการประเมินกิจกรรมจึงไม่สะดวกและไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ส่วนการสำรวจความต้องการของผู้เรียนอาจทำได้เพียงส่วนหนึ่งที่เป็นกิจกรรม ที่ออกแบบไว้สำหรับกลุ่มเฉพาะที่ได้จัดกลุ่มไว้แล้ว ซึ่งการที่กลุ่มตัวอย่างสะท้อนปัญหาด้านนี้ อาจเป็นเพราะยังขาดความรู้ความเข้าใจในการ

จัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ การวางแผนการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ รวมถึงอาจเป็นเพราะ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในน้อย หรือไม่มีเลย จึงจะเห็นได้ว่าการสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากรเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งปัญหาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐกานต์ ชุ่มใจ (2558) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษาของโรงเรียนโสตศึกษาอนุสารสุนทร จังหวัดเชียงใหม่ ที่พบปัญหาในขั้นตอนต่าง ๆ คือ บุคลากรผู้รับผิดชอบขาดความพร้อมในด้านการวางแผนข้อมูลสารสนเทศ งบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มิใช่เพียงพอต่อความต้องการที่จะใช้ตามแผนที่กำหนดไว้ ครูขาดความรู้ความเข้าใจการสร้างเครื่องมือเก็บข้อมูลสำหรับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศข้อเสนอแนะ และเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาการจัดระบบสารสนเทศ คือ บุคลากรทุกคนทุกฝ่ายควรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นระบบและครอบคลุม ทันต่อการใช้งาน

3. ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขในการดำเนินงานประกันคุณภาพ ด้านคุณภาพผู้เรียน/ผู้รับบริการ พบข้อเสนอแนะที่สอดคล้องกันคือ สถานศึกษาควรใช้กระบวนการ PDCA ในการดำเนินงาน/กิจกรรม คือวางแผนอย่างมีระบบ (P) ให้บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกคนและภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วม ในการพัฒนาและกำหนดค่าเป้าหมายความสำเร็จในแต่ละมาตรฐานร่วมกัน ออกแบบกิจกรรมให้หลากหลาย เลือกใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการกิจกรรมตามความเหมาะสม และบริบท เพื่อสร้างความน่าสนใจ และดึงดูดผู้เรียน โดยออกแบบรูปแบบวิธีการในการดำเนินงานให้สอดคล้องเหมาะสมกับตัวชี้วัด (D) ควรมีการประเมินผู้รับบริการอย่างหลากหลาย (C) รวมถึงติดตามและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (A) ซึ่งข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขดังกล่าว สอดคล้องกับ นารี โมงประณีต (2557) ได้ศึกษาวิธีการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามทฤษฎีวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 6 ผลการศึกษาพบว่า ในวิธีการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในรูปแบบการบริหารงานตามทฤษฎีวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษานครราชสีมาเขต 6 มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงานตามแผนด้านการตรวจสอบประเมินผล และด้านการนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน แผลผลโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยด้านปัญหา และข้อเสนอแนะ แนวทางแก้ไข ในการดำเนินงานเตรียมความพร้อมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ทำให้ทราบว่า บุคลากรในแต่ละสถานศึกษา บางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนัก ในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ดังนั้น สำนักงาน กศน.จังหวัดลำพูน ควรกำหนดนโยบายให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน.จังหวัดลำพูน ทุกแห่ง ควรให้บุคลากรทุกคน และภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน สร้างความตระหนัก เห็นความสำคัญและกำหนดให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรในการดำเนินงาน จัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อทราบจุดอ่อน และเสริมจุดแข็งให้กับองค์กร และดำเนินงานไปด้วยกันเป็นองคาพยพ สำนักงาน กศน.จังหวัดลำพูน ในฐานะต้นสังกัด ควรนิเทศติดตามการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้สถานศึกษาเกิดการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และทราบว่าสถานศึกษาใดมีความต้องการเสริมเติมเต็มในตัวชี้วัดใด เพื่อจะได้ส่งเสริม สนับสนุน ดูแลช่วยเหลือ ในส่วนที่ครู กศน. หรือ สถานศึกษาต้องการให้ช่วยเป็นการเฉพาะ

2. ผลการวิจัยด้านผลการดำเนินการที่สถานศึกษาแสดงความพร้อมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอกภาพรวม อยู่ในระดับ มาก แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของการขับเคลื่อนงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดลำพูน ในระดับหนึ่ง สำนักงาน กศน. จังหวัดลำพูนควรดำเนินการจัดการประเมินคุณภาพการศึกษาโดยต้นสังกัด เพื่อทราบความพร้อมแยกเป็นรายสถานศึกษา เพื่อทราบว่าสถานศึกษาใดมีความต้องการเสริมเติมเต็มในตัวชี้วัดใด เพื่อจะได้ส่งเสริมสนับสนุน ดูแลและช่วยเหลือ ในส่วนที่ครู กศน. หรือสถานศึกษาต้องการให้ช่วยเป็นการเฉพาะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพร้อมของการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอก ในมาตรฐานที่ 1 คือมาตรฐานด้านผู้เรียน/ผู้รับบริการ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาความพร้อมของการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ในอีกสองมาตรฐาน คือ มาตรฐานด้านคุณภาพการจัดการศึกษา/การให้บริการ และมาตรฐานด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดลำพูน เพื่อนำผลการวิจัยทั้งหมดมาประเมินความพร้อมในการเข้ารับการประเมินคุณภาพภายนอกจาก สมศ. ต่อไป

2. ผลการวิจัยสะท้อนถึงปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขที่แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างบางส่วนซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดลำพูน ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์ในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาที่แตกต่างกัน จึงควรมีการวิจัยเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา หรือ ปัญหาในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษา ต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่องความพร้อมของการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอก ด้านคุณภาพผู้เรียน/ผู้รับบริการ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดลำพูน สำเร็จลุล่วงได้โดยอาศัยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลายท่านที่ให้การช่วยเหลือ ปรึกษา ข้อเสนอแนะ แนะนำความคิดเห็นและให้กำลังใจ ไม่มีสิ่งใดที่สามารถตอบแทนความช่วยเหลือจากทุกท่านได้ แต่ทุกท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จ และเพื่องานวิจัยเล่มนี้สามารถไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.วัชระ จตุพร ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาในการทำวิจัยครั้งนี้ และท่านผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำพูน ผอ.นรินทร์ ปาระมี ที่กรุณา ให้คำชี้แนะแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้ผู้วิจัยได้เข้าใจระบบการประกันคุณภาพการศึกษามากยิ่งขึ้น ขอขอบคุณอาจารย์ปราณี อร่ามดิลกรัตน์ ศึกษานิเทศก์สำนักงาน กศน. จังหวัดลำพูน และ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ ที่กรุณาชี้แนะในการทำเครื่องมืองานวิจัย ขอขอบคุณผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ และครู กศน.ทุกท่าน ที่ทำให้กระบวนการต่าง ๆ ในการวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ข้อมูลของท่านมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงาน กศน. จังหวัดลำพูน

สุดท้ายนี้ ขอให้ทุกท่านที่ได้กล่าวมาข้างต้น มีความสุขความเจริญสืบต่อไป



เอกสารอ้างอิง

- ณัฐกานต์ ชุ่มใจ. (2558). การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษาของ **โรงเรียนโสตศึกษาอนุสารสุนทร จังหวัดเชียงใหม่**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ธีรศักดิ์ อุปโมยอติชัย. (2557). **พื้นฐานการจัดการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 1). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นารี โหม่งประณีต. (2557). การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามทฤษฎีวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) **สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 6**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ปิยะวัฒน์ ศรีจริยคุณ. (2558). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษาวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ค.อ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- มะลิวัลย์ จันทร์โสภา. (2558). การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขต ในกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ ของบุคลากรครู. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2554). **ผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบ 3 บทสรุปผู้บริหาร**. สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2561, จาก (URL <http://aqa.onesqa.or.th/>)
- อลิศลา ริยะสาร. (2559). **ยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาการบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก รอบ 4 ของโรงเรียนเชิงแสวิทยาคม**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหาร
งานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

The Relationship Between Transformational Leadership and Effective
Personnel Administration of School Administrators in Mae Fah Luang District
of Chiangrai Primary Educational Service Area Office 3

ผุสดี จิรนากุล^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Putsadee Jiranakul^{1*} and Namfon Kanma²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 226 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

2. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการออกจากราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตามลำดับ

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : putsadee.yui@gmail.com

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purpose of this study were to 1) study the level of transformational leadership of school administrators in Mae Fah Luang District. 2) study the level of effective personnel administration of school administrators in Mae Fah Luang District 3) analyze the relationship between transformational leadership and effective personnel administration of school administrators in Mae Fah Luang District. A sample was selected from 226 school teachers and educational personnel in Mae Fah Luang District of Chiangrai Primary Educational Service Area Office 3. The study instruments were questionnaires with 5 rating scale. The statistical treatment used frequencies, percentage, mean, standard deviation, and Pearsons correlation.

The results of the study were as follows:

1. The transformational leadership of school administrators in Mae Fah Luang District revealed that the overall aspects and each aspect were at the “high” level and which can be put in the order from high to low as Inspirational Motivation, Idealized Influence, Individualized Consideration, and Intellectual Stimulation.

2. The effective personnel administration of school administrators in Mae Fah Luang District revealed that the overall aspects and each aspect were at the “high” level and which can be put in the order from high to low as Recruitment and Appointment, Planning and Placement, Dismissal, Discipline and Maintenance, and Performance Efficiency Enhancement.

3. The relationship between transformational leadership and effective personnel administration of school administrators in Mae Fah Luang District revealed that the overall aspects and each aspect were high positive correlation and statistically significant at 0.01 level.

Keywords: transformational leadership, effective personnel administration, school administrators

บทนำ

ภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมของบุคคล เป็นอิทธิพล เป็นการปฏิบัติ เป็นกระบวนการของการมีอิทธิพล เป็นกระบวนการของการทำให้จุดมุ่งหมายบรรลุผล เป็นกระบวนการที่ให้ความหมายของสิ่งที่กำลังกระทำร่วมกัน เป็นการทำให้วิสัยทัศน์และค่านิยมเป็นจริง และเป็นความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลในการจูงใจ และกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ทำให้องค์การมีประสิทธิผลและประสบความสำเร็จ (Yukl (2013), อ้างถึงในรัตติกรณ์ จงวิศาล, 2561, หน้า 295) ซึ่งภาวะผู้นำนั้นถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ที่เหนือความคาดหมาย เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นตัวแปรหรือปัจจัยที่สำคัญ สามารถทำนายหรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรหรือปัจจัยอื่น ๆ ที่สำคัญที่องค์การต้องการ (Bass & Bass, 2008 อ้างถึงในรัตติกรณ์ จงวิศาล, 2561, หน้า 308) มีแนวคิดทฤษฎี ข้อมูลการศึกษาและงานวิจัยเชิงประจักษ์จำนวนมากที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ตั้งแต่ระดับผู้นำประเทศ ผู้นำศาสนา ผู้นำชุมชน

ผู้นำกลุ่มต่าง ๆ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำในองค์กรต่าง ๆ ตั้งแต่ผู้ก่อตั้ง ผู้บริหารสูงสุด กรรมการผู้จัดการ ผู้บริหารระดับกลาง หรือระดับต้น รวมถึงพนักงานทุก ๆ คนในองค์กร ต่างส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร องค์กรใดมีผู้นำ ผู้บริหาร หรือพนักงาน ที่มีภาวะผู้นำที่ดีจะส่งผลให้องค์กรที่ยอดเยี่ยมได้ ภาวะผู้นำที่ดียังมีผลกระทบที่สำคัญต่อพนักงานในองค์กรนั้น ๆ นอกจากนั้นยังพบว่า ภาวะผู้นำส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา องค์กร และภาวะผู้นำ ยังเป็นตัวแปรส่งผ่านไปยังปัจจัยอื่น ๆ ที่พบว่าจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรด้วย (รัตติ วรรณ จงวิศาล 2561, หน้า 379) ดังนั้นภาวะผู้นำจึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง การพัฒนา การบรรลุเป้าหมาย และความสำเร็จขององค์กร

การบริหารงานในองค์กรจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการ ภาระหน้าที่ต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายได้ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการวางแผน การจัดองค์กร การจัดคน เข้าทำงาน การ ชี้แนะ และการควบคุม ซึ่งในกระบวนการเหล่านี้ ปัจจัยด้านคนมีบทบาทสำคัญที่สุด ที่จะขับเคลื่อนให้การปฏิบัติหน้าที่ ต่าง ๆ ดำเนินไปตามทิศทางหรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยเฉพาะหน้าที่ของการจัดคนเข้าทำงานที่ได้มีการ พัฒนาขึ้นเป็นศาสตร์อย่างหนึ่งทางวิชาการ ที่เรียกว่า การบริหารงานบุคคล หรือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ใน ปัจจุบัน (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2554 หน้า 1) และเนื่องจากนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวง ศึกษาธิการได้มอบนโยบายเกี่ยวกับการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ให้กับหน่วยงานสังกัด กระทรวงศึกษาธิการ โดยกำหนด 6 ยุทธศาสตร์ ในการดำเนินงานด้านการศึกษา ซึ่งตรงกับยุทธศาสตร์ที่ 2 ผลิต พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ โดยมีเป้าหมายในการดำเนินการดังนี้ 1. ร้อยละผู้บริหารเข้ารับราชการครูตรงตามสาขาวิชาและภูมิภาคของอัตราเกษียณ (ร้อยละ 25) 2. ร้อยละของครูและ บุคลากรทางการศึกษาที่เข้ารับการพัฒนาให้เป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ ผู้กระตุ้นแรงจูงใจ ผู้สร้างแรงบันดาลใจ ผู้ให้ คำปรึกษาและชี้แนะผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (ร้อยละ 80) 3. ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการพัฒนา ตามมาตรฐานวิชาชีพ (ร้อยละ 100) 4. ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความพึงพอใจต่อระบบสวัสดิการ และการบริหารงานบุคคล (ร้อยละ 80) (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ของกระทรวงศึกษาธิการ , 2561, หน้า ๗) และจุดอ่อนของการศึกษาในจังหวัดเชียงราย พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ครบตาม เกณฑ์ที่กำหนด และคุณวุฒิไม่ตรงสาขา ขาดความมั่นคงในอาชีพ ขวัญและกำลังใจ (แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัด เชียงราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 – 2564, 2560, หน้า 18) ประกอบกับคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบ แห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ สั่ง ณ วันที่ 3 เมษายน 2560 ซึ่ง ได้กำหนดให้มีสำนักงานศึกษาธิการภาคเพื่อปฏิบัติการกิจของกระทรวงศึกษาธิการในระดับพื้นที่ ทำหน้าที่ขับเคลื่อน การศึกษาในระดับภาคและจังหวัด โดยการอำนวยความสะดวก ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการศึกษาแบบร่วมมือและ บูรณาการกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานอื่นหรือภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในพื้นที่นั้น ๆ กำหนดให้มีคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด เรียกโดยย่อว่า “กศจ.” มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และกำหนดให้มีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เพื่อปฏิบัติการกิจ ของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดการปฏิบัติราชการตาม อำนาจหน้าที่ นโยบาย และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มอบหมายและให้อำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัด ซึ่ง ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดหรือกรุงเทพมหานครตามมาตรา 53 (3) และ (4) แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ให้ศึกษาธิการจังหวัดโดยความเห็นชอบของ

กศจ. เป็นผู้ที่มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง (ราชกิจจานุเบกษา, 2560 , หน้า 14-22) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ในสถานการณ์เช่นนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษาอย่างไร และผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลอย่างไรบ้าง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ของจังหวัดเชียงราย จำนวน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอแม่จัน อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงแสน อำเภอแม่ฟ้าหลวง และอำเภอดอยหลวง ผลการดำเนินงานในยุทธศาสตร์ที่ 2 : การผลิตและพัฒนาครูตัวชีวิต ในเรื่องหน่วยงานในสังกัดมีแผนอัตรากำลังเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลมีผลการดำเนินงาน ร้อยละ 100 (แผนปฏิบัติ-ราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561, 2561, หน้า 10) แต่ในอำเภอแม่ฟ้าหลวงถือได้ว่าเป็นอำเภอหนึ่งที่มีลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูง มีประชากรหลากหลายชาติพันธุ์ ได้แก่ ไทยพื้นถิ่น ไทยเชื้อสายจีน ชนเผ่าอาข่า ชนเผ่าลาหู่ ชนเผ่าไทยใหญ่ ชนเผ่าม้ง ชนเผ่าเย้า ชนเผ่าลีซอ เป็นต้น ดังนั้นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดอำเภอแม่ฟ้าหลวงจึงต้องมีการดำเนินชีวิตที่แตกต่างออกไปเดิม เนื่องจากการระยะทางในการเดินทางที่ค่อนข้างไกลและค่อนข้างลำบากเพราะพื้นที่เป็นพื้นที่สูง และความแตกต่างกันทางด้านภาษาระหว่างครูกับนักเรียน ซึ่งจากข้อมูลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงรายเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้งและการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า อำเภอแม่ฟ้าหลวงจะมีการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามากกว่าอำเภออื่นที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และสถิติการบรรจุและแต่งตั้งของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงรายทุกรอบ จะมีตำแหน่งว่างที่อำเภอแม่ฟ้าหลวง และการย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ว่าจะเป็นการย้ายปกติ หรือการย้ายตามผลการสอบแข่งขันได้ของโรงเรียนในอำเภอแม่ฟ้าหลวงก็มีจำนวนมากเช่นเดียวกัน (รายงานการประชุมคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย ครั้งที่ 1-4/2562) ทั้งนี้เป็นเพราะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องการมาปฏิบัติงานในพื้นที่ราบหรือพื้นที่ในเมืองมากกว่าพื้นที่ราบสูง

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน และการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งและต้องกระทำอย่างต่อเนื่องไม่มีวันสิ้นสุด เพราะคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน โดยการบริหารงานบุคคลนั้นจะเริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคลากรที่มีความรู้กรมอบหมายงาน การพัฒนางาน การสร้างขวัญและกำลังใจ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรพัฒนาจนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

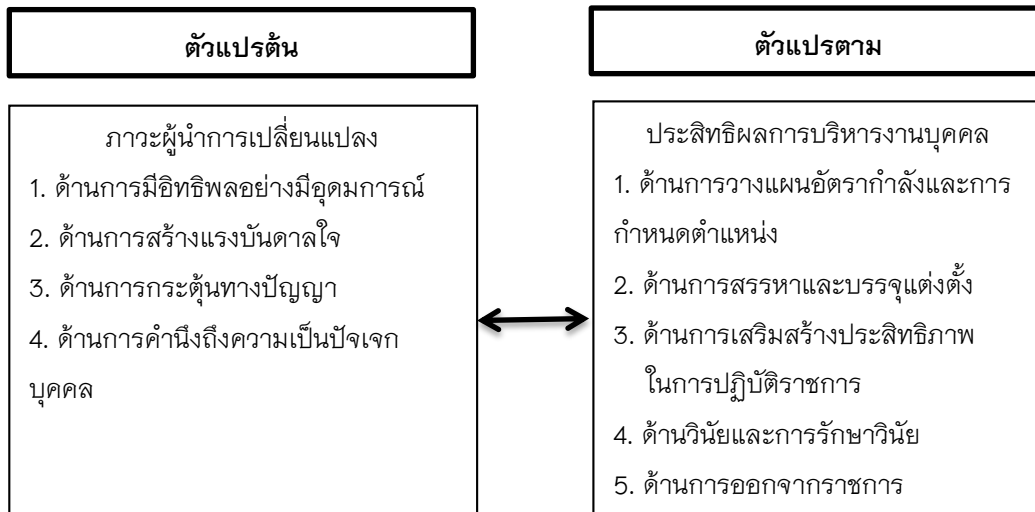
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



สมมุติฐานการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 มีความสัมพันธ์กัน

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งประกอบด้วย 4 ตำบล ได้แก่ ตำบลแม่สลองใน ตำบลแม่สลองนอก ตำบลเทอดไท และตำบลแม่ฟ้าหลวง ทั้งหมด 31 โรงเรียน จำนวน 533 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทั้งหมด 31 โรงเรียน จำนวน 226 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (เพศ, อายุ, วุฒิการศึกษา, ตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 55 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 45 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ติดต่อขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล และถึงผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 นำหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย พร้อมด้วยแบบสอบถามไปยังสถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

3.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3.4 นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นำข้อมูลจัดลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 นำแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

4.2 นำแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ แล้วนำไปวิเคราะห์การหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

4.3 นำข้อมูลที่ได้มาแปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษา

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่ง ด้านการออกจากราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลและอภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่น่ายกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา และไว้วางใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาคอยให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีพลังอำนาจและสามารถสร้างความมั่นใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน ไว้วางใจและให้เกียรติซึ่งกันและกัน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความกระตือรือร้นต่อภารกิจที่ต้องปฏิบัติ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามองการณ์ไกลถึงความ เป็นไปได้ใหม่ ๆ ที่ตื่นเต้นและท้าทาย และมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน

1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน ในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร



สถานศึกษาใช้วิธีที่หลากหลาย เพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ามาพูดคุย ปรีกษาหารือด้วยความเป็นกันเอง รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เอาใจเขามาใส่ใจเรา และพบปะพูดคุยอย่างสม่ำเสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

2.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากเดิมไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อมีการขาดแคลนบุคลากร รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำโครงสร้างการบริหารงานบุคคลและจัดทำคู่มือการบริหารงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา และนำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายในการสรรหาบุคลากรโดยใช้งบประมาณหรือรายได้ของสถานศึกษา ในกรณีที่ขาดแคลนบุคลากร รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานในสถานศึกษาตำแหน่งต่าง ๆ ตามความต้องการของสถานศึกษา โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มอบหมายงานให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตรงตามความถนัดและความรู้ความสามารถ

2.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการพัฒนาก่อนมอบหมายหน้าที่ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสำรวจเกี่ยวกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นประจำทุกปีและดำเนินการเกี่ยวกับการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.4 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านวินัยและการรักษาวินัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้กระทำผิดวินัยเล็กน้อย แก้ไข ปรับปรุงตนเอง ก่อนที่จะมีการลงโทษ ร่องลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการรายงานการดำเนินการทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หากมีการดำเนินการทางวินัยเกิดขึ้นในสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบถึงระเบียบวินัยในการปฏิบัติราชการอยู่เสมอ

2.5 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการออกจากราชการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลาออกจากราชการ/งาน ได้ตามความประสงค์ ร่องลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประกาศเกียรติคุณยกย่องชมเชยการปฏิบัติราชการที่ผ่านมาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ลาออกจากราชการ หรือเกษียณอายุราชการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (กรณีทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือเข้ารับการพัฒนาอย่างเข้ม)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ผลปรากฏเช่นนี้เพราะว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารจะต้องมีในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้องค์การมีการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ โดยใช้อิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตามในการแสดงออกถึงคุณลักษณะ หรือพฤติกรรมในการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน การมีอุดมการณ์ที่ทำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อถือศรัทธา และการตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามเป็นรายบุคคลมากกว่านั้นผู้นำและผู้ตามต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน เพื่อเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง ทั้งนี้เพื่อให้ผู้นำและผู้ตามเห็นความสำคัญของภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์การร่วมกัน ได้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข เพื่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรัตติกรณ์ จงวิศาล (2561) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ หรือพฤติกรรม หรือความสามารถหรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์ หรือเป็นศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม หรือเป็นกระบวนการที่บุคคลสามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่นหรือกลุ่มคน มีการจูงใจหรือสร้างแรงบันดาลใจ หรือสร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา และช่วยเพิ่มพลังอำนาจ หรือดึงศักยภาพของผู้อื่นออกมา เพื่อให้

บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และสอดคล้องกับแนวคิดของเบส & อวลิโอ (อ้างถึงในรัตติกรณ์ จงวิศาล 2561) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามและความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้น ใช้ศักยภาพของตนเองมากขึ้น ทำให้เห็นความสำคัญและคุณค่าในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและขององค์การจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามเห็นแก่ประโยชน์ของกลุ่ม ขององค์การ และสังคม มากกว่านั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอมาวลี ศีตีสาร (2557) ทำการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาการศึกษาแม่จันทรายสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มพัฒนาการศึกษาแม่จันทรายสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ผลปรากฏเช่นนี้เพราะว่าการบริหารงานบุคคลเป็นการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหารงานขององค์การ โดยจะเกี่ยวข้องกับการวางแผน การสรรหา การพัฒนา วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งคนที่มีความรู้ความสามารถ การมอบหมายงานให้ตรงกับตำแหน่งลักษณะงาน บุคลากรได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัย มีคุณธรรมจริยธรรม และออกจากราชการอย่างภาคภูมิใจ ดังนั้นการที่จะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จได้นั้น การบริหารงานบุคคลจึงมีความจำเป็นต้องมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดีด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเทพรัตน์ ดาวเรือง (2560) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคคลตามคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน การพัฒนาให้ความรู้ความสามารถ การบำรุงขวัญและกำลังใจเพื่อให้บุคคลทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ให้แก่หน่วยงาน การดำเนินการทางวินัย ตลอดจนการให้บุคคลพ้นจากงานไม่ว่าจะเป็นกรณีใด ๆ และสอดคล้องกับแนวคิดของโสภณ สวชุนทด (2557) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญอย่างยิ่งและเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพราะคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา รวมถึงเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการ องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาร่วมงานเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มากกว่านั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนิช ศรีลาคา (2558) ทำการศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่ผลปรากฏเป็นเช่นนี้เพราะว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เป็นแบบอย่างที่ดีสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี หากมีปัญหาในหน่วยงานก็สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกระตุ้นให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นความสำคัญของปัญหาในองค์การ และพร้อมที่จะช่วยกันระดมความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาให้สำเร็จด้วย มากกว่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ยังมีการ



มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ และดูแลเอาใจใส่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2555) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) และมีการกระจายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังใจ (Empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral-agents) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำลักษณะนี้กำลังเป็นที่ต้องการอย่างยิ่งในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนอย่างในปัจจุบันนี้ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะบริหารองค์การให้ประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ซึ่งถือได้ว่าเป็นการบริหารงานที่สำคัญที่สุด เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่จุดหมาย หากผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจและเข้าถึงบุคลากรของตน มีการบริหารอัตรากำลังของบุคลากรที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งในกรณีที่ขาดแคลนบุคลากร มีการส่งเสริมการพัฒนาตนเองและมีประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติให้ดีขึ้นอยู่เสมอ มีการดำเนินการทางวินัยอย่างเป็นระบบ มีการดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการตามความประสงค์ และมีการดำเนินการเกี่ยวกับการเกษียณอายุราชการโดยการยกย่องเชิดชูเกียรติและแสดงมุทิตาจิต สิ่งเหล่านี้ก็จะทำให้การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธูมากร เจตีย์คำ (2559) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำนั้นจะต้องเป็นผู้ที่ค้นหาข้อมูลของแต่ละบุคคลในหน่วยงานได้อย่างลึกซึ้ง เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้รู้จักเข้าถึงธรรมชาติพื้นฐานของบุคลากรในหน่วยงานของตน เป็นนักสื่อสารที่ดีกับผู้ร่วมงานและสามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ และแก้ไขปัญหาเหล่านั้นให้ลุล่วงไปด้วยดีอีกทั้งสามารถ ทำให้ผู้ร่วมงานเต็มใจที่จะร่วมมือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถและมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจภรณ์ ผินสู (2558) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหาร งานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความรู้ณาอย่างยิ่งจากท่าน ผศ.ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ รวมทั้งคุณาจารย์ที่ได้กรุณาส่งเสริมสนับสนุนให้ความรู้แก่ผู้ศึกษาและเป็นกำลังใจให้จนสำเร็จการศึกษา ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.ธิดาวัลย์ อุณทอง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายวัลลภ ไม้จำปา รองศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย และนายวิเศษ เขยกระรินทร์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้องของเครื่องมือ แก้ไข และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง และอำเภอแม่จัน จังหวัด

เชียงราย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามจนทำให้การศึกษาในครั้งนี้มีความสมบูรณ์และมีคุณค่า

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าขออุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน

เอกสารอ้างอิง

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ.

(3 เมษายน 2560). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 134 (ตอนพิเศษ 96 ง). หน้า 14-22

ณัฐนิช ศรีลาดา. (2558). **การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**

ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.

กาญจนบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงาน**

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร

การศึกษา. ยะลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ศุमार เจตย์คำ. (2559). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา**

กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาจันทบุรี. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี :

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เบญจภรณ์ ผินสู. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของ**

ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. ปรินญาครุศาสตร

มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2555). **ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : บริษัทสำนักพิมพ์ข้าว

ฟาง จำกัด

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2561). **จิตวิทยาองค์การ** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). **ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์**.

พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ วิจิตรทัศน์

โสภณ สนวนขุนทด. (2557). **การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับ**

สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา

เขต 4. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2561). **แผนปฏิบัติการ สำนักงานเขตพื้นที่**

การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561. เชียงราย : สำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดเชียงราย**

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 – 2564. เชียงราย : สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). **รายงานการประชุมคณะกรรมการ**

ศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย ครั้งที่ 1-4/2562. เชียงราย : สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2561). **แผนปฏิบัติราชการประจำปี**

งบประมาณ พ.ศ. 2561 ของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

อมาวลี คีตติสาร. (2557). **ความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำการ**

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาการศึกษาแม่จันทรายสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร

การศึกษา. เชียงราย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ



ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

Management Skills of School Administrators as Perceived By Teachers Under The Office of Chiang Rai Provincial Primary Education Area 4

ศรินทิพย์ ธนะวดี^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Sarinthip Thanawadee^{1*} and Namfon Gunma²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 2) เปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียน และประเภทโรงเรียน 3) ศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 214 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และคำถามปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า

1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านการตัดสินใจ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการวินิจฉัย ทักษะด้านการปฏิบัติงาน และทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทักษะด้านการบริหารเวลาตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียน ประเภทโรงเรียน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พิจารณาจากความถี่สูงสุดในรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บริหารควรนำความรู้ที่มีมาพัฒนาความคิดเพื่อค้นหาแนวปฏิบัติใหม่อยู่เสมอและผู้บริหารควรจะนำความรู้ใหม่ ๆ จากภายนอก

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : sarinthip_@hotmail.com



องค์กรมพัฒนาต่อยอดความคิด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเวลาทำงานภายในหน่วยงานเพื่อสร้างสัมพันธ์ไมตรี ด้านความคิดรวบยอด ได้แก่ ผู้บริหารควรบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาเป็นหลัก และผู้บริหารควรกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายของสถานศึกษาให้ชัดเจน ด้านวินิจัย ได้แก่ ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายทางการศึกษาให้ชัดเจน ด้านการสื่อสาร ได้แก่ อยากรให้มีการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้ร่วมงานเกี่ยวกับข้อมูล ข่าวสารของสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจ ได้แก่ ผู้บริหารควรตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอย่างฉับไวและเด็ดขาด ด้านการบริหารเวลา ได้แก่ ควรมีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่กำหนด และด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ได้แก่ ผู้บริหารควรจัดหาสื่อและเทคโนโลยีให้เพียงพอต่อการใช้งานของสถานศึกษา เพื่อเป็นการส่งเสริมการสอนของครูผู้สอน

คำสำคัญ: ทักษะการบริหาร ผู้บริหาร

Abstract

The purposes of this research were to investigate 1) study the management skills of school administrators as perceived by teachers Under the Office of Chiang Rai Provincial Primary Education Area 4. 2) to compare opinions of the management skills of school administrators as perceived by teachers Under the Office of Chiang Rai Provincial Primary Education Area 4 classified by gender, age, education, work experience, workplace size and school type. 3) study the suggest of the development of management skills of school administrators Under the Office of Chiang Rai Provincial Primary Education Area 4. The respondents used in this study were 413 school teachers Under the Office of Chiang Rai Provincial Primary Education Area 4. The study instruments were questionnaire with 5 rating scale and open-ended questions. The statistical treatment used frequencies, percentage, mean, standard deviation. The research findings were as follow:

1. The management skills of school administrators as perceived by teachers Under the Office of Chiang Rai Provincial Primary Education Area 4 revealed that the overall aspects and each aspects were at the “high” level and which can be put in the order from high to low as human relations skills, thinking skills, decisions skills, communication skills, diagnostic skills, practice skills, technology and innovation skills, and time management skills.

2. The comparison opinions of the management skills of school administrators as perceived by teachers Under the Office of Chiang Rai Provincial Primary Education Area 4 classified by gender, age, education, work experience, workplace size and school type are not different.

3. The suggest of the development of management skills of school administrators Under the Office of Chiang Rai Provincial Primary Education Area 4 by considering of the highest item frequency, practice skills was suggested that the administrators should bring knowledge to develop the idea to find a new practice and bring new knowledge from outside the organization developing the idea, human relations skills was suggested that the administrators should organize activities, socialize outside of work time within the organization to establish relations, thinking skills was suggested that the administrators should manage by objectives of the school as the principal and determine the purpose of the study is clear, diagnostic skills was suggested that educational policy should be defined clearly, communication skills was suggested that the teachers want to build mutual understanding among



co-worker about the information of the school, decisions skills was suggested that the administrators should fix the problem quickly and decisively, time management skills was suggested that the administrators should encourage teachers to work at the scheduled time, and technology and innovation skills was suggested that the administrators should supply the media and technology sufficient to promote the teaching of teachers.

Keywords: Management skills, Administrators

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ, (2546) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับแนวนโยบายในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงไว้อย่างชัดเจน จำเป็นต้องใช้กระบวนการปฏิรูปทางการศึกษาเข้ามาดำเนินการเพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศเจตนารมณ์ พ.ศ. 2557 ปีแห่งการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคนอย่างยั่งยืน (2558–2569) ในข้อเสนอ และ Roadmap การปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคนอย่างยั่งยืน ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ เจตนารมณ์ หลักการ เป้าหมาย กรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ข้อเสนอการปฏิรูปในระยะเร่งด่วน และกลไกการขับเคลื่อนและสนับสนุนการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุผลและต่อเนื่องยั่งยืน มีสาระสำคัญที่ควรมีเป้าหมาย เพื่อเปลี่ยนแปลงผู้เรียนให้ดีขึ้นใน 3 ด้าน คือ มีความรู้ ความใฝ่รู้ มีทักษะเท่าทันชีวิตและโลกของงาน และเป็นคนดี มีคุณธรรม จัดการศึกษาตอบสนองการพัฒนาประเทศ มุ่งสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพระดับสากล รวมถึงการลดค่าใช้จ่ายในการบริหารลง สามารถทุ่มทรัพยากรในระดับที่เพียงพอ (กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ, 2557)

กระทรวงศึกษาธิการของนิวซีแลนด์ (New Zealand Ministry of Education, 2013 ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556, หน้า 70–75) กล่าวถึง โมเดลภาวะผู้นำทางการศึกษา (Educational Leadership Model) ซึ่งเป็นโมเดลที่กล่าวถึงเรื่องของ คุณภาพ (qualities) ความรู้ (knowledge) และทักษะ (skills) ของผู้นำทางการศึกษา พอสรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องนำสถานศึกษาของตนเองเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษา ในสถานศึกษาของตนเองในด้านการปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน ริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล สืบค้นและสนับสนุนการใช้ ICT และ e-learning พัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้และสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ และพัฒนาคนให้เป็นผู้นำ เพราะวิวัฒนาการของโลกก้าวหน้ามาเป็นลำดับ กิจกรรมต่าง ๆ ทุกด้าน เจริญขึ้นกว่าเดิมอย่างมาก ย่อมต้องการ การบริหารที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือให้งานดำเนินไปได้ถูกต้องและมีระเบียบแบบแผนที่ดี การบริหารที่ดีนั้นจำต้องอาศัยหัวหน้างานที่มีความเป็นผู้นำที่ดี และเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลก ผู้บริหารในยุคโลกาภิวัตน์ จะต้องเป็นผู้ที่รู้จักสร้างวิสัยทัศน์ จะต้องมีบทบาทตามภารกิจและพฤติกรรมในการบริหาร รวมถึงสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาในอนาคต และจะต้องมุ่งมั่นผลักดันทุกวิถีทางที่จะให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง เหตุที่เป็นดังนี้เพราะยุคนี้เป็นยุคโลกาภิวัตน์เป็นยุควิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และวิธีการจัดการสมัยใหม่ ผู้บริหารยุคใหม่ต้องรู้จักนำแนวคิดใหม่ ๆ ทางการบริหารการศึกษามาใช้ในการบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับโลกในยุคไอที และวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำของผู้บริหารควรประกอบด้วย “มุ่งพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศด้านคุณธรรม จริยธรรม นำความรู้สู่สากล ก้าวทันเทคโนโลยี ดำรงชีวิตอย่างพอเพียง บริหารงานอย่างมืออาชีพ โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม”



ผู้บริหารการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษา เพราะผู้บริหารควรเป็นผู้นำวิสัยทัศน์ (Visionary leadership) จึงต้องมีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารเป็นอย่างดี ต้องรู้จักสะสมความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ มั่นใจศึกษาค้นคว้าหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งต้องมองการณ์ไกลสามารถวางแผนระยะยาว (Long-term planning) สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างชาญฉลาด เปลี่ยนวิกฤตสู่โอกาสได้อย่างเหมาะสม และที่สำคัญสามารถวางแผนกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงองค์กรให้เจริญก้าวหน้าและอยู่รอดปลอดภัย สามารถต้านทานวิกฤตการณ์ที่มากระทบได้อย่างมั่นคง (สมชาย เทพแสง, 2553, หน้า 11) สอดคล้องกับการนิยามบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาของจิตมา วรรัตนศรี (2557, หน้า 149) ที่ได้ระบุถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องปฏิบัติตนและปฏิบัติงานบทบาทผู้นำ บทบาทผู้ประสานงาน บทบาทนักแก้ปัญหา บทบาทนักพัฒนาระบบ บทบาทนักวิชาการการศึกษา บทบาทสร้างทีมงาน บทบาทพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาจะต้องมีทักษะการบริหาร มีความรู้ ความสามารถเข้าใจในหลักการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีขอบข่ายและภารกิจที่สำคัญ มีการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร ที่สามารถขับเคลื่อนให้งานด้านการศึกษามุ่งสู่จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา สร้างและจุดประกายให้การดำเนินการเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพสูงสุดตามศักยภาพขององค์กร (Calwell, 2000, p.130)

จากผลงานวิจัยและการประเมินของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในการหาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา) พบว่า คะแนนรวมด้านผลการปฏิบัติงาน คะแนนรวมด้านความประพฤติในการรักษาวินัย คะแนนรวมด้านคุณธรรม จริยธรรม และคะแนนรวมด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ จากคะแนนเต็ม 500 คะแนน ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ได้คะแนนจากการสรุปผลการประเมินร้อยละ 60-79 ถือว่าได้ระดับปานกลาง (การประเมินตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตามระเบียบที่ประกาศไว้ พ.ศ. 2547; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ปีการศึกษา 2560) และได้รับข้อเสนอแนะจากการประเมิน เช่น ผู้บริหารกลัวการบริหารการศึกษารูปแบบใหม่ , ไม่สามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือกันปฏิบัติงาน ผู้บริหารไม่สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้ และการจัดระเบียบและวางแผนงาน สอดคล้องกับอภิชัย พันธเสน และคณะ (2558 หน้า 11) ที่ได้สังเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะในกระบวนการจัดการศึกษาของไทย ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา และในบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งมีนักเรียนน้อย ผู้บริหารมักไม่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ ไม่สนใจปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย หรือไม่ส่งเสริมการพัฒนาด้านวิชาการ รวมถึงผู้บริหารมักไม่ปรากฏตัวในโรงเรียน เพราะมักอ้างว่าจะต้องออกไปข้างนอกเพื่อวิ่งเต้นหาทรัพยากรจากภายนอกมาสนับสนุนโรงเรียนอยู่เสมอ เพื่อให้เพียงพอกับความขาดแคลนที่สถานศึกษาเผชิญ เนื่องมาจากโรงเรียนมีนักเรียนน้อย เงินสนับสนุนต่อหัวที่รัฐจัดสรรให้จึงมีน้อย ไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการ และมักมีความขัดแย้งภายในสถานศึกษาอยู่เสมอ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทักษะการบริหารงานไม่สมบูรณ์ การบริหารจัดการยังขาดทักษะการบริหาร ขาดหลักการ แนวคิด การตัดสินใจ การมองภาพรวมขององค์กร หรือสถานศึกษา ขาดประสบการณ์ในการเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีสู่การปฏิบัติ และขาดความต่อเนื่องในการบริหารจัดการและขอบข่ายของงานให้ชัดเจนถูกต้อง การมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาที่ไม่เหมาะสม รวมถึงการปรับตัวให้เข้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ ไม่ได้ อีกทั้งไม่มีความรู้ความเข้าใจการดำเนินการบริหาร เมื่อผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะช่วยทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นนักบริหารที่มีภาวะผู้นำทางการศึกษาขั้นสูงซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการเป็นนักบริหารมืออาชีพที่สามารถขับเคลื่อนให้งานด้านการศึกษามุ่งสู่จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา เพื่อสร้างและจุดประกายให้การดำเนินการเป็นไปอย่าง

ราบรื่น และมีประสิทธิภาพสูงสุด ตามศักยภาพขององค์กรที่ใช้หล่อเลี้ยงให้เกิดชุมชน แห่งการเรียนรู้ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับโลก (Calwell, 2000, p.23 ; อ้างอิงใน ภัทร ธรรมคุณ, 2554 หน้า 36) ซึ่งสอดคล้องกับทักษะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารของ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561 หน้า 33) ได้สรุปไว้ว่าผู้บริหารการจัดการองค์กรเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้ ผู้บริหารควรมีเพราะความรู้และทักษะด้านการปฏิบัติงาน ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านการวินิจฉัย ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการตัดสินใจ และทักษะด้านการบริหารเวลา และทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ซึ่งทักษะทั้ง 8 ประการนี้ ถูกใช้อย่างผสมผสานในแต่ละวันของการทำงาน และสอดคล้องกับวิโรจน์ สารรัตนะ (2556 หน้า 70) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำสถานศึกษาของตนเองเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของตนเองตามโมเดลภาวะผู้นำทางการศึกษา (Educational Leadership Model) ซึ่งเป็นโมเดลที่กล่าวถึงเรื่องของคุณภาพ (qualities) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills)

การจัดการศึกษาโรงเรียนในอำเภอเทิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในปี พ.ศ. 2561 มีโรงเรียนระดับประถมศึกษา 38 โรงเรียน มีข้าราชการครู พนักงานราชการครูอัตราจ้าง จำนวน 243 คน มีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 15 โรงเรียน มีข้าราชการ ครูพนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง จำนวน 232 คน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอนในอำเภอเทิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ทั้ง 53 โรงเรียน โดยได้นำทักษะที่สำคัญของการบริหารเพื่อให้การดำเนินการบริหารได้ผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้ง 8 ด้าน ตามแนวคิดของ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561 หน้า 30-31) ซึ่งได้แก่ 1) ทักษะด้านการปฏิบัติงาน 2) ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด 4) ทักษะด้านการวินิจฉัย 5) ทักษะด้านการสื่อสาร 6) ทักษะด้านการตัดสินใจ 7) ทักษะด้านการบริหารเวลา 8) ทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาว่าอยู่ในระดับใด โดยศึกษาเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียนและประเภทโรงเรียน ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยให้จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียน ประเภทโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

ตัวแปรต้น

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. ประสบการณ์ในการทำงาน
5. ขนาดโรงเรียน
6. ประเภทโรงเรียน



ตัวแปรตาม

- ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของ
ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี
โดย อ้างอิงจาก Griffin ดังนี้
1. ทักษะด้านการปฏิบัติงาน
 2. ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด
 4. ทักษะด้านการวินิจฉัย
 5. ทักษะด้านการสื่อสาร
 6. ทักษะด้านการตัดสินใจ
 7. ทักษะด้านการบริหารเวลา
 8. ทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

สมมุติฐาน

1. เพศต่างกัน มีทักษะเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน
2. อายุต่างกัน มีทักษะเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน
3. ระดับการศึกษาต่างกัน มีทักษะเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน
4. ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทักษะเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน
5. ครูผู้สอนที่สอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีทักษะเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน
6. ประเภทโรงเรียนต่างกัน มีทักษะเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

เพื่อให้การศึกษาดังนี้ มีผลการศึกษามีความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวิธีการศึกษาตามแบบแห่งระเบียบวิธีการวิจัย ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย จำนวน 475 คน จาก 53 โรงเรียน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย จำนวน 214 คน โดยเปิดตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie, & Morgan, 1970, p. 607) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 214 คน และได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบบเป็นสัดส่วนจากจำนวน 53 โรงเรียน ให้ได้จำนวน 214 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารโรงเรียน จัดแบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้คำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียน และประเภทโรงเรียน มีลักษณะเป็นตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งครอบคลุมทักษะ 8 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะด้านการปฏิบัติงาน (Technical skills) จำนวน 6 ข้อ 2) ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) จำนวน 8 ข้อ 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) จำนวน 9 ข้อ 4) ทักษะด้านการวินิจฉัย (Diagnostic skills) จำนวน 7 ข้อ 5) ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication skills) จำนวน 8 ข้อ 6) ทักษะด้านการตัดสินใจ (Decision-making skills) จำนวน 6 ข้อ 7) ทักษะด้านการบริหารเวลา (Time management skills) จำนวน 8 ข้อ 8) ทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม (Technology and innovation skills) จำนวน 8 ข้อ

เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีการของ ลิกเคิร์ท (Likerts Scale) โดยค่าแต่ละระดับมีความหมาย และกำหนดเกณฑ์การแปลผล

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด ข้อเสนอแนะ ในเรื่องเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการศึกษา

การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 สรุปผลได้ดังนี้

1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมา คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ทักษะด้านการบริหารเวลา

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียน ประเภทโรงเรียน

2.1 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยจำแนกตามเพศ โดยการใช้การทดสอบค่า t-test พบว่า ครูผู้สอนเพศชายและเพศหญิง มีทัศนะไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยจำแนกตามอายุ โดยการใช้การทดสอบค่า F-test (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีทัศนะไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา โดยการใช้การทดสอบค่า F-test (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีทัศนะไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อด้านทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, ทักษะด้านความคิดรวบยอด ,



ทักษะด้านการวิจจัย, ทักษะด้านการสื่อสาร, ทักษะด้านการตัดสินใจ, ทักษะด้านการบริหารเวลา และทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม และ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีทักษะแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อด้านการปฏิบัติงาน

2.4 ผลการเปรียบเทียบแสดงความแตกต่างรายคู่ (Scheffe) ของทักษะด้านการวิจจัย การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา จะเห็นได้ว่า ระดับปริญญาเอกและระดับปริญญาตรีมีทักษะแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยการใช้การทดสอบค่า F-test (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีทักษะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยการใช้การทดสอบค่า F-test (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกันมีทักษะไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อด้านทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, ทักษะด้านความคิดรวบยอด, ทักษะด้านการสื่อสาร, ทักษะด้านการตัดสินใจ, ทักษะด้านการบริหารเวลา, ทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกันมีทักษะแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อด้านทักษะด้านการปฏิบัติงาน และ ทักษะด้านการวิจจัย

2.7 ผลการเปรียบเทียบแสดงความแตกต่างรายคู่ (scheffe) ของทักษะด้านการปฏิบัติงาน และทักษะด้านการวิจจัยของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลางมีทักษะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.8 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยจำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยการใช้การทดสอบค่า t-test พบว่า ประเภทโรงเรียนที่ต่างกันมีทักษะไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทักษะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ใช้แบบสอบถามปลายเปิด ทั้ง 8 ทักษะ พบว่า

3.1 ด้านการปฏิบัติงาน มีข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารควรมีความรู้ที่มีมาพัฒนาความคิด เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติใหม่อยู่เสมอ

3.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเวลางานภายในหน่วยงาน เพื่อสร้างสัมพันธ์ไมตรี

3.3 ด้านความคิดรวบยอด มีข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารควรบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาเป็นหลัก

3.4 ด้านการวิจจัย มีข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายทางการศึกษาให้ชัดเจน

3.5 ด้านการสื่อสาร มีข้อเสนอแนะคือ อยากรให้มีการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้ร่วมงานเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา

3.6 ด้านการตัดสินใจ มีข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารควรตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอย่างฉับไวและเด็ดขาด

3.7 ด้านการบริหารเวลา มีข้อเสนอแนะคือ ควรมีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามตรงตามเวลาที่กำหนด

3.8 ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม มีข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารควรจัดหาสื่อและเทคโนโลยีให้เพียงพอต่อการใช้งานของสถานศึกษา เพื่อเป็นการส่งเสริมการสอนของครูผู้สอน

ดังนั้น เมื่อกล่าวโดยภาพรวมสามารถสรุปได้ว่า คณะครูผู้สอนมีความต้องการพัฒนาผู้บริหารควรนำความรู้ที่มีมาพัฒนาความคิดเพื่อค้นหาแนวปฏิบัติใหม่อยู่เสมอ ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเวลางานภายในหน่วยงานเพื่อสร้างสัมพันธ์ไมตรี ผู้บริหารควรบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาเป็นหลัก ผู้บริหารควรกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายของสถานศึกษาให้ชัดเจน ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายทางการศึกษาให้ชัดเจน ต้องการให้มีการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้ร่วมงานเกี่ยวกับข้อมูล ข่าวสารของสถานศึกษา ผู้บริหารควรตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอย่างฉับไวและเด็ดขาด ควรมีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามตรงตามเวลาที่กำหนด และผู้บริหารควรจัดหาสื่อและเทคโนโลยีให้เพียงพอต่อการใช้งานของสถานศึกษา เพื่อเป็นการส่งเสริมการสอนของครูผู้สอนเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษา ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

สรุปผลและอภิปรายผล

1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ทักษะด้านการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนะเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร มีการแสดงออกถึงความสามารถ ในการใช้ความรู้ความชำนาญเพื่อการทำงานที่เฉพาะเจาะจงให้สำเร็จลุล่วงได้มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเกี่ยวกับงานสำหรับผู้บริหารระดับสูง ทักษะความสามารถเกี่ยวกับความรู้ทั่วไปของงานที่ปฏิบัติ สามารถนำความรู้มาพัฒนาความคิดและตอบคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการทำงานได้

ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนะเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการแสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารและจูงใจกลุ่มบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์การ สามารถประสานงานปรับตัวเข้าหาบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์การได้เป็นอย่างดี มีระดับทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูง มีโอกาส ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานและสามารถขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จได้

ทักษะด้านความคิดรวบยอด ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนะเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการมองเห็นภาพรวมขององค์การ ว่าแต่ละส่วนมีความเชื่อมโยงกันอย่างไร สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกส่งผลกระทบต่อองค์การอย่างไร ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารกำหนดแนวทางในการบริหารองค์การได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ทักษะด้านการวินิจฉัย ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนะเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงความสามารถในการวินิจฉัยหรือทักษะที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นการตอบสนองที่เป็นไปได้ที่เหมาะสมที่สุดต่อสถานการณ์ และวิเคราะห์ปัญหาในองค์การโดยการศึกษารายละเอียดและการพัฒนาแนวทาง สำหรับการแก้ปัญหา

ทักษะด้านการสื่อสาร ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนะเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารแนวคิดและข้อมูลสารสนเทศต่อผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถรับแนวคิดและข้อมูลสารสนเทศจากบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษะด้านการตัดสินใจ ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนะเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงความสามารถในการตัดสินใจที่ดี มีทักษะการระบุถึงปัญหาหรือโอกาส และเลือกแนวทางที่เหมาะสมที่สุดเพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างประโยชน์

ทักษะด้านการบริหารเวลา ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนะเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการแสดงออกถึงความสามารถในการลำดับความสำคัญของงานและมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม สามารถจัดการเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถกำหนดเรื่องของความสำคัญและความเร่งด่วนในการทำงานแต่ละเรื่องเพื่อที่จะทราบว่าเรื่องใดควรทำก่อนและเรื่องใดควรทำทีหลัง สามารถสร้างสมดุลได้ทั้งเรื่องงาน เรื่องส่วนตัวและครอบครัวได้เป็นอย่างดี

ทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนะเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ทั้งวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องจักร กลไก และเทคนิควิธีการต่างๆ มาใช้ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อมุ่งหวังให้การเรียนการสอนเกิด ประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้เรียน ผู้ศึกษา ตามจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียน ประเภทโรงเรียน มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยจำแนกตามเพศ โดยการใช้การทดสอบค่า t-test พบว่า ครูผู้สอนเพศชายและเพศหญิง มีทัศนะไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะเพศชาย และเพศหญิง มีความเสมอภาคกันและความสามารถใกล้เคียงกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยจำแนกตามอายุ โดยการทำการทดสอบค่า F-test (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีทัศนะที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะอายุแตกต่างกันไม่ได้ทำให้ความคิดเห็นแตกต่าง

2.3 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา โดยการทำการทดสอบค่า F-test (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีทัศนะไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อด้านทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, ทักษะด้านความคิดรวบยอด, ทักษะด้านการวินิจฉัย, ทักษะด้านการสื่อสาร, ทักษะด้านการตัดสินใจ, ทักษะด้านการบริหารเวลา และทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม และ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีทัศนะแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อด้านการปฏิบัติงาน

2.4 ผลการเปรียบเทียบแสดงความแตกต่างรายคู่ (Scheffe) ของทักษะด้านการปฏิบัติงาน การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา จะเห็นได้ว่า ระดับปริญญาเอกและระดับปริญญาตรีมีทัศนะแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยการทำการทดสอบค่า F-test (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีทัศนะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระบบการบริหารหรือการจัดการมีสายการบังคับบัญชา สำหรับโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็กไม่มีสายการบังคับบัญชาดังกล่าว เพราะครูและบุคลากรในโรงเรียนน้อย ทำให้ครูต้องรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนและรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ทักษะการบริหารงานอย่างเต็มที่ เพราะไม่มีผู้ปฏิบัติงานแทน

2.6 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยการทำการทดสอบค่า F-test (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกันมีทัศนะไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, ทักษะด้านความคิดรวบยอด, ทักษะด้านการสื่อสาร, ทักษะด้านการตัดสินใจ, ทักษะด้านการบริหารเวลา, ทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกันมีทัศนะแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อด้านทักษะด้านการปฏิบัติงาน และทักษะด้านการวินิจฉัย

2.7 ผลการเปรียบเทียบแสดงความแตกต่างรายคู่ (scheffe) ของทักษะด้านการปฏิบัติงาน และทักษะด้านการวินิจฉัยของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง มีทัศนะแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.8 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยจำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยการทำการทดสอบค่า t-test พบว่า ประเภทโรงเรียนที่ต่างกันมีทัศนะไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ด้วยตนเองเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 สามารถสำเร็จจุล่งด้วยดี ด้วยการสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูง คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน ก้นมา ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาและได้กรุณาช่วยตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี จนการศึกษาครั้งนี้ด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ดร.เทอดชาติ ชัยพงษ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 นางพรนารถ เดชโกษณ์ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้อง ได้ให้คำแนะนำแก้ไขตรวจสอบเครื่องมือและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จนทำให้การศึกษาในครั้งนี้มีความสมบูรณ์และมีคุณค่า

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร ข้าราชการครูผู้สอนในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล ขอขอบพระคุณคณะครูโรงเรียนบ้านดุ่มเหนือ อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ที่ได้ให้กำลังใจมาตลอดจนทำให้การศึกษาครั้งนี้ด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จจุล่งด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ.2545**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ ร.ส.พ.,
- กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). การปฏิรูปการศึกษาไทย : อดีต ปัจจุบัน อนาคต. **บทความวิชาการ**. ปีที่ 4 ฉบับที่ 20 ตุลาคม 2557.
- จิตติมา วรณศรี. (2557). **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รัตนสุวรรณ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2553). **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). **กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีที่สนะต่อการศึกษา ศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ.
- สมชาย เทพแสง. (2553). **ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนของจังหวัดทางภาคเหนือตอนบน. ปริญญาานิพนธ์ การศึกษาบริหาร การศึกษา. ปริญญาานิพนธ์ การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. (2560). **การประเมินตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา 2560**. เชียงราย.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. (2560). **ข้อมูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2561.** เชียงราย.

อภิชาติ พันธเสน และคณะ. (2558). **การสังเคราะห์งานวิจัยว่าด้วยปัญหาและข้อเสนอแนะในกระบวนการจัด
การศึกษาไทย.** กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).

Calwell, (2000). “The changing role of the school principal : A review of developments in Australia
and New Zealand”, *School-based management and school effectiveness.* London : Routledge,



แนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย

The Guidelines for Developing daycare Nursery Administration Center belong
to Sub-District Administrative Organization in Wiang Papao district, Chiang
Rai province

เบญจพร ต่ำคำดี^{1*} และ วัชรระ จตุพร²

Benjaporn Tumkumdee^{1*} and Watchara Jatuporn²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงป่าเป้าจังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ มีจำนวนทั้งหมด 103 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามคู่ขนาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วยเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น ผลวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบัน บริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย ตามกระบวนการบริหารด้วยวงจรคุณภาพ PDCA ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ด้านวิชาการ และกิจกรรม ตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย มีสภาพการบริหารจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “ปานกลาง”

2. แนวทางการบริหารจัดการแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงป่าเป้าจังหวัดเชียงราย 1) แนวทางด้านการบริหารจัดการ ควรแต่งตั้งบุคลากรที่รับผิดชอบงานให้ชัดเจน มีการวางแผน นำแผนไปสู่การดำเนินงานตามขั้นตอน และประเมินติดตามอย่างเป็นระบบ มีการปรับปรุงและพัฒนาแก้ไขในด้านการบริหารงานอย่างเป็นระบบ 2) แนวทางด้านบุคลากร ควรมีการจัดทำแผนงานบุคลากร กำหนดอัตราส่วนของครูต่อเด็กปฐมวัยเพียงพอต่อการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และส่งเสริมให้ครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก ทุกคนได้รับการอบรมด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง 3) แนวทาง ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ส่งเสริมให้มีการวางแผนฝึกซ้อมป้องกันอุบัติเหตุ และรักษาความปลอดภัย ควรมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ป้องกันอุบัติเหตุ และความเจ็บป่วย อุกเหินของเด็ก 4) แนวทาง ด้านวิชาการและกิจกรรม

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : yingmickey407@gmail.com



ตามหลักสูตร ส่งเสริมให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา และมีการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ มีกระบวนการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้แผนจัดประสบการณ์เป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ 5) แนวทางด้าน การมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน จัดให้มีการประชุมวางแผนร่วมกันระหว่าง ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีส่วนร่วม เพื่อปรึกษาการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โครงการพัฒนาต่าง ๆ ตามแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และปรับปรุง 6) แนวทางด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย มีการ แต่งตั้งผู้รับผิดชอบประสาน ดำเนินงานเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับงานเครือข่าย พัฒนาเด็กปฐมวัย

คำสำคัญ: การบริหารจัดการการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

Abstract

The study entitled “The Guidelines for Developing Daycare Nursery Administration Center belong to Sub-District Administrative Organization in Wiang Papao District, Chiang Rai Province” was aimed 1) to study current condition of management of daycare nursery under local administrative organization in Wiang Papao District, Chiang Rai Province and 2) to examine the guidelines for developing daycare nursery under local administrative organizations in Wiang Papao District, Chiang Rai Province. Populations in this research included 103 persons and the research instrument was parallel questionnaire. Statistic for data analysis included percentage, mean, standard deviation and need value. The findings reveal that

1. Current condition of management of daycare nursery under local administrative organization in Wiang Papao District, Chiang Rai Province was in accordance with management process with PDCA quality cycle in 6 aspects including the management of daycare nursery, personnel, building, environment and safety, academic matters and course activities, participation and support from every sector, promotion of preschool child development network. The condition of management was generally at “moderate” level.

2. The guidelines for developing daycare nursery under local administrative organization in Wiang Papao were as follow. 1) guidelines of management: responsible personnel should be clearly appointed with provision and implementation of a plan following the procedures and systematic evaluation, improvement and development of the management. 2) Guidelines of personnel: a personnel plan should be provided by determining ratio of teachers to preschool children to be sufficient for educational arrangement in daycare nursery, and child caregivers/ teachers should be trained about preschool child development at least twice a year. 3) Guidelines for buildings, environment and safety: an accident prevention drill planning should be promoted with security system and tools and equipment to prevent accidents and illnesses of children. 4) Guidelines for academic matters and course activities: the nursery daycare should be provided to provide a plan of educational development and comply with it regularly with supervision, monitoring, follow-up and evaluation processes for plan implementation. 5) Guidelines for cooperation and support from every sector: a meeting should be arranged among teachers, administrators, parents and committee of nursery daycare to cooperate and discuss the provision of institution’s courses, development projects according to the development plan of daycare nursery. 6) Guidelines for promotion



of preschool child development network: undertakers should be appointed to coordinate and perform works of the daycare nursery development network and information about the works of preschool child development network should be well prepared.

Keywords: Education Administration of Daycare Nursery

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 9 ได้กำหนดหลักการจัดการจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการ การจัดการศึกษาให้ยึดหลักการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ หมวด 5 ส่วนที่ 2 การบริหาร และการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 41 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษา ในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อมความเหมาะสม ความต้องการภายในท้องถิ่น และพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 มาตรา 16 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจัดในรูปแบบของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2545 – พ.ศ. 2549 เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ และศักยภาพคนในท้องถิ่นให้คุณลักษณะ ที่สามารถบูรณาการวิถีชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพของสังคมตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การจัดการศึกษาท้องถิ่น เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาความพร้อมในการเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย ทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และเทศบาลได้ดำเนินการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กระดับปฐมวัย 2-5 ปี แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งเอง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับถ่ายโอนมาจากส่วนราชการต่างๆ โดยมีการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 6 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วม และส่งเสริมสนับสนุน ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2559, หน้า 92) เป้าหมายสำคัญในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ก็คือให้เด็กได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ด้วยมาตรฐานที่เท่าเทียมกันทั่วประเทศ ซึ่งมีความสอดคล้องกับระบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติ หรือ การประกันคุณภาพการศึกษา โดยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถนำไปใช้ประเมินตนเอง เพื่อกำหนดแนวทางปรับปรุงการดำเนินงานของตนเองความร่วมมือของบุคลากรภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และหน่วยงานที่กำกับดูแลอันเป็น การเตรียมความพร้อมสำหรับรองรับการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)

จากสภาพปัญหาที่ได้รับรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554 –2558) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย พบว่ามีปัญหาในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2559 ซึ่งแยกเป็นรายด้าน ดังนี้ 1. ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2. ด้านบุคลากร 3. ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย 4. ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร 5. ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุน 6. ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

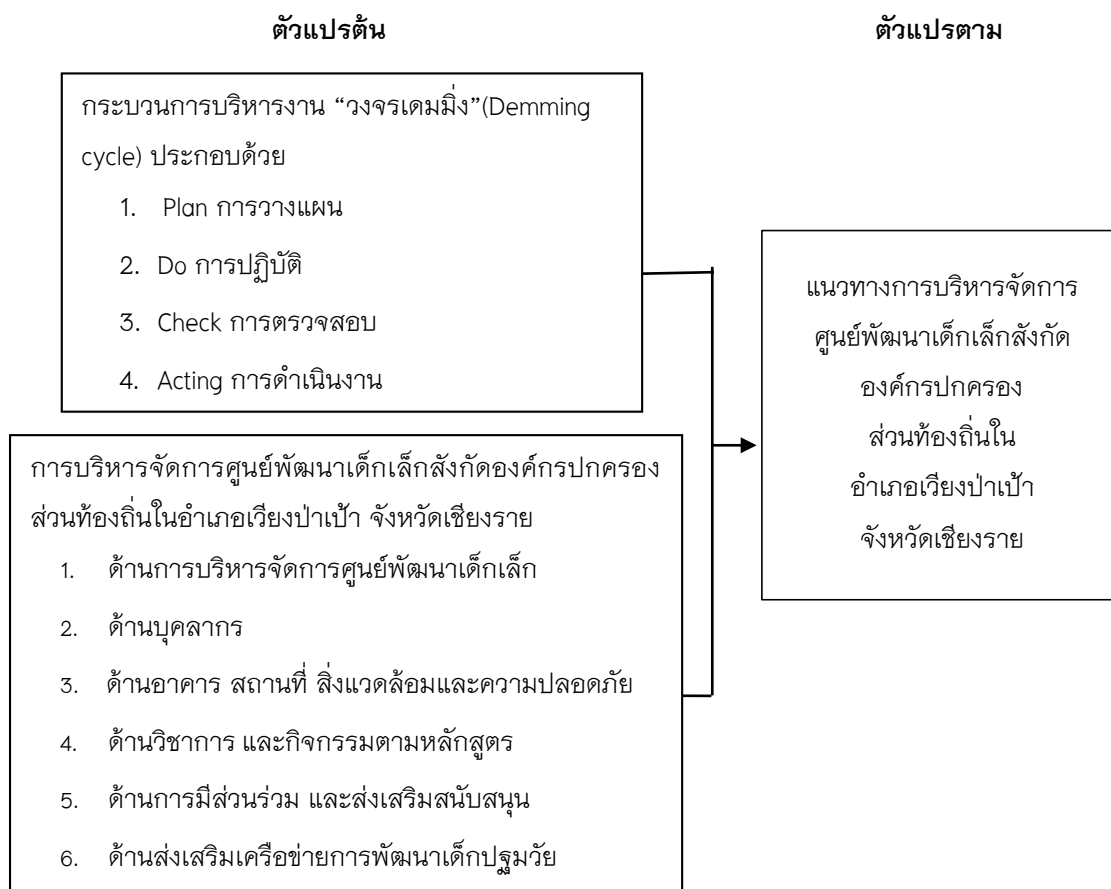
จากเหตุผลข้างต้นเป็นประเด็นที่จำเป็นต้องศึกษา แนวทางบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพนำผลการวิจัยที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาคุณภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และตลอดจนนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพเท่าเทียมกันทุกแห่ง และเสนอแนะผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมในการตรวจรับรองคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย เป็นอย่างไร (2) แนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย ควรเป็นอย่างไร

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

การวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงรายสามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้ได้ ดังภาพ



วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัย คือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 9 คน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 9 คน ผู้อำนวยการกองการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 9 คน ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 37 คน และผู้ดูแลเด็ก จำนวน 39 คน จากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย รวมทั้งหมด 103 คน

เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สังกัดประเภทการทำงาน ตำแหน่ง มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-list)

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1.ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2.ด้านบุคลากร 3.ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย 4.ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร 5.ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน 6.ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย เป็นแบบที่มีตัวเลือกเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (เป็นแบบคำถามคู่ขนาน) ตามวิธีการของลิเคิร์ท คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงป่าเป้าจังหวัดเชียงราย มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open-end Form) สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถิติพื้นฐาน คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ค่าความถี่การจำเป็น (PNI_{Modified}) และสถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ คือ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) เพื่อวัดความเที่ยงตรง และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 83.50 และมีอายุระหว่าง 41-50 ปี ส่วนใหญ่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ 58.25 มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 56.31 และส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นผู้ดูแลเด็ก คิดเป็นร้อยละ 37.86

2. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย ดังนี้

ตาราง 1 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย ในภาพรวม

ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	N = 103		ระดับสภาพปัจจุบัน	N = 103		ระดับสภาพที่พึงประสงค์
	μ	σ		μ	σ	
1. ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3.30	0.73	ปานกลาง	4.75	0.42	มากที่สุด
2. ด้านบุคลากร	3.48	0.68	ปานกลาง	4.77	0.43	มากที่สุด
3. ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย	3.54	0.61	มาก	4.66	0.46	มากที่สุด
4. ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร	3.41	0.64	ปานกลาง	4.72	0.42	มากที่สุด
5. ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน	3.06	0.68	ปานกลาง	4.65	0.47	มากที่สุด
6. ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย	3.09	0.67	ปานกลาง	4.62	0.49	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	3.31	0.67	ปานกลาง	4.70	0.45	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า นายก ปลัด ผู้อำนวยการกองการศึกษา ครู และผู้ดูแลเด็ก มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.31$, $\sigma = 0.67$) เมื่อพิจารณาทางด้านโดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ($\mu = 3.54$, $\sigma = 0.61$) ด้านบุคลากร ($\mu = 3.48$, $\sigma = 0.68$) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ($\mu = 3.41$, $\sigma = 0.64$) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ($\mu = 3.30$, $\sigma = 0.73$) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ($\mu = 3.09$, $\sigma = 0.67$) และต่ำที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ($\mu = 3.06$, $\sigma = 0.68$)

เมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.70$, $\sigma = 0.45$) เมื่อพิจารณาทางด้านโดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบุคลากร ($\mu = 3.54$, $\sigma = 0.61$) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ($\mu = 3.30$, $\sigma = 0.73$) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ($\mu = 3.41$, $\sigma = 0.64$) ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ($\mu = 3.48$, $\sigma = 0.68$) ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ($\mu = 3.06$, $\sigma = 0.68$) และต่ำที่สุด คือ ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ($\mu = 3.09$, $\sigma = 0.67$)

3. ผลการวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย

ตาราง 2 แสดงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย ในภาพรวม

ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	PNI _{Modified}	ลำดับที่
1. ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	0.46	3
2. ด้านบุคลากร	0.39	5
3. ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย	0.34	6
4. ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร	0.40	4
5. ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน	0.53	1
6. ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย	0.51	2

จากตาราง 2 พบว่า ค่าความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย ในภาพรวม เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน (PNI = 0.53) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย (PNI = 0.51) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (PNI = 0.46) ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร (PNI = 0.40) ด้านบุคลากร (PNI = 0.39) และด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย (PNI = 0.40)

4. ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย โดยผู้วิจัยได้ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นมาจัดลำดับ เป็นแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย ของแต่ละด้านสามารถสรุป ได้ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควร มีแนวทางการบริหารจัดการ ดังนี้

1.1 การปรับปรุง (Action) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีการปรับปรุงและพัฒนาแก้ไขในด้านการบริหารงานอย่างเป็นระบบ และมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในการเตรียมข้อมูลสำหรับการพัฒนาและมีการดำเนินการพัฒนาปรับปรุง

1.2 การตรวจสอบ (Check) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรแต่งตั้งบุคลากรที่รับผิดชอบงานให้ชัดเจนและมีการวางแผน มีการดำเนินงานตามขั้นตอน นำแผนไปสู่การดำเนินงาน และประเมินติดตามอย่างเป็นระบบ

2. ด้านบุคลากร ควร มีแนวทางการบริหารจัดการ ดังนี้

2.1 การตรวจสอบ (Check) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีการประชุมพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก

2.2 การปฏิบัติ (Do) มีการจัดทำแผนงานบุคลากรกำหนดอัตราส่วนของครูต่อเด็กปฐมวัยเพียงพอต่อการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และส่งเสริมให้ครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก ทุกคนได้รับการอบรมด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

3. ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ควรมีแนวทางการบริหารจัดการ ดังนี้

3.1 การวางแผน (Plan) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่งเสริมให้มีการวางแผนฝึกซ้อมป้องกันอุบัติเหตุ และรักษาความปลอดภัย เช่น มีการฝึกซ้อมป้องกันเด็กจมน้ำ, เด็กติดในรถ สำหรับการป้องกันอุบัติเหตุ ควรใช้อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ป้องกันอุบัติเหตุ และความเจ็บป่วย จุกเงินของเด็ก

3.2 การตรวจสอบ (Check) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีเครื่องเล่นปลอดภัย แข็งแรง อยู่ในสภาพที่ดี และเครื่องเล่นได้มาตรฐานการติดตั้งแต่ละชนิดถูกต้องอยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสม และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีอ่างล้างมือที่อยู่ในระดับพอดีเหมาะกับตัวเด็กและมีสบู่ล้างมือสำหรับเด็ก

4. ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ควรมีแนวทางการบริหารจัดการ ดังนี้

4.1 การปฏิบัติ (Do) จัดให้มีการระดมความคิดเห็น กำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้แผนจัดประสบการณ์ ของครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก เป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ และครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก จัดทำรายงานการจัดกิจกรรมตามแผนการจัดประสบการณ์

4.2 การวางแผน (Plan) ส่งเสริมให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา เช่น แผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา แผนพัฒนาการศึกษา 3 ปี แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา และมีการปฏิบัติตามที่วางไว้ มีการติดตามแผน และประเมินผล

5. ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ควรมีแนวทางการบริหาร จัดการ ดังนี้

5.1 การวางแผน (Plan) จัดให้มีการประชุมวางแผนร่วมกันระหว่าง ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีส่วนร่วม เพื่อปรึกษาการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โครงการพัฒนาต่างๆ ตามแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และปรับปรุง

5.2 การปฏิบัติ (Do) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดกิจกรรมสัมพันธ์กับชุมชนได้ ดังนี้ จัดกิจกรรมเยี่ยมบ้าน จัดทำสมุดสื่อสารระหว่างศูนย์กับผู้ปกครอง จัดทำป้ายนิเทศให้ความรู้กับผู้ปกครอง จัดให้มีมุม เรียนรู้ ผู้ปกครอง จัดกิจกรรมการแสดงของเด็กเข้าร่วมในโอกาสต่าง ๆ จัดนิทรรศการเผยแพร่ผลงาน ทางวิชาการ นวัตกรรม สื่อการเรียน และผลงานเด็ก

6. ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ควรมีแนวทางการบริหาร จัดการ ดังนี้

6.1 การปฏิบัติ (Do) เครือข่ายพัฒนาเด็กปฐมวัย ควรจัดทำข้อมูล สารสนเทศเกี่ยวกับงานเครือข่ายพัฒนาเด็กปฐมวัย มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานพัฒนาเครือข่าย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบประสานและดำเนินงานเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

6.2 การวางแผน (Plan) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้มีการประชุมการจัดประชุมหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็กระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อกำหนดแผนความร่วมมือในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สรุปผลและอภิปรายผล

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย

พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “ปานกลาง” ส่วนวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน รองลงมาคือ ด้านส่งเสริมเครือข่าย

การพัฒนาเด็กปฐมวัย ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร และด้านบุคลากร มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ใน การจัดการศึกษา ได้ทุกระดับ โดยองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษาระดับปฐมวัยโดย รับการ ถ่ายโอนภารกิจมาจาก กรมการพัฒนาชุมชน กรมการศาสนา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และจัดตั้งเองเป็นภารกิจการศึกษาที่ถ่ายโอน โดยไม่ต้องประเมินความพร้อมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยภารกิจที่ถ่ายโอนเป็นภารกิจที่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทำงานร่วมกับรัฐโดยรัฐเป็นผู้สนับสนุนด้านงบประมาณ และวิชาการ และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ปฏิบัติ ทำให้การบริหารจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ความพร้อมด้านการจัดการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ นั้น ยังไม่มีศักยภาพเพียงพอในการบริหารจัดการศึกษาทำให้การจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ทั้งทางด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วรณนิภา เสาวพันธ์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเฉลิมพระเกียรติจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า

1) สภาพการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเฉลิมพระเกียรติจังหวัดบุรีรัมย์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจาก ชุมชนอยู่ในระดับน้อย โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย รองลงมาคือ ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ และด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ตามลำดับ

2) ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ปกครองเด็กเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเฉลิมพระเกียรติจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ปกครองเด็กเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตอำเภอเฉลิมพระเกียรติจังหวัดบุรีรัมย์จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรณนิ หน่อแสง (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย” ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “ปานกลาง” ส่วนวิเคราะห์เป็นรายด้าน สภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารจัดการตามกระบวนการบริหารด้วยวงจรคุณภาพ PDCA ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลแม่สลองในอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย พบว่า ด้านบริหารจัดการศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านผลการจัดการศึกษาและด้านการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการประกันคุณภาพภายใน แนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สลองในอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย คือ ด้านการบริหารจัดการศึกษา คือ ควรส่งเสริม จัดทำแผนงาน ปฏิทินงาน ปรับปรุงแนวทาง ปฏิบัติงาน และส่งเสริมสนับสนุนการจัดประชุมหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อกำหนดแผนความร่วมมือในการดำเนินงานของ ศูนย์พัฒนาเด็ก



เล็ก เป็นต้น ด้านผลการจัดการศึกษา คือ ควรมีการพัฒนาแผนงานอย่างต่อเนื่องตรงตามหลักสูตร สถานศึกษา และมีรูปแบบการกำกับ ดูแล นิเทศ และติดตามการจัดทำแผนการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ ควรให้ชุมชนมีส่วนร่วม หรือให้คำแนะนำให้ความรู้ในการประเมินคุณภาพการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโครงการพัฒนาต่างๆ ตามแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมทั้ง สนับสนุนทรัพยากรในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการของเด็ก ใช้ด้านการประกันคุณภาพภายใน คือ ควรจัดให้มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม เกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่องทุกคน และจัดให้มีนิเทศกำกับติดตามผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

2. ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย โดยผู้วิจัยได้ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นมาจัดลำดับ เป็นแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย ของแต่ละด้านสรุป ได้ดังนี้

2.1 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรมีแนวทางการบริหารจัดการ ขั้นตอนการตรวจสอบ (Check) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรแต่งตั้งบุคลากรที่รับผิดชอบงานให้ชัดเจนและมีการวางแผน มีการดำเนินงานตามขั้นตอน นำแผนไปสู่การดำเนินงาน และประเมินติดตามอย่างเป็นระบบ และขั้นการปรับปรุง (Action) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีการปรับปรุงและพัฒนาแก้ไขในด้านการบริหารงานอย่างเป็นระบบ และมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในการเตรียมข้อมูลสำหรับการพัฒนาและมีการดำเนินการพัฒนาปรับปรุงสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญญา คำวังสืบ (2559) ได้ทำการศึกษาสภาพการดำเนินงานและแนวทางการบริหารจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐาน การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผลการวิจัยพบว่า 1. การคัดเลือกคณะกรรมการศูนย์พัฒนา เด็กเล็กมีการประชุมวางแผนเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินการคัดเลือกคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กมีการประชุมประชาคม เพื่อสำรวจความต้องการของบุคคลในชุมชนที่จะสมัครเข้ามาเป็นคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในรูปแบบของ คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างชัดเจน มีการดำเนินการสรรหา และเปิดรับสมัครบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมในแต่ละตำแหน่งซึ่งได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาผู้นำทางศาสนาผู้แทน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้แทนชุมชนผู้แทนผู้ปกครองและผู้แทนครูผู้ดูแลเด็กที่มีความเสียสละ และ เต็มใจเข้ามาเป็นคณะกรรมการและมีการรายงานผลการสรรหาบุคคลที่จะเข้ามาเป็นคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในแต่ละตำแหน่งให้หัวหน้าส่วนการศึกษาหรือผู้อำนวยการกองศึกษาและ ผู้บริหารรับทราบเพื่อดำเนินการแต่งตั้งบุคคลดังกล่าวเป็นคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2. การบริหารงบประมาณของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละประเภทมีการประชุมวางแผนร่วมกับ คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการรับสมัครเด็กนักเรียนเข้าศึกษา ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้อย่างชัดเจนมีการสำรวจจำนวนเด็กของแต่ละปีการศึกษามาเป็นฐานข้อมูล ในการจัดตั้งงบประมาณในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีของหน่วยงานต้นสังกัดในด้าน การส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเพียงพอมีการจัดทำแผนพัฒนา การศึกษาสามปีมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการรายงานผลการดำเนินการประจำปีงบประมาณให้กับหัวหน้าส่วนการศึกษาหรือผู้อำนวยการกองการศึกษาและ ผู้บริหารรับทราบเพื่อจะนำไปเป็นข้อมูลในการจัดสรรงบประมาณด้านการศึกษาอย่างเพียงพอ 3. การจัดหาสื่อหนังสือวัสดุอุปกรณ์การเรียนและอื่นๆที่เกี่ยวข้องมีการวางแผนเพื่อกำหนดแนวทาง การจัดหาสื่อหนังสือวัสดุอุปกรณ์การเรียนและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องมีการดำเนินการ

แต่งตั้งคณะกรรมการ พิจารณาคัดเลือกสื่อหนังสือวัสดุอุปกรณ์ การเรียนมีการสำรวจความต้องการของครูผู้ดูแลเด็กในการใช้ สื่อหนังสือวัสดุอุปกรณ์การเรียนและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์การเรียนรู้และ กิจกรรมประจำวันมีการจัดทำบันทึกขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่า ด้วยการพัสดุ มีการจัดทำทะเบียนควบคุมวัสดุและครุภัณฑ์และการเบิกจ่ายการใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์การเรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประจำปีงบประมาณและมีการรายงานจำนวนสื่อวัสดุและอุปกรณ์คงเหลือ ให้กับหัวหน้าส่วนการศึกษาหรือ ผู้อำนวยการกองการศึกษารับทราบเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมใน การจัดหาสื่อวัสดุอุปกรณ์ในภาคเรียนต่อไป 4. การเบิกจ่ายงบประมาณของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมี การจัดทำแผนการเบิกจ่ายงบประมาณรายรับ-รายจ่ายในแต่ละโครงการมีการจัดทำแผนการจัดพัสดุ รายปีมีการจัดทำบันทึกการเบิกจ่ายงบประมาณของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในแต่ละปีการศึกษาให้หัวหน้า ส่วนการศึกษาหรือผู้อำนวยการกองการศึกษารับทราบมีการปฏิบัติการเบิกจ่ายงบประมาณตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการนำเงินรายได้ของสถานศึกษาไปจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างเคร่งครัดมีการจัดทำบัญชีควบคุมงบประมาณรายรับ-รายจ่ายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นปัจจุบัน และมีการวางแผน กำหนดการรายงานผลการดำเนินการใช้จ่ายงบประมาณของในแต่ละสัปดาห์ให้ หัวหน้าส่วนการศึกษาหรือ ผู้อำนวยการกองการศึกษาและผู้บริหารรับทราบ

2.2 ด้านบุคลากร ควรมีแนวทางการบริหารจัดการ ขั้นตอนในการปฏิบัติ (Do) มีการจัดทำแผนงานบุคลากรกำหนดอัตราส่วนของครูต่อเด็กปฐมวัยเพียงพอต่อการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และส่งเสริมให้ครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก ทุกคนได้รับการอบรมด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และขั้นตอนการตรวจสอบ (Check) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีการประชุมพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็กสอดคล้องกับงานวิจัยของวันเพ็ญ กงเพชร (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อไถ่ อำเภอลำดวน จังหวัดมหาสารคาม” พบว่า การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อไถ่ อำเภอลำดวน จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการบริหารจัดการบุคลากร อยู่ในระดับมาก มีแนวทางการพัฒนาดังต่อไปนี้จัดให้มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บุคลากรฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อนำความต้องการมากำหนดในการวางแผน กำหนดปริมาณงานให้เหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่ มีการจัดทำแผนงานบุคลากรเช่นแผนการพัฒนา บุคลากรในสังกัดเปิดโอกาสให้บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มีโอกาสในการมีส่วนร่วมในการ วางแผนพัฒนาบุคลากรให้บุคลากรภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมเป็นกรรมการคัดเลือกผู้ดูแลเด็ก คัดเลือกบุคลากรที่จำเป็นเข้าปฏิบัติงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องคัดเลือกจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ หรือ มีวุฒิการศึกษาที่จบทางด้านอนุบาลหรือการศึกษาปฐมวัยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ จากฝ่ายต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมพิจารณาเป็นผู้ร่วมคัดเลือกเช่นการออกคำสั่งแต่งตั้งให้ร่วมเป็น คณะกรรมการคัดเลือกผู้ดูแลเด็กจัดให้มีการฝึกอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมากขึ้น จัดให้มีการมอบหมายปริมาณงานที่เหมาะสมกับบุคลากรภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหากพบว่าบุคลากร ไม่เพียงพอต่อปริมาณงานควรได้มีการจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มขึ้นให้มีความยุติธรรมและโปร่งใสกับบุคลากร ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการจัดบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เข้าสู่งานและมอบหมายงานตาม ศักยภาพและความสามารถของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดตั้งงบประมาณเพื่อให้บุคลากรศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงครบทุกศูนย์และทุกคนเพื่อให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นจัด ฝึกอบรมบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งหน่วยงานต้นสังกัดและสถาบันอื่น ที่ได้เปิดหลักสูตรการฝึกอบรม

ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้นสำหรับผู้ที่ยังไม่ถึง เกณฑ์การเข้าศึกษาต่อของสังกัดด้วยการจัดเข้าร่วมอบรมในหลักสูตรต่างๆ กำหนดแผนงานการพัฒนา บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ในแผนต่างๆ ของต้นสังกัดบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใช้สิทธิ การลาเต็มวันตามระเบียบที่ได้กำหนดไว้ควรให้โบนัสประจำปีอย่างเท่าเทียมและยุติธรรมการเบิกจ่าย เงินเดือนแก่บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่สะดวกเปิดโอกาสให้บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับ เงินเดือนของบุคลากรตรงตามวุฒิการศึกษาจัดให้มีการประกาศและยกย่องชมเชยบุคลากรศูนย์พัฒนา เด็กเล็กที่มีผลงานดีเด่นและกระทำคุณงามความดีแก่ชุมชนและสังคม เช่น มอบรางวัลการมอบเกียรติบัตร จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกภาคเรียนในรูปแบบของคณะกรรมการทั้งจากภายในและภายนอกพร้อมเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมาใช้ในการวางแผนและพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ และสมรรถนะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

2.3 ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ควรมีแนวทางการบริหารจัดการ ขั้นตอนการวางแผน (Plan) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่งเสริมให้มีการวางแผนฝึกซ้อมป้องกันอุบัติเหตุ และรักษาความปลอดภัย เช่น มีการฝึกซ้อมป้องกันเด็กจมน้ำ, เด็กติดในรถ สำหรับการป้องกันอุบัติเหตุ ควรมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ป้องกันอุบัติเหตุ และความเจ็บป่วย อุกเหินของเด็ก และขั้นตอนการตรวจสอบ (Check) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีเครื่องเล่นปลอดภัย แข็งแรง อยู่ในสภาพที่ดี และเครื่องเล่นได้มาตรฐานการติดตั้งแต่ละชนิดถูกต้องอยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสม และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีอ่างล้างมือที่อยู่ในระดับพอเหมาะกับตัวเด็กและมีสบู่ล้างมือสำหรับเด็กสอดคล้องกับงานวิจัยของวันรัตน์ สุขเนตร และสาธิต ทวีทรัพย์รุ่งทอง (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร” ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ให้มีมาตรการดำเนินงานด้านความปลอดภัย และมีการจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมให้น่าอยู่ มีการวางแผนฝึกซ้อมป้องกันอุบัติเหตุ และรักษาความปลอดภัย ควรมีการปรับปรุงซ่อมแซมอาคารที่มีอยู่เดิมให้ได้มาตรฐาน ด้านความปลอดภัย โดยเฉพาะการติดตั้งลวด ปรับปรุงห้องน้ำให้เหมาะสมกับตัวเด็กเพื่อสุขอนามัยที่ดีของเด็ก แนวทางพัฒนาด้านสภาพแวดล้อม ควรมีการจัดทำรั้วกันพื้นที่สนามหญ้าและสนามเด็กเล่นให้ เป็นสัดส่วน เพื่อป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับเด็ก และควรมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้มีความสวยงาม ร่มรื่น โดยการเพิ่มพื้นที่สีเขียว โดยรอบศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อสำหรับ ที่จะเป็นแหล่งเรียนรู้ตามธรรมชาติปรับพื้นที่สนามเด็กเล่นให้มีความปลอดภัย

2.4 ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ควรมีแนวทางการบริหารจัดการ ขั้นตอนการวางแผน (Plan) ส่งเสริมให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา เช่น แผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษา 3 ปี แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา และมีการปฏิบัติตามแผนที่ วางไว้ มีการติดตามแผน และประเมินผล และขั้นตอนการปฏิบัติ (Do) จัดให้มีกระบวนการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผลการใช้แผนจัดประสบการณ์ ของครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก เป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ และครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก จัดทำรายงานการจัดกิจกรรมตามแผนการจัดประสบการณ์สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิญา คำวัง สืบ (2559) ได้ทำการศึกษาสภาพการดำเนินงานและแนวทางการบริหารจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐาน การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา พบว่า แนวทางด้านวิชาการและ กิจกรรมตามหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็กควรจัดสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย ให้ตรงกับกิจกรรมของเด็ก ควรจัดให้เหมาะสมกับวัยของเด็ก การจัดทำแผนการจัดประสบการณ์สำหรับเด็ก แบบมีส่วนร่วม

ร่วมกับชุมชน การนิเทศ โดยให้ปราชญ์ชาวบ้านมีการเตรียมตัวก่อนการถ่ายทอด ประสบการณ์ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ที่ดีขึ้น ปราชญ์ชาวบ้านเกิดความพึงพอใจ ภาคภูมิใจที่ได้แสดงภูมิปัญญาภูมิความรู้ ความสามารถของตนเอง ในการถ่ายทอดประสบการณ์ แต่ละอย่างให้ แก่บุตรหลาน ทุกคนมีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น มีความรับผิดชอบต่อนักเรียน ในการถ่ายทอด ประสบการณ์เป็นอย่างดี กลุ่มผู้ร่วมศึกษาเห็นความสำคัญของการศึกษาปฐมวัย และคิดว่าศูนย์พัฒนา เด็กเล็กเป็นของทุกคนในชุมชน นักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจเกิดทักษะในการปฏิบัติ งานมากขึ้น ผู้ดูแลเด็กและปราชญ์ชาวบ้านมี การวางแผนในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็ก จัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้พร้อมใช้งาน สร้างความมั่นใจให้นักเรียนกล้าปฏิบัติงานด้วยตนเองโดยสรุปการพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.5 ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ควรมีแนวทางการบริหารจัดการ ขั้นตอนการวางแผน (Plan) จัดให้มีการประชุมวางแผนร่วมกันระหว่าง ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีส่วนร่วม เพื่อปรึกษาการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โครงการพัฒนาต่าง ๆ ตามแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และปรับปรุง นำสู่ขั้นตอนการปฏิบัติ (Do) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดกิจกรรมสัมพันธ์กับชุมชนได้ ดังนี้ จัดกิจกรรมเยี่ยม บ้าน จัดทำสมุดสื่อสารระหว่างศูนย์กับผู้ปกครอง จัดทำป้ายนิเทศให้ความรู้กับผู้ปกครอง จัดให้มีมุมเรียนรู้ผู้ปกครองจัดกิจกรรมการแสดงของเด็กเข้าร่วมในโอกาสต่างๆ จัดนิทรรศการเผยแพร่ผลงาน ทางวิชาการ นวัตกรรม สื่อการเรียน และผลงานเด็กสอดคล้องกับงานวิจัยของเกษม พงษ์เดช (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่” พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น การมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้ปกครอง และชุมชน ในการจัดทำแผนงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์ทั้งการวางแผน สนับสนุนสื่อการสอนการเข้าร่วมกิจกรรมและการประเมินพัฒนาการและยังกล่าวถึงด้านการมีส่วนร่วม และสนับสนุนจากชุมชนว่าควรมีการจัดประชุมชี้แจงให้ชุมชนทราบชี้ให้เห็นประโยชน์และ ความจำเป็นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนทราบเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบเป็นระยะๆ เพื่อกระชับความสัมพันธ์มีการประสานงานและประชาสัมพันธ์ การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบ ให้ประชาชนและหน่วยงานต่างๆ รับทราบเพื่อที่จะ มีผู้เข้ามาช่วยเหลือด้านต่างๆ ได้ โดยการประชาสัมพันธ์อาจทำได้หลายรูปแบบเช่นจัดทำเอกสารคู่มือ แผ่นพับการออกไปเยี่ยมบ้านเด็กฯและมีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นการให้ข้อมูล ข่าวสารด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนสถาบันต่างๆ ของชุมชน

2.6 ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ควรมีแนวทางการบริหาร จัดการ ขั้นตอนการวางแผน (Plan) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้มีการประชุมการจัดประชุมหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็กระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อกำหนดแผนความร่วมมือในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และขั้นตอนการปฏิบัติ (Do) เครือข่ายพัฒนาเด็กปฐมวัย ควรจัดทำข้อมูล สารสนเทศเกี่ยวกับงานเครือข่ายพัฒนาเด็กปฐมวัย มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานพัฒนาเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบประสานและดำเนินงานเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิญา คำวงศ์ (2559) ได้ทำการศึกษาสภาพการดำเนินงานและแนวทางการบริหารจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐาน การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา พบว่า แนวทาง ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยในระดับอำเภอ มีการประชุมวางแผน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่าย มีการจัดทำสรุปและรายงาน แผนงาน ปฏิทินงาน แนวทางการปฏิบัติงานเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ รวมถึงการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่งานพัฒนาเครือข่ายไปยังเครือข่ายอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแนวทางการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงป่าเป้าจังหวัดเชียงราย ตามกระบวนการบริหารด้วยวงจรคุณภาพ PDCA ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยเพื่อมุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์ยังเป็นแนวทางแก่เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเวียงป่าเป้าจังหวัดเชียงราย นำไปปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงป่าเป้าจังหวัดเชียงราย ในด้านต่าง ๆ ให้มีการบริหารงานที่ดี ผู้วิจัยจึงได้มีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล ควรสนับสนุนความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความสามารถด้านการนิเทศการจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในการจัดทำแนวทางทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อใช้นิเทศในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้เป็นแนวทางเดียวกัน
2. เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล ควรส่งเสริมการพัฒนาคณะกรรมการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความรู้ความเข้าใจ ในหลักการจัดการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็ก อายุ 3-5 ปี เพื่อที่จะได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล ควรส่งเสริมให้มีการประชุมการจัดประชุมหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็กระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อกำหนดแผนความร่วมมือในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับรางวัล หรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผลการปฏิบัติเป็นเลิศ
2. ควรมีการศึกษาการวางแผนและพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเป็นไปตามความต้องการของชุมชน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลือจาก ดร.วัชรระ จตุพร ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่งจนการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ นายวีรัตน์ สานุมิตร ศึกษาานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย นายบรรพต ชันคำ ตำแหน่ง ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 นางสาวอรพินท์ คำเขียว ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย ที่กรุณาให้คำแนะนำแก้ไขตรวจสอบ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าจนทำให้การศึกษาค้นคว้า ครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า



ขอขอบพระคุณผู้บริหาร ปลัด ผู้อำนวยการกองการศึกษา ครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ดูแลเด็ก เทศบาลตำบล
หวาง และองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลเต่า อำเภอเวียง จังหวัดเชียงราย ที่ได้ อนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และ
ให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งในการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ใน การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร ปลัด ผู้อำนวยการกองการศึกษา ครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงป่าเป้าจังหวัดเชียงราย ที่ได้อนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือ
เป็นอย่างยิ่งในการเก็บข้อมูลและการตอบ แบบสอบถาม

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบและอุทิศแต่ บิดา มารดา และ
ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2553). **มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วน**

ท้องถิ่น. กรุงเทพฯ , กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2559). **มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วน**

ท้องถิ่น. กรุงเทพฯ , กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, กระทรวงมหาดไทย

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542) **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ: กระทรวงการปกครอง
ส่วนท้องถิ่น

เกษม พงษ์เดช. (2558). **การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก :องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่แตง**

จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ รป.ม, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.

ปวันรัตน์ สุขเนตร และสาธร ทรัพย์รวงทอง. (2558). **แนวทางการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กร**

ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์ ค.บ., มหาวิทยาลัยราช
ภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.

วรรณิภา เสาวพันธ์. (2559). **การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ**

เฉลิมพระเกียรติจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.

วรรณิ หน่อแสง (2559). **แนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล**

แม่สลองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย. การศึกษาคคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เชียงราย, เชียงราย.

วันเพ็ญ กงเพชร. (2558). **การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อไถ่ อำเภอ**

วาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม. วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด. 5(2),
38-48.

อภิญา คำวังสืบ. (2559). **ศึกษาสภาพการดำเนินงาน และแนวทางการบริหารจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนา**

เด็กเล็กตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา.

การศึกษาคคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.



ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ในทัศนะของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย

The Effectiveness of Work Performance According to The Roles And
Responsibilities in The View of Teachers And Educational Personnel Under
The Office of Chiangrai Primary Educational Service Area Office

ทิฆัมพร สุวรรณทา^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Tikumporn Suwanta^{1*} and Namfon Kanma²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการ
ศึกษาศึกษา เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของนักวิชาการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิการศึกษา และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย จำนวน 4 แห่ง จำนวนประชากร 204 คน สถิติที่ใช้ในการศึกษา
ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ F-test

จากการศึกษาพบว่า

1. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านมี
ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการประสานงาน รองลงมา คือ ด้านการบริการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือการ
ปฏิบัติการ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา จำแนกตาม
ประสบการณ์การ พบว่าการมีความคิดเห็นทุกด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่าด้านการปฏิบัติการ
ด้านการวางแผน ด้านการประสานงาน ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และด้านการ
บริการ ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติ คือ ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรู้ในการปฏิบัติงานและมีบทบาทหน้าที่ที่
ชัดเจน ควรมีการวางแผนการทำงานในทุกขั้นตอน มีความอดทนต่ออุปสรรคในการทำงาน และควรให้คำแนะนำที่เป็น
ประโยชน์หรือให้บริการด้านอื่น ๆ แก่ผู้รับบริการเพื่อตอบสนองของความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริง

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : tikumporn.poo@gmail.com



คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน นักวิชาการศึกษา

Abstract

The independent study is intended to study the effectiveness of the performance of academic coordinators. To compare the opinions of teachers and education personnel about the work efficiency of academic coordinators, which classified from work experience and educational background. This study also aim for feedback on the effectiveness of the performance of academic coordinators. The focus group is teachers and education personnel under 4 offices of Primary Education, in Chiang Rai, The population of 204 people, the data collected statistics used in the study were the frequency, percentage, mean, standard section and F-test

According to studies, it has been found that

1. The effectiveness of the performance of academic coordinators is in the high level, when considering each aspect, the results showed that the highest in mean is coordination then followed by service and operating, respectively.

2. Comparing opinions on the academic coordinators working efficiency, from the focus group with different working experience, the result showed no distinctive opinions among the group. When change the factor to education background, even though the result demonstrated that the operation, planning and coordination aspects are not different in opinions and comments from the focus group in the difference education background. However, in the part of administration the comments were different, varied by education level.

3. Feedbacks and advices academic coordinator must possess in depth knowledge and know clear responsibilities on a role. There should make work plan ahead of performing. Besides, persevere with tasks under responsible even when faced difficulties. Lastly, should provide useful advice or other services to the recipient in respond to their actual needs.

Keywords: the effectiveness of the performance, academic coordinators

บทนำ

การที่จะพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ให้เกิดขึ้นในอนาคตนั้น จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง และมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการ การพัฒนาทั้งในระยะกลางและระยะยาว โดยเฉพาะ “การพัฒนาคน” ให้มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีทักษะในการวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนนโยบายทางการศึกษาสู่การปฏิบัติ ขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายได้อย่างเป็นรูปธรรม เกิดประโยชน์กับผู้เรียนและประชาชนผู้รับบริการ โดยสอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาประเทศทั้งในมิติความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และมิติการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องอยู่ภายใต้กรอบการพัฒนาในระดับชาติ กระทรวง จังหวัด เช่น กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579), แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)



นักวิชาการศึกษา คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงาน ก.พ., 2556, หน้า 2) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา โดยให้มีบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการทำงาน ปฏิบัติงานด้านวิชาการศึกษา ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย (มาตรฐานตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค (2)) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2556 หน้า 2-3)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย ได้สรุปสภาพและปัญหาอุปสรรค การได้รับข้อเสนอแนะ จากบุคลากรทุกฝ่าย เรื่องการดำเนินงานและการปฏิบัติงานของ นักวิชาการศึกษา ไว้ 3 ประเด็น ประเด็นที่ 1 การกำหนดหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดไว้ ไม่ชัดเจน ประเด็นที่ 2 การเข้าสู่ตำแหน่งและจำนวนบุคลากรตำแหน่งนักวิชาการศึกษาไม่เพียงพอจากการปรับ โครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการ และประเด็นที่ 3 มีข้อเสนอแนะ ได้แก่ ควรให้เสนอข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ ต้องการต่อหน่วยงานต้นสังกัด ควรกระจายงานให้ทั่วถึงทุกคนและจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัด (รายงานการปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย, 2561) สอดคล้องกับเชวงศักดิ์ เทเวสิงห์ (2557, หน้า 148) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัย พบว่า สภาพการ ปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคามตามความ คิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายได้พบว่า มีสองด้านที่อยู่ ในระดับปานกลาง และอยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.34$) ด้านบริหารการศึกษา ($\bar{X} = 3.28$) และด้านนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 2.50$) และสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ เบญจวรรณ นุชนท (2559, หน้า 172-173) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานของ นักวิชาการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิ การศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีความแตกต่างจากวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน และแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมของนักวิชาการศึกษาก่อนที่จะเข้าสู่ตำแหน่งและเข้าสู่ ตำแหน่ง จะต้องผ่านการฝึกอบรมอย่างเข้มเพื่อให้มีความรู้และพฤติกรรมการบริหารงานตามเกณฑ์มาตรฐานแต่ละ ด้าน นักวิชาการศึกษามักจะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองเป็นระยะ ๆ จากหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการศึกษา มีการปรับตัวและพฤติกรรมการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพ

จากผลงานวิจัยและสภาพปัญหาและสภาพการปฏิบัติงานตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการ ศึกษา จะเห็นได้ว่านักวิชาการศึกษามีการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ที่อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ นักวิชาการศึกษาจึงมี ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน ซึ่งจากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยเห็นถึง ความจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา เพราะมี ความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีขอบข่ายของการ บริหารงานของนักวิชาการศึกษา จัดเป็นภารกิจของงาน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการปฏิบัติการ 2) ด้านการวางแผน 3) ด้านการประสานงาน และ 4) ด้านการบริการซึ่งเป็นขอบข่ายงาน

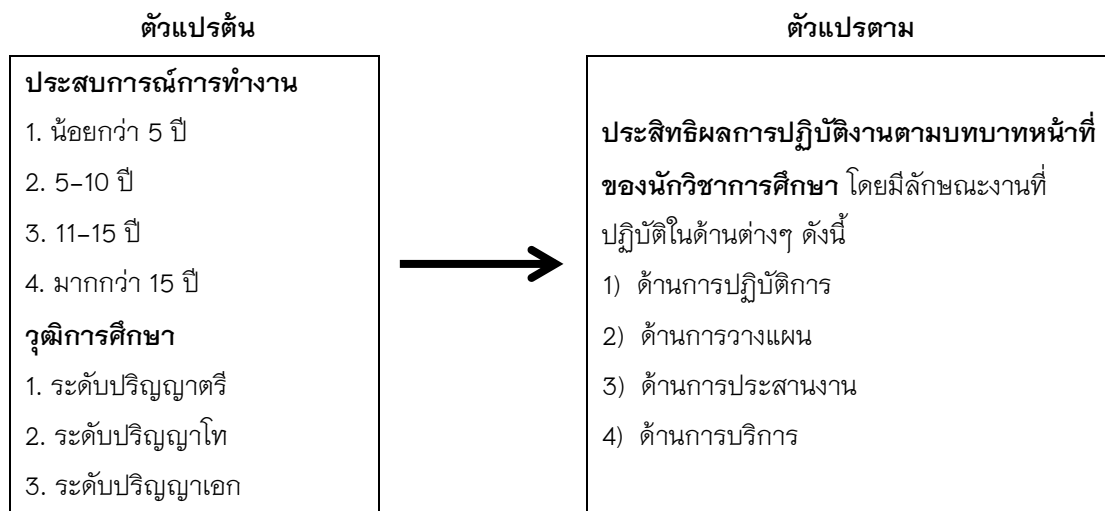
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ในทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิการศึกษา
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ในทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1-4 ในครั้งนี้ผู้ศึกษา ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาตามแผนภูมิกรอบแนวคิดการศึกษา โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีของ Campbell (1977, pp. 13-55 ; อ้างอิงใน พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, 2553 หน้า 13) ที่ให้แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลมาใช้เป็นแนวทางในการวิจัย ดังกรอบแนวคิดการวิจัย ต่อไปนี้



สมมุติฐานการวิจัย

1. บุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา แตกต่างกัน
2. บุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ในทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1-4 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1- 4 จำนวน 204 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1- 4 จำนวน 204 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 147 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามเขตพื้นที่ และจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1- 4

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (วุฒิการศึกษา, และประสบการณ์ในการทำงาน) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการปฏิบัติการ 2) ด้านการวางแผน 3) ด้านการประสานงาน 4) ด้านการบริการ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา ในทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1-4 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยจัดเรียงเนื้อหา ข้อคำถาม ประกอบด้วย 4 ด้าน จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านการปฏิบัติการ 2) ด้านการวางแผน 3) ด้านการประสานงาน 4) ด้านการบริการ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ติดต่อขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1-4 เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ติดต่อขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1-4 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 นำหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย พร้อมด้วยแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และนัดหมายกำหนดการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกับผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้เวลาในการตอบแบบสอบถาม ประมาณ 15 - 20 วัน ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ 147 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พร้อมทั้ง ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นำข้อมูลจัดลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป



4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ และนำมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

4.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

4.3 แบบสอบถามตอนที่ 3 วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ และนำมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

4.4 นำข้อมูลที่ได้มาแปลความหมายแสดงผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1-4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและวุฒิการศึกษา โดยใช้วิธีการทดสอบ F-test

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การประสานงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากรองลงมา คือ ด้านการบริการ และด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติการ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การ พบว่าการมีความคิดเห็นทุกด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า ด้านการปฏิบัติการ ด้านการวางแผน ด้านการประสานงาน ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และด้านการบริการ ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 3) ข้อเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติ คือ ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรู้ในการปฏิบัติงานและมีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน ควรมีการวางแผนการทำงานในทุกขั้นตอน มีความอดทนต่ออุปสรรคในการทำงาน และควรให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์หรือให้บริการด้านอื่น ๆ แก่ผู้รับบริการเพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริง

สรุปผลและอภิปรายผล

1. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1-4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการประสานงาน รองลงมา คือ ด้านการบริการ และด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติการ ตามลำดับ

1.1 ด้านการปฏิบัติการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษาจากแหล่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ จัดทำงานวิจัยตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ จัดทำโครงการต่าง ๆ และประสานงานการจัดทำโครงการ

1.2 ด้านการวางแผนของนักวิชาการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินงานให้บรรลุผล รองลงมา คือ ปฏิบัติงานตามกรอบเวลาของแผนงาน และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ร่วมกันกำหนดกระบวนการปฏิบัติงาน วิธีการทำงาน เพื่อให้ทราบถึงแนวทางการทำงานอย่างละเอียด

1.3 ด้านการประสานงานของนักวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละคน ตามกำหนดเวลาที่ตกลงกันให้ตรงเวลา รองลงมา คือ ประสานงานหน่วยงานเดียวกันในระดับเดียวกันและต่างระดับ และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ชี้แจงรายละเอียดข้อมูล แก่บุคคลและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

1.4 ด้านการบริการของนักวิชาการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แนะนำการศึกษาและวิชาชีพให้กับบุคคลทั่วไป รองลงมา คือ จัดทำเอกสารทางวิชาการ และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย

2.1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยการใช้การทดสอบค่า F-test (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยการใช้การทดสอบค่า F-test (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า วุฒิกการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อด้านการปฏิบัติการ, ด้านการวางแผน และด้านการประสานงาน และวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อด้านการบริการ

2.3 ผลการเปรียบเทียบแสดงความแตกต่างรายคู่ (Scheffe) ของความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษาจะเห็นได้ว่าระดับปริญญาโทและระดับปริญญาตรี มีทัศนะแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา จากแบบสอบถามปลายเปิด พบว่า

3.1 ด้านการปฏิบัติการ มีข้อเสนอแนะคือ การปฏิบัติงานไม่เต็มที่ และผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรู้เพราะบทบาทหน้าที่ไม่ชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 20.30 ไม่มีการตอบปัญหาและชี้แจงเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ได้อย่างชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 18.80 ควรมีการกำหนดนโยบายและแผนงานการปฏิบัติการที่ชัดเจน โดยใช้ข้อมูล คิดเป็นร้อยละ 14.50 นักวิชาการศึกษาคควรจัดทำโครงการต่าง ๆ และควรมีการประสานงานระหว่างการจัดทำโครงการ คิดเป็นร้อยละ 14.50 ขาดความเป็นประจำ สม่่าเสมอในการปฏิบัติและการติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 13.00 ควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้เชี่ยวชาญ สามารถออกแบบพัฒนารูปแบบการสื่อสารโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 11.60 ควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ แผน และนโยบาย คิดเป็นร้อยละ 7.20

3.2 ด้านการวางแผน มีข้อเสนอแนะคือ ขาดการวางแผนหรือปฏิทินในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 22.60 ควรวางแผนการทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 22.60 นักวิชาการศึกษาคควรร่วมกันกำหนด วิธีการทำงาน เพื่อให้ทราบถึงแนวทางการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 19.40 ควรมีการติดตามผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 12.90 ไม่มีข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อการวางแผน คิดเป็นร้อยละ 12.90 และควรเปิดโอกาสให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมแสดงความคิดเห็นแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างนักวิชาการศึกษากับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ 9.70

3.3 ด้านการประสานงาน มีข้อเสนอแนะคือ ติดตามผลการขอข้อมูลหรือความช่วยเหลือจากผู้อื่นด้วยความอดทน อดกลั้น คิดเป็นร้อยละ 22.20 ควรมีการชี้แจงรายละเอียดข้อมูล แก่บุคคลและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ 19.40 ควรมีหนังสือติดต่อหรือแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อเสนอรายงานอย่างเป็นทางการเป็นระบบ คิดเป็นร้อยละ 13.90 ควรจัดอบรมให้นักวิชาการศึกษาประสานงานกันให้ดียิ่งขึ้น เพื่อลดขั้นตอนการทำงาน ทำให้สะดวกรวดเร็ว ยิ่งขึ้น คิดเป็นร้อยละ 11.10 ควรส่งเสริมขวัญกำลังใจของทีมเพื่อรวมพลังกันในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ให้บรรลุผล คิดเป็นร้อยละ 11.10 ให้ข้อเท็จจริงแก่หน่วยงานอื่นเพื่อให้การดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลตามกำหนด คิดเป็นร้อยละ 11.10 ยินดีและเต็มใจให้ข้อมูลกับผู้อื่น คิดเป็นร้อยละ 11.10

3.4 ด้านการบริการ มีข้อเสนอแนะคือ ควรให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์หรือให้บริการด้านอื่น ๆ แก่ผู้รับบริการเพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริง คิดเป็นร้อยละ 28.30 รับเป็นธุระแก้ไขปัญหาหรือหาวิธีแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างเต็มใจและรวดเร็ว คิดเป็นร้อยละ 26.10 ควรกำหนดการและขั้นตอนการบริการที่ชัดเจน จัดให้มีเอกสารสิ่งพิมพ์ แบบฟอร์มต่าง ๆ อย่างเพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 17.40 อุทิศเวลาให้แก่ผู้รับบริการ คิดเป็นร้อยละ 10.90 นักวิชาการศึกษาควรจะตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ได้ คิดเป็นร้อยละ 8.70 และสื่อสารข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ของการบริการที่ชัดเจนกับผู้รับบริการ คิดเป็นร้อยละ 8.70

อธิปราชผล

1. จากผลการวิจัยประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาในทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย ครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติการ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักวิชาการศึกษามีการค้นคว้าวิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษาจากแหล่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำงานและมีการจัดทำงานวิจัยตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับสำนักงาน ก.พ. (2556) ที่ได้กำหนดไว้ว่า นักวิชาการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการทำงานปฏิบัติงานด้านวิชาการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการการพัฒนางานด้านวิชาการศึกษาและวิจัยเบื้องต้น เพื่อประกอบการจัดทำข้อเสนอนโยบาย แผน มาตรฐานการศึกษา เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา ดำเนินการเกี่ยวกับงานทะเบียนและเอกสารด้านการศึกษา รวมทั้งปรับปรุงให้ทันสมัย เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและมาตรฐาน และติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน กิจกรรม สรุปผล ด้านการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนางานด้านการศึกษา และสอดคล้องกับกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2558) ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ว่ามีหน้าที่และความรับผิดชอบหลัก คือ ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น เช่น ด้านการปฏิบัติการมีบทบาทหน้าที่ ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนางานด้านการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบ การศึกษาพิเศษการศึกษาตามอัธยาศัยและที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประภัสสร เรืองเดช (2555 หน้า 79-80) ได้ทำการวิจัย เรื่อง บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ในทัศนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ซึ่งพบว่ามีกิจกรรมที่มีความคาดหวังในบทบาทการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด คือ การจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถและตระหนักต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ และมีความคาดหวังในบทบาทการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด คือ จัดกิจกรรมการจัด

การศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามคู่มือ แนวทางตามมาตรฐานการจัดการศึกษาและกิจกรรมจัดระบบ และปรับปรุงการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐานการจัดการศึกษาตามที่กำหนด

1.2 ประสิทธิภาพด้านการวางแผน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพด้านการวางแผนตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษายู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ นักวิชาการศึกษา มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินงานให้บรรลุ ประกอบกับมีกรอบเวลาของแผนงานในการดำเนินงาน สอดคล้องกับแนวคิดหลักการทางการบริหารด้านการวางแผน (Planning) ของวิโรจน์ สารรัตน์ (2555, หน้า 3 - 5) ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่หลักทางการบริหาร เช่น การวางแผน (Planning) ซึ่งเป็นหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งนักวิชาการทั้งหลายกำหนดขึ้น จะเริ่มต้นด้วยหน้าที่ทางการวางแผนเป็นอันดับแรกจึงแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการวางแผนเป็นอย่างดี โดยที่องค์ประกอบของกระบวนการวางแผนองค์การหนึ่ง ๆ ประกอบด้วย ภารกิจ จุดหมายและแผน โดยภารกิจเป็นข้อประกาศอย่างกว้าง ๆ เกี่ยวกับจุดมุ่งหมาย หรือเหตุผลพื้นฐานในการดำรงอยู่ขององค์การและขอบข่ายงานเฉพาะขององค์การหรือที่ทำให้ องค์การแตกต่างจากองค์การอื่น สำหรับจุดหมายเป็นเป้าหมายแห่งอนาคต หรือผลลัพธ์สุดท้ายที่ องค์การต้องการให้บรรลุผล ขณะเดียวกันแผนงานหมายถึงวิถีทางที่จะก่อให้เกิดการกระทำเพื่อให้ บรรลุผลลัพธ์สุดท้ายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับองค์การสอดคล้องกับทฤษฎีของ Bartol (Kathryn M., & Martin, David C. 1997, p. 6 ; อ้างอิงในบุญฤทธิ์ พูลสวัสดิ์, 2554, หน้า 124) ที่ได้กล่าวว่า กระบวนการที่ทำให้เป้าหมายขององค์การประสบผลสำเร็จได้ โดยการวางแผน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ หยดฟ้า ราชมณี (2554, หน้า 106-107) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า ประเด็นที่มีระดับมากที่สุด คือ การกำหนดกลยุทธ์ระดับต่าง ๆ ของโรงเรียนโดยเน้นการเพิ่ม ขยาย ปรับปรุงเป้าหมาย หรือพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียน และการขอความร่วมมือจากหน่วยงานต้นสังกัด โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ มีประสบการณ์ในการกำหนดกลยุทธ์เป็นวิทยากรให้ความรู้ คำแนะนำแก่คณะทำงาน และประเด็นที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การทบทวนตรวจสอบประเด็นต่าง ๆ ของสถานภาพและทิศทางของโรงเรียนที่กำหนดไว้ก่อนกำหนดกลยุทธ์ระดับต่าง ๆ ของโรงเรียน คือ กลยุทธ์ระดับองค์การกลยุทธ์ระดับแผนงาน กลยุทธ์ระดับโครงการ จัดทำกรอบแผนกลยุทธ์ ที่มีจุดมุ่งหมายให้เกิดผลต่อนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของโอกาส อุปสรรค จุดแข็งและจุดอ่อนของโรงเรียน และนำมาสร้างกลยุทธ์ จัดให้คณะทำงานไปศึกษาเอกสาร คู่มือ อบรม ดูงาน ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดกลยุทธ์ ศึกษารวบรวมประเด็นต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของโรงเรียน ตามลำดับ

1.3 ประสิทธิภาพด้านการประสานงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพด้านการประสานงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษายู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักวิชาการศึกษา มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เกี่ยวกับการประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกที่ทีมงานหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด การชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย ปัจจัยที่ต้องคำนึงถึง และสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิผลขององค์การในทางปฏิบัติ อีกทั้งโครงสร้างงานกระบวนการทำงานที่ได้จัดไว้เป็นระเบียบ ชัดเจน และรัดกุม สอดคล้องกับกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2558) ที่ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ว่ามีหน้าที่

และความรับผิดชอบหลัก คือการประสานงาน เช่น ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกทีมงานหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ และชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับสอดคล้องกับ ศิริ ถิอาสนา (2557, หน้า 8) ที่ได้กล่าวว่าการประสานงาน (Coordinating) เป็นกิจกรรมของกลุ่มตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันจัดการทรัพยากรที่เหมาะสมเพื่อได้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์จัดการกระบวนการบริหารหรือหน้าที่การบริหาร ซึ่ง ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคณะทำงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภิญญา ทนุวงศ์ (2555 : 77) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง องค์ประกอบในการประสานงานที่มีต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานของพนักงานฝ่ายประกันคุณภาพ องค์การเภสัชกรรม ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบในการประสานงานด้านความสะดวกในการสื่อสารเพื่อเชื่อมโยงงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการประสานงานกันในระดับแผนกด้วยกันทั้งภายในและภายนอก

1.4 ประสิทธิภาพด้านการบริการ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความความคิดเห็นต่อประสิทธิผลด้านการบริการตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักวิชาการศึกษา มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เกี่ยวกับการจัดบริการส่งเสริมการศึกษา สอดคล้องกับสำนักงาน ก.พ. (2556) ที่ได้กำหนดหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาด้านการบริการ ดังนี้ จัดบริการส่งเสริมการศึกษา เช่น จัดนิทรรศการ และแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้การบริการความรู้และบริการทางการศึกษาและวิชาชีพแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง ผลិតคู่มือ แนวทางการอบรม เอกสารทางวิชาการ รวมทั้งให้คำแนะนำปรึกษาเบื้องต้นแก่ผู้รับบริการ ดำเนินการจัดการประชุมอบรมและสัมมนา เกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษาและวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและให้แนวทางการศึกษาและแนวทางการเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับบุคคลทั่วไป เผยแพร่การศึกษา เช่น จัดทำวารสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เอกสารต่าง ๆ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาอื่น ๆ เพื่อให้ความรู้ด้านการศึกษา การแนะแนวการศึกษาและวิชาชีพ และจัดเก็บข้อมูลเบื้องต้นทางสถิติ เพื่อให้สอดคล้องและสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิรมล ชาสงวน (2558, หน้า 118) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนของสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมให้มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย

2.1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยการใช้การทดสอบค่า F-test (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชมมณี ศิลานุกิจ (2559, หน้า 110) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน พิจารณาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และประสิทธิผลการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เบญจวรรณ นุชุนทด (2559, หน้า 172-173) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของ

นักวิชาการศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานของนักวิชาการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ พบว่า มีความแตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยการใช้การทดสอบค่า F-test (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ด้านการปฏิบัติการ, ด้านการวางแผน และด้านการประสานงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิมหาบัณฑิตที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจวบ แจ้โพธิ์ (2557, หน้า 89) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูตอบบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิมหาบัณฑิตและประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และด้านการบริการ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิมหาบัณฑิตที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบแสดงความแตกต่างรายคู่ (Scheffe) ของความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย จำแนกตามวุฒิมหาบัณฑิต จะเห็นได้ว่าระดับปริญญาโทและระดับปริญญาตรี มีทัศนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เบญจวรรณ นุชุนทด (2559, หน้า 172-173) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานของนักวิชาการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อจำแนกตามวุฒิมหาบัณฑิต พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีวุฒิมหาปริญญาโท มีความคิดเห็นแตกต่างจากวุฒิมหาปริญญาตรีและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ โพธิ์ทอง (2559, หน้า บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลบางพูน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล บางพูน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลบางพูน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลบางพูน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลบางพูน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่งจากอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาแนะนำติดตามและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1-4 ที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ได้กรุณาเป็นผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ นอกจากนี้ผู้ศึกษาต้องขอขอบพระคุณคณะผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวลัย อุ่นกอง นายจรัญ แจ่มณี ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และ ดร.นรินทร์ ชมชื่น ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย ที่ได้กรุณาตรวจแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามให้ดีขึ้น



ขอขอบพระคุณเพื่อน ๆ นิสิตการศึกษามหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขต เชียงราย รุ่นที่ 8 ทุกคน ตลอดจนครอบครัว ที่ให้การอนุเคราะห์ สนับสนุน และเป็นกำลังใจในการจัดทำการศึกษา อิสระในครั้งนี้ จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ศึกษาค้นคว้ารู้สึกซาบซึ้งใจเป็นอย่างยิ่ง จึงขอประกาศขอบคุณแก่บุคคล ดังกล่าว ให้ปรากฏไว้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้ด้วยความขอบพระคุณ

เอกสารอ้างอิง

- กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2558). **การปรับปรุงมาตรฐานตำแหน่งของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล สายงานการสอน**. สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น.
- จุฑาทิพย์ โพธิ์ทอง. (2559). **ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลบางพูน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ (การบริหารการศึกษา): มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- ชมมณี ศิลานุกิจ. (2559). **ประสิทธิผลการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ (ภาควิชาการบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เชวงศักดิ์ เทวะสิงห์. (2557). **การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์ การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นิรมล ชาสงวน. (2558). การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนของสถานศึกษาในสังกัด เทศบาลเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม. **วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม**, 5, 115-125.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- เบญจวรรณ นุชนท. (2559). **การศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของนักวิชาการศึกษา สังกัด กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ประจวบ แจ้โพธิ์ (2556). **ความคิดเห็นของครูต้อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นที่มของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประภัสสร เรืองเดช. (2555). **บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาในทัศนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพะเยา**. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเนโยบายสาธารณะ. พะเยา :มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ภิญญา ทนุวงศ์. (2555). **องค์ประกอบในการประสานงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายประกันคุณภาพ องค์การเภสัชกรรม**. ปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์การเภสัชกรรม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริ ถีอาสนา. (2557). **เทคนิคการจัดการคุณภาพแนวใหม่ : แนวคิด หลักการ สู่การบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2556). **คู่มือบริหารพนักงานราชการ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักบริหารกลาง สำนักงาน ก.พ.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). **มาตรฐานตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2)**. สำนักงาน ก.ค.ศ. กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : ภารกิจนโยบายและระบบตำแหน่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- หยุดฟ้า ราชมณี. (2554). **การดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้**.วิทยานิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(สถิติประยุกต์) คณะสถิติประยุกต์. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Bartol & Martin, (1997). **Management**. (2nd ed.). New York: McGraw – Hill.
- Campbell. (1977). **“On the Nature of Organizational Effectiveness”** in *Newpurposetives on organizational Effectiveness*. Edited by Paul S. Goodman and Johannes M.Pennings and Associates. San Francisco : Jassay Bass.



ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา
สหวิทยาเขตริมกก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

Creative and Productive Leadership of School Administrators, Rim Kok
Consortium, Secondary Education Service Area Office 36

ศุภจิตา ธรรมสุทธิวัฒน์^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ²

Supathida Thamsutiwat^{1*} and Sunthon Khlai um²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตริมกก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำนวน 237 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ (f) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (t-Test) และ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-Test) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 1 ด้านคุณลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ รองลงมา คือ ด้านที่ 2 ด้านกระบวนการของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ และด้านที่ 3 ด้านผลงานของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกันและครูที่มีอายุแตกต่างกันโดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันโดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันโดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สำหรับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู พบว่า ควรจะพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์โดยการนำประสบการณ์เดิมให้เป็นแนวคิดใหม่ ๆ ที่มีความสำคัญและมุ่งเกิดการพัฒนา ควรพัฒนาการมีส่วนร่วมกับครูและบุคลากรในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางของสถานศึกษา และควรพัฒนาผลงานที่สะท้อนความคิดสร้างสรรค์ของตนเองต่อองค์กร

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : s.thamsutiwat@gmail.com



คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purpose of this research was to studies 1) To study creative and productive leadership of school administrators as perceived by teachers, 2) To compare creative and productive leadership of school administrators as perceived by teachers by gender, age, highest educational level and work experience 3) To study the guidelines for developing creative and productive leadership of school administrators according to the opinions of teachers. The sample group used in the study was secondary school teacher, Rok Kok consortium, Secondary educational service area office 36. They were 237 people. The statistics used in the study were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-Test and F-Test. The results illustrated as follows. Creative and productive leadership of school administrators as perceived by teachers in the overall factor were at a high level. When considering each aspect Found that it is at a high level in all aspects. With the highest average aspect, which is the aspect 1) of the characteristics of creative and productive leadership. Followed by the second aspect of procedures of creative and productive leadership. And the third aspect of resultants of creative and productive leadership has the lowest mean. When comparing creative and productive leadership of school administrators according to the opinions of teachers found that, Males and females had different opinions with statistical significance at .01 level, Different age groups There are different opinions with statistically significant significance at .01 level, Teachers with the highest level of education have not different opinions, and Teachers with different work experience have different levels opinions with statistically significant significance at .01 level. The guidelines for the development of creative and productive leadership of school administrators found that, To develop creative skills by applying the same experience as new ideas that are important and aimed at developing, To develop participation with teachers and personnel in determining the goals and directions of the educational institutions, and Developing works that reflect their creativity to the organization.

Keywords: creative and productive leadership, leadership of school administrators

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก ทั้งที่เป็นปัจจัยภายนอก จากการปฏิวัติ ดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ 2558 (Millennium Development Goals: MDGs 2030) เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2573 (Sustainable Development Goals: SDGs 2030) และความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 และปัจจัยภายใน ประเทศ จากนโยบายการปรับเปลี่ยนประเทศไปสู่ประเทศไทย 4.0 ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) และวิกฤตสังคมสูงวัย ล้วนมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579, 2560) การเตรียมกำลังคนของคนหลายศาสตร์ที่สามารถทำงานร่วมกันได้ ซึ่งต้องเริ่มตั้งแต่การศึกษาขั้นพื้นฐาน เตรียมความรู้ ทักษะพื้นฐานในวงกว้าง ให้สามารถเรียนรู้ต่อยอดไปสู่กำลังคนที่มีศาสตร์และทักษะติดตัว (เฉลิมชัย มนุษสวัต, 2560) ภารกิจหลักของโรงเรียน คือ การจัดการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนหรือเด็กและ



เยาวชนในความรับผิดชอบมีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา (พิณสุดา สิริธรงค์, 2560) ปัญหาสำคัญที่ควรได้รับการพัฒนาด้านการศึกษา คือ การสร้างผู้นำการศึกษาระดับมืออาชีพที่ตระหนักถึงการปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นองค์รวม ซึ่งควรได้รับการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ทั้งด้านวิธีการและเป้าหมาย (ธีระ รุณเจริญ, 2550) ทุกวงการต้องมีผู้นำ มิฉะนั้นจะเคลื่อนไปสู่เป้าหมายร่วมกันโดยพร้อมเพรียงได้ยาก (วิชญ์ เครืองาม, 2557) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อสถานศึกษา เมื่อก้าวถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าของสถานศึกษาแต่ละแห่ง การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ๆ การริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ การบุกเบิกความรู้ใหม่ ก็จะต้องอาศัยปัจจัยที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จ คือ บทบาทภาวะผู้นำและความสามารถในการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ๆ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550) เพื่อให้การศึกษาของเราเป็นไปในทิศทางที่มีคุณค่าต่อตัวผู้เรียน ต่อสังคมในทางสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศให้ดำรงอยู่ในภาวะสังคมโลกที่แข่งขันอย่างรุนแรงเช่นในปัจจุบัน เราจึงควรจะเปลี่ยนกระแสนการศึกษา ให้เป็นไปในทิศทางที่ก่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ก่อให้เกิดรูปธรรมในการศึกษา ก่อให้เกิดผลผลิตขึ้นในวงการศึกษา แล้วให้ผลผลิตนั้นเป็นผลผลิตในทางสร้างสรรค์ (Creative) เป็นผลผลิตใหม่ ๆ ที่เกิดจากความคิด สติปัญญา วิธีการของการศึกษานั้น ๆ เราต้องสร้างคนของเราให้มีลักษณะคิด วิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดผลิตภาพ และคิดรับผิดชอบ (ไพฑูรย์ ลินลาร์ตัน, 2560)

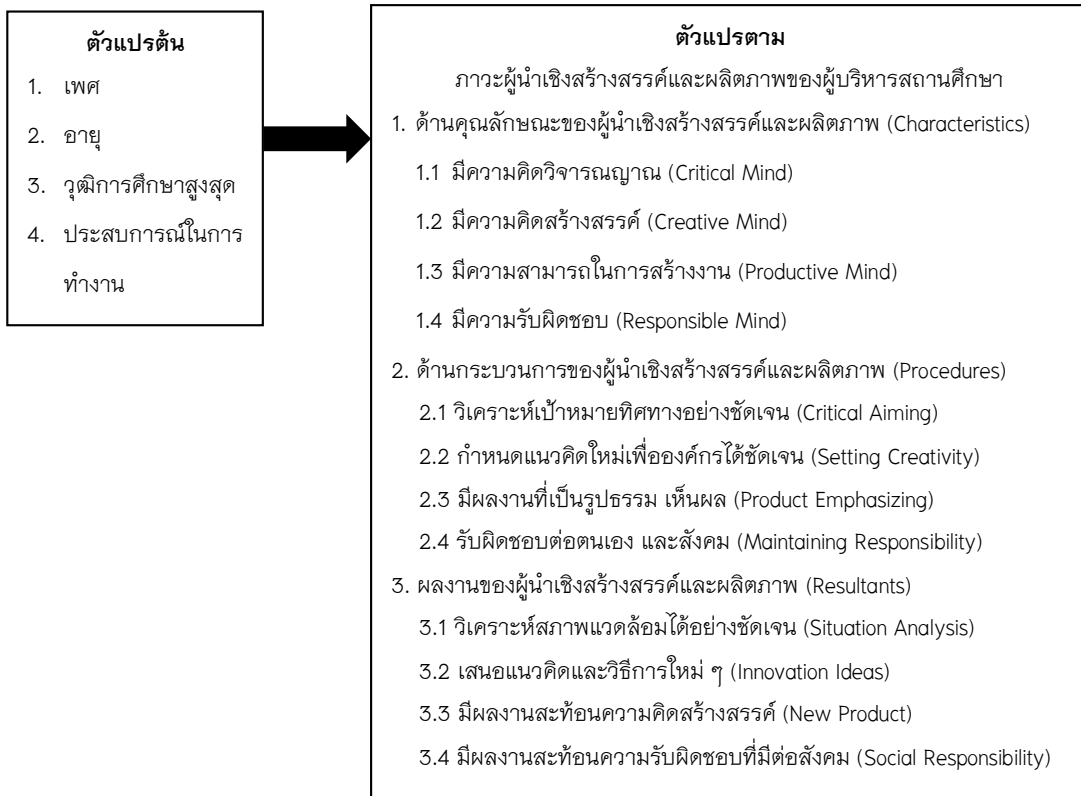
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู (2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน (3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตริมกก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยกำหนดขอบเขตการวิจัยตามกรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ (Creative & Productive Leadership) โดยได้วิเคราะห์องค์ประกอบของคุณลักษณะ กระบวนการ และผลงานของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพไว้ 3 ด้าน 12 ด้านย่อย ของ ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ไพฑูรย์ ลินลาร์ตัน (2560)

สมมติฐานการวิจัย (1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพแตกต่างกัน (2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพแตกต่างกัน (3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพแตกต่างกัน (4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพแตกต่างกัน



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตริมกก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำนวน 11 โรงเรียน จำนวน 578 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสมการคำนวณการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 237 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มเป็นระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ทดลองใช้ (Try out) กับครูโรงเรียนแม่จันวิทยาคม สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำนวน 30 คน ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 ดำเนินการเก็บข้อมูลได้แบบสอบถามคืนมา 237 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 นำแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติ

ผลการศึกษา

ผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตตรมก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มีดังนี้

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตตรมก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ตามความคิดเห็นของครู

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ	N = 237		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	ความคิดเห็น
1. ด้านคุณลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ (Characteristics)	4.03	0.60	มาก
1.1 มีความคิดวิจารณ์ญาณ (Critical Mind)	4.05	0.57	มาก
1.2 มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Mind)	4.02	0.82	มาก
1.3 มีความสามารถในการทำงาน (Productive Mind)	3.98	0.64	มาก
1.4 มีความรับผิดชอบ (Responsibility Mind)	4.10	0.67	มาก
2. ด้านกระบวนการของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ (Procedures)	4.01	0.57	มาก
2.1 มีการวิเคราะห์เป้าหมายและทิศทางอย่างชัดเจน (Critical Aiming)	4.01	0.62	มาก
2.2 มีการกำหนดแนวคิดใหม่เพื่อองค์กรได้ชัดเจน (Setting Creativity)	3.95	0.58	มาก
2.3 มีผลงานเป็นรูปธรรม เห็นผล (Product Emphasizing)	3.98	0.60	มาก
2.4 มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม (Maintaining Responsibility)	4.11	0.65	มาก
3. ด้านผลงานของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ (Resultants)	4.01	0.58	มาก
3.1 มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมได้อย่างแจ่มชัด (Situation Analysis)	4.02	0.61	มาก
3.2 มีการเสนอแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ (Innovative Ideas)	3.97	0.62	มาก
3.3 มีผลงานสะท้อนความคิดสร้างสรรค์ (New Product / Works)	3.96	0.66	มาก
3.4 มีผลงานสะท้อนความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility)	4.07	0.64	มาก
เฉลี่ยรวม	4.02	0.56	มาก

จากตาราง 1 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตตรมก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านที่ 1 ด้านคุณลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมา คือ ด้านที่ 2 ด้านกระบวนการของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ ($\bar{X} = 4.01$) และด้านที่ 3 ด้านผลงานของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ ($\bar{X} = 4.01$) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อย พบว่า

ด้านย่อยของด้านที่ 1 ด้านคุณลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพอยู่ในระดับมากทุกด้านย่อย ด้านย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 1.4 มีความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมา คือ 1.1 มีความคิดวิจารณ์ญาณ ($\bar{X} = 4.05$) และ 1.2 มีความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ ส่วนด้านย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 1.3 มีความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 3.98$) ด้านย่อยของด้านที่ 2 ด้านกระบวนการของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และ

ผลิิตภาพ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิิตภาพอยู่ในระดับมากทุกด้านย่อย ด้านย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 2.4 ความรับผิดชอบต่อนองและสังคม ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมา คือ 2.1 มีการวิเคราะห์เป้าหมายและทิศทางอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.01$) และ 2.3 มีผลงานเป็นรูปธรรม เห็นผล ($\bar{X} = 3.98$) ตามลำดับ ส่วนด้านย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 2.2 มีการกำหนดแนวคิดใหม่เพื่องค์กรได้ชัดเจน ($\bar{X} = 3.95$) ด้านย่อยของด้านที่ 3 ด้านผลงานของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิิตภาพ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิิตภาพอยู่ในระดับมากทุกด้านย่อย ด้านย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.4 มีผลงานสะท้อนความรับผิดชอบต่อนอง ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมา คือ 3.1 มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมได้อย่างแจ่มชัด ($\bar{X} = 4.02$) และ 3.2 มีผลงานสะท้อนความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.02$) ตามลำดับ ส่วนด้านย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.3 มีผลงานสะท้อนความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.96$)

ตาราง 2 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตริมกก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิิตภาพ	เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
1. ด้านคุณลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิิตภาพ (Characteristics)	ชาย	77	4.23	0.05	4.02**	.00
	หญิง	160	3.94	0.05		
2. ด้านกระบวนการของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิิตภาพ (Procedures)	ชาย	77	4.16	0.51	2.76**	.01
	หญิง	160	3.94	0.59		
3. ด้านผลงานของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิิตภาพ (Resultants)	ชาย	77	4.21	0.49	4.08**	.00
	หญิง	160	3.91	0.60		
เฉลี่ยรวม	ชาย	77	4.20	0.47	3.82**	.01
	หญิง	160	3.93	0.58		

หมายเหตุ: **แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 2 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตริมกก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 1 ด้านคุณลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิิตภาพ ด้านที่ 2 ด้านกระบวนการของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิิตภาพ และด้านที่ 3 ด้านผลงานของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิิตภาพ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตริมกก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามอายุ

องค์ประกอบ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ (Characteristics)	ระหว่างกลุ่ม	3.62	3	1.21	3.48*	.02
	ภายในกลุ่ม	80.94	233	0.35		
	รวม	84.56	236			
ด้านกระบวนการของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ (Procedures)	ระหว่างกลุ่ม	3.50	3	1.17	3.67*	.01
	ภายในกลุ่ม	74.10	233	0.32		
	รวม	77.60	236			
ด้านผลงานของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ (Resultants)	ระหว่างกลุ่ม	5.51	3	1.84	5.78**	.00
	ภายในกลุ่ม	74.02	233	0.32		
	รวม	79.53	236			
เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.99	3	1.33	4.40**	.00
	ภายในกลุ่ม	70.29	233	0.30		
	รวม	74.27	236			

หมายเหตุ: *แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตริมกก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมกลุ่มอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันทุกองค์ประกอบทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 1 ด้านคุณลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ และด้านที่ 2 ด้านกระบวนการของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ กลุ่มอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่ 3 ด้านผลงานของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ กลุ่มอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe' พบว่า ทั้งในภาพรวม มีจำนวน 1 คู่ คือ กลุ่มที่มีอายุ 21-30 ปี กับ กลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตริมกก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกคุณวุฒิการศึกษาสูงสุด

องค์ประกอบ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ (Characteristics)	ระหว่างกลุ่ม	0.27	2	0.13	0.37	.69
	ภายในกลุ่ม	84.30	234	0.36		
	รวม	84.56	236			
ด้านกระบวนการของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ (Procedures)	ระหว่างกลุ่ม	0.09	2	0.04	0.13	.88
	ภายในกลุ่ม	77.51	234	0.33		
	รวม	77.60	236			
ด้านผลงานของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ (Resultants)	ระหว่างกลุ่ม	0.14	2	0.07	0.21	.81
	ภายในกลุ่ม	79.39	234	0.34		
	รวม	79.53	236			
เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.14	2	0.07	0.22	.80
	ภายในกลุ่ม	74.13	234	0.32		
	รวม	74.27	236			

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตริมกก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกคุณวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า โดยภาพรวมคุณวุฒิการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตริมกก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านคุณลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ (Characteristics)	ระหว่างกลุ่ม	2.57	4	0.64	1.82	.13
	ภายในกลุ่ม	81.99	232	0.35		
	รวม	84.56	236			
ด้านกระบวนการของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ (Procedures)	ระหว่างกลุ่ม	4.48	4	1.12	3.55*	.01
	ภายในกลุ่ม	73.13	232	0.32		
	รวม	77.60	236			

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
เชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ	ระหว่างกลุ่ม	5.50	4	1.37	4.30**	.00
	ภายในกลุ่ม	74.04	232	0.32		
	รวม	79.53	236			
เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.99	4	1.00	3.29*	.01
	ภายในกลุ่ม	70.28	232	0.30		
	รวม	74.27	236			

หมายเหตุ: * แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตริมกก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 2 ด้านกระบวนการของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านที่ 3 ด้านผลงานของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านที่ 1 ด้านคุณลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe' พบว่า ในภาพรวมมีจำนวน 1 คู่ คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี กับ กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลและอภิปรายผล

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตริมกก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ (Characteristics) รองลงมา คือ ด้านกระบวนการของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ (Procedures) และด้านผลงานของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ (Resultants) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ตามแนวคิดของ อีระ รุญเจริญ (2553) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่ดีและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและในอนาคต เช่นเดียวกับ ไพฑูรย์สินลาร์ตัน (2554) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารการศึกษาจะต้องมีการนำองค์ความรู้ความสำเร็จ ทั้งด้านผลผลิตและผลสัมฤทธิ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑา ศิริวงษ์ (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภอศรีนครินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองนครนายก ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ กาญจนา ดิลา (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน ผลการศึกษาพบว่า

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับกับ จารินี ลีกุลจ้อย (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพของผู้บริหารศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ พบว่า ครูเพศชายและครูเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ตามแนวคิด KAGAN (อ้างถึงในปราณี เดชวิทยาพร, 2533) กล่าวว่า บทบาททางเพศ จะอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างเพศชายและหญิง ความ เป็นเพศชายและหญิงเป็นสิ่งที่แสดงอยู่ในปรากฏการณ์ 3 ประการ คือ แสดงอยู่ในลักษณะแห่งกายภาพที่ติดอยู่กับตัว บุคคล แสดงอยู่ในพฤติกรรมภายนอกที่เห็นได้ชัดเจน และแสดงอยู่ในใจ เช่นเดียวกับสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามอายุ พบว่า ครูกลุ่มอายุแตกต่างกันในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพแตกต่างกัน และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูกลุ่มที่มี ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันในภาพรวมความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 2 ด้านกระบวนการของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ และ ด้านที่ 3 ด้าน ผลงานของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ส่วนด้านที่ 1 ด้านคุณลักษณะของผู้นำเชิง สร้างสรรค์และผลผลิตภาพ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบของอายุและประสบการณ์การทำงานของครู ในภาพรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันนั้น สะท้อนให้เห็นว่าทั้งสองปัจจัยนี้สอดคล้องกัน อายุที่มีมากขึ้นส่งผลต่อการมี ประสบการณ์การทำงานที่มากขึ้นเป็นลำดับ ส่งผลต่อความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำแตกต่างกัน การพัฒนาความคิด สร้างสรรค์นั้นต้องอาศัยความคิดเห็นที่แตกต่างและประสบการณ์การทำงานที่สะสมมาพอสมควร เพื่อพัฒนา ความคิดและสร้างผลงานใหม่ ๆ ที่มีความแตกต่าง ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ตามแนวคิด ไพฑูริย์ ลินลารัตน์ (2554) กล่าวว่า โลกและสังคมได้เปลี่ยนไปแล้ว เรามีความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนกระแสนของการศึกษาใหม่ เพื่อให้ การศึกษาเป็นเครื่องมือของการสร้าง และสร้างอย่างสร้างสรรค์ก่อให้เกิดผลผลิตในทางสร้างสรรค์เป็นผลผลิตใหม่ ๆ ที่เกิดจากความคิด สถิติปัญญาผู้บริหารการศึกษา เช่นเดียวกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2555) กล่าวว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารเชิงสร้างสรรค์ เช่น วัฒนธรรมผู้ใหญ่ผู้น้อย การเกรงอกเกรงใจ และ เช่นเดียวกับ สุพัตรา สุภาพ (2536) กล่าวว่า สถานภาพเป็นตำแหน่งที่ได้จากการเป็นสมาชิกของกลุ่ม เป็นสิทธิและ หน้าที่ทั้งหมดที่บุคคลมีอยู่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นและสังคมส่วนรวม สถานภาพจะกำหนดว่าบุคคลนั้นมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติ ต่อผู้อื่นอย่างไร มีหน้าที่รับผิดชอบอย่างไรในสังคม สถานภาพเป็นสิ่งเฉพาะบุคคลทำให้บุคคลนั้นแตกต่างจากผู้อื่น และมีอะไรเป็นเครื่องหมายของตนเอง ซึ่งผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติภาพ คัมภีร์พงศ์ (2560) ได้ ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษพล อัมระนันท์ (2558) ได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วังค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 พบว่า เพศชายและเพศหญิง มีระดับความคิดเห็นโดยรวมไม่ต่างกัน กลุ่ม

อายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันในภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จะเห็นได้ว่าระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันหรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไม่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ แต่ เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันทำให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพที่แตกต่างกัน ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า สมบัติ นพรัถ (2561) การเปลี่ยนกระบวนทัศน์และการปฏิวัติอุตสาหกรรมในโลกทำให้คนต้องมีทักษะและคุณลักษณะที่ต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับภาวะปกติใหม่ ส่งผลให้อุดมศึกษาและระบบการศึกษาของไทยต้องพลิกโฉมให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก เช่นเดียวกับ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2560) กล่าวว่า เราจึงควรที่จะเปลี่ยนกระแสนการศึกษา ให้เป็นไปในทิศทางที่ก่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ก่อให้เกิดรูปธรรมในการศึกษา ก่อให้เกิดผลผลิตขึ้นในวงการการศึกษา แล้วให้ผลผลิตนั้นเป็นผลผลิตในทางสร้างสรรค์ (Creative) เป็นผลผลิตใหม่ ๆ ที่เกิดจากความคิด สติปัญญา วิธีการของการศึกษานั้น ๆ เราต้องสร้างคนของเราให้มีลักษณะคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดผลิตภาพ และคิดรับผิดชอบ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู พบว่า ควรจะพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์โดยการนำประสบการณ์เดิมให้เป็นแนวคิดใหม่ ๆ ที่มีความสำคัญและมุ่งเกิดการพัฒนา ควรพัฒนาการมีส่วนร่วมกับครูและบุคลากรในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางของสถานศึกษา และควรพัฒนาผลงานที่สะท้อนความคิดสร้างสรรค์ของตนเองต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะทั่วไป 1) ด้านคุณลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ (Characteristics) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการทำงาน 2) ด้านกระบวนการของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ (Procedures) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการกำหนดแนวคิดใหม่เพื่อองค์กรได้ชัดเจน 3) ด้านผลงานของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ (Resultants) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาผลงานสะท้อนความคิดสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรศึกษาข้อจำกัดและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) ควรศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงและสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาอิงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้วิจัยขอขอบคุณที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณบดีและคณาจารย์วิทยาลัย การศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ทุกท่านที่ได้ส่งสอนและให้ความรู้ ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รักษิต สุทธิพงษ์ ดร.ฉลอมรัฐ เจริญศรี และนายมนต์ชัย ปาณธูป ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตริมกก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือทำให้สามารถเก็บข้อมูลสำเร็จลุล่วงด้วยดี คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอขอบแต่ บุษปกาวิ คณาจารย์และครอบครัว



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579**, บริษัทพรักหวานกราฟฟิค จำกัด, กรุงเทพฯ, 2560.
- กฤษพล อัมระนันท์. **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วังก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2**. การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- กาญจนา คีลา. (2556). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน**. สารนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- จารินี ลีกุลจ้อย. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- เฉลิมชัย มนุเศวต. **บทความเรื่อง การแสวงหาความเป็นเลิศทางการแข่งขัน**, ไพฑูรย์ ลินลาร์ตน์ นักรบ หมี่แสน (บรรณาธิการ), **ความเป็นผู้นำทางการศึกษา**, โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ, 2560.
- โชติภพ คัมภีร์พงศ์. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2**. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ปทุมธานี.
- ธีระ รุญเจริญ. **ความเป็นมืออาชีพทางการบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา**, เอ็กสเปอร์เน็ท, กรุงเทพฯ, 2550.
- ธีระ รุญเจริญ. **การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา**, ข้าวฟ่าง, กรุงเทพฯ, 2553.
- ปราณี เดชวิทยาพร. **ผลกระทบจากการที่ผู้หญิงสวมบทบาทผู้บังคับบัญชาต่อผู้ชายที่อยู่ใต้บังคับบัญชา**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ, 2533.
- ไพฑูรย์ ลินลาร์ตน์ นักรบ หมี่แสน. **ความเป็นผู้นำทางการศึกษา**, โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ, 2560.
- ไพฑูรย์ ลินลาร์ตน์. **ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา**, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ, 2553.
- ไพฑูรย์ ลินลาร์ตน์. **CCPR กรองคิดใหม่ทางการศึกษา**, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ, 2554.
- มณฑา ศิริวงษ์. (2559). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก**, ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยปทุมธานี.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

วิชณุ เครืองาม. **เล่าเรื่องผู้นำ**, สำนักพิมพ์มติชน, กรุงเทพฯ, 2557.

สมบัติ นพรัตน์. **ศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาศาสตร์การบริหาร**. อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, กรุงเทพฯ, 2561.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36. **แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 พ.ศ.2560-2564**, <http://www.spm36.obec.in.th>, 2560.

สุพัตรา สุภาพ. **สังคมและวัฒนธรรมไทย**. ไทยวัฒนพานิช, กรุงเทพฯ, 253



สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

The State of Academic Administration of School Administrators Under The Office of Pathumthani Primary Education Area 1

ศศิวิมล พัฒนาวัดมนั* และ ธิดาวลัยย์ อุ๋นกงอง²

Sasiwimon Phatthanawat^{1*} and Thidawan Unkong²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการ ปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามออนไลน์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับการดำเนินงานสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่น รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อ และด้านที่ต่ำสุด คือ การแนะแนวการศึกษา

2. ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านที่มีปัญหาและข้อเสนอแนะ ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ปัญหาคือ ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กระบวนการเก็บงานการจัดทำไม่เป็นระบบ และขาดโครงสร้างสถานศึกษา เพื่อรองรับระบบประกันคุณภาพภายใน ข้อเสนอแนะ ควรมีการพัฒนา อบรม ให้ความรู้กับครูเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ควรมีการจัดเก็บหลักฐาน เอกสารอย่างเป็นระบบ และควรปรับโครงสร้างและการบริหารให้สอดคล้องต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มากขึ้น และด้านการแนะแนวการศึกษา ปัญหาคือ ขาดการสร้างเครือข่ายแนะแนวทางการศึกษา ขาดการจัดระบบการแนะแนวทางวิชาการ และวิชาชีพที่เชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และขาดการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก และผู้ปกครองในด้านการแนะแนวการศึกษา ข้อเสนอแนะ ควรมีการสร้างเครือข่ายการศึกษา ควรจัดระบบการแนะแนวทั้งสองด้าน คือ ทางวิชาการ และวิชาชีพกับนักเรียน และควรมีการสร้างความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้านการแนะแนว

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : sasiwimon.monny@gmail.com



คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ

Abstract

The purposes of this research were to study the state of academic administration of school administrators and to study the problem and suggestion of academic administration of school administrators under the offices of Phatumthani Primary Education Area 1.

The sample group consisted of 327 teachers at school, Phatumthani Primary Education Area 1. The research instrument was google form which was 5 leveled rating scale questionnaire. Data was analyzed using percentage, mean and standard deviation. The findings of this study were as follows:

1. The state of Academic Administration of School Administrators Under the offices of Phatumthani Primary Education Area 1 in overall was rated at a high level, when considered in each aspects, it found out that there were nine aspects rated at a high level. The highest level operation was School curriculum and local curriculum development. Followed by the development of learning process and the lowest level operation was Education guidance.

2. The problem and suggestion about academic administration of school administrators under the offices of Phatumthani Primary Education Area 1. When considered individually, it was found that Which has problems and suggestions include, The development of quality assurance systems in educational institutions was problems and suggested that school without knowledge and understanding about quality assurance systems in educational institutions. The process of collecting work, creating a system is not systematic. And the process of collecting work, creating a system is not systematic. Suggestions should be a training to educate teachers about the quality assurance system in the educational institution. There should be evidence storage. Systematic documentation And should adjust the structure and management to be more consistent with the development of educational quality. Education guidance problems were the lack of creating educational guidance networks. Lack of academic guidance system and the profession that is linked to the student support system. And lack of coordination with external agencies with parents in education guidance. Suggestions, First Should create an educational network. Second Should provide guidance systems on both sides, academic and professional, with learners. And there should be cooperation and exchange of experiences in guidance.

Keywords: academic administration of school

บทนำ

การศึกษาของโลกกำลังก้าวเข้าสู่สังคมแห่งความรู้ เพราะโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้วยกระแสโลกาภิวัตน์ได้เข้ามามีอิทธิพลหลาย ๆ ประการในสังคม ไม่เว้นแต่ระบบการศึกษาที่มีการปรับเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก เพื่อก่อให้เกิดความทันสมัยในองค์ความรู้ และสอดคล้องต่อความต้องการผู้ศึกษาและยังมีส่วนช่วยดึงดูดให้ผู้สนใจเข้ามาศึกษาได้นำองค์ความรู้ไปใช้เพื่อเกิดประโยชน์ต่อไป อย่างไรก็ตามการพัฒนาคุณภาพมนุษย์มีหลายตัวแปรที่เกี่ยวข้อง เช่น ตัวแปรด้านการศึกษา โดยมุ่งเน้นในมิติของการจัดการศึกษาเพื่อให้สอดคล้อง



กับความก้าวหน้าของโลกอย่างไม่หยุดยั้ง และกาลเวลาเปลี่ยนส่งผลให้ทุกอย่างรอบตัวต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลง เช่นเดียวกับรูปแบบการศึกษาเล่าเรียน การบริหารและการจัดการศึกษาของไทยในปัจจุบันมีการ เปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารและการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในส่วนของการทรวงศึกษาธิการที่มีการปฏิรูป โครงสร้างและระบบบริหารใหม่โดยการยุบรวมหน่วยงานทางการศึกษาเดิมแล้วแบ่งส่วนราชการใหม่เป็นการบริหาร ราชการส่วนกลาง การบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 74) มี การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง การกระจายอำนาจ ดังกล่าวจะทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการ ซึ่งจะ เป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานและ สามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 5)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวด 5 มาตรา 55 รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับ การศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย การศึกษาทั้ง ปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความ รับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 4 “การศึกษา” หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การ เรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนา คนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการ ดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และการศึกษาเป็นกระบวนการของการพัฒนาคนตลอดชีวิต ซึ่ง ถือเป็นเรื่องของคนทุกคนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยคนให้พัฒนาตนเองในด้าน ต่างๆ ตลอดชีวิตตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพและความสามารถต่างๆ ที่จะดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุขรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนา ประเทศอย่างยั่งยืน และการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้คุณค่าทั้งต่อตนเอง ประเทศชาติและสังคมโลก ดังนั้น การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาถือว่าการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่ง พัฒนาคู่มือเรียนให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิต พร้อมทั้งจะทำประโยชน์ให้กับสังคมตามบทบาทหน้าที่ของพลเมืองดี ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ และการที่บุคคลในประเทศมีศักยภาพเพื่อเป็นกำลัง สำคัญในการพัฒนาประเทศ ต้องอาศัยกระบวนการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล เพราะการศึกษาช่วย ให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ ความคิด ทักษะ เจตคติ รู้จักตนเอง รู้จักชีวิต เข้าใจสังคม และสิ่งแวดล้อม แล้วนำ ความรู้ ความเข้าใจมาใช้ในการแก้ปัญหา รวมทั้งสร้างสรรค์ชีวิตและสังคมให้ดีขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ : 2544) การบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษาที่มีความสำคัญที่สุด ผู้บริหาร การศึกษาควรจะได้รับผิดชอบเป็นผู้นำของครูในด้านวิชาการเป็นอันดับแรกเพราะหน้าที่ของสถานศึกษา คือ การให้ ความรู้แก่นักเรียนในด้านวิชาการ โดยการทำงานร่วมกับครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ความเข้าใจ ให้ ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติการประเมิน และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง พร้อมทั้งประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการสอน และงานวิชาการถือเป็น หัวใจของการบริหารการศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับงาน วิชาการทั้งสิ้น งานวิชาการของสถานศึกษาประกอบด้วยงานการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาและพัฒนาหลักสูตร



ท้องถิ่น การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การพัฒนางานห้องสมุด การนิเทศการศึกษา งานแนะแนว การ พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา งานพัฒนากลุ่มสาระการเรียนรู้ และงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อ ส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 9) ผลงานวิชาการถือเป็นงานที่พิสูจน์ความสำเร็จของสถานศึกษา เนื่องจากนักเรียนเป็นผลผลิตของสถานศึกษามี คุณภาพและมีคุณสมบัติตามที่หลักสูตรกำหนด แต่จากการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานที่รับผิดชอบ (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติองค์การมหาชน) ได้สรุปผลคะแนนการทดสอบทางการศึกษา ระดับชาติ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2560 พบว่า ผลการทดสอบ (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในทุก รายวิชา คือ ภาษาไทย คะแนนเฉลี่ย 46.58 คะแนน, คณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 37.12 คะแนน, วิทยาศาสตร์ คะแนน เฉลี่ย 39.12 คะแนน และภาษาอังกฤษ คะแนนเฉลี่ย 36.34 คะแนน เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียน ขนาดใหญ่พิเศษ มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก ซึ่งนักเรียนในโรงเรียนขนาดใหญ่ พิเศษมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดทุกวิชา และนักเรียนโรงเรียนในเมือง มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่านักเรียนโรงเรียนนอกเมือง การ ทดสอบ (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในทุกรายวิชา คือ ภาษาไทย คะแนนเฉลี่ย 48.29 คะแนน, คณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 26.30, วิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 32.28 และภาษาอังกฤษ คะแนนเฉลี่ย 30.45 คะแนน เมื่อจำแนก ตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก ซึ่งในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดทุกวิชา และนักเรียนโรงเรียนในเมือง มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่านักเรียน วิทยาลัยนอกเมือง ผลสอบ(O-NET) นักเรียน ประถมศึกษาปีที่ 6 และ มัธยมศึกษาปีที่ 3 มีทั้งเพิ่มขึ้นและลดลง ซึ่งไม่ แตกต่างจากผลสอบปี 2559 มากนัก โดย ประถมศึกษาปีที่ 6 คะแนนภาษาอังกฤษ เพิ่มขึ้น, คณิตศาสตร์ ลดลง 4 คะแนน, วิทยาศาสตร์ ลดลง 2 คะแนน, สำหรับผลสอบ(O-NET) มัธยมศึกษาปีที่ 3 คณิตศาสตร์ ลดลง 3 คะแนน, วิทยาศาสตร์ ลดลง 3 คะแนน, ภาษาไทย เพิ่มขึ้น 2 คะแนน และภาษาอังกฤษ เท่าเดิม และหากจำแนกคะแนนตาม พื้นที่และขนาดโรงเรียน ก็พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ตั้งอยู่ในเมือง โดยเฉพาะกรุงเทพมหานคร จะมีคะแนน เฉลี่ยสูงสุดทุกวิชา

บทบาทภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษามีมากมาย ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็น คุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารงานให้มี คุณภาพสิ่งสำคัญที่สุด คือ ตัวผู้บริหารต้องมีคุณภาพ ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเอง มีความเป็นผู้นำ ต้องนำความ เปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการใช้ทักษะการบริหารได้เป็นอย่างดี และองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะทำให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพคือ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ เพราะการที่ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการบริหารงานที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาและส่งเสริมงาน วิชาการให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพนั้น พฤติกรรมของผู้บริหารก่อให้เกิดสภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยพิจารณา จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนย่อมสูงหรือต่ำ สอดคล้องกับแนวคิดของ Davis and Thomas (1989:pp.82-83) ว่า การใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการหรือผู้นำทางการสอนที่เข้มแข็งของผู้บริหารสถานศึกษาจะช่วยให้การบริหาร สถานศึกษามีประสิทธิภาพ ยืนยันโดยการศึกษาของ Michael Joseph Buzzi (1991: p.341) พบว่า ความเป็นผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับควมมีคุณภาพของโรงเรียน และเป็นตัวทำนายควมมีคุณภาพของ วิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีพื้นที่รับผิดชอบใน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 4 อำเภอ ดังนี้ 1) อำเภอเมืองปทุมธานี 2) อำเภอคลองหลวง 3) อำเภอลาดหลุม แก้ว 4) อำเภอสามโคก จากการทดสอบระดับชาติที่ผ่านมาพบว่า มีปัญหา และอุปสรรค ในเรื่องคะแนนการทดสอบ

ทางการศึกษา ระดับชาติการศึกษาระดับพื้นฐาน (O-NET) ของผู้เรียนอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1,2560)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1 เพื่อจะนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพและคุณลักษณะตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ ตลอดจนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (2) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

การบริหารของการจัดการศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการของกฎกระทรวงศึกษาธิการ สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1 ขอบข่ายงานที่ศึกษา

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่น
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1 เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษารูปแบบและวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหา จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน

3. นำแบบสอบถามที่สร้างไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์แบบของแบบสอบถาม เพื่อพิจารณาความถูกต้องและให้คำแนะนำ เพื่อแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษา จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อให้ครอบคลุม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน
5. นำผลการประเมินแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC) ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 แสดงว่าข้อคำถามมีความตรงของเนื้อหา ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547 หน้า 17)
6. ผลการคำนวณปรากฏว่ามีดัชนีความสอดคล้องในความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC) ของแบบสอบถาม
7. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง
8. นำแบบทดสอบไปหาค่าความเชื่อมั่น ซึ่งผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดสอบกับครูโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)
9. จัดทำแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ผลการศึกษา

สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมา คือ กำหนดวิธีวัดผลสัมฤทธิ์ การกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์อย่างชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) และประเมินผลหลักสูตร นิเทศการใช้หลักสูตรและนำผลการนิเทศมาปรับปรุงการเรียนการสอนของครูอยู่เสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$)

สรุปผลและอภิปรายผล

จากการศึกษาเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญและสามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมทั้ง 9 ด้าน มีการบริหารงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่น โดยการศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างรอบด้าน และมีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยการส่งเสริมให้ครูนำภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือเครือข่ายผู้ปกครองชุมชน และท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นไปตามกฎหมายการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับ

ที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหาร และการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผล

1.1 ระดับการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่น โดยมีการศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างรอบด้าน พร้อมทั้งมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์อย่างชัดเจน เพื่อการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ เป็นไปตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ (2553,9) งานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ซึ่งทั้งผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ให้มีความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติการประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง งานวิชาการของสถานศึกษาประกอบด้วยงานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเป็นหลัก ซึ่งสถานศึกษาจะต้องสร้างหลักสูตรของตนเอง เรียกว่าหลักสูตรสถานศึกษา ดังนั้นครูจะต้องทำหน้าที่ในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร เพื่อใช้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และสอดคล้องกับ นฤมล สังข์ปั้น จิณณวัตร ปะโคทัง พงษ์จร สิมพ์พันธ์ (2559,บทคัดย่อ) ทำการศึกษา เรื่องสภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานของผู้บริหารมีสภาพอยู่ในระดับ มาก แนวทางการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการประเมินการใช้หลักสูตรเพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

1.2 ระดับการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพราะกระบวนการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่สำคัญสำหรับการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงได้ส่งเสริมให้ครูนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ปกครองชุมชนและท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน นอกจากนั้นผู้บริหารสถานศึกษายังให้ความสำคัญในเรื่องของความรู้ คุณคุณธรรม โดยส่งเสริมให้ครูปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดี เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (มาตรา 6) การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับ วิมล เดชะ (2559,3) ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รองลงมา คือ ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการพัฒนาสื่อและการนำไปใช้ และ ทัศนคติ ทัศนคติ (2555,3) ทำการศึกษา เรื่องแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนบ้านนาหว้า อำเภอแม่สรวย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือ ด้านงานบริหารหลักสูตร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านงานสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา และปัญหาทางการบริหารงานวิชาการ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเรื่อง สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สามารถสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยความกรุณา ช่วยเหลือ แนะนำอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวลัย อุ่นกอง ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในทุกด้าน ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดียิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ดร.อนวัช อุ่นกอง ผู้อำนวยการโรงเรียนดอยแสนใจ (ตชด.อนุสรณ์) ดร.กิตติมา ปี่แก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลท่าโขลง 1 และนายบริสุทธิ มีบัณฑิต ผู้อำนวยการกองการศึกษาเทศบาลเมืองท่าโขลง ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาตรวจสอบความสมบูรณ์และความเที่ยงตรงของเครื่องมือในงานวิจัย ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้

คุณค่าที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และได้มอบกำลังใจตลอดระยะเวลาในการทำวิจัยจนประสบความสำเร็จด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554, เล่มที่ 199 ตอนที่ 123 ก 19 ธันวาคม 2545, (กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์อักษรไทย)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ 8 (กรุงเทพฯ :อรรคพลการพิมพ์, 2544)

เอกกวีร์ พิทักษ์ธนชกุล, การศึกษาในโลกยุคปัจจุบัน, สืบค้นเมื่อวันที่ 16 พฤศจิกายน 2561, จาก [http://www.stou.ac.th/study/sumrit/1-58\(500\)/page9-1-58\(500\).html](http://www.stou.ac.th/study/sumrit/1-58(500)/page9-1-58(500).html)

Gary A. Davis and Magaret A. Thomas, **Effective School and Effective teacher** (Boston : Allyn and Bacon, 1989)

Michael Joseph Buzzi, "The Relationship of School Effectiveness to Selected Dimension of Principal Instrumentation



สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานกิจการนักเรียน
โรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 35

The Status Quo and expected condition of Student affairs administration at
Cham Kham Khanathon School Lamphun Province under the Office of the
Secondary Education Region Zone 35

กมลศิษฐ์ ชลมนัสสรณ์^{1*} และ วัชระ จตุพร²

Kamolst Chonmanatsorn^{1*} and Watchara Jatuporn²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 2) ศึกษาความต้องการความจำเป็นของการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 3) ศึกษาข้อเสนอแนะ แนวทางของการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน จำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ค่าความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified})

ผลการศึกษา พบว่า

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ด้านเครือข่ายผู้ปกครองและบริการชุมชน และด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตามลำดับ

2. สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านเครือข่ายผู้ปกครองและบริการชุมชน ด้านส่งเสริมวินัย และพฤติกรรมนักเรียน และด้านส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน ตามลำดับ

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : chaiano2550@gmail.com



3. ผลการวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ในภาพรวม ด้านที่มีค่าความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านเครือข่ายผู้ปกครองและบริการชุมชน รองลงมา คือ ด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตามลำดับ

คำสำคัญ: สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การบริหารงานกิจการนักเรียน

Abstract

The Status Quo and expected condition of Student affairs administration at Cham Kham Khanathon School Lamphun Province under the Office of the Secondary Education Region Zone 35. Intended to 1) Study current conditions and desirable conditions of student affairs administration. 2) Study the needs and needs of student affairs administration. 3) Study suggestions Guidelines for student affairs administration The population of this research was 160 administrators and teachers of Chakkamkhanathorn School, Lamphun Province. Tools used in this research is a 5 level rating scale questionnaire. Statistics used in data analysis were percentage, mean (μ), standard deviation (σ), ($PNI_{Modified}$).

The study indicated that

1. Current condition of student affairs administration of Chakkamkhanathorn School, Lamphun Province, Office of Secondary Educational Service Area 35, overall is at a low level. When considering each aspect, it was found that. The side that has the highest average 3 sequences include Promoting morality, ethics in the network of parents and community services And the student care system, respectively.

2. Desirable condition of student affairs administration, Chakkamkhanathorn School, Lamphun Province, under the Office of Secondary Educational Service Area 35, in the overall level at the highest level. When considering each aspect, it was found that. The side that has the highest average 3 sequences include The network of parents and community services Promoting discipline and student behavior And the promotion of democracy in schools, respectively.

3. Analysis results prioritize the need To be used as a guideline for student affairs administration, Chakkamkhanathorn School, Lamphun Province, under the Office of Secondary Educational Service Area 35 in the overall The most valuable requirement is the network of parents and community services, followed by the system for helping students. And the promotion of morality and ethics respectively.

Keywords: Current conditions and desirable conditions, Student affairs administration

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคน การศึกษาเป็นเครื่องมือและกระบวนการต่อเนื่อง ที่ช่วยให้มนุษย์มีความเจริญงอกงามปรับตัวได้ ดำเนินชีวิตที่ดี มีความเปลี่ยนแปลงในทางที่พึงประสงค์ ตลอดจน ช่วยให้นักเรียนเรียนรู้ได้ คิดได้ ทำได้ แก้ปัญหาได้ โรงเรียนเป็นหน่วยงานหนึ่งของกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีหน้าที่จัดการเรียนการสอนให้แก่เยาวชน ซึ่งจัดการศึกษาในโรงเรียนที่จัดการศึกษา ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอน



ปลาย มีความสำคัญยิ่งเพราะมีความมุ่งหมายให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาในระดับนี้เป็นอย่างดี จะมีพื้นฐานความรู้ในด้านวิชาการ และวิชาชีพเพียงพอที่จะใช้ในการประกอบอาชีพเป็นแรงงานระดับกลาง ได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือการศึกษาเพื่อเป็นแรงงานระดับสูงต่อไป บุคคลเหล่านี้จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าและพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง จึงนับว่ามีความสำคัญหรือเป็นหัวใจของระบบการศึกษา โรงเรียนที่จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย จึงเป็นสถาบันทางการศึกษาที่จะวางรากฐานความคิด และความประพฤติของวัยรุ่นปลูกฝังคุณธรรม ให้แก่พลเมืองของชาติ ซึ่งได้แบ่งงานในการบริหารงานกิจการโรงเรียนประกอบด้วย งานด้านควบคุมดูแลความประพฤติและระเบียบวินัยของนักเรียน งานด้านการจัดกิจกรรมนักเรียน งานบริการด้านสุขภาพ งานบริการด้านการรักษาความปลอดภัย งานด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ความสำคัญของการบริหารงานกิจการนักเรียน นับว่าเป็นงานที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่สนับสนุนการเรียนการสอนในชั้นเรียนและเป็นการผ่อนคลายความตึงเครียดของนักเรียน ทั้งยังเป็นการให้ครูอาจารย์มีโอกาสรู้จักนักเรียนมากขึ้น จนสามารถให้การช่วยเหลือหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียนเพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่ดี เก่ง และมีความสุข และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างเป็นสุขตามวิถีไทย สมกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วราภรณ์ บุญดอก (2559, หน้า 2) ที่กล่าวไว้ว่า การบริหารงานกิจการนักเรียนเป็นงานที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหาร หน้าที่จะต้องดำเนินงานทุกอย่างภายในโรงเรียน เพื่อให้กิจกรรมนักเรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้โดยยึดหลักการว่า โรงเรียนพยายามให้เด็ก ที่อยู่ในวัยเรียนทุกคนได้มีโอกาสมาเป็นนักเรียน อย่างเสมอภาคและยุติธรรม เพราะการศึกษา ช่วยทำให้เด็กเติบโตขึ้นเป็นพลเมืองที่ดีของชาติการศึกษาช่วยให้บุคคลมีความรอบรู้

การบริหารงานกิจการนักเรียน ส่งผลต่อการสนับสนุนการเรียนการสอนในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน เป็นการผ่อนคลายความตึงเครียดของนักเรียน ทั้งยังเป็นการให้ครูมีโอกาสรู้จักนักเรียนมากขึ้น เป็นการช่วยพัฒนาบุคคลให้รู้จักใช้ความสามารถของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและช่วยให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินชีวิต ซึ่งจะเห็นได้ว่า การบริหารงานกิจการนักเรียนมีความสำคัญมาก เพราะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองให้เจริญเติบโตสมบูรณ์ดีพร้อม ทั้งด้านอารมณ์ สังคม และจิตใจ การบริหารงานวิชาการเป็นการพัฒนา ในด้านสติปัญญา และกระทำในห้องเรียน ส่วนการบริหารงานกิจการนักเรียนเป็นกระบวนการ พัฒนาผู้เรียน นอกห้องเรียนปกติ สามารถช่วยพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น อย่างมีความสุข

การบริหารงานกิจการนักเรียนสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สมพร โพธิ์กำเนิด (2557, หน้า 2) มีหน้าที่รับผิดชอบในด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อสนองความต้องการของผู้เรียน เน้นฝึกฝนความรู้ทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ ตลอดจนทั้งการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การปลูกฝังจิตสำนึกและค่านิยมที่ดี ซึ่งหนึ่งในการพัฒนาผู้เรียนคือกระบวนการพัฒนาผู้เรียน ในส่วนของการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการพัฒนาโดยใช้กิจกรรมงานกิจการนักเรียน ทั้งด้าน งานกิจกรรมนักเรียน งานครูที่ปรึกษา งานส่งเสริมวินัยพฤติกรรมนักเรียน งานส่งเสริมประชาธิปไตย งานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน งานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เครือข่ายผู้ปกครองบริการชุมชน สถานศึกษาได้มีการจัดทำกิจกรรมต่างๆ ภายในสถานศึกษา ที่มีความแตกต่างกันไปตามบริบทของผู้เรียน

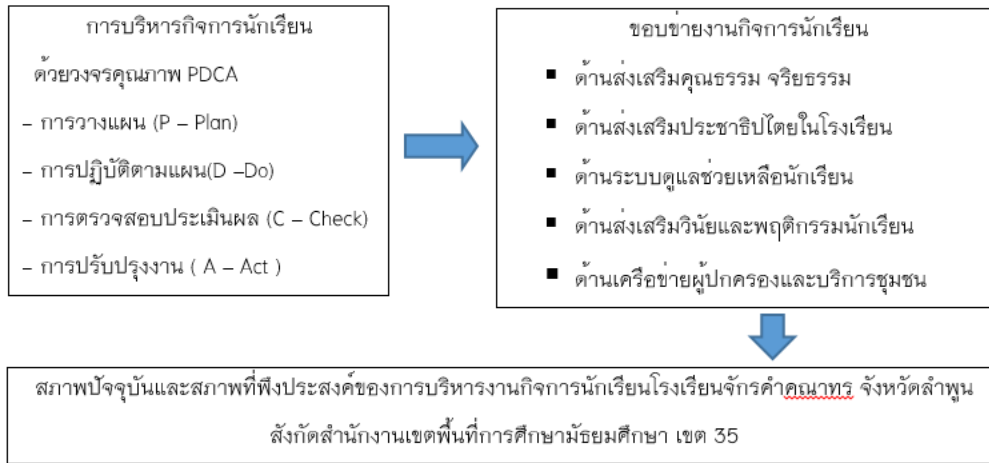
การบริหารงานกิจการนักเรียนของ โรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จากรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา โดยสำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมินคุณภาพสถานศึกษา (องค์การมหาชน) สมศ. โรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน ส่วนการ พัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน กลุ่มงานบริหารงานกิจการนักเรียน โรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน ควร ใช้รูปแบบกระบวนการมาใช้ในการบริหารงาน ระหว่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ครูที่ปรึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนควรส่งเสริม การพัฒนา กำหนดกลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติตามกลยุทธ์การบริหารงาน ส่งเสริมวินัยและพฤติกรรมนักเรียน รวมถึงการส่งเสริมโครงการสร้างความร่วมมือดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่นักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งควรสร้างความต่อเนื่องในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทั้งองค์กรภายในและภายนอกในการบริหารงานระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน และการดำเนินการประชาสัมพันธ์ส่งเสริม ประชาธิปไตยในโรงเรียน การบริหารงานเครือข่าย ผู้ปกครองและบริการชุมชน รวมถึงควรส่งเสริมการสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชนควรใช้กระบวนการในการประเมินผล การดำเนินงานบริหารงานกิจการนักเรียน เพื่อนำผลการประเมินไปกำหนด กลยุทธ์อย่างเป็นระบบ

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ซึ่งให้เห็นว่าการบริหารจัดการงานกิจการนักเรียนอย่างเป็นระบบ มีความสำคัญต่อกระบวนการพัฒนาผู้เรียน หากมี แนวทาง และลำดับของความต้องการความจำเป็น มาใช้เพื่อเป็น แนวในการพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนอย่างเป็นระบบ อาจนำมาซึ่งแนวทางในการลดปัญหา ที่จะเกิดขึ้น กับนักเรียนของโรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ปัญหาในการบริหารงานกิจการนักเรียนทุกด้าน จะแก้ไขได้โดยต้องอาศัยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนทำงานอย่าง เป็นระบบ มีการวางแผนการบริหารงาน (Plan) มีการลงมือปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม (Do) สามารถทำการตรวจสอบได้ โปร่งใส นำเชื่อถือ (Check) สามารถนำผลการประเมินจากการปฏิบัติไปสู่การวางแผน แก้ไข ปรับปรุง พัฒนา (Action) อย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารงานกิจการนักเรียนอย่างเป็นระบบ ด้วยวงจรคุณภาพ PDCA และนำลำดับ ความสำคัญความต้องการความจำเป็น ในแต่ละด้านมาใช้ในการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนจักรคำ คณาทร จังหวัดลำพูน จึงทำให้ผู้วิจัย มีความสนใจ ที่จะศึกษาวิจัย เรื่องสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการ บริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 เพื่อเป็นแนวทางในการสนับสนุนและส่งเสริมให้โรงเรียน ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักเรียนโดย ยึดหลักทางการบริหารเชิงคุณภาพ โดยใช้กระบวนการบริหารงานวงจรคุณภาพ PDCA และเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับ นำเอาความต้องการความจำเป็น มาใช้เป็นแนวทางพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียน พัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจอารมณ์ สังคม สติปัญญา มีความรู้และมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถดำรงชีวิต ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามความต้องการของสังคม อันส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียน ให้มี คุณภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานกิจการ นักเรียนโรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 (2) ศึกษา ความต้องการความจำเป็นของการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 (3) ศึกษาข้อเสนอแนะ แนวทางในของการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียน จักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและข้าราชการครูโรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน



วิธีวิทยาการวิจัย

ขั้นตอนที่1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานกิจการนักเรียน โรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ซึ่งใช้กระบวนการบริหารด้วยวงจรคุณภาพ PDCA แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม (2) ด้านส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน (3) ด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน (4) ด้านส่งเสริมวินัยและพฤติกรรมนักเรียน (5) ด้านเครือข่ายผู้ปกครองและบริการชุมชน โดยแบบสอบถามจากประชากร คือ ผู้บริหาร จำนวน 6 คน และข้าราชการครู จำนวน 154 คน รวมทั้งสิ้น 160 คน

ขั้นตอนที่2 การศึกษาข้อเสนอนะ แนวทาง วิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการจำเป็นใช้สูตร (PNI_{Modified}) ซึ่งเป็นดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียน โรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35

ผลการศึกษา

จากการศึกษาสามารถสรุปได้เป็นประเด็น ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 63.80 เพศชาย จำนวน 58คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 ส่วนใหญ่มีอายุ 50 – 60 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 ด้านระดับการศึกษาส่วนใหญ่เป็นวุฒิปริญญาตรี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 ด้านประสบการณ์ทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 30 ปีขึ้นไป จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 ด้านตำแหน่งปัจจุบัน ส่วนใหญ่เป็น ข้าราชการครู จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 96.20 รองลงมาคือผู้บริหาร จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80

2. สภาพปัจจุบันของการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ในภาพรวม อยู่ในระดับน้อย (μ 2.23, σ 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย (μ) มากที่สุด คือ ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม (μ 2.26, σ 0.67) และด้านเครือข่ายผู้ปกครองและบริการชุมชน (μ 2.26, σ 0.63) รองลงมาคือ ด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน (μ 2.24, σ 0.62) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน (μ 2.18, σ 0.59)

3. สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (μ 4.58, σ 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย (μ) มากที่สุด คือ ด้านเครือข่ายผู้ปกครองและบริการชุมชน (μ 4.65, σ 0.56) และด้านส่งเสริมวินัยและพฤติกรรมนักเรียน (μ 4.65, σ 0.50) รองลงมาคือ ด้านส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน (μ = 4.54 , σ = 0.57) และด้านน้อยที่สุดคือด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม (μ 4.52, σ 0.62)

4. ค่าความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) แสดงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น ในการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ทั้ง 5 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่า (PNI_{Modified}) ลำดับสำคัญความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านเครือข่ายผู้ปกครองและบริการชุมชน มีค่า PNI_{Modified} = 1.33 รองลงมา คือ ด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีค่า PNI_{Modified} = 1.28 และด้านที่อยู่ลำดับความสำคัญสุดท้ายคือ ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม มีค่า PNI_{Modified} = 1.00

สรุปผลและอภิปรายผล

ผลการดำเนินงานการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 พบประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับน้อย อันเนื่องมาจาก สถานศึกษาขาดการกำหนด กลยุทธ์และแนวทางปฏิบัติ การบริหารงานกิจการนักเรียน การกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดตัวชี้วัด กำหนดเกณฑ์มาตรฐานและเครื่องมือในการประเมินผลการบริหารงานไม่ชัดเจน มีการส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากร สรรหา และจัดสรรงบประมาณ ยังไม่เพียงพอกับโครงการและกิจกรรม ขาดกระบวนการดำเนินงานดูแลระบบช่วยเหลือนักเรียน พร้อมด้วยวิธีการ และเครื่องมือการทำงานที่ชัดเจน ขาดความต่อเนื่องในกระบวนการดำเนินงานด้านส่งเสริมวินัยและพฤติกรรมของนักเรียน ความมีวินัยในตนเอง ความสามารถของนักเรียน ในการควบคุม ตนเองทั้งทางด้านอารมณ์และพฤติกรรมให้ปฏิบัติตนไปในทิศทางที่เหมาะสม สถานศึกษาขาดการช่วยเหลือดูแลส่งเสริม สนับสนุนให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม แก่ครูที่ปรึกษาอย่างเป็นระบบ สถานศึกษาขาดความต่อเนื่องในการนิเทศติดตามให้ความรู้แก่ ผู้ปกครอง ชุมชน เกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานด้านการมีส่วนร่วม การมีบทบาทของผู้ปกครองในฐานะ การสร้างความร่วมมือ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาการบริหารงานด้านเครือข่ายผู้ปกครองและบริการชุมชนอย่างทั่วถึง ขาดความต่อเนื่องในการเผยแพร่องค์ความรู้ด้านส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน ของนักเรียนสู่เครือข่าย ชุมชน และขาดการมีส่วนร่วมดำเนินการวิเคราะห์ จุดเด่น – จุดด้อย เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นงลักษณ์ ใจฉลาด (2553, หน้า 24) โดยศึกษาหลักการบริหารงานกิจการนักเรียนนักศึกษาศาสนศึกษา พบว่า การวางแผนคือการเลือกภารกิจวัตถุประสงค์และกลยุทธ์นโยบาย กระบวนการก่อนการตัดสินใจลงมือปฏิบัติเพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การวางแผนคือ กิจกรรมหรืองานที่จะต้องทำกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายและวิธีปฏิบัติที่ดีไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประมวล วิชาจันทร์ (2555, หน้า 30) โดยศึกษาการพัฒนา

รูปแบบการบริหารงานกิจการนักเรียนนักศึกษา ของสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า การวางแผนเป็นการกำหนดเป้าหมายด้วยการวิเคราะห์ วิธีการและกระบวนการให้บรรลุเป้าหมาย การบริหารงานกิจการนักเรียน การศึกษาสภาพการบริหาร การกำหนดวัตถุประสงค์การบริหาร การกำหนดทิศทาง การกำหนดกลยุทธ์การบริหาร และกำหนดแผนปฏิบัติการของการบริหารงาน ในส่วนของงานกิจการนักเรียนเพื่อเป็นการเตรียมการไว้ล่วงหน้าในการทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุงานในส่วนนี้ของสถานศึกษาตามกระบวนการบริหารแบบวงจรคุณภาพ PDCA นำมาใช้ในการบริหารกิจการนักเรียน จะสามารถดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนทั้งในและนอกสถานศึกษาที่ไม่ใช่การสอนในชั้นเรียนปกติ ตั้งแต่การสรรหาเข้ามาเรียน การพัฒนาผู้เรียนด้านต่างๆ การบริการ การให้คำปรึกษา การให้ความช่วยเหลือปัจจัยทางการศึกษา จนสำเร็จการศึกษา

2. สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะ สถานศึกษา ผู้บริหาร ครูที่ปรึกษา ผู้ปกครอง มีความประสงค์ ที่จะดำเนินงานตามกลยุทธ์ วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด เกณฑ์มาตรฐานและเครื่องมือที่ชัดเจน ในการประเมินผลและแนวทางปฏิบัติการบริหารงานกิจการนักเรียน ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนให้การส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากร สรรหา และจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอและยั่งยืนกับโครงการและกิจกรรมของนักเรียน เน้นการดำเนินงานดูแลระบบช่วยเหลือนักเรียนกระบวนการบริหารแบบวงจรคุณภาพ PDCA ส่งเสริมวินัยและพฤติกรรมของนักเรียน ความมีวินัยในตนเอง ความสามารถของนักเรียน ในการควบคุมตนเอง ทั้งทางด้านอารมณ์ และพฤติกรรมให้ปฏิบัติตนไปในทิศทางที่เหมาะสม ฝึกภาวะความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ส่งเสริมสนับสนุนให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม แก่ครูที่ปรึกษาอย่างเป็นระบบ มีการนิเทศติดตามให้ความรู้แก่ผู้ปกครอง ชุมชน เกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานด้านการมีส่วนร่วม การสร้างความร่วมมือ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาการบริหารงานด้านเครือข่ายผู้ปกครองและบริการชุมชนอย่างทั่วถึงส่งเสริมการเผยแพร่องค์ความรู้ ด้านส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน ของนักเรียนสู่เครือข่าย ชุมชน สถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วม ดำเนินการวิเคราะห์ จุดเด่น – จุดด้อย เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาปรับปรุง การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โฉมฉาย กาศโอสถ (2554, หน้า 57) โดยศึกษารูปแบบการบริหารงานกิจการนักเรียนแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาประเภทศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวว่า การวางแผนเป็นกระบวนการในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือคณะทำงานที่สำคัญเริ่มจากภารกิจจุดมุ่งหมาย และแผนซึ่งเป็นหรือค่าชุดใช้ต่างๆ การตัดสินใจถึงสิ่งที่จะทำในอนาคต ด้วยวิธีทางที่ดีที่สุดและยังเป็นการตัดสินใจล่วงหน้าของผู้บริหารว่าจะทำอะไร เมื่อไหร่ และใครเป็นผู้ทำ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย โครงการ และวิธีปฏิบัติงานเพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุเทน วิระหุล (2559, หน้า 9-10) โดยศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 กล่าวว่า วิสัยทัศน์ คนไทย ได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ เป้าหมาย ภายในปี 2561 มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยเน้นประเด็นหลักสามประการ คือ 1) คุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาและเรียนรู้ของคนไทย โอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนสถานศึกษาแหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม หลักสูตรและเนื้อหา พัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพ ที่มีคุณค่าสามารถดึงดูคนเก่งดีและมีใจรักมาเป็นครูคณาจารย์ได้อย่างยั่งยืน ภายใต้ระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ 2) เพิ่มโอกาสการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ เพื่อให้ประชาชนทุกคน ทุกเพศ ทุกวัย มีโอกาสเข้าถึงการศึกษาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอด

ชีวิต 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ของสังคม ที่จะมีส่วนช่วยในการบริหารและจัดการศึกษา โดยเพิ่มบทบาทของผู้ที่อยู่ภายนอกกระบวนการศึกษาด้วยกรอบแนวทาง การปฏิรูปการศึกษา มีการปฏิรูปการศึกษาและเรียนรู้ อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิตรา พลศักดิ์ (2556, หน้า 54) ได้ศึกษาการดำเนินงานเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 (ขยายโอกาส) ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 โดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาการดำเนินงานเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 (ขยายโอกาส) ผลการวิจัยพบว่าการดำเนินงานเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 (ขยายโอกาส) ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (μ 3.41) โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันเป็นที่พึงประสงค์ของสังคม และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญพริกา ผ่าภูธร (2557, หน้า 19) ได้ศึกษาการศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียน ที่มีต่อการบริหารงานกิจการนักเรียน ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า 1.ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียน ที่มีต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวม พบว่า ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียน ที่มีต่อการบริหารงานกิจการนักเรียน ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานกิจการนักเรียน อยู่ในระดับมาก ผู้ปกครองได้เสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาทางกิจการนักเรียนที่สำคัญ ได้แก่ โรงเรียนควรเคร่งครัดกับกฎระเบียบวินัยของนักเรียนให้มากขึ้น ควรมีบุคลากรดูแลนักเรียนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ควรเข้มงวดกับการป้องกันสารเสพติดในโรงเรียน ฯลฯ

3. ผลการวิเคราะห์แนวทางการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 พบว่าโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์สูงกว่าสภาพปัจจุบันในทุกด้านและทุกประเด็น ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ ลำดับที่ 1 ด้านเครือข่ายผู้ปกครองและบริการชุมชน ลำดับที่ 2 ด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ลำดับที่ 3 ด้านส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน ลำดับที่ 4 ด้านส่งเสริมวินัยและพฤติกรรมนักเรียน และลำดับที่ 5 ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ทั้งนี้เป็นเพราะ สถานศึกษา ผู้บริหาร ครูที่ปรึกษา ผู้ปกครอง มีความประสงค์ที่จะดำเนินงานตามกลยุทธ์ วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด เกณฑ์มาตรฐานและเครื่องมือที่ชัดเจนในการประเมินผล และแนวทางปฏิบัติการบริหารงานกิจการนักเรียน ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ให้การส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากร สรรหา และจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอและยั่งยืน กับโครงการและกิจกรรมของนักเรียน เน้นการดำเนินงานดูแลระบบช่วยเหลือนักเรียน กระบวนการบริหารแบบวงจรคุณภาพ PDCA ส่งเสริมวินัยและพฤติกรรมของนักเรียน ความมีวินัยในตนเอง ความสามารถของนักเรียนในการควบคุม ตนเองทั้งทางด้านอารมณ์ และพฤติกรรมให้ปฏิบัติตนไปในทิศทางที่เหมาะสม ฝึกภาวะความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ส่งเสริมสนับสนุนให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม แก่ครูที่ปรึกษา อย่างเป็นระบบ มีการนิเทศติดตามให้ความรู้แก่ผู้ปกครอง ชุมชน เกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานด้านการมีส่วนร่วม การสร้างความร่วมมือ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาการบริหารงานด้านเครือข่ายผู้ปกครองและบริการชุมชนอย่างทั่วถึง ส่งเสริมการเผยแพร่องค์ความรู้ด้านส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน ของนักเรียนสู่เครือข่าย ชุมชน สถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมดำเนินการวิเคราะห์ จุดเด่น – จุดด้อย เพื่อกำหนดแนวทางและกลยุทธ์รูปแบบกระบวนการ ในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วาทยุทธ พุทธิพรหม (2555, หน้า 51) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการบริหารงานกิจการนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามกระบวนการยุติธรรมเชิง

สมานฉันท์ โดยศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของระบบการบริหารงานกิจการนักเรียนในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานตามกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การบริหารงานกิจการนักเรียนใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์สูงกว่าสภาพปัจจุบัน ในทุกด้านและทุกประเด็น ค่าดัชนี PNI modified ของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบการบริหารงานกิจการ นักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์โดยภาพรวม ที่มีค่ามากที่สุด คือด้านการ ประเมินผล (PNI 0.85) รองลงไปคือด้านการวางแผน (PNI 0.66) และด้านการนำแผนสู่การปฏิบัติ (PNI 0.65)

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนจักรคำ คณาทร จังหวัดลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความ อนุเคราะห์จาก ดร.วัชร จตุพร อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ทุกขั้นตอน จนการวิจัยสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ นายสกล ทะแก้วพันธ์ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบุญวาทย์วิทยาลัย จังหวัดลำปาง นายกนที บุญมากาศ ผู้อำนวยการโรงเรียนเชี่ยวชาญ โรงเรียนสวนบุญญูปถัมภ์ ลำพูน และดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตรวจสอบ และแก้ไข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จนทำให้การวิจัยในครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล ตลอดจน ผู้บริหารและข้าราชการครู โรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและ จัดเก็บข้อมูล

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และให้กำลังใจมาโดยตลอดเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

กลุ่มงานบริหารงานกิจการนักเรียน. (2560). รายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา โดย

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพสถานศึกษา (องค์การมหาชน) สมศ. สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2561 , จาก <http://www.chakkham.info/schoolmin/edumain/>

จิตรา พลศักดิ์. (2556). การดำเนินงานเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 (ขยายโอกาส) ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม. , มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ , กรุงเทพฯ.

โหมฉาย กาศโอสถ. (2554). รูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. , มหาวิทยาลัยนเรศวร , พิษณุโลก.

นงลักษณ์ ใจฉลาด. (2553). รูปแบบการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ของนิสิตนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษา ไทย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. , มหาวิทยาลัยนเรศวร , พิษณุโลก.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- บุญชริกา ผ่าภูธร. (2557). การศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียน ที่มีต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม., มหาวิทยาลัยนอร์เทอ์ทกรุงเทพ , กรุงเทพฯ.
- ประมวณ วิลาจันทร์. (2555). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานกิจการนักเรียนนักศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ,มหาวิทยาลัยนเรศวร , พิษณุโลก.
- วาทยุทธ พุทธพรหม. (2555). การพัฒนาระบบการบริหารงานกิจการนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์. วิทยานิพนธ์ ค.ต. , จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , กรุงเทพฯ.
- วรภรณ์ บุญดอก. (2559). สภาพและปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม , มหาวิทยาลัยบูรพา , ชลบุรี.
- อุเทน วิระทูล. (2559). รูปแบบการมีส่วนร่วมการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม , มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.



**สภาพและแนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครู
โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4**

**Situation and Government Teacher Keeping Process By Teacher and School
Director Opinion in Chiang Khong District, Chiang Rai Primary Educational
Service Area Office 4**

จิรพร แสงสี^{1*} และ รักษิต สุทธิพงษ์²

Jiraporn Sangsee^{1*} and Raksit Suthipong²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เพื่อศึกษาสภาพการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 และเพื่อศึกษาแนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง และข้าราชการครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จาก 33 โรงเรียน จำนวน 304 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ผลการสอบถามโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า

1. สภาพการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครู จำแนกตาม เพศ สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงานมีความคิดเห็นทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : charade_bom@hotmail.com



3. แนวทางการข้าราชการรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ควรมีแนวนโยบายที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนโดยนำนโยบายหลักจากกระทรวงศึกษาธิการมาเป็นแนวปฏิบัติ และคำนึงถึงบริบทของโรงเรียน

คำสำคัญ: การข้าราชการ

Abstract

The purposes of this research were to investigate 1) study the keeping process by teacher and school director opinion in Chiang Khong District, Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4. 2) to compare opinions of the keeping process by teacher and school director opinion in Chiang Khong District, Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4 classified by gender, status, and work experience. 3) study the guidelines the keeping process by teacher and school director opinion in Chiang Khong District, Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4. The respondents used in this study were 202 teachers and school director in Chiang Khong District, Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4. The study instruments were questionnaire with 5 rating scale, open-ended questions and interview. The statistical treatment used frequencies, percentage, mean, standard deviation.

The research findings were as follow:

1. The keeping process by teacher and school director opinion in Chiang Khong District, Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4 revealed that the overall aspects and each aspects were at the “high” level and which can be put in the order from high to low as security in the work, relationship with colleagues, policy and management, relationships with superiors, environment, and salary and remuneration.

2. The comparison opinions of the keeping process by teacher and school director opinion in Chiang Khong District, Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4 classified by gender, status, and work experience are different with a statistical significance at 0.01 level.

3. The guidelines of the keeping process by teacher and school director opinion in Chiang Khong District, Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4 revealed that salary and remuneration was school should have to care about the welfare such as a sufficient number home teacher, a lunch, and a compensation to the government officials who are good empirical work. The environment was school should be safe, conducive to student learning and used as a place of learning. The relationship with colleagues was Administrators should meet with the teacher in the school for at least a week, two times to the PLC Forum and the defects found in the classroom, exchange of learning between teachers and school administrators to conduct various fields.

Keywords: Government

บทนำ

การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพนั้น ครูเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งเพราะครูเป็นผู้จัดระบบการเรียนการสอน เป็นผู้ให้คุณธรรมที่พึงประสงค์ของคนในสังคมเป็นผู้มีบทบาทในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าแก่สังคมมนุษย์ตลอดมาทุกยุคสมัย ครูมีลักษณะพิเศษจนได้รับการยกย่องว่าเป็นปฐพีบุคคล ครูเป็นหัวใจในการสร้างการศึกษาและสร้างคน จึงจำเป็นที่องค์กรจะต้องธำรงรักษาบุคลากรครูไว้โดยเฉพาะผู้ที่มีความรู้ความสามารถเพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นปฏิบัติงานในหน่วยงานได้เป็นเวลานาน ๆ โดยจงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ เพราะถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจแล้วจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทুমเหตุทีละเวลา ทำให้การปฏิบัติงานเต็มไปด้วยความสุข

จากสถิติรายงานการย้ายของครูในปี 2560 พบว่า จำนวนบุคลากรครู จำนวน 337 คน มีอัตราการย้ายออกจำนวน 27 คน ในปี 2561 มีจำนวนบุคลากรครู 324 คน ย้ายออกจำนวน 28 คนส่งผลให้ ครูมีจำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา การศึกษาสภาพปัญหา โรงเรียนในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่าในปีการศึกษา 2559-2561 คือ ปัญหาการขาดแคลนครู ที่ผ่านมามีข้าราชการครูเขียนย้ายออกเป็นจำนวนมาก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะดำเนินนโยบายในการสร้างความผูกพันในองค์กรเพื่อแก้ไขปัญหการย้ายของครู โดยการสร้างความผูกพันของครูกับสถานศึกษา ทำให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาไม่คิดที่จะย้ายออก

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพและแนวทางการธำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกำหนดนโยบายการธำรงรักษาข้าราชการครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ให้สามารถปฏิบัติงานในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการธำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการธำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามเพศ สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงานของประชากรที่ใช้ในการวิจัย
3. เพื่อศึกษาแนวทางการธำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ตอนที่ 3 ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเสนอแนะหรือแนวคิดของตนเอง

แบบสัมภาษณ์มี 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ได้แก่ ชื่อและสกุลผู้ให้สัมภาษณ์ อายุ ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน เบอร์โทรติดต่อ และเวลาการสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครู โดยข้อความที่มีความสอดคล้องกับสภาพและแนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับคุณลักษณะ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการวัด (Index of Item-Objective Congruence : IOC) พบว่าข้อคำถามแต่ละข้อมีค่า IOC เท่ากับ 1 และผู้วิจัยได้หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค พบว่าข้อคำถามทั้งหมดมีความเที่ยงเท่ากับ 0.819

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม นำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยผู้วิจัยใช้สถิติ ดังต่อไปนี้ คือ

วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

วิเคราะห์ระดับระดับความคิดเห็นการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยการใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้ ดังต่อไปนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงรักษาข้าราชการครูอยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงรักษาข้าราชการครูอยู่ในระดับ มาก

2.51-3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงรักษาข้าราชการครูอยู่ในระดับ ระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงรักษาข้าราชการครูอยู่ในระดับ ระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงรักษาข้าราชการครูอยู่ในระดับ ระดับน้อยที่สุด

ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัย วิเคราะห์ ความแตกต่าง สภาพการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เมื่อจำแนกตาม เพศ สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) โดยใช้สถิติทดสอบ ที (t-test) กรณีตัวแปรผันแปรสองค่า และ เอฟ (F-test) กรณีตัวแปรผันแปรสามค่าขึ้นไป และหากพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ในส่วนของการวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปบรรยายเป็นความเรียงเชิงพรรณนา

ผลการศึกษา

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการศึกษาในการวิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการธำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอในรูปแบบของตารางและการพรรณนาได้ตารางตามลำดับต่อไปนี้

1. พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 169 คน จำนวนของเพศชายและเพศหญิงที่ใกล้เคียงกัน โดยเป็นเพศชาย จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 50.30 เพศหญิง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 49.70 ส่วนใหญ่อายุ 31-40 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 27.22 รองลงมาอายุ 20 – 30 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 25.44 และอายุ 41-50 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 41-50 ปี ต่ำสุดอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 มีสถานภาพสมรส จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 61.54 และสถานภาพโสด จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 38.46 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 15ปีขึ้นไป จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 36.69 รองลงมา คือ ประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 26.63 และประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.89 ต่ำสุดประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 14.79

2. ผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพการธำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อนึ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการศึกษาพบว่า เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความมั่นคงในการ รองลงมา คือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ตามลำดับ ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการธำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวม

ข้อ	ประเด็น	n = 169		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1.	ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	3.38	0.76	ปานกลาง	6
2.	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.63	0.59	มาก	5
3.	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.88	0.77	มาก	4
4.	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.94	0.56	มาก	2
5.	ด้านนโยบายและการบริหาร	3.89	0.77	มาก	3
6.	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.06	0.68	มาก	1
รวมเฉลี่ย		3.79	0.57	มาก	

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการธำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมพบว่าเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามสถานภาพ ในภาพรวม พบว่าสถานภาพโสดและสถานภาพ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมี



นัยสำคัญ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในภาพรวม พบว่า พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ดังนั้น เมื่อนำผลการเปรียบเทียบดังกล่าวข้างต้นมาทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ว่า “สภาพในการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เมื่อจำแนกตามเพศ สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน จึงพบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด

4. ผลการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ข้อมูลส่วนนี้ เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยได้รับจากการใช้แบบสัมภาษณ์ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ได้เสนอแนะแนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครู ใน 6 ด้านกล่าวคือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ จัดกลุ่มและสรุปเป็นประเด็นแนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครู ดังที่ผู้วิจัยจะได้นำเสนอเป็นประเด็นในแต่ละด้าน ต่อไปนี้

ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

สถานศึกษาควรมีการดูแลเรื่องสวัสดิภาพ และสวัสดิการครูภายในโรงเรียน เช่น มีบ้านพักครูให้เพียงพอต่อจำนวนครู มีสวัสดิการด้านอาหารกลางวัน มีการเพิ่มค่าตอบแทนให้กับข้าราชการที่มีความดีความชอบจากผลงานเชิงประจักษ์

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ทางสถานศึกษาควรมีการปรับภูมิทัศน์ภายในบริเวณโรงเรียนให้มีความปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน สามารถใช้ภายในโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้และเกิดการเรียนรู้ให้ได้มากที่สุด

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ผู้บริหารควรมีการพบปะกับข้าราชการครูภายในโรงเรียนอย่างน้อย อาทิตย์ละ 2 ครั้งเพื่อทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สอบถามปัญหาและข้อบกพร่องที่พบในห้องเรียนหรือที่พบปะในโรงเรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูในโรงเรียนและผู้บริหารในการดำเนินการด้านต่าง ๆ เพื่อที่จะได้นำผลการแลกเปลี่ยนไปปรับปรุงและพัฒนาตามแต่ละประเด็น

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ ให้เกิดความรัก ความสามัคคีภายในโรงเรียน เช่น การแข่งขันกีฬา เชื้อความสัมพันธ์ การเข้าค่ายคุณธรรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหาต่าง ๆ ระหว่างผู้บริหารและข้าราชการครู

ด้านนโยบายและการบริหาร

สถานศึกษาควรมีแนวนโยบายที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและสภาพแวดล้อมที่โรงเรียนของแต่ละสถานที่ตั้งอยู่ โดยน่านโยบายหลักจากกระทรวงศึกษาธิการมาเป็นแนวปฏิบัติ แต่ควรคำนึงถึงบริบทของโรงเรียน ครู และผู้เรียน เช่นนโยบายด้านการพัฒนาครู ควรให้ครูเป็นผู้เลือกหลักสูตรที่ตนเองถนัด และตรงตามวุฒิการศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการที่จะนำมาต่อยอดและขยายผลภายในโรงเรียน



ด้านความมั่นคงในการทำงาน

สถานศึกษาควรมีสวัสดิการด้านความปลอดภัยให้กับข้าราชการครูภายในโรงเรียน เช่น การทำประกันอุบัติเหตุให้กับข้าราชการ มีสวัสดิการในการเจ็บป่วย ทุพพลภาพของข้าราชการครู และบุคคลในครอบครัว เช่น สามี ภรรยา บุตร เป็นต้น

สรุปผลและอภิปรายผล

ในส่วนนี้ เป็นการนำเสนอผลการวิจัยโดยสรุป ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอโดยแยกเป็นประเด็น ดังต่อไปนี้

1. สภาพและแนวทางทางการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตาม เพศ สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01
3. แนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 จำแนกเป็นด้าน ๆ ดังนี้

ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน สถานศึกษาควรมีการดูแลเรื่องสวัสดิภาพ และสวัสดิการครูภายในโรงเรียน เช่น มีบ้านพักครูให้เพียงพอต่อจำนวนครู มีสวัสดิการด้านอาหารกลางวัน มีการเพิ่มค่าตอบแทนให้กับข้าราชการที่มีความดีความชอบจากผลงานเชิงประจักษ์

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานศึกษาควรมีการปรับปรุงทัศนภายในบริเวณโรงเรียนให้มีความปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน สามารถใช้ภายในโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้และเกิดการเรียนรู้ได้มากที่สุด

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรมีการพบปะกับข้าราชการครูภายในโรงเรียนอย่างน้อยอาทิตย์ละ 2 ครั้งเพื่อทำการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ สอบถามปัญหาและข้อบกพร่องที่พบในห้องเรียนหรือที่พบปะในโรงเรียน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ ให้เกิดความรัก ความสามัคคีภายในโรงเรียน เช่น การแข่งขันกีฬาเพื่อความสัมพันธ์ การเข้าค่ายคุณธรรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ระหว่างผู้บริหารและข้าราชการครู

ด้านนโยบายและการบริหาร สถานศึกษาควรมีแนวนโยบายที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและสภาพแวดล้อมที่โรงเรียนของแต่ละสถานที่ตั้งอยู่ โดยน่านโยบายหลักจากกระทรวงศึกษาธิการมาเป็นแนวปฏิบัติ แต่ควรคำนึงถึงบริบทของโรงเรียน ครู และผู้เรียน เช่นนโยบายด้านการพัฒนาครู ควรให้ครูเป็นผู้เลือกหลักสูตรที่ตนเองถนัด และตรงตามวุฒิการศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการที่จะนำมาต่อยอดและขยายผลภายในโรงเรียน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน สถานศึกษาควรมีสวัสดิการด้านความปลอดภัยให้กับข้าราชการครูภายในโรงเรียน เช่น การทำประกันอุบัติเหตุให้กับข้าราชการ มีสวัสดิการในการเจ็บป่วย ทุพพลภาพ ของข้าราชการครู และบุคคลในครอบครัว เช่น สามีภรรยา บุตร เป็นต้น

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับสภาพการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญและสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่าในองค์กรมีการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น มุ่งพัฒนาและแก้ไขปัญหาเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งในด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต สภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดระบบงานและการดำรงรักษาข้าราชการครูอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าช่วยให้เกิดการเพิ่มผลผลิตขององค์กรซึ่งเป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร องค์กรจะต้องมีกลยุทธ์ในการดำรงรักษาบุคลากรที่ดีมีคุณภาพเอาไว้ ถือเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารต้องให้ความสนใจต่อบุคลากรอย่างแท้จริง สอดคล้องกับแนวคิดของเสาวลักษณ์ จิรธรรมคุณ (2549, หน้า 58) กล่าวไว้ว่า การดำเนินการดำรงรักษาบุคลากรทางการศึกษาให้ทำงานอยู่ในองค์กรให้มากที่สุด การสร้างทัศนคติในการรักษาคนเก่งไว้ให้อยู่ในองค์กร ของหัวหน้างาน ผู้จัดการเป็นบุคลากรที่ผู้บริหารองค์กรระดับสูงไว้วางใจจะนั้นบุคคลเหล่านี้ต้องมีความรับผิดชอบบริหารปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งหัวหน้างานผู้จัดการต้องให้ความสำคัญกับงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ของพนักงาน ทั้งในที่ทำงานและครอบครัว เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งคนเก่งของหน่วยงานและองค์กรอย่างยั่งยืน

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตาม เพศ สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงานทุกประเด็นมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามแนวคิดของทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg) คือ ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยสุขอนามัย เป็นความต้องการที่ไม่มีวันที่จะสิ้นสุด มีแต่จะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จะช่วยลดความไม่พอใจที่จะทำงานได้ แต่ไม่สามารถสร้างความพึงพอใจที่แท้จริงและถาวรได้เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง สอดคล้องตามแนวคิดของเกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลตั้งนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นหัวใจสำคัญที่จะบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยต่าง ๆ ในการบริหารหากองค์การใดประกอบด้วยบุคคลที่ดี มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้นานที่สุดองค์กรนั้นก็ประสบความสำเร็จยิ่ง โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาซึ่งนับเป็นส่วนที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาเยาวชนและประเทศชาติ หากมีการดำรงรักษาข้าราชการครูให้อยู่ปฏิบัติงานกับโรงเรียนได้นานก็ย่อมส่งผลให้โรงเรียนประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

3. แนวทางการดำรงรักษาข้าราชการครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน สถานศึกษาควรมีการดูแลเรื่องสวัสดิภาพ และสวัสดิการครูภายในโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานศึกษาควรมีการปรับภูมิทัศน์ภายในบริเวณสถานศึกษาให้มีความปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรมีการพบปะกับข้าราชการครูภายในโรงเรียนอย่างน้อย อาทิตย์ละ 2 ครั้งเพื่อทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหาต่าง ๆ สอบถามปัญหาและข้อบกพร่องที่พบในห้องเรียนหรือที่พบปะในโรงเรียน มีการ



แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูในโรงเรียนและผู้บริหาร ด้านนโยบายและการบริหาร สถานศึกษาควรมีแนวนโยบายที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและสภาพแวดล้อมที่โรงเรียนของแต่ละสถานที่ตั้ง อยู่ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ เสนอแนะแนวทางดังนี้ สถานศึกษาควรมีสวัสดิการด้านความปลอดภัยให้กับข้าราชการครูภายในโรงเรียน เช่น การทำประกันอุบัติเหตุให้กับข้าราชการ มีสวัสดิการในการเจ็บป่วย ทุพพลภาพ ของข้าราชการครู

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเรื่อง สภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 สามารถสำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยการสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบคุณ ผศ.ดร.รักษิต สุทธิพงษ์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ นายสมจิตร สมอ ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 นายเมษิต กองเงิน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเวียงชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 และผศ.ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้อง ให้คำแนะนำแก้ไขตรวจสอบเครื่องมือ และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาในครั้งนี้มีความสมบูรณ์และมีคุณค่า

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร ข้าราชการครูระดับประถมศึกษาในอำเภอเชียง จังหวัดเชียงราย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนาภา ศรีบุญเรือง. **ปัจจัยการดำรงรักษาบุคลากรของโรงเรียนเอกชน จังหวัดลำพูน**. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ลำปาง : มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 2553.
- กระทรวงศึกษาธิการ. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ : กระทรวงฯ, 2546.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น : โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา, 2543.
- จิรัฐกานต์ สุวรรณกาญจน์. **กลยุทธ์การดำรงรักษาบุคลากรของสถานศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบน**. วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาและการพัฒนาสังคม; เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2556.
- ทักคณัย เพชรเกรี. **การพัฒนารูปแบบการดำรงรักษาบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา**. ดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2555
- เสาวลักษณ์ จิรธรรมคุณ. **การบำรุงรักษาและพัฒนาบุคลากร**. คณะพยาบาลศาสตรมหาวิทาลัยมหิดล. เอกสารอัดสำเนา, 2549.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. ข้อมูลบุคลากรครูและผู้บริหาร. เชียงราย : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4, 2561.

อับดุลรอมนัน เปาะซา. การธำรงรักษาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามตามทัศนะของครูในจังหวัดนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ การบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2556.



สภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผาสุกในการทำงานของครูตามทัศนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา เชียงรายเขต 4

Situation and Guide to Promoting Teachers' well-being in the Workplace
Perceived by Administrators and Teachers in School, ChiangKhong District,
Under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4

ชุตติปภา ตันเขียว^{1*} และ รักษ์ิต สุธธิพงษ์²

Chutipapha Tankhaew^{1*} and Ruksit Suttipong²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผาสุกในการทำงานของครูตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในอำเภอเชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความผาสุกในการทำงานของครูตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานของประชากรที่ใช้ในการวิจัย และ 3) เพื่อศึกษาข้อมูลข้อเสนอแนะเป็นแนวทางการเสริมสร้างความผาสุกในการทำงานของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 จำนวน 191 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่สร้างขึ้น และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า

1. สภาพความผาสุกในการทำงานของครูตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 อยู่ในระดับมาก
2. สภาพความผาสุกในการทำงานของครูตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : riam.chutipapha@gmail.com



ข้อเสนอแนะที่เกิดจากผลการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางการเสริมสร้างความพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 เช่น การส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของครู การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีและเอื้อต่อการทำงาน และ การนำเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: ความพอใจในการทำงาน

Abstract

The purposes of this research were 1) to survey and study the level of situation and guide to promoting teachers' well-being in the workplace perceived by administrators and teachers in school, Chiang Khong district, under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4 2) to compare the level of situation of teachers' well-being in the workplace perceived by administrators and teachers in school, Chiang Khong district, under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4 as classified by sex age and experience and 3) to discover and collect data from the suggestions to create a guide to promoting teachers' well-being in the workplace perceived by administrators and teachers in school, Chiang Khong district, under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4. Samples were 191 administrators and teachers in school, Chiang Khong district, under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4 derived by stratified random sampling technique. Instruments used to collect data were questionnaires constructed by the researcher. Data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and One Way ANOVA.

The results showed that:

1. The situation of teachers' well-being in the workplace perceived by administrators and teachers in school, Chiang Khong district, under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4 was at the high level.
2. The situation of teachers' well-being in the workplace perceived by administrators and teachers in school, Chiang Khong district, under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4 as classified by sex age and experience were different statistically significant.

There were the suggestions from research finding composed of teacher' motivation should be promoted, a healthy and work-conducive workplace environment should be provided, appropriate information technology should be provided.

Keywords: well-being in the Workplace

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคการศึกษาและเรียนรู้ที่ไร้ขอบเขต ครูเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของกลไกดังกล่าว ครูจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการผลิต และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพอย่างสมบูรณ์ บทบาทหน้าที่ของครู นอกจากทำงานด้านวิชาการแล้วยังต้องปฏิบัติงานด้านอื่นทั้งงานพัฒนาโรงเรียน และงานที่เกี่ยวกับชุมชน ดังที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548) ได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครูว่าต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

คือ 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน 3) มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่มีดีแก่ผู้เรียน 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11) แสวงหาและให้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และ 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้ทุกสถานการณ์

ครูจึงมีบทบาทและภาระงานมากมาย ด้วยหน้าที่ในฐานะผู้ประกอบวิชาชีพครูดังกล่าว จึงหลีกเลี่ยงไม่พ้นถึงความคาดหวังจากบุคคลหรือส่วนงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ถึงคุณภาพของงาน และคุณภาพของผลผลิตจากครู ความคาดหวังและแรงกดดันต่าง ๆ จากสังคมที่มีต่อครู ดังตัวอย่าง เช่น 1) ความคาดหวังจากนักเรียนที่มีต่อครู ว่าครูควรเป็นผู้มีจิตใจที่ประกอบด้วยเมตตา มีภูมิความรู้ที่ดี สามารถถ่ายทอดความรู้จากเรื่องที่ยากให้เป็นเรื่องง่าย สามารถเป็นที่ปรึกษาในคราวที่มีปัญหา 2) ความคาดหวังจากผู้ปกครองที่มีต่อครู ว่าครูจะเป็นแบบอย่างที่ดีของเยาวชน เป็นผู้มีความรู้ดี สามารถให้ความรู้และปลูกฝังสิ่งที่ดีงามแก่เยาวชนซึ่งเป็นบุตรหลานให้มุ่งสู่ความสำเร็จสามารถกลับมาเป็นที่พึ่งของครอบครัวได้ในอนาคต 3) ความคาดหวังที่ผู้บังคับบัญชามีต่อครู ว่าครูจะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ปฏิบัติตามวินัยของข้าราชการอย่างเคร่งครัด มีผลงานที่โดดเด่น มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่ได้สั่งการจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนด และ 4) ความคาดหวังของสังคมและประเทศชาติที่มีต่อครู ว่าครูควรเป็นผู้มีความรู้ที่ดี มีความประพฤติที่เป็นแบบอย่างแก่เยาวชนและสังคม เป็นผู้ที่สามารถขับเคลื่อนการศึกษาของชาติให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ เป็นผู้ที่สามารถสร้างเยาวชนให้เป็นคนที่มีคุณค่าและมีประโยชน์ของสังคมทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรม

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ในอำเภอเชียงของ ประกอบด้วยโรงเรียนจำนวน 33 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 33 คน มีครูจำนวน 337 คน จากสถิติรายงานการย้ายของครูในช่วงปี 2559 – 2560 พบว่า มีอัตราการย้าย คิดเป็นร้อยละ 50.00 ซึ่งจากการศึกษาคำร้องขอย้ายและคำร้องขอเกษียณอายุราชการ ก่อนกำหนดของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 พบว่าสาเหตุที่ลาออกหรือย้าย เนื่องจากปัญหาในเรื่องกฎระเบียบต่าง ๆ ที่บังคับใช้ ปัญหาการบริหารงานบุคคล ปัญหาความยุติธรรม การพิจารณาความดีความชอบ ปัญหาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัญหาเงินเดือนเพิ่มขึ้นอย่างไรก็ตามแม้ว่าครูจะต้องเผชิญกับปัญหาในการทำงานดังกล่าวข้างต้นหากการทำงานดังกล่าวครูสามารถทำงานด้วยความผาสุก ครูก็จะมีขวัญและกำลังใจสามารถทำงานได้อย่างทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังสติปัญญา จนผลของงานออกสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ เนื่องจากเมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานผลผลิตขององค์กรก็จะเพิ่มขึ้นและทำให้สังคมโดยรวมดีขึ้น

ดังนั้นความผาสุกในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ครูทุกคนจะต้องมี และผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กรของตน ทั้งนี้เพราะ เมื่อครูมีความสุขในการทำงานแล้ว จะไม่รู้สึกว่าการที่ทำอยู่เป็นภาระที่จะต้องแบกรับ แต่จะรู้สึกว่าการทำของครูเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ทำแล้วทำให้ชีวิตมีความสุข ทำให้ชีวิตครูมีคุณค่าต่อสังคม การสร้างความผาสุกในที่ทำงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องทำให้เกิดขึ้นในองค์กร ผู้บริหารที่จะต้องเสริมสร้างดูแลเอาใจใส่บุคคลในคงสภาพและมีปริมาณที่เพียงพอ สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (อิสริย์ ทองคำ, 2554 : 1-2) อีกทั้งยังทำงานได้อย่างมีความสุข ให้เกิดความรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ทั้งนี้เพราะการเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรย่อมทำ

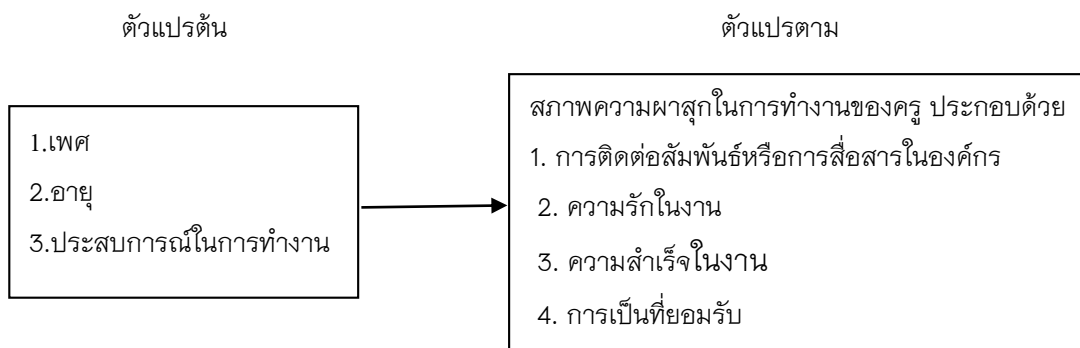
ให้เขาเหล่านั้นปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพด้วยความรัก มีความสุขกระตือรือร้น ทุ่มเตอการทำงาน รู้สึกสนุกที่ได้ทำงานมีความยืดหยุ่นผูกพัน เกิดการคงอยู่และไม่คิดหนีออกจากงาน (พวงเพ็ญ ชุนหปรน, 2549)

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจว่าโดยสภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาในอำเภอเชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 มีความพอใจมากน้อยเพียงใดและจะมีแนวทางอย่างไรในการเสริมสร้างความพอใจในการทำงานของครู จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำวิจัยเรื่องสภาพและแนวทางการเสริมสร้างความพอใจในการทำงานของครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูในอำเภอเชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความพอใจในการทำงานของครูตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพอใจในการทำงานของครูตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานของประชากรที่ใช้ในการวิจัย
3. เพื่อศึกษาจากข้อเสนอแนะเป็นแนวทางการเสริมสร้างความพอใจในการทำงานของครูตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน



สมมุติฐานการวิจัย

1. ความพอใจในการทำงานของครู มีความแตกต่างกันตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 เมื่อจำแนกตามเพศ
2. ความพอใจในการทำงานของครู มีความแตกต่างกันตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 เมื่อจำแนกตามอายุ
3. ความพอใจในการทำงานของครู มีความแตกต่างกันตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

วิธีวิทยาการวิจัย

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้านี้มีผลการศึกษามีความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวิธีการศึกษาตามแบบแห่งระเบียบวิธีการศึกษา ดังต่อไปนี้

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ผู้วิจัยได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 จำนวน 370 คน โดยแยกเป็นผู้บริหารจำนวน 33 คน และครูจำนวน 337 คน เป็นประชากรในการศึกษา และจากประชากรจำนวนดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ โดยเทียบตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p.607-610 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกาพันธ์, 2554, หน้า 178-179) ทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 191 คน หลังจากที่ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแล้ว เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่ครอบคลุมประชากรให้มากที่สุด ผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 จำนวน 4 ด้าน ดังนี้ การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) ความรักในงาน (Love of The Work) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) และ การเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับคุณลักษณะ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการวัด (Index of Item-Objective Congruence : IOC) พบว่าข้อคำถามแต่ละข้อมีค่า IOC เท่ากับ 1 และผู้วิจัยได้หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค พบว่าข้อคำถามทั้งหมดมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.97 ซึ่งโดยทั่วไป ค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัยที่ยอมรับได้ควรมีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546: 261 และ ยุทธ์ ไถยวรรณ, 2552 หน้า 89)

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม นำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยผู้วิจัยใช้สถิติ ดังต่อไปนี้ คือ

วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของครูตามทัศนะผู้บริหารและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 โดยการใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้ ดังต่อไปนี้



- 4.51-5.00 หมายถึง มีความพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง มีความพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง มีความพอใจในการทำงานอยู่ในระดับระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง มีความพอใจในการทำงานอยู่ในระดับระดับน้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง มีความพอใจในการทำงานอยู่ในระดับระดับน้อยที่สุด

ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัย วิเคราะห์ ความแตกต่างสภาพความพอใจในการทำงานของครูตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) โดยใช้สถิติทดสอบ t-test กรณีตัวแปรผันแปรสองค่า และ F-test กรณีตัวแปรผันแปรสามค่าขึ้นไป และหากพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ในส่วนของการวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางการส่งเสริมความพอใจในการทำงานของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปบรรยายเป็นความเรียงเชิงพรรณนา

ผลการศึกษา

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการศึกษาในการวิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการเสริมสร้างความพอใจในการทำงานของครูตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอในรูปแบบของตารางและการพรรณนาใต้ตารางตามลำดับต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงคิดเป็นร้อยละ 54.50 ในขณะที่เป็นผู้ชายคิดเป็นร้อยละ 45.50 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.40 ถัดมาเป็นผู้มีอายุ 35 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 28.80 และผู้มีอายุ 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.40 ในขณะที่ผู้มีอายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.70 ในด้านวุฒิการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 75.40 ในขณะที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 24.60 ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.40 ถัดมาคือมีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปีคิดเป็นร้อยละ 29.80 และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.40 ในขณะที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีเพียงร้อยละ 8.40

2. ผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับความพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 พบว่า สภาพความพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 โดยรวมมีความพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการศึกษาพบว่า ครูมีความพอใจในการทำงานด้านความรักในงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และ ด้านการติดต่อสัมพันธ์หรือการสื่อสารภายในองค์กร ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของครูตามทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในเขตอำเภอเชียงของ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 จำแนกตามเพศ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครูที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของครูตามทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในเขตอำเภอเชียงของ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 จำแนกตามอายุ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ที่มีอายุแตกต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครูที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

5. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของครูตามทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในเขตอำเภอเชียงของ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครูที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

6. ผลการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู ข้อมูลส่วนนี้ เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยได้รับจากการใช้ข้อคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู ใน 4 ด้านกล่าวคือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์หรือการสื่อสารภายในองค์กร ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ จัดกลุ่มและสรุปเป็นประเด็นแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูบนพื้นฐานของข้อมูลที่ได้รับ ดังที่ผู้วิจัยจะได้นำเสนอเป็นประเด็นในแต่ละด้าน ต่อไปนี้

ด้านการติดต่อสัมพันธ์หรือการสื่อสารภายในองค์กร

1. จัดให้มีการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคลากรในโรงเรียนทั้งที่เป็นทางการ ด้วยการจัดให้มีการประชุมเพื่อชี้แจงและทบทวนการปฏิบัติงานอย่างน้อย เดือนละ 1 ครั้ง การพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคลากรในโรงเรียนด้วยวิธีการที่ไม่เป็นทางการ เช่น จัดให้มีห้องสนทนาหรือมุมกาแฟ ที่บุคลากรสามารถพบปะพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างได้ทุกวัน

2. สร้างวัฒนธรรมการยอมรับหรือรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นแม้ว่า ความคิดเห็นดังกล่าวจะมีความแตกต่างกับความคิดเห็นของตน มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนอย่างเป็นกัลยาณมิตรโดยมุ่งที่ประโยชน์ของหน่วยงานเป็นหลัก

3. ใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารของหน่วยงานและการสื่อสารระหว่างบุคคล เช่น การใช้ ระบบ e-office เพื่อการสื่อสารข้อมูลที่เป็นทางการ และการใช้กลุ่มไลน์ หรือ เฟสบุ๊กเพื่อการสื่อสารระหว่างกลุ่มคนในหน่วยงาน

ด้านความรักในงาน

1. จัดให้มีโครงการส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยในโครงการดังกล่าว มีเนื้อหาครอบคลุม การส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมความจงรักภักดีและความภาคภูมิใจที่มีต่อหน่วยงานและวิชาชีพ

2. จัดให้มีโครงการเสริมแรงหรือสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในหน่วยงาน โดยจัดให้มีรางวัล หรือ การยกย่องบุคคลที่เป็นแบบอย่างในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการเป็นตัวอย่างแห่งความดี หรือ ด้านการสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน เป็นต้น

3. จัดสภาพแวดล้อมให้ร่มรื่น และส่งเสริมการเรียนรู้ โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและเป็นเจ้าของโครงการร่วมกัน สร้างโรงเรียนให้เป็นบ้านหลังที่สองของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน มีความสะอาด ร่มรื่นเป็นธรรมชาติ และมีสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานในการปฏิบัติงานและส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น มีคอมพิวเตอร์ และระบบ wifi เป็นต้น อำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่บุคลากรของโรงเรียน

4. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ที่ผู้ร่วมงานมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อ เพื่อแผ้ว ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือกัน อย่างเป็นกัลยาณมิตร ร่วมมือกันในการทำงานหรือการแก้ไขปัญหาของส่วนรวม ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกลาง มีความยุติธรรม ไม่ลำเอียง จะทำให้เกิดความรักความสามัคคีไม่แบ่งฝ่ายขึ้นมาในหน่วยงาน

ด้านความสำเร็จในงาน

1. ผู้บริหารจะต้องมีการประชุมชี้แจงถึงรายละเอียดของงานต่าง ๆ ของโรงเรียน เช่น ลักษณะงาน ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน ผู้รับผิดชอบ เป้าหมายความสำเร็จ ตลอดจนจนถึงตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

2. จัดทำคู่มือที่แสดงขั้นตอนการปฏิบัติในแต่ละด้าน ตลอดจนจนถึงระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ให้มีความชัดเจน สามารถทำความเข้าใจตั้งแต่เริ่มต้นจนจบได้โดยง่าย

3. มีการจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและจัดทำเป็นฐานข้อมูลที่เป็นระบบ สามารถสืบค้น และ นำมาใช้ในการปฏิบัติงานในครั้งต่อไปได้โดยง่าย

ด้านการเป็นที่ยอมรับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาท เป้าหมาย ของโรงเรียนและของบุคลากรให้มีความชัดเจน มอบหมาย ผู้รับผิดชอบงานโดยคำนึงถึงความรู้และความสามารถ เป็นสำคัญ

2. ผู้บริหาร บุคลากร และชุมชน ร่วมกันกำหนดจุดเด่นและจุดเน้นของโรงเรียนให้มีความชัดเจน จากนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดจุดเด่นจุดเน้นของโรงเรียนที่ได้กำหนดขึ้น ให้เกิดเป็นผลที่เป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติ

3. สถานศึกษาเผยแพร่ผลงานของครูและนักเรียนที่มีความโดดเด่น โดยผ่านการประชาสัมพันธ์ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ และ ยูทูบ เพื่อให้สังคมได้รับทราบข้อมูลของสถานศึกษาและบุคลากรของสถานศึกษา

สรุปผลและอภิปรายผล

การนำเสนอผลการวิจัยโดยสรุป ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอโดยแยกเป็นประเด็น ดังต่อไปนี้

1. สภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ผลการศึกษาพบว่า สภาพความพึงพอใจในการทำงานของครูตาม ทิศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 4 โดยรวมมีสภาพความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก อนึ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผล การศึกษาพบว่า ครูมีสภาพความพึงพอใจในการทำงานด้านความรักในงานมากที่สุด รองลงมา คือ มีสภาพความพึงพอใจ ในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และ ด้านการติดต่อสัมพันธ์หรือการสื่อสารภายใน องค์กร ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครู โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครูที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครู โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ที่มีอายุแตกต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครูที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครู โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครูที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

5. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย จากที่ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า “สภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู มีความแตกต่างกันตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน” นั้น ผลการศึกษาพบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้

6. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูสามารถสรุปเป็นประเด็นได้ดังต่อไปนี้

6.1 สร้างวัฒนธรรมการยอมรับหรือรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และ จัดให้มีการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคลากรในโรงเรียนทั้งที่เป็นทางการ ด้วยการจัดให้มีการประชุมเพื่อชี้แจงและทบทวนการปฏิบัติงานอย่างน้อย เดือนละ 1 ครั้ง การพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคลากรในโรงเรียนด้วยวิธีการที่ไม่เป็นทางการ เช่น จัดให้มีห้องสนทนาหรือมุมกาแฟ ที่บุคลากรสามารถพบปะพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างได้ทุกวัน

6.2 ใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารของหน่วยงานและการสื่อสารระหว่างบุคคล เช่น การใช้ ระบบ e-office เพื่อการสื่อสารข้อมูลที่เป็นทางการ และการใช้กลุ่มไลน์ หรือ เฟสบุ๊กเพื่อการสื่อสารระหว่างกลุ่มคนในหน่วยงาน

6.3 จัดให้มีโครงการส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยในโครงการดังกล่าว มีเนื้อหาครอบคลุม การส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมความจงรักภักดี และความภาคภูมิใจที่มีต่อหน่วยงานและวิชาชีพ

6.4 จัดสภาพแวดล้อมให้ร่มรื่น และส่งเสริมการเรียนรู้ โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและเป็นเจ้าของโครงการร่วมกัน สร้างโรงเรียนให้เป็นบ้านหลังที่สองของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน มีความสะอาด ร่มรื่นเป็นธรรมชาติ และมีสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานในการปฏิบัติงานและส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น มีคอมพิวเตอร์ และระบบ wifi เป็นต้น อำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่บุคลากรของโรงเรียน

6.5 ผู้บริหารจะต้องมีการประชุมชี้แจงถึงรายละเอียดของงานต่าง ๆ ของโรงเรียน จัดทำคู่มือที่แสดงขั้นตอนการปฏิบัติในแต่ละด้าน และ มีการจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและจัดทำเป็นฐานข้อมูลที่เป็นระบบ สามารถสืบค้น และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในครั้งต่อไปได้โดยง่าย

6.6 ผู้บริหาร บุคลากร และชุมชน ร่วมกันกำหนดจุดเด่นและจุดเน้นของโรงเรียนให้มีความชัดเจน จากนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดจุดเด่นจุดเน้นของโรงเรียนที่ได้กำหนดขึ้น ให้เกิดเป็นผลที่เป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติ

6.7 สถานศึกษาเผยแพร่ผลงานของครูและนักเรียนที่มีความโดดเด่น โดยผ่านการประชาสัมพันธ์ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ และ ยูทูป เพื่อให้สังคมได้รับทราบข้อมูลของสถานศึกษาและบุคลากรของสถานศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยจะได้นำเอาข้อค้นพบที่ได้จากผลการวิจัยมาอภิปรายผล ตามลำดับต่อไปนี้

1. จากผลการศึกษาที่พบว่า สภาพความพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 โดยรวมมีสภาพความพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากนั้น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรทางการศึกษาที่เป็นครูส่วนใหญ่ ก่อนที่จะมาประกอบอาชีพครูมักจะมีความรักในวิชาชีพครูเป็นทุนเดิม เมื่อได้มาปฏิบัติงานในฐานะครูเป็นอาชีพแล้ว จึงมีความพอใจในการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เมธาพร พงษ์ลักษณ์ (2560) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ ธนกร จันทร์ลี (2559) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าครูมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน และ ผลการวิจัยของ นีรชรา ไชยแสง และ ศศิธร ดลปัดชา (2554) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและความพอใจของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีการศึกษา 2554 ที่ผลการวิจัยพบว่า โดยรวม บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีความพึงพอใจและความพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการศึกษาที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับสภาพความพอใจในการทำงานของครูที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั้น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้หญิงกับผู้ชายมีมุมมองและการแสวงหาความสุขที่เกิดจากการทำงานที่ไม่เหมือนกัน จึงทำให้ผู้หญิงกับผู้ชายมีทัศนะเกี่ยวกับสภาพความพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังผลการวิจัยของ นันทพันธ์ เปรี๊ยนน้อย (2554) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานรับจ้างเหมาช่วง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศ ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. จากผลการศึกษาที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ที่มีอายุแตกต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับสภาพความพอใจในการทำงานของครูที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั้น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้ที่มีอายุแตกต่างกันผ่านสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีมุมมองเกี่ยวกับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน จึงทำให้มีสภาพความพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังผลการวิจัยของ นันทพันธ์ เปรี๊ยนน้อย. (2554) ความสุขในการทำงานของพนักงานรับจ้างเหมาช่วง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มี อายุ ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ กัญชพร ผาสุก (2552) ได้ทำวิจัยเรื่อง สุขภาวะในที่ทำงานตามทัศนะของพนักงาน บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า อายุ เป็นปัจจัยมีผลต่อสุขภาวะในการทำงาน และ ผลการวิจัยของ จิราภรณ์ แพร่ต่วน (2544) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง ความเครียดและความพึงพอใจในงานของ

บุคลากรโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. จากผลการศึกษาที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครูที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั้น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากจะมีทักษะหรือมองเห็นช่องทางในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ดีกว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย เมื่อสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ก็จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ดังนั้น ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันจึงมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นรภัทร บุญพา (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ เมธาพร ผังลักษณ์ (2560) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผศ.ดร.รักษิต สุทธิพงษ์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ได้สละเวลาในการให้คำปรึกษาแนะนำตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความหวังดีเสมอมา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ทางวิชาการ จนทำให้ผู้วิจัยสามารถมาใช้ในการวิจัยจนลุล่วง

ขอขอบพระคุณดร.เมษิต กองเงิน นายสมจิต สมอ และผศ.ดร.ธิดาวลัย อุ่นกอง ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ทุกท่านที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่การทำวิจัยของผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อและคุณแม่ผู้ให้เลือดเนื้อ จิตวิญญาณ และ พลังใจแก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณญาติพี่น้องและเพื่อน ๆ ทุกคนที่เป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัย

หากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ มีคุณค่าและประโยชน์ต่อวงการศึกษ ผู้วิจัยขอบูชาพระคุณบิดามารดา ครูอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่มอบสติปัญญาและสิ่งดี ๆ ในชีวิตให้แก่ผู้วิจัยทำให้ผู้วิจัยได้ประสบความสำเร็จอย่างมุ่งมั่นหวัง

เอกสารอ้างอิง

กัญชพร ผาสุก. (2552). **สภาวะในที่ทำงานตามทัศนะของพนักงานบริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด.**

สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาชน. กรุงเทพมหานคร.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- จิราภรณ์ แพร่ต่วน. (2543). **ความเครียดและความพึงพอใจในงานของบุคลากรพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัด
สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพศึกษา มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒประสานมิตร, กรุงเทพฯ.
- ธนกร จันทร์สี. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 1.** Paper presented at The National and International Graduate Research
Conference 2016. Graduate School, Khon Koen University, Thailand and Universitas Muhammadiyah
Yogyakarta, Indonesia.
- นรภัทร บุญพา. (2559). **การศึกษาความสุขในการทำงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.
วิทยานิพนธ์, กศ.ม. มหาวิทยาลัยนอร์เทิร์นกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.**
- นันทพันธ์ เปรี๊ยน้อย. (2554). **ความสุขในการทำงานของพนักงานรับจ้างเหมาช่วง.** สารนิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, หลักสูตรพัฒนาแรงงานและ
สวัสดิการมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร.
- นิรชรา ไชยแสง และ ศศิธร ดลปัดชา. (2554). **ความพึงพอใจและความมาสุกของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีการศึกษา 2554.** มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- เมธาพร พังลักษณะ. (2559) **ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต .สาขา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
- ยุทธ ไถยวรรณ. (2552). **ออกแบบเครื่องมือวิจัย.** กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี จำกัด.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2546). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์.** กรุงเทพฯ: เพ็องฟ้า พรินตติ้ง จำกัด.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2554). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือ
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



**สภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครู ตามทัศนะผู้บริหาร
สถานศึกษาและครู ในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงรายเขต 4**

**Situation and A Guide to Promoting Teachers Commitment By Administrators
and Teachers in School Chiang Khong District Under Chiang Rai Primary
Education Service Area Office 4**

นภาพวรรณ ธนะแก้ว^{1*} และ รักษ์ิต สุทธิพงษ์²

Napawan Thanakaew^{1*} and Ruksit Suttipong²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา และเพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันของครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 จำนวน 191 คน จากครูและผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด 370 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ผลการศึกษพบว่า

1. สภาพความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 อยู่ในระดับมาก
2. สภาพความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 เมื่อจำแนกตาม สถานภาพในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 เช่น การให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา การสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการรัฐให้แก่ครูในสถานศึกษา เป็นต้น

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : ray_raynapawan@hotmail.com



คำสำคัญ: ความผูกพัน ความผูกพันในองค์กร

Abstract

This education aims to compare the level of Promoting Teachers commitment by administrators and teachers in school Chiang khong District Under Chiang Rai Primary Education Service Area office 4. Classified work experience, school size, and to study guidelines for Promoting Teachers commitment by administrators and teachers in school Chiang khong District Under Chiang Rai Primary Education Service Area office 4. For examples: CEO of school board and teacher in Chiang Khong, Chiang Rai Primary Education service area office 4, 191 people from teachers and education Board, all 370 people have come by a simple random method. The instruments used in research include a survey 1 copy. The statistics used are the average percentage, mean, standard deviation, value (t-test), and one-way analysis (One Way ANOVA).

The results showed that

1. Situation and a guide to Promoting Teachers commitment by administrators and teachers in school Chiang khong District Under Chiang Rai Primary Education Service Area office 4 at a high level
2. Situation and a guide to Promoting Teachers commitment by administrators and teachers in school Chiang khong District Under Chiang Rai Primary Education Service Area office 4, when classified by operating status. Work experience and size of education. There are statistically significant differences.
3. Situation and a guide to Promoting Teachers commitment by administrators and teachers in school Chiang khong District Under Chiang Rai Primary Education Service Area office 4, such as providing teachers and education professionals, is engaged in school targeting. The creation and support of teachers and educational personnel Providing welfare in addition to state welfare to school teachers, etc.

Keywords: Commitment / Commitment in the organization

บทนำ

“ความผูกพันต่อองค์กร” มีความสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กร และเป็นเรื่องที่ได้รับ ความสนใจเพิ่มมากขึ้น ทั้งจากนักบริหารและนักวิเคราะห์ขององค์กร เนื่องจากการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งทำให้บุคลากรเกิดแรงกระตุ้นมีจิตใจและพลังในการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นหนทางหนึ่งในการธำรงรักษา บุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับองค์กรได้ยาวนาน

ซึ่งเป็นกลยุทธ์สำคัญในการแก้ปัญหาเรื่องการขาดแคลนบุคลากร อีกทั้งยังเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกได้ สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรในองค์กรทำงานได้ดีกว่า ผู้ที่มีความผูกพันต่ำ เพราะเป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์กร เต็มใจตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน เป็นตัวบ่งชี้ถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร องค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ก็จะเป็นไปได้ง่าย สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น

ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวเชื่อมระหว่างสมาชิกและองค์กร และเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในที่สุดองค์กรก็สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคคลในองค์กรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง มีอัตราการขาดงานต่ำสามารถทำนายอัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานได้ ความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์สูงสุด หรือส่งผลมากที่สุดต่อการเปลี่ยนแปลงงานของพนักงาน ถือเป็นตัวทำนายการลาออกที่ดี บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความต่อเนื่องในการผสมผสานตนเองกับองค์กรและมีความเชื่อในวัตถุประสงค์ขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์กรและมีส่วนในการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร (Buchanan, 1974) ซึ่งองค์กรที่มีประสิทธิภาพนั้นเกิดจากบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรในระดับสูง ก็จะทำงานอย่างจริงจัง มีความรับผิดชอบและทุ่มเท เสียสละเวลาให้กับงาน ผลงานที่ออกมาจะมีคุณภาพ เพราะความสามารถขององค์กรในการผลักดันให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการการปฏิบัติงานในระดับสูงและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจะอยู่คู่กับองค์กร (สวณีย์ แก้วมณี, 2549) เมื่อบุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อองค์กร ยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรต่อไป (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2551) แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคลากรในองค์กร ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรหรือความผูกพันในระดับต่ำ ผลของงานก็จะไม่มีประสิทธิภาพไม่รับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้น ไม่ทุ่มเทเสียสละเวลาให้กับองค์กร ส่งผลให้การบริหารงานขององค์กรไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรและไม่พึงพอใจในงานนั้น ซึ่งสอดคล้องกับสตีเยร์ (Steer, 1977) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากรางานของสมาชิกองค์กร ได้ดีกว่าในเรื่องของความพึงพอใจในงาน ซึ่งสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลตอบสนองต่อองค์กร โดยส่วนรวมมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็จะอยู่ อย่างมั่นคงและเป็นตัวชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร จะเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญเพราะเป็นความรู้สึก ได้แสดงออกมาในลักษณะของความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร หรือได้แสดงออกมาในลักษณะของการยอมรับนโยบาย อีกทั้งความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากรางานของสมาชิกองค์กรได้เป็นอย่างดี

ดังนั้นเพื่อประโยชน์ขององค์กร การส่งเสริมความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กรนับว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบุคลากรที่รับผิดชอบในแต่ละสายงาน มีหน้าที่และภารกิจร่วมกันในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนดไว้ นั่น ก็ย่อมต้องได้รับความคาดหวังจากองค์กรให้มีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับสูงเช่นกัน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรและเพื่อที่จะได้ปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กรได้นาน ๆ (ศุภวุฒิ กาฬสุวรรณ, 2545)

สถานศึกษาเป็นองค์กรองค์การหนึ่งที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจตาม มาตรา 5 และมาตรา 37 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กับมาตรา 8 มาตรา 33 วรรคสอง และมาตรา 76 วรรคสอง(พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ, ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษาเล่ม 120 ตอนพิเศษ 73 ง ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2546) มีการบัญญัติให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลตามระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 และเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานที่อยู่ในการกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

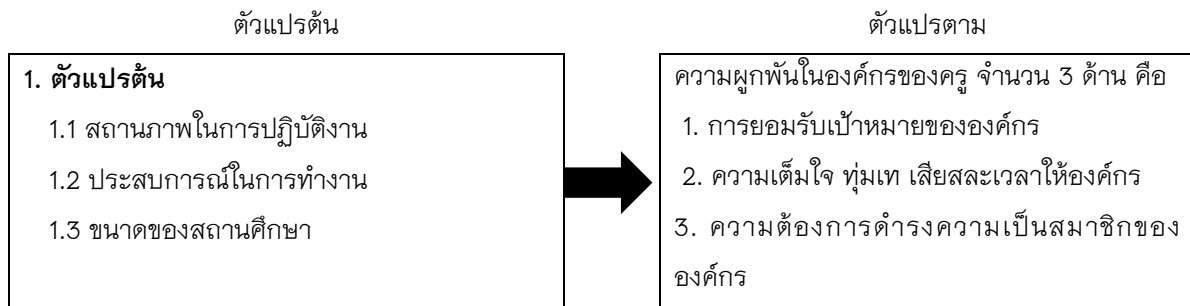
การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ในอำเภอเชียงของประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 33 คน ครู จำนวน 337 คน จากสถิติรายงานการย้ายของครูในปี 2560 พบว่า จำนวนบุคลากรครู จำนวน 337 คน มีอัตราการย้ายออกจำนวน 27 คน ในปี 2561 มีจำนวนบุคลากรครู 324 คน ย้ายออกจำนวน 28 คนส่งผลให้ ครูผู้สอน วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาไทยและภาษาต่างประเทศมีจำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4, 2561) การย้ายของครูทำให้ขาดครูที่มีความชำนาญเฉพาะทาง ไม่สามารถหาบุคลากรอื่นมาทดแทนได้โดยง่าย ส่งผลถึงครูที่คงอยู่ต้องมีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น บางโรงเรียนใช้ครูสอนไม่ตรงกับสาขาที่จบมา ส่งผลให้ครูเหนื่อยล้า เบื่อหน่าย และขอย้ายไปโรงเรียนอื่น ๆ จำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ ครูที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงอยู่กับองค์กรเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่บุคคลเชื่อถือ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะดำเนินนโยบายในการสร้างความผูกพันในองค์กร เพื่อแก้ไขปัญหาการย้ายของครู โดยการสร้างความผูกพันของครูกับสถานศึกษา ทำให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาไม่คิดที่จะย้ายออก จากการศึกษาประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า ปัญหาที่สำคัญคือ การขาดแคลนบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งจากการศึกษาคำร้องขอย้ายและคำร้องขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของ บุคลากร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่าสาเหตุที่ทำให้ลาออกหรือย้าย เนื่องจาก ปัญหาในเรื่องกฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่บังคับใช้ ปัญหาการบริหารงานบุคคล ปัญหาความยุติธรรม การพิจารณาความดีความชอบ ปัญหาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัญหาเงินเดือนเพิ่มขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4, 2561)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง สภาพและแนวทางการเสริม สร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เนื่องจากสถิติรายงานการย้ายของครูในปี 2560 พบว่า จำนวนบุคลากรครู จำนวน 337 คน มีอัตราการย้ายออกจำนวน 27 คน ในปี 2561 มีจำนวนบุคลากรครู 324 คน ย้ายออกจำนวน 28 คนส่งผลให้ ครูผู้สอนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาไทยและภาษาต่างประเทศมีจำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4, 2561) ทำให้ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมความผูกพันในองค์กร ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันและแนวทางการส่งเสริมความผูกพันในองค์กร และนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน กำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา และครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 (2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 จำแนกตามสภาพในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา และ (3) เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน



วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาสภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่มุ่งศึกษาสภาพและระดับความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 และเพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า (1) สภาพความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 อยู่ในระดับมาก (2) สภาพความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 เมื่อจำแนกตาม สถานภาพในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (3) แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร (1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารอย่างชัดเจนถึงเป้าหมาย นโยบาย โครงสร้าง บทบาทหน้าที่ของบุคลากรสถานศึกษา (2) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายสถานศึกษา (3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงหน้าที่รับผิดชอบต่อบุคลากรทางการศึกษาทุกคนอย่างชัดเจน ด้านความเต็มใจ ท่วมเท เสียสละเวลาให้องค์กร (1) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน (2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่แก่บุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจน (3) ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ตรงกับความต้องการหรือความถนัดของบุคลากรในสถานศึกษา (4) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา (5) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร (1) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาแห่งนี้ โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับเป้าหมาย นโยบาย และโครงสร้างสถานศึกษา (2) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรู้สึกให้ครูและบุคลากรทางการ

ศึกษาเกิดความภาคภูมิใจในการเป็นครูของสถานศึกษา (3) ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกันสร้างความเชื่อมั่นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาว่าจะประสบผลสำเร็จทั้งในด้านความก้าวหน้าของตนเองและผลสำเร็จของลูกศิษย์

สรุปผลและอภิปรายผล

จากผลการศึกษาสภาพและแนวทางการเสริมสร้างความรู้ความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 พบว่า

1. ความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และด้านความเต็มใจ ท่วมเท เสียสละเวลาให้องค์กร ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความผูกพันในองค์กรเป็นความรู้สึก ที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีต่อสถานศึกษาที่ได้ปฏิบัติงาน และได้แสดงออกมาในลักษณะของการยอมรับนโยบายเป้าหมาย ความทุ่มเท ความพยายามเพื่อประโยชน์ ของสถานศึกษา ความเสียสละเพื่อสถานศึกษา ความจงรักภักดีต่อสถานศึกษาความปรารถนา อย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกของสถานศึกษา รวมทั้งการปฏิบัติตนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้นเพื่อประโยชน์ขององค์กร การส่งเสริมความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กรนับว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบุคลากรที่รับผิดชอบในแต่ละสายงาน มีหน้าที่และภารกิจร่วมกันในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนดไว้ นั้น ก็ย่อมต้องได้รับความคาดหวังจากองค์กรให้มีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับสูงเช่นกัน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรและเพื่อที่จะได้ปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กรได้นาน ๆ (ศุภวุฒิ กาฬสุวรรณ, 2545) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนวรรณ สุระธรรมนิติ (2549) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยาเขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ (2546) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิจจา ดงดินอ่อน (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของพนักงานครู สังกัดเทศบาล ตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันต่อโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การยอมรับชื่นชมและภาคภูมิใจในโรงเรียนของตน ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน และความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

1.1 ความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่าน ทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จมากที่สุดอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านคิดว่านโยบายของฝ่ายบริหารจะช่วยให้สถานศึกษาเจริญก้าวหน้า และอันดับสุดท้าย คือ สถานศึกษาของท่านได้มีการแบ่งงานอย่างชัดเจน ทั้งนี้อาจเนื่องจากโรงเรียนในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 มีคณะครูที่มุ่งมั่น ตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ ฝ่ายบริหารมีนโยบายที่ช่วยให้สถานศึกษาเจริญก้าวหน้า และครูมีเป้าหมายในการทำงานความสอดคล้องกับเป้าหมายสถานศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ครูและบุคลากร

ทางการศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นกัลยาณมิตร ส่งผลให้มีบรรยากาศในการทำงานร่วมกันที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแคมป์เบลตันเนทท์ และวิกค์ (1980) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ความเป็นอิสระ ในการทำงาน เป็นตัวกำหนดบรรยากาศการทำงานที่พึงปรารถนาขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์ กับความพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

1.2 ความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ด้านความเต็มใจ ทุ่เมเท เสียสละเวลาให้องค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในสถานศึกษาได้รับขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ บุคลากรในสถานศึกษามีความสนใจและตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และอันดับสุดท้าย คือ บุคลากรในสถานศึกษาเต็มใจมาปฏิบัติงานในวันหยุด กรณีที่สถานศึกษามีกิจกรรมพิเศษ ทั้งนี้เนื่องจาก ครูผู้สอนในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ได้รับขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กิจจา ดงดินอ่อน (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของพนักงานครู สังกัดเทศบาล ตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของพนักงานครูสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี ด้านสถานภาพการทำงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความคาดหวังต่อโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3 ความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในสถานศึกษามีความภาคภูมิใจในสถานศึกษามากที่สุด รองลงมา คือ สถานศึกษาแห่งนี้ให้ความอบอุ่นและเป็นมิตร สถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันเป็นองค์กรที่ดีและท่านมีความสุขในการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้าย คือ บุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจในสวัสดิการของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 มีการก่อตั้งมานาน ทำให้มีชื่อเสียงภายในชุมชน การที่ครูได้เข้ามาปฏิบัติงาน ย่อมมีการสร้างผลงานและชื่อเสียงไปด้วย ครูจึงมีความภาคภูมิใจ ศรัทธา เชื่อมั่นในสถานศึกษา ส่งผลให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ มณฑิชา เป้าบุญปรุง (2558) ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.44 อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัญชนา คำสอด (2559) ได้ทำการวิจัยความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมีระดับความผูกพันต่อโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายชื่ออยู่ในระดับปานกลางถึงมากโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูคิดว่าอยากทำงานอยู่ที่โรงเรียนแห่งนี้นานเท่าที่เป็นไปได้ เมื่อใครกล่าวหาว่าโรงเรียนด้านเสียหายครูจะชี้แจงในทางที่ดีทันทีและครูรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนี้ ตามลำดับ

และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือถึงแม้ว่าโรงเรียนอื่นจะอยู่ในตัวจังหวัดก็จะคงทำงานอยู่ที่โรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 นี้เหมือนเดิม

2. การศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

2.1 ความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนคติของผู้บริหารและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความผูกพันต่อสถานศึกษามากกว่าครูผู้สอน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่น ศรัทธา ผูกพัน และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จำนง เหล่าคงธรรม (2554) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรstadt ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรstadt จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กัญญิกกา สุระโคตร (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กรด้านความคงอยู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นความผูกพันต่อองค์กรด้านสังคมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนคติของผู้บริหารและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อสถานศึกษามากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก การปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาานาน หรือมีความอาวุโสมากเท่าใด ก็พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีความผูกพันต่อสถานศึกษาสูงมากขึ้นเท่านั้น ทั้งนี้การทำงานในองค์กรเป็นเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่ง ซึ่งยิ่งสมาชิกมีระยะเวลาปฏิบัติงานมากขึ้นเท่าใด ก็จะเป็นเหมือนการลงทุนสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้บุคคลได้รับรางวัลจากองค์กร เช่น ความก้าวหน้าในวิชาชีพ โบนัส และการแบ่งปันผลกำไรมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวรรณ สุระธรรมนิติ (2549) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรและ ด้านความต้องการดำรงเป็นสมาชิกองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้องค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จำนง เหล่าคงธรรม (2554) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความผูกพัน



ต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ผลการวิจัย พบว่าการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัญญา คำสอด (2559) ทำการวิจัยความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การต่ำกว่า 5 ปี โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนมากกว่าครูที่มี ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไปมีความผูกพันมากกว่าครูที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การต่ำกว่า 5 ปี

2.3 ความผูกพันในองค์การของครูตามทัศนคติของผู้บริหารและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมพบว่า บุคลากรที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่า ความผูกพันในองค์การของบุคลากรที่มีสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีระดับความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน และความผูกพันในองค์การของบุคลากรที่มีสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่มีระดับความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนความผูกพันในองค์การของบุคลากรที่มีสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง มีจำนวนน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ทำให้การติดต่อสื่อสาร หรือการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันมีมากกว่า ส่งผลให้เกิดความรัก ความสามัคคี และเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวรรณ สุระธรรมนิติ (2549) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จำนง เหล่าคงธรรม (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีเพียงด้านการต้องการดำรงเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่ โดยสถานศึกษา ขนาดเล็กมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ และสถานศึกษา ขนาดกลางมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

3 แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์การของครูตามทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายเขต 4 พบว่า มีแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์การด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 35.62 รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจ ท่วมเท เสียสละเวลาให้องค์กร คิดเป็นร้อยละ 34.25 และความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 30.14 ตามลำดับ



ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารอย่างชัดเจนถึงเป้าหมาย นโยบาย โครงสร้าง บทบาทหน้าที่ของบุคลากรสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายสถานศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงหน้าที่รับผิดชอบต่อบุคลากรทางการศึกษาทุกคนอย่างชัดเจน
ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้องค์กร

1. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน

2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่แก่บุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจน

3. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ตรงกับความต้องการหรือความถนัดของบุคลากรในสถานศึกษา

4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา

ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาแห่งนี้ โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับเป้าหมาย นโยบาย และโครงสร้างสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรู้สึกให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความภาคภูมิใจในการเป็นครูของสถานศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาว่าจะประสบผลสำเร็จทั้งในด้านความก้าวหน้าของตนเองและผลสำเร็จของลูกศิษย์

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาสภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปดังต่อไปนี้

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันเพื่อจะได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้ได้แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรที่ชัดเจนและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน ขวัญและกำลังใจของบุคลากร เพื่อจะได้ทราบถึงข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการวางแผนกำลังคนของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จาก ผศ.ดร. รัชชิต สุทธิพงษ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนช่วยตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความหวังดีเสมอมา จนทำให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษา คณะวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ทางวิชาการ จนทำให้ผู้วิจัยสามารถมาใช้ในการวิจัยจนลุล่วง



ขอขอบพระคุณดร.เมษิต กองเงิน นายสมจิต สมอ และผศ.ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ทุกท่านที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่การทำวิจัยแก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อและคุณแม่ผู้ให้เลือดเนื้อ จิตวิญญาณ และ สติปัญญาแก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณญาติพี่น้องและเพื่อนๆ ทุกคนที่เป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัย

หากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ นี้มีคุณค่าและประโยชน์ต่อวงการศึกษ ผู้วิจัยขอบูชาพระคุณบิดามารดา ครูอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่มอบสติปัญญาและสิ่งดีๆ ในชีวิตให้แก่ผู้วิจัยทำให้ผู้วิจัยได้ประสบความสำเร็จอย่างที่ตั้งหวัง

เอกสารอ้างอิง

- กัณฐิกา สุระโคตร. (2559). **ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิจจา ดงดินอ่อน. (2553). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของพนักงานครูสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี.** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จำนง เหล่าคงธรรม. (2554). **การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรstadt.** ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธนวรรณ สุระธรรมนิติ. (2549). **ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏ รำไพพรรณี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551). **จิตวิทยาการศึกษา.** กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- มณฑิชา เป้าบุญปรุง. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.** วิทยานิพนธ์ หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาพลวัตและพลังชีวิตองค์การ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศุภวุฒิ กาฬสุวรรณ และคณะ. (2545). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดปัตตานี.** วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคม สงเคราะห์ศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 9(34), 74-75
- สวณีย์ แก้วมณี. (2549). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement).** วารสารการบริหารคน, 27(3), 11-12.
- สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ. (2546). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.กาญจนบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4. (2561). **ข้อมูลบุคลากรครูและผู้บริหาร (พิมพ์ครั้งที่).**

เชียงราย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4.

ัญชนา คำสอด. (2559). **ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**

ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. ชลบุรี :
มหาวิทยาลัยบูรพา.

Buchanan, B. (1974, January). **Building organizational commitment the socialization of managers In
work organization.** *Administrative Science Quarterly*, 19(1), 533–545.

Campbell, J.M., Dunnette, E.L. and Weick, K. (1980). **Environmental Variation and
Management Effectiveness, Organizational Theory Design.** Chicago : Science Research
Association.

Steer, R.M. (1977). **Organizational Effectiveness : A Behavioral View.** California : Goodyear.



สภาพและปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในอำเภอ
เชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

Conditions and Problems of Proceeding Internal Quality Assurances For
Schools in Chiang San District, Chiang Rai Secondary Educational Service
Area Office 36

ทัตเทพ จงอมรรัตน์^{1*} และ โสภา อำนวยรัตน์²

Thadthep Jongamornrat^{1*} and Sopa Umnuayrat²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 และเพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนเชียงแสนวิทยาคมและโรงเรียนบ้านแซววิทยาคม จำนวน 73 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่า t-test ผลการศึกษาค้นคว้า

1. ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่า ในภาพรวมมีสภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน และด้านการจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. ผลการศึกษาศัญญาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่า ในภาพรวมปัญหาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา มีสภาพการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : malangpor49@gmail.com



3. ผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในอำเภอ เชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่า ขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน แต่ขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: สภาพและปัญหา การประกันคุณภาพภายใน

Abstract

This research aimed to 1)study conditions and problems of proceeding internal quality assurances for schools in Chiang San district, Chiang Rai Secondary Educational Service Area Office 36 2)compare conditions and problems of proceeding internal quality assurances for schools in Chiang San district, Chiang Rai Secondary Educational Service Area Office 36 classified by the schools' sizes. The sample for this study consisted of 73 directors and teachers at Chiang San Witthayakom School and Ban Saew Witthayakhom school. The research instrument for collecting data was 5 scales questionnaires. The statistics used for data analysis were frequency, mean, percentile, standard deviation and t-test. The results of the study were as follows:

1. The result of studying conditions and problems of proceeding internal quality assurances for schools in Chiang San district, Chiang Rai Secondary Educational Service Area Office 36 found that in totally the conditions are in much level. When consider in each part found that the highest mean level is to have internal quality assurances for schools part and the lowest mean level is to have yearly reports as reporting internal quality assurances part and to keep developing quality education part.

2. The result of studying problems of proceeding internal quality assurances for schools in Chiang San district, Chiang Rai Secondary Educational Service Area Office 36 found that in totally the problems are in much level. When consider in each part found that the highest mean level of performing is to have following and checking quality education part and the lowest mean level of performing is to have developing education plan of schools which related to school educational standard part.

3. The result of comparing conditions and problems of proceeding internal quality assurances for schools in Chiang San district, Chiang Rai Secondary Educational Service Area Office 36 found that a difference of schools sizes does not leads to condition of performing internal quality assurances for schools but it affected on problems of performing internal quality assurances for schools at 0.05 level of significance.

Keywords: Conditions and Problems, Internal Quality Assurances

บทนำ

ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกได้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาโดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งนี้รวมถึงประเทศไทยยังได้ปฏิรูปการศึกษาไทยโดยจัดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้เกิดกลไกการตรวจสอบและควบคุมคุณภาพการศึกษา และเป็นแรงกระตุ้นในการวางแผน



งานด้านการพัฒนาและประกันคุณภาพ ซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัด จัดให้มีการประกันคุณภาพภายในที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ให้มีการเสนอผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา อย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุก 5 ปี ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชนในกรณีที่ ผลการประเมินคุณภาพภายนอกไม่ได้มาตรฐานที่กำหนดให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) จัดทำข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อให้สถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขภายในระยะเวลาที่กำหนด ทั้งนี้รูปแบบ วิธีการให้เป็นไปตามกฎกระทรวง (กานต์เลิศ ก้อนหิน, 2556, หน้า 121)

การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งที่สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบมีคุณภาพตามมาตรฐาน ผู้ที่จบการศึกษามีคุณภาพตามที่มุ่งหวัง ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กร สถานประกอบการที่รับช่วงผู้จบการศึกษาเข้าศึกษาต่อหรือรับเข้าทำงาน มีความมั่นใจว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่งมีคุณภาพได้มาตรฐาน แม้จะไม่เท่ากันแต่ก็แตกต่างกันไม่มากนัก นักเรียนที่จบการศึกษาจากสถานศึกษาทุกแห่งมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนดดังนั้นผู้เรียนจึงเป็นบุคคลสำคัญที่สุดที่สถานศึกษาต้องคำนึงถึงตลอดเวลา ไม่ว่าจะคิดทำกิจกรรมใดหรือโครงการใดก็ตาม ผู้เรียนจะต้องได้รับผลหรือประโยชน์ที่เกิดขึ้นทั้งโดยตรงและโดยอ้อม นอกจากนี้ในการจัดการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคคล ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพตามที่คาดหวังกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาในปัจจุบันและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (วาณิช สีทา, 2560, หน้า 98)

อย่างไรก็ตามถึงแม้สถานศึกษาได้ดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในมาโดยตลอดผลการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษายังไม่บรรลุผลตามความมุ่งหวังดังเช่น การจัดการศึกษาของไทยในยุคปัจจุบันยังคงได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ว่ายังไม่มีคุณภาพและมาตรฐานไม่เป็นที่พึงพอใจของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จากการประเมินผลนักเรียนนานาชาติในโครงการประเมินความสำเร็จของการจัดการศึกษาภาคบังคับของประเทศสมาชิก Program for International Student Assessment (PISA) นักเรียนไทยมีผลการประเมินอยู่ในระดับอ่อนด้อยกว่าประเทศในเอเชียตะวันออก โดยมีคะแนนเฉลี่ยด้านการอ่านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ มีคะแนนต่ำกว่า 2.0 ในทุกด้าน (โครงการ PISA ประเทศไทย) การประเมินผลนานาชาติ Trends in International Mathematics and Science Study (โครงการ TIMSS) (ภาดา โรจน์ทั้งคำ, 2558, หน้า 113)

นอกจากนี้ แนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่า ยังมีโรงเรียนจำนวนไม่น้อยที่มีปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาแต่ละด้านแตกต่างกันไป เช่น ด้านการวางแผนเตรียมการ ปัญหาสำคัญ ได้แก่ ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการวางแผน ด้านการดำเนินการปฏิบัติตามแผน ได้แก่ ไม่สามารถดำเนินการได้ตามปฏิทินการปฏิบัติงาน ด้านการกำกับตรวจสอบการปฏิบัติงาน ได้แก่ ขาดระบบและความไม่จริงจังของคณะกรรมการประกันคุณภาพ และด้านการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการ ได้แก่ ขาดงบประมาณและความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชน โรงเรียนบางแห่งมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดทำแผน บางโรงเรียนมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดระบบบริหารสารสนเทศ บางโรงเรียนมีปัญหาเกี่ยวกับการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาและการจัดทำรายงานประจำปี เป็นต้น (วาสนา คำห้วยหาญ, 2559, หน้า 76)

ด้วยความเป็นมาและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 เพื่อให้ทราบสภาพและปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา รวมทั้งเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในการกำหนดแนวทาง แก้ไข ปรับปรุง ส่งเสริมการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้ได้คุณภาพและมาตรฐานต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

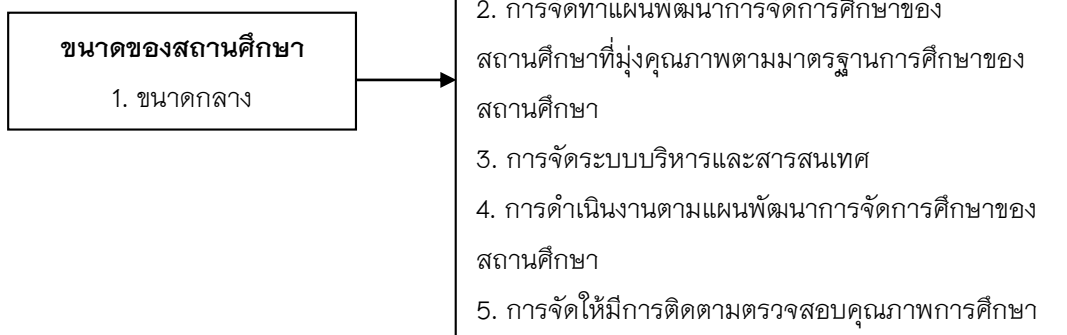
1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมุติฐานการวิจัย

สภาพและปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษามีความแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสถานศึกษาในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสถานศึกษาในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำนวน 2 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 88 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่ม คำนวณจากสูตรของ ยามาเน่ (Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 73 คน

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของ สถานศึกษา ในอำเภอ เชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพและปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพ ภายในของสถานศึกษา ในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยภาพรวม

สภาพและปัญหาการดำเนินงานการประกัน คุณภาพภายในของสถานศึกษา	n = 73		ระดับ สภาพ	n = 73		ระดับ ปัญหา
	(\bar{X})	(S.D.)		(\bar{X})	(S.D.)	
1. ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษา	3.78	0.88	มาก	3.38	0.70	ปาน กลาง
2. ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของ สถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษา	3.54	0.87	มาก	3.29	0.84	ปาน กลาง
3. ด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ	3.66	0.78	มาก	3.59	0.76	มาก
4. ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัด การศึกษาของสถานศึกษา	3.59	0.60	มาก	3.63	0.73	มาก
5. ด้านการจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพ การศึกษา	3.58	0.94	มาก	3.85	0.70	มาก
6. ด้านการจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตาม มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	3.79	0.91	มาก	3.49	0.94	ปาน กลาง
7. ด้านการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงาน ประเมินคุณภาพภายใน	3.16	0.92	ปาน กลาง	3.39	0.75	ปาน กลาง
8. ด้านการจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อย่างต่อเนื่อง	3.16	0.78	ปาน กลาง	3.41	0.82	มาก
รวมเฉลี่ย	3.53	0.11	มาก	3.51	0.08	มาก

จากตาราง 1 พบว่า สภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในภาพรวมมีสภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีสภาพอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน และ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.16–3.79 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมา คือ ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.78$) ด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ ($\bar{X} = 3.66$) ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.59$) ด้านการจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 3.58$) และด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.54$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน กับ ด้านการจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.16$)

ส่วนปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.28–3.85 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมา คือ ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.63$) ด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ ($\bar{X} = 3.59$) ด้านการจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.49$) และด้านการจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.41$) ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.38$) และด้านการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน ($\bar{X} = 3.39$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตาม ($\bar{X} = 3.29$)

ผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในอำเภอ เชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย คือ สภาพและปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในอำเภอ เชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน

ดังนั้น ขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อสภาพและปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพ ภายในของสถานศึกษาในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 แตกต่างกันได้

สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H0 : ขนาดของสถานศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อสภาพและปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพ ภายในของสถานศึกษาในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ไม่แตกต่างกัน

H1 : ขนาดของสถานศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อสภาพและปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพ ภายในของสถานศึกษาในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 แตกต่างกันได้

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ จะใช้การทดสอบค่า t (Independent Sample t-test) เพื่อใช้ทดสอบ ดังนั้นจะยอมรับ สมมติฐานหลัก (H1) ก็ต่อเมื่อ Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05

สรุปผลและอภิปรายผล

การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มีประเด็นน่าสนใจที่จะนำมาสรุปและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ 2 ข้อดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่า ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในภาพรวมมีสภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีสภาพอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน และ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 1 ด้าน คือ ด้านการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน กับ ด้านการจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ส่วนปัญหาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา รองลงมา คือ ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ ด้านการจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และด้านการจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และด้านการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 1 ด้านคือ ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตาม

วัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 2 ผลจากการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ทุกสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษามีค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน ผลการเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ปัญหาด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ ด้านการจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_0) หมายความว่า ขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



สภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มีการจัดรูปแบบการวางแผนและแบบแผนที่ดีในการศึกษา ซึ่งมีการขยายความคิด และควบคู่ไปกับความรู้ของผู้บริหารและครู ทำให้เกิดการวางแผนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ อีกทั้งมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายของการประเมินอย่างชัดเจน เพื่อให้ผลการประเมินคุณภาพภายในมาวิเคราะห์ วางแผน แก้ไข ปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยธิดา ชำนาญรบ (2557) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่าความเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และประธานกรรมการสถานศึกษา ต่อสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน และเมื่อเปรียบเทียบความเห็นทั้งสามกลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย ทั้งโดยรวมและรายด้าน และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็น โดยรวมทั้งสามกลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ อุดม ฉายาภักดิ์ (2553, หน้า 18) กล่าวว่า การประกันคุณภาพ หมายถึง ระบบงานประกันคุณภาพที่เกิดขึ้นในการประถมศึกษา เพื่อให้มั่นใจว่า การจัดการศึกษาจะบรรลุจุดหมายสำคัญ คือ เด็กได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจและสติปัญญาอย่างน้อยในระดับพื้นฐานที่เด็กไทยทุกคนพึงได้รับและมีโอกาสพัฒนาไปจนเต็มตามศักยภาพของแต่ละคน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ ภาดา โรจน์ทั้งคำ (2558) ทำการศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า สภาพและปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษา และด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา และมีสภาพและปัญหาการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา ด้านการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การจัดทำรายงานประจำปี และด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ตามลำดับ การ เปรียบเทียบสภาพและปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาโดยจำแนกความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาพบว่า การกำหนดมาตรฐานการศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา การประเมินคุณภาพภายใน การจัดทำรายงานประจำปี และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน ไม่แตกต่างกัน และสภาพและปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

สภาพและปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ วิเคราะห์ และแปลผลให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณภาพตรงตามสภาพมาตรฐานอาจมี

ความล่าช้า อีกทั้งการจัดทำรายงานต้องมีการร่วมมือของฝ่ายต่างๆ จึงจะสำเร็จรวดเร็ว ได้ด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาคฯ ไรจน์ทั้งดำ (2558) ทำการศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยพบว่า สภาพปัญหาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีปัญหาในด้านการจัดทำรายงานประจำปี และพบว่า การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาโดยจำแนกความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา มีการจัดทำรายงานประจำปีไม่แตกต่างกัน ด้วยเช่นกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิสาลินี รัตนโอภา (2557) ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานประกันคุณภาพกับการดำเนินงานประกันคุณภาพในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูหัวหน้างานประกันคุณภาพภายใน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 พบว่า การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูหัวหน้างานประกันคุณภาพภายใน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ด้านจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทำให้การบริหารงานการประกันคุณภาพกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับสูง ($r = 0.72$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ นิรดา เวชญาลักษณ์ (2559) ทำการศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาสภาพและแนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 1 พบว่า ด้านการจัดทำรายงานประจำปี มีปัญหาเนื่องจากสถานศึกษามีการจัดทำรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปีส่งให้สำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษา เพื่อรองรับการประเมิน ส่วนแนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไม่ได้ทำตามแผนที่ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานไว้ ดังนั้นในการดำเนินงานประกันคุณภาพ ควรมีการนำกระบวนการ PDCA เข้ามาใช้ในการดำเนินงาน โดยให้มีการจัดทำปฏิทินในการตรวจสอบวางแผนการดำเนินงานต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภา อำนวยรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษาตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆด้วยความใจใส่อย่างดียิ่ง ผู้วิจัยตระหนักถึงความตั้งใจจริงและความทุ่มเทของอาจารย์และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุกกิ้น อุณวิจิตร อดีตคณบดีคณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รักษิต สุทธิพงษ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ประจำสาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย รวมถึงขอขอบพระคุณผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนบ้านแซวและโรงเรียนเชียงแสนทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จนทำให้งานวิจัยนี้เสร็จลุกลงไปได้ด้วยดี

อนึ่ง ผู้วิจัยหวังว่า งานวิจัยฉบับนี้จะมีประโยชน์อยู่ไม่น้อย จึงขอมอบส่วนดีทั้งหมดนี้ ให้เหล่าคณาจารย์ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาจนทำให้ผลงานวิจัยเป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้อง และขอขอบความกตัญญูตเวทิตาคุณ แต่บิดา มารดา และผู้มีพระคุณทุกท่าน สำหรับข้อบกพร่องต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นนั้นผู้วิจัยขอน้อมรับผิดเพียงผู้เดียวและยินดีที่จะรับฟังคำแนะนำจากทุกท่านที่ได้เข้ามาศึกษา เพื่อประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัยต่อไป



เอกสารอ้างอิง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. (2561). **คู่มือการจัดระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: กระทรวงการศึกษาดิจิทัล.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2554). **แนวทางการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา : เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **แนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). **การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). **บทเรียนรู้และข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาช่วงทศวรรษแรกและทศวรรษที่สอง**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

กนกกรณ์ ทองไพจิตร และคณะ. (2556). **การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา**. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

กานต์เลิศ ก้อนหิน. (2556). **การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 1**. วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, 8(22): 119-134.

ณัฐตะวัน ลิ้มประสงค์. (2560). **นวัตกรรมการบริหารจัดการการประกันคุณภาพสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. เพชรบูรณ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.

ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2559). **การศึกษาสภาพและแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 1**. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ธงชัย นำแสงจรรยาสุข. (2559). **กระบวนการประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2**. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

วาณิช ลีทา และคณะ. (2560). **สภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6**. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

วาสนา คำห้วยหาญ. (2559). **แนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36**. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- ภาดา โรจน์ทั้งคำ. (2558). สภาพและปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- วิสาลินี รัตน์โอภา. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานประกันคุณภาพกับการดำเนินงานประกันคุณภาพในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูหัวหน้างานประกันคุณภาพภายใน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.



ภาคผนวก



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิวิพากษ์ผลงานวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตภูประชีวิน
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยันต์ รัชชกุล
3. รองศาสตราจารย์ ดร.เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย
4. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรเชษฐ์ ชีระมณี
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมกฤษ ตาชม
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐดนัย ประเทืองปริบูรณ์
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนัช กนกเทศ
8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา
9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยงค์ จันทร์แดง
10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัศมีศรี เกียรติบุตร
11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ เลิศสมพร
12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ
13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพัตรา ตันติจรียาพันธ์
14. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภา อำนวยรัตน์
15. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง
16. ดร.บังอร สวัสดิ์สุข
17. ดร.เฟิร์ล วัฒนากุล
18. ดร.วีระพงษ์ กิตติวงศ์
19. ดร.อนุกุล มะโนทน
20. ดร.เอื้อบุญ เอกะสิงห์

กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา
โทร 0 5446 6666 ต่อ 1047-8 โทรสาร 0 5446 6714
www.draeqa.up.ac.th

