



วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ISSN 2286-8860

ACADEMIC JOURNAL OF NORTH BANGKOK UNIVERSITY

➤ ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – มิถุนายน 2563
➤ Vol.9 No.1 January – June 2020

www.northbkk.ac.th



วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ACADEMIC JOURNAL OF NORTH BANGKOK UNIVERSITY

ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – มิถุนายน 2563

Vol.9 No.1 January – June 2020

ISSN 2286-8860

วัตถุประสงค์

สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

- เพื่อเป็นเวทีเผยแพร่งานวิจัย และบทความทางวิชาการของนักศึกษา คณาจารย์ และนักวิจัย
- เพื่อกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุน ให้นักศึกษา อาจารย์ และนักวิจัย พัฒนางานความรู้ในสาขาต่างๆ
- เพื่อเป็นสื่อกลางในการศึกษา ค้นคว้า และเป็นแหล่งวิทยาการความรู้ด้านต่างๆ

เจ้าของ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ที่ปรึกษาบรรณาธิการ

ผศ.ดร.สิทธิพร ประวัตรุ่งเรือง

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บรรณาธิการ

รศ.ดร.เสาวณีย์ สิกขาบัณฑิต

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

กองบรรณาธิการ

ศ.ดร.จรรยา สุวรรณทัต

ศาสตราจารย์

ศ.ดร.วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา

ศาสตราจารย์

ศ.ดร.สายหยุด จำปาทอง

ศาสตราจารย์

รศ.ดร.ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

รศ.ดร.ภารดี อนันต์นาวิ

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

รศ.ดร.วิชัย แหวนเพชร

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

รศ.ดร.วิภาส ทองสุทธิ

วิทยาลัยนครราชสีมา

ผศ.ดร.เฉลิมชัย วิโรจน์วรรณ

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ผศ.ดร.ชลวิทย์ เจียรจิต

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผศ.ดร.ชนวรรธ ศรีระมย์

วิทยาลัยนครราชสีมา

ผศ.ดร.ปัญญา ชีระวิทยเลิศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ผศ.ดร.ฤทธิชัย อ่อนมิ่ง

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผศ.ดร.วันชัย ปานจันทร์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผศ.ดร.ขวัญหญิง ศรีประเสริฐภาพ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผศ.ดร.สมยศ อวเกียรติ

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ผศ.ดร.สิทธิชัย ธรรมเสนห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ผศ.สุรเดช บุญลือ

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

กำหนดตีพิมพ์เผยแพร่ ปีละ 2 ฉบับ

ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – มิถุนายน

ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม

ผลงานที่ปรากฏในวารสารฉบับนี้เป็นลิขสิทธิ์เฉพาะส่วนบุคคลของผู้เขียน

ซึ่งต้องรับผิดชอบต่อผลทางกฎหมายที่อาจเกิดขึ้นได้

และไม่มีผลต่อบรรณาธิการและกองบรรณาธิการ



วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ACADEMIC JOURNAL OF NORTH BANGKOK UNIVERSITY

ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – มิถุนายน 2563

Vol.9 No.1 January – June 2020

ISSN 2286-8860

สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ (Peer Review) ประจำฉบับ

ศ.ดร.วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
รศ.ดร.ทิวดี มณีโชติ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
รศ.ดร.ชาวุฒิ ปลื้มสำราญ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รศ.ดร.พล.ต.ต. หญิง นงเยาว์ สมพิทยานุรักษ์	วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ
รศ.ดร.พงศ์ หรดาล	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
รศ.ดร.มนตรี แย้มกสิกร	มหาวิทยาลัยบูรพา
รศ.ดร.มนสิข สิริสมบุญ	มหาวิทยาลัยนเรศวร
รศ.ดร.วันชัย ปานจันทร์	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.วิชัย แหวนเพชร	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
รศ.ดร.วิภาส ทองสุทธิ	วิทยาลัยนครราชสีมา
รศ.ดร.สมเกียรติ วรปัญญาอนันต์	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รศ.ดร.สมชัย ศิริสมบุญเวช	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.สมสรบุญ วัชรอยู่น้อย	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รศ.ดร.สุชาติ แสงทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผศ.ดร.นิพนธ์ ทาบุราณ	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
ผศ.ดร.ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ผศ.ดร.ปัญญา ธีระวิทยเลิศ	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
ผศ.ดร.วิเชียร พันธุ์เครือบุตร	วิทยาลัยนานาชาติเซนต์เทเรซา
ผศ.ดร.สิทธิชัย ธรรมเสนห์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ผศ.ดร.อนรรฆ จรรย์ยานนท์	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผศ.ดร.อัศวเดช มณีภาค	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
ผศ.ดร.อัศรา ประเสริฐสิน	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทบรรณาธิการ



วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ฉบับนี้ เป็นวารสารปีที่ 9 ฉบับที่ 1 ยังคงมุ่งเน้นการเผยแพร่ผลงานวิชาการและผลงานวิจัยของอาจารย์ นักการศึกษา นักวิจัย นักวิชาการ นิสิตนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และผู้สนใจทั่วไป ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ในรูปแบบของบทความวิจัย บทความวิชาการ และบทปริทัศน์หนังสือ ซึ่งนับว่าวารสารฉบับนี้จะเป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานวิจัย แนวคิด ข้อมูล ข้อคิดเห็นทางวิชาการ องค์ความรู้ในศาสตร์สาขาต่างๆ อันจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการได้อย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น นับเป็นแหล่งการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมที่สำคัญแหล่งหนึ่ง

กองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่า บทความในวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อท่านผู้อ่าน อีกทั้งยังสามารถเป็นสื่อทางความคิดระหว่างท่านกับสังคมได้อีกทางหนึ่งด้วย

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวณีย์ สิกขาบัณฑิต)

บรรณาธิการ

สารบัญ

บทความวิชาการ

- | | | |
|---|---|---|
| 1 | คุณภาพของแบบวัดทางจิตวิทยาสำหรับงานวิจัยทางการศึกษา | กิดานันท์ ชานัญเวช
ณัฐรัชดา สุภาพจน์
สาธิต ใจตรง
รัชณี พลพิบูลย์ |
|---|---|---|

บทความวิจัย

- | | | |
|-----|---|--|
| 7 | บทบาทในการเป็นตัวแทนประชาชนของสมาชิกสภาของเทศบาลตำบลตะค่า อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี | กชกร สุขทรัพย์ |
| 13 | แนวทางการพัฒนาแผนการตลาดการท่องเที่ยวของจังหวัดยโสธร | กนกพิชญ์ วิชญวรนนท์ |
| 22 | โมเดลการสอนดนตรีพื้นบ้านจีนสำหรับรายวิชานาฏศิลป์ มหาวิทยาลัยหลินหนาน มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน | ช่าง ไผ่
ศักดิ์ชัย หิรัญรักษ์ |
| 28 | ภาวะผู้นำและบทบาทของผู้บริหารในองค์กรรัฐในยุคการเปลี่ยนแปลง | ณัฐภัสสร ธนาบวรพาณิชย์
พิศมัย จารุจิตติพันธ์
พิสิฐ โอ่งเจริญ |
| 40 | ลักษณะการเมืองภาคพลเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลพรหมบุรี อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี | ณัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ |
| 49 | รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 | ปกรณ ทอมมณี
เสาวณีย์ ลิกขาบัณฑิต
ปัญญา ธีระวิทย์เลิศ |
| 57 | การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ภูมิปัญญาชาวบ้านการทำไข่เค็มไชยา ในอำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี | พงษ์ศักดิ์ เพชรสถิตย์ |
| 65 | รูปแบบการเพิ่มประสิทธิผลในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพื่อการพัฒนาชุมชน | พิสิฐ โอ่งเจริญ |
| 76 | ปัญหาการควบคุมสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชตกค้างในผักและผลไม้ของประเทศไทย | มนัส ชยาพัฒน์
ฉานทิพย์ สันตะพันธ์ |
| 86 | การบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลกับการจัดการศึกษาไทยยุค 4.0 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร | ฤทัยรัตน์ เวียงจินดา
เดือนใจ ดลประสิทธิ์ |
| 104 | ปัจจัยที่เสริมสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี | ลัทธิกาล ศรีระมย์ |
| 118 | การพัฒนาตนเองของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศขององค์กร | วรินทร์ทิพย์ กำลังแพทย์
ยศพงศ์ รัตนมุง
สุจาริณี เชษฐกุล |

สารบัญ (ต่อ)

บทความวิจัย

- | | | |
|-----|--|--|
| 127 | ความจำเป็นในการตราพระราชกำหนดแรงงานบังคับ | วาทีน หนูแก้ว |
| 135 | สมรรถนะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จังหวัดนครราชสีมา | วิวัฒน์ ตูจ้านงค์ |
| 144 | รูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17 | สมชาย เพือกตระกูลชัย
เสาวณีย์ ลิกขาบัณฑิต
พรชูลี ลังกา |
| 160 | รูปแบบการบริหารโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) | พระครูสังฆรักษ์เพชรกำแพง บุญมา
ณรงค์ พิมสาร
สิริกาญจน์ ธนวุฒิพรพินิต |
| 172 | การประเมินโครงการ “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” โรงเรียนโชคชัยสามัคคี จังหวัดนครราชสีมา | สาวิตรี บรรจงรอด
วารุณี ลัภานโชคดี
ชนินฐา ชัยรัตนาวรรณ |

คุณภาพของแบบวัดทางจิตวิทยาสำหรับงานวิจัยทางการศึกษา

The Quality of Psychological Tests for Educational Research

กิดานันท์ ชำนาญเวช¹ ณัฏฐ์ชุตตา สุภาพจน์² สารธ ใจตรง³ และ รัชนิย์ พลพิบูลย์⁴บทคัดย่อ¹

การวัดทางจิตวิทยาเป็นการวัดที่เป็นนามธรรม การสร้างแบบวัดทางจิตวิทยาให้มีคุณภาพ จะต้องมีการสร้างแบบวัดให้มีความเที่ยงตรงและมีความเชื่อมั่น การสร้างแบบวัดทางจิตวิทยาให้มีความเที่ยงตรงจะดำเนินการโดยการเขียนนิยามเชิงปฏิบัติการก่อน โดยมีนิยามทั่วไปและนิยามปฏิบัติการแล้วจึงจะสามารถกำหนดตัวบ่งชี้ได้ เพื่อนำไปเขียนเป็นข้อคำถาม การตรวจสอบความเที่ยงตรงจะตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญว่า ข้อคำถามแต่ละข้อสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการหรือไม่ และใช้ค่าสถิติในการวัดค่า ซึ่งได้แก่ค่า IOC ถ้าค่า IOC มากกว่า 0.5 แสดงว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ เพราะผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นคล้ายกัน ในการหาความเชื่อมั่นมีการนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างประมาณ 30 คน และไปคำนวณค่าสถิติตามสูตร ถ้าค่าความเชื่อมั่นได้ใกล้เคียง 1 จะมีค่าความเชื่อมั่นสูง แต่ถ้าค่าความเชื่อมั่นได้ใกล้เคียง 0 จะมีค่าความเชื่อมั่นต่ำ ค่าที่ดีแล้วควรมีความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 ขึ้นไป

คำสำคัญ: คุณภาพของแบบวัดทางจิตวิทยา งานวิจัยทางการศึกษา

Abstract

Psychological measurement is an abstract measure. In order to create effective psychological tests, the tests must be created to have a validity and a reliability. The creation of a reliable psychological test is carried out by writing the operational definition first. By having general definitions and operational definitions, then the behavioral indicators can be determined and then

to write in questions. The reliability should be checked by experts if each question correspond to the operational definitions or not. The test is a statistical value to IOC value. If the IOC is higher than 0.5, then that question is consistent with the operational definitions due to the fact that the experts give similar opinion. In finding out the reliability, the test has been tried out with a sample of approximately 30 people and calculated the statistics according to the formula. If the reliability value is close to 1, the reliability will be high. But, if the reliability value is close to 0, the reliability will be low. The appropriate value should have reliability higher than 0.7.

Keywords: Quality of the psychological test, Educational research

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การวิจัยทางการศึกษาเป็นการวิจัยเพื่อนำองค์ความรู้มาใช้ในการพัฒนาทฤษฎีต่าง ๆ เช่น การวัดผล การศึกษา รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหารเพื่อการปรับปรุงการศึกษา หรือการวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการสอน หรือกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ และเครื่องมือที่สำคัญของการวิจัยทางการศึกษา คือ เครื่องมือวัดตัวแปรทางจิตวิทยา เพราะในการวิจัยทางการศึกษาจะมีตัวแปรทางจิตวิทยาจำนวนมากที่ต้องวัดค่ามาเพื่อตอบโจทย์วิจัย แต่ตัวแปรทางจิตวิทยาจะไม่มีเครื่องมือมาตรฐานมาใช้วัดค่าตัวแปรทางตรงได้ในการศึกษาวิจัยแต่ละครั้ง จึงต้องสร้างแบบวัดทางจิตวิทยาขึ้นมาใหม่หรือปรับปรุงจากแบบวัดเดิมและตรวจสอบประสิทธิภาพตัวแปรก่อนการนำไปใช้จริงเพราะการวัดทางจิตวิทยา (Psychological Measurement) เป็นการวัดคุณลักษณะภายในที่เป็นนามธรรม ไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง เช่น ผลสัมฤทธิ์ ความถนัด เจตคติ ค่านิยม ความวิตกกังวล

¹⁻⁴ สาขาวิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ความศรัทธา อารมณ์ ความเครียด ความฉลาด ความมีเมตตา การปรับตัว ความมุ่งมั่นตั้งใจ ความเสียสละ ฯลฯ ในการวัดทางจิตวิทยาไม่สามารถหาเครื่องมือมาตรฐานวัดค่าทางตรงได้ และไม่มีหน่วยวัด จึงต้องอาศัยการวัดทางอ้อม เช่น ความชื่นชอบอาหารญี่ปุ่น ความวิตกกังวล โรคระบาด ความพอใจต่อรัฐบาล การสร้างเครื่องมือวัดทางจิตวิทยาควรคำนึงถึงธรรมชาติของการวัดทางจิตวิทยาด้วย

ดังข้อเสนอแนะของปัญญา ธีระวิทย์เลิศ (2561) ที่กล่าวถึงธรรมชาติของการวัดทางจิตวิทยาไว้ว่า มีลักษณะดังนี้

1. เป็นการวัดทางอ้อม (Indirect Measurement) ที่ไม่สามารถหาเครื่องมือวัดที่มีมาตรฐานใช้วัดค่าได้โดยตรงเหมือนการวัดทางกายภาพ ในการวัดโดยใช้การกระตุ้นจากคำถามหรือข้อสอบเพื่อให้ผู้ถูกวัดแสดงพฤติกรรมตอบสนองสิ่งเร้านั้นและวัดค่าจากการตอบสนองนั้นไปตีค่าหรือใช้ทำนายพฤติกรรมต่อไป

2. เป็นการวัดที่เป็นนามธรรม (Abstract) เพราะลักษณะทางจิตวิทยาไม่สามารถจับต้องได้ เป็นคุณลักษณะภายในซึ่งแต่ละบุคคลมีอยู่และมีความแตกต่างโดยธรรมชาติ

3. เป็นการวัดที่ไม่สมบูรณ์ (Measurement Incomplete) เนื่องจากใช้ข้อมูลที่วัดค่าเป็นเพียงบางส่วนของพฤติกรรมที่วัด ไม่สามารถวัดจากทุกคุณลักษณะได้ เช่น การวัดความสามารถวิชาภาษาไทยของผู้ที่มีความสามารถทางภาษาไทย คือ อ่านออกเสียงชัดเจน เขียนอักษรภาษาไทยได้ถูกต้อง ฯลฯ แต่ผู้วัดไม่สามารถสร้างเครื่องมือการวัดความสามารถทางด้านภาษาไทย ได้ครอบคลุมตามคุณลักษณะที่แท้จริง ออกข้อสอบวัดบางเนื้อหา ไม่สามารถวัดทุกหัวข้อและทุกด้าน การสร้างข้อสอบวัดได้บางส่วนเป็นตัวแทนที่สามารถทำนายพฤติกรรมดังกล่าวได้ ซึ่งถือว่าเป็นการวัดที่ไม่สมบูรณ์ หรือการวัดพฤติกรรม เจตคติต่อการเมือง อาจสร้างคำถามได้ไม่ครบทุกองค์ประกอบ เช่น การกำหนดคำถามเฉพาะเกี่ยวกับตัวนักการเมืองด้านเดียว ซึ่งไม่ครบองค์ประกอบ ควรมีคำถามเรื่องพรรคการเมือง กิจกรรมทางการเมืองด้วย

4. เป็นการวัดคุณลักษณะเชิงสัมพัทธ์ (Relative) ข้อมูลที่ได้จากการวัดไม่อาจตีค่าในตัวเองได้ จึงต้องไปเทียบกับเกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่ง

5. การวัดเชิงปริมาณ ทำให้การสรุปผลเพื่อการตัดสินใจได้อย่างแม่นยำและมีหลักเกณฑ์

6. เป็นการวัดที่มีความคลาดเคลื่อน (Error) เพราะการวัดสิ่งที่เป็นนามธรรมไม่สามารถใช้เครื่องมือวัดโดยตรงได้ จึงมีโอกาสคลาดเคลื่อนมาก

จากธรรมชาติของการวัดทางจิตวิทยาผู้วิจัยจะต้องสร้างเครื่องมือให้มีประสิทธิภาพจึงจะทำให้การเก็บรวบรวมข้อมูลและนำมาใช้ได้อย่างน่าเชื่อถือ

ประสิทธิภาพของเครื่องมือวัดทางจิตวิทยา

เครื่องมือวัดทางจิตวิทยาที่ดีควรมีความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ความเที่ยงตรงหมายถึง ความสามารถในการวัดได้ตรงกับสิ่งที่ต้องการจะวัด และวัดได้ครอบคลุมคุณลักษณะของสิ่งที่วัด ซึ่ง จะสร้างเครื่องมือวัดที่ดีจะต้องสร้างนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร

การกำหนดนิยามปฏิบัติการ

เป็นการอธิบายตัวแปรหรือคุณลักษณะทางจิตวิทยาที่เป็นรูปธรรม สามารถวัดค่าเป็นปริมาณ แสดงให้เห็นความหมายของตัวแปรในเชิงปฏิบัติ มีตัวชี้วัดที่ชัดเจนดังตัวอย่างการนิยามตัวแปรหรือคุณลักษณะทางจิตวิทยาดังนี้ (ปัญญา ธีระวิทย์เลิศ, 2561)

ความมีวินัยในตนเอง หมายถึง ความสามารถของนักเรียนในการควบคุมอารมณ์ และพฤติกรรมของตนเองให้ปฏิบัติตามไปในทิศทางที่เหมาะสมหรือประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของโรงเรียน โดยมีจิตสำนึกที่จะกระทำเพื่อให้เกิดผลดีต่อตนเอง ส่วนรวม และโรงเรียน ซึ่งประกอบไปด้วย ความรับผิดชอบ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความอดทน ความซื่อสัตย์ ความเป็นผู้นำการปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน

ความรับผิดชอบ หมายถึง ความเพียรพยายาม ความมุ่งมั่น และตั้งใจของนักเรียนที่จะทำงานหรือปฏิบัติตามหน้าที่ของตนให้บรรลุผลสำเร็จ และพร้อมที่จะปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และยอมรับสิ่งที่กระทำลงไปทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย

ความรับผิดชอบด้านการเรียน หมายถึง ลักษณะของนักเรียนวัยรุ่นที่มีการแสดงออกถึงความสามารถปฏิบัติการกิจของตนเองโดยไม่ต้องให้ผู้อื่นคอยตักเตือนหรือควบคุมและสามารถรับผิดชอบในการกระทำของตนเองทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ได้แก่ การทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จ ตั้งใจปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความละเอียดรอบคอบไม่ผิดพลาด ตรวจงานทุกครั้งก่อนส่งครู การตรงต่อเวลา ติดตามบทเรียน การบ้าน และงานที่ครูสั่งจากเพื่อนเมื่อตนขาดเรียน และปรับปรุงแก้ไขผลงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น

ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง ลักษณะของนักเรียนที่มีความเชื่อมั่นหรือมั่นใจในความสามารถของตนเอง ปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ได้โดยเชื่อว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง สมเหตุสมผล หรือแสดงออกโดยการพูดหรือการตัดสินใจ และมีความพร้อมที่จะเผชิญต่ออุปสรรคต่าง ๆ

ความอดทน หมายถึง ความสามารถของนักเรียนในการควบคุมอารมณ์ ความรู้สึกเมื่อพบกับสถานการณ์หรืออุปสรรค โดยมีการแสดงออกอย่างเหมาะสม มีความเข้มแข็ง หนักแน่นอดทนในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ

ความซื่อสัตย์ หมายถึง การกระทำหรือการประพฤติปฏิบัติของนักเรียนที่มีความเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริง ทั้งทางกาย วาจา ใจ ซึ่งปฏิบัติต่อตนเอง และผู้อื่น เช่น ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น ไม่หลอกลวง ไม่ทุจริต เป็นต้น

ความเป็นผู้นำ หมายถึง ลักษณะของนักเรียนที่มีความสามารถในการชักจูงหรืออิทธิพลต่อผู้อื่นให้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นผู้ที่มีความเสียสละ มีเหตุผล และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง หมายถึง ลักษณะการแสดงออกของนักเรียนวัยรุ่นที่สามารถสร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองได้และมีความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย

การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ลักษณะการแสดงออกของนักเรียนวัยรุ่นที่มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลทั้งทางกายและจิตใจ ที่ก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน เกิดความนับถือรักใคร่ชอบพอกัน ทำให้อยู่ร่วมกันด้วยความดีและมีความสุข ได้แก่

การยิ้มแย้มแจ่มใส การกล่าวทักทาย และความสามารถในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นโดยสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้

ทักษะทางสังคม หมายถึง ลักษณะการแสดงออกของนักเรียนวัยรุ่นที่เป็นความคล่องแคล่วในการคิดกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยสามารถสื่อสารด้วยภาษาได้ชัดเจน ถูกต้อง นุ่มนวล น่าเชื่อถือ มีความเป็นผู้นำโดยสามารถแนะนำและเป็นตัวอย่างให้บุคคลหรือกลุ่มได้ และมีความร่วมมือร่วมใจโดยสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดี

การปรับตัวทางสังคม หมายถึง ลักษณะการแสดงออกของนักเรียนวัยรุ่นในการพยายามเปลี่ยนแปลงปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ตนเกี่ยวข้องได้ ได้แก่ สามารถปรับความคิดและพฤติกรรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม ความสามารถในการแก้ปัญหา สามารถคิดอย่างรอบคอบ มีสติก่อนลงมือแก้ปัญหา

ความกตัญญูกตเวที หมายถึง ลักษณะการแสดงออกของนักเรียนวัยรุ่นในการกระทำสิ่งที่เป็นความดี รู้คุณคน และตอบแทนคุณ ได้แก่ การแสดงความเคารพนับถือผู้มีพระคุณ การปฏิบัติตามคำสั่งสอนและคำตักเตือนของครูและพ่อแม่ การไม่ประมาททำให้เสียชื่อเสียงของพ่อแม่และครูอาจารย์ การช่วยแบ่งเบาภาระโดยช่วยทำงานตามกำลังความสามารถ คอยดูแลไม่ละทิ้งพ่อแม่ครูอาจารย์ในเวลาที่ท่านเดือดร้อน

สุขภาพจิต หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมที่มีต่อตนเอง และเหตุการณ์หรือสถานการณ์ในชีวิตที่เผชิญอยู่ตามการรับรู้และตัดสินใจด้วยตนเอง ประกอบด้วย

1. ความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy หรือ AU) หมายถึง การที่อาจารย์มีความรู้สึกที่เป็นอิสระเชื่อมั่นในการแสดงออกด้านความคิดและการตัดสินใจของตนเอง ไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของผู้อื่น ประกอบด้วย ความสามารถ ความรับผิดชอบ การกระทำของตนเอง (อรอนงค์ มหาวงศ์. 2560)

2. การยอมรับตนเอง (Self-Acceptance หรือ SA) หมายถึง การที่อาจารย์มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง รับรู้และยอมรับทั้งด้านดีและด้านไม่ดีของตนเอง รวมทั้งพึงพอใจชีวิตที่ผ่านมา

3. การมีความงอกงามในตนเอง (Personal Growth หรือ PG) หมายถึง การที่อาจารย์มีความต้องการพัฒนาตนเองและเสริมสร้างศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ การเพิ่มศักยภาพตนเอง

4. การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น (Positive Relation with others หรือ PR) หมายถึง การที่อาจารย์มีความพยายามในการสร้างความประทับใจที่ดีกับผู้อื่น เพื่อให้เกิดการยอมรับและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อการเข้าใจความรู้สึกของบุคคลอื่น

5. ความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ (Environmental Mastery หรือ EM) หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการจัดการกับสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย รู้ว่าตนเองอยู่ในสภาพแวดล้อมใด การจัดสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับตนเอง เช่น สถานที่อยู่อาศัย สถานที่ทำงาน

6. การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต (Purpose in Life หรือ PL) หมายถึง การที่อาจารย์รู้สึกว่าการมีชีวิตมีความหมาย มีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางในอนาคต ประกอบด้วย การวางแผนกำหนดเป้าหมายในชีวิต การมีชีวิตมีความหมายต่อตนเองและผู้อื่น

พฤติกรรมการกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม
หมายถึง มีความสามารถในการแสดงออกด้านความคิด การพูด การกระทำ การแสดงอารมณ์ความรู้สึกอย่างถูกต้องและเหมาะสม เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยไม่ไปก้าวร้าวหรือล่วงละเมิดสิทธิของผู้อื่น และที่สำคัญเมื่อเจ้าตัวแสดงออกไปแล้วจะต้องไม่รู้สึกผิดหรือวิตกกังวลด้วย (พิมพันธ์ดา สกุลวีระพัชญ์. 2560)

สำหรับแบบสอบถามวัดตัวแปร ทางจิตวิทยาที่จะตรวจสอบความเที่ยงตรงนั้นจะต้องมีการกำหนดนิยามปฏิบัติการ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการ ในการหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) Hampkll ได้เสนอแนวทางการตัดสินจากผู้เชี่ยวชาญ ตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป ว่ามีความคิดเห็นสอดคล้องกันหรือไม่ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Item Object Congruence ใช้ตัวย่อคือ IOC (ปัญญา วีระวิทยเลิศ. 2560)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

R คือ คะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญกำหนดให้แต่ละข้อ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การให้คะแนนรายข้อสำหรับผู้เชี่ยวชาญกำหนดค่าคะแนนดังนี้

+1 หมายถึง มั่นใจว่าข้อคำถามตรงตามวัตถุประสงค์และมีความสอดคล้องกับพฤติกรรมที่ต้องการวัดหรือตามนิยามตัวแปรที่กำหนด

0 หมายถึง ไม่มั่นใจว่าข้อคำถามตรงตามวัตถุประสงค์หรือมีความสอดคล้องกับพฤติกรรมที่ต้องการวัดหรือตามนิยามตัวแปรที่กำหนด

- 1 หมายถึง มั่นใจว่าข้อคำถามไม่ตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่มีความสอดคล้องกับพฤติกรรมที่ต้องการวัดหรือตามนิยามตัวแปรที่กำหนด

การพิจารณา: ถ้าค่า IOC มีค่ามากกว่า 0.5 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกันมากหรือวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปรที่กำหนด

แต่ถ้าค่า IOC มีค่าน้อยหรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกันน้อยหรือควรมีการปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

ความเชื่อมั่น (Reliability) หมายถึง ความสามารถในการวัดของเครื่องมือที่จะแสดงว่าใช้วัดซ้ำ ๆ หลาย ๆ ครั้ง แล้วจะยังได้ผลเหมือนเดิมมากน้อยเพียงใด ถ้าใช้วัดหลาย ๆ ครั้งในเรื่องเดียวกันได้ผลเหมือนเดิมหรือใกล้เคียงกับผลเดิมมากที่สุดก็แสดงว่าเครื่องมือที่มีความเชื่อมั่น เปรียบเหมือนนาฬิกา ถ้าเดินตรงกับเวลามาตรฐานทุกชั่วโมง นาฬิกานั้นก็มีความเชื่อมั่นดี ความคงที่ในการวัด เมื่อวัดซ้ำ ๆ กันหลายครั้ง จะให้ค่าเหมือนเดิม หรือใกล้เคียงกัน เช่น เครื่องชั่งน้ำหนักเมื่อชั่งน้ำหนักคน ๆ เดียวกันหลายครั้งน้ำหนักตัวที่ชั่งได้เท่ากันทุกครั้ง แสดงว่าเครื่องชั่งน้ำหนักเครื่องนั้นมีความเชื่อมั่นสูง

วิธีการหาค่าความเชื่อมั่น มี 3 วิธีหลัก ๆ คือ วิธีที่ 1 การสอบซ้ำ (Test - retest) เป็นการหาค่าความเชื่อมั่นโดยทำแบบวัดไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบ 2 รอบ ซึ่งวิธีการนี้เหมาะกับตัวแปรชีวิตพุทธิพิสัย เหมาะสมกับตัวแปรทางจิตวิทยา ที่ส่วนมากเป็นตัวแปรด้านจิตพิสัย

วิธีทำการแบ่งครึ่ง (split-half) เป็นวิธีการหาค่าความคงที่ภายใน โดยการวัดครั้งเดียว โดยข้อคำถาม

เป็นแบบคู่ขนานแล้วทำข้อคำถามข้อคู่และข้อคู่มาหาค่าความสัมพันธ์กัน วิธีการนี้วัดครั้งเดียวแก่ข้อคำถามกว้างเพิ่มเป็น 2 เท่า

วิธีทำตามวิธีของคูเดอร์-ริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson) เป็นวิธีการหาความสอดคล้องภายในการวัดครั้งเดียว ซึ่งไม่ต้องเพิ่มคำถาม เป็น 2 เท่าแบ่งครึ่งข้อคำถาม ในการคำนวณโดยวิธีนี้มี 2 สูตร KR-20 และ KR-21

การหาค่าความเชื่อมั่นด้วยสูตร KR-21 ใช้เมื่อการให้คะแนนของแต่ละข้อ แบบ 0, 1 ตอบถูก ให้คะแนน 0 ตอบผิดให้คะแนน 1

$$\text{สูตรคือ } r_{tt} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum pq}{s_t^2} \right)$$

วิธีทำตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) เป็นวิธีการหาค่าความเชื่อมั่น กรณีข้อคำถามใส่มาตรวัดแบบลิเคิร์ต โดยใช้สูตร

$$r_{tt} = \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

r_{tt} แทน ค่าความเชื่อมั่น

R แทน จำนวนข้อคำถาม

p แทน สัดส่วนของคนตอบถูกต้องจำนวนทั้งหมด

q แทน สัดส่วนของคนตอบผิดจำนวนทั้งหมด

s_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนทั้งหมด

s_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ

การคำนวณหาค่าดัชนีความเชื่อมั่นจะได้ค่าระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้าค่าดัชนีความเชื่อมั่นใกล้ 1 แสดงว่า เชื่อมั่นสูง แต่ถ้าค่าดัชนีความเชื่อมั่น มีค่าใกล้ 0 แสดงว่าเครื่องมือนั้นไม่ดี มีค่าความเชื่อมั่นต่ำมากต้องวิเคราะห์รายข้อเพื่อหาจุดอ่อนและปรับปรุงก่อนนำไปใช้จริง ตัวอย่างงานวิจัยที่มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดตัวแปรทางจิตวิทยาของ ประณต มีสอน (2562) เรื่อง ความพึงพอใจของนักเรียนต่อการสอนดนตรีในระดับประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ โดยใน

งานวิจัยเรื่องนี้ มีตัวแปรหลักเป็นตัวแปรทางจิตวิทยา คือ ความพึงพอใจต่อการสอนดนตรี มีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญและหาค่า IOC โดยได้ค่า IOC มากกว่า 0.6 ทุกข้อ และทดลองใช้แล้วหาค่าความเชื่อมั่นโดยได้ค่าเท่ากับ 0.92 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ทำให้เครื่องมือวัดมีคุณภาพดีพอที่จะใช้ในงานวิจัย

สรุป เครื่องมือที่ดีที่มีคุณภาพ จะมีความเที่ยงตรง มีความคลาดเคลื่อนน้อย

การสร้างเครื่องมือวัดทางจิตวิทยาให้มีคุณภาพ ต้องให้ความสำคัญตรงและสร้างความเชื่อมั่นเพื่อเพิ่มคุณภาพให้กับเครื่องมือวัด

สรุป

เครื่องมือวัดทางจิตวิทยาที่ดีมีคุณภาพในการใช้งานวัดค่าได้ถูกต้อง มีความคลาดเคลื่อนน้อย ช่วยให้การวิจัยมีความน่าเชื่อถือ จะต้องมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น การตรวจสอบความเที่ยงตรงมักจะใช้ผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้ตรวจสอบความสอดคล้องกับคำถามกับนิยามตัวแปร โดยคำนวณค่า IOC เพื่อใช้ในการตัดสินใจ ในการปรับปรุงเครื่องมือ และใช้ค่าความเชื่อมั่นควบคุมไปด้วยที่จะทำให้ได้เครื่องมือวัดทางจิตวิทยาที่มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

ประณต มีสอน. (2562, กรกฎาคม-ธันวาคม). “ความพึงพอใจของนักเรียนต่อการสอนดนตรีในระดับประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร”. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. 8(2): 133-140.

ปัญญา ธีระวิทย์เลิศ. (2560). การวิจัยทางการศึกษา เอกสารประกอบการบรรยายรายวิชา การวิจัยทางการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. ปีการศึกษา 1/2560

_____. (2561). การสร้างเครื่องมือวัดทางจิตวิทยา เอกสารประกอบการบรรยายรายวิชา เครื่องมือวัดทางจิตวิทยา. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. ปีการศึกษา 1/2561.

พิมพ์ธาดา สกุลวีระพัชญ์. (2560). การศึกษา
พฤติกรรมการกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย
โรงเรียนสตรีวิทยา 2 ใน พระราชูปถัมภ์
สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี.
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. ปีการศึกษา
1/2560.

รัตนา ศิริพานิช. (2533). หลักการสร้างแบบวัดทาง
จิตวิทยาและทางการศึกษา. มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: เจริญวิทย์การพิมพ์.
อรอนงค์ มหาวงศ์. (2560). สุขภาวะทางจิตของ
อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. ปีการศึกษา
1/2560.

บทบาทในการเป็นตัวแทนประชาชนของสมาชิกสภาของเทศบาลตำบลตะค่า อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี

Role in Representing the People of the Councilors of Takha Sub District Municipality, Bang Pha Ma District, Suphanburi Province

กชกร สุขทรัพย์ *

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทในการเป็นตัวแทนประชาชนของสมาชิกสภาของเทศบาลตำบลตะค่า อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ สมาชิกสภาของเทศบาลตำบลตะค่า อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 12 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลการวิจัย พบว่า สมาชิกสภาของเทศบาลตำบลตะค่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นคล้ายกัน คือ สมาชิกสภาเทศบาล มีบทบาทในการเป็นตัวแทนของประชาชน เนื่องจากการที่ประชาชนเลือกเข้าไปเป็นตัวแทน ทำให้ได้มีการพบปะพูดคุย และรับทราบปัญหาความต้องการ ความเดือดร้อนของประชาชน ซึ่งเป็นผลที่นำไปสู่การเสนอแผนงาน/โครงการในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบล ด้วยสมาชิกสภาของเทศบาล มองว่าตนเองเป็นตัวแทนที่ประชาชนเลือกเข้าไป เพื่อทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติในสภา ซึ่งเปรียบเสมือนกับฟันเฟืองที่สำคัญในการขับเคลื่อนชุมชนนั้น ๆ ให้เดินหน้า และพัฒนาภายใต้ระเบียบข้อบังคับอย่างเป็นรูปธรรม แต่ยังสมาชิกสภาบางส่วนที่มีอายุมากไม่ได้เข้ารับการพัฒนาร่างหรือฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังไม่มี ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เนื่องจากมีอายุมากแล้วนั่นเอง

คำสำคัญ: บทบาท การเป็นตัวแทนประชาชน สมาชิกสภาของเทศบาลตำบล

Abstract

This study aimed to investigate a role in representing the people of the councilors of Takha Sub District Municipality, Bang Pha Ma District, Suphanburi Province.

This research is a qualitative research. The key informants are the council members of Takha Sub District Municipality, Bang Pha Ma District, Suphanburi Province, amount 12 people by specifying the specific sample, the research instrument was an in-depth interview form.

The findings were as follows; The members of the councils of Takha Sub District Municipality have similar opinion, are the people's representatives because when people choose to become representatives, causing to have a meeting to meet and acknowledge the problems and needs of the people. This is a result that led to the proposed program/project plan for development District. Council members of the municipality consider themselves to be representatives chosen by the people to act as legislators in the council which is like an important backlash to drive that community forward and developed under the regulations to be substantial, but some council members who did not last very developed or train consistently, and there is no commitment to study further because of aging itself.

Keywords: Role, Representing the people, Councilors of Sub District Municipality

* อาจารย์ประจำ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
เอเชียอาคเนย์

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการพัฒนาตลอดจนมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหาร ข้าราชการประจำ สมาชิกสภาท้องถิ่นและประชาชน ที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มุ่งเน้นที่การพัฒนาเฉพาะผู้บริหารและข้าราชการเป็นสำคัญ แต่ในส่วนสมาชิกสภาท้องถิ่น มักจะถูกกละเลยและไม่ให้ความสำคัญมากนัก ทั้งที่เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน เพราะสภาเป็นฝ่ายที่ทำหน้าที่ในด้านนิติบัญญัติ ด้านการควบคุมการบริหาร และด้านการติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของฝ่ายบริหารให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้แถลงไว้ อีกทั้งฝ่ายสภายังมีบทบาทในเชิงความสัมพันธ์กับประชาชน ในด้านการเป็นตัวแทนของประชาชน โดยเป็นผู้ที่จะสะท้อนปัญหาความต้องการ และความคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่ รวมถึงเป็นตัวกลางในการเชื่อมข้อมูลข่าวสารระหว่างประชาชนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อรทัย กิกผล. 2551: 4)

สภาเทศบาล ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งคอยควบคุมและตรวจสอบฝ่ายบริหารอันเป็นวิถีทางแห่งการถ่วงดุลอำนาจ กำหนดให้สภาเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกที่ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน และสมาชิกสภาเทศบาล นี้อยู่ในตำแหน่งได้คราวละ 4 ปี ทั้งนี้จำนวนสมาชิกสภาเทศบาล จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประเภทของเทศบาล สำหรับสภาเทศบาลตำบล มีสมาชิกทั้งหมด 12 คน สภาเทศบาลนั้นมีประธานสภาคนหนึ่ง และรองประธานสภาคนหนึ่งโดยให้ผู้ว่าราชการแต่งตั้งมาจากสมาชิกสภาเทศบาลตามมติของสภาเทศบาล กล่าวคือ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้เรียกประชุมสภาเทศบาลครั้งแรกภายใน 90 วัน นับแต่การเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลเสร็จสิ้นแล้วให้สมาชิกเทศบาลประชุมเลือกกันเองจากสมาชิกด้วยกัน จะเลือกบุคคลอื่นนอกจากสมาชิกสภาเทศบาลไม่ได้ ประธานสภามีหน้าที่ดำเนินกิจการของสภาเทศบาลให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับการประชุมเทศบาลควบคุมบังคับบัญชารักษาความสงบ และเป็นตัวแทนสภาในกิจการภายนอก ปกติสภาเทศบาลจะทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติมีอำนาจในการตราเทศบัญญัติ การควบคุมฝ่ายบริหารสภาเทศบาลมีอำนาจในการควบคุมคณะผู้บริหาร

ท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งเป็นฝ่ายบริหารให้ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนและนโยบายที่กำหนดไว้ (พระราชบัญญัติเทศบาล. 2562)

ปัจจุบันสมาชิกสภาเทศบาลตำบลส่วนใหญ่ยังไม่ปฏิบัติตามบทบาท อำนาจ หน้าที่ของตนได้อย่างครบถ้วน ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากการไม่รู้ หรือเข้าใจผิดส่วนหนึ่งยังเป็นนักการเมืองสมัครเล่น ปราศจากอุดมการณ์ หรือเป็นพ่อค่านักธุรกิจทางการค้าของตนเอง ในท้องถิ่น นักการเมืองท้องถิ่นประเภทนี้ นอกจากจะไม่เสียสละ หรือใช้ความรู้ความสามารถของตน ให้เกิดประโยชน์แก่กิจกรรมทางการเมืองในท้องถิ่นแล้ว บางที่ยังมีแนวโน้มที่จะเข้ามาเพื่อแสวงหาผลประโยชน์จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อตนเองและพวกพ้องอีกด้วย หรือส่วนมากจะปฏิบัติหน้าที่ของตนเยี่ยงนักธุรกิจมากกว่าจะเป็นนักบริหาร บุคคลเหล่านี้มีความสนใจต้องการที่จะแสวงหาอำนาจ ผลประโยชน์ และเล่นพรรคเล่นพวกมากกว่าที่จะสนใจกิจกรรมงานบริการประชาชน จึงไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการบริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (อุทิศ แก้วขาว. 2543)

บทบาทในการเป็นตัวแทนประชาชนของสมาชิกสภาของเทศบาลตำบล จึงถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะเอื้ออำนวยในการบริหารงานของเทศบาลตำบลให้ประสบความสำเร็จได้ เพราะหากสมาชิกสภาเทศบาลตำบล ไม่รู้ไม่เข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนเองแล้ว ก็จะทำให้ประสบปัญหา เกิดความล้มเหลว ซึ่งหากสมาชิกสภาได้รับบทบาทของตนเองได้ถูกต้องครบถ้วนแล้ว ก็จะทำให้การปฏิบัติตามบทบาทของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลถึงคุณภาพการปฏิบัติงาน และความสำเร็จในงานขององค์กร แต่เป็นเรื่องยากที่สมาชิกสภาจะได้รับบทบาทของตนเองได้อย่างถูกต้องครบถ้วน (ธนิษฐา ชีมกระโทก. 2559) ไม่ว่าชุมชนหรือหน่วยงานองค์กรระดับต่าง ๆ จำเป็นต้องมีผู้นำที่จะเป็นผู้ที่กำหนดทิศทางการดำเนินการตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของชุมชน การเป็นตัวแทนประชาชนถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง และมีส่วนต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้เป็นอย่างดี (ยุวีตา แก้วสลา, สุรางคณา มัณยานนท์ และนิธิภัทร บาลศิริ. 2557)

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาบทบาทในการเป็นตัวแทนประชาชนของสมาชิกสภาของเทศบาลตำบลตะค่า อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี โดยผลของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของสมาชิกสภาของเทศบาลตำบลตะค่า อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาบทบาทในการเป็นตัวแทนประชาชนของสมาชิกสภาของเทศบาลตำบลตะค่า อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ สมาชิกสภาของเทศบาลตำบลตะค่า อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 12 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงประกอบด้วย

1. ประธานสภาเทศบาลฯ จำนวน 1 คน
2. รองประธานสภาเทศบาลฯ จำนวน 1 คน
3. สมาชิกสภาเทศบาลฯ จำนวน 10 คน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จึงเลือกเครื่องมือที่มีความเหมาะสมในการนำมาใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1.1 เครื่องมือสำหรับการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary research) จะใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารทางวิชาการ ตำรา ตลอดจนผลงานวิจัยประเภทต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลจากการค้นคว้าทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือข้อมูลที่ได้มาจากเว็บไซต์ทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาใช้ในการกระบวนการสร้างพื้นฐานขององค์ความรู้อย่างบูรณาการ ในทางวิชาการเกี่ยวกับบทบาทในการเป็นตัวแทนประชาชนของสมาชิกสภาของเทศบาลตำบลตะค่า อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี โดยเบื้องต้นก่อนอันเป็นแนวทางประการสำคัญในการนำไปสู่การสร้าง

เครื่องมือที่สามารถนำไปใช้ในกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 เครื่องมือสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จะทำการออกแบบโครงสร้างของข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ในกระบวนการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบชี้นำ (Guided interview) อันเป็นแบบสัมภาษณ์ที่ไม่มีการกำหนดโครงสร้างของข้อคำถามที่มีความชัดเจนตายตัว โดยเป็นแต่เพียงการกำหนดแนวข้อคำถามแบบเปิดกว้าง หรือเป็นการใช้แบบสัมภาษณ์ปลายเปิด ซึ่งเป็นกระบวนการวิจัยที่มีผลทำให้ข้อคำถามมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างโดยเทคนิคของการสัมภาษณ์เชิงลึกนั้นเป็นเทคนิคและกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง ในการนำมาใช้ในการสัมภาษณ์ส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่เป็นผู้ที่มีความรู้และความชำนาญ หรือมีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่กำลังดำเนินกระบวนการวิจัย โดยกระบวนการวิจัยในลักษณะเช่นนี้จะเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ และความชำนาญ หรือมีความผู้เชี่ยวชาญสามารถแสดงความคิดเห็น หรือทรรศนะได้อย่างหลากหลายในทุกแง่มุม

โดยผู้วิจัยหรือผู้สัมภาษณ์สามารถที่จะดำเนินการสัมภาษณ์ และสามารถที่จะสอบถามติดตามและซักไซ้ไล่เรียงข้อมูลข้อเท็จจริง หรือรายละเอียดปลีกย่อยที่สำคัญ และมีความน่าสนใจในแต่ละประเด็นของคำตอบจากผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย หรือผู้ให้สัมภาษณ์ อันทำให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความหลากหลายในมิติต่าง ๆ และข้อเท็จจริงในทางปฏิบัติที่มีความหลากหลายในมิติต่าง ๆ ที่มีทั้งมิติของความลึกและมิติของความกว้าง ในเรื่องที่ได้ดำเนินการกระบวนการวิจัยนั้น ความสำคัญหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับบทบาทในการเป็นตัวแทนประชาชนของสมาชิกสภาของเทศบาลตำบลตะค่า อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ได้ตอบข้อคำถามอันทำให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความหลากหลายในมิติต่าง ๆ และข้อเท็จจริงในทางปฏิบัติที่มีทั้งมิติของความลึกและมิติของความกว้างในเรื่องเกี่ยวกับงานวิจัยครั้งนี้

1.3 การตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ดังกล่าวให้อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญด้านบทบาทในการเป็นตัวแทนประชาชนของสมาชิกสภาของ

เทศบาลตำบล เพื่อร่วมให้ความเห็น ตรวจสอบแก้ไข และปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น เพื่อให้แบบสอบถามสามารถสื่อความหมายได้อย่าง ชัดเจน และได้ข้อมูลที่ตรงประเด็นตามวัตถุประสงค์ ของงานวิจัย

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ได้ กำหนดกระบวนการ หรือแนวทางในการเก็บรวบรวม ข้อมูลใน 2 ลักษณะ ประกอบด้วย การเก็บรวบรวม ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารทาง วิชาการ และข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากสัมภาษณ์เชิงลึก สรุปได้ดังนี้

2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ และข้อมูลจากสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้วิจัยได้ดำเนินการกระบวนการใน การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ส่วนราชการ ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะแหล่งข้อมูลทางเว็บไซต์ที่ ปรากฏบนอินเทอร์เน็ต เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในระดับ ทุติยภูมิ (Secondary data) ประเภทต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการรายงาน การศึกษาวิจัย และผลงานวิจัยประเภทต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อนำมาใช้เป็น แนวทางในการออกแบบหรือสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก รวมทั้งเพื่อนำมาใช้เป็นส่วนประกอบในกระบวนการ วิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลในการวิจัย

2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางประการสำคัญในการ เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการขอความร่วมมือจากองค์กร หรือบุคคลที่เป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการ วิจัยครั้งนี้ เพื่อขอสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ และไม่ใช่ เป็นทางการ ไม่ว่าจะเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและบุคคลที่มีส่วน สำคัญ หรือเกี่ยวข้องกับบทบาทในการเป็นตัวแทน ประชาชนของสมาชิกสภาของเทศบาลตำบลตะค่า อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งนี้ในกระบวนการ สัมภาษณ์เชิงลึกนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการกระบวนการบันทึก ข้อมูล โดยวิธีการจดบันทึกข้อมูลของผู้มีส่วนร่วมในการ วิจัย หรือผู้ให้สัมภาษณ์โดยการขออนุญาตจากผู้มีส่วน ร่วมในการวิจัย หรือผู้ให้สัมภาษณ์ก่อนการสัมภาษณ์ เพื่อนำมาใช้ในกระบวนการตรวจสอบและตรวจทาน ความถูกต้องย้อนกลับในภายหลังได้

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับกระบวนการในการวิเคราะห์ข้อมูล ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) นั้น ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาใช้ใน กระบวนการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล โดย ดำเนินการร่วมกับกระบวนการรวบรวมข้อมูลจาก การศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร โดยกระบวนการ และวิธีการวิเคราะห์อื่นจะได้ดำเนินการกระบวนการตาม แนวทาง การวิจัยเชิงคุณภาพ อันได้แก่ การวิเคราะห์ ข้อมูลโดยพิจารณาประเด็นหลัก หรือแบบแผนหลัก ที่พบในข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ทั้งหมดจากนั้น จึงนำประเด็นหลัก มาพิจารณาแบ่งแยกออกเป็นประเด็น ย่อย และหัวข้อย่อย อันเป็นกระบวนการวิเคราะห์ โดย การเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ภาพรวมไปสู่การวิเคราะห์ ประเด็นย่อยของกระบวนการวิเคราะห์ตามแนวทางการ วิจัยเชิงคุณภาพ

นอกจากนี้ ในระหว่างดำเนินการกระบวนการ สัมภาษณ์เชิงลึกนั้น ทางผู้วิจัยได้ดำเนินการกระบวนการ สะท้อน ควบคุมไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินการ กระบวนสะท้อน ในแต่ละช่วง หรือในแต่ละขั้นตอน ควบคุมไปกับการดำเนินการกระบวนการวิจัย เพื่อเสริมสร้าง ให้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการใช้กระบวนการ ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีความแกร่งและแม่นยำตรง เพื่อให้กระบวนการวิจัยครั้งนี้มีความเข้มข้นยิ่งขึ้น รวมทั้งผู้วิจัยจะได้ดำเนินการกระบวนการในการวิเคราะห์ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยการพรรณนา ข้อมูลตามปรากฏการณ์ร่วมด้วย เพื่อแสวงหาหรือให้ ได้มาซึ่งข้อค้นพบจากกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ อันเป็นแนวทางประการสำคัญที่สามารถนำไปสู่การ จัดทำข้อเสนอแนะ ในบทบาทในการเป็นตัวแทน ประชาชนของสมาชิกสภาของเทศบาลตำบลตะค่า อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ต่อไป

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า สมาชิกสภาของเทศบาล ตำบลตะค่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นคล้ายกัน คือ สมาชิกสภาฯ มีบทบาทในการเป็นตัวแทนของประชาชน เนื่องจากการที่ประชาชนเลือกเข้าไปเป็นตัวแทน ทำให้ได้มีการพบปะพูดคุย และรับทราบปัญหาความ

ต้องการ ความเดือดร้อนของประชาชน ซึ่งเป็นผลที่นำไปสู่ การเสนอแผนงาน/ โครงการในการจัดทำแผนพัฒนา เทศบาลตำบล ด้วยสมาชิกสภาของเทศบาล มองว่า ตนเองเป็นตัวแทนที่ประชาชนเลือกเข้าไป เพื่อทำ หน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติในสภา มีสิทธิเสนอร่างเทศ บัญญัติ ซึ่งไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย เพื่อให้ ใช้สำหรับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของเทศบัญญัติ หรือ เทศพาณิชย์ของเทศบาล มีอำนาจในการพิจารณาและ ลงมติเห็นชอบต่อร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี หรือเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม ซึ่งเปรียบเสมือนกับฟันเฟืองที่สำคัญในการขับเคลื่อน ชุมชนนั้น ๆ ให้เดินหน้า และพัฒนาภายใต้ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งสมาชิกสภาเทศบาลฯ ยังมีหน้าที่สำคัญในการตรวจสอบและถ่วงดุลการใช้ อำนาจของฝ่ายบริหาร ตามรูปแบบของระบอบรัฐสภา และมีหน้าที่ในกระบวนการนิติบัญญัติ อันเกี่ยวข้องกั บการร่าง และพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อกฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ ของเทศบาล หน้าที่ในด้านการตรวจสอบ และถ่วงดุลฝ่ายบริหาร โดยเข้าร่วมลงชื่อกับสมาชิกสภา รวมแล้ว ได้จำนวนไม่ต่ำกว่าครึ่งหนึ่งของสมาชิกสภา ทั้งหมดที่อยู่ในตำแหน่ง มีสิทธิทำคำร้องยื่นต่อผู้ว่า ราชการจังหวัดขอให้เปิดประชุมวิสามัญ โดยให้ผู้ว่า ราชการพิจารณาและเรียกประชุมวิสามัญได้ ถ้าเห็นว่า สมควรและเป็นประโยชน์ต่อเทศบาล มีสิทธิในการลงมติ วินิจฉัยข้อปรีกษาจำนวนหนึ่งคะแนนเสียง สมาชิกสภา เทศบาล มีสิทธิ ตั้งกระทู้ถามนายกเทศมนตรี หรือรอง นายกเทศมนตรี ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ตามหน้าที่ของบุคคลในตำแหน่งดังกล่าว นอกจากนี้ สมาชิกสภาเทศบาล ยังมีสิทธิในการลงคะแนนเสียงเลือก สมาชิกสภาเทศบาลด้วยตนเอง และเป็นคณะกรรมการ สามัญของสภา ซึ่งมีอำนาจเลือกผู้ที่มีตำแหน่งเป็น สมาชิกสภา หรือบุคคลภายนอก เป็นคณะกรรมการ วิสามัญของสภา พิจารณาสอบสวน หรือศึกษาเรื่องใด ๆ ในอำนาจหน้าที่ของเทศบาลและรายงานผลให้สภาทราบ

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง บทบาทในการเป็นตัวแทน ประชาชนของสมาชิกสภาของเทศบาลตำบลตะค่า อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า สมาชิก สภาของเทศบาลตำบลตะค่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็น

คล้ายกัน คือ มีบทบาทในการเป็นตัวแทนของประชาชน เนื่องจากการที่ประชาชนเลือกเข้าไปเป็นตัวแทน ทำ ให้ได้มีการพบปะพูดคุย รับทราบปัญหาความต้องการ ความเดือดร้อนของประชาชน นำไปสู่การเสนอแผนงาน/ โครงการในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบล ซึ่งอาจมองว่าตนเองเป็นตัวแทนที่ประชาชนเลือก เข้าไป เพื่อทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติในสภา ซึ่ง เปรียบเสมือนกับฟันเฟืองที่สำคัญในการขับเคลื่อน ชุมชนนั้น ๆ ให้เดินหน้า และพัฒนาภายใต้ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเป็นรูปธรรม แต่สมาชิกสภาบางส่วนที่มี อายุมาก ไม่ได้เข้ารับการพัฒนา หรือฝึกอบรมอย่าง สม่าเสมอ และยังไม่มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะศึกษาหา ความรู้เพิ่มเติม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิษฐา ชิมกระโทก (2559) ที่ทำการศึกษารื่อง การรับรู้ บทบาทของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลในจังหวัด นครราชสีมา พบว่า ด้านการเป็นตัวแทนของประชาชน มีการรับรู้บทบาทอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สมาชิกสภามองว่าตนเองเป็นตัวแทนที่ประชาชนเลือก เข้าไปเพื่อทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติในสภา ซึ่ง เปรียบเสมือนกับฟันเฟืองที่สำคัญในการขับเคลื่อน ชุมชนนั้น ๆ ให้เดินหน้าพัฒนาภายใต้ระเบียบข้อบังคับ และยังมีประโยชน์ต่อสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ อุดลย์ วงศ์ช่างเงิน (2550) ที่ศึกษาเรื่อง บทบาท ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของสมาชิกสภา อยู่ในระดับสูง เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา มีการเปิดอภิปรายทั่วไป โดยนายองค์การบริหารส่วน จังหวัดและคณะ มีการปรึกษาหารือในสภาเกี่ยวกับ หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด การเห็นชอบร่าง ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และอนุมัติแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยการพิจารณาเสนอแผนงาน/โครงการ ให้ความ เห็นชอบการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ที่สะท้อนจาก ปัญหาข้อเท็จจริงที่มาจากการรับทราบปัญหาความ ต้องการจากประชาชนโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ จูติรัตน์ สุวรรณ (2551) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง บทบาท ของสมาชิกสภาเทศบาลจังหวัดปัตตานี ในทัศนะของ ผู้นำท้องถิ่นในอำเภอเมืองปัตตานี พบว่า การปฏิบัติ ตามบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาเทศบาลจังหวัด ปัตตานี ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาลจังหวัด เช่น การ

คัดเลือกประธาน รองประธาน และเลขานุการสภาเทศบาลจังหวัด โดยคำนึงถึงหลักความรู้ความสามารถ การแสดงบทบาทของสมาชิกสภาเทศบาลจังหวัดปัตตานี ในการเข้าร่วมประชุมสภา เพื่อตรวจสอบควบคุมการบริหารงานของฝ่ายบริหาร การตั้งกระทู้ถามเพื่อให้ฝ่ายบริหารแถลงข้อเท็จจริงหรือแสดงความคิดเห็นในการบริหารราชการของเทศบาลจังหวัดปัตตานี และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิลักษณ์ วรวัลย์ (2550) ที่ศึกษาเรื่อง บทบาทของสมาชิกสภาเทศบาล สตรีในเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า สมาชิกสภาเทศบาล มีบทบาทหน้าที่ ความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล เพื่อจัดทำร่างติดตามและประเมินผล รวมทั้งการเสนอโครงการเพื่อของบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนปฏิบัติตามโครงการพัฒนาต่าง ๆ เพื่อพัฒนาท้องถิ่นและเข้าร่วมแก้ไขปัญหาบำบัดทุกข์ บำรุงสุขของประชาชนในท้องถิ่นอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

สมาชิกสภาเทศบาลตำบลทุกคน ควรมีการแสวงหาความรู้ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากสมาชิกสภาเทศบาล เป็นฟันเฟืองที่สำคัญในการขับเคลื่อนชุมชนนั้น ๆ ให้เดินหน้า และพัฒนาภายใต้ระเบียบข้อบังคับอย่างเป็นรูปธรรมนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง และจะทำให้การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบบทบาทในการเป็นตัวแทนประชาชนของสมาชิกสภาของเทศบาลตำบลตะค่า อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี กับสมาชิกสภาของเทศบาลตำบลอื่น ๆ

2.2 ควรศึกษาความคิดเห็นของประชาชนในบทบาทในการเป็นตัวแทนประชาชนของสมาชิกสภาของเทศบาลตำบลตะค่า อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อจะได้ทราบถึงความคิดเห็นของประชาชนในมุมมองที่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- จิตติรัตน์ สุวรรณ. (2551). บทบาทของสมาชิกสภาเทศบาลจังหวัดปัตตานี ในทัศนะของผู้นำท้องถิ่นในอำเภอเมืองปัตตานี. รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธนิษฐา ชิมกระโทก. (2559). การรับรู้บทบาทของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา. วารสารชุมชนวิจัย. 10(3): 53-60.
- พระราชบัญญัติ เทศบาล (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2562. สืบค้นจาก <http://wiki.kpi.ac.th/index.php>.
- ยุวีดา แก้วสลา, สุรางคณา มัถยานนท์ และนิธิภัทร บาลศิริ. (2557, มกราคม-มิถุนายน). แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. 3(1): 42-49.
- สุทธิลักษณ์ วรวัลย์. (2550). บทบาทของสมาชิกสภาเทศบาล สตรีในเทศบาลนครเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อดุลย์ วงศ์ช่างเงิน. (2550). บทบาทของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ตามความคิดเห็นของประชาชน. รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อรทัย กักผล. (2551). คู่มือสมาชิกสภาท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพรส.
- อุทิศ แก้วขาว. (2543). ความคิดเห็นของผู้มีสิทธิเลือกตั้งเกี่ยวกับคุณลักษณะและบทบาทของนายกเทศมนตรี: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

แนวทางการพัฒนาแผนการตลาดการท่องเที่ยวของจังหวัดยโสธร

Development of an Integrated Tourism Marketing Plan for Yasothon Province

กนกพิชญ์ วิชญวรนนท์ *

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดยโสธร และ 2) เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดยโสธร ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยรวบรวมจากแหล่งปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิ อาทิ ศึกษาเอกสาร เว็บไซต์ สัมภาษณ์และการสังเกตอย่างมีและไม่มีส่วนร่วม การสำรวจพื้นที่ศึกษากับตัวแทนของประชากรที่เป็นนักท่องเที่ยว ภาคประชาชน ภาคเอกชน ภาครัฐ และภาควิชาการ รวม 480 คน และสัมภาษณ์ผู้แทนจากภาครัฐ ผู้แทนจากภาคเอกชน นักวิชาการ ประชาชนในพื้นที่ศึกษา ผู้นำชุมชน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selected) และนักท่องเที่ยวโดยการเลือกแบบบังเอิญ (Accidental sampling) รวมทั้งสิ้น 45 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการพัฒนาศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดยโสธรโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการ ($\bar{X} = 4.00$) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 3.94$) และด้านข้อมูลด้านการท่องเที่ยว ($\bar{X} = 3.81$) ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดยโสธร มีดังนี้ (1) การพัฒนาพื้นที่เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวด้วยทรัพยากรทางธรรมชาติที่มีลักษณะเฉพาะหรือมีความเป็นเอกลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณีในท้องถิ่น เช่น วิมานพญาแถน ธาตุกองข้าวน้อย เมืองเก่าบ้านสิงห์ท่า ฯลฯ รวมทั้งของฝากของที่ระลึกที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยว ได้แก่ ผลิตภัณฑ์จากข้าวหอมมะลิ ข้าวเม่าสูตรโบราณ หมอนขิด ผ้าไหม ปลาสามและลอดช่อง และประเพณีบุญบั้งไฟที่มีชื่อเสียงติดอันดับ 1 ใน 5 ของงานประเพณีโลก เป็นต้น (2) การบริหาร

จัดการให้เกิดความปลอดภัยในการท่องเที่ยวในพื้นที่ การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น โรงแรมที่พัก ร้านอาหารและสถานบันเทิง การบริการมัคคุเทศก์ (3) การพัฒนาทรัพยากรและผลิตภัณฑ์การท่องเที่ยวสีเขียว การพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวพร้อมทั้งการพัฒนาศักยภาพชุมชนแหล่งท่องเที่ยวและสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน และ (4) การพัฒนาและส่งเสริมการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวของคนในชุมชน

คำสำคัญ: การพัฒนาศักยภาพ, แหล่งท่องเที่ยว

Abstract

This research aimed to 1) study the conditions of potential development of tourist attractions in Yasothon, 2) analyze the potential of tourist attractions in Yasothon Province. Data were collected from primary sources and secondary data, such as studying website documents, interviews and observations with and without participation, surveying the study area with sample group stakeholders in Yasothon Province, including tourists, public sector, private sector, government and academic sectors, 480 people in total. Also, interviewing representatives from the government, representatives from the private sector, academics, people in the study area, community leaders by purposive selected, and tourists by accidental selection (accidental sampling), a total of 45 people. The research found that: 1) The status of the potential development of tourist attractions in Yasothon Province, in overall was at a high level ($\bar{X} = 3.91$). Considering each aspect found at a high level all 3 aspects, as follows: the average public utility systems ($\bar{X} = 4.00$), Facilities ($\bar{X} =$

* หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยพะเยา

3.94), and tourism information ($\bar{X} = 3.81$), respectively.

2) Guidelines for potential development of tourist attractions in Yasothon Province are as follows:

(1) Developing an area to attract tourists with natural resources that are unique or unique in their culture and traditions in the local area, such as Viman Phaya Tan; Rice box that killed his mother; Old town Ban Sing Tha; etc. as well as souvenirs that are well-known to tourists; including Jasmine rice products; Ancient Rice Recipe; Pillow Silk; Pickled fish rice noodles made of rice eaten with coconut cream; and Yasothon Rocket festival with a reputation as one of the top 5 in the world traditions. (2) Management for safe tourism in the area; Providing facilities such as hotels and accommodation, restaurant and entertainment place; guide service. (3) Development of green tourism resources and products. The development of tourism personnel, including the development of the potential of tourist communities and strengthening the community, and 4) Development and promotion of participation in the management of tourist attractions in the community.

Keywords: Keywords: Tourism potential development

บทนำ

ปัจจุบันกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาได้จัดทำแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2560-2564 เป็นภารกิจของคณะกรรมการนโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ (ท.ท.ช.) ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัตินโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ พ.ศ. 2551 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 5 ปีถัดไป ประกอบกับปัจจุบันประเทศไทยอยู่ในช่วงเวลาแห่งการปฏิรูป เพื่อให้ก้าวไปสู่การเป็นประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยประชาชนทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิรูป เพื่อเป้าหมายการยกระดับประเทศไทยให้เป็นประเทศพัฒนาแล้ว มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ และการเป็นแหล่งท่องเที่ยวคุณภาพอย่างยั่งยืน

สอดคล้องตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี สำหรับแนวทางการพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม. 2559) และแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560-2564) (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. 2559) ได้มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนที่ให้ความสำคัญกับการวางรากฐานและแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวของประเทศ ทั้งด้านคุณภาพแหล่งท่องเที่ยว บุคลากรการท่องเที่ยว และโครงสร้างพื้นฐาน รวมทั้งการสร้างสมดุลของการพัฒนาทั้งในมิติของพื้นที่ เวลา กิจกรรม รูปแบบและกลุ่มนักท่องเที่ยว เพื่อการสร้างรายได้และกระจายรายได้สู่ชุมชนซึ่งจะทำให้ชุมชนมีรายได้และสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างแท้จริง เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวมีคุณภาพให้เติบโตอย่างยั่งยืนบนความสมดุลของเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมให้เป็นทั้งแหล่งสร้างรายได้ แหล่งกระจายรายได้ แหล่งสร้างงาน และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับคนในชุมชนบนอัตลักษณ์ของความเป็น “อารยธรรมอีสานใต้” ตามแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560-2564) (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. 2559) ได้กำหนดไว้ นับเป็นอีกก้าวหนึ่งของการพัฒนาการท่องเที่ยวของประเทศไทย

ทั้งนี้ เขตพัฒนาการท่องเที่ยวอารยธรรมอีสานใต้ ซึ่งประกอบด้วย จังหวัดนครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ อุบลราชธานี และจังหวัดยโสธร จะกลายเป็นพื้นที่หลักด้านการท่องเที่ยวในอนุภูมิภาคแถบนี้ เนื่องจากมีแหล่งท่องเที่ยวที่มีความหลากหลายทั้งแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม แหล่งโบราณคดี แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ แหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ การพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพของการท่องเที่ยวจึงเป็นประเด็นที่ต้องเร่งดำเนินการ โดยเฉพาะการพัฒนาเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับแหล่งท่องเที่ยวหรือกิจกรรมการท่องเที่ยวที่สะท้อนความเป็นอารยธรรมอีสานใต้ โดยเฉพาะจังหวัดยโสธรซึ่งเป็นดินแดนที่มีอดีตอันล้ำค่าและยาวนานหลายร้อยปี และเป็นจังหวัดที่ 71 ของประเทศไทย จัดตั้งโดยคณะปฏิวัติของจอมพลถนอม กิตติขจร ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 70 ลงวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2515 ที่ถือว่าเป็นดินแดนอันอุดม

สมบุรณ์เขตอีสานใต้ที่อยู่ริมฝั่งแม่น้ำชี ซึ่งบางครั้งก็เรียกชื่อว่า "เมืองบังไฟ" และคนยโสธรก็จะเรียกตัวเองว่าเป็น "คนเมืองยศ" หรือยโสธรนั่นเอง ผลจากการศึกษาแผนพัฒนาจังหวัดยโสธร 4 ปี (ปี 2561-2564) (สำนักงานจังหวัดยโสธร. 2561) พบว่า จังหวัดยโสธรเป็นจังหวัดที่มีแหล่งท่องเที่ยวที่หลากหลายทั้งในเชิงประวัติศาสตร์โบราณสถานโบราณวัตถุ แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ และแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม ประเพณี และศาสนา และมีนักท่องเที่ยวเดินทางมาเที่ยวชมมากที่สุด คือ งานประเพณีบุญบังไฟของจังหวัดยโสธร เฉลี่ยปีละประมาณ 480,000 คน มีรายได้จากการท่องเที่ยวประมาณ 294 ล้านบาทต่อปี ส่งผลให้ประชาชนมีรายได้จากการจำหน่ายสินค้าของฝากของที่ระลึก จึงสนใจว่าจะให้ "ยโสธร" สามารถพัฒนาศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดได้อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดยโสธร
2. เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดยโสธร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ผู้มีส่วนได้เสียในจังหวัดยโสธร แบ่งออกเป็น 5 กลุ่มดังนี้

1. นักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางมายังแหล่งท่องเที่ยวในจังหวัดยโสธร จำนวน 391,811 คน (สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดยโสธร. 2560)
2. ภาคผู้นำชุมชน ได้แก่ ผู้นำในชุมชน ประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในแหล่งท่องเที่ยวสำคัญของจังหวัดยโสธร
3. ภาคธุรกิจ ได้แก่ ผู้ให้บริการที่พัก ผู้ให้บริการอาหาร ผู้นำเที่ยว(บริษัทนำเที่ยว) ผู้ให้บริการขนส่ง ร้านค้าต่าง ๆ ในแหล่งท่องเที่ยวในจังหวัดยโสธร
4. ภาครัฐ ได้แก่ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาการท่องเที่ยวและการวางแผนยุทธศาสตร์จังหวัด ดังนี้ ยุทธศาสตร์จังหวัด ท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด วัฒนธรรมจังหวัด พัฒนาการจังหวัดสำนักงาน

จังหวัดยโสธร องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

5. ภาควิชาการ ได้แก่ ครู อาจารย์ในสถานศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตพื้นที่ศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง คือ ตัวแทนของประชากรที่เป็นนักท่องเที่ยว ภาคประชาชน ภาคเอกชน ภาครัฐ และภาควิชาการ ดังนี้

1. นักท่องเที่ยวชาวไทย จำนวน 391,811 คน (สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดยโสธร. 2560) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) จำนวน 400 คน

2. ภาคผู้นำชุมชน ได้แก่ ผู้นำในชุมชนประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในแหล่งท่องเที่ยวสำคัญของจังหวัดยโสธร ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) จำนวน 10 คน

3. ภาคธุรกิจ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) รวมทั้งสิ้น 10 คน

4. ภาครัฐ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาการท่องเที่ยวและการวางแผนยุทธศาสตร์จังหวัด ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) จำนวน 10 คน

5. ภาควิชาการ ได้แก่ ครู อาจารย์ในสถานศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตพื้นที่ศึกษา ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) จำนวน 50 คน

ในส่วนของการศึกษาศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดยโสธร ใช้การสัมภาษณ์ผู้แทนจากภาครัฐ ผู้แทนจากภาคเอกชน นักวิชาการ ประชาชนในพื้นที่ศึกษา ผู้นำชุมชน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selected) และนักท่องเที่ยวโดยการเลือกแบบบังเอิญ (Accidental sampling) จำนวน 45 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดยโสธร มีวิธีการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสารที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 นำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์เนื้อหาให้
ได้กรอบแนวคิดของการวิจัย

1.3 สร้างแบบสอบถามจากกรอบแนวคิด
ที่ได้จากการสังเคราะห์เนื้อหาในเอกสารแล้วนำเสนอ
ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง

1.4 การหาคุณภาพเครื่องมือนำเสนอให้
ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรง
ของเนื้อหาแล้วนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดย
การวิเคราะห์หาค่า IOC (Index of Item Congruence)
ของแบบสอบถามเป็นรายข้อและคัดเลือกเฉพาะข้อ
คำถามที่มีค่าความตรงตามเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.80-1

1.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตาม
ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

1.6 นำแบบสอบถาม จำนวน 40 ฉบับ
ไปตรวจสอบคุณภาพด้านเชื่อมั่น (Reliability) ของ
แบบสอบถามและข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณ
ค่า มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วย
วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha-Coefficient)
ของครอนบาค (Cronbach, 1970: 161) ได้ค่าความเชื่อมั่น
(Reliability) .906

1.7 จัดพิมพ์แบบสอบถาม ฉบับสมบูรณ์

2. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างในประเด็น
เกี่ยวกับศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัด
ยโสธร ดังนี้

2.1 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง
ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ และตอนที่
2 เป็นแนวคำถามศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวของ
จังหวัดยโสธร

2.2 นำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง
(Semi-structured interview) ที่สร้างขึ้นเสนอต่อ
อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา
แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.3 จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง
(Semi-structured interview) ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไป
เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การจัดเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณ
ดังนี้

1.1 ขอหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์
เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

1.2 นำแบบสอบถามไปรวบรวมข้อมูล
โดยนำไปขออนุญาตกับสำนักงานการท่องเที่ยวและ
กีฬาจังหวัดยโสธร

1.3 ขอความอนุเคราะห์ให้ผู้ตอบ
แบบสอบถามส่งแบบสอบถามคืน โดยนำส่งทาง
ไปรษณีย์ลงทะเบียนและกำหนดไว้ 2 แนวทาง คือ 1)
รับแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง 2) กำหนดให้ใส่กล่อง
เอกสารที่ผู้วิจัยฝากไว้ที่ฝ่ายธุรการของท่องเที่ยวและ
กีฬาจังหวัดยโสธร ที่แจกแบบสอบถาม พร้อมทั้ง
ติดตามทางโทรศัพท์เพื่อสอบถามการได้รับคืน
แบบสอบถาม กรณีที่ยังไม่ได้รับแบบสอบถามคืน ใช้
วิธีโทรศัพท์ติดต่อ เพื่อขอรับแบบสอบถามด้วยตนเอง
อีกครั้ง

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพ
ดังนี้

2.1 ขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยและขอ
อนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้ให้ข้อมูลวิจัยเชิง
คุณภาพ เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย โดยแนบบท
สัมภาษณ์ และกำหนดการนัดหมายที่จะไปสัมภาษณ์

2.2 ส่งแบบสัมภาษณ์ให้กับผู้ให้ข้อมูล
ด้วยตนเองวิจัยเชิงคุณภาพ ล่วงหน้า 7 วัน ก่อนวันที่นัด
สัมภาษณ์

2.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการ
สัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)
ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพ โดย
ทำการสัมภาษณ์เป็นเวลา 1-2 ชั่วโมง ต่อ 1 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ
แบบสอบถามใช้การแจกแจงความถี่ (f) และค่าร้อยละ
(%)

2. การวิเคราะห์สภาพการพัฒนาศักยภาพ
ของแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดยโสธร ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไป
เทียบกับเกณฑ์การประเมินตามแนวคิดของเบสท์
(Best, 1970: 185-190)

วิเคราะห์ข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการ
วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของนักท่องเที่ยวที่เดินทางมาเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดยโสธร พบว่า

1. ด้านเพศ หญิงมากที่สุด จำนวน 272 คน คิดเป็น 68.00% รองลงมาเพศชาย จำนวน 128 คน คิดเป็น 32.00%

2. ด้านอายุ อายุ 41-60 ปี มากที่สุด จำนวน 196 คน คิดเป็น 49.00% รองลงมา อายุ 20-40 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็น 29.25% อายุ อายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็น 16.00% และอายุ 61 ปี ขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็น 5.75%

3. ด้านระดับการศึกษา มัธยมศึกษา/ปวช. มากที่สุด จำนวน 231 คน คิดเป็น 57.75% รองลงมา อนุปริญญา/ ปวส. จำนวน 65 คน คิดเป็น 16.25%ปริญญาตรี จำนวน 48 คน คิดเป็น 12.00% ประถมศึกษา จำนวน 47 คน คิดเป็น 11.75 % สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็น 1.50% และไม่ได้เรียนหนังสือ จำนวน 3 คน คิดเป็น .75%

4. ด้านอาชีพ พนักงานเอกชน มากที่สุด จำนวน 107 คน คิดเป็น 26.75% รองลงมา รับจ้าง จำนวน 93 คน คิดเป็น 23.25% เกษตรกรรม จำนวน 56 คน คิดเป็น 14.00% ราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 429 คน คิดเป็น 10.50% ธุรกิจส่วนตัว จำนวน 41 คน คิดเป็น 10.25% นักเรียน/ นักศึกษา จำนวน 31 คน คิดเป็น 7.75% และค้าขาย จำนวน 30 คน คิดเป็น 7.50%

5. ด้านรายได้เฉลี่ยมากที่สุดต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 159 คน คิดเป็น 39.75% รองลงมา 15,001-20,000 บาท จำนวน 102 คน คิดเป็น 25.50% 20,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 64 คน คิดเป็น 16.00% 5,001-10,000 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็น 13.25% และไม่เกิน 5,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็น 5.50%

6. ด้านประสบการณ์ในการเดินทางมาท่องเที่ยว มาครั้งแรก มากที่สุด จำนวน 309 คน คิดเป็น 77.25% รองลงมา นาน ๆ ครั้ง (ปีละ 1-2 ครั้ง) จำนวน 83 คน คิดเป็น 20.75% และมาบ่อยครั้ง (เกือบทุกเดือน) จำนวน 8 คน คิดเป็น 2.00%

7. ด้านจุดเริ่มต้นของการเดินทาง จังหวัดใกล้เคียง (จังหวัดขอนแก่น, จังหวัดมหาสารคาม, จังหวัดสุรินทร์, จังหวัดนครราชสีมา, จังหวัดสระแก้ว)

มากที่สุด จำนวน 174 คน คิดเป็น 43.50% รองลงมา ในจังหวัดยโสธร จำนวน 150 คน คิดเป็น 37.50% และจังหวัดอื่น ๆ จำนวน 76 คน คิดเป็น 19.00%

8. ด้านความสนใจในแหล่งท่องเที่ยวมากเป็นพิเศษ วิมานพญาแสนมากที่สุด จำนวน 148 คน คิดเป็น 37.00% รองลงมาประเพณีบุญบั้งไฟ จำนวน 103 คน คิดเป็น 25.75% พิพิธภัณฑ์หลวงตาพวงวัดศรีธรรมาราม จำนวน 77 คน คิดเป็น 19.25% ชาติถุ่ก่องข้าวน้อย จำนวน 38 คน คิดเป็น 9.50% และอื่น ๆ จำนวน 34 คน คิดเป็น 8.50%

ข้อมูลทั่วไปของภาคผู้นำชุมชน ภาคธุรกิจ ภาครัฐ ภาควิชาการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาการท่องเที่ยวของจังหวัดยโสธร พบว่า

1. ด้านผู้มีส่วนได้เสียในจังหวัดยโสธรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือครู อาจารย์ในสถานศึกษาของรัฐบาลและเอกชนในเขตพื้นที่ศึกษา จำนวน 50 คน คิดเป็น 62.50% รองลงมาที่มีจำนวนเท่ากันคือภาคผู้นำชุมชน ได้แก่ ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดยโสธร จำนวน 10 คน คิดเป็น 12.50% ภาคธุรกิจ จำนวน 10 คน คิดเป็น 12.50% และภาครัฐ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาการท่องเที่ยวและการวางแผนยุทธศาสตร์จังหวัด จำนวน 10 คน คิดเป็น 12.50%

2. ด้านเพศ ชายมากที่สุด จำนวน 68 คน คิดเป็น 85.00% รองลงมาเพศหญิง จำนวน 12 คน คิดเป็น 15.00%

3. ด้านอายุ อายุ 41-60 ปี มากที่สุด จำนวน 53 คน คิดเป็น 66.25% รองลงมา อายุ 20-40 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็น 21.25% อายุ 61 ปี ขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็น 10.00% และอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็น 2.50%

4. ด้านระดับการศึกษา ปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 52 คน คิดเป็น 65.00% สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็น 18.75% มัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน 6 คน คิดเป็น 7.50% อนุปริญญา/ ปวส. จำนวน 5 คน คิดเป็น 6.25% ประถมศึกษา จำนวน 2 คน คิดเป็น 2.50%

สภาพการพัฒนาศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดยโสธร โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ตามตาราง 1

ตาราง 1 สภาพการพัฒนาศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดยโสธร

ตัวแปร	n	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ	480	4.00	.89	มาก	1
2. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	480	3.94	.92	มาก	2
3. ด้านข้อมูลด้านการท่องเที่ยว	480	3.81	.89	มาก	3
รวม	480	3.91	.90	มาก	

ศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดยโสธร พบว่า 1) การพัฒนาพื้นที่เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวด้วยทรัพยากรทางธรรมชาติที่มีลักษณะเฉพาะหรือมีความเป็นเอกลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณีในท้องถิ่น เช่น วิมานพญาแถน ชาติกู่งข้าวน้อย เมืองเก่าบ้านสิงห์ท่าขลข รวมทั้งของฝากของที่ระลึกที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยว ได้แก่ ผลิตภัณฑ์จากข้าวหอมมะลิ ข้าวเม่าสูตรโบราณ หมอนขิด ผ้าไหม ปลาสามและลอดช่อง และประเพณีบุญบั้งไฟที่มีชื่อเสียงติดอันดับ 1 ใน 5 ของงานประเพณีโลก เป็นต้น 2) การบริหารจัดการให้เกิดความปลอดภัยในการท่องเที่ยวในพื้นที่ การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น โรงแรมที่พัก ร้านอาหารและสถานบันเทิง การบริการมัคคุเทศก์ 3) การพัฒนาทรัพยากรและผลิตภัณฑ์การท่องเที่ยวสีเขียว การพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวพร้อมทั้งการพัฒนาศักยภาพชุมชนแหล่งท่องเที่ยวและสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน และ 4) การพัฒนาและส่งเสริมการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวของคนในชุมชน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. สภาพการพัฒนาศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดยโสธร โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าจังหวัดยโสธรได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาแบบโครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ เช่น 1) ด้านการพัฒนาการโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการและการจัดระบบบริการสาธารณะ มีการพัฒนาการบริการประปา ถนน ไฟฟ้า การระบายน้ำ

ระบบการจราจรให้มีคุณภาพ 2) การพัฒนาการปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์เมืองโดยรวม และ 3) การพัฒนาการส่งเสริมการนันทนาการ สวนสาธารณะ และสนามกีฬา ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่สนับสนุนและดึงดูดให้นักท่องเที่ยวเดินทางเข้ามาสู่แหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดยโสธรมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของวงศ์ธีรา สุวรรณ และคณะ (2557) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยวพบว่า ส่วนใหญ่มีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ เช่น ประปา ไฟฟ้า ถนนหนทาง ห้างสรรพสินค้า และระบบรักษาความปลอดภัย และสอดคล้องกับที่ Suwan (1995) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเพื่อให้ประสบผลความสำเร็จมีสิ่งสำคัญที่ต้องนำมาประเมินคือความสะดวกในการเดินทาง การเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว และการพัฒนาตลาดท่องเที่ยว

ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกนั้นจังหวัดยโสธรได้จัดให้มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยว เช่น ยานพาหนะ การจัดการเข้าที่พัก การนำกลุ่มนักท่องเที่ยวไปเที่ยวยังจุดต่าง ๆ การบริหารจัดการรับประทานอาหารที่มีคุณภาพ มีการจัดการซื้อสินค้าที่เป็นธรรม และมีการจัดการนำเที่ยวที่เน้นความปลอดภัยของนักท่องเที่ยว เลือกที่พัก ยานพาหนะ แหล่งท่องเที่ยวที่ปลอดภัย มีการเตือนภัยอุบัติเหตุต่าง ๆ สอดคล้องกับ Sortrakul; & Taweepornprathomkul (2013) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "Guideline for Participatory Community Tourism Management in Songprake Sub-District, Phang-Nga Province" พบว่า การบริหารจัดการด้านที่พักที่ดีต้องเน้นในเรื่องความสะดวก บริการครบวงจร ส่วนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการท่องเที่ยว การพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกในแหล่งท่องเที่ยวที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและมีความปลอดภัยต่อนักท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานตามหลักสากล โดยคำนึงถึงอารยสถาปัตย์สำหรับกลุ่มนักท่องเที่ยวคนพิการ และผู้สูงอายุ เช่น ห้องน้ำ ที่จอดรถ ป้ายบอกทาง ป้ายข้อมูล จุดบริการ Wi-Fi ทางลาด ราวจับ ห้องละหมาด เป็นต้น

ด้านข้อมูลด้านการท่องเที่ยว เนื่องจากในปัจจุบันนี้การสืบค้นข้อมูลข่าวสารของนักท่องเที่ยวของจังหวัดยโสธร เน้นการสืบค้นข้อมูลทางสื่อออนไลน์ ดังนั้น จังหวัดยโสธรได้มีการพัฒนาการสื่อในการประชาสัมพันธ์ให้ครอบคลุมในทุกช่องทางทางการสื่อสาร

ทั้งนี้การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารหรือกระบวนการด้านการประชาสัมพันธ์ จะมีเครื่องมือที่สามารถนำมาใช้ในการประชาสัมพันธ์ได้หลากหลายรูปแบบ ซึ่งจะต้องเลือกเครื่องมือและกระบวนการที่มีความเหมาะสมและสามารถนำพาข้อมูลข่าวสารไปยังคนหมู่มากได้ บทบาทด้านการประชาสัมพันธ์ จึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดประการหนึ่ง โดยการพัฒนาการประชาสัมพันธ์ให้นักท่องเที่ยวรับทราบถึงจุดเด่นของจังหวัดโยธธระจะต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการดำเนินการแก้ไขและพัฒนาปัญหาต่าง ๆ และต้องดำเนินการไปอย่างต่อเนื่องเพื่อจะเร่งดำเนินการแก้ไข ส่งเสริมภาพลักษณ์ และเสริมสร้างทัศนคติ (Build and Reinforce) ให้เกิดขึ้นกับจังหวัดโยธธระ สอดคล้องกับแนวคิดของ Petrovici (2014: 67) ที่กล่าวว่า การประชาสัมพันธ์ถือเป็นช่องทางสื่อสารที่สำคัญในการสร้างความรู้ความเข้าใจที่ดีให้เกิดขึ้นในการประชาสัมพันธ์สามารถสร้างมุมมองให้กว้างมากขึ้นในเวทีสาธารณะการประชาสัมพันธ์ยังเป็นกลวิธีในการสื่อสารให้เกิดการรับรู้ และมุ่งหมายให้ได้มาซึ่งความเข้าใจและการยอมรับจากผู้รับสาร รวมทั้งเป็นกระบวนการในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรและสาธารณชน ในส่วนของนักท่องเที่ยว การประชาสัมพันธ์เป็นสิ่งที่ไม่ได้ความท้าทายสำคัญคือการกำหนดวิธีที่จะมีผลกระทบมากที่สุดในการสนับสนุนผลิตภัณฑ์ให้นักท่องเที่ยว การสร้างภาพลักษณ์ในทางที่ดีการเพิ่มการรู้จักสถานที่ท่องเที่ยวเพื่อดึงดูดจำนวนนักท่องเที่ยวให้เพิ่มขึ้น นอกจากนี้การประชาสัมพันธ์อาจจะเป็นสะพานไปสู่ความเปลี่ยนแปลงเป็นแนวทางในการกระตุ้นให้นักท่องเที่ยวปรับเปลี่ยนทัศนคติจากเดิม จะเห็นได้ว่า การประชาสัมพันธ์สามารถสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้นักท่องเที่ยวสนใจที่จะมาท่องเที่ยวในพื้นที่ได้มากขึ้นอันจะนำมาซึ่งการสร้างรายได้และเศรษฐกิจที่ดีให้แก่ชุมชน

2. ศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดโยธธระ ตามแนวคิดการพัฒนาการบริหารจัดการการท่องเที่ยวที่ได้รับการยอมรับจากทุกประเทศ เนื่องจากการท่องเที่ยวที่สนองความต้องการของนักท่องเที่ยวและผู้เป็นเจ้าของแหล่งท่องเที่ยว ที่เน้นการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สามารถรักษาความมั่นคงของระบบนิเวศ รวมทั้งวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของท้องถิ่น จากแนวคิด หลักการ และเป้าหมายของ

การท่องเที่ยวแบบยั่งยืน ซึ่งให้เห็นว่าการพัฒนาการท่องเที่ยวในทิศทางที่ยั่งยืนจะต้องยึดกรอบหลักการพัฒนา และการบริหารจัดการที่มีองค์ประกอบหลักอยู่ 4 ประการ ได้แก่ 1) การพัฒนาพื้นที่เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยว 2) การบริหารจัดการให้เกิดความปลอดภัยในการท่องเที่ยว 3) การพัฒนาทรัพยากรและผลิตภัณฑ์การท่องเที่ยวสีเขียว การพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว พร้อมทั้งการพัฒนาศักยภาพชุมชนแหล่งท่องเที่ยว และสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน และ 4) การพัฒนาและส่งเสริมการเข้ามามีส่วนร่วม สอดคล้องกับบุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา (2548) ที่ได้กล่าวถึงแนวคิดของการพัฒนาการท่องเที่ยวแบบยั่งยืนซึ่งมี 3 มิติดังนี้ 1) มิติด้านการสร้างจิตสำนึกการอนุรักษ์ทรัพยากรท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อมให้แก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการพัฒนาการท่องเที่ยวแบบยั่งยืนต้องมีแนวคิดที่จะให้ความรู้ความเข้าใจและสร้างจิตสำนึกแก่ผู้เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวทุกฝ่ายในการปกป้องรักษาทรัพยากรท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อมเป็นอันดับแรก เพื่อให้คงไว้ซึ่งความสวยงามและคุณค่าทรัพยากรท่องเที่ยว ซึ่งวิธีการสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรท่องเที่ยวมีหลายรูปแบบ เช่น การเน้นวิธีการจัดทำโปรแกรมสื่อความหมายธรรมชาติหรือวัฒนธรรมในแหล่งท่องเที่ยว การจัดให้มีนิทรรศการ/แผ่นป้ายบรรยายตามบริเวณหรือจุดต่าง ๆ การจัดให้มีเส้นทางเดินเท้าหรือเส้นทางเดินป่าที่ให้ประสบการณ์ในการเรียนรู้ธรรมชาติหรือวัฒนธรรมแก่ผู้มาเยือน รวมถึงการฝึกอบรมมัคคุเทศก์และเจ้าหน้าที่ของรัฐที่รับผิดชอบแหล่งท่องเที่ยวให้สามารถชี้แนะและอธิบายเกี่ยวกับธรรมชาติและวัฒนธรรมที่นักท่องเที่ยวพบเห็น เป็นต้น 2) มิติด้านการสร้างควมพึงพอใจให้นักท่องเที่ยวในการพัฒนาการท่องเที่ยวแบบยั่งยืนต้องมีแนวคิดให้นักท่องเที่ยวที่มีความปรารถนาหรือสนใจจะศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับธรรมชาติและวัฒนธรรม เช่น การส่งเสริมการท่องเที่ยวด้วยการจัดให้มีสื่อความหมายธรรมชาติหรือวัฒนธรรม ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์แก่นักท่องเที่ยวให้ได้รับความพึงพอใจกลับไป 3) มิติด้านการสร้างควมมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ให้แก่ชุมชนท้องถิ่น ในการพัฒนาการท่องเที่ยวแบบยั่งยืนต้องมีแนวคิดในการมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนท้องถิ่น ด้วยการเปิดโอกาสให้ชุมชนท้องถิ่นมี

ส่วนร่วมในการท่องเที่ยวแบบยั่งยืนและช่วยให้ชุมชนท้องถิ่นได้รับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น การลงทุนด้านสิ่งอำนวยความสะดวกขนาดเล็ก การเป็นมัคคุเทศก์ การนำสินค้าหัตถกรรมพื้นบ้านมาขาย การจ้างงานในธุรกิจท่องเที่ยว เป็นต้น สอดคล้องกับกระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา (2559) ที่กล่าวถึงยุทธศาสตร์การส่งเสริมการท่องเที่ยวสีเขียว (Green Tourism) พ.ศ. 2560-2564 ว่าเป็นการจัดรูปแบบของสิ่งแวดล้อม โดยเน้นที่ตัวของชุมชนนั้น ๆ เป็นหลัก โดยมีการพุดจาเสวนาเกี่ยวกับแนวทางของการพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้น เช่น แหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ ประชุมกันเพื่อหาวิธีกำจัดขยะปลูกต้นไม้ และดูแลสภาพแวดล้อมรอบ ๆ สถานที่ท่องเที่ยวของพวกเขา รวมถึงชุมชนเองด้วย และนักท่องเที่ยวก็หาโอกาสเข้าร่วมการประชุมด้วยเช่นกัน เพื่อเป็นการกำหนดแนวทางของการอนุรักษ์ให้มีความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับกระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา (2562) ที่กล่าวถึงการเตรียมความพร้อมบุคลากรท่องเที่ยวไทย จำเป็นต้องให้การสนับสนุนกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาในการจัดเตรียมหรือยกระดับความพร้อมให้บุคลากร ธุรกิจโรงแรม ภัตตาคาร และการท่องเที่ยว เพื่อช่วยชี้ถึงกำลังคนที่มีสมรรถนะตรงกับความต้องการของผู้ประกอบกิจการ ทางด้านการอำนวยความสะดวกและด้านความปลอดภัยของนักท่องเที่ยว สอดคล้องกับรุจิรา พลแพงขาว สจ๊วต รัชวงศ์ และเจริญชัย พรไพโรเพชร (2561) ที่ได้ศึกษาวิจัย พบว่า แนวทางในการพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการให้มีความรู้หลากหลายด้านภาษาต่างประเทศ สำหรับความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองของบุคลากรด้านอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการให้มีศักยภาพด้านจิตวิทยบริการ ภาษาต่างประเทศ การสร้างทัศนคติเชิงบวกกับงานบริการ และบุคลิกภาพและการแสดงออกที่เหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของนภดล นพรัตน์ (2551) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน กรณีศึกษาเทศบาลตำบลเวียงใต้ อำเภอป่าเย็บ จังหวัดแม่ฮ่องสอน ซึ่งได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนในการพัฒนาการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีส่วน

ร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยวแบบยั่งยืนในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การค้นหาปัญหาการวางแผน การปฏิบัติกิจกรรม และการติดตามประเมินผล

โดยสรุป มีข้อเสนอแนะว่ารัฐบาลควรพัฒนากฎระเบียบ และระบบเชื่อมโยงธุรกิจท่องเที่ยวไทยกับการท่องเที่ยวจังหวัดยโสธร เพื่อให้เกิดความคล่องตัว และอำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การเชื่อมโยงหน่วยงานด้านการท่องเที่ยวภาครัฐและเอกชนเพื่อสร้างเครือข่ายความเชื่อมโยงไปสู่ภาคธุรกิจระหว่างกัน นอกจากนี้ จังหวัดยโสธรควรดำเนินการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม/มรดก โดยให้มีการนำสินค้าและบริการมาจัดกลุ่มเป็นแพ็คเกจ การนำเสนอโปรแกรมการท่องเที่ยวที่เชื่อมโยงภายในกลุ่มจังหวัด อีกทั้งควรปรับปรุงและพัฒนาบริการด้านการท่องเที่ยว ได้แก่ ระบบข้อมูลข่าวสาร ระบบคมนาคม ระบบการบริการนักท่องเที่ยว มัคคุเทศก์บริษัทนำเที่ยว ที่พักโรงแรม ภัตตาคารร้านอาหาร แหล่งช้อปปิ้ง สถานบันเทิง และควรส่งเสริมพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยวให้สอดคล้องความต้องการตลาด และมีขีดความสามารถในการแข่งขัน สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและเพียงพอต่อความต้องการของตลาด และการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชนในการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว และการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวให้สอดคล้องความต้องการตลาดแรงงานในจังหวัด และการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาวิจัยแนวทางพัฒนาการท่องเที่ยวจังหวัดยโสธรภายใต้กรอบแนวคิดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน เช่น การศึกษากระบวนการเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน และรวมไปถึงการศึกษากระบวนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการวางแผนและพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2558). ยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวไทย พ.ศ. 2558-2560. กรุงเทพฯ: กระทรวง.
- _____. (2559ก). แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพฯ: กระทรวง.
- _____. (2559ข). ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการท่องเที่ยวสีเขียว (Green Tourism) พ.ศ. 2560-2564. กรุงเทพฯ: กระทรวง.
- _____. (2560). แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพฯ: กระทรวง.
- _____. (2562). การเตรียมความพร้อมบุคลากรท่องเที่ยวไทย (ตอนที่ 3). สืบค้นเมื่อ 2 มกราคม 2562, จาก <https://tdri.or.th/2015/03/preparedness-labor-travel-in-thai-3/>
- ข่าวสด. (2561). พช. เร่งขับเคลื่อน “ชุมชนท่องเที่ยว OTOP นวัตวิถี” ชูนวัตกรรมผสมผสานกับวิถีชีวิต. สืบค้นเมื่อ 2 พฤศจิกายน 2561, จาก <https://www.khaosod.co.th/politics/news>
- นภดล นพรัตน์. (2551). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน กรณีศึกษาเทศบาลตำบลเวียงใต้ อำเภอป่าจันทน์แม่ฮ่องสอน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา. (2548). การพัฒนาการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน. กรุงเทพฯ: เพรส แอนด์ ดีไซน์.
- รุจิรา พลแพงขวา, สจ๊ กุลธวัชวงศ์ และเจริญชัย พรไพโรเพชร. (2561). “การพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการในจังหวัดอุดรธานีเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน.” วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย. 8(1): 10-17.
- วงศ์ธีรา สุวรรณิน และคณะ. (2557, กันยายน-ธันวาคม). การศึกษาศักยภาพการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานี. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์. 8(3): 63-82.
- สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดยโสธร. (2560). ข้อมูลสารสนเทศ. ยโสธร: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานจังหวัดยโสธร. (2558). ประวัติจังหวัดยโสธร ต้นไม้ประจำจังหวัดยโสธร. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2560, จาก <http://www.yasothon.go.th/web/provincial/provincial5.html>
- _____. (2561). แผนพัฒนาจังหวัดยโสธร 4 ปี (ปี 2561-2564). ยโสธร: สำนักงานฯ กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด.
- Best, John W. (1970). **Research in Education**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Cronbach, Lee J. (1970). **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed., New York: Harper and Row.
- Petrovici, A. (2014). **Public Relations in Tourism. A Research on the perception of the Romanian Public Upon Responsible Tourism**. Retrieved December 25, 2018, from <https://www.sciencedirect.com>
- Sortrakul, Suyaporn; & Taweeponprathomkul, Suchart. (2013). “Guideline for Participatory Community Tourism Management in Songprake Sub-district Phang-nga Province.” **Journal of Sports Science and Health**. 14(3): 157–171.
- Suwan, Manus. (1995). **Ecological and Economic Development**. Bangkok: Odeon Store.

โมดูลการสอนดนตรีพื้นบ้านจีนสำหรับรายวิชานาฏศิลป์
มหาวิทยาลัยหลินหนาน มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน
Module for teaching Chicness folk music for dance course
at Lin Nan Normal University, Guang Dong, China

ช่างไห่¹ ศักดิ์ชัย หิรัญรักษ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพของ โมดูลการสอนดนตรีพื้นบ้านจีนสำหรับรายวิชานาฏศิลป์ มหาวิทยาลัยหลินหนาน มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน ที่มีประสิทธิภาพ(E1/E2) กำหนดเกณฑ์ 80/80 และ 2) ศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อโมดูลการสอนดนตรีพื้นบ้านจีนสำหรับรายวิชานาฏศิลป์ มีสมมติฐานอยู่ในระดับมากขึ้นไป ใช้กลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจงจำนวน 30 คน คือ นักศึกษาวิชาเอกนาฏศิลป์ ชั้นปีที่ 1 ที่เลือกเรียนนาฏศิลป์ ทำการทดลองในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ชุดการสอนดนตรีพื้นบ้านที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และแบบสอบถามความพึงพอใจ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) โมดูลการสอนดนตรีพื้นบ้านจีนสำหรับรายวิชานาฏศิลป์ มหาวิทยาลัยหลินหนาน มีประสิทธิภาพ 93.25/91.10 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 2) ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อโมดูลการสอนดนตรีพื้นบ้านจีนสำหรับรายวิชานาฏศิลป์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 1.37)

คำสำคัญ: โมดูลการสอนดนตรี ดนตรีพื้นบ้านจีน
รายวิชานาฏศิลป์ มหาวิทยาลัยหลินหนาน

Abstract

This is an experimental research aimed 1) to study an efficiency of Module for teaching Chinese folk music for dance course at Lin Nan Normal University, Guang Dong, China with the criteria of efficiency (E1/E2) 80/80, 2) to study the satisfaction of first year students learning with Module for teaching Chinese folk music for dance course with the hypothesis of very satisfied. The target group was 30 first year students in semester 2, academic year 2018. The research uses Module for teaching Chinese folk music constructed by the researcher and final satisfaction questionnaire. The information are analyzed by using the simple statistic included percentage, mean, and Standard Deviation.

The results were: 1) Module for teaching Chinese folk music for dance course at Lin Nan Normal University, Guang Dong, China has the efficiency 93.25/91.10 which is higher than provided criteria. 2) satisfaction of teaching method found that the students were satisfied at the highest level ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 1.37).

Keywords: Module for teaching Chinese folk music
Dance course, Lin Nan Normal University

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การสอนนาฏศิลป์ สำหรับนักศึกษาเอกนาฏศิลป์ ปีที่ 1 ของมหาวิทยาลัยหลินหนาน มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน ในการเรียนจะเน้นการปฏิบัติให้นักศึกษาได้ฝึกการรำ โดยมียอดนักประพันธ์ ในอดีตที่ผ่านมา

¹ นักศึกษาหลักสูตรดุริยางคศาสตรมหาบัณฑิต สาขาดุริยางคศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

² อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

เน้นดนตรีแบบฉบับของจีนเป็นหลัก มุ่งเน้นการร่ายรำเป็นหลัก ในการสอนเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดนตรีจะไม่ให้ความสำคัญใด ๆ ทั้งสิ้น ทั้งในด้านภูมิการดนตรีและที่สำคัญคือไม่มีการสอนองค์ประกอบทางดนตรี ส่งผลให้นักศึกษาที่จบรายวิชาดังกล่าว นักศึกษาจะมีความสามารถในการร่ายรำ ไม่มีความรู้ทางดนตรีเมื่อจบไปเมื่อต้องทำงาน และเมื่อต้องสื่อสารกับนักดนตรี นักออกแบบท่าเต้น หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับอาชีพในด้านนาฏศิลป์ ซึ่งดนตรีกับนาฏศิลป์เป็นสิ่งที่คู่กันและเมื่อบุคลากรที่เกี่ยวข้องใช้คำที่เกี่ยวข้องทางดนตรี คำศัพท์องค์ประกอบดนตรี นักศึกษาไม่สามารถสื่อสารในเรื่องดนตรีได้ ส่งผลให้เกิดความบกพร่องให้กับนักศึกษาดังกล่าว นอกจากนี้ ดนตรีที่ใช้ประกอบ แม้ว่าจะมีการนำเอาดนตรีพื้นบ้านมาใช้ประกอบการสอน แต่ขาดการให้ความสำคัญ และมักเลือกเพียงดนตรีพื้นบ้านแบบใดแบบหนึ่ง ขาดการสอนดนตรีพื้นบ้านที่หลากหลายมาใช้ ซึ่งประเทศจีนมีดนตรีพื้นบ้านถึง 56 เผ่า (Deng, 2002) การสอนให้นักศึกษาได้ร่ายรำจากดนตรีพื้นฐานที่หลากหลาย จะช่วยส่งเสริมให้นักศึกษาได้พัฒนาประสบการณ์ทางดนตรี มีความรู้ ความเข้าใจงานดนตรีที่หลากหลาย

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นอาจารย์ดนตรีที่ต้องสอนวิชาดังกล่าว เล็งเห็นว่า วิชาดังกล่าวควรมีการนำเอาดนตรีพื้นบ้านของจีนมาใช้เป็นสื่อการเรียนการสอนรายวิชานาฏศิลป์ จึงได้เลือกนำเอาดนตรีพื้นบ้านจีนของเผ่าพันธุ์ที่มีความแตกต่างกัน 5 เผ่าพันธุ์ คือ 1) ทิเบต 2) มองโกเลีย 3) อูยกู 4) ไต และ 5) จีน-เกาหลี่ (Deng, 2002; Wang, 2006) มาใช้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชานาฏศิลป์ นอกจากนี้ ในการสอนดนตรีพื้นบ้านดังกล่าว ผู้วิจัยเลือกบทเพลงมาใช้ชาติพันธุ์ละ 2 เพลง และทำการวิเคราะห์เพื่อหาคุณลักษณะในด้านองค์ประกอบดนตรี จากหนังสือ National Coalition for Core Arts Standards (2014) กล่าวถึงใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ทำนอง 2) สีสันจังหวะ 3) การแสดงออกทางอารมณ์ 4) จังหวะเคาะ และ 5) ประเภทของดนตรี ที่สำคัญและเหมาะสมกับระดับความรู้ของนักศึกษา และสำคัญต้องเป็นความรู้ที่นักศึกษาสามารถนำไปใช้ได้ต่อไปในชีวิต

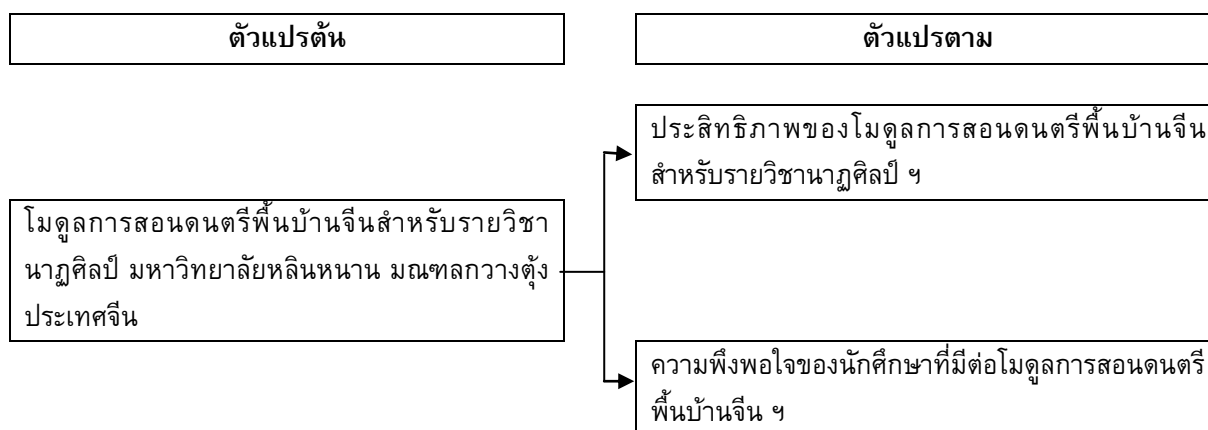
ผู้วิจัยจึงสร้างโมดูลการสอนดนตรีพื้นบ้านจีนสำหรับรายวิชานาฏศิลป์ มหาวิทยาลัยหลินหนาน มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน โดยนำเอาแนวคิด Taxonomy of Education ของ Marzano (2000) และจากหนังสือ Designing Learning From module outline to effective teaching (2006) ของ Butcher, Davies; & Highton ด้วยแนวคิด และคาดหวังว่า โมดูลการสอนดังกล่าว จะสามารถสร้างประสบการณ์ทางดนตรีที่มีคุณค่า สร้างให้นักศึกษาไม่มีความคับแคบทางดนตรี เกิดความรู้ ความเข้าใจ และเห็นคุณค่าดนตรีพื้นบ้านของจีน รวมทั้งสอนให้นักศึกษาสามารถเข้าใจองค์ประกอบดนตรีที่สำคัญในบทเพลง ส่งผลให้นักศึกษานาฏศิลป์นอกจากเป็นผู้ที่สามารถร่ายรำได้งดงาม ยังเป็นผู้ที่มีความรู้ทางดนตรีอีกด้วย

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพ โมดูลการสอนดนตรีพื้นบ้านจีน สำหรับรายวิชานาฏศิลป์ มหาวิทยาลัยหลินหนาน มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อโมดูลการสอนดนตรีพื้นบ้านจีน สำหรับรายวิชานาฏศิลป์ มหาวิทยาลัยหลินหนาน มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการสอนด้วยโมดูล แนวคิดภูมิการดนตรี และการสอนองค์ประกอบทางดนตรี ดนตรีพื้นบ้านจีน เพื่อสร้างโมดูลการสอนดนตรีพื้นบ้านจีนสำหรับรายวิชานาฏศิลป์ มหาวิทยาลัยหลินหนาน มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. โมดูลการสอนดนตรีพื้นบ้านจีนสำหรับรายวิชานาฏศิลป์ มหาวิทยาลัยหลินหนาน มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80
2. ความพึงพอใจของนักศึกษา ที่มีต่อพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อโมดูลการสอนดนตรีพื้นบ้านจีนสำหรับรายวิชานาฏศิลป์ มหาวิทยาลัยหลินหนาน มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน อยู่ในระดับมากขึ้นไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษาวิชาเอกนาฏศิลป์ ปีที่ 1 ที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชานาฏศิลป์ มหาวิทยาลัยหลินหนาน มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน จำนวน 40 คน
2. ใช้โมดูลการสอนดนตรีพื้นบ้านจีนสำหรับรายวิชานาฏศิลป์ มหาวิทยาลัยหลินหนาน มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากการหาค่า IOC โดยผู้เชี่ยวชาญ ได้คะแนนรวมผ่านเกิน .60 ทุกด้าน โมดูลประกอบด้วยดนตรีพื้นบ้านของจีน จำนวน 5 ผ่าพันธุ์ คือ 1) ทิเบต 2) มองโกเลีย 3) อุกกู 4) ไต และ 5) จีน-เกาหลี (Deng. 2002; Wang. 2006) และองค์ประกอบทางดนตรีที่สอน ได้แก่ 1) ทำนอง 2) ลีลาจังหวะ 3) การแสดงออกทางอารมณ์ 4) จังหวะเคาะ และ 5) ประเภทของดนตรี
3. ดำเนินการทดลอง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในภาคเรียนที่ 2 การศึกษา 2561 ใช้ระยะเวลาในการทดลอง จำนวน 8 ครั้งๆ ละ 90 นาที

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง ใช้การทดลองแบบกลุ่มเดียว (One shot case only) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพและศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการเรียนการสอนด้วย โมดูลการสอนดนตรีพื้นบ้านจีนสำหรับรายวิชานาฏศิลป์ มหาวิทยาลัยหลินหนาน มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน ผู้วิจัยกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1.1 โมดูลการสอนดนตรีพื้นบ้านจีนสำหรับรายวิชานาฏศิลป์ มหาวิทยาลัยหลินหนาน มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน ประกอบด้วย ดนตรีพื้นบ้านของจีน จำนวน 5 ผ่าพันธุ์ คือ 1) ทิเบต 2) มองโกเลีย 3) อุกกู 4) ไต และ 5) จีน-เกาหลี (Deng. 2002; Wang. 2006) และองค์ประกอบทางดนตรีที่สอน ได้แก่ 1) ทำนอง 2) ลีลาจังหวะ 3) การแสดงออกทางอารมณ์ 4) จังหวะเคาะ และ 5) ประเภทของดนตรี

1.2 โมดูลการสอนดนตรีพื้นบ้านจีนสำหรับรายวิชานาฏศิลป์ มหาวิทยาลัยหลินหนาน มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือกันจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

1.2.2 นำเอาแนวคิด Designing a New Taxonomy of Educational Objectives ของ Marzano (2001) การออกแบบโมดูลของ Butcher, Davies; & Highton ในหนังสือ Designing Learning From Module Outline to Effective Teaching การสอนองค์ประกอบ

ดนตรี ในเอกสารประกอบการสัมมนา การฟังดนตรี โดยศักดิ์ชัย หิรัญรักษ์ (2560) และจาก Glossary for National Core Arts: Music Standards ของ National Coalition for Core Arts Standards (2016) เป็นหลัก ในการออกแบบ โดยในด้านดนตรีได้เลือกจากหนังสือ หลักในด้านเพลงพื้นบ้านของจีนทั้งของ Deng (2002) Wu (2005) และ Wang (2006)

1.2.3 พัฒนาโมดูล สำหรับการสอนดนตรี พื้นบ้าน 5 เผ่า ได้แก่ 1) ทิเบต 2) มองโกเลีย 3) อูยกู 4) ไต และ 5) จีน-เกาหลี และการสอนองค์ประกอบ ดนตรีในด้าน 1) ทำนอง 2) ลีลาจังหวะ 3) การแสดงออก ทางอารมณ์ 4) จังหวะเคาะ และ 5) ประเภทของดนตรี

1.3 แบบสอบถามความพึงพอใจของนักศึกษา ที่มีต่อโมดูลการสอนดนตรีพื้นบ้านจีนสำหรับรายวิชา นาฏศิลป์ มหาวิทยาลัยหลินหนาน มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน

1.3.1 ศึกษาการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ ประเมินความพึงพอใจจากเอกสารตำรา

1.3.2 สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจ ของนักเรียนที่มีต่อการสอนขลุ่ยรีคอร์เดอร์แบบมีดนตรี ประกอบด้วยวิธีการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน ลักษณะข้อ คำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale ของ Likert) (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด. 2545)

1.4. ประเมินความพึงพอใจด้วยแบบสอบถาม ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อโมดูลการสอนดนตรี พื้นบ้านจีนสำหรับรายวิชา นาฏศิลป์ มหาวิทยาลัย หลินหนาน มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน โดยใช้วิธีการ คำนวณหาค่าเฉลี่ย

2. การหาประสิทธิภาพของโมดูลการสอนดนตรี พื้นบ้านจีนสำหรับรายวิชา นาฏศิลป์ มหาวิทยาลัยหลินหนาน มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน ทดสอบประสิทธิภาพ E1/E2 นำผลที่ได้จากการทดลองเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ($E1/E2 = 80/80$) (ชัยยงค์ พรหมวงศ์. 2556)

3. ประเมินระดับความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อโมดูลการสอนดนตรีพื้นบ้านจีนสำหรับรายวิชา นาฏศิลป์ มหาวิทยาลัยหลินหนาน มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน โดยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการทดลองการสอนด้วยโมดูลการ สอนดนตรีพื้นบ้านจีนสำหรับรายวิชา นาฏศิลป์ มหาวิทยาลัยหลินหนาน มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 30 คน ผู้วิจัยออกแบบการทดลอง ดังนี้

1. ดำเนินการทดลองโดยใช้โมดูลการสอน ดนตรีพื้นบ้านจีนสำหรับรายวิชา นาฏศิลป์ มหาวิทยาลัย หลินหนาน มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน ในภาค การศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 40 คน โดย จัดให้มีการเรียน จำนวน 8 ครั้ง และสอบเก็บคะแนน 6 ครั้ง

2. การสอบ จัดให้มีการสอบ จำนวน 6 ครั้ง ดังนี้

2.1 การสอบครั้งที่ 1 ถึง 5 คือ การสอบ หลังจากที่ยื่นเนื้อหาจบในตัวของแต่ละโมดูล กล่าวคือ เมื่อเรียนเนื้อหาดนตรีแต่ละชนเผ่าจบ จะมีการ จัดสอบ

2.2 การสอบครั้งที่ 6 คือ หลังจากเรียนครบ 8 ครั้ง ใช้วิธีการสอบ โดยใช้ข้อสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์จากผลคะแนนสอบปฏิบัติ 6 ครั้ง เพื่อหาประสิทธิภาพของโมดูลการสอนดนตรี พื้นบ้านจีนสำหรับรายวิชา นาฏศิลป์ มหาวิทยาลัย หลินหนาน มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน โดยใช้ทดสอบ ประสิทธิภาพ E1/E2

2. วิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อโมดูลการสอนดนตรีพื้นบ้านจีนสำหรับรายวิชา นาฏศิลป์ มหาวิทยาลัยหลินหนาน มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการทดสอบประสิทธิภาพของโมดูลการ สอนดนตรีพื้นบ้านจีนสำหรับรายวิชา นาฏศิลป์ มหาวิทยาลัยหลินหนาน มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน ครั้งที่ 1 -5 สามารถสรุปผลคะแนนสอบดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงคะแนนเฉลี่ยระหว่างเรียน ครั้งที่ 1 -5

รายการ	คะแนนเต็ม	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ร้อยละ
คะแนนสอบครั้งที่ 1 ชนเผ่าทิเบต	25	23.30	5.34	93.20
คะแนนสอบครั้งที่ 2 ชนเผ่ามองโกเลีย	25	23.90	5.76	95.60
คะแนนสอบครั้งที่ 3 ชนเผ่าอุยกูร์	25	22.70	4.95	90.80
คะแนนสอบครั้งที่ 4 ชนเผ่าไต	25	23.23	5.62	92.92
คะแนนสอบครั้งที่ 5 ชนเผ่าจีน-เกาหลี	25	23.43	5.77	93.72
คะแนนเฉลี่ยครั้งที่ 1 – 5	25	23.31	5.58	93.25

2. ผลการทดสอบประสิทธิภาพผลการทดสอบ
ประสิทธิภาพของโมดูลการสอนดนตรีพื้นบ้านจีน
สำหรับรายวิชานาฏศิลป์ มหาวิทยาลัยหลินหนาน มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน ตามเกณฑ์ E1/E2 มี
ประสิทธิภาพเท่ากับ 93.25/91.10 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์
ที่กำหนดไว้ สามารถสรุปผลการทดสอบดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าประสิทธิภาพโมดูลการสอนดนตรีพื้นบ้านจีนสำหรับรายวิชานาฏศิลป์ ระหว่างเรียนและหลังเรียน

รายการ	คะแนนเต็ม	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ร้อยละ	ค่าระดับ ประสิทธิภาพ
คะแนนระหว่างเรียน	25	23.31	5.58	93.25	E1/E2 = 93.25/91.10
คะแนนหลังเรียน	25	22.78	5.76	91.10	

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มี
ต่อโมดูลการสอนดนตรีพื้นบ้านจีนสำหรับรายวิชา
นาฏศิลป์ มหาวิทยาลัยหลินหนาน มณฑลกว่างตุง
ประเทศจีน ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2561
จำนวน 40 คน พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 1.37)

สรุปผล

ผลการทดสอบประสิทธิภาพของโมดูลการสอน
ดนตรีพื้นบ้านจีนสำหรับรายวิชานาฏศิลป์ มหาวิทยาลัย
หลินหนาน มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน เป็นไปตาม
เกณฑ์ E1/E2 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 93.25/91.10 ซึ่ง
ได้สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และผลการศึกษาความพึง
พอใจของนักเรียน พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจ
กิจกรรมการเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$,
S.D. = 1.37)

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องโมดูลการสอนดนตรีพื้นบ้านจีน
สำหรับรายวิชานาฏศิลป์ มหาวิทยาลัยหลินหนาน
มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน เป็นไปตามเกณฑ์ E1/E2
มีประสิทธิภาพเท่ากับ 93.25/91.10 เนื่องจากในการ
ออกแบบโมดูล ผู้วิจัยได้ใช้หลักการสร้างโมดูล ของ
Butcher, Davies; & Highton (2006) ซึ่งเน้นการออกแบบ
โมดูลสำหรับการศึกษาระดับอุดมศึกษา และตาม
หลักการ Taxonomy of Education ของ Marzano (2001)

ผู้วิจัยได้ออกแบบโมดูล โดยเริ่มจากสร้างความ
ตระหนัก ให้ผู้เรียนเห็นความสำคัญของหัวข้อ สาระ
การเรียนรู้ สร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความต้องการที่
จะเรียนรู้ เห็นความสำคัญของนำเอาองค์ความรู้ไปใช้
ต่อไปในชีวิต และเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถเรียนรู้ได้
ตามหลักการขั้น Self ของ Marzano

ในการออกแบบโมดูลแต่ละโมดูล ผู้วิจัยได้นำหลักการของ Butcher, Davies; & Highton (2006) โดยกำหนดสิ่งที่นักศึกษาต้องเรียนรู้และกระทำได้ ซึ่งสอดคล้องกับความรู้ และทักษะของนักศึกษาที่ต้องมีมาก่อน และสิ่งที่นักศึกษาจะต้องแสดงเมื่อเรียนจบในแต่ละโมดูล ซึ่งผู้วิจัยได้แจ้งให้นักศึกษารู้และเข้าใจ ในกรณีที่นักศึกษาไม่เข้าใจ ได้ทำการชี้แจงจนนักศึกษา มีความเข้าใจว่า ในการสอบตัวนักศึกษาต้องทำอะไรบ้าง ต้องรู้และเข้าใจในเรื่องดนตรีและองค์ประกอบดนตรีอะไร ต่อจากนั้นจึงพิจารณาถึงรูปแบบวิธีการเรียนการสอนที่จะส่งผลต่อสิ่งที่นักศึกษาต้องเรียนรู้และกระทำได้ รวมถึงพิจารณาถึงความแตกต่างของผู้เรียน กระบวนการและวิธีการประเมินผลที่สอดคล้องกับสิ่งที่นักศึกษาต้องเรียนรู้และสามารถทำได้เมื่อจบโมดูล นักศึกษามีความคุ้นเคยและเข้าใจเป็นอย่างดี ซึ่งทั้งหมดส่งผลให้นักศึกษาสามารถทำคะแนนได้ดี ทั้งระหว่างเรียนและหลังเรียน

ในเรื่องดนตรีผู้วิจัยได้เลือกจากหนังสือที่มีคุณภาพได้รับการยอมรับในประเทศจีน ยอมรับว่าเป็นเอกสารหลักมาใช้ คือ Chinese Folk Music ของ Deng (2002) และ Wang (2006) ด้านองค์ประกอบดนตรี ผู้วิจัยได้เลือกคำอธิบาย เนื้อหาในการเรียนรู้จากเอกสารที่เหมาะสมกับผู้ที่ไม่ได้เรียนวิชาเอกดนตรี ซึ่งจะมีคำอธิบายที่สร้างความชัดเจนให้กับผู้เรียน ทั้งเอกสารองค์ประกอบดนตรี จากเอกสารประกอบการอบรมเรื่องการฟัง ของ ศักดิ์ชัย หิรัญรักษ์ (2560) และจากพจนานุกรมของนักเรียนของประเทศสหรัฐอเมริกา คือ Glossary for National Core Arts: Music Standards ที่โดยทั้งหมดมีเนื้อหาที่เหมาะสมกับนักศึกษาในระดับปริญญาตรี ที่ไม่ได้เรียนเอกดนตรี ส่งผลให้นักเรียนเกิดความเข้าใจได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 การใช้โมดูลการสอนดนตรีพื้นบ้านจีน สำหรับรายวิชานาฏศิลป์ มหาวิทยาลัยหลินหนาน มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้สอนควรต้องศึกษาเพื่อทำความเข้าใจ รวมทั้งปรึกษาผู้รู้เพื่อให้สามารถจัดกิจกรรมได้อย่างถูกต้อง จนเกิดประโยชน์ต่อนักเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษารังต่อไป

2.1 เลือกชนเผ่าอื่นที่เหลือ จากจำนวน 56 ชนเผ่า เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซาก นักศึกษาที่เรียนไปแล้วและนักศึกษาที่กำลังเรียนจะเกิดความสนใจมากขึ้น

2.2 ศึกษาเรื่ององค์ประกอบทางดนตรีที่เป็นเอกลักษณ์ของดนตรีแต่ละชนเผ่า และนำเสนอให้นักศึกษาเห็นคุณค่าทางดนตรีได้มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2556). การทดสอบประสิทธิภาพสื่อหรือชุดการสอน. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*. 5(1): 7-19.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ศักดิ์ชัย หิรัญรักษ์. (2560). เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง การฟังดนตรีในโรงเรียน. จัดโดยสมาคมครูดนตรีแห่งประเทศไทยร่วมกับคณะดุริยางคศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. วันที่ 5 มีนาคม 2560.
- Butcher, Christopher; Davies, Clara; & Highton, Melissa. (2006). **Designing Learning from Module Outline to Effective Teaching**. New York: Routledge.
- Deng, Guang Hua. (2002). **Chinese Folk Music**. Beijing: Higher Education Publishing House.
- Marzano, R. J. (2001). **Designing a New Taxonomy of Educational Objectives**. Thousand Oaks, California: Corwin Press.
- National Coalition for Core Arts Standards. (2014). **Glossary for National Core Arts: Music Standards**. Reserved: 17 October 2015, <http://www.nationalartsstandards.org/>
- Wang, Yao Hua. (2006). **Chinese Folk Music**. Shanghai: Shanghai Music Publishing House.
- Wu, Guo Dong. (2005). **The expansion of Chinese minority music research in the 20th century**. Beijing: Higher Education Publishing House.

ภาวะผู้นำและบทบาทของผู้บริหารในองค์กรรัฐในยุคการเปลี่ยนแปลง

Leadership and Roles of Executives in Government Organizations in the Changing Age

ณัฐภัสสร ธนาบรรพาศิษฐ์¹ พิศมัย จารุจิตติพันธ์² และ พิศฐ์ โองเจริญ³

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการของผู้บริหารในองค์กรรัฐ อันจะนำไปสู่การปรับปรุงวิธีการสร้างสัมพันธภาพและคุณภาพการให้บริการในมุมมองของการใช้ระบบสังคมแห่งความร่วมมือและการทำงานร่วมกันเข้ามาแทนระบบการทำงานโดยข้าราชการ ซึ่งสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ 6 ประเด็น โดยเริ่มจาก 1) ความโดดเด่นของภาคราชการยุคใหม่ ลักษณะการมีอิทธิพลที่เป็นข้อบกพร่องสำคัญที่ฝังลึกขององค์กร ประเด็นการนำเสนอในบทความได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด และข้อมูลจากปรากฏการณ์ที่ผ่านมาเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรภาครัฐ 2) หลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ 3) รูปแบบการบริหารจัดการในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงของศตวรรษที่ 21 การตอบสนองขององค์กรภาครัฐ การสร้างความเปลี่ยนแปลง 4) ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลง เพื่อค้นหาลักษณะของภาวะผู้นำ ทักษะที่จำเป็นสำหรับบทบาทผู้นำองค์กรภาครัฐ 5) การสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 6) ภาวะผู้นำและบทบาทของผู้บริหารองค์กรภาครัฐเพื่อเป็นแนวทางในการนำบุคลากรและองค์กรก้าวผ่านการเปลี่ยนแปลง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ บทบาทผู้บริหารในองค์กรภาครัฐ

Abstract

This article aims to present a conceptual framework for management of leaders in government organizations. This will lead to the improvement of building relationships methods and service quality from the point of view of using a cooperative and collaborative social system instead of an official

system. It could be summarized into 6 key points:

1) The outstanding of the modern government. Influence is an important issue that is deeply embedded in the organization. The issues presented in the article are from the analysis and synthesis of concepts and data from past phenomena concerning the management of government organizations; 2) New principles of public administration; 3) Management styles in the age of change of the 21st century, the response of government organizations, creating change; 4) Important factors affecting the success of the change in order to search for leadership characteristics, skills needed for leadership roles of government organizations; 5) Creating change leaders; and 6) Leadership and role of government executives as a guideline to guide personnel and organizations to overcome change.

Keywords: Leadership, roles of executives in government organizations

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสำเร็จขององค์กรชั้นนำของโลกในปัจจุบัน ถูกค้นพบว่า ภาวะผู้นำของคนในองค์กร เป็นหนึ่งในปัจจัยที่นำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ซึ่งมีความแตกต่างจากในยุคก่อน จึงทำให้องค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญและต้องการพนักงานที่มีภาวะผู้นำในตนเองมากขึ้น โดยเฉพาะผู้ที่ต้องบริหารคนและบริหารทีม เพื่อนำพาองค์กรให้เติบโตและประสบผลสำเร็จ วัตถุประสงค์ของบทความนี้ จึงเป็นการแสดงกรอบความคิดการบริหารจัดการองค์กรในส่วนของภาวะผู้นำในองค์กรภาครัฐที่ต้องบริหารการเปลี่ยนแปลงในช่วงยุคศตวรรษที่ 21 โดยเป็นการพัฒนาจากกรอบความคิดการจัดการ

¹⁻³ อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

องค์กรที่เกิดขึ้นโดยการศึกษาค้นคว้าของนักวิชาการ และได้พัฒนาจากหลักการปฏิบัติทางการบริหารจัดการขององค์กรภาคธุรกิจที่ประสบความสำเร็จมาสู่ปรัชญาด้วยแนวคิดพื้นฐานของการจัดการธุรกิจ คือ การสร้างคุณค่าให้เกิดขึ้นกับลูกค้า ตัวแทนจำหน่าย พนักงาน ชุมชน นักการเงิน และผู้ถือหุ้น เมื่อนำมาปรับใช้ในองค์กรภาครัฐและเอกชน จึงเป็นการจัดการภาวะผู้นำเพื่อการสร้างคุณค่าให้เกิดขึ้นกับประชาชน ผู้ใช้บริการ และคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ชุมชนสมาชิกขององค์กรและรัฐบาล ซึ่งจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับวิธีการจัดการด้านสัมพันธภาพและการสร้างมูลค่าของบริการ และลักษณะที่โดดเด่นขององค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบสังคมโลกได้อย่างเท่าทัน

แนวความคิดนี้ได้นำไปสู่คำถามเชิงลึกและทำให้เราต้องศึกษาค้นคว้าต่อ เพื่อทดสอบว่าภาวะผู้นำที่โดดเด่นหรือรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรใดที่สอดคล้องกับลักษณะที่โดดเด่นของการบริหารจัดการภาครัฐและโครงสร้างองค์กร ทั้งแก้ไขลักษณะที่มีอิทธิพล และโครงสร้างองค์กร ทั้งแก้ไขลักษณะที่มีอิทธิพลหรือฝังลึกในวัฒนธรรม โดยเฉพาะในส่วนของการด้านการเปลี่ยนแปลง ความไม่สอดคล้องกับกฎหมาย และส่วนที่ปฏิเสธจริยธรรม ซึ่งแต่ละเรื่องเป็นข้อบกพร่องที่ร้ายแรงสำหรับโลกในศตวรรษที่ 21 ทั้งเป็นข้อขัดแย้งเบื้องต้นในการสร้างคุณค่าและการยอมรับของสังคมต่อหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งถือเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารองค์กร

ประเด็นที่โดดเด่นและข้อบกพร่องขององค์กรภาครัฐ

การปรับปรุงและการปฏิรูประบบราชการมีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศอย่างมาก และประเด็นสำคัญที่สุดในการปฏิรูประบบราชการที่ผ่านมา คือ การแก้ปัญหาและการพัฒนาการบริหาร ซึ่งเห็นได้จากประวัติศาสตร์ไทยมากกว่า 700 ปี ประเทศไทยมีการปฏิรูประบบราชการขนานใหญ่ 2 ครั้ง คือ การนำระบบจตุสดมภ์มาใช้ในสมัยพระบาทสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ และครั้งที่สองเมื่อ 1 เมษายน 2435 ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว และตั้งแต่นั้นมาประเทศไทยได้มีการปฏิรูประบบราชการในลักษณะของการพัฒนาการบริหารใน

เชิงมหภาค (Macro) แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงจุลภาค (Micro) โดยในปี พ.ศ. 2475 ได้มี พ.ร.บ. จัดตั้งกระทรวง ทบวง กรม ซึ่งมีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการบริหารให้สอดคล้องกับระบบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข จากนั้นก็มี พ.ร.บ. ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม อีกหลายฉบับ ที่มุ่งการปรับปรุงเพิ่มเติมกรมบางกรมในกระทรวง และปรับปรุงเพิ่มเติมหน่วยงานให้สอดคล้องกับการขยายตัวของการพัฒนาประเทศ โดยไม่ได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักการของระบบราชการที่มีอยู่แต่เดิม คือ ให้ความสำคัญกับฐานทรัพยากรเป็นปัจจัยหลักในการทำงาน

รัฐบาลทุกยุคทุกสมัยได้ให้ความสำคัญและดำเนินการปฏิรูประบบราชการต่อเนื่องมาโดยตลอด แต่ก็ไม่ประสบผลสำเร็จ โดยค้นพบว่า ปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคที่มีผลกระทบในระดับมหภาคต่อการปฏิรูประบบราชการ ได้แก่ การขาดความต่อเนื่องของเจตนารมณ์ทางการเมือง (Political Will) ไม่ว่าจะเป็นรัฐบาลผสมซึ่งทำให้ขาดเสถียรภาพ การเปลี่ยนแปลงรัฐบาลบ่อยครั้ง หรือรัฐบาลเสียงข้างมากซึ่งเป็นการแข่งขันของสองพรรคใหญ่ ที่นำมาซึ่งความแปลกแยกในระบบความคิดทางการเมืองของประชาชนอย่างเด่นชัด และนำมาซึ่งเหตุการณ์ความไม่สงบ นอกจากนี้ การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงจากข้าราชการระดับสูงและนักการเมือง (Strong resistance to change) เนื่องจากหลักการปฏิรูประบบราชการใหม่มักนำหลักการที่มีกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) มาใช้ในการบริหารที่มุ่งเน้น เรื่อง การมอบอำนาจ (Delegation) การกระจายอำนาจ (Decentralization) การเป็นประชาธิปไตย (Democratization) การลดกฎระเบียบและการควบคุมของภาคราชการ (Deregulation) และการลดหน่วยงานและกำลังคน (Down-sizing) ซึ่งจะมีผลกระทบต่อข้าราชการระดับสูงทั้งด้านสถานภาพหรือผลประโยชน์ที่เคยมีเคยได้มาก่อน และในบางกรณีได้รับการต่อต้านจากนักการเมือง เนื่องจากการปฏิรูประบบราชการบางครั้งทำให้ต้องเสียประโยชน์หรือทำให้เสียคะแนนนิยมจากกลุ่มบุคคลบางกลุ่มที่เป็นหัวคะแนน

ปัญหาของระบบราชการที่เรื้อรังและรอการแก้ไขสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญอย่างมากมี 4 ประการ

ประการแรก: ขนาดขององค์กร ระบบราชการที่มีอายุเพิ่มมากขึ้นทำให้มีขนาดใหญ่โต และมีการแบ่งโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ที่ซับซ้อน มีสายการบังคับบัญชาและมีการกำกับดูแลหลายชั้น ส่งผลให้การทำงานของระบบราชการมีขั้นตอนมาก งานล่าช้าและเกิดความสิ้นเปลืองโดยไม่จำเป็น ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถกำกับดูแลได้อย่างครบถ้วนทั่วถึงและรอบคอบ ก่อให้เกิดความบกพร่องต่องาน เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ประการที่ 2: การจัดโครงสร้างองค์กร ระบบราชการเป็นรูปประมิต บางกรณีพบว่าหน่วยงานในระดับล่างและระดับปฏิบัติมีความสับสน ความซ้ำซ้อนของบทบาทหน้าที่ ส่งผลให้เกิดการเกี่ยงงาน เพื่อปิดความรับผิดชอบ หรือการทำงานซ้ำซ้อน ที่เป็นผลสืบเนื่องจากความไม่ชัดเจนระหว่างบทบาทของหน่วยงานในระดับล่างและระดับปฏิบัติของระบบราชการ

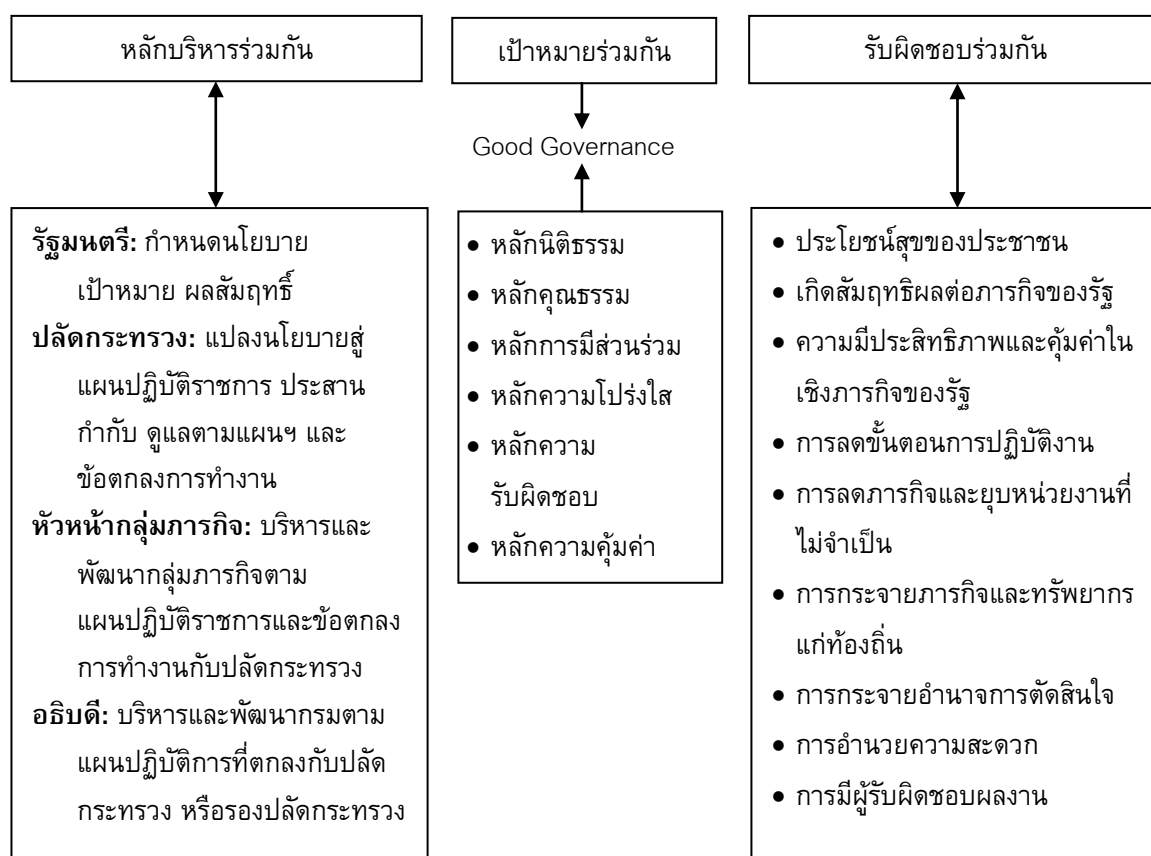
ประการที่ 3: ระบบราชการที่ไม่สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารงานได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของภาวะแวดล้อม ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี ทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนที่มีความหลากหลายและมีความซับซ้อนมากขึ้น แม้บางหน่วยงานได้พยายามที่จะปรับเปลี่ยน ซึ่งต้องใช้ความพยายาม ใช้ทรัพยากรและเวลา โดยบางครั้งก็ล้มเหลว และบางครั้งก็ประสบความสำเร็จ ในขณะที่การประสานเชื่อมต่อกับหน่วยงานอื่นที่จะขับเคลื่อนให้เห็นผลอย่างชัดเจนและเป็นเอกภาพยังไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากยังมีหน่วยงานอีกจำนวนมากกระจายกระจาย ขาดความทันสมัยและไม่เป็นระบบ และขาดระบบการตรวจสอบวัดผลที่ชัดเจน

ประการสุดท้าย: พฤติกรรมการทำงาน ของข้าราชการส่วนใหญ่ขาดความกระตือรือร้น เคยชินต่อการทำงานตามระเบียบกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องทำให้ขาดความสมบูรณ์ในการตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชน และถึงแม้ว่าการบริหารงานของระบบราชการมีการจำแนกเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค และราชการบริหารส่วนท้องถิ่น แต่โดยข้อเท็จจริงพบว่า การบริหารงานของระบบราชการทั้งสามส่วนยังคงรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ราชการส่วนกลาง ทั้งในเรื่อง

ของการจัดสรรงบประมาณ การบริหารบุคคล ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่ไม่เอื้อให้ข้าราชการมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

แนวทางการบริหารราชการแนวใหม่

การประกาศใช้พระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. 2545ก: 19-38) และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. 2534: 1-4) และแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. 2534: 1-13) ของประเทศไทย ซึ่งกำหนดแนวการบริหารราชการให้เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประเทศ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและการยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน ได้ทำให้มีแนวทางการบริหารราชการยุคใหม่ โดยมุ่งเน้นการร่วมกันบริหาร ร่วมกันรับผิดชอบ สู่เป้าหมายเดียวกัน ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 การบริหารราชการยุคใหม่

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (2545: ออนไลน์)

การเปลี่ยนแปลงแนวทางการบริหารราชการ
แนวใหม่โดยการปฏิรูประบบราชการตั้งแต่ปี 2545
เป็นต้นมา จนถึงปัจจุบัน ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลง
รวม 7 ลักษณะ คือ การยุบหน่วยงานเดิม การจัดตั้ง
หน่วยงานใหม่ การรวมหน่วยงานเดิมกับหน่วยงาน
ใหม่ การรวมหน่วยงานเดิมด้วยตนเอง การลด-เพิ่ม
ภารกิจหน่วยงานเดิม การถ่ายเททรัพยากรและ
บุคลากรระหว่างหน่วยงาน และการแก้ไขเปลี่ยนแปลง
กฎหมายรองรับหน่วยงานเดิมและหน่วยงานใหม่
ปัญหาอุปสรรคที่มักถูกหยิบยกขึ้นมาพิจารณาพร้อม
กับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น คือ การขาดแคลนอัตรา
ข้าราชการ โดยอ้างภารกิจและความรับผิดชอบที่เพิ่ม
มากขึ้น และมีการพิจารณาขอปรับระดับตำแหน่งของ
ข้าราชการให้สูงขึ้น ทั้งที่โดยภาพรวมปริมาณงาน
ยังคงเท่าเดิม มีเพียงบางหน่วยงานที่ขาดแคลนอัตรา
ข้าราชการเนื่องจากมีภารกิจที่ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น
อีกทั้งบางหน่วยงานมีอัตราข้าราชการมากกว่าปริมาณ

งานด้วยภารกิจได้โอนไปยังหน่วยงานภาครัฐอื่น แต่ยังมี
การเกลี้ยข้าราชการไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน
ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และยังพบว่าหลาย ๆ
หน่วยงานที่ทำหน้าที่ได้ดีอยู่แล้ว แต่เมื่อมีการปรับ
โครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม กลับทำให้เกิดปัญหา
มากกว่าเป็นการแก้ไขปัญหาก็มีบางหน่วยงาน
ภาครัฐที่สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
มากขึ้นด้วยมีเครื่องมือในการบริหารเป็นกลไก
ขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามการปฏิรูประบบ
ราชการที่ผ่านมายังไม่สามารถตอบคำถามได้ว่า
จะป้องกันไม่ให้อำนาจราชการของรัฐแสวงหาประโยชน์
จากการทำงานในหน้าที่โดยมิชอบได้อย่างไร

องค์กรภาครัฐกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ผลลัพธ์ของการปฏิรูประบบราชการไม่
สามารถตอบโจทย์หลักการบริหารร่วมกันและ
เป้าหมายร่วมกันได้สำเร็จ ทำให้ต้องพิจารณาถึง
องค์กรที่ประสบความสำเร็จในระดับโลกซึ่งมิได้เกิด

จากการกำหนดกลยุทธ์ที่ดีเท่านั้น แต่ยังพบว่า การสร้างกลยุทธ์ที่เป็นเลิศให้มีความสอดคล้องและลงตัวกับส่วนประกอบอื่น หรือที่เรียกว่า “สร้างความเหมาะสมขององค์กร” (Organization fit) จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งต้องพิจารณาองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ (Ostroff. 1999: 27) โครงสร้าง (Structures) กระบวนการและระบบ (Processes & Systems) ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) และวัฒนธรรม (Cultures) จะเห็นได้ว่า ความสำเร็จขององค์กรในปัจจุบันมิได้ขึ้นอยู่กับขั้นตอนในการผลิต และสินทรัพย์ประเภททุนด้านการเงินอีกต่อไป แต่ต้องอาศัยการสร้างคุณค่าจากสิ่งที่ไม่มองเห็น หรือการสร้างคุณค่าจากสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ที่ใช้ในการดำเนินงานขององค์กร และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร อันได้แก่ ข้อมูล ความนึกคิดและจินตนาการ กระบวนการภายในขององค์กร วัฒนธรรมขององค์กร บุคลากร รวมถึงทุนทางด้านความรู้ (Intellectual Capital) อันทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีของการให้บริการ ภาพลักษณ์ของผู้บริหาร หรือ CEO (Brand Image) คุณภาพ (Quality) สัมพันธภาพกับผู้ใช้บริการ (Customer Relation Management) สิทธิบัตร (Patent) ลิขสิทธิ์ (Copyrights) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดการสร้างคุณค่าแก่องค์กร และสามารถทำให้องค์กรนำแผนกลยุทธ์ที่วางไว้ไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จได้อย่างแท้จริง

โลกแห่งการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นโลกแห่งการแข่งขันที่เข้มข้นทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีสารสนเทศ ภายใต้ข้อจำกัดของทรัพยากรธรรมชาติ และความแปรปรวนของภูมิอากาศและสภาพแวดล้อม ซึ่งความรุนแรงและความซับซ้อนของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีผลให้ระบบราชการซึ่งเป็นระบบที่คล้ายกับสิ่งมีชีวิตต้องปรับโครงสร้างการดำเนินงานและรูปแบบการบริหารเพื่อความอยู่รอดตามทฤษฎีวิวัฒนาการ ของชาร์ล ดาร์วิน (Charles Darwin) นักธรรมชาติวิทยา ชาวอังกฤษ ที่กล่าวว่า “ผู้ที่อยู่รอดมิใช่เป็นสายพันธุ์ (Species) ที่แข็งแรงที่สุด หรือฉลาดที่สุด หากแต่เป็นผู้ที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีที่สุด” (It is not the strongest of the species that survive, nor the most intelligence, but the one most adaptable to change.) (Darwin. 1958) นั่นคือ ผู้เข้มแข็งและเหมาะสมเท่านั้นที่จะอยู่รอดในอนาคต โดยสิ่งมีชีวิตต้องมีการเรียนรู้

และมีพัฒนาการเพื่อการอยู่รอดและดำรงรักษาเผ่าพันธุ์ เช่นเดียวกับระบบราชการไทยที่จำเป็นต้องมีการปรับตัว ซึ่งที่ผ่านมาได้มุ่งเน้นการปรับตัวเชิงโครงสร้างทางกายภาพเป็นหลักมากกว่าการปรับวัฒนธรรมองค์กร นั้นหมายถึง ระบบราชการในอนาคตต้องสามารถผสมผสานระหว่างโครงสร้าง รูปแบบและกระบวนการจัดการระบบสารสนเทศ และกลยุทธ์ ซึ่งแสดงถึงหลักคุณค่าขององค์กร การปรับเปลี่ยนและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในกระบวนการสรรหา การพัฒนาศักยภาพ และการรักษาไว้ให้อยู่ในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบราชการในอนาคตจะยิ่งให้ความสำคัญกับข้าราชการที่มีทักษะ ความรู้ และคุณธรรมเป็นอย่างมาก ขณะที่ผู้บริหารระดับสูงจะมีบทบาทสำคัญในการกำหนดและสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่ชัดเจนไปทั่วทั้งองค์กร เราจึงสรุปได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์ หรือที่เรามองเชิงสังคมเรียกว่า ทุนมนุษย์ ถือเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างองค์กร

ดังนั้น แนวทางการพัฒนาระบบราชการที่ต้องก้าวต่อไป คือ การพัฒนาระบบและองค์กรภาครัฐโดยยึดถือฐานของความรู้ (Knowledge Base) โดยมีประเด็นหลัก คือ การสร้างกระบวนทัศน์ใหม่ (Paradigm) ในการบูรณาการความหลากหลาย (Integrated Diversity) ให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานบนความแตกต่างกันด้านโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กรที่จำเป็น ต้องกำหนดหรือปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของรัฐบาล กล่าวคือ หน่วยงานภาครัฐต้องกำหนดหรือปรับเปลี่ยนระบบการจัดการให้มีความยืดหยุ่นและรวดเร็วในการแก้ไขปัญหา ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม สร้างพัฒนาการอย่างต่อเนื่องผ่านการเรียนรู้และการจัดการความรู้ในองค์กร ในการที่จะทำให้อย่างต่าง ๆ นี้เกิดขึ้นได้นั้น องค์กรภาครัฐจำเป็นต้องสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งถือเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญที่สุดขององค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร

จากการศึกษาของ แบล็คและพอร์เตอร์ (Black; & Porter. 2000) เกี่ยวกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงในองค์กร สรุปได้ว่าปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน

ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาวะเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร คู่แข่งขันที่มีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงด้านกลยุทธ์ การตลาดเพื่อเพิ่มส่วนแบ่งการตลาดและการเติบโตทางการตลาด เทคโนโลยีกระทบต่อกิจกรรมหลักขององค์กรเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและมีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การเมืองและกฎหมายที่ส่งผลให้องค์กรต้องปรับเปลี่ยนนโยบายการทำงาน ระบบบริหารงาน ซึ่งต้องมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและให้เกิดความขัดแย้งน้อยที่สุด และปัจจัยทางสังคมและประชากร โดยการเปลี่ยนแปลงค่านิยมในการบริโภค ทำให้องค์กรต้องเปลี่ยนแปลงระบบการผลิต ลักษณะสินค้าบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า เช่นเดียวกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรจะมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบผลิตภัณฑ์บริการ กลยุทธ์การขายและการตลาด

ปัจจัยภายในที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ โครงสร้าง องค์กร กระบวนการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และบุคลากร การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร ซึ่งส่งผลให้องค์กรมีผลิตภาพเพิ่มขึ้น และมีวิธีการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรในด้านการกระจายอำนาจ การลดจำนวนลำดับชั้นในองค์กร การเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคลากร ตลอดจนการปรับแผนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การลดจำนวนลำดับชั้นในองค์กร ทำให้องค์กรมีโครงสร้างแบนราบ ลดความล่าช้า ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม สร้างความหลากหลาย และการสร้างหน่วยงานสาขาในภูมิภาค เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ขององค์กรถือเป็นส่วนที่สำคัญที่ทำให้ทิศทางการดำเนินงานขององค์กรเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์เกิดจากการปรึกษาหารือระหว่างผู้บริหารระดับต่าง ๆ จึงต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในองค์กร ทั้งนี้ แชนด์เลอร์ (Chandler, 1962) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์และโครงสร้างองค์กร สรุปว่า การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์องค์กร (Corporate Strategy) นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร ในด้านกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหาร องค์กรที่มีโครงสร้างแบบแบนราบผู้บริหารระดับสูงจะมีอำนาจในการตัดสินใจน้อยลง การตัดสินใจของผู้บริหารจะมีผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงในองค์กร ส่วนการตัดสินใจของ

พนักงาน เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ทำให้เกิดกระบวนการที่สามารถลดต้นทุนและเพิ่มคุณภาพให้กับสินค้าบริการได้ การเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และโครงสร้างองค์กร ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเพื่อแปรสภาพปัจจัยนำเข้าเป็นผลผลิตและผลลัพธ์ ในขณะที่การเปลี่ยนแปลงเครื่องมือในการผลิตและเทคโนโลยีนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญในการอยู่รอดและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง กระบวนการทำงาน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการทำงานอาจทำให้เกิดผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน คือ อาจทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในองค์กรได้ ในขณะที่การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรอาจส่งผลกระทบให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร คือ การเปลี่ยนแปลงค่านิยมในการทำงานในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การร่วมมือและการให้อำนาจ มิตรภาพ และการบริการลูกค้า การร่วมมือและการทำงานเป็นทีม การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างส่วนกลางและหน่วยงาน และแผนกต่าง ๆ ในองค์กร สร้างทีมงานเพื่อพัฒนานวัตกรรมและระบบผลิตบริการ บุคลากรมีความหลากหลาย มีความชำนาญในด้านต่าง ๆ โดยมีการฝึกอบรม เน้นความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในทุกระดับขององค์กร และความรู้สึกเป็นครอบครัว เพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าของ และให้ความสำคัญกับพนักงานเพิ่มขึ้น ประการสุดท้ายคือ การเปลี่ยนแปลงบุคลากร การเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กรในหลายประเด็น คือ หน้าที่ของบุคคล เจตคติ และความคาดหวังของแต่ละบุคคล รวมถึงสิ่งที่บุคลากรควรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อให้มีความสามารถในการทำงานที่สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลง

การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมของปัจจัยภายนอกและภายในองค์กรดังกล่าวถือเป็นความท้าทายในการจัดการของนักบริหาร การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในอนาคตจะมีผลกระทบลำดับชั้นในองค์กรและกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กร ผู้บริหารระดับต้นจะเปลี่ยนแปลงสถานภาพจากผู้ควบคุมเป็นผู้ช่วย ผู้ปฏิบัติงาน ที่มีลักษณะแตกต่างกัน ย่อมต้องการผู้นำ

ที่มีลักษณะเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ผู้นำจึงต้องมีทักษะในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สำหรับผู้บริหารระดับกลางจะมีบทบาทน้อยลง จะต้องเรียนรู้ในการทำงานกับผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีผู้ควบคุมโดยตรง โดยสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารระดับสูงจะต้องเปลี่ยนแปลงบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับลูกน้อง ผู้บริหารระดับสูงจะได้รับผลกระทบด้านการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงทิศทางการทำงานขององค์กร การตัดสินใจปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากร และการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร

การสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Leading Change)

จากการศึกษาและค้นหาคำตอบให้แก่องค์กรภาครัฐในยุคศตวรรษที่ 21 ทำให้พบว่าองค์กรภาครัฐมีการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง 4 กลยุทธ์ คือ องค์กรมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง องค์กรมีการเปลี่ยนผู้นำ องค์กรมีการเพิ่มบทบาทหน้าที่และบริหารใหม่ และ องค์กรต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี กลยุทธ์การจัดการความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งต้องอาศัยความเข้าใจความสามารถของนักบริหาร รวมไปถึงความร่วมมือจากบุคคลในองค์กร จึงจะสามารถบริหารความเปลี่ยนแปลงได้ (Management of Change) โดยการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงมีผู้เกี่ยวข้อง คือ ผู้อุปถัมภ์การเปลี่ยนแปลง (Change Sponsor) ซึ่งเป็นผู้ที่ตัดสินใจว่าการเปลี่ยนแปลงใดจะเกิดขึ้น ผู้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง (Change Advocate) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ซึ่งเป็นผู้ที่ช่วยให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น และผู้ที่จะต้องเปลี่ยนแปลง (Change Target) คือ ผู้ที่ต้องปรับตัวเปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2563: ออนไลน์)

ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต้องเข้าใจธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง กระบวนการการเปลี่ยนแปลง การวางบทบาทของตัวเองในการสร้างความเปลี่ยนแปลง ตลอดจนต้องสามารถตัดสินใจเลือกวิธีที่เหมาะสมเพื่อนำมาใช้ในการบริหารความเปลี่ยนแปลงในองค์กร ซึ่งปัญหา

สำคัญที่องค์กรมักต้องเผชิญในการบริหารการเปลี่ยนแปลง คือ การต่อต้านความเปลี่ยนแปลงจากคนในองค์กร เนื่องจากคนส่วนใหญ่จะเกิดความไม่มั่นใจ และกลัวว่าความเปลี่ยนแปลงจะทำให้เกิดความยุ่งยากตามมาได้ ดังนั้นในการจัดการความเปลี่ยนแปลง องค์กรควรพิจารณาให้ความสำคัญเกี่ยวกับความร่วมมือ และความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง โดยเริ่มจากสิ่งที่ย่างแล้วพัฒนาไปสู่สิ่งที่ยาก

ผู้บริหารระดับสูงในอนาคต ต้องมีคุณสมบัติและบทบาทหน้าที่สำคัญหลายประการ คุณสมบัติที่จำเป็น คือการมีทักษะทั้งในด้านการบริหารงานและการบริหารบุคคล ต้องสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นและโอกาสได้ ต้องมีความสามารถในการด้านมนุษยสัมพันธ์และการตัดสินใจ ผู้บริหารระดับสูงจะมีหน้าที่สำคัญในการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ภายใตกรอบความเข้าใจในแนวคิดสำคัญของการจัดการเปลี่ยนแปลง คือ นักบริหารต้องตัดสินใจเลือกระหว่างแนวคิดการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นเพียงการปรับเปลี่ยนบางส่วนขององค์กรเพื่อให้สามารถอยู่รอดในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ โดยมี 2 รูปแบบ คือ แบบปฏิกิริยาโต้ตอบ (Reactive change) เป็นการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแล้ว องค์กรจึงมีปฏิกิริยาโต้ตอบ ซึ่งเหมาะสมสำหรับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างคงที่ ไม่รุนแรง และแบบเตรียมพร้อม (Proactive Change) องค์กรจะมีการเตรียมตัวล่วงหน้า มีการคาดคะเนถึงความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น แล้วปรับเปลี่ยนตัวเพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต รูปแบบนี้เหมาะสมสำหรับสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง การปรับตัวหลังจากความเปลี่ยนแปลงได้เกิดขึ้นชัดเจนแล้ว หรือการปรับตัวล่าช้าไม่ทันเหตุการณ์ จะทำให้องค์กรเสียโอกาสในการแข่งขันได้ หรือเลือกแนวคิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior Modification) ที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์กร ให้มีความสอดคล้องและดำเนินไปในแนวทางเดียวกัน และเหมาะสม

บทบาทหน้าที่หลักทั่วไปของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นมี 3 ประการ

ประการที่ 1 บทบาทหน้าที่ในการทำ ความรู้จักกับการเปลี่ยนแปลง (Change) เมื่อเข้าใจถึง

การเปลี่ยนแปลงแล้ว ก็จะสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้ โดยมีสิ่งสำคัญที่ควรหลีกเลี่ยง คือ การปล่อยให้เกิดความคลุมเครือไม่ชัดเจนเกี่ยวกับสาเหตุของการเปลี่ยนแปลง และไม่มีการสื่อสารถึงความจำเป็นที่จะต้องทำการเปลี่ยนแปลง โดยอาจคิดว่าทุกคนในองค์กรเข้าใจดีแล้ว จะก่อให้เกิดการทำลายกระบวนการเปลี่ยนแปลงได้

ประการที่ 2 บทบาทหน้าที่ในการสร้างการเปลี่ยนแปลง (Change Intervention) หมายถึง แผนปฏิบัติการในการปรับแต่งสิ่งต่าง ๆ ให้แตกต่างจากเดิม โดยอาจจะกระทำอย่างรวดเร็ว หรือกระทำอย่างค่อยเป็นค่อยไปโดยกำหนดเป้าหมายและเลือกวิธีที่จะนำมาใช้ในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลง ซึ่งต้องอาศัยการวางแผนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์แล้วจึงนำไปปฏิบัติตามแผนที่ต้องอาศัยความเข้าใจและความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องมีการเสริมแรงให้กับความเปลี่ยนแปลง โดยการชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรทราบถึงความเปลี่ยนแปลง หรือการปรับปรุงที่ได้เกิดขึ้นแล้วและแสดงความขอบคุณต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง และมีส่วนช่วยให้เกิดความเปลี่ยนแปลง แล้วจึงทำการประเมินผลต่อไป โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการนั้น มีผลกระทบต่อโครงสร้างองค์กร คุณสมบัติของผู้บริหาร และคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ผู้บริหารระดับสูงจะต้องทำงานเป็นทีม เพราะองค์กรต้องการผู้บริหารที่มีทักษะในการทำงานหลายด้าน และผู้บริหารแต่ละคนจะต้องมีทักษะในการตัดสินใจที่ดี

ประการที่ 3 บทบาทหน้าที่ในการเป็นตัวแทนความเปลี่ยนแปลง (Change Agent) หมายถึง การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีหน้าที่ในการจัดกระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเพื่อพัฒนาองค์กร และสร้างโอกาสในการเอาชนะคู่แข่ง ซึ่งในบางครั้งผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจถึงสาเหตุที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง แต่อาจจะมองข้ามหรือขาดความเอาใจใส่เพราะคิดว่าคู่แข่งก็ประสบปัญหาแบบเดียวกัน ดังนั้นผู้บริหารต้องรู้จักกระตุ้นให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความตระหนัก และเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง ซึ่งวิธีที่จะกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอาจทำได้ดังนี้ เช่น การสร้างวิกฤตการณ์ย่อย ๆ โดยการไม่แก้ไขจนกระทั่งลุกลามเป็นปัญหา

เพื่อก่อให้เกิดการตื่นตัว การกำหนดเป้าหมายให้สูงกว่าเดิม เพื่อให้ทุกคนเกิดความตระหนักว่าวิธีการที่ใช้ปฏิบัติแบบเดิมไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย ต้องมีการปรับเปลี่ยนหาแนวทางที่เหมาะสม หรือการเน้นผลการปฏิบัติงานโดยรวม มากกว่าการเน้นไปที่ผลงานของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการทำงานที่ประสานกันของทุกหน่วยงาน หรือให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ถึงผลการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์และวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่องค์กรเผชิญอยู่ เช่น จุดแข็ง จุดอ่อน ข้อเสียเปรียบคู่แข่ง ระดับความพึงพอใจของลูกค้า การสนองตอบนโยบายรัฐ โดยมีการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีโอกาสพูดคุยกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนการกระตุ้นให้พนักงานตระหนักถึงโอกาสดีที่จะได้รับการเปลี่ยนแปลง และผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากองค์กรไม่สามารถปรับเปลี่ยนเพื่อรองรับกับโอกาสนั้น

ภาวะผู้นำและบทบาทของผู้บริหารองค์กรภาครัฐ

จากการที่ปฏิรูประบบราชการยังไม่สามารถแก้ไขข้อบกพร่องการบริหารจัดการภาครัฐและการสร้างความคุ้มค่าในเชิงภารกิจรัฐ และการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการเข้าสู่โลกแห่งการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ทำให้องค์กรภาครัฐต้องมีการปรับตัวที่ยืดหยุ่นและรวดเร็วขึ้น โดยใช้การจัดการบนพื้นฐานแห่งความรู้ คือ การบริหารทรัพยากรบุคคลบนความหลากหลาย และการบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยข้อค้นพบที่สำคัญของกระแสการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรมีผลโดยตรงกับบทบาทของผู้นำองค์กรในอนาคต ดังตาราง 1

ตาราง 1 ภาวะผู้นำและบทบาทของผู้บริหารองค์กรภาครัฐ

ประเด็นที่เปลี่ยนแปลง	ลักษณะที่เปลี่ยนแปลงขององค์กรและผู้นำ
- ด้านโครงสร้าง (structure)	- องค์กรแบบแนวราบรูปแบบโครงสร้างใหม่ และเน้นการใช้ทีมงาน - ผู้นำต้องปรับบทบาทใหม่ เน้นที่ผู้ตามและผู้มีส่วนได้เสีย
- องค์ประกอบของประชากร (demographic)	- มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมเพิ่มขึ้น ช่องว่างระหว่างพนักงานสูงอายุกับพนักงานรุ่นใหม่มีมากขึ้น
- กระแสโลกาภิวัตน์ (globalization)	- ผู้นำต้องมีความเข้าใจถึงความแตกต่างและองค์ประกอบทางวัฒนธรรม - มีทีมงานข้ามชาติและผู้นำข้ามชาติมากขึ้น - ผู้นำต้องทำความเข้าใจและสนใจจับตาดูกระแสโลกอยู่เสมอ
- จริยธรรมใหม่ของการทำงาน (new work ethic)	- ความภักดีต่อองค์กรลดลง มีการเปลี่ยนแปลงค่านิยมในการทำงานมากขึ้น - ผู้นำต้องสามารถประสานวิธีการทำงานกับความแตกต่างด้านวิถีชีวิตของกลุ่มบุคลากรให้ผสมกลมกลืนได้มากขึ้น
- การเรียนรู้และองค์ความรู้ (learning and knowledge)	- บุคลากรที่ทำงานเป็นผู้มีความรู้สูงขึ้นเปลี่ยนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ - ผู้นำต้องพัฒนาความสามารถตนเองในการนำผู้ร่วมงานที่ทรงความรู้ - เทคโนโลยีใหม่เกิดขึ้นรวดเร็ว สารสนเทศเพิ่มปริมาณขึ้น อัตราความเร็วในการเคลื่อนที่ของสารสนเทศสูงมาก เกิดวิธีใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพในการเข้าถึงและการใช้สารสนเทศร่วมกัน
- เทคโนโลยีและการเข้าถึงสารสนเทศ (technology and access to information)	- ผู้นำต้องก้าวทันเทคโนโลยีอยู่เสมอ แหล่งที่มาของอำนาจจะเปลี่ยนไป มีการบูรณาการเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผู้นำ
- เน้นเรื่องความยืดหยุ่น (emphasis on flexibility)	- โครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นพร้อมที่จะปรับตัวได้รวดเร็ว ความยืดหยุ่นส่วนบุคคลเพิ่มมากขึ้น

ตาราง 1 (ต่อ)

ประเด็นที่เปลี่ยนแปลง	ลักษณะที่เปลี่ยนแปลงขององค์กรและผู้นำ
- การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (fast-paced change)	- ผู้นำจำเป็นต้องเรียนรู้วิธีการบริหารการเปลี่ยนแปลง (manage change) - เกิดภาวะไม่แน่นอนขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กรอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา - ผู้นำต้องสามารถติดตามและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และสามารถคาดการณ์ต่อไปในอนาคตได้อย่างแม่นยำ

ดังนั้น คุณสมบัติและบทบาทสำคัญสำหรับผู้บริหารองค์กรภาครัฐในอนาคต คือ ต้องมีภาวะผู้นำ (Leadership forces) มีความสามารถในการเชื่อมโยงแบบพันธมิตร เป็นผู้นำสู่การเปลี่ยนแปลง (สร้างความไว้วางใจ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความร่วมมือ) และสร้างแรงจูงใจ เป็นนักบริหารที่สร้างคุณค่าเพิ่ม (Value-added Managers = VM) คำนึงถึงการวางรูปแบบของงานเป็นหลัก วางกลวิธีที่จะให้บุคคลในองค์กรเคลื่อนตัวเข้าสู่การปฏิบัติงาน สร้างและวางแผนไขว่คว้าหาเป้าหมายเพื่อที่จะให้เกิดความสนใจในผลผลิตสูง เพื่อให้ได้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ให้ความสำคัญของเป้าหมายของงานที่บรรลุถึงได้ และประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ซึ่งวัดได้จากการใช้ทรัพยากรอย่าง เป็นนักจัดการทรัพยากร (Human resources) รู้ศักยภาพขององค์กร เสริมส่วนที่เป็นช่องว่าง ศักยภาพของบุคลากรต้องสอดคล้องกับทรัพยากรที่เป็นเครื่องมือปฏิบัติงานขององค์กร จัดให้มีการประเมินเพื่อการพัฒนา และท้ายสุด คือ เป็นผู้จุดประกายความสุขในขณะปฏิบัติงาน และเพิ่มพลังความคิดที่จะสืบสานงานให้มีความโดดเด่นมากขึ้น

บทบาทสำคัญของผู้บริหารองค์กรภาครัฐที่สามารถบริหารให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับองค์กรภาครัฐในอนาคต คือ

บทบาทในการสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรมีความชัดเจนและเป็นผู้นำทิศทางขององค์กร

บทบาทในการผลักดันการนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ให้เกิดเป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและสร้างความแตกต่างจากหน่วยงานอื่น ทั้งต้องปรับตัวตนเองเป็นผู้บริหารเครือข่าย (Partnership) เป็นผู้พัฒนางาน กำกับทิศทางการงาน และสนับสนุนการทำงานด้านต่าง ๆ

บทบาทในการจัดระบบงานภายในองค์กร โดยการจัดแบ่งโครงสร้างภายในให้เหมาะสมกับยุทธศาสตร์และภาระงาน

บทบาทในการมองการณ์ไกล ภายใต้ข้อจำกัด โดยการทำให้องค์กรเป็น Engine of Innovation คือการสร้างนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาตนเองและการพัฒนาระบบงาน

บทบาทในการสร้างพลังความสามารถ หรือ Empower โดยการมอบอำนาจ การสร้างภาวะผู้นำ การจัดวางระบบสืบทอดตำแหน่ง และกระบวนการพัฒนาศักยภาพ

บทบาทในการสร้างความยืดหยุ่นในการบริหาร โดยให้อิสระ เพื่อให้การทำงานมีความยืดหยุ่นสูง มีระบบประเมิน เพื่อนำพาให้บุคลากรปฏิบัติงานเป็นไปตามที่องค์กรปรารถนา มีพฤติกรรมตามที่องค์กรปรารถนา ค้นหาช่องว่าง/จุดอ่อนของกระบวนการทำงาน และบุคลากร เพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนางาน พัฒนาคน และนำไปประกอบการพิจารณาความก้าวหน้า ความดีความชอบ

บทบาทในการสร้างทีมงานประสิทธิภาพ (Perfect Staff) โดยการรวมพลัง (Synergies) ในการทำงานภายใต้ข้อจำกัดด้านอัตราค่าจ้าง

บทบาทในการวางระบบการบริหารจัดการที่ดี ภายใต้หลักการ 4C คือ การสั่งการ (Command) การสื่อสาร (Communication) การประสานงาน (Co-ordination) และ ประสิทธิภาพ คือ ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน (Co-operation)

บทบาทในการสร้างภาพลักษณ์ใหม่เป็นองค์กรแห่งรอยยิ้ม โดยการทักทายด้วยรอยยิ้ม ให้ประชาชน อิ่มเอมกับบริการที่ฉับไว พร้อมเปิดใจรับฟังความคิดเห็น มุ่งเน้นความสะอาด ประทับใจ และบุคลากรมีความสุข มีขวัญกำลังใจ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สรุป

จากผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากแนวคิด และข้อมูลจากปรากฏการณ์จากในอดีต สรุปได้ว่า องค์กรภาครัฐเป็นองค์กรหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก ด้านการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี และยอมรับการเป็นองค์กรแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ทั้งในด้านการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร กระบวนการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และบุคลากรในองค์กร ดังนั้น ภายในยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงในปัจจุบันของ ปัจจัยภายนอกด้านเทคโนโลยีที่เรียกว่า Digital Disruption การปรับตัวผู้นำขององค์กรภาครัฐ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ทั้งในด้านคุณสมบัติ และบทบาทที่ผู้บริหารองค์กรภาครัฐต้องบริหารจัดการองค์กรให้สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร อีกทั้งสามารถบริหารองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเปลี่ยนแปลงที่สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ โดยสามารถสนองนโยบายของรัฐ และการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ ตามพันธกิจหลักของแต่ละองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- นพเก้า ห่อนบุญเดิม. (2547). “การสร้างคุณค่าจากสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้”. เอกสารเพื่อการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.ร.
- บุญช่วย สายราม. (2558). ทักษะภาวะผู้นำองค์กรโรงเรียนในศตวรรษที่ 21. สืบค้นเมื่อ 7 พฤศจิกายน 2558 <https://www.gotoknow.org/posts/565807>.
- ประยุทธ์ ปยุตโต. (2540). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.
- เมธาวุฒิ ฬิรพรวิฑูร. (2545, กรกฎาคม-ธันวาคม). “ขอบข่ายของการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน”. วารสารสังคมศาสตร์. 33: 2.

- ยงยุทธ เกษสาคร. (2546). **ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ เอส. แอนด์.จี.กราฟฟิค.
- วรเดช จันทรศร. (2544). **การปรับปรุงและการปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดินไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สหยาบล็อคและการพิมพ์.
- _____. (2551). **ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- วีรวิธ มาณะศิริพันธ์. (2541). **การพัฒนาวิสัยทัศน์ผู้นำ**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา. (2534). **พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534**. สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2563, จาก <https://www.hii.or.th/haii/wpcontent/uploads/2016/05/พรบ.ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน 2534.pdf>
- _____. (2545ก). **การประกาศใช้พระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545**. สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2563, จาก <http://www.eppo.go.th/images/law/PDF/law-2/act 15-2545-5.pdf>
- _____. (2545ข). **พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545**. สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2563, จาก <http://www.epp.go.th/Images/law/PDFlaw-act 15-2545-5.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11**. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2555.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2563). **การบริหารการเปลี่ยนแปลง**. สืบค้นเมื่อ 13 เมษายน 2563, จาก http://web.sut.ac.th/qa/pdf/Knowledge-general/-Change_Management1
- สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. (2545). สืบค้นเมื่อ 11 เมษายน 2563, จาก http://www.local.moi.go.th/2009/section_public/menu_02_4.php
- สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ. (2545). **แนวทางการบริหารราชการยุคใหม่ของรัฐมนตรีปลัดกระทรวง หัวหน้ากลุ่มภารกิจและอธิบดี**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ฟิสิกส์ เซ็นเตอร์.
- สุธี ปิงสุทธีวงศ์. (2556). **สุดยอด 50 เครื่องมือบริหารจัดการอมตะ ที่ใช้ได้ผลจริงในทุกยุคทุกสมัย**. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ กระทรวงอุตสาหกรรม.
- สุภัททา ปิณฑะแพทย์. (2558). **Leadership and Change in Education**. สืบค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2558. <http://www.supatta.haysamy.com/articles>
- Armstrong, M. (2006). **A Handbook of Human Resource Management Practice**. 10th ed., London: Kogan Page, Limited.
- Black, S.; & Porter, L. (2000). **Management: Meeting New Challenges**. New York, NY: Prentice-Hall Publishers.
- Chandler, A. D. (1962). **Strategy and Structure: Chapters in the History of American Enterprise**. Boston: MIT Press.
- Darwin, Charles. (1958). Barlow, Nora, ed. **The Autobiography of Charles Darwin 1809–1882. With the Original Omissions Restored**. Edited and with appendix and notes by his grand-daughter Nora Barlow. London: Collins.
- Dizik, Alina. **Surviving in the Complex Freelance Economy**. **Bloomberg Business Week**. (November 10, 2014- January 6, 2015). 12.
- Martin, J. (2010). **Key Concepts in Human Resource Management**. London: SAGE Publications. 125-127.
- Morgan, J. (2014). **The Future of Work: Attract New Talent, Build Better Leaders, and Create a Competitive Organization**. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

- Hamel, G.; & Prahalad, C. K. (1995). **Competting for the Future**. Boston: Harvard Business School Press.
- Ostroff, F. (1999). **Horizontal Organization**. New York: Oxford University Press.
- Rost, J. (2008). **Leadership: Key Concepts**. New York: Routledge.

ลักษณะการเมืองภาคพลเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลพรหมบุรี อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี

Citizen Politics of People in Phrom Buri Sub District Municipality, Phrom Buri District, Singburi Province

ณัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ *

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการเมืองภาคพลเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลพรหมบุรี อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี รวม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านกลุ่ม/องค์กร ด้านพื้นที่สาธารณะ ด้านการเชื่อมโยงเครือข่ายทางสังคม และด้านความเป็นพลเมือง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ประชาชนในเขตเทศบาลพรหมบุรี อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 356 คน โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะการเมืองภาคพลเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลพรหมบุรี อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกลุ่ม/องค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.70) รองลงมา คือ ด้านความเป็นพลเมือง ($\bar{X}$ = 3.41) ด้านพื้นที่สาธารณะ ($\bar{X}$ = 3.32) และด้านการเชื่อมโยงเครือข่ายทางสังคม ($\bar{X}$ = 3.31) ตามลำดับ

คำสำคัญ: การเมืองภาคพลเมือง ประชาชน เทศบาลพรหมบุรี

Abstract

The objective of this research was to study citizen politics of people in Phrom Buri Sub District Municipality, Phrom Buri District, Singburi Province

in 4 issues, as follows: Group and Organization, Public Space, Social Networking, and Citizenship.

This research is a quantitative research. The study samples comprise 356 people in Phrom Buri Sub district Municipality, Phrom Buri District, Singburi Province through simple random sampling. The research instrument was a 5-rating scale questionnaire. The statistics used in analyzing data are frequency, percentage, mean, and Standard Deviation.

The research results revealed as follows: citizen politics of people in Phrom Buri Sub District Municipality, Phrom Buri District, Singburi Province was at a moderate level ($\bar{X}$ = 3.49). Considering each issue found that the issue of Group and Organization had the highest mean ($\bar{X}$ = 3.70), followed by citizenship ($\bar{X}$ = 3.41), Public Space ($\bar{X}$ = 3.32), and Social Networking ($\bar{X}$ = 3.31), respectively.

Keywords: Citizen politics, People, Phrom Buri Sub District Municipality

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเมืองภาคพลเมือง เป็นการใช้อำนาจของพลเมืองในกิจกรรมทางสังคม กิจกรรมทางการเมืองตามสิทธิของพลเมือง เกิดขึ้นได้ในระดับชุมชนหรือระดับชาติในประชาธิปไตยไทยที่มีมาตั้งแต่ทศวรรษ 2510 ได้พัฒนามาสู่กิจกรรมทางการเมือง สิทธิเสรีภาพ สิ่งแวดล้อม ความรู้ภูมิปัญญา สุขภาพอนามัย สิทธิทางเพศ หรืออาจจะกล่าวโดยรวม คือ พลเมืองได้ใช้อำนาจของตนในกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตจัดการ

* อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

ชุมชนท้องถิ่นของตนเอง ด้วยการไปหนุนเสริมกับรัฐบาล บางกิจกรรมอาจจะทำยากกับอำนาจรัฐ การแสดงออกนี้ในมิติการมีส่วนร่วมทางการเมืองของพลเมืองที่ส่งผลต่อการจัดความสัมพันธ์เชิงอำนาจกับรัฐใหม่ พลเมืองจึงเป็นตัวกระทำทางการเมืองใหม่ในรัฐพหุนิยมที่เน้นบทบาทของกลุ่มองค์กรทางสังคมในกระบวนการทางนโยบาย (ณรงค์ บุญสวชัยวัณ. 2557)

แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของประชาชนในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยมีความเกี่ยวข้องกับแนวคิดเรื่องการเมืองภาคพลเมืองเป็นอย่างมาก เนื่องจากการเมืองภาคประชาชนจะช่วยให้เกิดการสร้างจิตสำนึกในประเด็นผลประโยชน์ของส่วนรวม และช่วยส่งเสริมให้ประชาชนกลายเป็นพลเมืองที่กระตือรือร้น (Active citizen) มุ่งปกป้องคุ้มครองสิทธิ และมุ่งประโยชน์สาธารณะ (common good) เป็นสำคัญ ทั้งนี้ ความเป็นพลเมืองจะช่วยยกระดับของการมีส่วนร่วมในกิจการสาธารณะที่มุ่งให้คุณภาพชีวิตของประชาชนส่วนรวมดียิ่งขึ้น ลักษณะของความเป็นพลเมืองในฐานะปัจเจกบุคคลและการกระทำร่วมกันของกลุ่มคนที่เหมือน ๆ กันก็คือ คุณลักษณะประการแรก การเมืองภาคพลเมืองที่พินิจพิจารณาไปที่ความเป็นสมาชิกของกลุ่มคนองค์กร ขบวนการทางสังคม คุณลักษณะประการที่สอง การเมืองภาคพลเมืองเน้นที่ความเป็นปัจเจกบุคคล คุณลักษณะที่สาม การเมืองภาคพลเมืองเน้นที่ผู้นำแกนนำ คุณลักษณะประการที่สี่ ของการเมืองภาคพลเมืองที่ให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงเครือข่ายทางสังคม (ณรงค์ บุญสวชัยวัณ. 2557)

เทศบาลพรหมบุรี อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ได้มีการสนับสนุนความรู้เกี่ยวกับความเป็นประชาธิปไตยสู่ชุมชนมาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการให้ความรู้และการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการแก้ไขปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นในชุมชน ทั้งนี้ เทศบาลพรหมบุรีได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างกล่าวในหลากหลายด้าน โดยอาศัยความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่ เป็นต้น จึงเป็นที่น่าสนใจว่า จะทำอย่างไรเพื่อช่วยให้ประชาชนที่เข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ในการพัฒนาท้องถิ่นเกิดจิตสำนึกและเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมสาธารณะประโยชน์อย่างต่อเนื่อง ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของประชาชนอย่างแท้จริง

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาลักษณะการเมืองภาคพลเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลพรหมบุรี อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และตรงประเด็น ซึ่งจะนำมาสู่การวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการกำหนดกิจกรรมเพื่อยกระดับความเป็นพลเมืองตามแนวทางของความเป็นการเมืองภาคพลเมืองของประชาชนได้ในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาลักษณะการเมืองภาคพลเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลพรหมบุรี อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเรื่องการเมืองภาคพลเมืองได้ถูกบรรจุในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หลายมาตรา โดยเฉพาะการกล่าวถึงเรื่องสิทธิของประชาชนในการเข้าร่วมเพื่อใช้ออกเสียงในการเลือกตั้งเรื่องต่าง ๆ ทั้งในการแก้ไขและพัฒนาตามระบบประชาธิปไตย เช่น มาตรา 87 รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน มาตรา 281 ภายใต้บังคับมาตรา 1 รัฐจะต้องให้ความสำคัญอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ มาตรา 287 ประชาชนในท้องถิ่นมีสิทธิมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดให้มีวิธีการที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมดังกล่าวได้ด้วย เป็นต้น

แนวคิดการเมืองภาคพลเมือง

Mathews (1999 อ้างถึงใน ณรงค์ บุญสวชัยวัณ. 2552: 11-12) ได้ให้ความหมายของการเมืองภาคพลเมืองในบริบทของประชาสังคมไว้ 2 ประเด็น คือ การเมืองในที่นี้เป็นการจัดการทางสังคมที่มีบุคคล (พลเมือง) กระทำการร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของสังคม และสำหรับพลเมือง หมายถึง บุคคลที่ประกอบกันขึ้นเป็นสาธารณชนเพื่อร่วมปฏิบัติกิจการส่วนรวม ดังนั้น การเมืองภาค

พลเมืองตามแนวคิดนี้จึงมิได้ปฏิเสธการเมืองแบบดั้งเดิม หรือการเมืองในระบบตัวแทน แต่เป็นการเพิ่มกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหาให้การเมืองแบบดั้งเดิมนั้นเอง

ประเวศ วะสี (2551: 12) กล่าวว่า การเมืองภาคพลเมือง หมายถึง การที่พลเมืองได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ การวางแผน และขับเคลื่อนการพัฒนาและการตรวจสอบการใช้อำนาจอธิปไตยทุกระดับทั้งนี้ เป็นการให้นิยามในบริบทของการฟื้นฟูสังคมไทยภายหลังจากการเผชิญวิกฤติรุนแรงในช่วงทศวรรษ 2540

อรรถจักร สัตยานุรักษ์ (2551) ได้ให้ความหมายโดยสรุปว่า การเมืองภาคประชาชน เป็นการเสริมพลังจากภาคสังคม โดยยึดใน 3 หลักการ คือ

1. ยึดในศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ ซึ่งทุกคนมีความเท่าเทียมกัน
2. มีความเป็นอิสระโดยสัมพันธ์จากรัฐและทุน หมายถึง การเคลื่อนไหวโดยไม่ได้นารัฐบาลหรือทุนมาเป็นตัวตั้ง
3. การเคารพทางเอกภาพทางศีลธรรมระหว่างเป้าหมายและวิธีการ นั่นคือการดำเนินการต้องสอดคล้องกันระหว่างเป้าหมายที่มีศักดิ์ศรีและทิศทางของการดำเนินการที่เป็นอิสระ

ดังนั้น การเมืองภาคพลเมือง จึงเป็นเรื่อง สิทธิของประชาชนในการเข้าร่วมเพื่อใช้ออกเสียงในการผลักดันเรื่องต่าง ๆ ทั้งในการแก้ไขและพัฒนาตามระบบประชาธิปไตย โดยรัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน และจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดให้บริการสาธารณะ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ ประชาชนในท้องถิ่นมีสิทธิมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดให้มีวิธีการที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ การวางแผน และขับเคลื่อนการพัฒนาและการตรวจสอบการใช้อำนาจอธิปไตยทุกระดับได้ด้วย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้การวิจัย ได้แก่ ประชาชนที่มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้าน ในเขตเทศบาลตำบลพรหมบุรี อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 3,244 คน (เทศบาลพรหมบุรี, 2562)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนในเขตเทศบาลพรหมบุรี อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีคำนวณจากสูตรของ ยามาเน่ (Yamane, 1973) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% หรือค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับ (Precision) ร้อยละ 5 (0.05) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 356 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

2. เวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ใช้เวลาตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2562 ถึงวันที่ 28 พฤศจิกายน 2562 เป็นระยะเวลา 4 เดือน

3. สถานที่เก็บข้อมูล

สถานที่เก็บข้อมูล คือ พื้นที่เทศบาลตำบลพรหมบุรี อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบ่งเป็น 2 ส่วน มีรายละเอียดดังนี้ คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ และข้อคำถามแบบเปิด

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะการเมืองภาคพลเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลพรหมบุรี อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 114) แบ่งเป็น 6 ด้านรวม 20 ข้อ

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.1 ทำหนังสือขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลให้กับเทศบาลพรหมบุรี อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี

2.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ของพรหมบุรี อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี

2.3 ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการศึกษาทางสังคมศาสตร์ โดยดำเนินการดังนี้

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ (%)

3.2 วิเคราะห์ข้อมูล ลักษณะการเมืองภาคพลเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลพรหมบุรี อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยแจกแจงหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive method) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลที่เก็บมาได้ด้วยค่าสถิติพื้นฐาน การแจกแจง หรืออธิบายลักษณะทั่วไปของข้อมูล หรือตัวแปร สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 66.3 มีอายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 ซึ่งเป็นตัวแทนอาสาสมัครของส่วนราชการ จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 40.40 และมีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00

ตาราง 1 ลักษณะการเมืองภาคพลเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลพรหมบุรี อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยรวม

คุณลักษณะความเป็น การเมืองภาคพลเมือง	ระดับคุณลักษณะ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย
1. ด้านความเป็นพลเมือง	3.41	0.50	ปานกลาง
2. ด้านกลุ่ม/องค์กร	3.70	0.60	มาก
3. ด้านการเชื่อมโยงเครือข่าย ทางสังคม	3.31	0.71	ปานกลาง
4. ด้านพื้นที่สาธารณะ	3.32	0.61	ปานกลาง
รวม	3.49	0.42	ปานกลาง

จากตาราง 1 พบว่า ลักษณะการเมืองภาคพลเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลพรหมบุรี อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกลุ่ม/องค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.70$) รองลงมา คือ ด้านความเป็นพลเมือง ($\bar{X} = 3.41$) ด้านพื้นที่สาธารณะ ($\bar{X} = 3.32$) และด้านการเชื่อมโยงเครือข่ายทางสังคม ($\bar{X} = 3.31$) ตามลำดับ

ตาราง 2 ด้านความเป็นพลเมือง

ด้านความเป็นพลเมือง	ระดับคุณลักษณะ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย
1. ประชาชนได้เข้าร่วมกิจกรรม ทางการเมือง เช่น การช่วยหา เสียง ประชุมสภา เลือกตั้ง เป็นต้น	2.29	0.95	น้อย
2. ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรม สาธารณะประโยชน์ของเทศบาล พรหมบุรี เช่น การปลูกต้นไม้ การปรับปรุงภูมิทัศน์ เป็นต้น	3.87	1.30	มาก
3. ประชาชนมักเข้าร่วมแสดงความคิดเห็น ต่อกิจกรรมการพัฒนา ของเทศบาลพรหมบุรี เช่น การ กำหนดเป้าหมาย การกำหนด กิจกรรม เป็นต้น	3.79	1.35	มาก
4. เทศบาลพรหมบุรี ได้เข้าไปให้ ความช่วยเหลือเพื่อแก้ไขปัญหา แก่ชุมชนทุกเรื่อง	3.69	1.32	มาก
5. ประชาชนเห็นว่า ประชาชนต้อง ช่วยเหลือตนเองก่อนที่จะขอ ความช่วยเหลือจากเทศบาล ฯ	3.43	1.41	ปานกลาง
รวม	3.41	0.49	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่า ลักษณะการเมืองภาคพลเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลพรหมบุรี อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความเป็นพลเมืองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ของเทศบาลฯ เช่น การปลูกต้นไม้ การปรับปรุง ภูมิทัศน์ เป็นต้น ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมาคือ ประชาชนเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นต่องิจกรรมการพัฒนาของ เทศบาลพรหมบุรี เช่น การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดกิจกรรม เป็นต้น ($\bar{X} = 3.79$) เทศบาลพรหมบุรี ได้เข้าไปให้ความช่วยเหลือเพื่อแก้ไขปัญหาแก่ชุมชนทุกเรื่อง ($\bar{X} = 3.69$) ประชาชนต้องช่วยเหลือตนเองก่อนที่จะขอความช่วยเหลือจากเทศบาลฯ ($\bar{X} = 3.43$) และประชาชนได้เข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง เช่น การช่วยหาเสียง ประชุมสภา เลือกตั้ง เป็นต้น ($\bar{X} = 2.29$) ตามลำดับ

ตาราง 3 ด้านกลุ่ม/องค์กร

ด้านกลุ่ม/องค์กร	ระดับคุณลักษณะ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. กลุ่ม/องค์กรในชุมชน เช่น กลุ่มสตรี กลุ่มพัฒนาอาชีพ อสม. มีความต้องการที่ทำให้เกิดการรวมกลุ่มในทิศทางเดียวกัน	3.79	1.14	มาก
2. เทศบาลพรหมบุรี สนับสนุนให้กลุ่ม/องค์กรมีการติดต่อสื่อสารเพื่อรวมตัวเป็นประจำ	3.48	1.34	ปานกลาง
3. ผู้นำของกลุ่ม/องค์กรมีอิทธิพลต่อการขอรับการสนับสนุนกิจกรรมจากเทศบาลพรหมบุรี	4.17	1.07	มาก
4. กลุ่ม/องค์กร มักขอรับการสนับสนุนด้านต่าง ๆ จากเทศบาลพรหมบุรี เพื่อดำเนินกิจกรรมอยู่เสมอ	3.53	1.31	มาก
5. ประชาชนเห็นว่า เทศบาลพรหมบุรีให้ความสำคัญกับการพัฒนากลุ่ม/องค์กรให้เข้มแข็ง	3.49	1.30	ปานกลาง
รวม	3.69	0.59	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ลักษณะการเมืองภาคพลเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลพรหมบุรี อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านกลุ่ม/องค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้นำของกลุ่ม/องค์กรมีอิทธิพลต่อการขอรับการสนับสนุนกิจกรรมจากเทศบาลพรหมบุรี ($\bar{X} = 3.53$) รองลงมาคือ กลุ่ม/องค์กรในชุมชน เช่น กลุ่มสตรี กลุ่มพัฒนาอาชีพ อสม. มีความต้องการที่ทำให้เกิดการรวมกลุ่มในทิศทางเดียวกัน ($\bar{X} = 3.79$) กลุ่ม/องค์กรมักขอรับการสนับสนุนด้านต่าง ๆ จากเทศบาลพรหมบุรี เพื่อดำเนินกิจกรรมอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.53$) เทศบาลพรหมบุรี ให้ความสำคัญกับการพัฒนากลุ่ม/องค์กรให้เข้มแข็ง ($\bar{X} = 3.48$) และเทศบาลพรหมบุรี สนับสนุนให้กลุ่ม/องค์กรมีการติดต่อสื่อสารเพื่อรวมตัวเป็นประจำ ($\bar{X} = 3.49$) ตามลำดับ

ตาราง 4 ด้านการเชื่อมโยงเครือข่ายทางสังคม

ด้านการเชื่อมโยงเครือข่ายทางสังคม	ระดับคุณลักษณะ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ชุมชนมีการรวมตัวกันของกลุ่ม/องค์กรเป็นเครือข่ายเพื่อทำงานร่วมกัน	3.51	1.34	มาก
2. เทศบาลพรหมบุรี ให้การสนับสนุนแก่เครือข่ายที่มีการติดต่อสื่อสารเพื่อรวมกันทำงาน	3.35	1.33	ปานกลาง
3. ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมกับกลุ่มอื่น ๆ เพื่อพัฒนาหมู่บ้าน	3.69	1.35	มาก
4. ภายในเครือข่ายของหมู่บ้าน/ตำบลมีเรื่องที่เป็นเงื่อนไขในการขับเคลื่อนกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ	2.92	1.35	ปานกลาง
5. ภายในเครือข่ายของหมู่บ้าน/ตำบล มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความร่วมมือในด้านต่าง ๆ เสมอ	3.07	1.41	ปานกลาง
รวม	3.31	0.71	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า ลักษณะการเมืองภาคพลเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลพรหมบุรี อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านการเชื่อมโยงเครือข่ายทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรม

กับกลุ่มอื่น ๆ เพื่อพัฒนาหมู่บ้าน ($\bar{X} = 3.69$) รองลงมา คือ ชุมชนมีการรวมตัวกันของกลุ่ม/องค์กรเป็นเครือข่าย เพื่อทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.51$) เทศบาลพรหมบุรี ให้การสนับสนุนแก่เครือข่ายที่มีการติดต่อสื่อสารเพื่อ ร่วมกันทำงาน ($\bar{X} = 3.35$) ภายในเครือข่ายของของ หมู่บ้าน/ตำบล มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และความร่วมมือในด้านต่าง ๆ เสมอ ($\bar{X} = 3.07$) และ ภายในเครือข่ายของหมู่บ้าน/ตำบลมีเรื่องที่เป็นเงื่อนไข ในการขับเคลื่อนกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 2.92$) ตามลำดับ

ตาราง 5 ด้านพื้นที่สาธารณะ

ด้านพื้นที่สาธารณะ	ระดับคุณลักษณะ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ในปัจจุบันประชาชนมี โอกาสในการเข้าถึงพื้นที่ สาธารณะเพื่อดำเนิน กิจกรรมทางการเมืองได้ โดยง่าย เช่น เฟสบุ๊ค อินสตาแกรม เว็บไซต์ เป็นต้น	3.29	1.41	ปานกลาง
2. ประชาชนมีโอกาส เข้าถึงพื้นที่สาธารณะ ดังกล่าวได้โดยง่าย	3.40	1.39	ปานกลาง
3. เทศบาลพรหมบุรี เปิด ให้มีการติดต่อสื่อสารได้ โดยสะดวกในพื้นที่ สาธารณะ	3.12	1.41	ปานกลาง
4. เทศบาลพรหมบุรี สนับสนุนให้มีกิจกรรม ในพื้นที่สาธารณะอย่าง สม่ำเสมอ เช่น แข่งกีฬา จัดการแสดงดนตรี จัดการประกวด เป็นต้น	3.69	1.38	ปานกลาง
5. ประชาชนได้รับ ประโยชน์จากการเปิด พื้นที่สาธารณะของ เทศบาลพรหมบุรี	3.10	1.34	ปานกลาง
รวม	3.32	0.61	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า ลักษณะการเมืองภาค พลเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลพรหมบุรี อำเภอ พรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านพื้นที่สาธารณะ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อ พบว่า เทศบาลพรหมบุรี เปิดให้มีการติดต่อสื่อสารได้ โดยสะดวกในพื้นที่สาธารณะ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} =$

3.69) รองลงมา คือ เทศบาลพรหมบุรี สนับสนุนให้มี กิจกรรมในพื้นที่สาธารณะอย่างสม่ำเสมอ เช่น แข่งกีฬา จัดการแสดงดนตรี จัดการประกวด เป็นต้น ($\bar{X} = 3.40$) ประชาชนมีโอกาสในการเข้าถึงพื้นที่สาธารณะ เพื่อดำเนินกิจกรรมทางการเมืองได้โดยง่าย เช่น เฟสบุ๊ค อินสตาแกรม เว็บไซต์ เป็นต้น ($\bar{X} = 3.29$) ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงพื้นที่สาธารณะดังกล่าวได้ โดยง่าย ($\bar{X} = 3.12$) และ ประชาชนได้รับประโยชน์ จากการเปิดพื้นที่สาธารณะของเทศบาลพรหมบุรี ($\bar{X} = 3.10$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

การวิจัย มีประเด็นสำคัญในการอภิปรายผล ดังนี้

1. ลักษณะการเมืองภาคพลเมืองของประชาชน ในเขตเทศบาลพรหมบุรี อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกลุ่ม/องค์กร อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความเป็นพลเมือง ด้านพื้นที่สาธารณะ และด้านการ เชื่อมโยงเครือข่ายทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

1.1 ด้านกลุ่ม/องค์กร โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ซึ่งพบว่า ผู้นำของกลุ่ม/องค์กรมีอิทธิพลต่อการ ขอรับการสนับสนุนกิจกรรมจาก เทศบาลพรหมบุรี กลุ่ม/องค์กรในชุมชน เช่น กลุ่มสตรี กลุ่มพัฒนาอาชีพ อสม. มีความต้องการที่ทำให้เกิดการรวมกลุ่มใน ทิศทางเดียวกัน กลุ่ม/องค์กรมักขอรับการสนับสนุน ด้านต่าง ๆ จากเทศบาลพรหมบุรี เพื่อดำเนินกิจกรรม อยู่เสมอ โดยเทศบาลพรหมบุรี ให้ความสำคัญกับการ พัฒนากลุ่ม/องค์กรให้เข้มแข็ง และเทศบาลพรหมบุรี สนับสนุนให้กลุ่ม/องค์กรมีการติดต่อสื่อสารเพื่อรวมตัว เป็นประจำ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นันทิยา หุตานวัตร และ ณรงค์ หุตานวัตร (2547) ที่ กล่าวไว้ว่า การพัฒนาองค์กรชุมชน เป็นการรวมกลุ่ม ของประชาชนในพื้นที่จะทำให้มีพลังและมีอำนาจ ต่อรองเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะเมื่อประชาชนต้องการ ให้องค์กรภาครัฐทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ หันมาสนใจความต้องการของประชาชน และผลวิจัย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กฤษณ์ ศรีอินทร์สุทธิ (2554) ที่ศึกษาการเมืองภาคพลเมืองกับคุณภาพการ

จัดทำแผนพัฒนา 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนศรี พบว่า กลุ่ม/องค์กรในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดกว่าทุก ๆ ด้านเช่นกัน

1.2 ด้านความเป็นพลเมือง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพบว่า ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ของเทศบาลฯ เช่น การปลูกต้นไม้ การปรับปรุง ภูมิทัศน์ เป็นต้น อีกทั้งประชาชนยังเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นต่อกิจกรรมการพัฒนาของเทศบาลพรหมบุรี เช่น การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดกิจกรรม เป็นต้น โดยเทศบาลพรหมบุรี ได้เข้าไปให้ความช่วยเหลือเพื่อแก้ไขปัญหาแก่ชุมชนทุกเรื่อง อยู่ในระดับมาก ประชาชนต้องช่วยเหลือตนเองก่อนที่จะขอความช่วยเหลือจากเทศบาลฯ และประชาชนได้เข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง เช่น การช่วยหาเสียง ประชุมสภา เลือกตั้ง เป็นต้น อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนุวัฒน์ อายุเคน (2554) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาการเมืองภาคพลเมืองของประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม พบว่า ในด้านความเป็นพลเมืองนั้น อบต. มักเข้าไปให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนทุกเรื่องเช่นกัน ซึ่งมีผลดีตรงที่ความเดือดร้อนของประชาชนได้รับการแก้ไขอย่างตรงประเด็น สำหรับผลเสียคือ อาจทำให้ประชาชนรอคอยความช่วยเหลือจาก อบต. เพียงฝ่ายเดียว โดยไม่คิดพึ่งพาตนเองก่อน

1.3 ด้านพื้นที่สาธารณะ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ซึ่งพบว่า เทศบาลพรหมบุรี เปิดให้มีการติดต่อ สื่อสารได้โดยสะดวกในพื้นที่สาธารณะ โดยสนับสนุนให้มีกิจกรรมในพื้นที่สาธารณะอย่างสม่ำเสมอ เช่น แข่งกีฬา จัดการแสดงดนตรี จัดการประกวด เป็นต้น ประชาชนมีโอกาสนในการเข้าถึงพื้นที่สาธารณะเพื่อดำเนินกิจกรรมทางการเมืองได้โดยง่าย เช่น เฟสบุ๊ค อินทราแกรม เว็บไซต์ของ เป็นต้น ประชาชนมีโอกาเข้าถึงพื้นที่สาธารณะดังกล่าวได้โดยง่าย และประชาชนได้รับประโยชน์จากการเปิดพื้นที่สาธารณะของเทศบาลพรหมบุรี ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ณรงค์ บุญสวยขวัญ (2552) ที่ศึกษาการเมืองภาคพลเมือง: บทวิเคราะห์แนวคิดและปฏิบัติการท้าทายอำนาจการเมืองในระบบตัวแทน ที่ได้กล่าวถึงพื้นที่สาธารณะว่า เป็นการสร้างพื้นที่เพื่อ

โอกาสหรือได้แสดงออกกิจกรรมทางการเมือง หรือเป็นพื้นที่ที่สามารถแสดงออกถึงอำนาจของสมาชิกอย่างเต็มความปรารถนา และแสดงออกถึงความเป็นตัวตนให้เป็นที่ยอมรับในสังคมการเมือง หรือการสร้างกิจกรรม โดยเห็นว่า พื้นที่สาธารณะเป็นช่องทางสำคัญในการแสดงความคิดเห็นหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของพลเมือง กลุ่ม/องค์กร และเครือข่ายทางสังคมเพื่อเคลื่อนไหวให้เกิดประโยชน์ต่อสาธารณะ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กฤษณ์ ศรีอินทร์สุทธิ (2554) ที่ศึกษาการเมืองภาคพลเมืองกับคุณภาพการจัดทำแผนพัฒนา 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนศรี พบว่า อบต. ได้สนับสนุนให้มีพื้นที่สาธารณะในรูปแบบต่าง ๆ โดยมุ่งหวังให้พื้นที่สาธารณะดังกล่าว โดยเฉพาะเว็บไซต์ เป็นช่องทางสำคัญในการสื่อสารกับประชาชนเพื่อช่วยให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนที่ชัดเจน และตรงประเด็นกับความต้องการที่แท้จริงของประชาชน

1.4 ด้านการเชื่อมโยงเครือข่ายทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพบว่า ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมกับกลุ่มอื่น ๆ เพื่อพัฒนาหมู่บ้าน ชุมชน มีการรวมตัวกันของกลุ่ม/องค์กรเป็นเครือข่ายเพื่อทำงานร่วมกัน อีกทั้งเทศบาลพรหมบุรี ยังให้การสนับสนุนแก่เครือข่ายที่มีการติดต่อสื่อสาร เพื่อร่วมกันทำงาน ภายในเครือข่ายของของหมู่บ้าน/ตำบล มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความร่วมมือในด้านต่าง ๆ เสมอ และภายในเครือข่ายของหมู่บ้าน/ตำบลมีเรื่องที่เป็นเงื่อนไขในการขับเคลื่อนกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Agranoff (2006) ที่ได้กล่าวถึงเครือข่ายว่า เครือข่ายเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดการสร้างความร่วมมือ เนื่องจากการเปิดโอกาสให้องค์การต่าง ๆ ได้หันมาดำเนินงานร่วมกัน ตลอดจนแบ่งปันทรัพยากร สร้างความรู้ในด้านต่าง ๆ และค้นพบแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) ที่กล่าวว่า ความต่อเนื่องของกิจกรรมในเครือข่ายถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้เครือข่ายเกิดการพัฒนาและขยายตัวในการดำเนินกิจกรรมจนกระทั่งประสบผลสำเร็จ และสอดคล้องกับแนวคิดของ เพ็ญพิสุทธิ์ ไชยกาญจน์ (2558) ทัศนคติบทความเรื่อง คลื่นประชาธิปไตย 3

ช่วง โดยฮันติงตัน กับมิติพัฒนาการทางการเมืองในระบอบการปกครองประชาธิปไตยสลับเส้นทางนอกระบบการเมืองในไทย ที่กล่าวไว้ว่า การพัฒนาทางการเมืองในประเทศที่พัฒนาแล้วและกำลังพัฒนา รวมทั้งประเทศไทยต่างมีความคล้ายกันโดยจะมีความเกี่ยวพันในการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ที่มุ่งประสงค์ตอบสนองความต้องการของประชาชน แนวคิดของ Huntington มุ่งศึกษารูปแบบการปกครองแบบประชาธิปไตยเสรีนิยม เจกเช่น ยุโรป และอเมริกา ทั้งนี้ ไม่ได้ศึกษาถึงความแตกต่างในวัฒนธรรมทางสังคมและการเมืองในแต่ละประเทศทั่วโลก อย่างไรก็ตามยังมีความสอดคล้องของแนวคิดประชาธิปไตยที่กล่าวถึงคลื่นประชาธิปไตยและมีการยอมรับในความทันสมัยทางการเมือง (Political Modernization) ว่า สหรัฐอเมริกามีความทันสมัยสูงสุดรองลงมาคือสหภาพโซเวียต ตามมาด้วยสาธารณรัฐประชาชนจีนนั้นประกอบด้วยตัวแปรผันสามอย่าง คือ 1) ความมีเหตุผลของอำนาจ (Rationalization of Authority) 2) ความแตกต่างและความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง (Differentiation and Specialization) ของโครงสร้างของระบบการเมือง และ 3) การเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง (Political Participation)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1. ด้านกลุ่ม/องค์กร เทศบาลพรหมบุรี ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนากลุ่ม/องค์กรให้เข้มแข็ง โดยให้กลุ่ม/องค์กรมีการติดต่อสื่อสารเพื่อรวมตัวเป็นประจำ
2. ด้านความเป็นพลเมือง ควรสนับสนุนให้ประชาชนได้เข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง เช่น การช่วยหาเสียง ประชุมสภา เลือกตั้ง เป็นต้น
3. ด้านพื้นที่สาธารณะ เทศบาลพรหมบุรี ควรมีการเปิดพื้นที่สาธารณะ ให้ประชาชนได้รับประโยชน์มากขึ้น เพื่อประชาชนมีโอกาสเข้าถึงพื้นที่สาธารณะดังกล่าวได้โดยง่าย
4. ด้านการเชื่อมโยงเครือข่ายทางสังคม ควรสนับสนุนกิจกรรมภายในเครือข่ายของหมู่บ้าน/ตำบลมีเรื่องที่เป็นเงื่อนไขในการขับเคลื่อนกิจกรรมอย่าง

สม่ำเสมอ และมีกิจกรรมแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความร่วมมือในด้านต่าง ๆ เสมอ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาคุณลักษณะความเป็นการเมืองภาคพลเมือง ในเชิงคุณภาพ โดยเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพด้านคุณลักษณะความเป็นการเมืองภาคพลเมือง อยู่ในระดับยอดเยี่ยมของประเทศ
2. ควรสนับสนุนให้มีการศึกษาตัวชี้วัดในการสร้างคุณลักษณะความเป็นการเมืองภาคพลเมือง ที่ช่วยให้มีประสิทธิภาพการดำเนินงานที่สูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เกษณ ศรอินทร์สุทธิ. (2554). การเมืองภาคพลเมืองกับคุณภาพการจัดทำแผนพัฒนา 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนศรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). การจัดการเครือข่าย: กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ชัดเชสมิเดีย.
- ณรงค์ บุญสวยขวัญ. (2552). การเมืองภาคพลเมือง: บทวิเคราะห์แนวคิดและปฏิบัติการทำทนายอำนาจการเมืองในระบบตัวแทน. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทิยา หุตานุวัตร และณรงค์ หุตานุวัตร. (2547). การพัฒนาองค์กรชุมชน. กรุงเทพฯ: เคล็ดไทย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประเวศ วะสี. (2551). การฟื้นฟูบูรณะประเทศหลังวิกฤตการณ์รุนแรง. ใน หนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ. ฉบับวันที่ 23 เมษายน 2551.
- เพ็ญพิสุทธิ์ ไชยกาญจน์. (2558, มกราคม-มิถุนายน). คลื่นประชาธิปไตย 3 ช่วง โดยฮันติงตันกับมิติพัฒนาการทางการเมืองในระบอบการปกครองประชาธิปไตยสลับเส้นทางนอกระบบการเมืองในไทย. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. 4(1): 1-8.

ณรงค์ บุญสวยขวัญ. (2557). การเมืองภาคพลเมือง: ทบทวนวรรณกรรมเพื่อสร้างตัวชี้วัดหรือตัวบ่งบอกการเมืองของพลเมือง. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. 05(1): 80-110.

อนุวัฒน์ อายุกะเนน. (2554). การพัฒนาการเมืองภาคพลเมืองของประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

อรรถจักร สัตยานุรักษ์. (2551). คอลัมน์โต้กระแส. ในหนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ. ฉบับวันที่ 12 ธันวาคม 2551.

Agranoff, Robert. (2006, December). Inside Collaborative Networks: Ten Lessons for Public Managers [Special issues]. **Public Administrative Review**. 66(6): 56-65.

Yamane, Taro. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. New York: Harper and Row Publication.

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0

A Model of Leadership Development on Application of Technologies for Police Cadets in Accordance with Thailand 4.0 Policy

ปรกรณ์ ทองมณี¹ เสาวณีย์ ลิกขาบัณฑิต² และ ปัญญา ชีระวิทย์เลิศ³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 ของนักเรียนนายร้อยตำรวจ โดยดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีตำรวจที่สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีในยุคประเทศไทย 4.0 และนำความรู้ที่ได้มาสรุป สังเคราะห์ประเด็นที่สำคัญ ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 ซึ่งได้มีการร่างรูปแบบโดยการอบรมระยะสั้น ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนนายร้อยตำรวจ ชั้นปีที่ 3 จำนวน 161 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 และแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ของนักเรียนนายร้อย

ตำรวจ ที่สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ และหลังการเข้าร่วมโปรแกรม พบว่า นักเรียนนายร้อยตำรวจประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในยุคประเทศไทย 4.0 ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เทคโนโลยีที่ใช้ในการกิจตำรวจยุคไทยแลนด์ 4.0

Abstract

The purpose of this study was to develop a model of leadership development on application of technologies for police cadets in accordance with Thailand 4.0 policy. The research was conducted in 3 steps which are: Step 1: To study documents and interview police technology experts in accordance with Thailand 4.0 policy in order to obtain by applying and synthesizing the knowledge necessary for the development of technology leadership in the era of Thailand 4.0. Step 2: To create a model to develop leadership in the application of technology of the police cadets in accordance with Thailand 4.0 policy, which has been drafted by short-term training. Checked by 5 experts. Step 3: Trial using the developed model with 161 3rd year police cadets. The tools used for collecting data were the police leadership development program in technology application of the police cadets in accordance with the Thailand 4.0 policy, and the evaluation form of the developed

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,3} อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

model. The statistics used for data analysis are percentage, average, and Standard Deviation.

Research findings reveal that the developed model is appropriate and feasible to use. Also, after joining the program, it was found that the police cadets had evaluated the leadership development model on application of technologies in accordance with Thailand 4.0 in all 3 areas: knowledge, skills, and attitude at a high to the highest level.

Keywords: Leadership in technology application, The technology used in police missions in Thailand 4.0.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านวิทยาการและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้แต่ละประเทศไม่สามารถปิดตัวอยู่โดยลำพังได้ ต้องมีการร่วมมือและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การดำรงชีวิตของคนในแต่ละประเทศมีการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจและแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันสังคมโลกในยุคปัจจุบันก็เต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสารทำให้คนต้องคิด วิเคราะห์ แยกแยะ และมีการตัดสินใจที่รวดเร็วเพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ในสังคมที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น สิ่งเหล่านี้ไปสู่สภาวะการณ์ของการแข่งขันทางเศรษฐกิจการค้า และอุตสาหกรรมระหว่างประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้หลายประเทศต้องปฏิรูปด้านต่าง ๆ (บุญช่วย สายราม, 2554) ดังนั้นคุณภาพของการจัดการในระบบการศึกษาที่เชื่อมโยงกับภาวะผู้นำและเทคโนโลยีจึงเป็นตัวบ่งชี้สำคัญประการหนึ่งสำหรับยุคสมัยใหม่ ประเทศที่จะอยู่รอดได้หรือคงความได้เปรียบคือประเทศที่มีอำนาจทางความรู้และเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ในยุคโลกที่ไร้พรมแดนซึ่งอาศัยเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

สถาบันการศึกษาในระดับต่าง ๆ มีบทบาทและหน้าที่ในการจัดการศึกษา การอบรมสั่งสอนอย่างสมดุลให้สอดคล้องกับชีวิตจริง ตลอดจนการสร้างความรู้และส่งเสริมความสามารถอย่างหลากหลายเพื่อนำไปสู่การ

ประกอบวิชาชีพ โดยเฉพาะโรงเรียนนายร้อยตำรวจที่มีการดำเนินการกระบวนการออกแบบหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยเป็นหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาตำรวจที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยเน้นทักษะความเชี่ยวชาญด้านการบังคับใช้กฎหมายและวิชาชีพตำรวจ และเพื่อผลิตบุคลากรในวิชาชีพตำรวจให้สอดคล้องกับความต้องการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติใน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม คือ ความมีวินัย ตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม มีความเป็นผู้นำสามารถแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งตามลำดับความสำคัญ 2) ด้านความรู้ แสวงหาความรู้เกี่ยวกับหลักการที่สำคัญทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติ 3) ด้านทักษะทางปัญญา 4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ 5) ด้านทักษะการบังคับใช้กฎหมายและวิชาชีพตำรวจ และ 6) ด้านการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ คือ การใช้คอมพิวเตอร์สำหรับการทำงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพได้เป็นอย่างดีและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ (โรงเรียนนายร้อยตำรวจ. ม.ป.ป.: ออนไลน์)

ปัจจุบันสังคมโลกเป็นสังคมที่ไร้พรมแดน มีการติดต่อประสานสัมพันธ์ระหว่างประเทศต่าง ๆ ดังนั้นโรงเรียนนายร้อยตำรวจซึ่งเป็นหน่วยบริการทางการศึกษา จึงจำเป็นต้องพัฒนาในมิติที่กว้างขึ้นเพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ที่มุ่งพัฒนาผลิตกำลังนายตำรวจระดับสัญญาบัตรให้มีศักยภาพที่จะช่วยพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมืองและเทคโนโลยีกับนานาประเทศได้ นักเรียนนายร้อยตำรวจจะต้องเป็นผู้นำยุคใหม่ที่สามารถเชื่อมโยงหลักการปฏิบัติงานและต้องเปลี่ยนแปลงทั้งทางมิติของหลักการและเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน นายร้อยตำรวจที่มีภาวะผู้นำสูงคือกุญแจสำคัญที่นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ในระหว่างการศึกษา นักเรียนนายร้อยตำรวจจะต้องมีทักษะการบริหาร เป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ความสามารถ และมีความเป็นมืออาชีพ จึงจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานปฏิบัติการทั่วประเทศได้

ปัจจุบันเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนระบบ บทบาทขององค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยน นายร้อยตำรวจต้องมีความรู้ มีทักษะ มีความเข้าใจในการประสานงานด้านเทคโนโลยีกับการจัดการสมัยใหม่ ซึ่งเป็นการทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result-based Management) เพื่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่เป็นรูปธรรม และสามารถวัดผลได้ สำหรับด้านเทคโนโลยีนั้น การเลือกสรรเทคโนโลยีต้องเหมาะสมและเอื้อต่อการวางแผนและการจัดการองค์กร ซึ่งในปัจจุบันการเรียนการสอนในโรงเรียนนายร้อยตำรวจยังมีเพียงห้องเรียนคอมพิวเตอร์ โสตทัศนูปกรณ์ และระบบ Digital Bookshelves ซึ่งเป็นข้อจำกัดในระบบการเรียนการสอนที่จะสามารถเสริมสร้างนักเรียนนายร้อยตำรวจให้เกิดภาวะผู้นำที่สามารถปฏิบัติงานในยุคสมัยใหม่ได้

ภารกิจสำคัญของตำรวจที่เจาะจงเฉพาะงานตำรวจแท้ ๆ คือ การต่อสู้อาชญากรรม และรักษาความสงบเรียบร้อย ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่รับแจ้งเหตุ ไปจนถึงจัดระเบียบจราจร และงานที่ต้องใช้ความสามารถพิเศษ เช่น การสืบสวน การติดตามคนร้าย การปราบปราม การควบคุมฝูงชน ซึ่งงานประเภทหลังนี้ค่อนข้างเสี่ยงชีวิตกว่าประเภทแรก เมื่อพิจารณาประเด็นของตำรวจกับเทคโนโลยีในหน่วยงานต่าง ๆ ในกระบวนการยุติธรรม ตำรวจจะอยู่ใกล้ชิดวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีมากกว่าหน่วยอื่น ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ อัยการ ศาล ราชทัณฑ์ หรือทนาย แต่พบว่ามีการใช้วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีเฉพาะในคดีอุกฉกรรจ์ มองข้ามการใช้วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีในงานพื้นฐาน โดยเฉพาะงานบริการประชาชน เนื่องจากบุคลากรที่อยู่ในกระบวนการยุติธรรมกับบุคลากรที่อยู่ในด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีไม่มีความร่วมมือกัน จึงทำให้การประยุกต์เทคโนโลยีมาใช้ในกิจการตำรวจเป็นไปได้ช้า

ปัจจุบันรัฐบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาวิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการวิจัยและพัฒนา การต่อยอดในกลุ่มเทคโนโลยี เช่น กลุ่มเครื่องมือ อุปกรณ์อัจฉริยะ หุ่นยนต์ และระบบเครื่องกลที่ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ควบคุม เช่น เทคโนโลยีหุ่นยนต์ และกลุ่มดิจิทัล เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมต่อและบังคับอุปกรณ์ต่าง ๆ ปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีสมองกลฝังตัว เช่น เทคโนโลยีด้านการเงิน อุปกรณ์

เชื่อมต่อออนไลน์โดยไม่ต้องใช้คน เทคโนโลยีการศึกษา อี-มาร์เก็ตเพลส อี-คอมเมิร์ซ เป็นต้น (กระทรวงอุตสาหกรรม. 2559) ซึ่งวิทยาการดังกล่าวสามารถเชื่อมโยงมาใช้ในการกิจการตำรวจในยุคการพัฒนาได้

การพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียนนายร้อยตำรวจกับการพัฒนาทางเทคโนโลยีซึ่งเป็นหลักที่สำคัญของยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 จะช่วยส่งเสริมต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจไทยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาภาวะผู้นำและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการกิจการตำรวจที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพภาวะผู้นำของนักเรียนนายร้อยตำรวจเพื่อนำข้อเท็จจริงที่ได้มาใช้ในการกำหนดรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่สามารถนำมาประยุกต์เทคโนโลยียุคประเทศไทย 4.0 เพื่อให้โรงเรียนนายร้อยตำรวจได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทั้งทางหลักการวิชาการตำรวจและเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่น่าไปสู่ นายตำรวจสัญญาบัตรที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

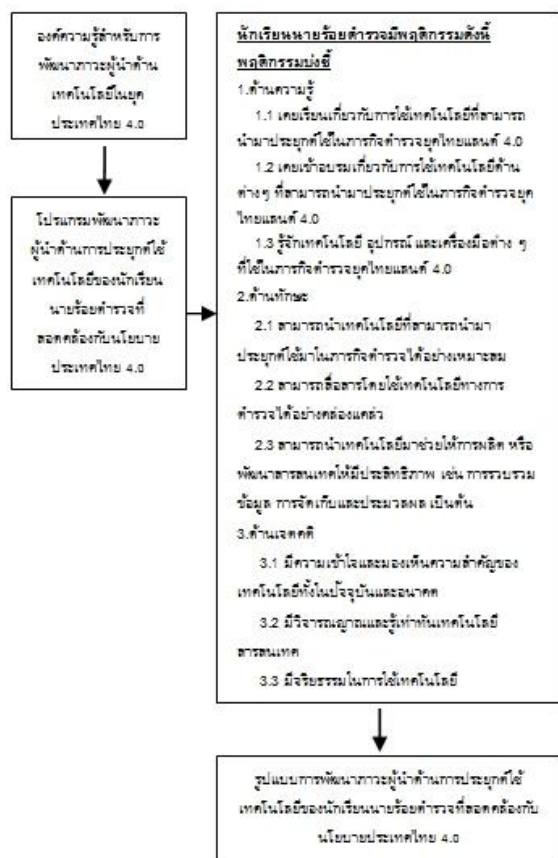
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้รูปแบบโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่สอดคล้องกับประเทศไทย 4.0 เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มภาวะผู้นำด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีแก่นักเรียนนายร้อยตำรวจ
2. เป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่สอดคล้องกับประเทศไทย 4.0 ไปประยุกต์ใช้ต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีตำรวจที่สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีในยุคประเทศไทย 4.0 และนำความรู้ที่ได้มาสรุป สังเคราะห์ประเด็นที่สำคัญ

ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 ซึ่งได้มีการร่างรูปแบบโดยการอบรมระยะสั้น

จากนั้นทำการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน พบว่าผู้เชี่ยวชาญ เห็นด้วยว่า รูปแบบดังกล่าวเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริง

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของนักเรียน

นายร้อยตำรวจที่สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 ในขั้นตอนนี้ได้ดำเนินการดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือนักเรียนนายร้อยตำรวจชั้นปีที่ 3 จำนวน 4 ห้อง มีนักเรียนรวม 270 คน

กลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองครั้งนี้ คือนักเรียนนายร้อยตำรวจที่กำลังศึกษาชั้นปีที่ 3 ในปีการศึกษา 2562 โดยหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากการใช้สูตรของยามาเน (Yamane, 1973) ด้วยความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 161 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster random sampling) ได้นักเรียนนายร้อยตำรวจ จำนวน 3 ห้อง จำนวน 161 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. โปรแกรมการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0
2. แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 จำนวน 22 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมอบรม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 จำนวน 22 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นคำถามปลายปิด (Close-ended Response Question) มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple-Choice Question) และให้เลือกเพียงคำตอบเดียว โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันดับภาคชั้น (Interval Scale) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1961) โดยมีการกำหนดระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ แต่ละระดับคะแนนมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวมากที่สุด

- 4 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. จัดฝึกอบรมโปรแกรม “การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0” แก่นักเรียนนายร้อยตำรวจ ชั้นปีที่ 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 161 คน

2. เก็บรวบรวมแบบประเมินจากกลุ่มตัวอย่างหลังเข้าร่วมโปรแกรม “การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0” พร้อมทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบประเมิน เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงบรรยาย ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์และการนำเสนอผลการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0” ในครั้งนี้ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

ตอนที่ 2 ผลการประเมินรูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0

- ความคิดเห็นของนักเรียนนายร้อยตำรวจภายหลังเข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 ด้านความรู้

- ความคิดเห็นของนักเรียนนายร้อยตำรวจภายหลังเข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 ด้านทักษะ

- ความคิดเห็นของนักเรียนนายร้อยตำรวจภายหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 ด้านเจตคติ

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 สรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จำแนกตามเพศ พบว่า นักเรียนนายร้อยตำรวจทั้งหมดที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 161 คน เป็นเพศชาย จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 71.43 และเพศหญิง จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57

ตอนที่ 2 องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 ของนักเรียนนายร้อยตำรวจ

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 ของนักเรียนนายร้อยตำรวจ ประกอบด้วย

- POLIS (Police Information System) ระบบสารสนเทศตำรวจ

- CRIMES (Criminal Record Information Management) ระบบสารสนเทศสถานีตำรวจ

- PDC (Police Data Center) ศูนย์ข้อมูลอาชญากรรมสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

- BIOMETRICS สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

- PIBICS (Personal Identification Blacklist Immigration Control System) สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

- Afis (Automated Fingerprint Identification System) ระบบตรวจสอบลายพิมพ์นิ้วมืออัตโนมัติ หรืออื่น ๆ ของสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ

- CCTV ศูนย์สกัดกั้นการลำเลียงยาเสพติด กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด

- Police I lert U การรับแจ้งเหตุด่วนเหตุร้าย

- เทคโนโลยีอื่น ๆ ในยุคไทยแลนด์ 4.0

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมตามรูปแบบดังกล่าว แล้วทำการประเมินโปรแกรมรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0

ตอนที่ 3 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 ของนักเรียนนายร้อยตำรวจ ที่เข้าร่วมโครงการ

ผลการประเมินโปรแกรมรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 ของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่เข้าร่วมโครงการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

ด้านความรู้ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

ข้อที่นักเรียนนายร้อยตำรวจเห็นด้วยสูงที่สุด คือ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ Police I lert U ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.58) และข้อที่นักเรียนนายร้อยตำรวจเห็นด้วยต่ำที่สุด คือ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ AFIT หรืออื่น ๆ ของสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.75)

ด้านทักษะ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ข้อที่นักเรียนนายร้อยตำรวจเห็นด้วยสูงที่สุด คือ สามารถใช้งานหรือเข้าใจการทำงานของ CCTV ศูนย์สกัดกั้นการลำเลียงยาเสพติดในการกิจตำรวจได้อย่างเหมาะสม ทั้งด้านสืบสวนสอบสวนและให้บริการช่วยเหลือประชาชน ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.74) และข้อที่นักเรียนนายร้อยตำรวจเห็นด้วยต่ำที่สุดคือ สามารถใช้งานหรือเข้าใจการทำงานของ BIOMETRICS,

PIBICS ในการกิจตำรวจได้อย่างเหมาะสม ทั้งด้านสืบสวนสอบสวนและให้บริการช่วยเหลือประชาชน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.69)

ด้านเจตคติ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

ข้อที่นักเรียนนายร้อยตำรวจเห็นด้วยสูงที่สุดคือ การนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการปฏิบัติการกิจตำรวจ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.58) และข้อที่นักเรียนนายร้อยตำรวจเห็นด้วยต่ำที่สุด คือ สามารถเลือกใช้งานเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับการกิจตำรวจแต่ละประเภท ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.63)

อภิปรายผล

จากการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยการทดลองใช้ พบว่า ด้านความรู้ ในโปรแกรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอยู่ในระดับมากทุกข้อ มีการสอนให้นักเรียนนายร้อยตำรวจได้รู้จักเทคโนโลยีที่ทันสมัยในยุคประเทศไทย 4.0 หลายรูปแบบ ข้อที่นักเรียนนายร้อยมีความรู้ความเข้าใจที่มีค่าเฉลี่ยสูง คือ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ Police I lert U ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.58) เนื่องจาก Police I lert U เป็นโปรแกรมทั่วไปที่ประชาชนใช้ในการแจ้งความแจ้งเบาะแสต่าง ๆ เพื่อขอความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ เป็นโปรแกรมที่เข้าถึงง่าย ประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึงได้โดยใช้โทรศัพท์มือถือ นักเรียนนายร้อยจึงสามารถเรียนรู้ได้ไว และมองภาพการใช้งาน และนำไปปฏิบัติงานได้จริง อีกทั้งยังสามารถนำไปประชาสัมพันธ์เป็นข้อมูลให้ประชาชนได้เรียนรู้ถึงวิธีการใช้งานอีกด้วย อ้างอิงจาก คม ชัด ลึก ออนไลน์ (2563) ที่ได้โพสต์ข้อความไว้ว่า แอปพลิเคชัน "Police i lert u" เป็นช่องทางหนึ่งที่ตำรวจนครบาลนำมาใช้ในการรับแจ้งเหตุด่วนเหตุร้าย เพื่อแก้ปัญหาประชาชนโทรเข้ามาขอความช่วยเหลือผ่านโทรศัพท์สายด่วน 191 แล้วโทรไม่ติด หรือไม่มีใครรับสาย ซึ่งแอปพลิเคชันนี้ผู้ที่ใช้โทรศัพท์สมาร์ตโฟนทุกเครื่องทุกรุ่นสามารถดาวน์โหลดนำไปใช้ได้ฟรี การใช้งานเป็นไปโดยง่าย หากมีเหตุด่วนเหตุร้ายเพียงแค่อัปโหลดหรือพิมพ์ข้อความแจ้งเหตุสั้น ๆ แล้วส่งผ่านแอปพลิเคชันนี้

ตำรวจในสถานีตำรวจพื้นที่ และตำรวจสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ 191 จะทราบเหตุและลงพื้นที่ตรวจสอบเหตุด้วยเหตุร้ายทันที และข้อที่นักเรียนนายร้อยตำรวจเห็นด้วยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ AFIT หรืออื่น ๆ ของสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.75) หมายความว่า โปรแกรม AFIT หรืออื่น ๆ ของสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ เป็นโปรแกรมที่ใช้เฉพาะหน่วยงานเฉพาะด้านเกี่ยวกับการตรวจพิสูจน์อัตลักษณ์ต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่งตำรวจทั่วไปจะไม่ได้รับสิทธิในการใช้งาน นอกจากจะเป็นตำรวจของหน่วยงานพิสูจน์หลักฐานและมีความรู้ทางด้านพิสูจน์หลักฐานหรือนิติวิทยาศาสตร์พอสมควร จึงอาจเป็นการยากที่นักเรียนนายร้อยตำรวจทุกคนจะเข้าใจการทำงานระบบนี้ ดังนั้นจึงส่งผลให้ได้คะแนนในข้อนี้ออกมาน้อยที่สุด แต่นักเรียนนายร้อยตำรวจก็จำเป็นต้องเรียนรู้และทราบถึงประโยชน์และการใช้งานของโปรแกรมเพราะเมื่อต้องปฏิบัติหน้าที่ ต้องมีการเก็บวัตถุพยานต่าง ๆ และส่งตรวจพิสูจน์ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังกล่าว จึงจำเป็นต้องรู้และเข้าใจว่า โปรแกรมดังกล่าวตรวจสอบสิ่งใดได้บ้าง ใช้งานอย่างไร และเป็นของหน่วยงานใด เพื่อจะได้ดำเนินการได้อย่างถูกต้อง

ด้านทักษะ ในด้านนี้ภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน แสดงให้เห็นว่านักเรียนนายร้อยตำรวจ มีทักษะในการใช้โปรแกรมต่าง ๆ ที่ได้รับการอบรมเป็นอย่างดี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถใช้งาน และหรือเข้าใจการทำงานของ CCTV ศูนย์สกัดกั้นการลำเลียงยาเสพติด ในภารกิจตำรวจได้อย่างเหมาะสม ทั้งด้านสืบสวนสอบสวนและให้บริการช่วยเหลือประชาชน แสดงให้เห็นว่า นักเรียนนายร้อยตำรวจมีความมั่นใจ และมีความถนัดในการใช้งานโปรแกรมนี้นมากที่สุด เนื่องจาก CCTV ศูนย์สกัดกั้นการลำเลียงยาเสพติด เป็นโปรแกรมเฉพาะของหน่วยงานกองบัญชาการปราบปรามยาเสพติด และจะมีสิทธิใช้และเข้าถึงได้จะต้องเป็นบุคลากรของหน่วยงาน แต่ตำรวจทั่วไปสามารถเข้าใจในระบบของการทำงานได้ง่าย ไม่ได้เป็นโปรแกรมเฉพาะทางเลยซะทีเดียว และเป็นโปรแกรมที่น่าสนใจอีกโปรแกรมที่ทำให้เห็นลักษณะของยานพาหนะที่ผ่านไปยังด่านสกัดกั้นต่าง ๆ ที่หน่วยงานตั้งไว้ เพื่อนำไปประกอบการ

ตัดสินใจ และช่วยในการวิเคราะห์ประเมินสถานการณ์ของการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ทำให้นักเรียนนายร้อยตำรวจมองภาพการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนมากขึ้น ประกอบการตัดสินใจ วิเคราะห์ประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถใช้งานและหรือเข้าใจการทำงานของ BIOMETRICS, PIBICS ในภารกิจตำรวจได้อย่างเหมาะสม ทั้งด้านสืบสวนสอบสวนและให้บริการช่วยเหลือประชาชน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ BIOMETRICS, PIBICS เป็นโปรแกรมที่ใช้ในสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (ตม.) ซึ่งก็เป็นโปรแกรมเฉพาะของหน่วยงานอีกเช่นกัน ทำให้ตำรวจทั่วไปเข้าถึงได้ยากมาก ระบบดังกล่าวเป็นระบบที่ต้องใช้ความชำนาญในการปฏิบัติ ต้องใช้ระยะเวลาในการเข้าใช้งานเพื่อฝึกฝนให้เกิดความชำนาญในการใช้งาน จึงเป็นระบบที่ยากสำหรับนักเรียนนายร้อยที่เป็นมือใหม่ในการใช้งานระบบค่อนข้างยุ่งยาก จึงทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน

ด้านเจตคติ มีระดับความคิดเห็นในอยู่ระดับดีมากในทุกข้อ แสดงให้เห็นว่า หลังจากเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 นักเรียนนายร้อยตำรวจมีการพัฒนา และตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีในยุคประเทศไทย 4.0 เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือประชาชนเป็นอย่างดี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คิดว่าการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการปฏิบัติการกิจตำรวจ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.58) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมเกียรติ พงษ์จันทร์ (2553) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานสืบสวนของข้าราชการตำรวจฝ่ายปฏิบัติการข่าว 3, 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 กองบัญชาการตำรวจสันติบาล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สามารถเลือกใช้งานเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับภารกิจตำรวจแต่ละประเภท ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.63) ที่นักเรียนนายร้อยตำรวจเห็นด้วยกับข้อคำถามนี้ด้วยน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะมีระยะเวลาในการเรียนรู้โปรแกรมต่าง ๆ น้อยเกินไป จึงยังไม่เกิดความชำนาญในการเลือกใช้งานโปรแกรมแต่ละ

ประเภทให้เหมาะสมกับการใช้งานได้ดีนัก สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ตามแนวคิดของบลูม (Bloom; et al. 1956) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมที่บ่งถึงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่วชำนาญ ซึ่งแสดงออกมาได้โดยตรงโดยมีเวลาและคุณภาพของงานเป็นตัวชี้ระดับของทักษะการกระทำอย่างต่อเนื่องหลังจากตัดสินใจเลือกรูปแบบที่เป็นของตัวเองจะกระทำตามรูปแบบนั้นอย่างต่อเนื่อง จนปฏิบัติงานที่ยุงยากซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง คล่องแคล่ว การที่ผู้เรียนเกิดทักษะได้ ต้องอาศัยการฝึกฝนและกระทำอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ควรนำความรู้ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในยุคประเทศไทย 4.0 ไปสอดแทรกในหลักสูตร หรือจัดอบรมเฉพาะทางเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ให้กับนักเรียนนายร้อย ให้นักเรียนนายร้อยมีความมั่นใจและสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม เพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในอนาคตต่อไป

2. ควรชี้แจงผู้สอน ว่าควรสอดแทรกเนื้อหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยในยุคประเทศไทย 4.0 เหล่านี้เข้าไปในการเรียนการสอนเพื่อให้ นักเรียนนายร้อยได้รู้จักและคุ้นเคยกับเทคโนโลยีที่ทันสมัยในยุคประเทศไทย 4.0 มากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในยุคประเทศไทย 4.0 ให้กับนักเรียนนายร้อยตำรวจ

2. ควรทำการวิจัยเรื่อง เทคนิคการสอดแทรกองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยในรายวิชาบังคับของการเรียนการสอนนักเรียนนายร้อยตำรวจ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2559, ตุลาคม). ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560 - 2579. เอกสารแผนดำเนินการ ยุทธศาสตร์การพัฒนา. กรุงเทพฯ: สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม.
- คม ชัด ลึก ออนไลน์. (2563). ไบโอมเมทริกซ์ เพิ่มประสิทธิภาพ ตม.ไทย. สืบค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2563, จาก <https://www.komchadluek.net>
- บุญช่วย สายราม. (2554). การบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- โรงเรียนนายร้อยตำรวจ. (ม.ป.ป.). วิสัยทัศน์ตำรวจไทย. สืบค้นเมื่อวันที่ 4 มกราคม 2560, จาก <http://www.rpca.ac.th/contact.php#>
- สมเกียรติ พงษ์จันทร์. (2553). ประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน สืบสวนของข้าราชการตำรวจฝ่ายปฏิบัติการ ข้าราชการ 3, 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 กองบัญชาการตำรวจสันติบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- Bloom, Benjamin S.; et al. (1956). **Taxonomy of Educational Objectives**. New York: David McKay Co., Inc.
- Likert, R. (1961). **New Patterns of Management**. New York: McGraw-Hill Book Company, Inc.
- Yamane, Taro. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rd ed., New York: Harper and Row Publications.

การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ภูมิปัญญาชาวบ้านการทำไข่เค็มไชยา ในอำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

The Participation in the Conservation of Local Wisdom on Producing Chaiya Salted Eggs in Chaiya District, Surat Thani Province

พงษ์ศักดิ์ เพชรสถิตย์*

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ภูมิปัญญาชาวบ้านการทำไข่เค็มไชยา ในอำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การถ่ายทอดภูมิปัญญาชาวบ้านการทำไข่เค็มไชยา และ 2) การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ภูมิปัญญาชาวบ้านการทำไข่เค็มไชยา ในอำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ผลการศึกษา พบว่า

การถ่ายทอดภูมิปัญญาชาวบ้านการทำไข่เค็มไชยา พบว่า มีการถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น การถ่ายทอดภายในกลุ่มเพื่อนร่วมอาชีพ และการถ่ายทอดโดยจัดในรูปของแหล่งเรียนรู้ โดยวิธีการบรรยาย สาธิต และลงมือปฏิบัติจริง เน้นประเด็นการเตรียมวัตถุดิบและกระบวนการผลิต มีเป้าหมายของการถ่ายทอด เพื่อพัฒนา สืบทอด และอนุรักษ์ความเป็นอัตลักษณ์ของไข่เค็มไชยา

การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ภูมิปัญญาชาวบ้านการทำไข่เค็มไชยา พบว่า การมีส่วนร่วมแบ่งเป็น 3 ภาคส่วน อันได้แก่ การมีส่วนร่วมจากภาครัฐ การมีส่วนร่วมจากภาคเอกชน และการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนและองค์กรท้องถิ่น ลักษณะการมีส่วนร่วมของแต่ละภาคส่วน แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับบทบาทหน้าที่ของภาคส่วนนั้น ๆ แต่มีเป้าหมายเดียวกัน คือ การสืบทอด และการอนุรักษ์ความเป็นอัตลักษณ์ของไข่เค็มไชยา

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม, การอนุรักษ์, ภูมิปัญญาชาวบ้าน, ไข่เค็มไชยา

Abstract

This qualitative research on the Participation in the Conservation of Local Wisdom, producing Chaiya Salted Eggs in Chaiya district, Surat Thani province aimed to study 1) the transfer of local wisdom, Chaiya Salted Eggs making, and 2) the participation in preserving the local wisdom, Chaiya Salted Eggs production in Chaiya district, Surat Thani province.

The results are as follows:

Transferring of local wisdom, producing Chaiya Salted Eggs, has been found from generation to generation, relay within colleagues and broadcasting by organizing in a form of learning resources by means of lecture, demonstration, and real action focusing on raw material preparation and production processes. The goal of the relay is to develop, inherit and preserve the identity of Chaiya Salted Eggs.

Participation in preserving the local wisdom, producing Chaiya Salted Eggs, found that the participation is divided into 3 parts, which are participation from the government, private sector, the public and local organization. The participation characteristics of each sector are different depending on the role and responsibilities of that sector, but still have the same goal of inheriting and preserving the identity of Chaiya Salted Eggs.

Keywords: participation, conservation, local wisdom, Chaiya Salted Eggs

* อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีความหลากหลายทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม ส่งผลให้วิถีการดำเนินชีวิตของประชาชนมีความแตกต่างกันไปตามเชื้อชาติ ศาสนาและวัฒนธรรมนั้น ๆ แม้ว่า ห้วงเวลาที่ผ่านมา กระแสวัตถุนิยมซึ่งมีเทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ จะเข้ามามีบทบาทในการดำรงชีวิตของคนส่วนใหญ่ และทำให้การดำเนินชีวิตของคนในสังคมเปลี่ยนไปจากเดิม แต่ในส่วนของเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติของสังคมนั้น ๆ ยังคงมีความแตกต่างอย่างเห็นได้ชัด แต่สิ่งหนึ่งที่ยังคงอยู่และเป็นสิ่งที่เปี่ยมคุณค่า มีบทบาทต่อวิถีชีวิตของสังคมไทยมาเป็นเวลานาน และเป็นปัจจัยหนุนนำการดำรงชีวิตของสังคมชนบท คือ ภูมิปัญญาชาวบ้านของแต่ละเชื้อชาติที่ยังคงยึดถือปฏิบัติ และมีการถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่นตราบจนปัจจุบัน

ภูมิปัญญาเป็นมรดกตกทอดจากรุ่นสู่รุ่น ดังที่ ประมวล พิมพ์เสน (2554) ได้กล่าวว่า ภูมิปัญญาชาวบ้านนับว่าเป็นมรดกทางความคิดที่บรรพบุรุษได้คิดขึ้นมา และใช้ความคิดและการกระทำเหล่านั้นในการดำเนินชีวิตไม่ว่าจะเป็นการเล่น การแสดง ความเชื่อ ขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม พิธีกรรม การประกอบอาชีพ เป็นต้น ล้วนแต่เป็นมรดกทางความคิดที่มีค่าซึ่งตีราคาเป็นตัวเลขเงินไม่ได้ เพราะฉะนั้น ภูมิปัญญาชาวบ้านจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่น ควรค่าแก่ถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่นและอนุรักษ์ไว้ให้อยู่คู่กับสังคม ดังที่ ไพพรรณ เกียรติโชคชัย (2541) กล่าวว่า ภูมิปัญญาชาวบ้านหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่นไทย ดังนี้ 1) ภูมิปัญญาชาวบ้านนับเป็นรากเหง้าของวัฒนธรรมไทยที่ถ่ายทอดกันมาเป็นเวลายาวนานและมรดกไทยที่คนไทยทุกคนนี้ภูมิใจ 2) ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และเปลี่ยนแปลงในทางที่เสื่อมโทรม “ภูมิปัญญาชาวบ้าน” ของชาวไทยได้ช่วยให้คนไทยใช้สติปัญญา ความสามารถ และภาวะสร้างสรรค์มาใช้ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ลุ่ลวงมาโดยตลอด 3) ภูมิปัญญาชาวบ้านเป็นองค์ความรู้ที่มีขอบเขตกว้างขวางและลึกซึ้งมาก ซึ่งครอบคลุมคตินิยม ความรู้ ความสันทัด การรู้เท่าเทียมธรรมชาติของสรรพสิ่งรอบตัว และการเลือกเฟ้นความคิดวิธีการมาใช้

ในชีวิตประจำวัน 4) การเชื่อมโยงความรู้ประสบการณ์จากคนรุ่นหนึ่งสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง และจากชุมชนหนึ่งสู่อีกชุมชนหนึ่งอย่างไม่ขาดสาย 5) ภูมิปัญญาชาวบ้านล้วนแต่เป็นการศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้แบบเชิงประจักษ์จากปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเสมอ ๆ ในการดำเนินชีวิตประจำวัน มีการทดสอบจากประสบการณ์จริงจนกว่าจะหาข้อสรุปที่ชัดเจนและสืบทอดต่อ ๆ กันไป 6) การถ่ายทอดความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และการปฏิสัมพันธ์รูปแบบต่าง ๆ ในหลายสาขามาสผสมผสานกันเป็น “ภูมิปัญญาชาวบ้าน” ซึ่งนับเป็นการเรียนรู้แบบองค์รวมที่ปัจจุบันนี้เรียกว่าการเรียนรู้แบบบูรณาการ (Integrated) และ 7) วิธีการถ่ายทอดประสบการณ์ตรงจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง โดยการทำให้ดูให้ลงมือทำและเลียนแบบอย่างที่ดีของภูมิปัญญาชาวบ้านที่ยึดถือปฏิบัติมา

ภูมิปัญญาชาวบ้านการทำไข่เค็มไชยามีประวัติความเป็นมาและมีพัฒนาการการพัฒนา ดังหลักฐานการอ้างอิงที่ปรากฏในเอกสารทะเบียนสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ (กลุ่มผลิตและจำหน่ายไข่เค็มไชยา, เอกสารอัตสำเนา) ว่า เมืองไชยาหรือเมืองศรีวิชัยในอดีตมีความเจริญรุ่งเรืองมากระหว่างพุทธศตวรรษที่ 12-17 แต่การทำไข่เค็มไชยา เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2466 ก่อนสงครามโลกครั้งที่ 2 โดยนายก็ แซ่ปัก ชาวจีนกวางตุ้ง ซึ่งมาตั้งบ้านเรือนอยู่ที่ดอนโรงทอง อำเภอเมืองไชยา มีอาชีพเป็นช่างทำสะพานเหล็กทางรถไฟสายชุมพร สุราษฎร์ธานี และเลี้ยงเป็ดกินไข่ ซึ่งเกือบทุกครัวเรือนจะเลี้ยงเป็ดไว้กินไข่ เมื่อไข่เป็ดมีจำนวนมากขึ้นจึงนำไปขายที่ตลาดสถานีรถไฟ และสถานที่สำคัญ ๆ หลายแห่งในอำเภอไชยา ต่อมาเมื่อแนวคิดว่าจะทำอย่างไรจะเก็บไข่ไว้ได้นาน จึงได้ปรึกษากับชาวบ้านเมืองไชยา ใช้ภูมิปัญญาที่มีทดลองอยู่หลายวิธี จนกระทั่งยอมรับวิธีการใช้ดินจอมปลวกในอำเภอไชยามาสผสมเกลือป่นในอัตราส่วนพอเหมาะ นำมาพอกไข่เป็ดสดที่ได้จากเป็ดที่เลี้ยงเอง คลุกไข่เค็มกับไว้นานพอประมาณ แล้วนำมาต้มกินจะได้ไข่เค็มที่ไข่แดง เป็นมัน หอม รสชาติอร่อย จึงได้ผลิตไข่เค็มตามกรรมวิธีดังกล่าวขาย ซึ่งขายดีมาก ทำให้คนอื่น ๆ ในตลาดไชยาหันมาผลิตไข่เค็มขายกันเป็นจำนวนมาก ในปี พ.ศ. 2477 ไข่เค็มพัฒนาจนมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป ผู้มาเยี่ยมชมได้ซื้อเป็นของฝากใน

นาม “ไข่มุขไชยา” การทำไข่มุขจึงกลายเป็นอาชีพหลักของชาวไชยา ปงบอวิถีชีวิตวัฒนธรรม ดังคำขวัญอำเภอไชยาว่า “พระบรมธาตุคู่เมือง รุ่งเรืองพุทธศาสน์ พุทธทาสปราชญ์โลก สอนโมกขพลาราม ลือนามศรีวิชัย ผ้าไหมพุมเรียง ทะเลเตียนหาดทรายแหล่งซื้อขายไข่มุข”

จากความเป็นมาของภูมิปัญญาชาวบ้านการทำไข่มุขไชยา ชี้ให้เห็นว่า ภูมิปัญญาการทำไข่มุขไชยาเป็นมรดกทางความคิด ควรค่าแก่การอนุรักษ์และสืบทอดให้อยู่คู่กับเมืองไชยาตลอดไป แต่การอนุรักษ์ภูมิปัญญานั้นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะการอนุรักษ์และการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน เพราะฉะนั้นจึงเป็นเหตุผลของการวิจัยครั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการอนุรักษ์และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการอนุรักษ์ภูมิปัญญาชาวบ้านการทำไข่มุขไชยาให้ดำรงความเป็นอัตลักษณ์และอยู่คู่กับชาวไชยาและสังคมไทยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการถ่ายทอดภูมิปัญญาชาวบ้านการทำไข่มุขไชยา
2. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ภูมิปัญญาชาวบ้านการทำไข่มุขไชยา ในอำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยทำให้ได้ข้อมูล การอนุรักษ์ไว้ซึ่งภูมิปัญญาชาวบ้านการทำไข่มุขไชยา นำไปสู่การสร้างงานสร้างอาชีพ ลดปัญหาการว่างงาน เป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริมได้
2. ทำให้ได้ข้อมูล การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ภูมิปัญญา ทำให้ประชาชนรู้สึกเป็นเจ้าของและเกิดการหวงแหน เป็นการกระตุ้นให้เกิดการอนุรักษ์ภูมิปัญญา
3. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนการบริหารจัดการการอนุรักษ์ การท่องเที่ยว และการพัฒนาภูมิปัญญาชาวบ้านการทำไข่มุขไชยา

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ภูมิปัญญาชาวบ้านการทำไข่มุขไชยา ในอำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรที่ศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แกนนำชาวบ้าน ผู้อาวุโส ประธานชุมชน คณะกรรมการชุมชน ชาวบ้าน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำองค์กรท้องถิ่น สมาชิกกลุ่มนักเรียน นักศึกษา และบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ผู้วิจัยเลือกผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้มีความรู้เกี่ยวกับการทำไข่มุขไชยา จำนวน 50 คน
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาการถ่ายทอดและการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ภูมิปัญญาชาวบ้านการทำไข่มุขไชยา ในอำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ ศึกษาเฉพาะในอำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Study) เป็นการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎี ซึ่งประกอบด้วย 3 แนวคิดด้วยกัน คือ แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม แนวคิดเกี่ยวกับการอนุรักษ์ และแนวคิดเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา และแสวงหาคำตอบที่ได้ตั้งเป็นโจทย์ในการวิจัยและค้นคว้าจาก เอกสาร วารสาร วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และผลงานการศึกษาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่สนใจศึกษา และศึกษาจากพื้นที่จริง (Field Study) ใช้วิธีการศึกษาโดยการสังเกตทั้งแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) และแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-Participant Observation) การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) และการพูดคุยแบบไม่เป็นทางการ (Informal Interview)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเป็นไปตามหลักการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนี้ 1) การศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Study) เป็นการศึกษาโดยการสำรวจข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัย อินเทอร์เน็ต

ผลงานการศึกษาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา และ 2) โครงสร้างคำถามที่ใช้สัมภาษณ์ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย จะเป็นคำถามในลักษณะปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบได้กล่าวถึงข้อมูลที่ถูกละเลยและแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่

การเลือกพื้นที่ในการศึกษา การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยต้องศึกษาข้อมูลเชิงลึกเพื่อให้สามารถอธิบายและวิเคราะห์ปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งภาพรวมและแบบเจาะลึก เพราะฉะนั้น พื้นที่ในการศึกษาจึงต้องมีปรากฏการณ์ที่ชัดเจนตรงกับประเด็นที่ต้องการศึกษา และต้องเป็นพื้นที่รูปธรรม ที่มีจุดเด่นทั้งในแง่ของลักษณะทางกายภาพและในแง่ของคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในพื้นที่ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเหล่านี้จากสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

การเข้าสู่พื้นที่และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ก่อนที่ผู้วิจัยจะเข้าไปทำการศึกษา ผู้วิจัยได้มีโอกาสลงพื้นที่ทำความรู้จักและสร้างความคุ้นเคยชั่วระยะเวลาหนึ่ง เป็นระยะเวลามากพอที่ทำให้เห็นปรากฏการณ์ต่าง ๆ โดยรวม ในระดับที่จะทำให้ทราบว่า เป็นพื้นที่ที่น่าสนใจที่จะทำการศึกษา ส่วนการเข้าสู่พื้นที่เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมทั้งสิ้น 2 เดือน โดยได้สำรวจตรวจสอบข้อเท็จจริงของข้อมูลและมีการวางแผนลงพื้นที่เก็บข้อมูลเป็นระยะ ๆ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมในทุกมิติ เพื่อนำไปสู่การค้นหาคำตอบที่ได้ตั้งเป็นโจทย์วิจัยและเพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ในระยะแรกจะรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปเพื่อนำมาเป็นฐานในการวางแผนสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก

การเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก การวิจัยครั้งนี้ได้เลือกบุคคลผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) โดยเลือกสัมภาษณ์ผู้ที่เป็นแกนนำชาวบ้าน ผู้นำอาวุโส ประธานชุมชน คณะกรรมการชุมชน ชาวบ้าน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำองค์กรท้องถิ่น สมาชิกกลุ่ม นักเรียน นักศึกษา และบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักนั้น ผู้วิจัยได้คำนึงถึงบทบาทตามสถานภาพของแต่ละบุคคลเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก โดยได้คัดเลือกบุคคลเหล่านี้ให้ข้อมูลในด้านต่าง ๆ ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักดังกล่าวข้างต้นนั้น ผู้วิจัยได้

ใช้วิธีสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและพูดคุยแบบไม่เป็นทางการ

การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล การประมวลผลข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นกระบวนการที่ไม่ได้แยกส่วนออกมาจากกระบวนการเก็บข้อมูล กล่าวคือ ตั้งแต่เริ่มต้นที่จะทำการศึกษาปัญหาใดปัญหาหนึ่ง จำเป็นที่จะต้องเลือกใช้แนวคิดในการวิจัย เพื่อเป็นเครื่องมือแนวทางในการเก็บข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ได้นำมาจำแนกและจัดหมวดหมู่ให้เห็นถึงความหมาย ความหลากหลายลักษณะความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์ของข้อมูล จากบริบททางสังคมและวัฒนธรรมเพื่อให้เข้าใจได้ง่าย ซึ่งในการอธิบายจำเป็นอย่างที่จะต้องมีความคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาช่วยในการอธิบายปรากฏการณ์ เพื่อเป็นแนวทางและนำไปสู่การศึกษาปรากฏการณ์นั้น ๆ (ชยันต์ วรรณะภูติ. 2541)

สรุปผลการวิจัย

1. การถ่ายทอดภูมิปัญญาชาวบ้านการทำไข่เค็มไชยา ในอำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีลักษณะการถ่ายทอดภูมิปัญญา สรุปได้ ดังนี้

1.1 การถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น เป็นการถ่ายทอดจากบรรพบุรุษจาก ปู่ย่า ตายาย พ่อแม่ ญาติพี่น้อง มาสู่รุ่นลูกหลาน โดยที่การทำไข่เค็มไชยา มีพัฒนาการมาจากการเลี้ยงเป็ดไว้กินไข่ของชาวบ้าน มีแนวคิดถนอมไข่เปิดไม่ให้เน่าเสีย คัดคั้น ทดลอง เป็นการลองผิดลองถูก ด้วยการดองเค็มเพื่อไว้บริโภคในระยะยาว เป็นการแปรรูปถนอมอาหาร เมื่อได้สูตรการถนอมไข่เปิดไว้รับประทานแล้ว ก็จะถ่ายทอดสูตรดังกล่าวสู่ลูกหลาน และเพื่อนบ้าน จากรุ่นสู่รุ่น ตราบจนถึงปัจจุบัน

การถ่ายทอดดำเนินการตามกระบวนการผลิต ซึ่งกระบวนการผลิตไข่เค็มไชยามีองค์ประกอบหลัก 2 อย่าง คือ 1) การเลี้ยงเป็ด ซึ่งแต่เดิมการเลี้ยงเป็ดจะเลี้ยงแบบปล่อยทุ่ง ปล่อยเปิดให้หาอาหารกินในทุ่งนา กินหอย กุ้ง ลูกปู ปลา ข้าวเปลือก เป็นต้น ต่อมาปรับเปลี่ยนมาเลี้ยงแบบฟาร์ม แต่การให้อาหารยังยึดแบบเดิม และ 2) กรรมวิธีในการแปรรูปไข่เปิดให้เป็นไข่เค็ม โดยเฉพาะการเลือกไข่เปิด ต้องคัดเลือกไข่สด ใบใหญ่ได้มาตรฐาน การเตรียมดินที่ใช้พอก ต้องเป็นดินจอมปลวกสีแสดเหลืองที่แห้งสนิทที่อยู่ในอำเภอ

ไชยา เกือบจะเป็นเกลือทะเล น้ำที่ใช้ต้องเป็นน้ำบ่อ หรือน้ำบาดาลเท่านั้น

การถ่ายทอดภูมิปัญญาจากรุ่นสู่รุ่น จึงเป็นไปในรูปแบบอนุรักษ์ความเป็นอัตลักษณ์ของ ภูมิปัญญาชาวบ้าน ชุมชนใช้วิธีต่าง ๆ ได้แก่ การบอก เล่าหรือบรรยายด้วยวาจา การสาธิตทำให้ดู การลงมือ ปฏิบัติจริง เป็นต้น

1.2 การถ่ายทอดภายในกลุ่มเพื่อนร่วมอาชีพ เป็นการถ่ายทอดเทคนิคการทำไชเค็มไชยาจากเพื่อน ร่วมอาชีพที่มีประสบการณ์ผลิตและจำหน่ายไชเค็ม ไชยาสู่เพื่อนร่วมอาชีพที่เพิ่งเริ่มประกอบอาชีพการ ผลิตและจำหน่าย ด้วยความที่ผู้ผลิตและจำหน่าย มีบ้านเรือนอยู่ในละแวกเดียวกัน เป็นเครือญาติกัน มีการช่วยเหลือกันเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว และต่างคนก็มี พื้นฐานความรู้การทำไชเค็มไชยา ซึ่งได้รับการถ่ายทอดจาก ที่เป็นมาตรฐานของไชเค็มไชยา ผู้มีรุ่นสู่รุ่น แต่เทคนิค ต่าง ๆ ที่จะมาพัฒนาให้เป็นผลิตภัณฑ์ประสพการณ์น้อย ย่อมต้องเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์มากกว่า

การถ่ายทอดลักษณะนี้เป็นไปในลักษณะ ของการบอกเล่าหรือบรรยายด้วยคำพูด เป็นการ ถ่ายทอดองค์ความรู้ หรือประสบการณ์ของผู้บอกเล่า หรือบรรยายที่สั่งสมมา เป็นการถ่ายทอดเทคนิคการ เตรียมวัตถุดิบและกระบวนการผลิต

การถ่ายทอดภายในกลุ่มเพื่อนร่วม อาชีพ มีวัตถุประสงค์เพื่อความเป็นมาตรฐานเดียวกัน และเพื่ออนุรักษ์ความเป็นอัตลักษณ์ของไชเค็มไชยา

1.3 การถ่ายทอดโดยจัดในรูปของแหล่งเรียนรู้ เป็นการถ่ายทอดในลักษณะที่เปิดโอกาสให้บุคคล ทั่วไปที่สนใจเข้าศึกษา เรียนรู้ภูมิปัญญาชาวบ้านการ ทำไชเค็มไชยา โดยมีการจัดตั้งกลุ่มผลิตและจำหน่าย ไชเค็มไชยา และใช้สถานที่ตั้งกลุ่มเป็นศูนย์เรียนรู้ มีผู้นำกลุ่ม สมาชิกกลุ่มที่มีความรู้ความสามารถในการ ถ่ายทอดด้วยวิธีการบรรยาย สาธิตวิธีการ และการ สาธิตประกอบการบรรยาย จะผลิตเปลี่ยนหมุนเวียน มาเป็นวิทยากร มีผู้สนใจจากสถาบันการศึกษา กลุ่ม บุคคล หรือองค์กรภาครัฐ เข้าเรียนรู้ เป็นจำนวนมาก

การถ่ายทอดในลักษณะนี้ เป็นการถ่ายทอด ภูมิปัญญาที่เปิดกว้างสำหรับบุคคลผู้สนใจทั่วไปเข้า ศึกษาหาความรู้ได้ การถ่ายทอดโดยวิธีบรรยาย สาธิต ลงมือปฏิบัติจริง และเรียนรู้จากสื่อที่ศูนย์เรียนรู้ได้

จัดเตรียมไว้ เช่น รูปภาพ สื่อที่เป็นตำราเป็นลายลักษณ์อักษร

2. การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ภูมิปัญญา ชาวบ้านการทำไชเค็มไชยา ในอำเภอไชยา จังหวัด สุราษฎร์ธานี

2.1 การมีส่วนร่วมจากภาครัฐ

หน่วยงานภาครัฐที่เข้ามาส่งเสริมและ สนับสนุนในการอนุรักษ์ภูมิปัญญาชาวบ้านการทำไช เค็มไชยา ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเลม็ด ได้เข้ามา มีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ เช่น การส่งเสริมกระบวนการ เรียนรู้การบรรจุภัณฑ์ การพาไปศึกษาดูงาน ส่งเสริม การตลาดด้วยการนำสินค้าไปออกร้านตามงานต่าง ๆ จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ส่งเสริมให้เป็นสินค้าหนึ่ง ตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ และประสานเพื่อสร้างเครือข่าย ดำเนินงานกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน นอกจากนี้ โรงเรียนในเขตอำเภอไชยา ได้เข้ามามีส่วน ร่วมในการอนุรักษ์ด้วยการนำเอาองค์ความรู้เกี่ยวกับ ภูมิปัญญาการทำไชเค็มไชยาเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของการ เรียนการสอน

การมีส่วนร่วมของภาครัฐเป็นไปในลักษณะ เข้ามาส่งเสริมและสนับสนุนในส่วนของการนโยบาย ของภาครัฐในด้านที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนไป ปฏิบัติ โดยเป็นตัวเชื่อมประสานกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการอนุรักษ์ ค้นคว้าวิจัย และเผยแพร่ ภูมิปัญญา ชาวบ้านการทำไชเค็มไชยา

2.2 การมีส่วนร่วมจากภาคเอกชน

ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ภูมิปัญญาชาวบ้านการทำไชเค็มไชยา เนื่องจากตลาด จำหน่ายไชเค็มไชยาในปัจจุบันหลายตลาด มีนายทุน เป็นเจ้าของ โดยที่นายทุนได้ให้ความร่วมมือในการ ควบคุมมาตรฐานและความเป็นอัตลักษณ์ของไชเค็ม ไชยา ด้วยการควบคุมคุณภาพการผลิตและการจัด จำหน่าย เป็นไปตามเงื่อนไขข้อตกลงที่กลุ่มภายใต้การ รวมตัวกันของประชาชนได้กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนว ปฏิบัติร่วมกัน

การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนเป็นไปใน ลักษณะร่วมแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ร่วม ดำเนินงาน ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมรับผิดชอบ และมีความห่วงใยในคุณค่าของภูมิปัญญา มีลักษณะ การมีส่วนร่วมจากความเกี่ยวข้องทางด้านเหตุผลและ

จิตสำนึกร่วมในสิ่งที่เป็นคุณค่าที่ต้องหวงแหน อนุรักษ์ และสืบทอด

2.3 การมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนและองค์กรท้องถิ่น

ภาคประชาชนและองค์กรท้องถิ่น เป็นกลไกหลักในการอนุรักษ์ภูมิปัญญาชาวบ้านการทำไข่เค็มไชยาด้วยการร่วมกันจัดตั้งกลุ่มอาชีพผลิตและจำหน่ายไข่เค็มไชยา เพื่ออนุรักษ์ภูมิปัญญาการทำไข่เค็มไชยา โดยมูลเหตุของการร่วมกันจัดตั้งกลุ่ม เพราะต่างตระหนักถึงคุณค่า ความเป็นอัตลักษณ์ของภูมิปัญญา ต้องการให้มาตรฐานของไข่เค็มไชยาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ ยังมีการขึ้นทะเบียนสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ ไข่เค็มไชยา อีกด้วย และกลุ่มยังเป็นศูนย์การเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาการทำไข่เค็มไชยาเป็นการถ่ายทอดไปยังผู้สนใจทั่วไป สามารถเข้าเยี่ยมชม เรียนรู้ถึงความเป็นอัตลักษณ์ของไข่เค็มไชยา นอกจากนี้ ประชาชนที่ไม่ได้ผลิตและจำหน่ายไข่เค็มไชยา แต่ประกอบอาชีพเลี้ยงเป็ดและทำนา ต่างให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการผลิตวัตถุดิบให้อยู่ในมาตรฐาน เพื่อป้อนให้ผู้ผลิตนำไปแปรรูปเป็นไข่เค็ม

การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนและองค์กรท้องถิ่น เป็นไปในลักษณะมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ตั้งแต่ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผลประโยชน์ เป็นเจ้าของร่วมกัน และร่วมหวงแหน

อภิปรายผล

1. การถ่ายทอดภูมิปัญญาชาวบ้านการทำไข่เค็มไชยา ในอำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีลักษณะการถ่ายทอด 3 ลักษณะ คือ 1) การถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น ด้วยการบอกเล่า บรรยายด้วยวาจา การสาธิตทำให้อู และ การลงมือปฏิบัติจริง 2) การถ่ายทอดภายในกลุ่มเพื่อนร่วมอาชีพ ถ่ายทอดประสบการณ์ เทคนิคด้วยการบรรยายด้วยคำพูด และ 3) การถ่ายทอดโดยจัดในรูปของแหล่งเรียนรู้ ด้วยการสาธิต บรรยาย และเรียนรู้จากสื่อ โดยที่ลักษณะการถ่ายทอดภูมิปัญญาดังกล่าว ผู้ถ่ายทอดมีความตระหนักในคุณค่าแห่งภูมิปัญญา เป็นมรดกของท้องถิ่น ควรค่าแก่การอนุรักษ์ สืบทอด ต่อยอด และพัฒนา ทั้งนี้ ยังมีความสอดคล้องกับวิถีชีวิตของท้องถิ่น สามารถนำมาประกอบอาชีพสร้างเป็นมูลค่าได้ สอดคล้องกับอุษณีย์ เสือดี (2549)

ที่กล่าวไว้ในงานวิจัยว่า การถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นไปยังบุตรหลานของตน หรือบุคคลที่อยู่ใกล้เคียง โดยบุคคลที่ถ่ายทอดนั้นมิได้มีอาชีพเป็นครู แต่จะใช้เวลาว่างของตนให้เป็นประโยชน์ในการถ่ายทอดความรู้ด้วยวิธีการสอนที่น่าศึกษา กล่าวคือ เป็นการเรียนการสอนด้วยการปฏิบัติจริงอาจกล่าวได้ว่า บ้านหรือสถาบันครอบครัวจะมีบทบาทสำคัญอย่างมากในการส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อประกอบอาชีพ โดยมีพ่อแม่เป็นครูอาศัยความชำนาญที่ฝึกฝนและจากประสบการณ์ที่ถ่ายทอดกันมา เป็นการศึกษาวิธีปรับปรุงตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อม นำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่มีในท้องถิ่นมาดัดแปลงให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง สอนไปตามความรู้ที่มี เรียนมากน้อยแค่ไหนไม่มีกำหนด เวลาเรียนรู้ขึ้นอยู่กับว่าจะสะดวกเวลาใดก็เรียนเวลานั้น ไม่มีใบรับรองวิทยฐานะ แต่การศึกษาก็ยังมีประสิทธิภาพ เพราะเป็นการสืบทอด และสร้างสรรค์วัฒนธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของชานนท์ วิสุทธิชานนท์ (2558) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ภูมิปัญญาชาวบ้าน ในตำบลคลองแดน อำเภอรโนด จังหวัดสงขลา ผลการวิจัย พบว่า การถ่ายทอดภูมิปัญญาชาวบ้านและสืบทอดภูมิปัญญาชาวบ้านในตำบลคลองแดน อำเภอรโนด จังหวัดสงขลา มีการสืบทอดภูมิปัญญาชาวบ้านผ่านบรรพบุรุษ พ่อแม่ ปู่ย่า ตายาย และญาติพี่น้องและภูมิปัญญาชาวบ้านส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากการประกอบอาชีพของครอบครัว ทำให้ภูมิปัญญาชาวบ้านบางส่วนยังคงมีรุ่นลูกหลานได้ร่วมกันสืบทอดต่อ ๆ กันมาจนถึงปัจจุบัน แต่เป็นที่น่าเสียดายที่ภูมิปัญญาส่วนหนึ่งในปัจจุบันแทบที่จะไม่เห็นและไม่มีผู้สืบทอดต่อแล้ว เพราะอิทธิพลจากเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เข้ามาแทรกแซงจนภูมิปัญญาชาวบ้านนั้นคงเหลืออยู่เพียงคำบอกเล่าเท่านั้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ ออบเชย แก้วสุข (2543) ที่กล่าวว่า การถ่ายทอดความรู้ว่า คือ การบอกวิชาความรู้ให้กับผู้เรียนหรือกลุ่มเป้าหมาย โดยวิธีบอกหรือทำให้เห็นเป็นตัวอย่าง โดยผู้สอนไม่ได้เรียนวิธีการสอนจากสถาบันใด ๆ แต่จะใช้สามัญสมนึกแบบสังคมประกิต คือ การเรียนการสอนที่เกิดขึ้นจากการเลียนแบบและจดจำสืบทอดกันมาในครอบครัวและใช้ถ่ายทอดโดย 1) ใช้วิธีสาธิต คือ ทำให้อูเป็นตัวอย่าง อธิบายทุกขั้นตอน ให้ผู้เรียนทำให้เข้าใจแล้วให้ผู้เรียนปฏิบัติตาม 2) ใช้วิธีปฏิบัติจริง คือ

ฟังคำบรรยาย อธิบาย สาธิต แล้วนำไปปฏิบัติจริงและปฏิบัติซ้ำ ๆ จนเกิดความชำนาญ เพราะผลงานที่ใช้ดำรงชีวิตได้ต้องเป็นผลงานที่เกิดขึ้นจริงนำเอาไปใช้ได้จริง และสอดคล้องกับแนวคิดของเอกวิทย์ ณ ถลาง (2541) ที่กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ตามธรรมชาติของมนุษย์ มีดังนี้ 1) การลองผิดลองถูก 2) การเรียนรู้ด้วยการลงมือทำจริง 3) การส่งต่อ แก่คนรุ่นหลังด้วยการ สาธิตวิธีการ การสั่งสอนด้วยการบอกเล่า และการสร้างองค์ความรู้ไว้เป็นลายลักษณ์ 4) การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ และ 5) ครูพักลักจำ

2. การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ภูมิปัญญาชาวบ้าน การทำไข่เค็มไชยา ในอำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี มี 3 ภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมจากภาครัฐ 2) การมีส่วนร่วมจากภาคเอกชน และ 3) การมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนและองค์กรท้องถิ่น การมีส่วนร่วมทั้ง 3 ภาคส่วนดังกล่าวมีกระบวนการของการมีส่วนร่วม ทั้งส่งเสริมและสนับสนุน ตามลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบของภาคส่วนนั้น ๆ แต่มีจุดมุ่งหมายสุดท้ายเดียวกันคืออนุรักษ์มาตรฐานและความเป็นอัตลักษณ์ของภูมิปัญญา สอดคล้องกับแนวคิดของ จรูญรัตน์ หิรัญชูพะ (2542) อธิบายในงานวิจัยว่า การมีส่วนร่วมคือการที่ปัจเจกบุคคล กลุ่มคนหรือองค์กร ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด แก้ไขปัญหา การดำเนินการและกิจกรรมชุมชน โดยร่วมกันวางแผน โครงการ ร่วมปฏิบัติ ในลักษณะของการเสียสละแรงงาน บริจาคเงิน วัสดุสิ่งของ ร่วมแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกัน บำรุงสาธารณะประโยชน์และร่วมติดตามผลงานด้วยความสนใจ เพื่อเป็นการพัฒนาทรัพยากรสิ่งแวดล้อมของชุมชนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด และการมีส่วนร่วมของทั้ง 3 ส่วน มีการทำงานร่วมกันในลักษณะของเครือข่าย สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2534) ที่กล่าวถึงแนวทางการดำเนินการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นว่า การประสานแผนงานเพื่อสร้างเครือข่ายการดำเนินงาน มีการประสานงานกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ด้วยการร่วมมือกันไปศึกษาข้อมูลหาความรู้ ด้านภูมิปัญญาชาวบ้าน ปรากฏชาวบ้าน แล้วสร้างเครือข่ายให้มีการเชื่อมโยงสืบทอดผลึกกำลังกันแบ่งงานกันทำตามศักยภาพของปรากฏแต่ละท้องถิ่นแต่ละด้านโดยหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ (2561) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการอนุรักษ์ตลาดเก่าปากบาง (หมื่นหาญ 150 ปี) จังหวัดสิงห์บุรี ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการอนุรักษ์ตลาดเก่าปากบางหมื่นหาญ 150 ปี จังหวัดสิงห์บุรี เป็นตลาดเก่าแก่ตั้งแต่บรรพบุรุษจนถึงปัจจุบัน มีเอกลักษณ์ในการดำรงวิถีชีวิตและวัฒนธรรมแบบดั้งเดิม ซึ่งที่ผ่านมามีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ยังขาดการมีส่วนร่วมของชุมชน ชุมชนยังขาดความเข้าใจในการอนุรักษ์ตลาดการประสาน ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นที่น่าเสียดายที่ตลาดปากบางซบเซาไปมาก ไม่คึกคักเท่าอดีต ด้วยการคมนาคมทางบกที่สะดวกขึ้นกว่าทางน้ำ แต่อย่างน้อยชุมชนแห่งนี้ยังคงมีร่องรอยของความเจริญในอดีตให้ได้เห็นกันจนถึงทุกวันนี้ จึงควรสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการอนุรักษ์ชุมชนตลาดเก่าปากบาง ด้วยการสร้างกลุ่มอนุรักษ์การส่งเสริมและการสร้างความร่วมมือจากชุมชน สถานศึกษา หน่วยงาน ภาครัฐและสถาบันทางศาสนา เป็นสิ่งที่ผู้เกี่ยวข้องได้ให้ข้อเสนอแนะ และการแสดงความคิดเห็นว่า สามารถทำให้เกิดการมีส่วนร่วมและการอนุรักษ์ได้

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ภูมิปัญญาชาวบ้านการทำไข่เค็มไชยา ในอำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ในปัจจุบันภูมิปัญญาชาวบ้านการทำไข่เค็มไชยา ได้รับการถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น มีผู้ถ่ายทอด มีผู้สืบทอด และมีศูนย์เรียนรู้ เพราะฉะนั้น ทุกภาคส่วนควรเข้ามาสนับสนุน ส่งเสริมเติมเต็ม และควรมีการวางแผนการบริหารจัดการการอนุรักษ์ การต่อยอด และการพัฒนาภูมิปัญญาชาวบ้านการทำไข่เค็มไชยา อย่างเป็นรูปธรรม เช่น จัดทำคู่มือสำหรับเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์ความรู้ภูมิปัญญาชาวบ้านการทำไข่เค็มไชยา เพื่อเพิ่มช่องทางการถ่ายทอด และเผยแพร่ภูมิปัญญาให้รู้จักในวงกว้าง

เอกสารอ้างอิง

กลุ่มผลิตและจำหน่ายไข่เค็มไชยา. (2550). ประกาศกรมทรัพย์สินทางปัญญา เรื่อง การขึ้นทะเบียนสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ ไข่เค็มไชยา. (เอกสารอัดสำเนา).

จรรยาวัจน์ หิรัญสุขะ. (2542). ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในโครงการวนศาสตร์ชุมชนที่สูงลุ่มน้ำห้วยองผะ จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวนศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชัยนธ์ วรรณะภูติ. (2541). การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ. ใน เอกสารประกอบการอบรมการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. ชลบุรี: โครงการจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนา (เดิม), มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชานนท์ วิสุทธิชานนท์. (2558). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์อนุรักษ์ภูมิปัญญาชาวบ้านในตำบลคลองเตน อำเภอรอนดง จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ปริญญารัฐ-ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ณัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ. (2561, มกราคม-มิถุนายน). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการอนุรักษ์ตลาดเก่าปากบาง (หมื่นหาญ 150 ปี) จังหวัดสิงห์บุรี. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. 7(1): 121-131.

ประมวล พิมพ์เสน. (2554). ภาษาและวรรณกรรมท้องถิ่นอีสาน. ขอนแก่น. คลังนาโนวิทยา.

ไพพรรณ เกียรติโชคชัย. (2541). กิจกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: ศรีอนันต์การพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. (2534). ภูมิปัญญาชาวบ้านกับการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมและการพัฒนาชนบท. กรุงเทพฯ: บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป.

อบเชย แก้วสุข. (2543). รายงานผลการดำเนินงานประชุมปฏิบัติการถ่ายทอดความรู้ของภูมิปัญญาท้องถิ่นและการเผยแพร่ความรู้ของสื่อมวลชน. อุบลราชธานี: ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

อุษณีย์ เสือดี. (2549). การศึกษาการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นการทำการแปรรูปดินเผาในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร-มหาบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกวิทย์ ณ ถลาง. (2541). ภูมิปัญญาชาวบ้านสี่ภูมิภาคและกระบวนการเรียนรู้ชาวบ้านไทย. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล ผศ.ดร.พงษ์ศักดิ์ เพชรสถิตย์
สถานที่ทำงาน คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
59 หมู่ 1 ต.บึงยี่โก อ.ธัญบุรี
จ.ปทุมธานี 12130

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2546 ศิลปศาสตรบัณฑิต
(การพัฒนาชุมชน)
เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
พ.ศ. 2550 พัฒนาชุมชนมหาบัณฑิต
(พัฒนาชุมชน)
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
พ.ศ. 2558 รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
(รัฐประศาสนศาสตร์)
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์

**รูปแบบการเพิ่มประสิทธิผลในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพื่อการพัฒนาชุมชน**
**The Model of Increasing Effectiveness in Potential Development
of Social Development and Human Security Volunteer (SDHSV)
for Community Development**

พิสิฐ โองเจริญ *

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) 2) เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพ อพม. ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) เพื่อนำเสนอรูปแบบการเพิ่มประสิทธิผลในการพัฒนาอพม. เพื่อการพัฒนาชุมชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามาจาก อพม. ในระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ ในจังหวัดราชบุรี จำนวนทั้งสิ้น 313 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์ การประชุมกลุ่ม ใช้สถิติเชิงพรรณนา บรรยายข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานใช้ t-test และ F test จากผลการศึกษา พบว่ารูปแบบการเพิ่มประสิทธิผลในการพัฒนา อพม. เพื่อการพัฒนาชุมชน คือ การเสริมสร้างศักยภาพของ อพม. ในฐานะส่วนหนึ่งของกลไกการขับเคลื่อนงานด้านพัฒนาสังคมและสวัสดิการของภาครัฐในบทบาทการทำงานใน 3 การกิจหลัก คือ งานชี้เป้า-เฝ้าระวัง งานเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่และการร่วมใจทำแผนชุมชน รวมทั้งพัฒนาศักยภาพ อพม. ทั้งในเชิงปฏิบัติการและเชิงนโยบาย ดังนี้ 1) เชิงปฏิบัติการ 7 ด้าน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมตามบทบาทหน้าที่ การฝึกอบรมและพัฒนา การประชาสัมพันธ์ การสร้างแรงจูงใจ การยกระดับ การศึกษาให้สูงขึ้น การมีปฏิสัมพันธ์กลุ่มและการทำงานเป็นทีม 2) เชิงนโยบาย

5 ด้าน ประกอบด้วย การบริหารจัดการงานอย่างมีประสิทธิภาพ การปลูกจิตสำนึกร่วมให้ประชาชน การจัดตั้งองค์การอาสาพัฒนาสังคมระดับชาติ การจัดตั้งศูนย์อาสาสมัครระดับชาติ ระดับจังหวัด และการจัดให้มีกองทุนสนับสนุนกิจกรรม

คำสำคัญ: การเพิ่มประสิทธิผล, การพัฒนาศักยภาพ, อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.), การพัฒนาชุมชน

Abstract

This research aimed to 1) study problems and obstacles in the operation of Social Development and Human Security Volunteer (SDHSV); 2) study the potential of SDHSV development according to the roles and responsibilities assigned to effectiveness; and 3) present a model of increasing effectiveness in the potential development of SDHSV for community development. The study consisted of 313 randomly selected samples from the population of SDHSV at the levels of villages, sub-districts, and district in Ratchaburi Province. The research tools were questionnaires; interviewing; observation; and focus group discussion. Statistical used to analyze data were frequency, percentages, averages, Standard Deviation, t-test, and F test. The result of the study is as follows: The model of 'Increasing Effectiveness in Potential Development of SDHSV for Community Development' is to strengthen the potential of SDHSV as part of the mechanism for driving social development and welfare of the government

* อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

in the role of work in 3 main tasks: target work-stay alerted; link original group work-strengthening new group; and do combine in the community plan, including development of the potential of SDHSV both in operation and policy, as follows; 1) 7 operating: role-based participation; training and development; public relations; motivation; raising the level of education; group interaction; and teamwork. 2) 5 policies: effective work management; cultivation public awareness; establishing a national social development volunteer organization; establishing a national level, volunteer center at the provincial level; and arrangement for activity support funds.

Keywords: Increasing Effectiveness, Potential Development, Social Development and Human Security Volunteer (SDHSV), Community Development

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อาสาสมัคร นับเป็นกลไกสำคัญของหน่วยงานภาครัฐในการขับเคลื่อนงานในระดับชุมชน ซึ่งมีหลายประเภท ปฏิบัติงานหลากหลายด้าน เช่น อาสาสมัครสาธารณสุข อาสาสมัครต่อต้านยาเสพติด อาสาสมัครคุมประพฤติ ฯลฯ ซึ่งล้วนแต่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ทั้งสิ้น กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) จึงได้ให้มีการจัดตั้งอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ขึ้นในชุมชน ซึ่งปัจจุบันมี อพม. รวมทั้งสิ้นทั่วประเทศ 133,253 คน (Setthakorn. 2019) เพื่อเป็นการสนับสนุนและส่งเสริมให้อาสาสมัครที่มีอยู่อย่างหลากหลายในชุมชนและหมู่บ้านได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่มีขอบเขตกว้างขวางเกี่ยวข้องกับประชากรทุกกลุ่ม โดยกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้วางบทบาทหน้าที่และภารกิจของ อพม. ใน 3 งานหลัก คือ งานชี้เป้า-เฝ้าระวัง งานเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่และการร่วมใจทำแผนชุมชน (The Institute for Knowledge Development on Social Development and Welfare. 2019) โดย

เป็นพลังที่หนุนเสริมการดำเนินกิจกรรมที่เป็นภารกิจสำคัญของการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

เนื่องจากการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์นั้น แตกต่างไปจากงานอื่น ๆ เพราะไม่มีเงินเดือน ไม่มีการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง จะมีเพียงการได้รับการประกาศเชิดชูเกียรติสำหรับผู้ที่มียุทธศาสตร์ดีเด่นที่สุด ปีละ 1 คน การได้รับการยอมรับจากคนในชุมชนบางครั้ง การได้มีบทบาทในสังคมตลอดจนการได้รับความรู้เพิ่มขึ้นจากการอบรมของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งตอบแทนเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ผู้ที่จะทำงานตามบทบาทนี้ได้จึงต้องเป็นคนที่มีความเสียสละเป็นอย่างมาก ในขณะที่สถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนแปลงไป สภาวะค่าครองชีพที่สูงขึ้นขณะเดียวกันก็พบว่า อพม. บางส่วนต้องออกไปประกอบอาชีพภายนอกหมู่บ้านเพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัว อพม. จะต้องประสบกับความเสี่ยงในขณะออกปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ของแต่ละจังหวัดจะต้องทำการอบรม อพม. ใหม่เพื่อทดแทนคนเก่าอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ แต่ อพม. บางส่วนโดยเฉพาะ อพม. ระดับตำบลก็ยังร่วมดำเนินงานอยู่ ดังนั้นจึงน่าจะมีปัจจัยหรือสาเหตุบางประการที่ทำให้ อพม. เหล่านั้นยังร่วมในกิจกรรมตามบทบาทภารกิจ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างศักยภาพของ อพม. ในฐานะส่วนหนึ่งของกลไกการขับเคลื่อนงานด้านพัฒนาสังคมและสวัสดิการของภาครัฐที่สามารถตอบสนองต่อปัญหา ความต้องการของชุมชนในพื้นที่อย่างเหมาะสม ทันสถานการณ์ ภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ถูกกำหนดบทบาทการทำงานใน 3 ภารกิจหลัก คือ งานชี้เป้า-เฝ้าระวัง งานเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่และการร่วมใจทำแผนชุมชน กล่าวคือ

1. งานชี้เป้า-เฝ้าระวัง ซึ่งเป็นการเสนอข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมายที่ประสบปัญหา ข้อมูลด้านสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน เพื่อนำไปสู่การดำเนินงาน เพื่อป้องกัน แก้ไขปัญหา ซึ่งภารกิจที่จะนำไปสู่การชี้เป้า-เฝ้าระวัง คือ การสำรวจและรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมายและผู้รับบริการ การเฝ้าระวัง การส่งเสริมและแก้ไขปัญหาด้านสังคมเบื้องต้นและการรายงานสถานการณ์ทางสังคมของชุมชน

2. งานเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่ โดย อพม. จะเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานการดำเนินงานกับเครือข่ายในระดับชุมชน นอกชุมชน ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อร่วมกันในการดำเนินงาน เพื่อการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ของชุมชน เป็นกลไกเชื่อมโยงการทำงานระหว่างภาครัฐกับท้องถิ่น ภารกิจที่จะนำไปสู่การเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่ คือ การประสานงาน การส่งต่อผู้รับบริการและการให้ความร่วมมือและสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ส่วนราชการและเอกชนที่เกี่ยวข้อง

3. งานร่วมใจทำแผนชุมชน ด้วยแผนชุมชนมีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะทำให้การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น ภารกิจของ อพม. คือ การเป็นผู้ผลักดันหรือกระตุ้นให้ชุมชนร่วมมือ ร่วมใจกันระดมความคิดเพื่อจัดทำแผนของชุมชน โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เช่น การจัดทำแผนสวัสดิการชุมชน

ด้วยความสำคัญของบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของ อพม. เช่นเดียวกับข้อจำกัดในการดำเนินงานของ อพม. ดังที่กล่าวมาแล้ว ย่อมส่งผลต่อการสนับสนุนงานด้านพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยเฉพาะในฐานะกลไกสนับสนุนการทำงานของกรมพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ว่าควรจะเป็นอย่างไร มีปัญหาและอุปสรรคใดบ้างที่มาขัดขวางการดำเนินงานของ อพม. หรือ อพม. สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทได้ครบถ้วนและมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการตามสิทธิที่จำเป็นอย่างทั่วถึง อันจะนำไปสู่การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของ อพม.
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพ อพม. ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนา อพม. เพื่อการพัฒนาชุมชน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ กลุ่มตัวอย่างอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอในจังหวัดราชบุรี เนื่องจากเป็นจังหวัดที่มีสถาบันการพัฒนาความรู้ด้านการพัฒนาสังคมและสวัสดิการของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์แห่งเดียวในประเทศไทย

2. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนมกราคม - เมษายน 2562 เป็นระยะเวลา 4 เดือน

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ อพม. 3 ด้าน คือ ด้านชี้เป้า-เฝ้าระวัง ด้านเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่ และด้านร่วมใจทำแผนชุมชน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

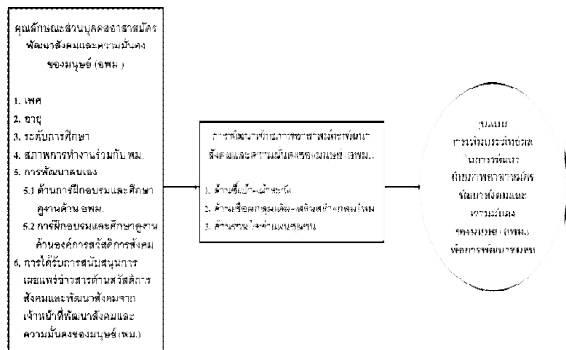
1. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของ อพม. และแนวทางการเสริมสร้างศักยภาพของ อพม. ให้สามารถตอบสนองต่อปัญหาความต้องการของชุมชนในพื้นที่อย่างเหมาะสม ทันสถานการณ์ใน 3 ภารกิจหลัก คือ งานชี้เป้า-เฝ้าระวัง งานเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่และการร่วมใจทำแผนชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ได้รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพื่อการพัฒนาชุมชน ซึ่งจะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์และการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพของ อพม. ให้เป็นรูปธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษา เรื่อง “รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพื่อการพัฒนาชุมชน” ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาตามกระทรวงการ

พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่ได้วาง
บทบาทหน้าที่และภารกิจของ อพม. ไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลอาสาสมัครพัฒนา
สังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ด้านเพศ อายุ
ระดับการศึกษา สภาพการทำงานร่วมกับ อพม. การ
พัฒนาตนเองและการได้รับการสนับสนุนข่าวสารด้าน
สวัสดิการสังคมและพัฒนาสังคมจากเจ้าหน้าที่ อพม.
ต่างกัน การพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ด้านชี้เป้า-เฝ้าระวัง
แตกต่างกัน

2. คุณลักษณะส่วนบุคคลอาสาสมัครพัฒนา
สังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ด้านเพศ อายุ
ระดับการศึกษา สภาพการทำงานร่วมกับ อพม. การ
พัฒนาตนเอง และการได้รับการสนับสนุนข่าวสารด้าน
สวัสดิการสังคมและพัฒนาสังคมจากเจ้าหน้าที่ พม.
ต่างกัน การพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ด้านเชื่อมกลุ่มเดิม-
เสริมสร้างกลุ่มใหม่แตกต่างกัน

3. คุณลักษณะส่วนบุคคลอาสาสมัครพัฒนา
สังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ด้านเพศ อายุ
ระดับการศึกษา สภาพการทำงานร่วมกับ อพม. การ
พัฒนาตนเองและการได้รับการสนับสนุนข่าวสารด้าน
สวัสดิการสังคมและพัฒนาสังคมจากเจ้าหน้าที่ พม.
ต่างกัน การพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ด้านร่วมใจทำแผน
ชุมชนแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น
แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด
(Closed-ended Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3
ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลอาสาสมัคร
พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ส่วนที่
2 การพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและ
ความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) และส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ
และยังมีแบบสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์และการประชุม
กลุ่มร่วมด้วย

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการสร้างเครื่องมือ
เพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
เพื่อทำความเข้าใจในรายละเอียดด้านเนื้อหาเพื่อที่จะ
นำมาสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามการเพิ่มประสิทธิผล
ในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและ
ความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพื่อการพัฒนาชุมชน
3. นำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อ
ตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหาของแบบสอบถาม
เพื่อให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแบบสอบถามให้มี
ความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น
4. นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบค่า
ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ
มีค่า Cronbach's alpha เท่ากับ 0.875 ซึ่งอยู่ในระดับ
ที่ยอมรับได้ในระดับสูง

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลอง
ใช้ (Try-out) กับผู้ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ กลุ่มตัวอย่างอาสาสมัคร
พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ใน
ระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ ในจังหวัดราชบุรี โดยผู้วิจัย
เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 313
คน จากประชากรกลุ่ม อพม. ทั้งสิ้น 1,446 คน (Yamane.
1967: 886) ซึ่งเป็นการสุ่มอย่างง่าย (Simple random
sampling)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการในช่วง
เดือนมกราคม-เมษายน 2562 โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถาม

แจกให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ ในจังหวัดราชบุรี ด้วยวิธีการสุ่มแจกอย่างง่าย (Simple random sampling)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาบรรยายลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมานในการวิเคราะห์ผลจากการทดสอบสมมติฐาน อีกทั้งเพื่อสนับสนุนผลการวิจัยเชิงปริมาณจึงได้มีการวิเคราะห์ผลจากการวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์และการประชุมกลุ่มที่ผู้วิจัยได้ร่วมประเมินผลและติดตามความคืบหน้าในการดำเนินการโครงการต่าง ๆ ของ อพม. ประกอบด้วย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากได้แบบสอบถามกลับคืนแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อมูล เพื่อดูความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำแบบสอบถามมาทำการลงรหัส (Coding) และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสามารถนำเสนอได้ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลที่เก็บมาได้ด้วยค่าสถิติพื้นฐาน การแจกแจง หรืออธิบายลักษณะทั่วไปของข้อมูลหรือตัวแปร สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมานหาค่าความแปรปรวนระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ด้วยสถิติ t-test และ กลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไป ด้วยสถิติ ANOVA (F test) ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) กับการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

ผลการวิจัย

ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ในระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ ในจังหวัดราชบุรี ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่ม อพม.

1. อพม. ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 59.70 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 40.30

2. อพม. มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด ร้อยละ 31.94 รองลงมาตามลำดับ คือ มีอายุระหว่าง 51-60 ปี ร้อยละ 31.68 มีอายุระหว่าง 61-70 ปี ร้อยละ 18.30 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 10.99 มีอายุ 71 ปีขึ้นไป ร้อยละ 5.24 และน้อยที่สุด คือ มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 1.83

3. อพม. มีระดับการศึกษาสูงสุด คือ ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 26.96 รองลงมาตามลำดับ คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 25.39 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 21.99 ระดับปริญญาโทขึ้นไป ร้อยละ 8.64 ระดับประถมศึกษา ร้อยละ 6.54 ระดับอาชีวศึกษา ร้อยละ 6.28 และน้อยที่สุด คือ ระดับอนุปริญญา ร้อยละ 4.19

4. อพม. มีสภาพการทำงานร่วมกับกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) เป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) มากที่สุด ร้อยละ 54.19 รองลงมาตามลำดับ คือ เป็นสมาชิกองค์การสวัสดิการสังคม ร้อยละ 19.63 เป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ร้อยละ 16.75 และน้อยที่สุด คือ เป็น อพม. และเป็นสมาชิกองค์การสวัสดิการสังคมด้วย ร้อยละ 9.42

ข้อมูลการพัฒนาตนเองของ อพม.

อพม. มีการพัฒนาตนเองในการกิจด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การกิจงานด้านอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ได้รับการฝึกอบรมมากที่สุด ร้อยละ 71.99 รองลงมาตามลำดับ ได้ศึกษาดูงาน ร้อยละ 19.63 และน้อยที่สุดได้เข้าร่วมสังเกตการณ์กิจกรรมการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ร้อยละ 8.38

2. การกิจงานด้านองค์การสวัสดิการสังคม ได้รับการฝึกอบรมมากที่สุด ร้อยละ 68.85

รองลงมาตามลำดับ ได้ศึกษาดูงาน ร้อยละ 19.11 และน้อยที่สุดได้เข้าร่วมสังเกตการณ์กิจกรรมการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ร้อยละ 12.04

ข้อมูลการได้รับการสนับสนุนข่าวสาร

การได้รับการสนับสนุนการเผยแพร่ข่าวสารด้านสวัสดิการสังคมและพัฒนาสังคมจากเจ้าหน้าที่ พม. อพม. ได้รับการสนับสนุนข่าวสารมากที่สุด ร้อยละ 98.69 และไม่ได้รับการสนับสนุนข่าวสาร ร้อยละ 1.31

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของ อพม.

จากผลการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของ อพม. คือ 1) ขาดความรู้พื้นฐานในส่วนบทบาทหน้าที่ของตนเองและบทบาทหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการในสังกัด พม. โดยเฉพาะหน่วยงาน พม. ในระดับพื้นที่ 2) ขาดทักษะกระบวนการทางสังคม เช่น เทคนิคและมารยาทในการเข้าสังคม 3) ขาดการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับงาน อพม. ในพื้นที่ 4) ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ไม่มีสวัสดิการสนับสนุนการปฏิบัติงาน 5) อพม. และองค์กรสวัสดิการสังคมขาดการทำงานเป็นทีม 6) การให้ข้อมูลของหน่วยงาน พม. ไม่ชัดเจน ทำให้เกิดการปฏิบัติการทำงานที่ซ้ำซ้อน และ 7) ขาดงบประมาณในการปฏิบัติงานของ อพม.

การพัฒนาศักยภาพ อพม.

อพม. ส่วนใหญ่มาจากการสมัครใจเข้ามาด้วยตนเอง รองลงมาได้รับการคัดเลือกจากผู้นำท้องถิ่น โดย อพม. ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ด้านการช่วยเหลือชุมชน/สังคมและเคยทำงานด้าน อสม./ผสส. มากที่สุด รวมทั้งยังเคยมีประสบการณ์ด้านอาสาสมัครด้านอื่น ๆ โดยเฉลี่ย 5 ปี ก่อนเข้ามาเป็น อพม. และยังพบว่า อพม. สามารถพัฒนาศักยภาพตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายใน 3 ด้าน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ด้านชี้เป้า-เฝ้าระวัง จากผลการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครชี้เป้า-เฝ้าระวัง ซึ่งเป็นการเตือนภัยทางสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$) โดยกิจกรรมที่มีการปฏิบัติงานสูงสุดในภาพรวมเรียงตามลำดับ ดังนี้ ลำดับแรก คือ การรายงานข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาเด็ก สตรี ผู้สูงอายุในชุมชนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$) รองลงมา คือ การรายงานความต้องการของชุมชนด้านสังคมและความ

เป็นอยู่ เช่น การฝึกอาชีพ การหารายได้เสริมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$) ส่วนกิจกรรมที่มีการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ การชี้เป้าและรายงานเกี่ยวกับการค้าประเวณีในชุมชนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$)

2. ด้านเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่ จากผลการศึกษา พบว่า ระดับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครด้านเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$) โดยกิจกรรมที่มีการปฏิบัติงานสูงสุดในภาพรวมเรียงตามลำดับ ดังนี้ ลำดับแรก คือ การประสานงานกับ อพม. ในชุมชนอื่นที่ใกล้เคียงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$) รองลงมา คือ การพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและช่วยเหลือกันระหว่างกลุ่ม อพม. ด้วยกันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$) ส่วนกิจกรรมที่มีการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ การจัดกิจกรรมสนทนากลุ่มเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่าง อพม. เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและกลุ่มอาสาสมัครอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.61$)

3. ด้านร่วมใจทำแผนชุมชน จากผลการศึกษา พบว่า ระดับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครร่วมใจทำแผนชุมชน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.73$) โดยกิจกรรมที่มีการปฏิบัติงานสูงสุดในภาพรวมเรียงตามลำดับ ดังนี้ ลำดับแรก คือ การร่วมเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาของชุมชนผ่านทางแผนชุมชนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$) รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการชี้แจงทำความเข้าใจและเชิญชวนประชาชนให้ร่วมกันทำแผนชุมชนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$) ส่วนกิจกรรมที่มีการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ การรวบรวมข้อมูลด้านความเป็นอยู่และสังคมเพื่อใช้ประกอบในการทำแผนชุมชนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.58$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. อพม. ที่มีเพศแตกต่างกัน ส่งผลให้ อพม. มีศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะด้านชี้เป้า-เฝ้าระวัง ซึ่งเป็นการเตือนภัยทางสังคมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} > .05$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ส่วน อพม. ที่มีเพศแตกต่างกัน มีศักยภาพด้านเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่และด้านร่วมใจทำแผนชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .05$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

2. อพม. ที่มีอายุแตกต่างกัน ส่งผลให้ อพม. มีศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะด้านชี้เป้า-เฝ้าระวัง ซึ่งเป็นการเตือนภัยทางสังคมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} > .05$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ส่วน อพม. ที่มีอายุแตกต่างกัน มีศักยภาพด้านเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่และด้านร่วมใจทำแผนชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .05$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

3. อพม. ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลให้ อพม. มีศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะด้านชี้เป้า-เฝ้าระวัง ซึ่งเป็นการเตือนภัยทางสังคม ด้านเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่และด้านร่วมใจทำแผนชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .05$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

4. อพม. ที่มีสภาพการทำงานร่วมกับ พม. แตกต่างกัน ส่งผลให้ อพม. มีศักยภาพในด้านชี้เป้า-เฝ้าระวัง ด้านเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่และด้านร่วมใจทำแผนชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .05$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

5. อพม. ที่มีการพัฒนาตนเองในด้านการฝึกอบรมและศึกษาดูงานด้าน อพม. ด้านองค์การสวัสดิการสังคมและการได้รับการสนับสนุนข่าวสารด้านสวัสดิการสังคมและพัฒนาสังคมจากเจ้าหน้าที่ พม. แตกต่างกัน ส่งผลให้ อพม. มีศักยภาพในด้านชี้เป้า-เฝ้าระวัง ด้านเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่และด้านร่วมใจทำแผนชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .05$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

6. อพม. ที่ได้รับการได้รับการสนับสนุนการเผยแพร่ข่าวสารด้านสวัสดิการสังคมและพัฒนาสังคมจากเจ้าหน้าที่ พม. แตกต่างกัน ส่งผลให้ อพม. มีศักยภาพในด้านชี้เป้า-เฝ้าระวัง ด้านเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่และด้านร่วมใจทำแผนชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .05$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สรุปผลการวิจัย

การพัฒนาศักยภาพ อพม.

1. ด้านชี้เป้า-เฝ้าระวัง ระดับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครชี้เป้า-เฝ้าระวัง ซึ่งเป็นการเตือนภัยทางสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยกิจกรรมที่มีการ

ปฏิบัติงานสูงสุดในภาพรวมเรียงตามลำดับ ดังนี้ การรายงานข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาเด็ก สตรี ผู้สูงอายุในชุมชน การรายงานความต้องการของชุมชนด้านสังคมและความเป็นอยู่ เช่น การฝึกอาชีพ การหารายได้เสริม และการชี้เบาะแสและรายงานเกี่ยวกับการค้าประเวณีในชุมชน

2. ด้านเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่ ระดับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครด้านเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยกิจกรรมที่มีการปฏิบัติงานสูงสุดในภาพรวมเรียงตามลำดับ ดังนี้ การประสานงานกับ อพม. ในชุมชนอื่นที่ใกล้เคียง การพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและช่วยเหลือกันระหว่างกลุ่ม อพม. ด้วยกัน และการจัดกิจกรรมสนทนากลุ่มเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่าง อพม. เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและกลุ่มอาสาสมัครอื่น ๆ

3. ด้านร่วมใจทำแผนชุมชน ระดับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครร่วมใจทำแผนชุมชนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยกิจกรรมที่มีการปฏิบัติงานสูงสุดในภาพรวมเรียงตามลำดับ ดังนี้ การร่วมเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาของชุมชนผ่านทางแผนชุมชน การมีส่วนร่วมในการชี้แจงทำความเข้าใจและเชิญชวนประชาชนให้ร่วมกันทำแผนชุมชน และการรวบรวมข้อมูลด้านความเป็นอยู่และสังคมเพื่อใช้ประกอบในการทำแผนชุมชน

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. อพม. ที่มีเพศแตกต่างกัน ส่งผลให้ อพม. มีศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะด้านชี้เป้า-เฝ้าระวัง ซึ่งเป็นการเตือนภัยทางสังคมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ส่วน อพม. ที่มี เพศ แตกต่างกัน มีศักยภาพด้านเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่และด้านร่วมใจทำแผนชุมชนแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

2. อพม. ที่มีอายุแตกต่างกัน ส่งผลให้ อพม. มีศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะด้านชี้เป้า-เฝ้าระวัง ซึ่งเป็นการเตือนภัยทางสังคมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ส่วน อพม. ที่มีอายุแตกต่างกัน มีศักยภาพด้านเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่และด้านร่วมใจทำแผนชุมชนแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

3. อพม. ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลให้ อพม. มีศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะ ด้านชี้เป้า-เผาระวัง ซึ่งเป็นการเตือนภัยทางสังคม ด้าน เชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่และด้านร่วมใจทำ แผนชุมชนแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่ง อาจเนื่องมาจากการสรรหา อพม. โดยมุ่งเน้นที่ทักษะ การปฏิบัติงาน ความเสียสละและความเป็นจิตอาสา เข้ามาร่วมทำงาน

4. อพม. ที่มีสภาพการทำงานร่วมกับ พม. แตกต่างกัน ส่งผลให้ อพม. มีศักยภาพในด้านชี้เป้า-เผาระวัง ด้านเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่และ ด้านร่วมใจทำแผนชุมชนแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐาน

5. อพม. ที่มีการพัฒนาตนเองในด้านการ ฝึกอบรมและศึกษาดูงานด้าน อพม. ด้านองค์การ สวัสดิการสังคมและการได้รับการสนับสนุนข่าวสาร ด้านสวัสดิการสังคมและพัฒนาสังคมจากเจ้าหน้าที่ พม. แตกต่างกัน ส่งผลให้ อพม. มีศักยภาพในด้าน ชี้เป้า-เผาระวัง ด้านเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่ และด้านร่วมใจทำแผนชุมชนแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไป ตามสมมติฐาน

6. อพม. ที่ได้รับการได้รับการสนับสนุนการ เผยแพร่ข่าวสารด้านสวัสดิการสังคมและพัฒนาสังคม จากเจ้าหน้าที่ พม. แตกต่างกัน ส่งผลให้ อพม. มีศักยภาพในด้านชี้เป้า-เผาระวัง ด้านเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่และด้านร่วมใจทำแผนชุมชน แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ดังนั้นจากการศึกษาการเพิ่มประสิทธิผลในการ พัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความ มั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพื่อการพัฒนาชุมชน จึงขอ เสนอรูปแบบการเพิ่มประสิทธิผลในการพัฒนา อพม. เพื่อการพัฒนาชุมชน ดังนี้

1. การเสริมสร้างศักยภาพของ อพม. ใน ฐานะส่วนหนึ่งของกลไกการขับเคลื่อนงานด้านพัฒนา สังคมและสวัสดิการของภาครัฐในบทบาทการทำงาน ใน 3 การกิจหลัก ดังนี้

1.1 ด้านชี้เป้า-เผาระวัง

1.2 ด้านงานเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้าง กลุ่มใหม่

1.3 ด้านการร่วมใจทำแผนชุมชน

2. การพัฒนาศักยภาพ อพม. ทั้งในเชิง ปฏิบัติการและเชิงนโยบาย ดังนี้

2.1 เชิงปฏิบัติการ

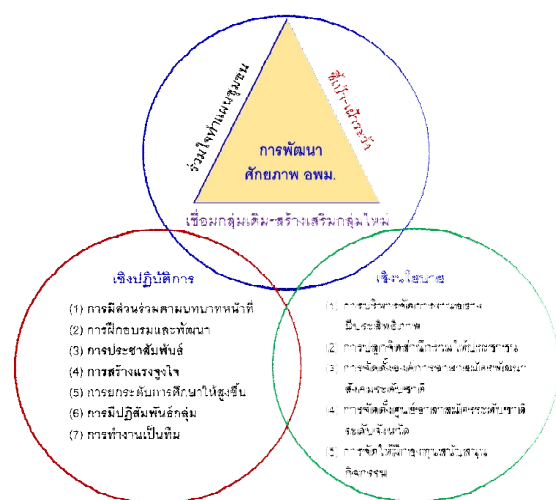
- (1) การมีส่วนร่วมตามบทบาทหน้าที่
- (2) การฝึกอบรมและพัฒนา
- (3) การประชาสัมพันธ์
- (4) การสร้างแรงจูงใจ
- (5) การยกระดับการศึกษาให้สูงขึ้น
- (6) การมีปฏิสัมพันธ์กลุ่ม
- (7) การทำงานเป็นทีม

2.2 เชิงนโยบาย

- (1) การบริหารจัดการงานอย่างมี ประสิทธิภาพ
- (2) การปลูกจิตสำนึกร่วมให้ประชาชน
- (3) การจัดตั้งองค์การอาสาสมัครพัฒนา สังคมระดับชาติ
- (4) การจัดตั้งศูนย์อาสาสมัครระดับชาติ ระดับจังหวัด
- (5) การจัดให้มีกองทุนเพื่อสนับสนุน กิจกรรม

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาการเพิ่มประสิทธิผลในการ พัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความ มั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพื่อการพัฒนาชุมชน สามารถอภิปรายผลรูปแบบการเพิ่มประสิทธิผลในการ พัฒนา อพม. เพื่อการพัฒนาชุมชน ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิผล ในการพัฒนา อพม. เพื่อการพัฒนาชุมชน

1. การเสริมสร้างศักยภาพของ อพม. ในด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติในฐานะส่วนหนึ่งของกลไกการขับเคลื่อนงานด้านพัฒนาสังคมและสวัสดิการของภาครัฐในบทบาทการทำงานใน 3 การกิจหลัก

1.1 ด้านชี้เป้า-เฝ้าระวัง ซึ่งเป็นการเตือนภัยทางสังคม โดยการพัฒนาให้ อพม. สามารถรายงานข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาเด็ก สตรี ผู้สูงอายุในชุมชน รายงานความต้องการของชุมชนด้านสังคมและความเป็นอยู่ เช่น การฝึกอาชีพ การหารายได้เสริม รวมทั้งชี้เบาะแสและรายงานเกี่ยวกับการค้าประเวณีในชุมชนอย่างเป็นระบบ ถูกต้องและปลอดภัย

1.2 ด้านงานเชื่อมกลุ่มเดิม-เสริมสร้างกลุ่มใหม่ โดยพัฒนาให้ อพม. เกิดการประสานงานกับ อพม. ในชุมชนอื่นที่ใกล้เคียง รวมทั้งการพบปะพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและช่วยเหลือกันระหว่างกลุ่ม อพม. ด้วยกัน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์กัน เช่น การจัดกิจกรรม สันทนาการ การแข่งขันกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่าง อพม. เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและกลุ่มอาสาสมัครอื่น ๆ เป็นต้น

1.3 ด้านการร่วมใจทำแผนชุมชน โดยพัฒนาให้ อพม. ร่วมใจทำแผนชุมชน ร่วมเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาของชุมชนผ่านทางแผนชุมชน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการชี้แจงทำความเข้าใจและเชิญชวนประชาชนให้ร่วมกันทำแผนชุมชน และรวบรวมข้อมูลด้านความเป็นอยู่และสังคมเพื่อใช้ประกอบในการทำแผนชุมชน

2. การพัฒนาศักยภาพ อพม. ทั้งในเชิงปฏิบัติการและเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนา อพม. ในอนาคตได้ ดังนี้

2.1 การพัฒนาศักยภาพ อพม. ในเชิงปฏิบัติการ

(1) การมีส่วนร่วมตามบทบาทหน้าที่ เจ้าหน้าที่ ผู้นำท้องถิ่นและหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ควรเปิดโอกาสให้ อพม. ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ พร้อมทั้งแนะนำตัว อพม. ให้หน่วยงานอื่นหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ได้รู้จักและทราบบทบาทหน้าที่เพื่อให้เจ้าหน้าที่ หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง และผู้นำท้องถิ่นที่มีการกิจต้องเชื่อมประสานงานหรือปฏิบัติงานในพื้นที่ระดับ หมู่บ้าน/ตำบล ได้ประสานงานและช่วยเหลือสนับสนุนในการทำงานของ อพม. ตามบทบาทหน้าที่ที่มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

Walton (1973), Maccoby (1975: 9), Delamotte; & Takezawa (1984) and Pfeffer (1998) กล่าวโดยสรุปได้ว่า การที่องค์กรเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมย่อมจะส่งผลและช่วยสนับสนุนให้การทำงานสัมฤทธิ์ผลมากยิ่งขึ้น

(2) การฝึกอบรมและพัฒนา จัดฝึกอบรมศึกษา ดูงานเพิ่มพูนความรู้ ให้แก่อาสาสมัคร อพม. อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของ Yasuhiko (1993: 151), Dibble (1999), Arthur (2001), Berger & Berger (2004) and Hansen (2007) กล่าวโดยสรุปได้ว่า การฝึกอบรม การเรียนรู้และการพัฒนาถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการสร้างความได้เปรียบให้แก่กระบวนการทำงานที่ส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของขีดความสามารถของผลสัมฤทธิ์ของงาน

(3) การประชาสัมพันธ์ เพิ่มการประชาสัมพันธ์ในบทบาทและหน้าที่ของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ไปยังสื่อต่าง ๆ ให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของ Supan; et al. (2018: 58-67) กล่าวโดยสรุปได้ว่า การใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อการประชาสัมพันธ์จะมีส่วนเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่ หน่วยงาน องค์การ สถาบัน ทำให้ผู้รับข่าวสารเกิดความนิยม เลื่อมใส ศรัทธาต่อหน่วยงาน

(4) การสร้างแรงจูงใจ ควรสร้างแรงจูงใจให้แก่ อพม. เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น เพิ่มสวัสดิการหรือสิทธิพิเศษให้ อพม. มากขึ้น ประกาศเกียรติคุณแก่ อพม. ที่ทำความดีสมควรเป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของ Mdamey (1991: 6), Yasuhiko (1993: 151), Dibble (1999), Arthur (2001), Berger; & Berger (2004), Glanz (2002) and Hansen (2007: 5-27) กล่าวโดยสรุปได้ว่า การให้กำลังใจและการชื่นชมรวมถึงการให้ผลประโยชน์เกื้อกูลที่มีความเหมาะสมและได้รับการยอมรับก็จะช่วยให้องค์กรสามารถสร้างความพึงพอใจ จูงใจและรักษาคนให้อยู่ทำงานต่อไปได้

(5) การยกระดับการศึกษาให้สูงขึ้น โดยประสานงานกับศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในพื้นที่เพื่อสนับสนุนการศึกษาต่อให้กับ อพม. ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของ Senhom; et al. (2019: 54-65) กล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเสริมด้านการศึกษาจะมีส่วนให้บุคลากรเกิด

การพัฒนาตนเอง การศึกษาออกโรงเรียนเป็นการเปิดโอกาสให้กลุ่มคนที่ขาดโอกาสได้มีการศึกษาอย่างเสมอภาค และสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ

(6) การมีปฏิสัมพันธ์กลุ่ม ส่งเสริมให้มีการปฏิสัมพันธ์กันในกลุ่ม อพม. ให้มากขึ้น โดยมีการพบปะสังสรรค์ในงานรื่นเริงต่าง ๆ หรือจัดกิจกรรมรณรงค์เนื่องในวันสำคัญต่าง ๆ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน นอกจากนั้นยังก่อให้เกิดความสามัคคีอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของ Mcclamey (1991: 6), Yasuhiko (1993: 151) and Dibble (1999) กล่าวโดยสรุปได้ว่า การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกิจกรรมร่วมกันจะช่วยให้การประสานงานและการทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(7) การทำงานเป็นทีม มุ่งเน้นการทำงานเป็นกลุ่ม มีการวางแผนแก้ปัญหาาร่วมกันกับผู้นำชุมชนหรือกรรมการหมู่บ้าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของ Walton (1973: 12-18); Maccoby (1975: 9), Delamotte & Takezawa (1984) and Pfeffer (1998) กล่าวโดยสรุปได้ว่า การส่งเสริมให้การทำงานเป็นทีมจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 การพัฒนาศักยภาพ อพม. ในเชิงนโยบาย

(1) การบริหารจัดการงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการบริหารจัดการงานอาสาสมัคร เพื่อให้ภาคีรัฐและเอกชนที่มีอาสาสมัคร มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและไม่เกิดความซ้ำซ้อน

(2) ปลุกจิตสำนึกให้ประชาชนสร้างกระแสกระตุ้นให้ประชาชนเกิดพลังจิตสำนึกร่วมในการที่จะป้องกันแก้ไขพัฒนาสังคมโดยการร่วมเป็นอาสาสมัครหรือเข้าใจและให้การยอมรับงาน อพม. มากยิ่งขึ้น

(3) จัดตั้งองค์การอาสาสมัครพัฒนาสังคมระดับชาติ โดยให้มีคณะกรรมการซึ่งประกอบไปด้วยผู้แทน ภาคีรัฐและเอกชนเพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบายส่งเสริมสนับสนุน ประสานงาน ติดตาม ประเมินผลงานอาสาสมัคร

(4) จัดตั้งศูนย์อาสาสมัครระดับชาติระดับจังหวัด เพื่อเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

(5) จัดให้มีกองทุนอาสาสมัครพัฒนาสังคมระดับชาติเพื่อสนับสนุนกิจกรรม โครงการกองทุน อพม. ระดับจังหวัดและเพื่อเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยการเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครเพื่อการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์นั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นโอกาสในการพัฒนา ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1.1 การวิจัยมีข้อจำกัดในหลายประเด็น เช่น ข้อจำกัดในด้านพื้นที่หรือระยะเวลาในการเก็บข้อมูล งบประมาณ และการเข้าถึงแหล่งข้อมูล

1.2 ควรจัดให้มีคณะทำงาน พม. เพื่อขับเคลื่อนงาน อพม. และองค์การสวัสดิการสังคมในภาพรวม และในระดับจังหวัด

1.3 ควรพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของ อพม. และองค์การสวัสดิการสังคมเพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเอง สร้างทางเลือกและโอกาสการเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้อยู่ในภาวะยากลำบาก และการแก้ไขปัญหาทางสังคม โดยสนับสนุนด้านองค์ความรู้ ทักษะ และงบประมาณในการดำเนินกิจกรรม

1.4 เสริมสร้างเครือข่าย อพม. และองค์การสวัสดิการสังคม ในระดับตำบล อำเภอ เพื่อเชื่อมโยงสู่การบริหารจัดการในระดับจังหวัดและระดับประเทศ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม ภาวะผู้นำของภาคีเครือข่ายในระดับหมู่บ้านให้มากกว่านี้ เพราะบุคคลเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นผู้นำที่มีอิทธิพลในเรื่องต่าง ๆ ในการบริหารจัดการ การพัฒนาของอาสาสมัคร และเครือข่ายสวัสดิการชุมชนว่าควรจะไปในทิศทางใด และเพื่อเป็นการยกระดับการพัฒนาคุณภาพอาสาสมัครและเครือข่ายเพื่อการพัฒนาสังคมให้ยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- Arthur, D. (2001). **The Employee Recruitment and Retention Handbook**. New York: American Management Association.
- Berger, A. L.; & Berger, R. D. (2004). **The Talent Management Handbook: Creating Organizational Excellence by Identifying, Developing, and Promoting Your Best People**. New York: McGraw-Hill.
- Delamotte, Y.; & Takezawa, S. (1984). **Quality of Work Life in International Perspective**. Geneva: International Labour Office.
- Dibble, S. (1999). **Keeping Your Valuable Employees: Retention Strategies for Your Organization's Most Important Resource**. New York: John Wiley & Sons.
- Glanz, A. B. (2002). **Handle with CARE: Motivating and Retaining Employee**. New York: McGraw-Hill.
- Hansen, F. (2007, May/June). Currents in Compensation and Benefits. **Compensation & Benefits Review**. 39: 5-27.
- Maccoby, M. (1975). Humanizing Work: A Priority Goal of the 1970's. LE Davis, AB Cherns (Eds.). **Quality of Working Life**. New York: Free Press.
- McLamey, C. (1991). **Human Relations**. New York: Free Press.
- Pfeffer, J. (1998). **The Human Equation: Building Profits by Putting People First**. Boston: Harvard Business School Press.
- Senhom, J., Tarin, R., Koson, M.; & S. Nara, S. (2019). Development Model to Strengthen Self-Reliance of Non-Formal Education Students in Bangkok. **Academic Journal of North Bangkok University**. 2(2): 54-65. (In Thai).
- Setthakorn, N. (2019). **Policy and Focus on Driving the Department of Social Development and Welfare for the Fiscal Year 2019**. Retrieved from http://tpso4.m-society.go.th/images/DatabaseTPSO4/News_TPSO/Advertiser/2562/1.-Social-Dev-06122561.pdf
- Supan, G., Sikkhabandit, S.; & Sriprasertparp, K. (2018). The Public Relations Management of Private School in Bangkok. **Academic Journal of North Bangkok University**. 7(1): 58-67. (In Thai)
- The Institute for Knowledge Development on Social Development and Welfare. (2019). **Roles; Duties and Missions Social Development and Human Security Volunteer**. Retrieved from <http://www.idk.dsdw.go.th/main.php?url=study&id=31&cat=A>
- Walton, R. E. (1973). Quality of Work Life: What is it?. **Sloan Management Review**. 15: 12-18.
- Yamane, T. (1967). **Statistics: an Introductory Analysis**. New York: Harper & Row.
- Yasuhiko, N. (1993). **Negation and Polarity - Syntactic and Semantic Perspectives (Oxford Linguistics)**. London: Oxford.

ประวัติย่อผู้วิจัย

- ชื่อ – นามสกุล พิสิฐ โองเจริญ
 สถานที่อยู่ 28/9 หมู่ที่ 2 ต.คลองพระยาบันลือ
 อ.ลาดบัวหลวง จ.พระนครศรีอยุธยา
 ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ
 สถานที่ทำงาน คณะรัฐศาสตร์
 มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
 ประวัติการศึกษา
 พ.ศ. 2558 รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยปทุมธานี
 พ.ศ. 2547 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 พ.ศ. 2536 วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เกษตรศาสตร์)
 วิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา

"ปัญหาการควบคุมสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชตกค้าง ในผักและผลไม้ของประเทศไทย"

Issue Concerning Pesticide Control to prevent Residues in Vegetables and Fruits in Thailand

มนัส ชยาพัฒน์¹ ฌานิทธิ์ สันตะพันธุ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาถึงแนวคิดและทฤษฎีการควบคุมสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืช 2) มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชเพื่อป้องกันการตกค้างในผักและผลไม้ของต่างประเทศ 3) มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชของประเทศไทย 4) วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการควบคุมสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชตกค้างในผักและผลไม้ของไทย และ 5) นำเสนอแนวทางการแก้ไขทางกฎหมายในการควบคุมสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชเพื่อลดปัญหาการตกค้างของสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชในผักและผลไม้ของประเทศไทย โดยเป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อหาแนวทางด้านมาตรการทางกฎหมาย และกำหนดบทบาทหน้าที่ของรัฐที่เหมาะสมต่อการแก้ปัญหาสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชตกค้างในผักและผลไม้จนเป็นอันตรายต่อการบริโภคของไทย

ผลการวิจัย พบว่า การควบคุมสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชตกค้างในผักและผลไม้เป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องดำเนินการเพื่อประโยชน์สาธารณะ และคุ้มครองสิทธิของผู้บริโภคตามที่บัญญัติรับรองไว้ในกฎหมาย ประเทศไทยยังคงมีข้อบกพร่องด้านมาตรการทางกฎหมายบางประการ และมีหน่วยงานภาครัฐที่หลากหลาย และมีความซ้ำซ้อนในอำนาจหน้าที่ เพื่อให้การควบคุมสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชของไทยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รัฐจึงควรบัญญัติกฎหมายในระดับพระราชบัญญัติออกใช้บังคับเป็นอีกฉบับหนึ่งต่างหาก

จากพระราชบัญญัติวัตถุอันตราย พ.ศ. 2535 โดยให้เป็นกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์ในการควบคุมสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชโดยเฉพาะ มีเนื้อหาครอบคลุมมาตรการควบคุมก่อนการนำไปใช้ การควบคุมการใช้ระหว่างการเพาะปลูก และการควบคุมภายหลังการใช้ พร้อมทั้งกำหนดให้กระทรวงเกษตรและสหกรณ์เป็นหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่ในการควบคุมสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชตลอดจนห่วงโซ่การใช้สารเคมี

คำสำคัญ: การควบคุมสารเคมี สารพิษตกค้าง

Abstract

The objectives of this research were as follows: 1) to study concept and theories in term of pesticide control, 2) to study legal measures used in other countries in term of enforcing control over pesticides so as to prevent residues in vegetables and fruits, 3) to study legal measures for enforcing control over pesticides in Thailand, 4) to analyse legal issues concerning pesticide control to prevent residues in vegetables and fruits in Thailand, and 5) to offer legal solutions for pesticide control to reduce pesticide residues in vegetables and fruits in Thailand. This is a qualitative research which aimed to find solutions for the revision and amendment of the related laws, as well as to assign particular roles to government sectors to carry out effective problem-solving regarding unsafe consumption arising from pesticide residues in vegetables and fruits in Thailand.

¹ นักศึกษาหลักสูตรนิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชากฎหมายมหาชน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

² อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

The research finding suggested that government should dedicate to public service to prevent residues in vegetables and fruits caused by the use of pesticides. Government should also protect the rights of consumers in accordance with law. Thailand still lack inadequate legal measures, as well as various and appropriate government authorities for effective sustainability governance of pesticide. Therefore, government should enact a pesticide control law to distinguish it from Hazard Substances Act B.E. 2535 (1992), and the law content should cover the rules before, during and after the use of pesticides for cultivation. In addition, Ministry of Agriculture and Cooperatives should have power and duties in relating to pesticide control as well as pesticide cycle life.

Keyword: pesticide control, pesticide residue

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปนเปื้อนสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชในผักและผลไม้ที่อยู่ในระดับที่เป็นอันตรายต่อการบริโภคถือเป็นอันตรายที่ส่งผลต่อความพิการของทารกในครรภ์ ตลอดจนสุขภาพของเด็กและผู้ใหญ่ เนื่องจากการได้รับพิษสะสมอยู่ในร่างกายจากการบริโภคผักผลไม้ที่ปนเปื้อนสารเคมีอย่างต่อเนื่อง ประเทศตรวจพบการตกค้างของสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชในผักและผลไม้ในระดับที่เป็นอันตรายต่อการบริโภคในผักและผลไม้ที่ประชาชนบริโภคอยู่เป็นประจำ ได้แก่ คะน้า ถั่วฝักยาว พริก ผักชี กะเพรา กะหล่ำปลี ส้มสายน้ำผึ้ง ฝรั่ง แก้วมังกร มะละกอ ทั้งนี้เนื่องจากการที่เกษตรกรได้ใช้สารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชโดยไม่ถูกวิธี ใช้เกินความจำเป็นก่อให้เกิดการตกค้างของสารพิษในอัตราสูง (สุวรรณ ประณีตวาทกุล และคณะ. 2560: 3) ซึ่งปัญหาการตกค้างของสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชของไทยแบ่งออกได้เป็น 2 กรณี ได้แก่ ความบกพร่องทางด้านมาตรการทางกฎหมาย เช่น ค่าปริมาณสารพิษตกค้างสูงสุดที่อนุญาตให้มีได้ในผักและผลไม้ (Maximum Residue Limited: MRL) ตามที่สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติกำหนดขึ้นตามกฎหมายกลับไม่ใช่

มาตรฐานบังคับ การควบคุมการใช้ตามหลักปฏิบัติทางการเกษตรที่ดี (Good Agricultural Practice: GAP) เป็นมาตรการภาคสมัครใจที่เกษตรกรจะเลือกปฏิบัติตามหรือไม่ก็ได้ และการควบคุมฉลากสารเคมียังขาดข้อความเป็นคำแนะนำบางประการในการใช้และการเก็บรักษาที่ต้อง ส่วนข้อบกพร่องอีกประการหนึ่งได้แก่ ปัญหาในด้านอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐอันได้แก่ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข ที่มีความซ้ำซ้อนและไม่เป็นเอกภาพต่อการควบคุมสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืช ซึ่งปัญหาการตกค้างของสารเคมีในผักและผลไม้ในปริมาณสูงและเป็นอันตรายต่อการบริโภค เป็นการกระทบกระเทือนต่อสิทธิของผู้บริโภคในด้านความปลอดภัยจากการใช้สินค้าหรือบริการตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522 มาตรา 4(3) รวมทั้งที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 46 ระบุว่า สิทธิของผู้บริโภคย่อมได้รับความคุ้มครอง จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาวิจัยเพื่อให้สิทธิของผู้บริโภคตามที่กฎหมายบัญญัติรับรองไว้ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการควบคุมสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืช
2. เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายในการควบคุมสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชเพื่อป้องกันการตกค้างในผักและผลไม้จนเป็นอันตรายต่อการบริโภคของต่างประเทศ
3. เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายในการควบคุมสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชเพื่อป้องกันการตกค้างในผักและผลไม้จนเป็นอันตรายต่อการบริโภคของประเทศไทย
4. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการควบคุมสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชเพื่อป้องกันการตกค้างในผักและผลไม้จนเป็นอันตรายต่อการบริโภคของประเทศไทย
5. เพื่อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการควบคุมสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชเพื่อลดปัญหาการตกค้างของสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชในผักและผลไม้ของประเทศไทย

ขอบเขตของการวิจัย

ศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมาย และหน่วยงานของรัฐในการควบคุมสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืช ตั้งแต่การอนุญาตให้ผลิต นำเข้า จำหน่าย การใช้และการเก็บรักษา ตลอดจนการตรวจสอบการตกค้างก่อนวางจำหน่ายในท้องตลาด เป็นการศึกษากฎหมายด้านสารบัญญัติในเชิงป้องกันตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศญี่ปุ่น และสหภาพยุโรป เปรียบเทียบกับของประเทศไทยเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมต่อการแก้ไขปัญหาสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชตกค้างในผักและผลไม้จนเป็นอันตรายต่อการบริโภค

สมมติฐานในการวิจัย

การมีกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะในการควบคุมสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชโดยมีมาตรการควบคุม เริ่มตั้งแต่การผลิต การใช้ การเก็บรักษา การตรวจสอบการตกค้างครอบคลุมห่วงโซ่การใช้สารเคมี พร้อมทั้งการกำหนดให้หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งของรัฐเป็นผู้รับผิดชอบในการแก้ปัญหาการตกค้างของสารเคมีในผักและผลไม้ให้มีความปลอดภัยต่อการบริโภค โดยไม่มีการกีดกันที่ซ้ำซ้อนกัน เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาสารเคมีตกค้างในผักและผลไม้ได้

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) จากเอกสารชนิดต่าง ๆ (Documentary Research) ไม่ว่าจะเป็นหนังสือวิชาการ บทความ วารสาร และสิ่งตีพิมพ์ต่าง ๆ ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์

ผลการวิจัย

จากการศึกษากฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น สหภาพยุโรป และของไทย พบว่า มีมาตรการทางกฎหมาย และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องในการควบคุมสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชโดยสามารถแบ่งเนื้อหาออกได้เป็น 3 ส่วน ได้แก่ การควบคุมก่อนการนำไปใช้ การควบคุมการใช้ระหว่างการเพาะปลูก และการควบคุมภายหลังการใช้ โดยมีผลการวิจัย ดังนี้

1. มาตรการทางกฎหมาย

1.1 มาตรการควบคุมก่อนการนำไปใช้ การควบคุมก่อนนำไปใช้ ในมาตรการแรก ได้แก่ การควบคุมการผลิต การนำเข้า และการจำหน่าย โดยกฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น สหภาพยุโรป รวมทั้งของประเทศไทยได้กำหนดให้ต้องขึ้นทะเบียนการผลิต และนำเข้า ส่วนการเป็นผู้จำหน่ายให้ใช้วิธีการขออนุญาตเป็นผู้จำหน่าย เพียงแต่ตามกฎหมายของสหภาพยุโรปการควบคุมการผลิต และนำเข้ามีลักษณะพิเศษที่ควบคุมตั้งแต่สารตั้งต้นที่ออกฤทธิ์เชิงเดี่ยว (Active Substance) ก่อนที่จะนำมาผสมเป็นผลิตภัณฑ์สารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชในสูตรต่าง ๆ ซึ่งถือว่าเป็นมาตรการที่เข้มงวดกว่าประเทศอื่น ๆ ทั้งตามกฎหมายของต่างประเทศถือว่าสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชทุกชนิดล้วนเป็นอันตราย จึงต้องได้รับการตรวจวิเคราะห์ และทดสอบภายใต้ขึ้นทะเบียนได้มาตรฐานเดียวกันซึ่งแตกต่างกับกรณีของประเทศไทยที่พระราชบัญญัติวัตถุอันตราย พ.ศ. 2535 ได้แบ่งวัตถุอันตรายออกเป็น 4 ชนิด ตามระดับความร้ายแรงจากน้อยไปมาก และใช้หลักเกณฑ์พิจารณาการขึ้นทะเบียนที่แตกต่างกันตามชนิดของวัตถุอันตราย

การควบคุมฉลากเป็นการกำหนดข้อความที่จำเป็นและสามารถสื่อสารไปยังเกษตรกรผู้ใช้สารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชให้ทำความเข้าใจและปฏิบัติตามถูกต้องก่อนการนำไปใช้ได้โดยตรง ซึ่งจากการศึกษาพบว่า การกำหนดข้อความในฉลากของประเทศสหรัฐอเมริกา มีรายละเอียดของเนื้อหาในเรื่องต่าง ๆ ไวชัดเจน พื้นที่ที่สามารถนำไปใช้ ชนิดของแมลงศัตรูพืชที่สามารถนำไปใช้กำจัดหรือควบคุม วิธีการใช้ ความถี่ที่เหมาะสมในการใช้ ระยะเวลาที่เหมาะสมที่มนุษย์สามารถเข้าไปในพื้นที่ที่ทำการฉีดพ่นได้ ระยะเวลาที่เหมาะสมในการเก็บเกี่ยวภายหลังการฉีดพ่น ซึ่งล้วนแล้วแต่มีวัตถุประสงค์ในการป้องกันการตกค้างของสารเคมีในผักและผลไม้ ทั้งตามกฎหมายของสหรัฐอเมริกา ที่ 40 CFR Part 156.10 (I) ได้กำหนดให้ฉลากจะต้องมีข้อความที่มีเนื้อหาเพียงพอเพื่อป้องกันการละเมิดต่อบุคคลอื่นและต่อสาธารณะ ส่วนฉลากสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชของประเทศไทยนั้นปรากฏอยู่ในประกาศกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เรื่อง ฉลากและระดับความเป็นพิษของวัตถุอันตรายที่

กรมวิชาการเกษตรเป็นผู้รับผิดชอบ พ.ศ. 2535 แม้จะได้กำหนดประเด็นต่าง ๆ ที่จะต้องมีในฉลากเพื่อป้องกันการตกค้าง เช่น การใช้วิธีการเก็บรักษาอย่างปลอดภัยก็ตาม แต่ก็ยังคงขาดรายละเอียดที่เหมาะสม กล่าวคือไม่มีเนื้อหาที่เพียงพอต่อการป้องกันการละเมิดต่อบุคคลอื่นและต่อสาธารณะ ซึ่งกรณีดังกล่าวนี้ สารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชถือเป็นวัตถุอันตรายชนิดหนึ่ง ซึ่งจัดได้ว่าเป็นสินค้าไม่ปลอดภัย ซึ่งหากมีข้อความในฉลากไม่เพียงพอถือว่าสินค้าที่มีความบกพร่องในด้านการเตือน ซึ่งผู้ประกอบการโดยเฉพาะผู้ผลิตหรือนำเข้าอาจต้องรับผิดชอบต่อบุคคลภายนอกตามพระราชบัญญัติความรับผิดชอบต่อความเสียหายที่เกิดจากสินค้าที่ไม่ปลอดภัย พ.ศ. 2551

การจัดการศัตรูพืชด้วยวิธีผสมผสาน (Integrated Pest Management: IPM) เป็นการควบคุมศัตรูพืชโดยมีหลักการในการหลีกเลี่ยงการใช้สารเคมีแต่ให้ใช้วิธีอื่นแทน เช่น การปลูกพืชหมุนเวียน การใช้สารชีวภาพ การใช้ศัตรูตามธรรมชาติในการกำจัดแมลง และหากไม่ได้ผลจึงพิจารณาทางเลือกในการใช้สารเคมีเป็นทางเลือกสุดท้าย และใช้ตามความจำเป็นอันเป็นหลักการที่องค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (Food and Agricultural Organization of United Nations: FAO) ส่งเสริมให้ประเทศทั่วโลกปฏิบัติตามหลักการดังกล่าว ซึ่งสหภาพยุโรปได้นำหลักการดังกล่าวมาประยุกต์ใช้และกำหนดไว้ในกฎหมายภายใต้แนวทางการควบคุมการใช้สารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชอย่างยั่งยืน (Sustainable Use of Pesticide) โดยกำหนดไว้ใน Directive 2009/128 EC ซึ่งเป็นกลุ่มประเทศที่ส่งเสริมหลักการ IPM อย่างเป็นรูปธรรมตามกฎหมาย ซึ่งกรณีของประเทศไทยยังไม่ปรากฏหลักการดังกล่าวในทางกฎหมาย ประเทศไทยจึงควรส่งเสริมและยกระดับการจัดการศัตรูพืชโดยวิธีผสมผสานอย่างจริงจังเพื่อให้เป็นทางเลือกแก่เกษตรกรในการควบคุมศัตรูพืชโดยวิธีอื่นแทนการใช้สารเคมีฯ ในการลดปัญหาการตกค้างของของสารพิษในผักและผลไม้เพื่อให้มีความปลอดภัยต่อการบริโภค ซึ่งการจัดการศัตรูพืชด้วยระบบ IPM เป็นความก้าวหน้าในอีกขั้นหนึ่งที่มีหลักการในการหลีกเลี่ยงการใช้สารเคมีรัฐในฐานะที่เป็นผู้มีอำนาจในการตรากฎหมาย จึงควรเสริมสร้างและพัฒนาสังคมโดยอาศัยกลไกทางกฎหมาย

เพื่อสร้างความปลอดภัยในชีวิตร่างกายของมนุษย์ (ประสิทธิ์ โหมวิไลกุล. 2554-2555: 6)

การอบรมให้ความรู้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับสารเคมี ถือว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะนำความรู้จากการอบรมไปปฏิบัติต่อสารเคมีได้อย่างถูกต้อง มาตรการดังกล่าวนี้สหภาพยุโรปได้กำหนดบุคคลที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นเกษตรกร ลูกจ้าง ผู้แนะนำการขาย เจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมไปถึงผู้ประกอบการร้านอาหาร มีหน้าที่ต้องเข้ารับการอบรมตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งถือว่าเป็นการกำหนดบังคับบุคคลที่ต้องเข้ารับการอบรมได้ครอบคลุมมากกว่ากฎหมายของประเทศอื่น ๆ รวมทั้งประเทศไทย ซึ่งตามประกาศกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการในการผลิต การนำเข้า การส่งออก และการมีไว้ในครอบครองซึ่งวัตถุอันตรายที่กรมวิชาการเกษตรเป็นผู้รับผิดชอบ พ.ศ. 2547 ได้กำหนดบุคคลที่ต้องเข้ารับการอบรมไว้เพียง 2 ประเภท ได้แก่ ผู้ควบคุมการใช้ในการฉีดพ่นเพื่อการรับจ้างและผู้ควบคุมการขายเท่านั้น โดยไม่ครอบคลุมบุคคลอื่น ๆ ประเทศไทยจึงมีความจำเป็นต้องแก้ไขปรับปรุงกฎหมายกำหนดให้เกษตรกร ลูกจ้าง ซึ่งเป็นผู้ใช้สารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชและมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงต่อปัญหาการตกค้างในผักและผลไม้ต้องเข้ารับการอบรมตามที่กฎหมายกำหนด

การกำหนดสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชอันตรายและเป็นพิษร้ายแรงที่ต้องควบคุมเป็นพิเศษ (Poisonous and Deleterious Substance Control Act) เป็นมาตรการทางกฎหมายของประเทศญี่ปุ่นที่ใช้แก้ปัญหาสารเคมีบางชนิดที่ถึงแม้จะมีความเป็นอันตรายร้ายแรงแต่ยังคงมีประโยชน์บางประการจึงอนุญาตให้ใช้ได้เท่าที่จำเป็นแทนการยกเลิกการใช้อย่างสิ้นเชิง ซึ่งอาจก่อให้เกิดผลเสียประการอื่นตามมา เพียงแต่ต้องอยู่ภายใต้มาตรการควบคุมที่เข้มงวด เช่น จำกัดปริมาณการผลิต การนำเข้า การจำกัดวิธีการใช้ และจำกัดปริมาณการใช้ และกำหนดตัวบุคคลที่เป็นผู้มีสิทธิใช้ ซึ่งตามกฎหมายของประเทศไทยไม่พบมาตรการทางกฎหมายในลักษณะดังกล่าวนี้ ซึ่งถือเป็นช่องทางหนึ่งในการควบคุมการใช้สารเคมีของประเทศไทยที่มีทางเลือกในทางกฎหมายอยู่ 2 ช่องทางหลักได้แก่ การอนุญาตให้ใช้ต่อไป หรือควรถูกยกเลิกการใช้

1.2 มาตรการควบคุมการใช้ระหว่างการผลิตและการเพาะปลูก การปฏิบัติตามหลักปฏิบัติทางการเกษตรที่ดี (Good Agricultural Practice: GAP) เป็นแนวปฏิบัติด้านมาตรฐานระบบที่เป็นมาตรฐานระหว่างประเทศที่กำหนดขึ้นโดยคณะกรรมการอาหารระหว่างประเทศ (Codex) ประเทศญี่ปุ่นนำมาประยุกต์ใช้ในชื่อว่า JGAP สหภาพยุโรปนำมาประยุกต์ใช้ภายใต้ชื่อ GLOBALGAP ซึ่งทั้งญี่ปุ่นและสหภาพยุโรปขับเคลื่อนโดยผู้ประกอบการค้าสินค้าเกษตรภาคเอกชน ส่วนประเทศไทยได้นำมาประยุกต์ใช้เป็นหลักปฏิบัติภายในประเทศของตนเองที่กำหนดขึ้นและผลักดันโดยหน่วยงานภาครัฐ ปรากฏอยู่ในประกาศกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เรื่อง กำหนดมาตรฐานสินค้าเกษตร: การปฏิบัติทางการเกษตรที่ดีสำหรับพืชอาหาร ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานสินค้าเกษตร พ.ศ. 2551 (มกษ. 9001-2556) หลักปฏิบัติทางการเกษตรที่ดีนี้กำหนดขึ้นเพื่อควบคุมอาหารให้มีความปลอดภัยต่อการบริโภคที่เป็นการจัดการในระดับฟาร์ม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมโดยมุ่งเน้นให้อาหารและผลิตผลทางการเกษตรมีความปลอดภัยต่อการบริโภค (Pascal; et al. 2007: 35) มีวัตถุประสงค์สำคัญประการหนึ่งในการลดปัญหาการตกค้างของสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชในผักและผลไม้ ซึ่งปัญหาของประเทศไทยในกรณีดังกล่าวนี้แม้ภาครัฐจะกำหนดเป็นมาตรฐานออกมาบังคับใช้ให้อาหารมีความปลอดภัยต่อการบริโภคก็ตาม แต่ก็ยังเป็นเพียงมาตรฐานสมัครใจ ทั้งเกษตรกรไทยส่วนใหญ่ยังคงคุ้นเคยกับการจัดการศัตรูพืชด้วยการใช้สารเคมีเพราะง่ายและสะดวกรวดเร็ว ทั้งการตื่นตัวของผู้ประกอบการค้าสินค้าเกษตรภาคเอกชนของประเทศไทยมีน้อย ประเทศไทยจึงมีความจำเป็นต้องส่งเสริมให้เกษตรกรหันมาเพาะปลูกตามระบบ GAP ให้มากยิ่งขึ้น

การกำหนดค่าปริมาณสารพิษตกค้างสูงสุด (Maximum Residue Limited: MRL) เป็นการกำหนดขึ้นเพื่อควบคุมการใช้ในระหว่างการเพาะปลูกไม่ให้ผักและผลไม้มีการตกค้างของสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชสูงเกินกว่ามาตรฐานที่กำหนด โดยคณะกรรมการมาตรฐานอาหารระหว่างประเทศ (Codex) เป็นหน่วยงานระหว่างประเทศที่เป็นผู้กำหนดค่า MRL โดยให้ถือเป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่หลายประเทศ

ยอมรับและใช้สำหรับการอ้างอิงระหว่างประเทศ จากการศึกษา พบว่า สหภาพยุโรปเป็นกลุ่มประเทศมีความใส่ใจต่อสุขภาพของมนุษย์ จึงได้กำหนดค่า MRL ในผักและผลไม้ไว้ค่อนข้างต่ำ และหากมีการตรวจพบค่า MRL ตกค้างในผักและผลไม้สูงกว่าที่กฎหมายกำหนด ถือได้ว่าเป็นสินค้าไม่ปลอดภัยภายใต้บทนิยามศัพท์ของคำว่า “สินค้า” ซึ่งรวมทั้งผักและผลไม้ด้วย ตามกฎหมาย Product Liability Directive (87/373/EEC) อันเป็นกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองผู้บริโภค (Palmigiano; & Bongiono. 2005: 401) และความก้าวหน้าในการกำหนดค่า MRL ของสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชแต่ละชนิดนั้น สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น รวมทั้งสหภาพยุโรปสามารถกำหนดค่า MRL ไปได้แล้วหลายร้อยชนิด แต่กรณีของประเทศไทยปัจจุบัน (พฤศจิกายน 2562) ได้กำหนดค่า MRL ได้เพียง 56 ชนิด จากจำนวนสารเคมีที่อยู่ในความดูแลของกรมวิชาการเกษตรจำนวนทั้งสิ้น 698 ชนิด ซึ่งถือว่าเป็นสัดส่วนที่น้อยมาก ทั้งนี้เนื่องจากการกำหนดค่า MRL ของประเทศไทยเป็นการกำหนดขึ้นภายหลังที่ได้อนุญาตให้ผลิตหรือนำเข้าสารเคมีชนิดนั้น ๆ แล้ว ต่างจากกรณีของสหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และสหภาพยุโรปที่การกำหนดค่า MRL ถือเป็นเงื่อนไขที่สำคัญประการหนึ่งในการอนุญาตให้ผลิต หรือนำเข้าได้

การให้คำแนะนำและสาธิตการใช้โดยเจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญของรัฐ เป็นมาตรการที่ปรากฏอยู่ในกฎหมาย Agricultural Chemical Regulation มาตรา 12-3 ของประเทศญี่ปุ่น ที่กำหนดให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเรียกว่า “เจ้าหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรรม” มีหน้าที่โดยตรงในการถ่ายทอดองค์ความรู้ รวมทั้งสาธิตวิธีการใช้สารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชที่ถูกต้องแก่เกษตรกรโดยตรงและเป็นอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายส่วนกรณีของประเทศไทยแม้ประกาศกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการผลิต การนำเข้า การส่งออก และการมีไว้ในครอบครองซึ่งวัตถุอันตราย ที่กรมวิชาการเกษตรเป็นผู้รับผิดชอบ พ.ศ. 2547 แม้จะกำหนดให้เจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญของรัฐมีหน้าที่อบรมให้ความรู้ทางด้านสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชทำนองเดียวกับประเทศญี่ปุ่นด้วยก็ตาม แต่บุคคลตามกฎหมายที่กำหนดให้ต้องได้รับการอบรมได้กำหนดไว้เพียงผู้ควบคุมการใช้สารเคมีเพื่อการ

รับจ้างฉีดพ่นเท่านั้น ซึ่งเป็นความบกพร่องทางกฎหมายที่ไม่ได้กำหนดให้อำนาจแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐทำหน้าที่อบรมให้ความรู้แก่เกษตรกรที่เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้สารเคมีโดยตรง

การควบคุมการเก็บรักษาเป็นการควบคุมเกษตรกรให้เก็บรักษาสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชให้ถูกวิธีในระหว่างการใช้ปลูก ซึ่งทั้งประเทศสหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น สหภาพยุโรป และประเทศไทยมีมาตรการทางกฎหมายในการควบคุมการเก็บรักษาในทำนองเดียวกัน โดยกำหนดวิธีการเก็บรักษาที่ถูกต้องไว้ในฉลากสารเคมี ซึ่งตามกฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกาได้ระบุชัดเจนไว้ใน Code of Federal Regulation, 40 CFR Part 156.10

1.3 มาตรการควบคุมภายหลังการใช้การตรวจสอบการตกค้างของสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชในผักและผลไม้เป็นการควบคุมภายหลังการใช้อย่างหนึ่ง จากการศึกษาพบว่ากฎหมายของสหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น สหภาพยุโรป รวมทั้งของไทยแบ่งการตรวจสอบการตกค้างเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การตรวจสอบการตกค้างในท้องตลาดและการตรวจสอบการตกค้างในแปลงเพาะปลูกเพื่อควบคุมผักและผลไม้ให้มีความปลอดภัยจากปริมาณสารพิษตกค้างที่อาจมีการตกค้างเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด โดยใช้เกณฑ์ค่ามาตรฐานปริมาณสารพิษตกค้าง (MRL) ที่รัฐได้กำหนดขึ้นเป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบ สำหรับประเทศไทยมีมาตรการตรวจสอบการตกค้างในท้องตลาดด้วยวิธีการสุ่มตรวจผักและผลไม้เพื่อตรวจสอบการตกค้าง ดังเช่นกรณีตามกฎหมายของประเทศอื่น ๆ ที่ได้นำมาศึกษา ส่วนการตรวจสอบการตกค้างในแปลงเพาะปลูกนั้นประเทศไทยมีข้อจำกัดในด้านมาตรการทางกฎหมายที่สามารถตรวจสอบการตกค้างของสารเคมีได้เฉพาะในแหล่งเพาะปลูกตามระบบ GAP ที่ได้รับการรับรองโดยหน่วยงานของรัฐเท่านั้น เกษตรกรส่วนใหญ่ที่ไม่ได้ปฏิบัติตามระบบมาตรฐานดังกล่าวรัฐจึงไม่มีอำนาจทางกฎหมายใด ๆ ที่จะเข้าไปทำการสุ่มตรวจการตกค้างของสารเคมีที่เพาะปลูกนอกกรอบ GAP ได้ นอกจากนี้ตามกฎหมายปกป้องคุณภาพอาหาร (Food Quality Protection Act: FQPA) ของสหรัฐอเมริกา ยังมีมาตรการพิเศษในการคุ้มครองผู้บริโภคกลุ่มที่เป็นทารกในครรภ์ มารดาและเด็กซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูงจากพิษ

ของสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชตกค้างในผักและผลไม้ เมื่อเทียบน้ำหนักตัวของทารกหรือเด็กกับน้ำหนักตัวของผู้ใหญ่ในกรณีที่ได้รับปริมาณสารพิษตกค้างในปริมาณที่เท่ากัน ซึ่งกรณีดังกล่าวนี้พิษของสารเคมีจะเป็นอันตรายต่อทารกและเด็กมากกว่าผู้ใหญ่ (Goldman. 1996: 512) ซึ่งกฎหมาย FQPA ของสหรัฐอเมริกาคำหนดควบคุมภายหลังการใช้สารเคมีว่าจะต้องทำการตรวจสอบการตกค้างของสารเคมีในชนิดของผักและผลไม้ที่มารดาและเด็กได้รับประทานอยู่เป็นประจำตั้งแต่ในฟาร์มเพาะปลูกเพื่อให้เป็นที่แน่ใจว่าผักและผลไม้ที่มีความปลอดภัยต่อการบริโภคก่อนนำมาจำหน่ายในท้องตลาด และเมื่อพิจารณาตามบริบทของประเทศไทยที่เกษตรกรหลายรายไม่ได้ปฏิบัติตามระบบ GAP ประเทศไทยจึงมีความจำเป็นต้องส่งเสริมให้เกษตรกรปฏิบัติตามระบบมาตรฐาน GAP ให้ได้มากที่สุดเพื่อนำเข้าสู่การตรวจสอบการตกค้างของสารเคมีในแปลงเพาะปลูกอย่างทั่วถึง

การเพิกถอนการขึ้นทะเบียนสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืช ถือเป็นการควบคุมการใช้สารเคมีภายหลังการขึ้นทะเบียนและได้มีการนำไปใช้แล้ว พบว่าเป็นอันตรายต่อมนุษย์ สัตว์ หรือสิ่งแวดล้อมซึ่งหากปล่อยไว้อาจได้รับผลกระทบอย่างร้ายแรง จึงมีความจำเป็นต้องเพิกถอนการขึ้นทะเบียนอันเป็นเหตุให้การผลิต การนำเข้า การจำหน่าย และการใช้เป็นอันสิ้นสุดลง โดยกรณีของสหภาพยุโรปถือเป็นกลุ่มประเทศที่มีกฎหมายที่กำหนดมาตรการเพิกถอนการขึ้นทะเบียนสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชในเชิงรุก ปรากฏอยู่ใน Regulation (EC) No. 1107/2009 โดยคำนึงถึงการใช้อำนาจรัฐเพื่อประโยชน์สาธารณะเป็นหลักเนื่องจากเห็นว่าสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชทุกชนิดแม้มีอันตรายมากน้อยแตกต่างกัน แต่ล้วนแล้วแต่เป็นอันตรายต่อมนุษย์และสิ่งแวดล้อม สารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชร้ายแรงที่มีและอนุญาตให้ใช้ในสหภาพยุโรปจึงได้รับการประเมินความเสี่ยงและความเป็นอันตรายอย่างต่อเนื่องและได้ถูกยกเลิกเพิกถอนการขึ้นทะเบียนไปหลายชนิด สำหรับประเทศไทยมีหลักเกณฑ์การเพิกถอนการขึ้นทะเบียนในทำนองเดียวกันกับของต่างประเทศ ปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติวัตถุอันตราย พ.ศ. 2535 มาตรา 40 ซึ่งหากพบว่านำมาใช้แล้วเกิดอันตรายแก่บุคคล พืช ทรัพย์ หรือ

สิ่งแวดล้อม ย่อมเป็นเหตุที่จะทำการเพิกถอนได้เพราะหากประชาชนมีความเสี่ยงต่อการได้รับอันตรายจากพิษภัยของสารเคมีฯ ประชาชนย่อมใช้สิทธิเรียกร้องต่อรัฐให้ดำเนินการตามที่กฎหมายบัญญัติบังคับให้เป็นไปตามสิทธิของตนที่กฎหมายบัญญัติรับรองสิทธินั้นได้ (สมคิด เลิศไพฑูรย์; และกล้า สมทวนิช. 2546: 11) เพียงแต่ประเทศไทยมีความจำเป็นต้องกำหนดมาตรการในการประเมินความเสี่ยงและทบทวนความเป็นอันตรายของสารเคมีที่ได้ขึ้นทะเบียนไว้เพื่อเฝ้าระวังอันตรายจากพิษของสารเคมีและอาจทำการเพิกถอนการขึ้นทะเบียนก่อนที่จะก่อให้เกิดอันตรายต่อมนุษย์หรือสิ่งแวดล้อม

2. หน่วยงานภาครัฐเกี่ยวข้อง

2.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมก่อนการนำไปใช้

สารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชเป็นวัตถุอันตรายชนิดหนึ่งซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของกรมวิชาการเกษตรที่เป็นผู้ทำหน้าที่ควบคุมการผลิตนำเข้า และจำหน่าย ตามที่คณะกรรมการวัตถุอันตรายจะได้เป็นผู้กำหนดและออกประกาศโดยกระทรวงอุตสาหกรรมให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นผู้รับผิดชอบตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติวัตถุอันตราย พ.ศ. 2535 มาตรา 18 ซึ่งกระบวนการดังกล่าวถือว่าเป็นความไม่คล่องตัวที่กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รวมทั้งกรมวิชาการเกษตรในฐานะที่เป็นผู้ควบคุมดูแลสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชโดยตรงแต่กลับไม่สามารถกำหนดชนิดของสารเคมีที่ต้องทำการควบคุมการผลิตนำเข้า และจำหน่ายได้ด้วยตนเอง การดำเนินการกำหนดรายชื่อวัตถุอันตรายที่ต้องทำการควบคุมเช่นนี้ถือเป็นการใช้อำนาจมหาชนของรัฐในการแทรกแซงทางเศรษฐกิจเพื่อดูแลให้เกิดความปลอดภัยแก่ประชาชนส่วนใหญ่จากการใช้สารเคมีโดยกำหนดบทบาทหน้าที่ของรัฐที่อาจเป็นกฎหมายปกครองทางเศรษฐกิจ (บุญศรี มีวงศ์อุโฆษ. 2538: 52-53) การกำหนดบทบาทหน้าที่ของรัฐเช่นนี้ถือเป็นความไม่เหมาะสมทางกฎหมายต่อความคล่องตัวในการควบคุมที่จะต้องควบคุมสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชชนิดใดจะต้องขึ้นอยู่กับหน่วยงานอื่น ซึ่งกรณีเช่นนี้ในต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา มีสำนักงานปกป้องสิ่งแวดล้อม (Environment Protection Agency:

EPA) และประเทศญี่ปุ่นมี กระทรวงเกษตร ป่าไม้ และประมง เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการกำหนดชนิดสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชที่ต้องทำการควบคุม และเป็นผู้ทำการควบคุมด้วยการขึ้นทะเบียนการนำเข้า ผลิต และการจำหน่ายด้วยตนเอง ซึ่งก่อให้เกิดความคล่องตัวในการควบคุม ทั้งนี้เนื่องจากทั้งสหรัฐอเมริกาและญี่ปุ่นต่างมีกฎหมายที่บัญญัติขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะในการควบคุมสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืช ซึ่งประเทศไทยมีความจำเป็นต้องมีกฎหมายเฉพาะดังเช่นกรณีของสหรัฐอเมริกาและญี่ปุ่นที่ประสบความสำเร็จในการควบคุมปัญหาการตกค้างของสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชในผักและผลไม้

2.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมการใช้ระหว่างการเพาะปลูก

ในมาตรการทั้งหลายที่เป็นการควบคุมการใช้ระหว่างการเพาะปลูกไม่ว่าจะเป็นการกำหนดค่าปริมาณสารพิษตกค้างสูงสุด (MRL) การปฏิบัติตามหลักปฏิบัติที่ดีทางการเกษตร (GAP) รวมทั้งมาตรการควบคุมการเก็บรักษา ยังคงมีกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เป็นหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่ในการออกกฎเกณฑ์หรือประกาศ โดยมีหน่วยงานในสังกัดไม่ว่าจะเป็นกรมส่งเสริมการเกษตร กรมวิชาการเกษตร รวมถึงสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ ทำหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหรือประกาศของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งหน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญต่อการควบคุมการใช้สารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชระหว่างการเพาะปลูก ได้แก่ กรมวิชาการเกษตร ที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้เกษตรกรปฏิบัติตามระบบ GAP ซึ่งเป็นระบบที่มีวัตถุประสงค์ประการหนึ่งในการลดปัญหาการตกค้างของสารเคมีในผักและผลไม้ กรณีจึงต่างกับระบบ GAP ของญี่ปุ่น (JGAP) และสหภาพยุโรป (GLOBALGAP) ที่ขับเคลื่อนโดยภาคเอกชนและประสบความสำเร็จจากการรณรงค์ให้เกษตรกรปฏิบัติตามระบบ GAP แม้หน่วยงานภาครัฐของไทยจะมีอยู่หลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมการใช้ระหว่างการเพาะปลูก แต่ก็ยังคงอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของกระทรวงเดียวกัน คือ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพียงแต่บทบาทหน้าที่ของกรมวิชาการเกษตร และกรมส่งเสริมการเกษตรต่อการกิจ

ในการส่งเสริมให้เกษตรกรของไทยยังไม่ได้ปฏิบัติตามระบบ GAP อยู่เป็นจำนวนมากหันมาใส่ใจและให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามระบบดังกล่าว มีความจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนและได้รับความร่วมมือจากเอกชนในภาคการเกษตรให้มีส่วนช่วยผลักดันให้เกษตรกรหันมาปฏิบัติตามระบบ GAP มากยิ่งขึ้น ซึ่งอาจกระทำในรูปแบบมาตรฐานของเอกชนเองแต่มีหลักปฏิบัติทางการเกษตรที่ดีครบถ้วนตามเกณฑ์ขั้นต่ำตามที่ได้กำหนด

2.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมภายหลังการใช้

การควบคุมภายหลังการใช้มีมาตรการทางกฎหมาย ได้แก่ การตรวจสอบการตกค้างของสารเคมีในผักและผลไม้ ซึ่งการตรวจสอบทางกฎหมายของสหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น รวมทั้งของประเทศไทยเองแบ่งการตรวจสอบออกเป็น 2 ส่วน คือ การตรวจสอบการตกค้างในท้องตลาด และการตรวจสอบการตกค้างในแปลงเพาะปลูก ซึ่งการตรวจสอบการตกค้างตามกฎหมายของญี่ปุ่น ถือว่าเป็นประเทศที่ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ให้แก่หน่วยงานของรัฐไว้อย่างชัดเจนและค่อนข้างครอบคลุม ตามกฎหมาย The Agricultural Chemical Regulation Law กำหนดให้กระทรวงเกษตร ป่าไม้ และประมงของญี่ปุ่นมีอำนาจในการตรวจสอบการตกค้างของสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชในแปลงเพาะปลูกโดยไม่จำกัดว่าจะเป็นแปลงเพาะปลูกในระบบ GAP หรือไม่ และตามกฎหมาย Food Sanitation Law กำหนดให้กระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และสวัสดิการของญี่ปุ่นทำหน้าที่ตรวจสอบการตกค้างในท้องตลาด เมื่อพิจารณาตามกฎหมายของประเทศไทย แม้จะมีพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 มาตรา 43 กำหนดให้อำนาจแก่พนักงานเจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุขเข้าตรวจสอบความปลอดภัยทางอาหารในสถานที่ผลิตอาหาร แต่กฎหมายก็มิได้ระบุชัดให้มีอำนาจเข้าไปตรวจสอบอาหารในแหล่งเพาะปลูกได้ การใช้อำนาจของกระทรวงสาธารณสุขตามกฎหมายดังกล่าวนี้จึงมีเพียงการสุ่มตรวจการตกค้างของสารเคมีในผักและผลไม้ที่วางจำหน่ายในท้องตลาดเท่านั้น อีกทั้งการตรวจสอบการตกค้างในแปลงเพาะปลูกที่รับผิดชอบโดยกระทรวงเกษตรและสหกรณ์นั้น มีข้อจำกัดที่กฎหมายให้อำนาจแต่เพียงการ

ตรวจสอบการตกค้างในแปลงเพาะปลูกตามระบบ GAP ทั้งการตรวจสอบการตกค้างที่ดำเนินการโดยกระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ของไทยมีลักษณะที่เป็นการดำเนินงานต่างคนต่างทำ ไม่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลหรือกำหนดวางแผนการตรวจสอบร่วมกัน ประเทศไทยจึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงบทบาทหน้าที่ของรัฐในทางกฎหมาย โดยเฉพาะการให้อำนาจแก่กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่จะมีอำนาจในการตรวจสอบการตกค้างในแปลงเพาะปลูกผักและผลไม้ได้ทุกแปลงเพื่อการคุ้มครองผู้บริโภคให้ได้รับความปลอดภัยจากการใช้สินค้าตามที่กฎหมายบัญญัติรับรองไว้ไม่ว่าแปลงนั้นจะเป็นแปลงเพาะปลูกในระบบ GAP หรือไม่ ทั้งควรกำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และกระทรวงสาธารณสุขมีหน้าที่ตามกฎหมายร่วมกันวางแผนกำหนดโปรแกรมการตรวจสอบการตกค้างและนำผลที่ได้มาแลกเปลี่ยนและปรับปรุงพัฒนาการป้องกันการตกค้างของสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชในผักและผลไม้ต่อไป

สรุปผลการวิจัย

ในการเพาะปลูกผักและผลไม้ ประเทศไทยมีการใช้สารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชในปริมาณมากเพื่อรักษาผลผลิตดังกล่าว ก่อให้เกิดการตกค้างของสารเคมีในผักและผลไม้หลายชนิดในระดับที่เป็นอันตรายต่อการบริโภค การควบคุมการตกค้างโดยอาศัยมาตรการทางกฎหมายยังคงมีข้อบกพร่อง ทั้งอำนาจหน้าที่ หน่วยงานของรัฐในประเทศไทยมีความซ้ำซ้อนไม่เป็นเอกภาพต่อการควบคุมปัญหาสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชตกค้างในผักและผลไม้ การแก้ปัญหาดังกล่าวรัฐมีภารกิจในการดูแลความปลอดภัยด้านสุขภาพของประชาชนจากพิษของสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชตกค้างในผักและผลไม้ ซึ่งเป็นการดำเนินการของรัฐเพื่อตอบสนองความต้องการของคนส่วนใหญ่ อันเป็นวัตถุประสงค์ของรัฐหรือในทางกฎหมายมหาชนเรียกว่า “ประโยชน์สาธารณะ” (บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. 2538: 333) รวมทั้งมีหน้าที่ในการดำเนินการปกป้องคุ้มครองสิทธิของผู้บริโภคให้ได้รับความปลอดภัยจากการใช้สินค้าหรือบริการตามที่บัญญัติรับรองไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค

พ.ศ. 2522 มาตรา 4(3) และในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 46 ซึ่งการควบคุมสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชในระดับสากลมีการกำหนดจรรยาบรรณระหว่างประเทศในการควบคุมสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืช (The International Code of Conduct on Pesticide Management) การกำหนดค่าปริมาณสารพิษตกค้างสูงสุดที่ให้มีในอาหาร (Maximum Residue limited: MRL) การกำหนดหลักปฏิบัติทางการเกษตรที่ดี (Good Agricultural Practice: GAP) ซึ่งกำหนดขึ้นโดยคณะกรรมการมาตรฐานอาหารระหว่างประเทศ (Codex Alimentations Commission: CAC) รวมทั้งการจัดการศัตรูพืชด้วยวิธีผสมผสาน (Integrated Pest Management: IPM) ที่กำหนดขึ้นโดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (Food and Agricultural Organization of United Nations: FAO) ได้กำหนดหลักปฏิบัติทั้งหลายเหล่านี้ไว้เป็นแนวทางในระดับสากล ให้ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกนำไปประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสมภายใต้หลักเกณฑ์เดียวกัน ซึ่งรัฐเป็นผู้ถืออำนาจมหาชนมีหน้าที่ต้องบัญญัติกฎหมายกำหนดกลไกและมาตรการต่าง ๆ เพื่อเป็นการคุ้มครองผู้บริโภคทั้งโดยตรงและโดยอ้อมไม่ให้ถูกเอาเปรียบจากผู้ประกอบการ (นนทวัชร์ นวตระกูลพิสุทธิ์. 2560: 5-6) ซึ่งหลายประเทศทั่วโลกในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นสหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น สหภาพยุโรป รวมทั้งประเทศไทย ได้นำหลักการดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ และกำหนดเป็นมาตรการทางกฎหมายเพื่อควบคุมปัญหาการตกค้างของสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชในผักและผลไม้จนเป็นอันตรายต่อการบริโภค โดยแบ่งวิธีการควบคุมออกเป็น 3 กลุ่มในทำนองเดียวกัน ได้แก่ มาตรการควบคุมก่อนนำสารเคมีไปใช้ มาตรการควบคุมการใช้ระหว่างการเพาะปลูก และมาตรการควบคุมภายหลังการใช้ ซึ่งประเทศไทยมีอุปสรรคทางด้านกฎหมายในการควบคุมสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชได้แก่การไม่มีกฎหมายเฉพาะในระดับพระราชบัญญัติดังเช่นประเทศอื่น ๆ ที่ได้นำมาศึกษาเทียบเคียง รวมทั้งการขาดหน่วยงานที่เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการควบคุมสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืช ซึ่งทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องขาดเอกภาพและความคล่องตัวในการควบคุมสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืช และประการสำคัญจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของเกษตรกรให้มีสำนึกร่วมกัน

ด้านคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตในการประกอบอาชีพ พร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างความสมดุลอย่างรอบด้านอันเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง (ศิริวรรณ วลลิโกดม. 2560: 157)

ข้อเสนอแนะ

1. รัฐควรออกกฎหมายในระดับพระราชบัญญัติให้มีวัตถุประสงค์เฉพาะในการควบคุมสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืช โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุมถึงการควบคุมก่อนการนำไปใช้ การควบคุมการใช้ระหว่างการเพาะปลูก และการควบคุมภายหลังการใช้
2. รัฐควรกำหนดให้กระทรวงเกษตรและสหกรณ์เป็นหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่ในการควบคุมสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืช โดยให้มีคณะกรรมการด้านสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชทำหน้าที่เฉพาะด้านแทนคณะกรรมการวัตถุอันตรายที่ทำหน้าที่ในการควบคุมวัตถุอันตรายโดยทั่วไป
3. รัฐควรส่งเสริมอย่างจริงจังเพื่อให้เกษตรกรปฏิบัติตามหลักปฏิบัติทางการเกษตรที่ดี (GAP) ในอันที่จะนำเกษตรกรเข้าสู่การควบคุมคุณภาพการเพาะปลูก และควบคุมการใช้สารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชเพื่อป้องกันการตกค้างในผักและผลไม้จนเป็นอันตรายต่อการบริโภค

เอกสารอ้างอิง

- นนทวัชร์ นวตระกูลพิสุทธิ์. (2560). **กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2538). **กฎหมายมหาชนเล่ม 3: ที่มาและนิติวิธี**. กรุงเทพฯ: นิติธรรม.
- บุญศรี มีวงศ์อุโฆษ. (2538). **กฎหมายมหาชนทางเศรษฐกิจเยอรมัน**. กรุงเทพฯ: นิติธรรม.
- ประสิทธิ์ ไชวโกล. (2554-2555. ธันวาคม-พฤษภาคม). กฎหมายเป็นเสาหลักของแผ่นดินในการบริหารและปกครองประเทศ. **วารสารวิชาการ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียว**. 2: 6

ศิริวรรณ วัลลิโกดม. (2560, มกราคม-มิถุนายน). การปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. 6: 157.

สมคิด เลิศไพฑูรย์ และกล้า สมุทวณิช. (2546). รายงานการวิจัยการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ ของรัฐธรรมนูญ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุวรรณ ประณีตวาทกุล และคณะ. (2560). รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ โครงการทางเลือกเชิงนโยบายสำหรับการจัดการศัตรูพืชที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Goldman, L. R. (1996, November-December). EPA Seek on Public Health Views on Pesticide Law. **Public Health Reports**. 111: 512.

Palmigiano, Alessandro; & Bongiono, Angelo. (2005). Overview of EU Legislation on Product Liability and Consumer Safety. **Business Law International**. 6(3): 401.

Pascal L.; et al. (2007) **A Practical Manual for Producer and Exporters from Asia, Regulations, Standards and Certification for Agricultural Exports** Trade and Markets Divisions, FAO.

**การบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลกับการจัดการศึกษาไทยยุค 4.0 ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร**
**School Administration with International Standards and Management
Education Thailand 4.0 in Schools under Bangkok Primary Educational
Service Area Office**

ฤทัยรัตน์ เวียงจันดา¹ เตือนใจ ดลประสิทธิ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลกับการจัดการศึกษาไทยยุค 4.0 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบการจำแนกตามอายุและการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลกับการจัดการศึกษาไทยยุค 4.0 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร 3) เปรียบเทียบการจำแนกตามประสบการณ์ทำงานและการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลกับการจัดการศึกษาไทยยุค 4.0 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และ 4) ศึกษาแนวทางการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลกับการจัดการศึกษาไทยยุค 4.0 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระและครู จำนวน 11 โรงเรียน จำนวน 285 คน

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารภายในโรงเรียนมาตรฐานสากลกับการจัดการศึกษาไทยยุค 4.0 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านผู้เรียนมีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล และด้านการบริหารจัดการระบบคุณภาพ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้เรียนมี

คุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 รวมถึงผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถบริหารจัดการโรงเรียนบรรลุตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุ และประสบการณ์ทำงาน ระหว่างกลุ่มและภายในกลุ่ม พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบรายค่าของอายุ และประสบการณ์ทำงานด้วยวิธี LSD พบว่า ช่วงอายุและช่วงประสบการณ์ทำงานของแต่ละช่วงมีผลต่อการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p \leq .05$

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลกับการจัดการศึกษาไทยยุค 4.0 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร คือ ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีระบบการจัดการความรู้ (KM) และการสร้างนวัตกรรมเผยแพร่ทั้งในประเทศและต่างประเทศ และครูสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร โดยมีการเข้าอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการทำงาน เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างเหมาะสม รวมถึงสามารถแสวงหา ระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความเป็นเลิศในการจัดการศึกษา โดยสามารถบริหารจัดการได้อย่างคล่องตัวตามสภาพความต้องการและจำเป็น

คำสำคัญ: การบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล, การศึกษาไทยยุค 4.0, แนวทางการพัฒนา

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

² อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Abstract

The purposes of this research are 1) To study the level of school administration with international standards and management education Thailand 4.0 in schools under Bangkok Primary Educational Service Area Office; 2) To compare with the age classification and school administration with international standards and management education Thailand 4.0 in schools under Bangkok Primary Educational Service Area Office; 3) To compare with the classification by work experience and school administration with international standards and management education Thailand 4.0 in schools under Bangkok Primary Educational Service Area Office; 4) To study the guidelines for school administration with international standards and management education Thailand 4.0 in schools under Bangkok Primary Educational Service Area Office. The samples used in this research were director, deputy director, department head, and teacher, 11 schools, 285 persons.

The research indicates that

1. Overall, school administration with international standards and management education Thailand 4.0 in schools under Bangkok Primary Educational Service Area Office is at a high level, as follows, the learners have characteristics and learning skills in the 21st century, the aspect of teaching and learning comparable with international standards, and quality system management. When considering each item found that learners have characteristics and learning skills in the 21st century, including administrators who have vision and are able to manage the school to achieve the school's vision.

2. The comparison differences of age and work experience between groups and within the group, was found that there were statistically significant differences. When the pair comparison of age and work experience with LSD method, found that age range and work experience period

of each period affecting the school administration according to international standards with statistically significant $p \leq .05$

3. The development guidelines for school administration with International Standards and Management Education Thailand 4.0 in schools under Bangkok Primary Educational Service Area Office were there should be exchanges of management knowledge both domestically and internationally, there is a knowledge management system (KM) and creation of innovations distributed both domestically and internationally and teachers could be able to use foreign languages to communicate by attending various courses, giving teachers the opportunity to learn about work to develop oneself and organization appropriately, including being able to seek mobilize various resources to develop excellence in educational management which could be managed flexibly according to the needs and necessities.

Keywords: School administration with International Standards, Education Thailand 4.0, Development guidelines

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ ความก้าวหน้าด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการสื่อสาร ทำให้สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงระหว่างวัฒนธรรมมากขึ้น การเมืองแบบเสรีประชาธิปไตยเป็นที่นิยมยอมรับกันทั่วโลก ประเทศไทยจะมีความสัมพันธ์กับชุมชนโลกบนพื้นฐานของศักดิ์ศรีและความเท่าเทียมกันจะมีความสามารถในการแข่งขันและร่วมมือกับประชาคมโลกได้ต่อเมื่อเรามีการปรับเปลี่ยนแนวทางการจัดการศึกษาให้สามารถพัฒนาคนและสังคมไทย ให้มีสมรรถนะในการแข่งขัน มีคุณภาพสูงขึ้น เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้ทันต่อสถานการณ์โลก

การดำเนินการโรงเรียนสู่มาตรฐานสากลเป็นโครงการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ 2553 มีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพทัดเทียมแข่งขันกับ

นานาชาติ โดยการพัฒนาหลักสูตรและรูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นความแตกต่างตามศักยภาพของผู้เรียน ผู้บริหารและครู รวมถึงบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการที่เหมาะสม สามารถบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพที่ได้รับการรับรองจากองค์การมาตรฐานสากลระดับโลก และมีการสร้างภาคีเครือข่ายการจัดการเรียนรู้ และร่วมพัฒนากับสถานศึกษาระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ และระหว่างประเทศ รวมทั้งเครือข่ายสนับสนุนจากสถาบันอุดมศึกษาและองค์กรอื่น ๆ (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. 2553) ดังนั้นในการพัฒนาโรงเรียนมาตรฐานสากลนอกจากจะมุ่งพัฒนาโรงเรียนตามเจตนารมณ์ โรงเรียนยังต้องคงไว้ซึ่งจุดเด่นอัตลักษณ์ จุดเน้นในการพัฒนา และสามารถบูรณาการจุดเน้นและจุดเด่นดังกล่าวเพื่อกำหนดระดับคุณภาพสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล รวมถึงมุ่งเน้นการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานการพัฒนาบุคลากรหลักที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อน เช่น ผู้บริหารโรงเรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน ดังนั้น ความรู้ ความสามารถ และการยอมรับความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐานสากลเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จเพื่อยกระดับโรงเรียนให้มีการจัดการเรียนการสอนและการบริหารระบบคุณภาพ (Quality System) มุ่งให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (Learner Profile) เทียบเคียงมาตรฐานสากล (World Class Standard) มีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา โดยการยกระดับโรงเรียนชั้นนำที่มีความพร้อมสู่โรงเรียนดีมีมาตรฐานสากล เพื่อให้เป็นโรงเรียนที่มีระบบการพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. 2553)

ในการบริหารจัดการไม่ว่าจะเป็นองค์กรประเภทและระดับใดก็ตามให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารถือว่าเป็นบุคลากรหลักที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษานั้นถือได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารจำเป็นอย่างยิ่งในการ

บริหารงานที่จะทำให้สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ในระดับองค์กร มีการยอมรับกันว่าความสำเร็จขององค์กรที่มีการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ล้วนแต่ขึ้นอยู่กับภูมิปัญญาความคิด ความอ่าน และแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้นำในองค์กรทั้งสิ้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำสูงคือ ภาวะผู้นำที่จะนำไปสู่การปฏิรูปด้านการศึกษาให้ยั่งยืน ต้องมีทักษะการบริหารงาน มีความรู้ความสามารถ และความเป็นมืออาชีพ การนำพาองค์กรก้าวไปข้างหน้า ส่งผลให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ต่อการพัฒนาทั่วทั้งองค์กรและสามารถสร้างบรรยากาศที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่เคลื่อนตัวไปอย่างรวดเร็ว ทุกองค์กรจะมุ่งปฏิรูปในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ มีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับ เป็นผู้นำยุคใหม่ที่สามารถมองภาพขององค์กรได้อย่างทะลุปรุโปร่ง และชัดเจน ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืน (นพดล พลเยี่ยม และคณะ. 2562)

จากแนวคิดการจัดการศึกษาดังกล่าวข้างต้น แผนการศึกษาแห่งชาติได้วางเป้าหมายไว้ 2 ด้าน คือ เป้าหมายด้านผู้เรียน (Learner Aspirations) โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) ประกอบด้วย การอ่านออก การเขียนได้ และการคิดเลขเป็น (3Rs) และทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ และความมีเมตตา กรุณา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม (8Cs) เช่นเดียวกับแนวคิดของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2558) ได้เสนอคุณลักษณะผู้เรียนแบบ CCPR Model ตามแนวทางปรัชญาการสร้างสรรค์เชิงผลิตภาพว่า ผู้เรียนมีทักษะ 4 ประการ ได้แก่ 1) คิวริโอเซส (Critical Mind) 2) คิดสร้างสรรค์ (Creative Mind) 3) ผลิตภาพ (Productive Mind) และ 4) คิดรับผิดชอบ (Responsible Mind) นอกจากนี้ยังมีเป้าหมายของการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 1) ประชากรทุกคนเข้าถึง

การศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง 2) ผู้เรียนทุกคนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับการบริการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม 3) ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพสามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ 4) ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย และ 5) ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2560) นอกจากนี้ ได้มีบทความวิจัยของจรรยาพร แจ่มกระจ่าง (2563) ได้ทำการศึกษาด้านการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 1 ได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ใน 6 ประเด็นสำคัญที่เกี่ยวกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การปฏิรูปการเรียนรู้ การกระจายอำนาจในสถานศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนาบุคลากร การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีการปฏิบัติในระดับมาก โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่ พบว่า การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีการปฏิบัติในระดับมาก ประเด็นปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขหรือแนวทางการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาทั้ง 6 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) การปฏิรูปการเรียนรู้ 2) การพัฒนาบุคลากร 3) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา 4) การประกันคุณภาพการศึกษา 5) การกระจายอำนาจในสถานศึกษา และ 6) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

จะเห็นได้ว่า การดำเนินการยกระดับมาตรฐานโรงเรียนสู่มาตรฐานสากลมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการแก้ปัญหาด้านการจัดการศึกษาของไทย ถึงแม้ว่าจะมีปัญหามากมายเกิดขึ้นต่าง ๆ มากมาย แต่ทุกฝ่ายต้องร่วมมือกันแก้ปัญหาและหาแนวทางในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษา

การบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลกับการจัดการศึกษาไทย 4.0 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษาไทยให้มีคุณภาพและเทียบเคียงความเป็นสากลได้ตามจุดมุ่งหมายของนโยบายกระทรวงศึกษาธิการต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลกับการจัดการศึกษาไทยยุค 4.0 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบการจำแนกตามอายุและการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลกับการจัดการศึกษาไทยยุค 4.0 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเปรียบเทียบการจำแนกตามประสบการณ์ทำงานและการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลกับการจัดการศึกษาไทยยุค 4.0 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลกับการจัดการศึกษาไทยยุค 4.0 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการวิจัย

1. การดำเนินการตามแนวทางการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลกับการจัดการศึกษาไทยยุค 4.0 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก
2. เพื่อเปรียบเทียบกับการจำแนกตามอายุ และประสบการณ์ทำงานของทางการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลกับการจัดการศึกษาไทยยุค 4.0 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p \leq .05$
3. แนวทางการพัฒนาทางการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลกับการจัดการศึกษาไทยยุค 4.0 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและมีลักษณะที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระ 8 กลุ่มสาระ และครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ 11 โรงเรียน โดยการสุ่มตัวอย่างทั้งหมด 285 คน จากประชากร 986 คน

2. ขอบเขตด้านระยะเวลา

เก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงปีการศึกษา 2561

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารโรงเรียน มาตรฐานสากลกับการจัดการศึกษาไทยยุค 4.0 แบ่งตามลักษณะความเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล 3 ด้าน ได้แก่ การบริหารจัดการระบบคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล และผู้เรียนมีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

4. ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งศึกษาด้านการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลกับการจัดการศึกษาไทยยุค 4.0 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้แก่ การบริหารจัดการระบบคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล และผู้เรียนมีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

มีจำนวนประชากร 986 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณตามสูตรของ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง 285 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สุ่มโรงเรียนซึ่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระ 8 กลุ่มสาระ และครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กรุงเทพมหานคร จำนวน 11 โรงเรียน ได้จำนวนประชากรทั้งหมด 986 คน

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มโรงเรียนที่มีการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่มีนักเรียนตั้งแต่ 601-1,501 คน ขึ้นไป โดยใช้หลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

ขั้นตอนที่ 3 เลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ซึ่งเลือกจากผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ และครู เนื่องจากเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวิสัยทัศน์ มุมมอง หลักการบริหาร และการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนมาตรฐานสากล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย เครื่องมือ 2 ประเภท ได้แก่

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยปรับปรุงขึ้นโดยพิจารณาภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการวิเคราะห์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระ 8 กลุ่มสาระ และครู ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลกับการจัดการศึกษาไทยยุค 4.0 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (Likert, 1967) ตามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยกำหนดเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง การดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การดำเนินการอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การดำเนินการอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การดำเนินการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุและประสบการณ์ทำงาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way Anova) จากนั้นทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวด้วยวิธี LSD ด้วยโปรแกรม SPSS for Window

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลกับการจัดการศึกษาไทยยุค 4.0 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

4. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างซึ่งนำผลการประเมินแบบสอบถามส่วนที่ 2 โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมากำหนดเป็นเค้าโครงของการสัมภาษณ์และขอบเขตเนื้อหา นำไปใช้สัมภาษณ์จริงกับผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระ 8 กลุ่มสาระ และครู

การสร้างเครื่องมือวิจัย

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัยโดยมีรายละเอียดตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลกับการจัดการศึกษาไทยยุค 4.0

2. ศึกษาวิธีการสร้างข้อมูลที่เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และตรวจสอบรายการ

3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลกำหนดขอบเขตของเนื้อหาเพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบแนวคิดของวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน เพื่อตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาการใช้ภาษาให้ถูกต้องสมบูรณ์

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) โดยคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามมีค่าระหว่าง 0.67 ถึง 1 นำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 โรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

6. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.976

7. ดำเนินการปรับปรุงและตรวจสอบความถูกต้องให้เรียบร้อยอีกครั้งและนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน และนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และทดสอบสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อใช้วิเคราะห์คำนวณหาค่า ร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 การบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลกับการจัดการศึกษาไทยยุค 4.0 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์วิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1970) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 แสดงว่า การดำเนินการในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 แสดงว่า การดำเนินการในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 แสดงว่า การดำเนินการในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 แสดงว่า การดำเนินการในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 แสดงว่า การดำเนินการในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. นำข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลกับการจัดการศึกษาไทยยุค 4.0 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และนำเสนอในรูปแบบของการบรรยายเป็นความเรียง

4. นำข้อมูลจากการวิเคราะห์สถิติเชิงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุ และประสบการณ์ทำงาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way Anova) จากนั้นทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวด้วยวิธี LSD ด้วยโปรแกรม SPSS for Window

5. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างซึ่งนำผลการประเมินแบบสอบถามส่วนที่ 2 โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมากำหนดเป็นเค้าโครงของการสัมภาษณ์และขอบเขตเนื้อหา นำไปใช้สัมภาษณ์จริงกับผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระ 8 กลุ่มสาระ และครู โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และนำเสนอในรูปแบบของการบรรยายเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 107 คน คิดเป็นร้อยละ 37.54 และเพศหญิง 178 คน คิดเป็นร้อยละ 62.46 ส่วนอายุไม่เกิน 25 ปี 70 คน คิดเป็นร้อยละ 24.56 อายุ 25-35 ปี 114 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 อายุ 36-45 ปี 53 คน คิดเป็นร้อยละ 18.60 และอายุ 46-60 ปี 48 คน คิดเป็นร้อยละ 16.84 วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาตรี 154 คน คิดเป็นร้อยละ 54.04 ปริญญาโท 107 คน คิดเป็นร้อยละ 37.54 และปริญญาเอก 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.42 ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนมี 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.86 รองผู้อำนวยการโรงเรียน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.72 หัวหน้ากลุ่มสาระ 88 คน คิดเป็นร้อยละ 30.88 และครู 164 คน คิดเป็นร้อยละ 57.54 ส่วนประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี มี 43 คน คิดเป็นร้อยละ 15.09 6-10 ปี 49 คน คิดเป็นร้อยละ 17.19 11-15 ปี 57 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 16-20 ปี 53 คน คิดเป็นร้อยละ 18.60 21 ปีขึ้นไป 83 คน คิดเป็นร้อยละ 29.12 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลกับการจัดการศึกษาไทยยุค 4.0 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลกับการจัดการศึกษาไทยยุค 4.0 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร แสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลกับการจัดการศึกษาไทยยุค 4.0 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

การบริหารโรงเรียน มาตรฐานสากลกับการจัด การศึกษาไทยยุค 4.0 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
1. ด้านการบริหารจัดการระบบ คุณภาพ	3.88	0.89	มาก
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน เทียบเคียงมาตรฐานสากล	3.90	0.91	มาก
3. ด้านผู้เรียนมีคุณลักษณะและทักษะ การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	4.11	0.72	มาก
รวม	3.96	0.84	มาก

จากตาราง 1 แสดงให้เห็นว่า การบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลกับการจัดการศึกษาไทยยุค 4.0 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน โดยด้านผู้เรียนมีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีค่าสูงสุด ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.72) รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.91) และด้านการบริหารจัดการระบบคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.89)

ด้านการบริหารจัดการระบบคุณภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.89) ซึ่งเมื่อจำแนกตามรายข้อพบว่ามีการดำเนินการในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งด้านคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน

มีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และสามารถบริหารจัดการโรงเรียนบรรลุตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีระดับการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.56) ส่วนโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำลงมา ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.98) เป็นไปได้ว่าโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการทั้งในประเทศและต่างประเทศมีการบริหารจัดการที่ไม่เพียงพอ

ด้านการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.91) ซึ่งเมื่อจำแนกตามรายด้าน พบว่าด้านคุณภาพวิชาการอยู่ในระดับมากโดยโรงเรียนจัดหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นเลิศตอบสนองความถนัดและศักยภาพตามความต้องการของผู้เรียน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.91) ด้านคุณภาพของครูอยู่ในระดับมากโดยเฉพาะครูมีการนำวิจัย สื่อ นวัตกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.85) นอกจากนี้ ครูมีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านวิชาการ ส่วนด้านวิจัยและพัฒนาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.87) เนื่องจากโรงเรียนดำเนินการจัดทำวิจัยและพัฒนาการจัดการศึกษาในภาพรวมของโรงเรียนทั้งด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน

ด้านผู้เรียนมีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.72) ซึ่งเมื่อจำแนกตามรายด้านพบว่าทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อผู้เรียนอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะทักษะการอ่านออก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.68) รองลงมา คือ ทักษะการเขียนได้ และทักษะด้านการคำนวณเป็น ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.80; $\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.75) ส่วนทักษะต่าง ๆ ที่ผู้เรียนสามารถปรับใช้ในการเรียนรู้ได้ทุกวิชานั้นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือทักษะอาชีพและการเรียนรู้ การใช้คอมพิวเตอร์และรู้เท่าทันเทคโนโลยี มีทักษะในการสื่อสารและการรู้เท่าทันสื่อ มีความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะความเป็นผู้นำเพื่อพัฒนาผู้เรียนมีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

การวิเคราะห์สถิติเชิงเปรียบเทียบระหว่างอายุและประสบการณ์ทำงานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ทางเดียวโดยวิธี LSD (One-way Analysis of Variance: One-way Anova, LSD)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของอายุ และประสบการณ์ทำงาน ระหว่างกลุ่มและภายในกลุ่มด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยวิธี LSD แสดงดังตาราง 2 และตาราง 3

ตาราง 2 ข้อมูลอายุของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way Anova)

	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Between groups	1755426.00	3	585142.000	946.908*	.000
Within groups	173644.000	281	617.950		
Total	1929070.000	284			

หมายเหตุ: * The mean difference is significant at $p \leq .05$

ตาราง 3 ข้อมูลประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way Anova)

	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Between groups	1837176.000	4	459294.000	1399.464*	.000
Within groups	91894.000	280	328.193		
Total	1929070.000	284			

หมายเหตุ: * The mean difference is significant at $p \leq .05$

จากตาราง 2 และตาราง 3 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของอายุ และประสบการณ์ทำงาน ระหว่างกลุ่มและภายในกลุ่มพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p \leq .05$ ดังนั้นอายุ และประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีผลต่อการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลกับการจัดการศึกษาไทยยุค 4.0 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร หลังจากนั้นดำเนินการทดสอบรายคู่ของอายุ และประสบการณ์ทำงานเพื่อดูการเปรียบเทียบรายคู่ซึ่งแสดงดังตาราง 4 และตาราง 5

ตาราง 4 การเปรียบเทียบรายค่าของข้อมูลอายุของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวด้วยวิธี LSD (One-way Analysis of Variance: One-way Anova, LSD)

(I) ScoreAge	(J) ScoreAge	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
<25.00	25.00-35.00	-92.00000 [*]	3.77472	.000	-99.4303	-84.5697
	36.00-45.00	-175.50000 [*]	4.52629	.000	-184.4097	-166.5903
	46.00-60.00	-226.00000 [*]	4.65852	.000	-235.1700	-216.8300
25.00-35.00	<25.00	92.00000 [*]	3.77472	.000	84.5697	99.4303
	36.00-45.00	-83.50000 [*]	4.13280	.000	-91.6352	-75.3648
	46.00-60.00	-134.00000 [*]	4.27722	.000	-142.4195	-125.5805
36.00-45.00	<25.00	175.50000 [*]	4.52629	.000	166.5903	184.4097
	25.00-35.00	83.50000 [*]	4.13280	.000	75.3648	91.6352
	46.00-60.00	-50.50000 [*]	4.95312	.000	-60.2499	-40.7501
46.00-60.00	<25.00	226.00000 [*]	4.65852	.000	216.8300	235.1700
	25.00-35.00	134.00000 [*]	4.27722	.000	125.5805	142.4195
	36.00-45.00	50.50000 [*]	4.95312	.000	40.7501	60.2499

หมายเหตุ: The mean difference is significant at $p \leq .05$

ตาราง 5 การเปรียบเทียบรายค่าของข้อมูลประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวด้วยวิธี LSD (One-way Analysis of Variance: One-way Anova, LSD)

(I) Score Experience	(J) Score Experience	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1.00-5.00	6.00-10.00	-46.00000 [*]	3.78553	.000	-53.4517	-38.5483
	11.00-15.00	-99.00000 [*]	3.65926	.000	-106.2031	-91.7969
	16.00-20.00	-154.00000 [*]	3.71816	.000	-161.3191	-146.6809
	21.00 up	-222.00000 [*]	3.40390	.000	-228.7005	-215.2995
6.00-10.00	1.00-5.00	46.00000 [*]	3.78553	.000	38.5483	53.4517
	11.00-15.00	-53.00000 [*]	3.52925	.000	-59.9472	-46.0528
	16.00-20.00	-108.00000 [*]	3.59028	.000	-115.0674	-100.9326
	21.00 up	-176.00000 [*]	3.26373	.000	-182.4246	-169.5754
11.00-15.00	1.00-5.00	99.00000 [*]	3.65926	.000	91.7969	106.2031
	6.00-10.00	53.00000 [*]	3.52925	.000	46.0528	59.9472
	16.00-20.00	-55.00000 [*]	3.45689	.000	-61.8048	-48.1952
	21 up	-123.00000 [*]	3.11639	.000	-129.1345	-116.8655
16.00-20.00	1.00-5.00	154.00000 [*]	3.71816	.000	146.6809	161.3191
	6.00-10.00	108.00000 [*]	3.59028	.000	100.9326	115.0674
	11.00-15.00	55.00000 [*]	3.45689	.000	48.1952	61.8048
	21 up	-68.00000 [*]	3.18535	.000	-74.2703	-61.7297
21.00 up	1.00-5.00	222.00000 [*]	3.40390	.000	215.2995	228.7005
	6.00-10.00	176.00000 [*]	3.26373	.000	169.5754	182.4246
	11.00-15.00	123.00000 [*]	3.11639	.000	116.8655	129.1345
	16.00-20.00	68.00000 [*]	3.18535	.000	61.7297	74.2703

หมายเหตุ: The mean difference is significant at $p \leq .05$

จากตาราง 4 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของข้อมูลอายุของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวด้วยวิธี LSD จะเห็นว่าอายุต่ำกว่า 25 ปี กับอายุ 25-35 ปี กับอายุ 36-45 ปี และกับอายุ 46-60 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p \leq .05$ ซึ่งมีความแตกต่างกันทุกช่วงอายุเมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่ เช่นเดียวกับตาราง 5 ที่แสดงการเปรียบเทียบคู่ของข้อมูลประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจะเห็นว่าช่วงประสบการณ์การทำงานของแต่ละช่วงปีมีความแตกต่างกัน โดยประสบการณ์ทำงานช่วง 1-5 ปี ช่วง 6-10 ปี ช่วง 11-15 ปี ช่วง 16-20 ปี และ 21 ปี ขึ้นไป มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p \leq .05$ ดังนั้นการเปรียบเทียบคู่ของอายุ และประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีผลต่อการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลกับการจัดการศึกษาไทยยุค 4.0 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลกับการจัดการศึกษาไทยยุค 4.0 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครจากการตอบคำถามปลายเปิด

ด้านการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ โรงเรียนควรวางแผนพัฒนาการจากระบบการพัฒนาองค์กรด้วยระบบคุณภาพตามกรอบที่กำหนดไว้ ในการบริหารจัดการด้วยเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่ง สพฐ. (OBECQA) มุ่งเน้นการบริหารจัดการระบบคุณภาพ ส่งเสริมการกระจายอำนาจแบบเบ็ดเสร็จ มีการบริหารงานด้วยระบบคุณภาพตามวงจร PDCA เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการ SWOT ปัญหาที่เกิดขึ้นตามบริบทของโรงเรียน มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เข้าใจในการพัฒนาระบบคุณภาพ เปิดโอกาสให้ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ศึกษาดูงานการบริหารจัดการเป็นตัวอย่าง และสามารถนำกลับมาใช้ได้จริง บริหารจัดการอย่างมีระบบ วางระบบบริหารจัดการที่ชัดเจน ระบุหน้าที่ของแต่ละฝ่ายให้ละเอียด และติดตามการดำเนินงานด้วยการประเมินตามตัวชี้วัดเป็นระยะที่กำหนดไว้

ด้านการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากลโรงเรียนพัฒนาการจัดการเรียนการ

สอนให้ทันตามเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงการศึกษาไทยยุค 4.0 ทำความเข้าใจบริบทให้มากขึ้นมีการทดสอบหรือการประเมินควรเป็นการประเมินด้วยการใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยี และมีวิธีการประเมินเหมาะสมวัยและบทเรียนของผู้เรียน เสริมศักยภาพในการใช้ภาษาอังกฤษของครูและนักเรียน จัดการอบรมด้านการใช้ภาษาอังกฤษ และการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนที่หลากหลายและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และลงมือปฏิบัติจริง จัดการเรียนการสอนที่ทันสมัยใช้สื่อหรือเหตุการณ์ในปัจจุบัน จัดการเรียนให้ครบทุกด้าน ทุกสมรรถนะ เรียนรู้รูปแบบการสอนของแต่ละประเทศเพื่อนำมาปรับใช้ให้เทียบเคียงกับมาตรฐานสากล และมุ่งเน้นการเรียนรู้แบบ Active Learning รวมถึงติดตามและวัดประเมินผลและคอยเทียบเคียงกับมาตรฐานสากล

ด้านผู้เรียนมีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ แยกแยะ การสืบค้นความรู้ตามสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับการเรียนรู้ในห้องเรียนอย่างแท้จริง โดยใช้สื่อในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายโดยใช้สื่อที่ทันสมัย พัฒนาครูให้มีทักษะในการสื่อสารด้านภาษา มีเทคนิคการเรียนการสอนที่หลากหลายเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้นักเรียนลงมือปฏิบัติจริง เน้นกระบวนการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และแก้ปัญหา ปลูกฝังคุณธรรมและส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน และผู้เรียนยังขาดทักษะชีวิตดังนั้นควรเพิ่มประสบการณ์ชีวิตและทักษะชีวิตให้มากขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความต้องการจำเป็น การบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลกับการจัดการศึกษาไทยยุค 4.0 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

1. โรงเรียนมีระบบการจัดการความรู้โดยใช้กระบวนการวงจรคุณภาพ PDCA เข้าใช้ในการจัดการเรียนการสอน และโครงการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามบริบทของโรงเรียน และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ การวางแผน วัตถุประสงค์ของโรงเรียนทำให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในการสร้างนวัตกรรมของโรงเรียนเพื่อเผยแพร่ นวัตกรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ นอกจากนี้ยัง

ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีทำให้นักเรียนมุ่งมั่นหมายที่สูงขึ้น

2. โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา โดยแบ่งระบบการทำงานให้ฝ่ายต่อการบริหารจัดการ ด้านบุคลากรอย่างอิสระและคล่องตัว ทำให้งานมีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้นมีการกระจายงานอย่างทั่วถึง และแต่ละฝ่ายต้องมีความสัมพันธ์กัน ปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหาร และมีความชัดเจนของงาน

3. โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนที่มีอยู่มาพัฒนาความเป็นเลิศในการจัดการศึกษา การนำผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน แต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา ที่มีผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้ทรงคุณวุฒิเข้ามาเป็น คณะทำงาน ส่วนการแสวงหาระดมทรัพยากรโรงเรียน จะจัดทำโครงการในรูปแบบต่าง ๆ เนื่องจากการระดมทุนทรัพยากรมีความจำเป็นอย่างมากต่อการจัดการเรียนการสอน เป็นสิ่งดึงดูดให้ผู้เรียนเกิดความพร้อม และมีแรงจูงใจ และเพื่อพัฒนาความเป็นเลิศการจัดการศึกษามีการบริหารเพื่อให้เกิดความคล่องตัวตามบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง

4. โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บริหารจัดการของประเทศ เป็นสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพของครู นิสิต นักศึกษา เป็นแหล่งศึกษาดูงานของบุคคลภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน นอกจากนี้ยังมีบุคลากรที่มีความสามารถไปเป็นวิทยากรให้กับหน่วยงานภายนอก ส่วนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหารจัดการกับต่างประเทศโรงเรียนมีการจัดทำโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยการทำ MOU ร่วมกัน โดยให้นักเรียนและครูมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนต่างประเทศ

5. โรงเรียนมีขนาดชั้นเรียนที่เหมาะสมตามกรอบ และขนาดของโรงเรียน คือครู 1 คนต่อนักเรียนไม่เกิน 20 คน ทุกระดับชั้น เนื่องจากโรงเรียนมีครูประจำชั้น 1 คน และครูพิเศษแต่ละสายชั้นช่วยดูแลนักเรียนจนจึงทำให้ระดับเหมาะสมตามมาตรฐาน

6. โรงเรียนมีเครือข่ายที่จัดการศึกษาในระดับเดียวกันเป็นเครือข่ายร่วมพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษาการจัดการศึกษาร่วมกันเพื่อให้ งานในเขตพื้นที่ที่มีการพัฒนาและเกิดประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลสูงสุดเพื่อส่งผลต่อไปในประเทศ ในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนต่อไป

สรุปผลการวิจัย

การบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลกับการจัดการศึกษาไทยยุค 4.0 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยการบริหารภายในโรงเรียนมาตรฐานสากลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้เรียนมีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุ และประสบการณ์ทำงาน ระหว่างกลุ่มและภายในกลุ่ม พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ของอายุ และประสบการณ์ทำงาน ด้วยวิธี LSD พบว่า ช่วงอายุและช่วงประสบการณ์ทำงานของแต่ละช่วงมีผลต่อการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานสากลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p \leq .05$ และแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลกับการจัดการศึกษาไทยยุค 4.0 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร คือ ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีระบบการจัดการความรู้ (KM) และการสร้างนวัตกรรมเผยแพร่ทั้งในประเทศและต่างประเทศ และครูสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร โดยมีการเข้าอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการทำงาน เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างเหมาะสม รวมถึงสามารถแสวงหา ระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความเป็นเลิศในการจัดการศึกษา โดยสามารถบริหารจัดการได้อย่างคล่องตัวตามสภาพความต้องการและจำเป็น

อภิปรายผล

1. จากการวิจัย พบว่า การบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลกับการจัดการศึกษาไทยยุค 4.0 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากเป็นข้อค้นพบที่เป็นไปตามสมมติฐาน มีข้อค้นพบที่ได้มีการดำเนินการบางข้อที่มีระดับการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ได้ข้อค้นพบว่า มีบางข้อที่มีระดับการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารส่วนใหญ่มีวิสัยทัศน์ และสามารถจัดการบริหารโรงเรียนบรรลุวิสัยทัศน์ของโรงเรียน นำโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล นอกจากนี้ได้ขับเคลื่อนให้มีการบริหารงานด้วยระบบคุณภาพตามวงจร PDCA และ SWOT ผลักดันให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เข้าใจในการพัฒนาระบบคุณภาพ และสามารถนำกลับมาใช้ได้อย่างจริง ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีและเป็นไปตามงานวิจัยของ จิตินา มั่งคง (2554) ที่ศึกษาการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากลด้านการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ พบว่า ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์นำโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล โดยขับเคลื่อนให้บุคลากรเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา พัฒนาดตนเอง รวมถึงบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นผู้ทางวิชาการ มีความรู้ความสามารถใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและบริหารจัดการ

1.2 ด้านการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล ได้ข้อค้นพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ทันตามเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงการศึกษาไทยยุค 4.0 การสร้างความร่วมมือกับโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษหลักในการสอน เช่น การลงนามข้อตกลง (MOU) กับโรงเรียนมาตรฐานสากล มุ่งเน้นการเรียนรู้แบบ Active Learning รวมถึงติดตามวัดประเมินผล และเทียบเคียงกับมาตรฐานสากล เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Peayoo, et al. (2018) ที่ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลในเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า ได้ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรใหม่ที่เน้นความเป็นสากลให้กับนักเรียนเนื่องจากกระบวนการจัดการเรียนการสอนรายวิชาในโรงเรียนนั้นจะเป็นขั้นตอน หากกระบวนการบริหารหลักสูตรมีการวางแผนที่ดี และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดิฐารัตน์ ลีวรังกุล (2553) ที่พบว่า ควรสร้างความรู้ความเข้าใจของบุคลากรในการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากลมีการหาสื่อการจัดการเรียนการสอนที่ครบสมบูรณ์และทันสมัย ครูผู้สอนมีความเป็นมืออาชีพและมีจำนวนเพียงพอ หลักสูตรการเรียนการสอนที่เน้นความเป็นสากล ความพร้อมของโรงเรียนจะช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาโรงเรียนมาตรฐานสากลประสบความสำเร็จ

1.3 ด้านผู้เรียนมีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้ข้อค้นพบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่มีการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ แยกแยะ การสืบค้นความรู้ตามสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับการเรียนรู้ในห้องเรียนอย่างแท้จริง มีการจัดการเรียนการสอนตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีเทคนิคการเรียนการสอนที่หลากหลายเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นไปตามทฤษฎีของงานวิจัยของ ปรีดี ปลื้มสำราญกิจ (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียน พบว่า การเพิ่มพูนความรู้เรื่องทักษะในศตวรรษที่ 21 ภายในหน่วยงานอาจทำได้หลายวิธีเพื่อให้ผู้สอนเข้าใจและนำไปปรับเปลี่ยนกระบวนการสอน ออกแบบการสอนให้ทันสมัยและมีแนวคิดเชิงนวัตกรรม รวมถึงให้นักเรียนฝึกการคิดวิเคราะห์มากขึ้นตามศักยภาพ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wongkitrungruang; & Jitrerk (2011) ที่ได้ศึกษาการเรียนรู้อจากปัญหาเป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 วิธีที่ครูจะสามารถปรับเปลี่ยนหลักสูตรจากวิธีที่สอนอยู่ฝ่ายเดียวไปสู่การสอนที่เปิดให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและตั้งคำถาม ส่วนทักษะชีวิตและการทำงานยังมีส่วนที่ผู้เรียนยังขาดประสบการณ์ โดยเฉพาะการเป็นผู้นำทีมในการทำงานอยู่เสมอ ทั้งนี้เนื่องจากจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนยังไม่เอื้อต่อการเกิดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Leach (2012) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องโรงเรียนจิตวิทยามนุษยวิทยาทักษะด้านสังคมและวัฒนธรรมในศตวรรษที่ 21 พบว่า ครูมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาชุมชน และความร่วมมือในชุมชน การรับรู้ของชุมชน การสื่อสาร ความน่าเชื่อถือ การตัดสินใจ ความเคารพ และการทำงานร่วมกัน รวมถึงจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสังคม

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงเปรียบเทียบระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวด้วยวิธี LSD (One-way Analysis of Variance: One-way Anova, LSD)

การวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุ และประสบการณ์ทำงาน ระหว่างกลุ่มและภายในกลุ่มพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p \leq .05$ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ของ

อายุ และประสบการณ์ทำงานด้วยวิธี LSD พบว่า ช่วงอายุและช่วงประสบการณ์ทำงานของแต่ละช่วงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p \leq .05$ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระคำจันทร์ คุณวัโส (วงศ์ชาติ) (2555) ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในโรงเรียนเครือข่ายกลุ่มที่ 1 เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติของครูผู้สอนต่อการบริหารงาน ตามหลักสังคหวัตถุ 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิดา เดชรักษา และคณะ (2558) ที่ศึกษาการบริหารจัดการระบบคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ทำการเปรียบเทียบกับประสบการณ์ทำงาน ผลปรากฏว่ามีความแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า การบริหารจัดการระบบคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลแตกต่างกัน เนื่องจากความแตกต่างของประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละคน ก่อให้เกิดความแตกต่างในการบริหารจัดการระบบคุณภาพเพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพ

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลกับการศึกษาไทยยุค 4.0 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

3.1 ด้านการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ แนวทางการพัฒนาโรงเรียนควรวางแผนพัฒนาการจัดระบบการพัฒนางานองค์กรด้วยระบบคุณภาพตามกรอบที่กำหนดไว้ มีการบริหารงานด้วยระบบคุณภาพตามวงจร PDCA เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีการ SWOT ส่งเสริม KM ในสถานศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ Best practice ของครูแต่ละคน สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิพร รินทะ (2553) ที่ทำการวิจัย การบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล: กรณีศึกษาโรงเรียนเมืองคง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 และได้ทำการอภิปรายผลไว้ว่า 1) ด้านการนำองค์กร ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำ 2) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน 3) ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) ด้านการวัด การวิเคราะห์

และการจัดการความรู้ มีการบริหารจัดการตามกระบวนการครบวงจร (PDCA) 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การจัดการกระบวนการ มีการบริหารงานแบบ POSDCoRB และ 7) ด้านผลลัพธ์ มีการบริหารจัดการโดยกระบวนการเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา และสอดคล้องกับผลการวิจัยของอัมรา คุ่มจันอัด (2551) ที่ศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษา โครงการโรงเรียนสองภาษาของโรงเรียนเบญจมบพิตร สำนักงานเขตดุสิต สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้าพบเพื่อปรึกษาและซักถามพฤติกรรมของนักเรียนได้ตลอดเวลา ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง โรงเรียนควรจัดสมุดรายงานพฤติกรรมนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบเป็นระยะ

3.2 ด้านการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล แนวทางการพัฒนาโรงเรียนควรมีการทดสอบหรือการประเมินด้วยการใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีและมีวิธีการประเมินที่เหมาะสมกับวัยและบทเรียนของผู้เรียน เสริมศักยภาพในการใช้ภาษาอังกฤษของครูและนักเรียน จัดการอบรมด้านการใช้ภาษาอังกฤษ และการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนที่หลากหลายและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับงานวิจัยของสิทธิ จิตต์นิลวงศ์ (2552) ที่ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนสองภาษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร พบว่าโรงเรียนควรมีการกำหนดหรือแต่งตั้งบุคคลผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ควรปรับปรุงกระบวนการสรรหาครูต่างชาติเพื่อให้ได้ครูที่มีคุณสมบัติตรงกับที่ต้องการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุขสวัสดิ์ บุญศรี (2555) ที่พบว่าโรงเรียนควรมีการฝึกอบรมด้านภาษาให้ครูมีความรู้ทางด้านภาษาเพิ่มขึ้น สามารถสื่อสารกันได้ และนำไปใช้ในการเรียนการสอนได้ และการจัดหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ ตอบสนองต่อความถนัด ศักยภาพและความต้องการของผู้เรียนเพื่อให้นักเรียนสามารถแข่งขันในระดับสากลได้

3.3 ด้านผู้เรียนมีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 แนวทางการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ แยกแยะ การสืบค้นความรู้ตามสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับการเรียนรู้

ในห้องเรียนอย่างแท้จริง ปลุกฝังคุณธรรมและส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเฉลิมขวัญ สนลอย (2554) ที่พบว่าแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียน ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ ใช้ความคิดอย่างมีเหตุผลในการวางแผนการจัดการที่ส่งเสริมการสร้างความคิดใหม่ ๆ และสอดคล้องกับที่ วิโรจน์ สารัตนะ (2560) กล่าวถึงทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ว่า ตัวกำหนดความพร้อมของนักเรียนเข้าสู่โลกการทำงาน ได้แก่ ความริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะอาชีพ ความยืดหยุ่น การปรับตัว และทักษะสังคมข้ามวัฒนธรรมที่เป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิตมีความรับผิดชอบ เชื่อถือได้

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความต้องการจำเป็น การบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลกับการจัดการศึกษาไทยยุค 4.0 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และแนวทางการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพ

4.1 โรงเรียนมีระบบการจัดการความรู้ (KM) และการสร้างนวัตกรรมเผยแพร่ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

โรงเรียนมีระบบการจัดการความรู้โดยใช้กระบวนการวงจรคุณภาพ PDCA เข้าใช้ในการจัดการเรียนการสอน และโครงการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามบริบทของโรงเรียน และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ การวางแผน วัตถุประสงค์ของโรงเรียนทำให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในการสร้างนวัตกรรมของโรงเรียนเพื่อเผยแพร่นวัตกรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวีรวรรณ มีมัน และมีทนา วังถนอมศักดิ์ (2559) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากลด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ (Measurement, Analysis and Knowledge Management) ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนเมืองคงมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับการเลือกรวบรวม วิเคราะห์ จัดการ และปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศ และการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศรวมทั้งการทบทวนผลการ

ดำเนินการ และนำมาปรับปรุงผลการดำเนินการไปใช้เพื่อผลักดันให้เกิดการปรับปรุงผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและยกระดับมาตรฐานการศึกษา

4.2 โรงเรียนมีการบริหารด้านบุคลากรอย่างอิสระและคล่องตัว

โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา โดยแบ่งระบบการทำงานให้ฝ่ายต่อการบริหารจัดการด้านบุคลากรอย่างอิสระและคล่องตัว ทำให้งานมีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพงษ์ เถาว์ขลิ และนพดล เจนอักษร (2557) ที่ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในส่วนของการบริหารด้านบุคลากร ผลการวิจัย พบว่า ในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษานั้น เนื่องจากการเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษาที่ได้รับการกระจายอำนาจในการบริหารงานของสถานศึกษาทั้ง 4 งาน คือ สถานศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายเพื่อให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาดตนเองด้วยระบบการประกันคุณภาพภายในและรับการตรวจสอบคุณภาพมาตรฐานจากการประเมินภายนอก เพื่อเป็นการตรวจสอบคุณภาพมาตรฐานของสถานศึกษา

4.3 โรงเรียนสามารถแสวงหา ระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความเป็นเลิศในการจัดการศึกษา โดยสามารถบริหารจัดการได้อย่างคล่องตัวตามสภาพความต้องการและจำเป็น

โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนที่มีอยู่มาพัฒนาความเป็นเลิศในการจัดการศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้ทรงคุณวุฒิเข้ามาเป็นคณะทำงานส่วนการแสวงหาทรัพยากรโรงเรียนจะจัดทำโครงการในรูปแบบต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิฐารัตน์ ลีวรังกุล (2553) ที่พบว่า ควรสร้างความรู้ความเข้าใจของบุคลากรในการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล เตรียมการและแสวงหาผู้ร่วมพัฒนา มีการหาสื่อการจัดการเรียนการสอนที่ครบสมบูรณ์และทันสมัย ครูผู้สอนมีความเป็นมืออาชีพและมีจำนวนเพียงพอ หลักสูตรการเรียนการสอนที่เน้นความเป็นสากล การบริหารจัดการโรงเรียนด้วยระบบคุณภาพ ความพร้อมของโรงเรียนจะช่วยส่งเสริมให้การพัฒนา

โรงเรียนมาตรฐานสากลประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตนา มั่งคง (2554) ที่พบว่า โรงเรียนควรมีการระดมทรัพยากร เพื่อนำมาดำเนินการสร้างและพัฒนา สถานที่ ห้องเรียน อุปกรณ์การเรียนที่เหมาะสมมีมาตรฐานสากลและเพียงพอแก่ผู้เรียน ควรสำรวจความคิดเห็นของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนที่มีต่อการดำเนินงานของโรงเรียน ได้แสดงความคิดเห็นและความต้องการในการพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล

4.4 โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการทั้งในประเทศและต่างประเทศ

โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บริหารจัดการของประเทศ เป็นสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพของครู และนักศึกษา เป็นแหล่งศึกษาดูงานของบุคคลภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน มีการจัดทำโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยการทำ MOU ร่วมกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิรักษ์ คงทา (2556) ที่ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการบริหารระบบคุณภาพ โรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนวัฒโนทัยพายัพ ผลการวิจัย พบว่า ด้านเครือข่ายร่วมพัฒนาอยู่ในระดับมีความเหมาะสมมากที่สุด คือ นักเรียนและครูมีเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับคำกล่าวของ Stewart (2012) ที่ได้กล่าวว่า การเรียนรู้สองทางจากประเทศอื่น ๆ มีข้อตกลงด้านการจัดการร่วมกัน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้อื่นปฏิบัติและยินดีที่จะแบ่งปันประสบการณ์กับประเทศที่มีความมั่นคงที่ดี มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และสามารถสร้างประสิทธิภาพมากขึ้น สำหรับการสร้างระบบการศึกษาระดับโลก

5. โรงเรียนมีขนาดชั้นเรียนเหมาะสมตามมาตรฐานที่กำหนดทุกระดับ และมีอัตราครู 1 คน ต่อ นักเรียนไม่เกิน 20 คน

โรงเรียนมีขนาดชั้นเรียนที่เหมาะสมตามกรอบและขนาดของโรงเรียน คือครู 1 คนต่อนักเรียนไม่เกิน 20 คน ทุกระดับชั้น สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551) ที่ได้สังเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษาไว้ในรายงานของ UNESCO ว่าจำนวนชั่วโมงเรียนของนักเรียน และจำนวนชั่วโมงสอนของครูไทยค่อนข้างมาก เมื่อเปรียบเทียบกับหลายประเทศ จึงควรพิจารณาส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของเด็กให้มากขึ้น ลดจำนวนชั่วโมงเรียนในห้องเรียนลง ลดชั่วโมงสอนของครูลง และอัตราส่วนนักเรียนต่อครูและ

ขนาดของชั้นเรียนถ้าลดลงได้จะดี เพราะทำให้ครูสามารถเอาใจใส่ต่อเด็กเป็นรายบุคคลได้มากขึ้น

6. โรงเรียนมีสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับเดียวกันเป็นเครือข่ายร่วมพัฒนาทั้งในระดับท้องถิ่น/ภาค/ชาติ/นานาชาติ

โรงเรียนมีเครือข่ายที่จัดการศึกษาในระดับเดียวกันเป็นเครือข่ายร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษาการจัดการศึกษาร่วมกันเพื่อให้งานในเขตพื้นที่มีการพัฒนาและเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดเพื่อส่งต่อไปในประเทศ ในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนต่อไป กัญจน์ชญาน์ พลอยแสงฉาย และจุมพจน์ วนิชกุล (2560) ที่ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนมาตรฐานสากลสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านการจัดการศึกษาในระดับเดียวกันเป็นเครือข่ายร่วมพัฒนา ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนมีเครือข่ายที่จัดการศึกษาในระดับเดียวกันร่วมพัฒนาทั้งในระดับท้องถิ่น ภูมิภาค ระดับประเทศ และระหว่างประเทศ และโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบงานวิจัย การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการอภิปรายผลจากข้อค้นพบจากงานวิจัย มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากผลการวิจัยในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านผู้เรียนมีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหารจัดการระบบคุณภาพ และด้านการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล ตามลำดับ เป็นไปตามมติฐานการวิจัยเนื่องจากโรงเรียนทั้ง 11 โรงเรียนได้ดำเนินการตามแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล การศึกษาไทยยุค 4.0 และบางโรงเรียนที่เพิ่งมีการจัดการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลจึงทำให้บางด้านได้รับการสนับสนุนไม่เพียงพอ แต่ถ้าโรงเรียนดังกล่าวได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ที่เป็นไปได้ว่าอาจมีระดับคะแนนในระดับมากที่สุด

2. จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุ และประสบการณ์ทำงาน และการเปรียบเทียบรายคู่ของช่วงอายุ และช่วงประสบการณ์ทำงานด้วยวิธี LSD พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p \leq .05$ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยเนื่องจากแต่ละช่วงอายุ และแต่ละปีของประสบการณ์ทำงานมีผลโดยตรงต่อการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล

3. จากแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลกับการจัดการศึกษาไทยยุค 4.0 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ โรงเรียนควรวางแผนพัฒนาการจัดระบบการพัฒนางานองค์กรด้วยระบบคุณภาพตามกรอบที่กำหนดไว้ ด้านการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล โรงเรียนพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ทันตามเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงการศึกษาไทยยุค 4.0 และด้านผู้เรียนมีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนควรพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ แยกแยะ การสืบค้นความรู้ตามสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับการเรียนรู้ในห้องเรียนอย่างแท้จริง แต่โรงเรียนยังคงต้องดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษารายข้อของการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลทั้ง 3 ด้าน โดยการศึกษาในเชิงลึกในแต่ละด้าน และแต่ละรายข้อ

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษากับความสัมพันธ์แนวทางการพัฒนาการบริหารในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา

3. ควรมีการวิเคราะห์ปัจจัยที่ต่อคุณภาพการศึกษาที่มีต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากลโดยการวิจัยเชิงคุณภาพ กรณีศึกษาเฉพาะโรงเรียนที่ได้รับการยอมรับว่ามีชื่อเสียงและประสบความสำเร็จเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

4. ควรมีการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการบริหารสถานศึกษาและแนวทางการพัฒนาการบริหาร เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กัญจน์ชญาน์ พลอยแสงฉาย และจุมพจน์ วนิชกุล. (2560). รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนมาตรฐานสากลสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารบริหารการศึกษา มศว.* 14(27): 99-107.
- จรวพร แจ่มกระจ่าง. (2563). *การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 1.* บทความวิจัย สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. สืบค้นเมื่อ 15 เมษายน 2563, จาก <http://www.northbkk.ac.th/gs/thesis.php>
- จิตนา มั่นคง (2554). *การดำเนินการตามแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เฉลิมขวัญ สนลอย. (2554). *ปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล โรงเรียนวัด ดอนทอง (สุวัณณะศรี ดันติกุลราษฎร์ศึกษาลัย) ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1.* งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิรารัตน์ ลีวรกุล. (2553). *ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรในการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากลกับการเตรียมการและแสวงหาผู้ร่วมพัฒนา.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นพดล พลเยี่ยม สุพร เข้มเฮง และดวงเดือน แซ่ตั้ง. (2562, กรกฎาคม-ธันวาคม). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพ.* 8(2): 112-132.

ปรีดี ปลื้มสำราญกิจ. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียน. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์). 7(3): 141-158.

พระคำจันทร์ คุณวโส (วงศ์ชาลี). (2555). ทักษะของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในโรงเรียนเครือข่ายกลุ่มที่ 1 เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2558). ปรัชญาการศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

วรพงษ์ เถาว์ชาลี และนพดล เจนอักษร. (2557). ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ. 7(2): 852-868.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2560). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

วีรวรรณ มีมัน และมัทนา วัฒนอมศักดิ์. (2559). ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. 6(2): 112-121.

ศศิพร รินทะ. (2553). การบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล: กรณีศึกษา โรงเรียนเมืองคง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). รายงานการศึกษาไทยในเวทีโลก พ.ศ. 2549. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการจัดการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.

2560-2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล ปรับปรุง พ.ศ. 2561. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สิทธิ์ จิตต์นิลวงศ์. (2552). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนสองภาษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุขสวัสดิ์ บุญศรี. (2555). การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร มาตรฐานสากลในโรงเรียนขลุ้งรัชดาภิเษก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุนิดา เดชรักษา, ประกอบ ไฉมัน และวีรวรรณ จงจิตรศิริจิรกาล. (2558). การบริหารจัดการระบบคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์. 7(2): 116-133.

อภิรักษ์ คงทา. (2556). แนวทางการดำเนินการบริหารระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนวัฒโนทัยพายัพ จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อัมรา คุ่มจันอัด. (2551). ความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษา โครงการโรงเรียนสองภาษาของโรงเรียนเบญจมบพิตร สำนักงานเขตดุสิต สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารการศึกษาไทย. 38-42.

- Best, J. W. (1970). **Research in Education**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Cronbach, Lee. J. (1990). **Essentials of Psychology Testing**. 5th ed., New York: Harper Collins Publishers, Inc.
- Leach, N. (2012). **Humanistic School Culture and Social 21st Century Skills**. [PhD thesis]. Columbus; The Ohio State University.
- Likert, R. (1967). **The Human Organization**. New York: McGraw-Hill.
- Peayoo, S., Pongpinyoopas, S.; & Jamjang, K. (2018). The Development of Quality World-Class Standard School Strategies in the Lower North Area. **Humanities and Social Sciences Journal of Graduate School**. 12(1): 260-274.
- Stewart, V. (2012). **A World-Class Education Learning from International Models of Excellence and Innovation**. Alexandria, VA: [n.p.].
- Wongkitrungruang, W.; & Jitrerk, A. (2011). **21st Century Skills: Rethinking How Students Learn**. Bangkok: Openworlds, Thai.
- Yamane, Taro. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. New York: Harper and Row Publication.

ปัจจัยที่เสริมสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหาร ในเขตจังหวัดปทุมธานี

Factors Affecting Competitive Advantage of Restaurant Business in Phatumthani Province

ลัทธิกาล ศรีระมย์ *

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่เสริมสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่เสริมสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี 3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคต่อการสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าของกิจการร้านอาหารและผู้จัดการร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี 270 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .916 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F test (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยที่เสริมสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบปัจจัยที่เสริมสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทร้านอาหารต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ปัญหาอุปสรรคต่อการสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี คือ 1) รายได้เฉลี่ยต่อร้านของร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี มีทิศทางลดลง ผลักดันให้ผู้ประกอบการรายใหญ่หันมาเจาะกลุ่มเป้าหมายเดียวกันกับผู้ประกอบการร้านอาหารขนาดกลางและ

เล็ก 2) สถานการณ์ภัยแล้ง ส่งผลกระทบทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนสินค้าและวัตถุดิบในการประกอบอาหารที่มีราคาสูงขึ้น 3) การยกระดับสตรีทฟู้ด (Street food) กระตุ้นเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว ทำให้ลูกค้ารู้สึกถึงการมีอำนาจในการเลือกซื้อยิ่งขึ้น 4) เกิดการแข่งขันโดยใช้แอปพลิเคชัน Food Delivery สำหรับสั่งอาหาร มีการบริการอย่างแพร่หลายให้ลูกค้าสามารถสั่งเมนูเด็ดจากร้านอาหารโดยไม่ต้องไปเอง 5) การตระหนักถึงภาวะเศรษฐกิจถดถอยและการมีคู่แข่งในตลาดนับวันมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้น

คำสำคัญ: ความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน, ธุรกิจร้านอาหาร, จังหวัดปทุมธานี

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study factors affecting competitive advantage of restaurant business in Phatumthani Province; 2) to compare factors affecting restaurant business in Phatumthani Province; 3) to study problems in restaurant operation in Phatumthani Province. Samples were 270 restaurant's owners and managers in Phatumthani Province by multi-stage sampling. Data collection was a questionnaire with a reliability of 0.916. Statistical analysis were percentage, mean, Standard Deviation, t-test, and F test (One-way ANOVA).

The results revealed that;

1. Overall, factors affecting competitive advantage of restaurant business was at a high level.

* มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

2. Factors affecting restaurant business compared by gender, age, education level, and type of restaurant were not significant different.

3. Problems of restaurant operation include
1) low sale volume; 2) lack of raw material; 3) street food in tourist promotion affected restaurant operation; 4) delivery food also affected to restaurant business; and 5) recession economy and new competitors also affected to restaurant business.

Keywords: Competitive advantage, Restaurant business, Phatumthani Province

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“ร้านอาหาร” เป็นหนึ่งในธุรกิจที่ผู้ประกอบการ SME ไทยนิยมหันมาเปิดให้บริการกัน เรียกว่าทุกตรอกซอกซอย ในห้างสรรพสินค้า หรือร้านริมถนนข้างทาง จะต้องมีการร้านอาหาร แต่ไม่ใช่ว่าร้านอาหารทั่วไป จะสามารถทำเป็นธุรกิจร้านอาหารได้ เนื่องจากมีปัจจัยอื่น ๆ อีกหลายอย่างที่จะช่วยให้ธุรกิจอาหารประสบความสำเร็จ (บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนไทยพาณิชย์ จำกัด. 2559) และธุรกิจร้านอาหารนั้นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อภาคบริการและเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากประกอบด้วยผู้เล่นตั้งแต่รายเล็กไปจนถึงหลายใหญ่และยังมีความเกี่ยวเนื่องไปยังผู้เล่นในอุตสาหกรรมอื่น ๆ อีกมาก นอกจากนี้มูลค่ารวมของธุรกิจดังกล่าวยังคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 4.7 ของภาคบริการทั้งหมดของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP ภาคบริการ) ทั้งนี้การขยายตัวของธุรกิจร้านอาหารในช่วง 4-5 ปีที่ผ่านมา เกิดจากการลงทุนขยายสาขาของผู้ประกอบการ รวมไปถึงพฤติกรรมของผู้บริโภคที่ยอมใช้จ่ายเพื่อคุณภาพอาหารและความสะดวกสบายที่มากขึ้น อย่างไรก็ตาม ความน่าสนใจของตลาดก็ดึงดูดผู้เล่นหน้าใหม่จากทั้งนอกและในธุรกิจร้านอาหารให้เข้ามาลงทุนอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มเป้าหมายระดับกลางซึ่งเป็นตลาดหลักของผู้ประกอบการร้านอาหารขนาดกลาง-เล็ก รวมทั้งร้านอาหารข้างทาง (Street Food) ในขณะเดียวกันการแข่งขันที่รุนแรงก็ทำให้เกิดการหมุนเวียนเปิด-ปิด

กิจการของผู้เล่นหน้าใหม่และเก่าเป็นจำนวนไม่น้อยเช่นกัน (Media Associated Co.,Ltd. 2562)

นอกเหนือจากการสร้างร้านอาหารให้เป็นรู้จักแล้ว การบริหารภายในก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญมากที่ควรคำนึงถึงในการประกอบธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นการตรวจเช็ค และบริหารสต็อกสินค้า การประสานงานออเดอร์อาหาร หรือเครื่องดื่มจากซัพพลายเออร์ การบริการลูกค้า การทำรายงานยอดขาย รวมถึงการตรวจสอบระบบต่าง ๆ ภายในร้าน โดยเฉพาะในโลกธุรกิจเสี่ยงไม่ได้ที่ต้อเจอกับการแข่งขัน ธุรกิจร้านอาหารก็เช่นกันเหตุการณ์ไม่คาดฝันอาจเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อ เช่น ร้านกำลังขายดี อยู่ ๆ มีร้านใหม่เปิดแข่งแย่งลูกค้าไป หรือแม้แต่เจอสงครามโปรโมชั่นตัดราคา หากต้องตกอยู่ในสถานการณ์แข่งขันเช่นนี้จะรับมืออย่างไร (แม้คโครโฮเรก้าอคาเดมี่. 2562) สำหรับปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ธุรกิจอยู่ได้อย่างยั่งยืนและมีลูกค้ามาอุดหนุนอย่างต่อเนื่อง คือทำเลที่ดี ราคาไม่สูงนัก และรสชาติของอาหาร รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ ซึ่งในการโปรโมทประชาสัมพันธ์ร้านอาหารในยุคนี้สามารถทำได้หลากหลายรูปแบบ ที่ได้รับความนิยมมากและไม่ต้องใช้ต้นทุนสูงนัก คือการโฆษณาในออนไลน์ ทั้งเว็บไซต์ เฟซบุ๊ก อิน스타그램และไลน์ หากมีงบประมาณมากหน่อยผู้ประกอบการรายใหญ่ที่มีทุนหนาที่ยังคงใช้ฟรีทีวีหรือโฆษณาตามหน้าหนังสือพิมพ์หรือนิตยสารบางฉบับ ไม่รวมกรณีที่ใช้เชิญนักข่าวหรือพิธีกรรายการต่าง ๆ ไปชิมอาหารที่ร้าน ในภาวะการแข่งขันที่ค่อนข้างสูงเช่นนี้เอง หากจะให้ธุรกิจร้านอาหารเจริญรุ่งเรือง นอกจากจะต้องมีองค์ประกอบดังที่ได้แจกแจงไปแล้ว ปัจจัยสำคัญอีกอย่างคือร้านอาหารจะต้องปรับตัวให้เข้ากับไลฟ์สไตล์ของผู้คนในยุคดิจิทัลที่ใช้สมาร์ทโฟนอำนวยความสะดวกในการใช้ชีวิตประจำวัน อย่างเช่นจะต้องมีบริการเดลิเวอรี่ หรือจัดโปรโมชั่นในช่วงเทศกาลต่าง ๆ อาทิ วันแม่ วันพ่อ วันครอบครัว วันเด็ก วันสงกรานต์หรือเพิ่มเมนูใหม่ ๆ ให้ลูกค้าอยากมาลิ้มชิมรส และควรมีกิจกรรมเพื่อคืนกำไรให้กับลูกค้าอีกด้วย (krungsri.com. 2563) ในเรื่องนี้ศูนย์วิจัยกสิกรไทย มองว่าจากการลงทุนอย่างต่อเนื่องของผู้ประกอบการรวมถึงตลาดนักท่องเที่ยวต่างชาติที่มีการขยายตัวอยู่บ้าง ทำให้ธุรกิจร้านอาหารในปี 2563 ยังคงสามารถเติบโตได้อยู่

อย่างไรก็ดี การขยายตัวดังกล่าวเป็นการขยายตัวในอัตราที่ชะลอตัวลง เนื่องจากยังมีโจทย์ท้าทายรอบด้านที่รออยู่ ซึ่งน่าจะสร้างแรงกดดันอย่างมากให้แก่ผู้ประกอบการในปัจจุบัน รวมไปถึงกลุ่มผู้ประกอบการหน้าใหม่ที่สนใจเข้ามาลงทุนในธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มผู้ประกอบการร้านอาหารขนาดกลางและเล็ก ที่ต้องพยายามประคองตัวจากปัจจัยแวดล้อมทางธุรกิจที่เข้มข้นมากขึ้น อาทิ ในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา นอกจากการจัดโปรโมชั่นด้านราคาและการขยายสาขาอย่างต่อเนื่อง อีกหนึ่งความเคลื่อนไหวที่น่าสนใจของผู้ประกอบการรายใหญ่ที่มีสาขา คือ การเข้าลงทุนและความร่วมมือกิจการธุรกิจร้านอาหารอื่น ๆ เนื่องจากยอดขายในร้านเดียวกัน (Same Store Sales) ได้หดตัวอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2558 และคาดว่าทั้งปี 2562 อาจมีการหดตัวถึงร้อยละ 3.5 ขณะเดียวกันการเข้าซื้อกิจการและการขยายสาขา ก็อาจทำให้เกิดการแข่งขันในระหว่างสาขา สะท้อนจากการหดตัวของรายได้เฉลี่ยต่อสาขาของผู้ประกอบการกลุ่มตัวอย่างที่มีทิศทางหดตัวลง จาก 15.2 ล้านบาท ในปี 2559 เหลือเพียง 14.6 ล้านบาทในปี 2561 นอกจากนี้ การแข่งขันที่รุนแรงและทิศทางการหดตัวของยอดขาย ทำให้ศูนย์วิจัยกสิกรไทยคาดว่า รายได้เฉลี่ยต่อสาขาในปี 2562 อาจปรับลดลงมาเหลือเพียง 14.3 ล้านบาท การหดตัวดังกล่าวผลักดันให้ผู้ประกอบการรายใหญ่หันมาลงทุนในธุรกิจร้านอาหารระดับกลาง ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีมูลค่าตลาดที่สูงและครอบคลุมลูกค้าเป้าหมายจำนวนมาก ทั้งนี้คาดว่า ในปี 2563 ผู้ประกอบการรายใหญ่น่าจะยังคงมีแผนการขยายธุรกิจให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายระดับกลาง และคาดว่าจะสร้างแรงกดดันให้กับผู้เล่นที่สำคัญในระดับราคาดังกล่าวนั้นก็คือ ผู้ประกอบการรายกลาง-เล็ก รวมทั้งร้านอาหารข้างทาง (Street Food) ที่มีหน้าร้าน (Media Associated Co., Ltd. 2563)

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษา พบว่า ธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ห้องอาหารในโรงแรม ภัตตาคาร สวนอาหาร ร้านอาหารทั่วไป ร้านเครื่องดื่ม ขนมหวาน หรือไอศกรีม กำลังเผชิญกับความท้าทายจากหลาย ๆ ด้าน อาทิ การแข่งขันทางการตลาดอย่างดุเดือดจากคู่แข่งในตลาด โดยจากวิถีการดำเนินชีวิตที่เต็มไปด้วยความเร่งรีบและเวลาที่

จำกัดในแต่ละวัน ทำให้เทรนด์การตลาดในปัจจุบันมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาช่องทางการขายให้มีความหลากหลายมากขึ้น เพื่อสนองตอบต่อความสะดวกสบาย และความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น โดยคู่แข่งรายใหม่ ๆ ได้พยายามขยายช่องทางการขาย เพื่อมาตอบโจทย์ชีวิตที่เร่งรีบนี้ โดยผู้ให้บริการสามารถรับบริการได้ในเวลาอันสั้น อีกทั้งยังสะดวกเพราะไม่ต้องเสียเวลาหาที่จอดรถ จากภาพรวมที่กล่าวมาจึงมีความสนใจที่จะวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เสริมสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี เพื่อเป็นประโยชน์ในการใช้เป็นฐานข้อมูล และต่อยอดการท้าววิจัยเกี่ยวกับการเสริมสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่เสริมสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่เสริมสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทร้านอาหาร
3. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคต่อการสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานการวิจัย

คุณลักษณะทั่วไปของเจ้าของกิจการร้านอาหารและผู้จัดการร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทร้านอาหารต่างกัน มีผลต่อระดับความสำคัญในการสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร คือ เจ้าของกิจการร้านอาหารและผู้จัดการร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี ซึ่งไม่สามารถทราบจำนวนประชากรที่แท้จริงได้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่าง (Sample Size) โดยการทดสอบแบบสอบถามกับตัวอย่าง จำนวน 40 ชุด และคำนวณ

หาค่า Partial R2 เพื่อนำไปประมาณค่าขนาดตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*Power ซึ่งเป็นโปรแกรมที่สร้างจากสูตรของ Cohen (1977) จากการประมาณค่าตัวอย่างโดยมีค่าขนาดอิทธิพล (Effect Size) เท่ากับ 0.0691097 ความน่าจะเป็นของความคลาดเคลื่อนในการทดสอบประเภทหนึ่ง (α) เท่ากับ 0.15 จำนวนตัวแปรทำนายเท่ากับ 9 อำนาจการทดสอบ (1- β) เท่ากับ 0.90 (Cohen, 1962) จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 255 ตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากตัวอย่างเพิ่มอีก 15 ตัวอย่าง รวมทั้งสิ้นเป็น 270 ตัวอย่าง

2. พื้นที่ที่วิจัย ธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี

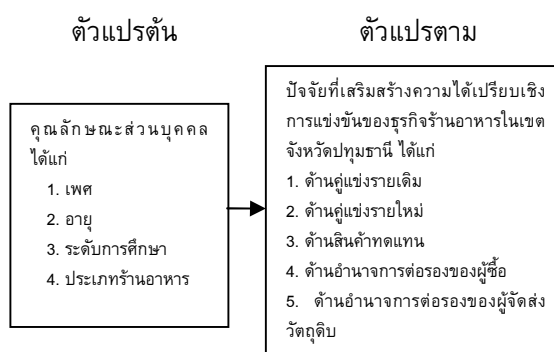
3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าของกิจการร้านอาหารและผู้จัดการร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทร้านอาหาร

3.2 ตัวแปรตาม เป็นการวัดความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เสริมสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหาร โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดกลยุทธ์การสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน ตามแนวทฤษฎี Five Forces ของ Porter (2008) ประกอบด้วย 1) คู่แข่งรายเดิม 2) คู่แข่งรายใหม่ 3) สินค้าทดแทน 4) อำนาจการต่อรองของผู้ซื้อ และ 5) อำนาจการต่อรองของผู้จัดส่งวัตถุดิบ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เสริมสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดกลยุทธ์การสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน ตามแนวทฤษฎี Five Forces ของ Porter (2008) ประกอบด้วย 1) คู่แข่งรายเดิม 2) คู่แข่งรายใหม่ 3) สินค้าทดแทน 4) อำนาจการต่อรองของผู้ซื้อ และ 5) อำนาจการต่อรองของผู้จัดส่งวัตถุดิบ และได้นำแนวคิดมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ เจ้าของกิจการร้านอาหารและผู้จัดการร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี ซึ่งไม่สามารถทราบจำนวนประชากรที่แท้จริงได้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่าง (Sample Size) โดยการทดสอบแบบสอบถามกับตัวอย่าง จำนวน 40 ชุด และคำนวณหาค่า Partial R2 เพื่อนำไปประมาณค่าขนาดตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*Power ซึ่งเป็นโปรแกรมที่สร้างจากสูตรของ Cohen (1977) จากการประมาณค่าตัวอย่างโดยมีค่าขนาดอิทธิพล (Effect Size) เท่ากับ 0.0691097 ความน่าจะเป็นของความคลาดเคลื่อนในการทดสอบประเภทหนึ่ง (α) เท่ากับ 0.15 จำนวนตัวแปรทำนายเท่ากับ 9 อำนาจการทดสอบ (1- β) เท่ากับ 0.90 (Cohen, 1962) จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 255 ตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากตัวอย่างเพิ่มอีก 15 ตัวอย่าง รวมทั้งสิ้นเป็น 270 ตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากเพื่อเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งตามอำเภอและแบ่งตามประเภทที่หน่วยงานของรัฐกำหนด

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) เป็นการเก็บข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มีโอกาสพบกับกลุ่มตัวอย่างโดยบังเอิญและเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ไปทำการจัดเก็บข้อมูลจากเจ้าของกิจการร้านอาหาร

และผู้จัดการร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี ตามที่ได้สุ่มไว้ในขั้นตอนที่ 1 จนครบ 270 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เสริมสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี เป็นเครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนของเจ้าของกิจการร้านอาหารและผู้จัดการร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทร้านอาหาร เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เสริมสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดกลยุทธ์การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันตามแนวคิด Five Forces ของ Porter (2008) ประกอบด้วย 1) คู่แข่งรายเดิม 2) คู่แข่งรายใหม่ 3) สินค้าทดแทน 4) อำนาจการต่อรองของผู้ซื้อ และ 5) อำนาจการต่อรองของผู้จัดส่งวัตถุดิบ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของเบสท์ (Best. 1990: 182)

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคต่อการสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

1 ศึกษาการทบทวนวรรณกรรม กับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหาร

2. สร้างเครื่องมือแบบสอบถามเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

3. นำแบบสอบถามมาหาค่า IOC (Item-Objective Congruence Index) พบว่าทุกข้อคำถามมีค่าได้คุณภาพตามเกณฑ์ คือ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.8-1 หลังจากนั้นพิจารณาปรับข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และพัฒนารูปแบบของเครื่องมือเพื่อให้เข้าใจง่ายและสะดวกในการตอบ

4. คุณภาพด้านความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยนำไปทดลองใช้กับเจ้าของกิจการร้านอาหารและผู้จัดการร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน แบบสอบถามแล้วนำแบบสอบถามในส่วนที่เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่ามาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha- Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1970: 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .916

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้มาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามจนถูกต้องสมบูรณ์แล้วจัดพิมพ์และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. วิธีที่ 1 ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถาม ตามข้อมูลรายชื่อและที่อยู่ของเจ้าของกิจการร้านอาหารและผู้จัดการร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี ทางไปรษณีย์โดยนำจดหมายขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามแนบไปด้วย พร้อมทั้งระบุช่องทางการส่งคืนแบบสอบถามกลับมาทางไปรษณีย์ตามที่อยู่ที่ระบุไว้

2. วิธีที่ 2 ผู้วิจัยลงพื้นที่และแจกแบบสอบถามเจ้าของกิจการร้านอาหารและผู้จัดการร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี และรอรับแบบสอบถามด้วยตนเอง

3. เมื่อเจ้าของกิจการร้านอาหารและผู้จัดการร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานีตอบแบบสอบถามแล้วเสร็จ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนรวม 270 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติแบบพรรณนา (Descriptive Statistic) ในรูปการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลที่เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

2. ข้อมูลปัจจัยที่เสริมสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการตอบชุดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จากนั้นจึงปรับค่าให้อยู่ในระดับช่วง (Interval Scale) ทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติแบบพรรณนา (Descriptive Statistic)

ใช้สถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test และ F test (One-way ANOVA)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อตรวจสอบของการตอบผู้วิจัยนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ประมวลผลทางสถิติ

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทร้านอาหาร โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เสริมสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี เป็นคำถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) กำหนดเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 คะแนน กำหนดให้ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

4 คะแนน กำหนดให้ระดับความคิดเห็นมาก

3 คะแนน กำหนดให้ระดับความคิดเห็นปานกลาง

2 คะแนน กำหนดให้ระดับความคิดเห็นน้อย

1 คะแนน กำหนดให้ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น (Best. 1990: 182) กำหนดเกณฑ์ค่าคะแนนโดยกำหนดความหมาย ดังนี้

4.21-5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เสริมสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี มากที่สุด

3.41-4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เสริมสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี มาก

2.61-3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เสริมสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี ปานกลาง

1.81-2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เสริมสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี น้อย

1.00-1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เสริมสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคต่อการสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี เรียงลำดับความถี่และคิดค่าร้อยละจากมากไปน้อย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ

1. สถิติที่ใช้ในการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ที่คำนวณตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 สถิติเพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test (Independent Sample) และ

2.3 F test (One-way ANOVA)

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ ดังนี้

1. ปัจจัยที่เสริมสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลปัจจัยที่เสริมสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยที่เสริมสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี	ระดับความคิดเห็น (n = 270)			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านคู่แข่งรายเดิม	4.10	.82	มาก	5
2. ด้านคู่แข่งรายใหม่	4.18	.83	มาก	2
3. ด้านสินค้าทดแทน	4.14	.79	มาก	4
4. ด้านอำนาจการต่อรองของผู้ซื้อ	4.20	.92	มาก	1
5. ด้านอำนาจการต่อรองของผู้จัดส่งวัตถุดิบ	4.15	.98	มาก	3
รวม	4.15	.80	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ปัจจัยที่เสริมสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่

เสริมสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจการต่อรองของผู้ซื้อ ($\bar{X} = 4.20$) ด้านคู่แข่งรายใหม่ ($\bar{X} = 4.18$) ด้านอำนาจการต่อรองของผู้จัดส่งวัตถุดิบ ($\bar{X} = 4.15$) ด้านสินค้าทดแทน ($\bar{X} = 4.14$) และด้านคู่แข่งรายเดิม ($\bar{X} = 4.10$) ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบปัจจัยที่เสริมสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทร้านอาหารต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัย	ยอมรับ	ปฏิเสธ
H ₁ : ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่เสริมสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่าเพศต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน		✓
H ₂ : ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่เสริมสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่าอายุต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน		✓
H ₃ : ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่เสริมสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่าระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน		✓
H ₄ : ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่เสริมสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่าประเภทร้านอาหารต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน		✓

3. ปัญหา อุปสรรคต่อการสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี คือ 1) รายได้เฉลี่ยต่อร้านของร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานีมีทิศทางการลดลง ผลักดันให้ผู้ประกอบการรายใหญ่หันมาเจาะกลุ่มเป้าหมายเดียวกันกับผู้ประกอบการร้านอาหารขนาดกลางและเล็ก 2) สถานการณ์ภัยแล้ง ส่งผลกระทบทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนสินค้าและวัตถุดิบในการประกอบอาหารที่มี

ราคาสูงขึ้น 3) การยกระดับสตรีทฟู้ด (Street food) กระตุ้นเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวทำให้ลูกค้ารู้สึกถึงการมีอำนาจในการเลือกซื้อยิ่งขึ้น 4) เกิดการแข่งขันโดยการใช้แอปพลิเคชัน Food Delivery สำหรับสั่งอาหาร มีการบริการอย่างแพร่หลายให้ลูกค้าสามารถสั่งเมนูเด็ดจากร้านอาหารโดยไม่ต้องไปเอง และ 5) การตระหนักถึงภาวะเศรษฐกิจถดถอยและการมีคู่แข่งในตลาดนับวันมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้น

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยที่เสริมสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี เป็นอุตสาหกรรมที่อยู่ในระบบเศรษฐกิจแบบเสรีย่อมจึงมีการแข่งขันกันสูง เช่น การแข่งขันในด้านราคา การนำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ การสร้างความแตกต่างในตัวผลิตภัณฑ์ ความเข้มข้นของภาวการณ์แข่งขันซึ่งจะมีมากน้อยเพียงใดย่อมเป็นผลจากปัจจัยต่าง ๆ จำนวนคู่แข่งในตลาดนั้น ๆ รวมทั้งธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานียังคงมีคู่แข่งรายใหม่ที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่อุตสาหกรรมนี้อยู่ตลอดเวลา เหตุนี้ย่อมมีผลกระทบต่อการทำงานของผู้ประกอบการรายเดิม ทั้งนี้ถ้าคู่แข่งรายใหม่ได้เข้ามาพร้อมกับกำลังการผลิตที่เหนือกว่าและศักยภาพในการแย่งชิงส่วนแบ่งการตลาด (Market Share) ของผู้ประกอบการรายเดิม การเข้ามาในอุตสาหกรรมนี้ย่อมมีอุปสรรคหลายประการที่ปิดกั้นคู่แข่งรายใหม่ไม่ให้เข้าสู่ตลาด เช่น การสร้างความแตกต่างในตัวผลิตภัณฑ์ ต้นทุนที่เกิดจากความเปลี่ยนแปลง ความต้องการเงินทุน การสร้างช่องทางการจัดจำหน่าย เป็นต้น ดังนั้น จึงเป็นไปได้ว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่เข้าใจสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ และสามารถวิเคราะห์ขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยนำกลยุทธ์ของธุรกิจร้านอาหารมาใช้ในการพัฒนาให้สามารถแข่งขันทางธุรกิจ ได้จึงมีผลให้ปัจจัยที่เสริมสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

2563) ที่กล่าวถึงการวิเคราะห์อุตสาหกรรมแบบ Porter's Five Forces Model ในส่วนของการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ว่าองค์การสามารถเสนอทางเลือกได้หลากหลาย ดังนี้ 1) การเปลี่ยนแปลงราคา การเพิ่มหรือลดราคาสามารถสร้างความได้เปรียบชั่วคราว 2) การสร้างความแตกต่างของผลิตภัณฑ์การปรับปรุงคุณลักษณะการทำงาน การสร้างนวัตกรรมในกระบวนการผลิตและผลิตภัณฑ์ 3) การสร้างสรรค์ช่องทางในการจัดจำหน่าย การรวมตัวของผู้ขายเพื่อหาช่องทางการจัดจำหน่ายใหม่ และ 4) ความสัมพันธ์ในเชิงการเอาเปรียบผู้ขายเช่น การตั้งมาตรฐานสินค้าสูง และการกตรราคาในการรับซื้อ โดยบังคับผู้ขายต้องบรรลุข้อกำหนดให้ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของธำรง อังสุรัตน์โกมล (2559) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน พบว่า แรงกดดันทางการแข่งขันในภาพรวมมีอิทธิพลต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการ และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยย่อยของแรงกดดันทางการแข่งขันแล้วพบว่า แรงกดดันจากอำนาจการต่อรองของผู้จัดส่งวัตถุดิบมีอิทธิพลต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ แรงกดดันของสินค้าทดแทน แรงกดดันทางการแข่งขันจากคู่แข่งรายเดิมในอุตสาหกรรม แรงกดดันของการเข้ามายังอุตสาหกรรมของคู่แข่งรายใหม่ และแรงกดดันจากอำนาจการต่อรองของผู้ซื้อ ตามลำดับสอดคล้องผลการวิจัยของวสุธิดา นักเกษม และประสพชัย พสุนนท์ (2561: 2, 148-149) ที่ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการธุรกิจบริการในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการธุรกิจบริการในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบปัจจัยที่เสริมสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทร้านอาหารต่าง ๆ มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ก็เพราะว่าเจ้าของกิจการร้านอาหารและผู้จัดการร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานีที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เสริมสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารในเขต

จังหวัดปทุมธานีไม่แตกต่างกัน เนื่องจากปัจจุบันเปิดโอกาสให้เพศชายกับเพศหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในทุก ๆ ด้าน ดังนั้นชายหรือหญิงย่อมมีความเป็นอิสระทางความคิด รวมทั้งเจ้าของกิจการร้านอาหารและผู้จัดการร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษาต่าง ๆ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เสริมสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานีไม่แตกต่างกัน เนื่องจากปัจจุบันเปิดโอกาสทางการศึกษาการเรียนรู้ด้วยตนเองกว้างขึ้น โดยไม่มีข้อจำกัดทางการศึกษา วุฒิการศึกษาสูงไม่ได้หมายความว่ามีความสามารถในการพัฒนาธุรกิจให้มีความได้เปรียบในการแข่งขันดีกว่าคนมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของธัญพัฒน์ เหล่าจำปา และทัศนาพร ศรีสุข (2559) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสามารถในการแข่งขันแตกต่างกัน นอกจากนี้เจ้าของกิจการร้านอาหารและผู้จัดการร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เสริมสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากในปัจจุบันชีวิตในการทำงาน อายุเป็นเพียงคุณสมบัติตัวหนึ่ง แต่ด้านการบริหารจัดการอายุไม่เป็นเงื่อนไขในการปฏิบัติงาน และอีกทั้งอาจจะเพราะว่าเจ้าของกิจการร้านอาหารและผู้จัดการร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี ซึ่งแบ่งตามประเภทร้านอาหารต่าง ๆ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เสริมสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานีไม่แตกต่างกัน น่าจะมาจากสาเหตุหลักที่ร้านอาหารต่างมียอดขายตกด้วยกันอันเนื่องมาจากปัจจัยอื่น ๆ เช่นภาวะเศรษฐกิจโลกที่ยังไม่ฟื้นตัว การแข่งขันที่รุนแรงขึ้นเนื่องจากมีผู้ประกอบการใหม่ ๆ เกิดขึ้นเป็นจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง และความนิยมของผู้บริโภคในการใช้บริการร้านอาหารออนไลน์และร้านอาหารประเภทบริการจัดส่ง (ดีลิเวอรี่) ซึ่งมีการเติบโตต่อเนื่องจนปัจจุบัน จึงไม่ได้มีผลให้ประเภทร้านอาหารมีความได้เปรียบในการแข่งขัน สอดคล้องกับบทความของ smethailandclub.com (2563) ที่กล่าวถึงปัจจัยที่เข้ามาท้าทายและมีผลต่อธุรกิจร้านอาหารในปีนี้เป็น ต้นทุน

ธุรกิจร้านอาหารที่สูงขึ้น ทั้งจาก 1) ราคาวัตถุดิบอาหารสดซึ่งคิดเป็นสัดส่วนประมาณ 1 ใน 3 ของต้นทุนธุรกิจที่อาจมีการปรับราคาขึ้น โดยจะมีผลกระทบต่อกำไรขั้นต้นของธุรกิจร้านอาหาร 2) การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ทั่วประเทศในปี 2563 อีก 5-6 บาท ที่อาจมีผลให้ต้นทุนในส่วนของค่าแรงปรับตัวสูงขึ้น 3) ผู้ประกอบการที่ไม่มีพื้นที่เป็นของตนเองอาจได้รับผลกระทบจาก ราคาเช่าที่ จะมีการปรับราคาขึ้นโดยเฉลี่ยร้อยละ 2-5 ต่อปี รวมถึงภาระจากภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างที่เจ้าของที่ดินอาจผลักภาระมายังผู้เช่า โดยต้นทุนต่าง ๆ ที่ปรับตัวสูงขึ้นนี้จะก่อให้เกิดแรงกดดันต่อผลกำไรสุทธิของผู้ประกอบการร้านอาหาร และรวมถึงความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ พฤติกรรมและความต้องการของผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงไป โดย “ความสะดวกรวดเร็ว + ความหลากหลาย + ราคาที่สมเหตุสมผล” กลายมาเป็นมาตรฐานใหม่ของผู้บริโภคในปัจจุบัน เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการดังกล่าว ธุรกิจร้านอาหารจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตาม การปรับขึ้นราคาอาหารอาจเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก ส่งผลให้เกิดแรงกดดันต่อผู้ประกอบการในธุรกิจร้านอาหารให้จำเป็นต้องพยายามควบคุมต้นทุนในขณะเดียวกันก็จำเป็นต้องรักษาคุณภาพของสินค้าและบริการให้อยู่ในระดับที่ผู้บริโภคคาดหวังให้ได้

3. ปัญหา อุปสรรคต่อการสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี คือ

3.1 รายได้เฉลี่ยต่อร้านของร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี มีทิศทางลดลง ผลักดันให้ผู้ประกอบการรายใหญ่หันมาเจาะกลุ่มเป้าหมายเดียวกันกับผู้ประกอบการร้านอาหารขนาดกลางและเล็ก ทั้งนี้ธุรกิจร้านอาหารจัดได้ว่าเป็นหนึ่งในธุรกิจที่สำคัญของภาคบริการในประเทศไทย ซึ่งมีห่วงโซ่ในธุรกิจที่เชื่อมโยงมากมายไม่ว่าจะเป็น ผู้ผลิตวัตถุดิบ ธุรกิจขนส่ง หรือธุรกิจจัดเลี้ยง โดยครอบคลุมผู้ประกอบการรายใหญ่ไปจนถึงผู้ประกอบการขนาดเล็ก ในปัจจุบันเศรษฐกิจไทยและประเทศอื่น ๆ ในโลกมีทิศทางการเติบโตที่อยู่ในช่วงชะงักงัน โดยอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ชะลอตัวลงจากปีที่แล้ว ในครั้งแรกของปี 2562 เศรษฐกิจไทยขยายตัวในอัตราร้อยละ 2.6 (ไตรมาสที่ 2 ขยายตัวต่ำสุดที่ร้อยละ 2.3)

ซึ่งสาเหตุหลัก คือ การชะลอตัวอย่างรวดเร็วของการส่งออก (มูลค่าการส่งออกสินค้า (USD) ในช่วง มค.-กค. หดตัวร้อยละ -1.9) จากความเสี่ยงของนโยบายเศรษฐกิจโลกทั้งสงครามการค้า และ Brexit สอดคล้องกับการรายงานของ Marketeeronline (2563) ที่อ้างถึงศูนย์วิจัยกสิกรไทยมองว่า ปี 2563 ธุรกิจร้านอาหารจะมีมูลค่ารวมอยู่ที่ 4.37-4.41 แสนล้านบาท ขยายตัว 1.4-2.4% จากปี 2562 และยังคงสามารถเติบโตได้อยู่ แต่การขยายตัวนี้เป็นการขยายตัวในอัตราที่ชะลอตัวลงเนื่องจากยังมีปัจจัยท้าทายรอบด้านที่รออยู่ ซึ่งน่าจะสร้างแรงกดดันอย่างมากให้แก่ผู้ประกอบการในปัจจุบัน รวมไปถึงกลุ่มผู้ประกอบการหน้าใหม่ที่สนใจเข้ามาลงทุนในธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มผู้ประกอบการร้านอาหารขนาดกลางและเล็กที่ต้องพยายามประคองตัวจากปัจจัยแวดล้อมทางธุรกิจที่เข้มข้นมากขึ้น เพราะในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา นอกจากการจัดโปรโมชั่นด้านราคาและการขยายสาขาอย่างต่อเนื่องอีกหนึ่งความเคลื่อนไหวที่น่าสนใจของผู้ประกอบการรายใหญ่ที่มีสาขา คือ การเข้าลงทุนและควบรวมกิจการธุรกิจร้านอาหารอื่น ๆ เนื่องจากยอดขายในร้านเดียวกัน (Same Store Sales) ได้หดตัวอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2558 และคาดว่าทั้งปี 2562 อาจมีการหดตัวถึง 3.5% ขณะเดียวกันการเข้าซื้อกิจการและการขยายสาขา ก็อาจทำให้เกิดการแข่งขันในระหว่างสาขาสะท้อนจากการหดตัวของรายได้เฉลี่ยต่อสาขาของผู้ประกอบการกลุ่มตัวอย่างที่มีทิศทางหดตัวลงจาก 15.2 ล้านบาทในปี 2559 เหลือเพียง 14.6 ล้านบาทในปี 2561 และคาดว่ารายได้เฉลี่ยต่อสาขาในปี 2562 อาจลดลงมาเหลือเพียง 14.3 ล้านบาท การหดตัวดังกล่าวผลักดันให้ผู้ประกอบการรายใหญ่หันมาลงทุนในธุรกิจร้านอาหารระดับกลาง ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีมูลค่าตลาดที่สูงและครอบคลุมลูกค้าเป้าหมายจำนวนมากกว่าส่วนปี 2563 คาดว่า ผู้ประกอบการรายใหญ่น่าจะยังคงมีแผนการขยายธุรกิจให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายราคาระดับกลาง และคาดว่าจะสร้างแรงกดดันให้กับผู้เล่นที่สำคัญอย่างผู้ประกอบการรายกลาง-เล็ก รวมทั้งร้านอาหาร Street Food ที่มีหน้าร้าน

3.2 สถานการณ์ภัยแล้ง ส่งผลกระทบต่อทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนสินค้าและวัตถุดิบในการประกอบอาหารที่มีราคาสูงขึ้น ทั้งนี้ แนวโน้มปัญหา

การขาดแคลนสินค้าและวัตถุดิบยังอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีผลกระทบต่อต้นทุนวัตถุดิบ รวมถึงต้นทุนอื่น ๆ ซึ่งเป็นเหตุให้ต้นทุนการผลิตเพิ่มมาก การปรับราคาขายไม่สามารถทำได้ เนื่องจากต้องแข่งขันด้านราคากับคู่แข่งรายอื่น อาจส่งผลกระทบต่อกำไรของธุรกิจให้ลดลงได้ สอดคล้องกับฐานเศรษฐกิจ (2563) ที่นำเสนอวิกฤติภัยแล้งเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลให้สินค้าหลายชนิดปรับขึ้นราคา ทั้งผัก ผลไม้ เนื้อสัตว์ ตลอดจนสินค้าแปรรูป ไม่ว่าจะเป็นน้ำมันปาล์ม ซอสปรุงรส และที่ต้องจับตา คือ มะพร้าว ข้าวถุง ที่จ่อขึ้นราคาเช่นกัน โดยศูนย์วิจัยกสิกรรมไทยคาดว่า เม็ดเงินใช้จ่ายของคนกรุงเทพฯ ในช่วงเทศกาลตรุษจีนปี 2563 จะอยู่ที่ประมาณ 13,150 ล้านบาท ลดลง 3% เมื่อเทียบกับปีก่อน พบว่าตั้งแต่ช่วงปลายสัปดาห์ที่ผ่านมา (10-12 ม.ค.) เริ่มมีการปรับราคาขายกะทิสดเป็น 80-85 บาทต่อกิโลกรัม จากเดิม 50-55 บาทต่อกิโลกรัม ทั้งนี้เป็นผลมาจากวัตถุดิบมะพร้าวที่ปรับราคาสูงขึ้น และวัตถุดิบในการนำมาปรุงอาหารเริ่มทยอยปรับขึ้นราคา ทำให้ต้นทุนในการทำอาหารแต่ละชนิดปรับขึ้นตามไปด้วย รวมทั้งปัจจุบันการปรับขึ้นราคาของผักขึ้นอยู่กัปัญหาภัยแล้งเป็นหลัก ส่วนเทศกาลตรุษจีนนั้นไม่มีผลต่อการปรับขึ้นราคามากนัก เพราะปัจจุบันลูกค้าจับจ่ายสินค้าในช่วงเทศกาลน้อยลงอย่างเห็นได้ชัด ทำให้ไม่ใช่โอกาสทางการขายหรือสินค้าขาดตลาดเหมือนในอดีต

3.3 การยกระดับสตรีทฟู้ด (Street food) กระตุ้นเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวทำให้ลูกค้าร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานีรู้สึกถึงการมีอำนาจในการเลือกซื้อยิ่งขึ้น ในมุมมองของผู้บริโภคทุกชาติทุกภาษา เชื่อว่า ‘สตรีทฟู้ดไทย’ (Thai Street Food) หรือ อาหารริมทางของประเทศไทย มีชื่อเสียงไม่แพ้ชาติใดในโลก และเป็นอีกหนึ่งไฮไลต์ที่ดึงดูดให้นักท่องเที่ยวที่มาจากต่างประเทศต้องมาลิ้มลองสตรีทฟู้ดไทยสักครั้ง เพราะอาหารริมทางบ้านเราขึ้นชื่อในเรื่องของราคาที่จับต้องได้ ไม่แพง และคุณภาพ รสชาติ รวมถึงความสะอาด ก็ยังอยู่ในระดับที่พึงพอใจด้วย สตรีทฟู้ดไทย ไม่เพียงได้รับการยอมรับในหมู่ผู้บริโภคทุกชาติทุกภาษาอย่างที่เกริ่นมาเท่านั้น ทว่า ในแวดวงสื่อระดับโลก อาหารริมทางของไทยยังสร้างชื่อ โดยเมื่อปี 2559 กระแสความนิยมสตรีทฟู้ด

ของไทยในกลุ่มนักท่องเที่ยวทั่วโลก ได้ส่งให้เมืองหลวงของไทย กรุงเทพมหานคร ได้รับการจัดอันดับจาก สำนักข่าว CNN ให้เป็นสตรีทฟู้ดที่ดีที่สุดในโลก อันดับ 23 ของโลก สอดคล้องกับผลการสำรวจของ Euro monitor International บริษัทผู้วิจัยตลาดอาหารโลก (Salika.co. 2560) ได้เปิดเผยผลการประเมินว่าเมื่อปี 2560 ที่ผ่านมามีผู้ประกอบการธุรกิจสตรีทฟู้ดในไทยสามารถสร้างยอดขายได้สูงถึง 271,355 ล้านบาท ส่วนผู้ประกอบการธุรกิจร้านอาหารริมทางเครือข่ายธุรกิจในรูปแบบแฟรนไชส์ที่มีส่วนการตลาดอยู่ร้อยละ 13 ของร้านอาหารริมทางทั้งหมด คิดเป็นมูลค่ากว่า 3.7 หมื่นล้านบาท เฉลี่ยขายตัวร้อยละ 4.7 ต่อปี ด้วยเหตุนี้ สตรีทฟู้ดไทยจึงไม่เพียงแต่เป็นเสน่ห์ที่ดึงดูดนักท่องเที่ยว และทำให้กรุงเทพฯ กลายเป็นเมืองที่มีสีสันและมีชีวิตชีวายิ่งขึ้นเท่านั้น แต่ยังสามารถสร้างรายได้ไม่น้อยให้แก่ประเทศไทยอีกด้วย สำหรับบทบาทของภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมสตรีทฟู้ดของไทย เห็นได้จากการมีนโยบายจัดระเบียบและยกระดับสตรีทฟู้ดให้ได้มาตรฐานทั้งความสะอาด ความปลอดภัย ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาทั้งหมดสามารถสรุปได้ว่าควรมีการวางยุทธศาสตร์ส่งเสริมและชูให้สตรีทฟู้ดไทยเป็นอีกหนึ่งเอกลักษณ์ของการท่องเที่ยวไทย แต่ควรสนับสนุนภายใต้มาตรการที่เหมาะสม อยู่ในกรอบของความพอดีและพอเพียง และไม่สิ้นเปลืองงบประมาณชาติจนเกินไปนัก

3.4 เกิดการแข่งขันโดยการใช้แอปพลิเคชัน Food Delivery สำหรับสั่งอาหาร มีการบริการอย่างแพร่หลายให้ลูกค้าสามารถสั่งเมนูเด็ดจากร้านอาหารโดยไม่ต้องไปเอง ทั้งนี้เพราะรูปแบบการดำเนินชีวิตของคนเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากเวลากลายเป็นข้อจำกัดในการดำเนินชีวิต ทำให้เกิดเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทและสร้างผลกระทบทั้งในด้านการสร้างโอกาสในการขยายฐานลูกค้าในตลาด ขณะเดียวกันก็สร้างความท้าทายที่สำคัญทำให้ผู้ประกอบการจำเป็นต้องปรับตัวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สอดคล้องกับศูนย์วิจัยกสิกรรมไทย (อ้างอิงใน สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.). 2562) ที่ได้วิเคราะห์การเข้ามาของแอปพลิเคชันสั่งอาหาร (Food Delivery Application) จะส่งผลกระทบต่อธุรกิจร้านอาหาร กล่าวคือแรงผลักดันการเติบโตของธุรกิจ

Food Delivery มาจากการขยายตลาดของแอปพลิเคชันสั่งอาหารและความพยายามที่จะรักษาส่วนแบ่งตลาดของร้านอาหาร ดังนี้ 1) แอปพลิเคชันสั่งอาหาร ผู้เล่นหน้าใหม่ที่กำลังจะเปลี่ยนในธุรกิจร้านอาหาร โดยผู้เล่นในกลุ่มนี้ทำหน้าที่เป็นแพลตฟอร์มตัวกลางที่รวบรวมร้านอาหารหลาย ๆ ร้านเข้าด้วยกันรวมไปถึงนำเสนอบริการจัดส่งอาหารให้แก่ผู้บริโภค ซึ่งผู้เล่นส่วนใหญ่จะเป็นแอปพลิเคชันต่างชาติที่ให้บริการจัดส่งสินค้าหลายประเภทและครอบคลุมไปยังบริการจัดส่งอาหารอีกด้วย ขณะเดียวกันก็มีผู้ให้บริการจัดส่งสินค้าไทยบางรายที่พยายามเข้ามาชิงส่วนแบ่งการตลาดโดยการเพิ่มบริการจัดส่งอาหารในธุรกิจของตน แต่ก็ยังถือว่าเป็นสัดส่วนที่น้อยเมื่อเทียบกับจำนวนผู้เล่นในปัจจุบัน อย่างไรก็ตามแม้ว่าแอปพลิเคชันสั่งอาหารจะเป็นผู้เล่นหน้าใหม่แต่กลับพบว่าเป็นกลุ่มที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันที่สูง รวมไปถึงเป็นกลุ่มที่เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการขยายตัวของธุรกิจการจัดส่งอาหารไปยังแหล่งที่พัก (Food Delivery) 2) โดยในอดีตผู้เล่นในกลุ่มนี้จะมีประเภทของอาหารจำกัดอยู่แค่เพียง อาหารจานด่วน อาทิ พิซซ่า ไก่ทอด แฮมเบอร์เกอร์ เป็นต้น อย่างไรก็ตามจากการที่แอปพลิเคชันสั่งอาหารมีการเติบโตและได้รับความนิยมจากผู้บริโภคอย่างมาก ส่งผลให้ผู้ประกอบการร้านอาหารที่มีบริการจัดส่งสินค้า จำเป็นต้องมีการปรับแผนธุรกิจเพื่อให้รักษาขีดความสามารถในการแข่งขันและรักษาส่วนแบ่งทางการตลาดที่มีอยู่ได้ โดยการเพิ่มช่องทางการสั่งซื้ออาหารและความหลากหลายของประเภทอาหาร ให้ครอบคลุมความต้องการของผู้บริโภคมากยิ่งขึ้น 3) จากการศึกษาโดย ศูนย์วิจัยกสิกรไทย พบว่าแอปพลิเคชันสั่งอาหาร อาจมีส่วนช่วยให้มูลค่าของธุรกิจ Food Delivery มีการขยายตัวมากยิ่งขึ้น โดยเป็นผลจากการเปลี่ยนค่าใช้จ่ายของผู้บริโภคในการเดินทางไปยังร้านอาหารมาเป็นค่าจัดส่งสินค้า ซึ่งรายได้ส่วนนี้ที่เพิ่มขึ้นยังได้กระจายตัวไปยังผู้เล่นต่าง ๆ ในห่วงโซ่ธุรกิจอีกด้วย อาทิ ผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์รับจ้าง ที่สามารถมีทางเลือกของอาชีพและสร้างรายได้เพิ่มเติมโดยการรับงานผ่านแอปพลิเคชันสั่งอาหารที่มีให้เลือกมากมาย ร้านอาหารซึ่งรวมถึงร้านอาหารขนาดเล็กและขนาดกลาง ที่สามารถใช้ประโยชน์จากแพลตฟอร์มรวบรวมร้านอาหารเพื่อขยายจำนวนฐาน

ลูกค้าโดยไม่ต้องเพิ่มทรัพยากรเงินทุนและแรงงานในส่วนของบริษัทของตนเอง ทำให้อาจมียอดขายเพิ่มขึ้นจากการขยายตัวของฐานลูกค้าใหม่ ๆ และทางฝั่งของแอปพลิเคชันสั่งอาหารเองนั้นก็มีการเติบโตอย่างรวดเร็วจากค่าบริการที่ได้รับทั้งทางฝั่งร้านอาหารและผู้บริโภค 4) พฤติกรรมผู้บริโภคเปลี่ยน ผลักดันธุรกิจ Food Delivery มีส่วนแบ่งการตลาดสูงถึงร้อยละ 8 ของมูลค่าธุรกิจร้านอาหารในปี 2562 การเข้ามาของแอปพลิเคชันสั่งอาหาร (Food Delivery Application) ไม่เพียงส่งผลต่อผู้ประกอบการในธุรกิจร้านอาหาร แต่ยังมีผลทำให้พฤติกรรมของผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงไปสะท้อนจากผลสำรวจ โดยศูนย์วิจัยกสิกรไทย ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างสูงถึง ร้อยละ 63 คิดว่าการมีบริการสั่งอาหารผ่าน Application ประเภทต่าง ๆ ส่งผลต่อพฤติกรรมการบริโภคของตน โดยทำให้เปลี่ยนมาสั่งอาหารผ่าน Application มากยิ่งขึ้น รวมไปถึงทำให้มีการออกไปนั่งรับประทานอาหารนอกบ้านน้อยลงอีกด้วย ไม่เพียงเท่านั้น ร้อยละ 88 ของกลุ่มตัวอย่างเคยใช้บริการสั่งอาหารผ่าน Application ประเภทต่าง ๆ โดยมีปัจจัยสนับสนุนหลักมาจากโปรโมชั่นและส่วนลดที่ทางผู้ประกอบการได้ทำแข่งขันกัน ซึ่งการสั่งมาทานส่วนใหญ่จะเป็นการสั่งมาทานกับครอบครัวและเพื่อน

3.5 การตระหนักถึงภาวะเศรษฐกิจถดถอยและการมีคู่แข่งในตลาดนับวันมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้น ขณะนี้ร้านอาหาร ภัตตาคารไทยส่วนใหญ่ ได้รับผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ จนส่งผลต่อยอดขาย และจำเป็นต้องเร่งปรับวิธีการบริหารจัดการต้นทุนใหม่ ถึงแม้ว่าภาวะเศรษฐกิจถดถอย แต่อาหารก็ถือเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ โดยในแต่ละวันจะมีการบริโภคอาหารมื้อหลัก 3 มื้อ ซึ่ง ความต้องการบริโภคอาหารนี้ไม่อาจหมดไป หรือลดลงได้ เพราะถึงอย่างไรผู้บริโภคก็จำเป็นต้องรับประทานอาหารเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ต่อไป ดังนั้น ธุรกิจอาหารจึงมีโอกาสเติบโตตามจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งการเข้าสู่อุตสาหกรรมประเภทนี้ของผู้ประกอบในธุรกิจร้านอาหารรายใหม่ทำได้ไม่ยาก เนื่องจากเทคโนโลยีการผลิตไม่มีความซับซ้อนและเงินที่ใช้ในการลงทุนไม่มาก สอดคล้องกับ สมาคมโรงแรมไทย (2563) ที่ได้นำเสนอปัจจัยหลัก ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจร้านอาหาร กล่าวคือ 1) ภาวะเศรษฐกิจที่ยังไม่ฟื้นตัวอยู่ในภาวะ

ซบเซา ขณะที่รายได้ยังเท่าเดิมทำให้ลูกค้าจำเป็นต้องประหยัดเงิน และหันไปทำอาหารทานเอง หรือไม่ก็ลดจำนวนครั้งในการทาน อาจจะเหลือสัปดาห์ละ 1 ครั้ง รวมถึงลดจำนวนเมนูที่สั่งลง 2) ร้านอาหารเกิดขึ้นใหม่ตลอดเวลา ในเมื่อความต้องการยังเท่าเดิมหรืออาจลดลง เมื่อเกิดปัญหาเศรษฐกิจแต่จำนวนร้านอาหารกลับมีเพิ่มขึ้นก็เกิดการแย่งส่วนแบ่งทางการตลาดระหว่างกันตามมา 3) สังคมบางส่วนจะมองร้านอาหารเพื่อเป็นสถานที่พบปะสังสรรค์ หรือกิจกรรมหนึ่ง ๆ เท่านั้น จะเข้าร้านอาหารเมื่อมีวาระกิจกรรม เช่น งานเลี้ยงวันเกิด นัดประชุม ฉลองความสำเร็จต่าง ๆ แต่พอไม่มีกิจกรรมพวกนี้ก็จะไม่เข้าร้านอาหาร 4) คนเริ่มหันไปทานอาหารริมทางเพิ่มมากขึ้น เพราะราคาถูกกว่า 40-50 บาท ก็สามารถทานได้แล้ว และ 5) การแข่งขันสูงขึ้น โดยเฉพาะร้านอาหารที่ไม่มีหน้าร้าน แต่เน้นส่งตรงถึงบ้านกำลังมาแรง เพราะประชาชนไม่จำเป็นต้องฝ่ารถติด สามารถส่งไปทานถึงที่บ้านได้เลย

ข้อเสนอแนะ

การแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้ประกอบการรายใหม่ โดยเฉพาะร้านอาหารขนาดใหญ่ต้องมีการพัฒนาสินค้าและบริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Competitive Advantage) ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะนำไปสู่การเป็นผู้นำตลาดหรือการได้กำไรที่มากกว่าคู่แข่งรายอื่นทำได้ตามปกติ การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันมีเป้าหมายที่จะทำให้ธุรกิจสามารถได้กำไรได้อย่างยั่งยืนและเหนือกว่าคู่แข่ง จึงเป็นภารกิจสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจในระยะยาว เพราะเมื่อธุรกิจสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันเหนือคู่แข่งได้ก็หมายความว่าธุรกิจสามารถดำเนินกิจการได้ดีกว่าคู่แข่ง

2. ผู้ประกอบการรายเดิมจะต้องมีความเข้มแข็งเพื่ออยู่ในตลาดที่มีการแข่งขันสูง จึงต้องมีความพร้อมทั้งเทคโนโลยีการผลิต การวิจัยพัฒนาเงินทุน การตลาด และบุคลากร

3. การมีผู้ประกอบการร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี มีจำนวนมากในพื้นที่ ส่งผลดีกับผู้บริโภค เพราะสามารถรับรู้ถึงความแตกต่างของผลิตภัณฑ์

อย่างชัดเจนระหว่างแต่ละร้านอาหารที่เปิดให้บริการ

4. ผู้บริโภคสามารถหาสินค้าทดแทนในตลาด โดยเฉพาะการรับประทานอาหารที่ร้านอาหารประเภทอื่นแทนได้ รวมถึงสตรีทฟู้ดซึ่งเป็นช่องทางเลือกที่มีดีตรงที่รสชาติอร่อย มีอาหารให้เลือกหลากหลาย และผู้บริโภคสามารถเข้าถึงสตรีทฟู้ดได้ไม่ยาก สามารถเลือกซื้ออาหารจากผู้ประกอบการจำนวนมากในพื้นที่จังหวัดปทุมธานีและพื้นที่ใกล้เคียง เช่น เขตรอยต่อจังหวัดนนทบุรีและกรุงเทพมหานคร

5. เจ้าของกิจการร้านอาหารและผู้จัดการร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานีควรใช้แอปพลิเคชันสั่งอาหาร (Food Delivery Application) เพื่อเพิ่มโอกาสในการสร้างรายได้ของร้านอาหาร สะท้อนจากการที่กลุ่มตัวอย่างจำนวนมากเลือกสั่งอาหารจากร้านอาหารขนาดกลางและเล็ก อาทิ ร้านอาหารเก่าแก่ตามห้องแถว ร้านอาหารข้างทางที่มีชื่อเสียง ร้านอาหารไทยและอีสาน เป็นต้น โดยร้านอาหารในกลุ่มนี้ได้รับยอดการสั่งผ่านแอปพลิเคชันสูงเป็นอันดับสองรองจากเพียงแค่อำนาจร้านอาหารจานด่วนที่เป็นผู้ครองตลาดมาอย่างยาวนาน ทำให้เห็นถึงโอกาสในการขยายฐานลูกค้าของผู้ประกอบการร้านอาหารประเภทนี้ผ่านการเข้าร่วมแอปพลิเคชันสั่งอาหาร รวมไปถึงความเร็วในการจัดส่งสินค้า เป็นปัจจัยที่สร้างความแตกต่างในการเลือกใช้บริการของผู้บริโภค สะท้อนจากคำตอบทั้งในแง่ของความพึงพอใจ

6. การสั่งอาหารผ่าน Application เป็นทางเลือกที่ผู้บริโภคให้ความนิยม แต่ยังมีกลุ่มตัวอย่างถึงหนึ่งในสาม ให้ความเห็นว่าร้านอาหารยังจำเป็นต้องมีการขยายสาขา โดยให้เหตุผลเรื่องความรวดเร็วและการรองรับจำนวนลูกค้าที่มากขึ้น ซึ่งอาจแสดงให้เห็นว่าผู้บริโภคบางส่วนก็ยังให้ความสำคัญกับการไปนั่งรับประทานที่ร้านอาหารอยู่เช่นกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการศึกษามีมิติการวิเคราะห์ให้นำเสนอมากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาครั้งต่อไปอาจจะเข้าไปศึกษาธุรกิจร้านอาหารในเขตพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ มากกว่าหนึ่งแห่ง เช่น นครปฐม นนทบุรี สมุทรสาคร สมุทรปราการ จะเชิงตรรกะฯ ที่มีขนาดและคุณสมบัติใกล้เคียงกัน เพื่อให้ได้มาซึ่งผลการวิเคราะห์หาปัจจัยที่สำคัญต่อการกำหนดกลยุทธ์เชิงเปรียบเทียบทั้งนี้

เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงกันระหว่างสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกต่อการกำหนดกลยุทธ์ในภาวะแวดล้อมที่แตกต่างกันไปของแต่ละธุรกิจร้านอาหาร

เอกสารอ้างอิง

ฐานเศรษฐกิจ. (2563). **สินค้าขึ้นยกแพง รับ‘แล้ง-ตรุษจีน’**. สืบค้นเมื่อ 22 มกราคม 2563, จาก <https://www.thansettakij.com/content/business/418976>

ธัญพัฒน์ เหล่าจำปา และทัศนา ศรีสุข. (2559). **ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของร้านสหกรณ์โรงพยาบาลลำปาง จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง**. รายงานการวิจัย. ลำปาง: มหาวิทยาลัยเนชั่น.

ธำรง อังสุรัตน์โกมล. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการลานมันสำปะหลังไทย กรณีศึกษาผู้ประกอบการลานมันจังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนไทยพาณิชย์ จำกัด. (2559). **เปิดเมนูกลยุทธ์กับธุรกิจร้านอาหาร**. สืบค้นเมื่อ 2 มกราคม 2563, จาก <https://scbsme.scb.co.th/sme-inspiration-detail/Restaurant>

พัชรี ชมพุดา. (2552). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล.

แม็คโครโฮเรก้าคาเดมี. (2562). **ศึกชิงดาวเด่นประจำย่าน รับมืออย่างไร เมื่อเจอร้านคู่แข่งมาเปิดใหม่**. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2562, จาก <https://makrohorecaacademy.com/article-strategy-for-competitors/>

ยุทธศักดิ์ ฅณาสวัสดิ์. (2545, มกราคม). **“เรียนรู้กลยุทธ์การแข่งขัน จาก ดร.พอร์เตอร์”**. วารสารส่งเสริมการลงทุน. 13(1): 46-50.

วสุธิดา นักเกษม และ ประสพชัย พสุนนท์. (2561, มกราคม-เมษายน). **“ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการธุรกิจบริการในเขตกรุงเทพมหานคร”**. **Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ**. 11(1): 2, 148-149.

สมาคมโรงแรมไทย. (2563). **สัญญาร้านอาหารเริ่มล้มตลาด เศรษฐกิจซึ่ม คนกินต้องประหยัดเงิน**. สืบค้นเมื่อ 19 มกราคม 2563, จาก <https://www.thaihotelbusiness.com/hot-issue>

สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น). (2563). **การวิเคราะห์อุตสาหกรรมแบบ Porter's Five Forces Model**. สืบค้นเมื่อ 30 มกราคม 2563, จาก www.tpa.or.th/publisher/pdfFileDownloadS

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.). (2562). **แอปพลิเคชันสั่งอาหารตัวเร่งธุรกิจ Food Delivery โต 35,000 ล้าน**. สืบค้นเมื่อ 24 พฤษภาคม 2562, จาก <https://www.smeone.info/event-detail/4683>

เสนาะ ดิยาว. (2543). **หลักการบริหาร: การวางแผน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อุดม ทูมโฆสิต. (2544). **การจัดการ**. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Best, John W. (1990). **Research in Education**. Englewood Cliff, New Jersey: Prentice-Hall.

Cohen, J. (1962). **“The Statistical Power of Abnormal-Social Psychological Research: A Review.”** **Journal of Abnormal and Social Psychology**, 65(3): 145-153.

_____. (1977). **Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences**. New York: Academic.

Cronbach, L. J. (1970). **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed., New York: Harper and Row.

krungsri.com. (2563). **ร้านอาหาร-ธุรกิจทำเงินที่มีอนาคต**. สืบค้นเมื่อ 12 มกราคม 2563, จาก <https://www.krungsri.com/bank/th/plearn-plearn/restaurant-make-money-future.html>

- Marketeeronline. (2563). ปี 2563 ตลาดร้านอาหาร โต แต่เจตคติรอบด้าน. สืบค้นเมื่อ 3 มกราคม 2563, จาก <https://marketeeronline.co/archives/138668>
- Media Associated Co., Ltd. (2562). คาดปี 2563 ธุรกิจร้านอาหารมูลค่าทะลุ 4 แสนลบ. ท่ามกลางโจทย์ท้าทาย. สืบค้นเมื่อ 2 มกราคม 2563, จาก <https://www.moneyandbanking.co.th/new/28906/2/>
- Porter, M. E. (1990). **The Competitive Advantage of Nations**. New York: Free. Press.
- _____. (1998). **The Competitive Advantage of Nations**. New York: Free. Press.
- _____. (2008). **Competitive Advantage of Nations**. New York: The Press.
- Robbins, S. P. (1994). **Organization Theory: Structure Design and Applications**. Englewood Cliff, NJ: Prentice-Hall.
- Robbins, S. P.; & Coulter, M. (2008). การจัดการ และพฤติกรรมองค์การ แปลจากเรื่อง **Management**. โดย วิรัช สงวนวงษ์วาน. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่นอินโดไชน่า.
- Salika.co. (2560). ได้เวลาประเทศไทยโซว์ของกับการกิจส่ง 'สตรีทฟู้ดไทย' สร้างชื่อในเวที 'สตรีทฟู้ดโลก'. สืบค้นเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2563, จาก <https://www.salika.co/2018/11/20/thai-street-food-go-inter/>
- smethailandclub.com. (2563). ร้านอาหารต้องปรับตัวยังงี้! ในวันที่ยอดขายหาย รายได้หด ต้นทุนพุ่ง คู่แข่งล้นสนาม. สืบค้นเมื่อ 6 มกราคม 2563, จาก <https://www.smethailandclub.com/entrepreneur-5313-id.html>

การพัฒนาตนเองของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศขององค์กร

Executive Self-development that Affects the Excellence of the Organization

วรินทร์ทิพย์ กำลังแพทย์¹ ยศพงศ์ รัตนมุง² และ สุจาริณี เชษฐกุล³

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตนเองของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศขององค์กรมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร 2) เพื่อศึกษาความเป็นเลิศขององค์กร และ 3) เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศขององค์กร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งไม่ทราบขนาดของประชากรที่แน่นอน ดังนั้น ผู้วิจัยต้องการสุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด ต้องการความเชื่อมั่น 95 % และยอมรับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง 0.05 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะคำนวณได้ คือ 384 ตัวอย่าง โดยใช้สูตรกำหนดขนาดตัวอย่างของ สูตร Cochran (1953) ผู้วิจัยจึงเก็บตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ผลการศึกษา ดังนี้

จากการวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของผู้บริหารในแต่ละด้านมีผลการประเมินความเหมาะสมของคุณลักษณะส่วนใหญ่อยู่ในระดับเหมาะสมมาก โดยในด้านการพัฒนาที่เป็นการศึกษาเพื่อความรู้ทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ในด้านการพัฒนาที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะเฉพาะอย่าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ด้านการพัฒนาตนเองโดยการอาศัยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

จากการวิเคราะห์ระดับความเป็นเลิศขององค์กรในด้านมิติด้านประสิทธิภาพ, มิติด้านคุณภาพการให้บริการ, มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และมิติด้านการพัฒนาองค์กร พบว่า ในทุกมิติมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยในมิติด้านประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.68 มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มีค่าเฉลี่ย 3.69 มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.58 และมิติด้านการพัฒนาองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.53

การวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาตนเองของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศขององค์กร โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) พบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาความรู้ทั่วไป เท่านั้นที่ไม่สามารถพยากรณ์ความเป็นเลิศขององค์กรได้ (p-value .953) ส่วนปัจจัยการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะอย่างและปัจจัยการพัฒนาโดยการอาศัยตนเองนั้น สามารถพยากรณ์ความเป็นเลิศขององค์กรได้

คำสำคัญ: การพัฒนาตนเอง, ผู้บริหาร, ความเป็นเลิศขององค์กร

Abstract

The research for the personal development of the manager and its effects for the most results of the organization had objectives 1) to study the personal development of the manager, 2) to study the exclusivity of the organization, and 3) to study the personal development of the manager and its effects towards the exclusiveness of the organization. The people used by this present research was conducted with an uncertain amount of people, hence the research team has an expectation from the total of people involved. With a reliance of 95% and accepting a fluctuation of 0.05 from the people involved. The calculation based on 384 people, using a specific sample program by Cochran (1953), the researchers collected results from 400 people, a tool used in collecting data was a questionnaire. Statistics used in data analysis were average, Standard Deviation, and Multiple Regression Analysis.

Results revealed as follows: The analysis for the personal development of the manager in various ways with the results from evaluation,

¹⁻³ อาจารย์ประจำ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

showed the majority of the characteristics has a satisfying results. Development in terms of general knowledge had a 3.74 percentage, development in terms of increasing knowledge and specialization with 3.82 percentage, personal development by helping oneself had a percentage of 3.96.

Analyzing results in terms of organization exclusiveness in perspective of effectiveness, perspective in terms of service quality, perspective in terms of work force and perspective in terms of organization development, found that every perspective have good results. Perspective in terms of effectiveness had a 3.68 percent. Perspective in terms of service quality had a 3.69 percent, and perspective in terms of work force had a 3.58 percent and perspective in terms of organization development have a 3.53 percent.

Analysis of executive self-development that affects the excellence of the organization by multiple regression analysis found that the results for general knowledge development factors only which could not predict the excellence of the organization (p-value .953). As for the factors of development of specific knowledge and skills and development factors by self-reliance could be able to predict the excellence of the organization.

Keywords: Self-development, Executive, Excellence of the organization

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานให้หน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าองค์กร ภาครัฐ การ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน ต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงาน หรือเทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการทำงานอย่างไรให้มีความสุข นั้นแสดงว่าองค์กรทั้งหลายต่างก็มีความเห็นตรงกันว่าองค์กรจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น สิ่งสำคัญประการ

หนึ่งอยู่ที่ ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ และสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

จากการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กร ทำให้ทราบว่าหน่วยงานมีบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมากและสามารถส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้าน องค์กรหรือหน่วยงานทั้งปวงย่อมจะต้องมีผู้บริหารสูงสุดทำหน้าที่รับผิดชอบการบริหารหน่วยงาน ผู้บริหารอาจมีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไปตามระดับและสังกัดตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหาร กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการอาวุโส ผู้จัดการ เป็นต้น ผู้บริหารเหล่านี้ถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งขององค์กร เป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร การที่หน่วยงานจะสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และทักษะของผู้บริหาร ด้วยเหตุนี้จึงต้องมีการพัฒนาผู้บริหารให้เป็นไปในทิศทางที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมและเป้าหมายขององค์กรอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาผู้บริหารเป็นเรื่องที่มีเหตุผล และเป็นความจำเป็นของหน่วยงานเพราะสภาพแวดล้อมของผู้บริหารเปลี่ยนไปเป็นการพัฒนาจากการเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิคและพัฒนาผู้มีอาวุโสหน่อยให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพและเพื่อป้องกันแก้ไขความล้มเหลวทางการบริหาร ดังนั้นการพัฒนาผู้บริหารควรถือเป็นนโยบายขององค์กร ผู้บริหารควรรับรู้ถึงความจำเป็นที่ตนเองได้รับการพัฒนาโดยผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปในทุกๆระดับของหน่วยงานต้องมีความเข้าใจและสนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารอย่างต่อเนื่องในระยะยาวทั้งในเชิงการจัดสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศการทำงาน และเปิดโอกาสให้ผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนานั้นได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

สำหรับปัจจัยหลักที่จะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานอันยอดเยี่ยมอย่างยั่งยืน ที่ได้ชื่อว่าเป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศ ประกอบไปด้วย ผู้บริหารมีความเข้าใจในสภาพการณ์ของตลาดอย่างลึกซึ้งและถ่องแท้ วิสัยทัศน์และกลยุทธ์สอดคล้องประสานกับสภาพการณ์ของตลาดเป็นอย่างดี การบริหารจัดการของผู้บริหารสนับสนุนวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร ทักษะและพฤติกรรมของพนักงานเหมาะสมกับที่องค์กรและ

ตลาดต้องการ ระบบและกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ มีประสิทธิภาพเป็นอย่างดี และเชื่อถือได้ (บริษัท โปรซอฟท์ เอชซีเอ็ม จำกัด. 2018)

ในยุคดิจิทัลดิสรัปชันแล้วนั้น ลักษณะของผู้บริหารจึงมีผลต่อการตัดสินใจของทิศทางองค์กรเป็นอย่างมาก ใครปรับได้ เปลี่ยนได้ ก็จะตามโลกได้ทันและอยู่รอดได้ แต่ก็ไม่ใช่ตลอดไปอยู่ดี ทั้งภาครัฐและเอกชนต่างต้องปรับเปลี่ยนองค์กรให้เป็น “ดิจิทัล” ด้วยการเปิดรับและให้บริการลูกค้า ช่องทางดิจิทัลอย่าง Website, Application, และ Social Media หรือการออกแบบผลิตภัณฑ์และบริการแบบดิจิทัล เช่น Digital Banking, Digital Insurance, Virtual Assistant รวมถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ด้วยการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ เช่น AI, Big Data, Paperless Workflow เป็นต้น การทำ Digital Transformation ให้ประสบความสำเร็จ จะทำให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันมากขึ้น ส่งผลต่อกำไรและอัตราการขยายตัวทางธุรกิจให้สูงขึ้น (ประชาชาติธุรกิจ. 2562: ออนไลน์)

ดังนั้น ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการทำงานจึงเป็นผู้ที่ฉลาดในการเรียนรู้ หน่วยงานไปสู่ความเป็นเลิศ รู้ว่าการทำงานอย่างไรจึงจะบรรลุผลสำเร็จในเวลาอันรวดเร็วและมีความผิดพลาดน้อย นั่นก็คือการลงทุนน้อย แต่ได้ผลตอบแทนมากกว่าในเชิงเศรษฐศาสตร์ อาจเน้นความคุ้มค่าหรือความคุ้มค่าในการปฏิบัติงานด้วย ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาตนเองของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศขององค์กรนั่นเอง

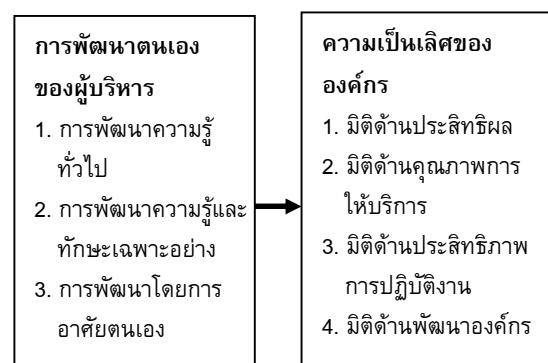
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร
2. เพื่อศึกษาความเป็นเลิศขององค์กร
3. เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศขององค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยการพัฒนาตนเองของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศขององค์กรในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของ สมพงษ์ เกษมสิน (2521: 16-45) และแนวคิดการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (PMQA) มาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการศึกษา จาก

แนวคิดและด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเขียนเป็นแผนภาพประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีสำรวจมุ่งศึกษาการพัฒนาตนเองของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศขององค์กร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารระดับผู้จัดการขององค์กรในจังหวัดนครปฐม ซึ่งไม่ทราบขนาดของประชากรที่แน่นอน ดังนั้น ผู้วิจัยต้องการสุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด ต้องการความเชื่อมั่น 95% และยอมรับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง 0.05 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ คือ 384 ตัวอย่างตามสูตรกำหนดขนาดตัวอย่างของ Cochran (1953) ผู้วิจัยจึงเก็บตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวได้สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์และตามกรอบแนวคิดการวิจัยซึ่งมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม และเนื้อหาของแบบสอบถาม

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ ที่เกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร และความเป็นเลิศขององค์กร พร้อมกับนำผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุมจุดมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความตรงทางเนื้อหา (Content Validity) หรือความสอดคล้องระหว่างข้อความ

ที่เขียนขึ้นในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.66 ขึ้นไป ซึ่งแสดงว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือตามเนื้อหา นั้น โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ส่วนแรก ได้แก่ คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร และส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความเป็นเลิศขององค์กร

ตาราง 1 ผลค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม การพัฒนาตนเองของผู้บริหารกับวัตถุประสงค์

หัวข้อ	IOC	ผลการประเมิน
การพัฒนาความรู้ทั่วไป	0.78	สอดคล้อง
การพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะอย่าง	0.75	สอดคล้อง
การพัฒนาโดยการอาศัยตนเอง	0.78	สอดคล้อง
ภาพรวม	0.77	สอดคล้อง

ตาราง 2 ผลค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม ความเป็นเลิศขององค์กรกับวัตถุประสงค์

หัวข้อ	IOC	ผลการประเมิน
มิติด้านประสิทธิผล	0.75	สอดคล้อง
มิติด้านคุณภาพการให้บริการ	0.77	สอดคล้อง
มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	0.77	สอดคล้อง
มิติด้านพัฒนาองค์กร	0.75	สอดคล้อง
ภาพรวม	0.76	สอดคล้อง

ดังนั้นจึงถือว่าข้อคำถามที่เขียนขึ้นในแบบสอบถาม มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์งานวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Coefficient) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.86 จึงถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสามารถนำไปใช้ได้

4. นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามจากผู้จัดการองค์กรด้วยตนเอง พร้อมกำหนดวันเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์ แล้วนำมาตรวจสอบคะแนนเป็นรายข้อ ตรวจสอบความครบถ้วนความถูกต้องของเครื่องมือ แล้วนำผลเพื่อไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษานี้ ทางผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. เมื่อรวบรวมแบบสอบถามได้ตามความต้องการแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2. ทำการลงรหัสแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์และทำการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งได้คำนวณค่าสถิติต่าง ๆ จากข้อมูลในแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติขั้นพื้นฐานและการประมวลผล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติ ดังนี้

1. ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Method) ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มประชากร ใช้สำหรับเปรียบเทียบเพื่อดูการกระจายของตัวแปร และเพื่อนำเสนอข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหมวดหมู่ของตัวแปรในรูปแบบตารางวิเคราะห์

2. ค่าสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Method) ประกอบด้วย การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) เป็นการศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองของผู้บริหารทั้ง 3 ปัจจัย กับความเป็นเลิศขององค์กร ทั้ง 4 ด้าน เพื่อศึกษาว่าปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองของผู้บริหารตัวใด ส่งผลต่อความเป็นเลิศขององค์กร

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศขององค์กร ผู้วิจัยได้ค้นพบประเด็นสำคัญจากการวิจัยดังนี้

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 75.2 ส่วนเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 24.8 ในส่วนของอายุนั้น พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 41-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.5 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 21-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.3 ถัดมา คือ 60 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 18.3 และต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.9

จากการวิเคราะห์ในปัจจัยเรื่องระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 40

จากการวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของผู้บริหารในแต่ละด้านมีผลการประเมินความเหมาะสมของคุณลักษณะส่วนใหญ่อยู่ในระดับเหมาะสมมาก โดยในด้านการพัฒนาที่เป็นการศึกษาเพื่อความรู้ทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44 ในด้านการพัฒนาที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะ เฉพาะอย่าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.31 ด้านการพัฒนาตนเองโดยการอาศัยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.29

จากการวิเคราะห์ระดับความเป็นเลิศขององค์กร ในด้านมิติด้านประสิทธิผล, มิติด้านคุณภาพการให้บริการ, มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และมิติด้านการพัฒนาองค์กร พบว่าในทุกมิติมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยในมิติด้านประสิทธิผลมีค่าเฉลี่ย 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 มิติด้านคุณภาพการให้บริการมีค่าเฉลี่ย 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.43 มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.43 และมิติด้านการพัฒนาองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48

จากการวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศขององค์กรในมิติด้านประสิทธิผล พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเท่ากับ 0.783 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของมิติด้านประสิทธิผลได้ร้อยละ 61.30 สามารถเขียนสมการทำนายความสัมพันธ์ของคุณลักษณะและมิติด้านประสิทธิผลได้ ดังนี้

$$y = -8.268 + 0.340 X_1 + 0.372 X_2 + 2.335 X_3$$

โดย y = มิติด้านประสิทธิผล

X_1 = การพัฒนาความรู้ทั่วไป

X_2 = การพัฒนาความรู้และทักษะ

เฉพาะอย่าง

X_3 = การพัฒนาตนเองโดยการอาศัย

ตนเอง

จากการวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศขององค์กรในมิติด้านคุณภาพการให้บริการ พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเท่ากับ 0.308 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของมิติด้านประสิทธิผลได้ร้อยละ 9.50 สามารถเขียนสมการทำนายความสัมพันธ์ของคุณลักษณะและมิติด้านคุณภาพการให้บริการได้ ดังนี้

$$y = 3.158 - 0.213 X_1 + 0.266 X_2 + 0.076 X_3$$

โดย y = มิติด้านคุณภาพการให้บริการ

X_1 = การพัฒนาความรู้ทั่วไป

X_2 = การพัฒนาความรู้และทักษะ

เฉพาะอย่าง

X_3 = การพัฒนาตนเองโดยการอาศัย

ตนเอง

จากการวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศขององค์กรในมิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเท่ากับ 0.425 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของมิติด้านประสิทธิผลได้ร้อยละ 18.10 สามารถเขียนสมการทำนายความสัมพันธ์ของคุณลักษณะและมิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ ดังนี้

$$y = 0.234 + 0.003 X_1 + 0.586 X_2 + 0.276 X_3$$

โดย y = มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

X_1 = การพัฒนาความรู้ทั่วไป

X_2 = การพัฒนาความรู้และทักษะ

เฉพาะอย่าง

X3 = การพัฒนาตนเองโดยการอาศัยตนเอง

จากการวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศขององค์กรในมิติด้านประสิทธิภาพการพัฒนางานองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเท่ากับ 0.425 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของมิติด้านประสิทธิผลได้ร้อยละ 18.10 สามารถเขียนสมการทำนายความสัมพันธ์ของคุณลักษณะและมิติด้านพัฒนาองค์กรได้ ดังนี้

$$y = -2.636 - 0.038 X_1 + 0.450 X_2 + 1.158 X_3$$

โดย y = มิติด้านประสิทธิภาพการพัฒนางานองค์กร

X1 = การพัฒนาความรู้ทั่วไป

X2 = การพัฒนาความรู้และทักษะ

เฉพาะอย่าง

X3 = การพัฒนาตนเองโดยการอาศัย

ตนเอง

ตาราง 3 การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณของการพัฒนาตนเองของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศขององค์กร ในภาพรวม

ตัวแปรตามลำดับที่เข้าสมการ	B	S.E	Beta	t	Sig.
1. การพัฒนาความรู้ทั่วไป	0.036	0.050	0.035	0.050	.953
2. การพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะอย่าง	0.483	0.067	0.462	8.503**	.000
3. การพัฒนาโดยการอาศัยตนเอง	0.278	0.147	0.273	0.542**	.000
ค่าคงที่	0.294	0.814		0.450	.742
R	0.420				
R Square	0.185				
Adjusted R Square	0.180				
F	24.864**				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศขององค์กรในภาพรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเท่ากับ 0.420 และสามารถพยากรณ์ความเป็นเลิศขององค์กร ได้ร้อยละ 18.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อ

พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์พบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาความรู้ทั่วไป เท่านั้นที่ไม่สามารถพยากรณ์ความเป็นเลิศขององค์กรได้ (p-value .953) ส่วนปัจจัยการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะอย่างและปัจจัยการพัฒนาโดยการอาศัยตนเองสามารถพยากรณ์ความเป็นเลิศขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเขียนสมการทำนายความสัมพันธ์ของการพัฒนาตนเองของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศขององค์กรในภาพรวมได้ ดังนี้

$$y = 2.94 + 0.036 X_1 + 0.483 X_2 + 0.278 X_3$$

โดย y = ความเป็นเลิศขององค์กรในภาพรวม

X1 = การพัฒนาความรู้ทั่วไป

X2 = การพัฒนาความรู้และทักษะ

เฉพาะอย่าง

X3 = การพัฒนาตนเองโดยการอาศัย

ตนเอง

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศขององค์กรผู้วิจัยได้ค้นพบประเด็นสำคัญจากการวิจัยที่สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

การวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศขององค์กร ซึ่งในแต่ละด้านมีผลการประเมินความเหมาะสมของคุณลักษณะอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่าการพัฒนาตนเองโดยการอาศัยตนเอง ให้ความฉลาดและรู้จักคิดริเริ่ม มีความเหมาะสมสูงสุด ซึ่งในการปฏิบัติงานระดับผู้จัดการองค์กรจำเป็นต้องมีความฉลาดและรู้จักคิดริเริ่ม (Smart & Innovative Government) ซึ่งหมายถึงจะต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร รองลงมาได้แก่ การพัฒนาที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะเฉพาะอย่าง ซึ่งเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญสำหรับผู้จัดการองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม จึงควรมุ่งเน้น

แก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของพนักงาน ลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสียกับองค์กร โดยไม่ต้องรอให้เหล่านี้อำนาจขอความช่วยเหลือ (Pro-Active Public Services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการบริหารจัดการ พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง หรือโซเชียลมีเดีย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริณัทร สระทองฮ่วม (2560) ที่พบว่า การพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย การศึกษาต่อ การฝึกอบรม/สัมมนา ศึกษาดูงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การพัฒนาบุคลิกภาพ และการเข้าสู่ตำแหน่ง

การวิเคราะห์ระดับความเป็นเลิศขององค์กรในด้านมิติด้านประสิทธิผล, มิติด้านคุณภาพการให้บริการ, มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, และมิติด้านการพัฒนาองค์กร พบว่าในทุกมิติมีความเหมาะสมในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า มิติด้านคุณภาพการให้บริการมีระดับความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศขององค์กรสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ขององค์กรที่ต้องเห็นการบริการลูกค้าน่าเป็นอันดับแรก โดยการสื่อสารผ่านพนักงาน สื่อสารสนเทศ และกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งมีมิติด้านคุณภาพการให้บริการนั้นจะสะท้อนถึงระดับความเป็นเลิศขององค์กร จากผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญด้านปฏิบัติการรวมทั้งรอบเวลา ผลิตภาพ และประสิทธิผลของกระบวนการสร้างคุณค่า และกระบวนการสนับสนุน ตัวชี้วัดสำคัญด้านงบประมาณ การเงิน การควบคุมต้นทุน และลดค่าใช้จ่าย ตัวชี้วัดที่แสดงความรับผิดชอบทางการเงิน ตลอดจนการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณก ชุบแวงวาปี และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2557) ที่พบว่า ความเป็นเลิศของคุณภาพบริการมีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจในการใช้บริการ ความเป็นเลิศของคุณภาพบริการมีอิทธิพลทางบวกต่อการบอกต่อของผู้ใช้บริการ และความไว้วางใจในการใช้บริการมีอิทธิพลทางบวกต่อการบอกต่อของผู้ใช้บริการ ซึ่งผลจากการศึกษานี้จะทำให้ผู้ประกอบการสามารถกำหนดแนวทางในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาดของกิจการ

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะสามารถรักษาหรือเพิ่มอัตราการเจริญเติบโตของยอดขาย ส่วนแบ่งทางการตลาด และเพิ่มความสามารถในการทำกำไรให้ธุรกิจ

การวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศขององค์กรในมิติด้านประสิทธิผลและมิติด้านการพัฒนาองค์กร พบว่า การพัฒนาตนเองของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศขององค์กร คือ การพัฒนาโดยการอาศัยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (PMQA) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในการประเมินระบบงาน ระบบการเรียนรู้ การสร้างความผาสุกและแรงจูงใจของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามที่ตามทิศทางองค์กรข้อบังคับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา เลิศมะเสลา และเทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์ (2560) ที่พบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยด้านสมรรถนะ ปัจจัยด้านการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านการดำเนินงานเป็นทีมและปัจจัยด้านภาวะ ผู้นำเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และมีข้อเสนอแนะ คือ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะหลักและสมรรถนะในงาน สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และรับทราบทิศทางขององค์กร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง ควรบริหารงานโดยมุ่งเน้นเป้าหมายขององค์กร และหาแนวทางแก้ไขการบริหารงานที่ขาดความต่อเนื่องกรณีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร

การวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศขององค์กรในมิติด้านคุณภาพการให้บริการและมิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า การพัฒนาตนเองของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศขององค์กร ได้แก่ การพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (PMQA) สอดคล้อง

กับงานวิจัยของ ชมพู เนินหาด, สุชาติดา นิมวัฒนากุล และปาลีรัฐญ์ วาสีรสวัสดิ์ (2561) ที่ศึกษาการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาตน พัฒนางานอย่างสร้างสรรค์: กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี พบว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่ช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้ และเป็นกระบวนการสำคัญที่ส่งผลให้องค์กรมีสมรรถนะสูง การจัดการความรู้จึงนับเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะองค์กรด้านการศึกษา หัวใจของการจัดการความรู้ คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใต้บรรยากาศแห่งกาลยาณมิตร ซึ่งทำให้เกิดการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ และช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาตน พัฒนางานได้ตลอดเวลา การจัดการความรู้ในปัจจุบันมีหลายรูปแบบ การที่จะเลือกใช้รูปแบบใดนั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและวัฒนธรรมของแต่ละองค์กร ซึ่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นก่อให้เกิดการพัฒนาตน ได้แก่ การเปลี่ยนวิธีคิด การปรับวิธีการทำงาน และการเปิดใจยอมรับสิ่งที่ดีกว่า และการพัฒนางาน คือ การกำหนดมาตรฐานพฤติกรรมบริการ และนำไปใช้ในการทำงาน โดยปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญที่สุด คือ การที่บุคลากรเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรม ด้วยบรรยากาศแห่งกาลยาณมิตร พร้อมยอมรับที่จะปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาตน พัฒนางาน

การวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาดตนเองของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศขององค์กร โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) พบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาความรู้ทั่วไป เท่านั้นที่ไม่สามารถพยากรณ์ความเป็นเลิศขององค์กรได้ ($p\text{-value} .953$) ส่วนปัจจัยการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะอย่างและปัจจัยการพัฒนาโดยการอาศัยตนเอง สามารถพยากรณ์ความเป็นเลิศขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฬารัตน์ ประชาชิต (2558) ที่พบว่า ผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรจัดการอบรมความรู้ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นในองค์กรให้เข้มแข็ง รวมทั้งพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จต่อไป และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของจิมจิต เกิดบ้านชั้น (2562) ที่พบว่า แนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเอกชนนั้นประกอบไปด้วย 4 แนวทาง คือ 1) การพัฒนาอาจารย์

ตามแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล 2) การพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนด้านเทคโนโลยีการจัดการเรียนการสอน 3) การสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงานวิจัย และ 4) การส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งอาจารย์นั้นถือว่าเป็นแกนนำทางความคิดและผู้นำองค์กรระดับหนึ่ง ดังนั้นแนวทางการพัฒนาดังกล่าวจึงเป็นไปตามผลการวิจัย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวรินทร์ทิพย์ กำลังแพทย์ (2561) ที่พบว่า ผลการสร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบจำลอง (Model) รูปแบบผู้นำที่มีประสิทธิผลตามทฤษฎีของบุคลิกภาพสังกตองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การสร้างแรงจูงใจให้บุคคลทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์ประกอบที่ 3 การสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดทิศทางขององค์กร องค์ประกอบที่ 4 การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเสียสละเพื่อส่วนรวม องค์ประกอบที่ 5 การประเมินผล เพื่อปรับปรุงและพัฒนาองค์กร และองค์ประกอบที่ 6 การเป็นผู้ให้คำปรึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับการวิจัยครั้งนี้

ผู้บริหารระดับผู้จัดการ ควรได้รับการพัฒนาศักยภาพในการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานแบบดิจิทัลในอนาคต

ผู้บริหารระดับผู้จัดการ ควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะอย่างที่เกี่ยวข้องกับองค์กร รวมทั้งส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้ที่จะการพัฒนาโดยการอาศัยตนเอง เพื่อเตรียมความพร้อมในการเลื่อนตำแหน่งในลำดับถัดไป โดยมุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของลูกค้า โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ในการเชื่อมโยงลูกค้า และองค์กรให้ใกล้ชิดกันมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรกนก ชุบแวงวาปี และวิโรจน์เจษฎาลักษณ์. (2557). อิทธิพลความเป็นเลิศของคุณภาพบริการที่มีต่อความไว้วางใจในการใช้บริการและการบอกต่อของผู้ใช้บริการบางจาก กรีนวอช เดอะพีเอ็มเอ็ม (สาขาวิภาวดีรังสิต-หลักสี่). **Veridian E-Journal**. 7(2): 48-60.

จรัมจิต เกิดบ้านชั้น. (2562). แนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเอกชน. **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ**. 8(1): 63-71.

จุฬารัตน์ ประชาชาติ. (2558). **สมรรถนะภาวะผู้นำของพยาบาลประจำการหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลสกลนคร**. งานนิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชมพู เนินหาด, สุชาดา นิมวัฒนากุล และปาสีร์ญญัฐาสวัสดิ์. (2561, กรกฎาคม-ธันวาคม). การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาด้าน พัฒนางานอย่างสร้างสรรค์: กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี. **วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี**. 29(2): 217-230.

ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. (2562). **10 สาเหตุแห่งความล้มเหลวขององค์กร เมื่อต้อง Digital Transformation**. สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2562. จาก <https://www.prachachat.net/ict/news-316703>

ปริฉัตร สระทองฮ่วม. (2560, มกราคม-มิถุนายน). การพัฒนาด้านของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร. **วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ-นครปฐม**. 4(1): 84-96.

วรินทร์ทิพย์ กำลังแพทย์. (2561, มกราคม-มิถุนายน). รูปแบบผู้นำที่มีประสิทธิผลตามทฤษฎีของบุคคาลกร สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. **วารสารบริหารปกครอง**. 7(1): 203-226.

วาสนา เลิศมะเลา และเทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์. (2560, กรกฎาคม-ธันวาคม). การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. **วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์**. 9(2): 209-248.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2521). **การบริหาร**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2555). **การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ**. สืบค้นจาก https://www2.opdc.go.th/special.php?spc_id=8&content_id=2494

สุทธนา อันเกียรติพงษ์. (2552). **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่เป็นเลิศของโรงเรียนอนุบาลเอกชน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Cochran, W. G. (1953). **Sampling Techniques**. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Prosofthcm. (2018). **HR กับความเป็นเลิศขององค์กรภาครัฐ**. สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2562. จาก <https://www.prosofthcm.com/Article/Detail/15986>

ความจำเป็นในการตราพระราชกำหนดแรงงานบังคับ

The Necessity of Labor Force Royal Decree Legislation

วาทีน หนูเกื้อ *

บทคัดย่อ

พฤติการณ์การบังคับใช้แรงงานและบริการเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบอย่างเดียวกันกับความผิดฐานค้ามนุษย์ จึงเป็นปัญหาร่วมกันของสังคมโลกที่ต้องช่วยกันป้องกันและขจัดปัญหาดังกล่าวให้หมดไป ประเทศไทยได้ร่วมลงนามในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 และพิธีสาร ปี ค.ศ. 2014 ส่วนเสริมอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 จึงจำเป็นต้องตรากฎหมายอนุวัติตามพิธีสารและอนุสัญญาดังกล่าว ตามกำหนดระยะเวลาที่ได้ลงนามไว้ คือ ก่อนวันที่ 1 มิถุนายน 2562 ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงได้ดำเนินการเสนอ “ร่างพระราชบัญญัติป้องกันและจัดการใช้แรงงานบังคับ พ.ศ.” แต่เมื่อทำประชามติได้รับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียจำนวน 3 ครั้ง แล้วปรากฏว่าผลของการรับฟังความคิดเห็นออกมาในลักษณะเดียวกัน คือ ไม่เห็นด้วยที่จะออกกฎหมายการบังคับใช้แรงงานเป็นการเฉพาะสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายที่เกี่ยวกับการบังคับใช้แรงงานที่มีอยู่แล้ว คือ ประมวลกฎหมายอาญากฎหมายคุ้มครองแรงงานและพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 เป็นเหตุให้กระทรวงแรงงานขอเสนอร่างพระราชบัญญัติไปปรับปรุงแก้ไขใหม่ แต่เนื่องจากความล่าช้าของกระทรวงแรงงาน จึงไม่สามารถดำเนินการเสนอเป็นพระราชบัญญัติได้ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด ทำให้รัฐบาลต้องแก้ปัญหาโดยการตราเป็นพระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 พ.ศ. 2562 ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 7 เมษายน 2562 ให้มีผลใช้

บังคับในวันที่ 8 เมษายน 2562 โดยมีเนื้อหาส่วนใหญ่เป็นไปตามที่ได้รับฟังความคิดเห็นไว้ เพียงแต่อัตราโทษรุนแรงกว่าความผิดต่อเสรีภาพตามประมวลกฎหมายอาญาทั้ง ๆ ที่เป็นการทำร้ายคุณธรรมทางกฎหมายอย่างเดียวกัน คือ เสรีภาพในการตัดสินใจและไม่ได้ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 344 การฉ้อโกงแรงงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้พิจารณาทบทวนอัตราโทษโดยเทียบเคียงกับโทษตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายอาญา และแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 344 เพื่อให้คุ้มครองผู้ถูกกระทำทุกคน

คำสำคัญ: พระราชกำหนด แรงงานบังคับ

Abstract

The behavior of forced labor and services was the same exploitation as human trafficking. It was a common problem in the global society that must help prevent and eliminate the problem. Thailand has signed the 29th International Labor Organization Convention on Forced Labor 1930 and the 2014 Protocol on the Supplement of the 29th International Labor Organization's Agreement on Forced Labor 1930. Therefore, it is necessary to enact law as follow: According to the time limit that has been signed before 1 June 2019, therefore, the Ministry of Labor has proposed “The Bill on Prevention and Elimination of forced labor...” but, when referendum has been heard for 3 times, it appears that the results of hearing in the same way was not agreeing to enact specific labor laws. It is appropriate to amend the existing law on forced labor, the Criminal Code. Labor

* กศ.บ., น.บ., น.ม. (กฎหมายอาญา) (ธรรมศาสตร์), น.บ.ท. หัวหน้าสาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

protection law and the Anti-Trafficking in person Act B.E. 2551 causes the Ministry of Labor to apply the revised bill. But, due to the delay of the Ministry of Labor, therefore cannot act as a proposal within the specified period, causing the government to have to solve the problem by enacting the Emergency Decree amending the Anti-Trafficking in Person Act 2008 B.E. 2562 announced in the Government Gazette on 7 April B.E. 2562 which will come into effect on 8 April B.E. 2562, with the most content as according to the opinions, only the penalty rate is more severe than the offense against freedom under the Criminal Code, in spite of attacking the same legal interest (Rechts gut), is the freedom of decision-making and does not amend other relevant laws, such as the Criminal Code Section 344 of labor fraud. Therefore, the researcher suggests reviewing the penalty rate by comparing it with the penalty provided in the Criminal Code. And amendment to Section 344 of the Criminal Code to protect all victims.

Keyword: Royal Decree, Labor Force

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ด้วยกระทรวงแรงงานได้เสนอกฎหมายเกี่ยวกับการบังคับใช้แรงงานซึ่งผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกาแล้ว โดยใช้ชื่อพระราชบัญญัติว่า “ร่างพระราชบัญญัติป้องกันและจัดการใช้แรงงานบังคับ พ.ศ.” ซึ่งมีเหตุผล ดังนี้

โดยที่ในปัจจุบันยังไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายที่กำหนดถึงการกระทำที่เป็น การใช้แรงงานบังคับที่ไม่เข้าข่ายการค้ามนุษย์ไว้อย่างชัดเจน ทำให้ไม่สามารถป้องกันและแก้ไขปัญหา การใช้แรงงานบังคับได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมควรกำหนดลักษณะการกระทำที่เป็นการใช้แรงงานบังคับให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อให้การป้องกันและจัดการใช้แรงงานบังคับและการดำเนินคดีอาญาสำหรับการกระทำความผิดที่เป็นการใช้แรงงานบังคับมีประสิทธิภาพ และกำหนดมาตรการในการคุ้มครอง และเยียวยาผู้เสียหายจากการใช้แรงงาน

บังคับให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน จึงมีความจำเป็นต้องจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลบางประการเพื่อคุ้มครองและเยียวยาผู้เสียหายจากการใช้แรงงานบังคับให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการอนุวัติการให้เป็นไปตามพิธีสาร ปี ค.ศ. 2014 ส่วนเสริมอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 อันจะเป็นการสร้างความมั่นคงทางด้านแรงงาน เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ปรากฏว่า ร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว ถูกต่อต้านอย่างมากจากผู้มีส่วนได้เสียเพราะเห็นว่าเป็นการออกกฎหมายซ้ำซ้อนกับกฎหมายที่มีอยู่แล้ว อันเป็นการออกกฎหมายเกินความจำเป็นอาจขัดกับรัฐธรรมนูญ มาตรา 77 ได้ จนในที่สุดทางกระทรวงแรงงานได้ขอให้นำเอาฉบับไปศึกษาเพิ่มเติมแล้วค่อยเสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาใหม่อีกครั้งหนึ่ง

ต่อมารัฐบาลได้แก้ปัญหาดังกล่าวโดยการออกเป็นพระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 พ.ศ. 2562 ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 7 เมษายน 2562 ให้มีผลใช้บังคับในวันที่ 8 เมษายน 2562 โดยให้เหตุผลไว้ในหมายเหตุท้ายพระราชกำหนดว่า “เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกำหนดฉบับนี้ คือ โดยที่ในปัจจุบันยังไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายที่กำหนดความผิดและมาตรการในการคุ้มครองผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ ทำให้ไม่สามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาการบังคับใช้แรงงานหรือบริการซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบตามความผิดฐานค้ามนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมควรกำหนดลักษณะการกระทำที่เป็นความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการและกำหนดอัตราโทษให้เหมาะสมเพื่อเป็นการป้องกันและจัดการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ รวมทั้งกำหนดมาตรการในการช่วยเหลือและคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการถูกบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการพิจารณาคดีให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนตามแนวทางเดียวกับผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ ตลอดจนเพื่อเป็นการอนุวัติการให้เป็นไปตามพิธีสาร ค.ศ. 2014 ส่วนเสริมอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 และโดยที่การดำเนินการดังกล่าวต้องกระทำให้เสร็จโดยเร็วเพื่อประโยชน์ในการสร้างความมั่นคงทางด้านแรงงาน สังคมและความมั่นคงในทางเศรษฐกิจของประเทศ จึงจำเป็นต้องตราพระราชกำหนดนี้”

ดังนั้น ปัญหาที่ควรพิจารณาก็คือ การตราพระราชกำหนดดังกล่าว มีความถูกต้อง เหมาะสมหรือไม่ เพียงใด อันเป็นปัญหาที่สมควรศึกษาวิจัยเพื่อพิจารณาเสนอแนะต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษากฎหมายปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้แรงงาน
2. เพื่อศึกษาความจำเป็นในการตราพระราชกำหนด
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไขกฎหมายต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเอกสาร โดยการค้นคว้าจากเอกสาร หนังสือกฎหมาย และเว็บไซต์ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ผลจากการศึกษาวิจัย

จากการศึกษาได้กำหนดประเด็นที่จะต้องพิจารณาเพื่อให้สอดคล้องกับพิธีสาร ค.ศ. 2014 ซึ่งเป็นส่วนเสริมอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 ไว้เป็น 2 ประเด็น คือ ประเด็นแรก กฎหมายไทยในปัจจุบันเพียงพอต่อการแก้ปัญหาในการป้องกันและจัดการใช้แรงงานบังคับและมีมาตรการในการช่วยเหลือและคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการถูกบังคับใช้แรงงานหรือบริการ รวมทั้งการพิจารณาคดีให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนตามแนวทางเดียวกับผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์แล้วหรือไม่ และประเด็นที่สอง การตราเป็นพระราชกำหนดแทนการตราเป็นพระราชบัญญัติมีความถูกต้อง ชอบธรรมและเหมาะสมหรือไม่เพียงใด เห็นว่า

ประเด็นแรก ในพิธีสาร ค.ศ. 2014 ซึ่งเป็นส่วนเสริมอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 กำหนดให้มี

มาตรการ 3 ประการ คือ การป้องกันและจัดการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ การช่วยเหลือและคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการถูกบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการพิจารณาคดีให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน จึงอาจพิจารณาได้ดังนี้

ประการแรก มาตรการในการป้องกันและจัดการบังคับใช้แรงงานหรือบริการที่พระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 พ.ศ. 2562 มาตรา 6/1 ได้บัญญัติองค์ประกอบของความผิดฐานบังคับใช้แรงงานและบริการไว้ดังนี้

“ผู้ใดข่มขืนใจผู้อื่นให้ทำงานหรือให้บริการโดยวิธีการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(1) ทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเองหรือของผู้อื่น

(2) ขู่เข็ญด้วยประการใด ๆ

(3) ใช้กำลังประทุษร้าย

(4) ยึดเอกสารสำคัญประจำตัวของบุคคลนั้นไว้

(5) นำภาระหนี้ของบุคคลนั้นหรือของผู้อื่นมาเป็นสิ่งผูกมัดโดยมิชอบ

(6) ทำด้วยประการอื่นใดอันมีลักษณะคล้ายคลึงกับการกระทำความผิดข้างต้น

ถ้าได้กระทำให้ผู้อื่นนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ ผู้นั้นกระทำความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการ”

องค์ประกอบภายนอก

1. ผู้ใด

2. ข่มขืนใจ

3. ผู้อื่น

4. โดยวิธีการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(1) ทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเองหรือของผู้อื่น

(2) ขู่เข็ญด้วยประการใด ๆ

(3) ใช้กำลังประทุษร้าย

(4) ยึดเอกสารสำคัญประจำตัวของบุคคลนั้นไว้

(5) นำภาระหนี้ของบุคคลนั้นหรือของผู้อื่น มาเป็นสิ่งผูกมัดโดยมิชอบ

(6) ทำด้วยประการอื่นใดอันมีลักษณะ คล้ายคลึงกับการกระทำความผิดข้างต้น

5. ได้กระทำให้ผู้อื่นนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขึ้นได้

องค์ประกอบภายใน

1. โดยเจตนา

2. มูลเหตุจงใจเพื่อให้ผู้อื่นทำงานหรือให้บริการตามที่ตนต้องการ

จะเห็นได้ว่า การกระทำที่เป็นความผิดตาม มาตรา 6/1 ข้างต้นนั้น คือ การทำร้ายคุณธรรมทางกฎหมายที่เป็นเสรีภาพในการตัดสินใจของผู้อื่น ซึ่งในประมวลกฎหมายอาญาได้บัญญัติคุ้มครองเป็นหลักไว้แล้วใน มาตรา 309 มาตรา มาตรา 310 ทวิ มาตรา 312 มาตรา 312 ทวิ และมาตรา 344

มาตรา 309 “ผู้ใดข่มขืนใจผู้อื่นให้กระทำการใด ไม่กระทำการใด หรือจำยอมต่อสิ่งใด โดยทำให้กลัวว่า จะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือ ทรัพย์สินของผู้ถูกข่มขืนใจนั้นเองหรือของผู้อื่น หรือ โดยใช้กำลังประทุษร้าย จนผู้ถูกข่มขืนใจต้องกระทำการนั้น ไม่กระทำการนั้นหรือจำยอมต่อสิ่งนั้น ต้อง ระวังโทษจำคุกไม่เกินสามปีปรับหรือไม่เกินหกหมื่น บาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

ถ้าความผิดตามวรรคแรกได้กระทำโดยมีอาวุธ หรือโดยร่วมกระทำความผิดด้วยกันตั้งแต่ห้าคนขึ้นไป หรือได้กระทำเพื่อให้ผู้ถูกข่มขืนใจ ทำ ถอน ทำให้ เสียหายหรือทำลายเอกสารสิทธิอย่างใด ผู้กระทำความ ระวังโทษจำคุกไม่เกินห้าปีหรือปรับไม่เกินหนึ่งแสน บาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

ถ้ากระทำโดยอ้างอำนาจอัยยหรือช่องโหว่ ไม่ว่า อัยยหรือช่องโหว่นั้นจะมีอยู่หรือไม่ ผู้กระทำความ ระวังโทษจำคุกหนึ่งปีถึงเจ็ดปีหรือปรับไม่เกินหนึ่งแสน สิบ บาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 310 ทวิ “ผู้ใดหน่วงเหนี่ยวหรือกักขัง ผู้อื่น หรือกระทำด้วยประการใด ให้ผู้อื่นปราศจาก เสรีภาพในร่างกาย และให้ผู้อื่นนั้นกระทำการใด ให้แก่ ผู้กระทำหรือบุคคลอื่น ต้องระวังโทษจำคุกไม่เกินห้า ปีหรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ”

มาตรา 312 “ผู้ใดเพื่อเอาคนลงเป็นทาส หรือให้ มีฐานะคล้ายทาส นำเข้าในหรือส่งออกไปนอก ราชอาณาจักร พามาจากที่ใด ชื่อ ชาย จำหน่าย รับ หรือหน่วงเหนี่ยวซึ่งบุคคลหนึ่งบุคคลใด ต้องระวาง โทษจำคุกไม่เกินเจ็ดปีและปรับไม่เกินหนึ่งแสนสี่หมื่น บาท”

มาตรา 312 ทวิ “ถ้าการกระทำความผิดตาม มาตรา 310 ทวิ หรือมาตรา 312 เป็นการกระทำต่อ เด็กอายุไม่เกินสิบห้าปี ผู้กระทำความผิดต้องระวางโทษจำคุก ตั้งแต่สามปีถึงสิบปีและปรับไม่เกินสองแสนบาท

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคแรกหรือมาตรา 310 ทวิ หรือมาตรา 312 เป็นเหตุให้ผู้ถูกกระทำ

(1) รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ ผู้กระทำความ ระวังโทษจำคุกตั้งแต่ห้าปีถึงสิบห้าปี และปรับไม่เกิน สามหมื่นบาท

(2) รับอันตรายสาหัส ผู้กระทำความ ระวังโทษ จำคุกตลอดชีวิต หรือจำคุกตั้งแต่เจ็ดปีถึงยี่สิบปี

(3) ถึงแก่ความตาย ผู้กระทำความ ระวังโทษ ประหารชีวิต จำคุกตลอดชีวิต หรือจำคุกตั้งแต่สิบห้าปี ถึงยี่สิบปี”

ตัวอย่าง คำพิพากษากฎีกาที่ 15189/2556

“ใช้งานเด็กอายุสิบสี่ปีทำงานเกินกว่าความสามารถ และสภาพร่างกายของเด็ก ทั้งไม่ได้จัดอาหารให้เด็ก ได้รับประทานอย่างเพียงพอ จ่ายค่าตอบแทนไม่เหมาะสม กับสภาพการจ้าง ที่สำคัญยังทำร้ายเด็กโดยวิธีทารุณ โหดร้ายและไม่ได้ให้การรักษาพยาบาล การกระทำ ของจำเลยเป็นความผิดฐานเอาคนลงเป็นทาสหรือให้มี ฐานะคล้ายทาสตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 312”

หมายเหตุ ผู้วิจัยเห็นว่าผู้กระทำความผิดตาม คำพิพากษากฎีกานี้จะต้องรับโทษหนักขึ้นตาม มาตรา 312 ทวิ

มาตรา 344 “ผู้ใดโดยทุจริตหลอกลวงบุคคล ตั้งแต่สิบคนขึ้นไปให้ประกอบการงานอย่างใด ๆ ให้แก่ ตนหรือให้แก่บุคคลที่สามโดยจะไม่ใช่ค่าแรงงานหรือ ค่าจ้างแก่บุคคลเหล่านั้นหรือโดยจะใช้ค่าแรงงานหรือ ค่าจ้างแก่บุคคลเหล่านั้นต่ำกว่าที่ตกลงกัน ต้องระวาง โทษจำคุกไม่เกินสามปีหรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

ผู้วิจัยเห็นว่า บทบัญญัติในมาตรา 344 นี้ เป็น ความผิดฐานฉ้อโกงแรงงานอันเป็นลักษณะหนึ่งของ

การกระทำความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการ ดังนั้น หากจะแก้ไขเพิ่มเติมองค์ประกอบความผิดจาก “.....ตั้งแต่สิบคนขึ้นไป....” เป็น “....ผู้อื่น...”² แล้ว ผู้วิจัยเห็นว่าบทบัญญัติในมาตรานี้จะให้ความคุ้มครองและจัดการบังคับใช้แรงงานหรือบริการโดยวิธีการหลอกลวงได้ครอบคลุมหมดทุกคน

นอกจากนั้นในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 76 ก็บัญญัติคุ้มครองค่าจ้างและเงินอื่นที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับไว้ ดังนี้

มาตรา 76 “ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

(1) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้

(2) ชำระค่าบำรุงสภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

(3) ชำระหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง

(1) เป็นเงินประกันตาม มาตรา 10 หรือชดเชยค่าเสียหายให้แก่นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

(2) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

การหักตาม (2) (3) (4) และ (5) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบและจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตามมาตรา 70 เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง”

² มาตรา 344 “ผู้ใดโดยทุจริตหลอกลวงผู้อื่นให้ประกอบการงานอย่างใด ๆ ให้แก่ตนหรือให้แก่บุคคลที่สามโดยจะไม่ใช้ค่าแรงงานหรือค่าจ้างแก่บุคคลเหล่านั้นหรือโดยจะใช้ค่าแรงงานหรือค่าจ้างแก่บุคคลเหล่านั้นต่ำกว่าที่ตกลงกัน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปีหรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ”

ผู้วิจัยเห็นว่า บทบัญญัติในมาตรานี้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้นายจ้างนำภาระหนี้ของบุคคลนั้นหรือของผู้อื่นมาเป็นสิ่งผูกมัดโดยมิชอบแล้ว

ดังนั้น กฎหมายสารบัญญัติของไทยในปัจจุบันจึงเพียงพอต่อการแก้ปัญหาในการป้องกันและจัดการใช้แรงงานบังคับอยู่แล้ว

ประการที่สอง มาตรการในการช่วยเหลือและคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการถูกบังคับใช้แรงงานหรือบริการนั้น เห็นว่า หากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการกรณีใด เป็นการกระทำความผิดต่อเสรีภาพตามประมวลกฎหมายอาญา ก็จะไม่ได้อาศัยมาตรการพิเศษเพื่อช่วยเหลือหรือให้ความคุ้มครองผู้เสียหายจากการถูกบังคับใช้แรงงานหรือบริการไว้เป็นการเฉพาะให้แตกต่างไปจากผู้เสียหายในคดีอาญาทั่ว ๆ ไป แต่ถ้าวการบังคับใช้แรงงานหรือบริการกรณีใดเป็นความผิดฐานค้ามนุษย์ด้วยแล้ว ก็จะได้รับช่วยเหลือและคุ้มครองสวัสดิภาพเป็นกรณีพิเศษตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ผู้วิจัยจึงเห็นด้วยที่จะออกพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 เพื่อจะได้นำเอามาตรการในการช่วยเหลือและคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 4 มาใช้กับกรณีของการบังคับใช้แรงงานและบริการด้วย โดยไม่จำเป็นต้องตราเป็นกฎหมายใหม่อีกฉบับหนึ่งให้ซ้ำซ้อนกัน

ประการที่สาม การพิจารณาคดีให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน ในเรื่องนี้โดยทั่วไปการพิจารณาคดีอาญาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาของไทย ก็สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนอยู่แล้วและเป็นไปตามหลักสากล เพียงแต่การพิจารณาคดีอาญาโดยทั่วไปใช้วิธีพิจารณาคดีในระบบกล่าวหา ซึ่งมีขั้นตอนที่อาจเกิดความล่าช้าไปบ้างในบางกรณี จึงไม่สอดคล้องกับกรณีความผิดฐานค้ามนุษย์ที่ต้องการความสะดวกรวดเร็ว และเป็นธรรมในการพิจารณาคดี จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาความอาญาฉบับใหม่ในปี พ.ศ. 2559 ใช้วิธีพิจารณาคดีในระบบไต่สวน ตามเหตุผลในหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติว่า “โดยที่การค้ามนุษย์เป็นปัญหาที่กระทบต่อสิทธิมนุษยชน เป็นอันตรายต่อเสถียรภาพความมั่นคงทางสังคม และการพัฒนาอย่างยั่งยืนของ

ประเทศหากไม่ได้รับการแก้ไขโดยเร่งด่วน นอกจากจะส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพทางการเมือง เศรษฐกิจ และความมั่นคงของรัฐแล้ว ยังส่งผลกระทบอย่างกว้างขวางทั้งในระดับภูมิภาคและระหว่างประเทศอีกด้วย ดังนั้น เพื่อให้การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและคืบคลานที่เกี่ยวข้อทั้งหลายได้รับการพิจารณาพิพากษาอย่างรวดเร็วและเป็นธรรม สมควรให้มีกฎหมายว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีค้ามนุษย์ขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้” ดังนั้น การบัญญัติกฎหมายให้ความผิดฐานบังคับใช้แรงงานและบริการเป็นความผิดฐานค้ามนุษย์ด้วยนั้น จะทำให้การพิจารณาคดีเกี่ยวกับความผิดฐานบังคับใช้แรงงานและบริการเป็นไปตามพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีค้ามนุษย์ พ.ศ. 2559 ด้วย ทำให้มีมาตรการในการพิจารณาคดีสอดคล้องกับพิธีสาร ค.ศ. 2014 ซึ่งเป็นส่วนเสริมอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 ที่ประเทศไทยได้ไปลงนามไว้

ในประเด็นแรกนี้ หากเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศแล้ว จะเห็นว่า แต่ละประเทศมีกฎหมายเกี่ยวกับการบังคับใช้แรงงานและบริการพร้อมกับมาตรการต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน เช่น ประเทศอังกฤษได้ออกมาตรการบังคับให้บริษัทใหญ่ ๆ ในประเทศต้องแสดงหลักฐานยืนยันว่าบริษัทไม่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานทาสข้ามชาติ และกฎหมายอังกฤษบัญญัติให้การบังคับใช้แรงงานและบริการเป็นความผิดฐานค้ามนุษย์อย่างหนึ่ง ส่วนประเทศสหรัฐอเมริกาได้มีกฎหมายต่อต้านการใช้แรงงานบังคับและบริการที่เกิดขึ้นในประเทศต่าง ๆ ชื่อว่า Trafficking Victim Protection Act of 2000 (TVPA) ในกฎหมายนี้กำหนดให้กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกาจัดทำรายงานเกี่ยวกับสถานการณ์การค้ามนุษย์ของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก สำหรับประเทศเยอรมนีได้มีมาตรการต่อต้านการค้ามนุษย์ในรูปแบบของการค้าประเวณีของหญิงไทย ตั้งแต่ปี 1986 ทำให้สถานการณ์ในปัจจุบันไม่มีการค้ามนุษย์ของหญิงไทยอีกต่อไป ในกรณีของประเทศฝรั่งเศสมีกฎหมายเกี่ยวกับการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ แต่การค้ามนุษย์และการบังคับใช้แรงงานก็ยังคงขึ้นกับผู้ลักลอบส่งคนจากลิเบีย อันเป็นปัญหาร่วมกันของกลุ่มประเทศยุโรป

นอกจากนั้น ภายหลังจากที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันพิธีสาร ค.ศ. 2014 ซึ่งเป็นส่วนเสริมอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้จัดทำคู่มือระบุข้อชี้เกี่ยวกับการกระทำที่เป็นการใช้แรงงานบังคับ ซึ่งองค์การระหว่างประเทศได้แสดงความเห็นว่า “โดยภาพรวม กฎหมายและข้อบังคับของไทยดูจะเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดโดยอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (C29) และพิธีสารปี 2014 ส่วนเสริมอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ค.ศ. 2014 ซึ่งเป็นส่วนเสริมอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (P 29) อย่างไรก็ตามรัฐบาลก็ยังสามารถพิจารณาที่จะทำให้กรอบของกฎหมายและสถาบันเข้มแข็งขึ้นไปอีกได้ เพื่อให้มีกระบวนการยุติธรรมที่ดีขึ้นและการให้ความคุ้มครองแก่ผู้เสียหายจากกรณีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบได้ดีขึ้น”³

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่า แม้ว่าประเทศไทยจะไม่ออกกฎหมายใด ๆ เพิ่มเติม เกี่ยวกับการบังคับใช้แรงงานแล้ว องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ก็ยังยอมรับได้ แต่หากจะปรับปรุงให้ดีขึ้น สมควรออกเป็นพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ได้

ประเด็นที่สอง การตราเป็นพระราชกำหนด แทนการตราเป็นพระราชบัญญัติมีความถูกต้อง ชอบธรรม และเหมาะสมหรือไม่เพียงใด ซึ่งในประเด็นนี้จะแยกพิจารณาเป็น 2 ประการ คือ ความชอบด้วยรัฐธรรมนูญและบทบัญญัติในพระราชกำหนด ดังนี้

ประการแรก ความชอบด้วยรัฐธรรมนูญในการตราพระราชกำหนด เห็นว่า การที่รัฐบาลจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายให้ดีขึ้นกว่าเดิมเพื่อเป็นการอนุวัติการให้เป็นไปตามพิธีสาร ค.ศ. 2014 ส่วน

³ ร่างการวิเคราะห์สถานการณ์และช่องว่างระหว่างกฎหมายไทยและพิธีสารประกอบอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. '()* และอุตสาหกรรมกรรมการประมงและแปรรูปอาหารทะเลในประเทศไทย (ฉบับแปลภาษาไทยอย่างไม่เป็นทางการ ของกระทรวงแรงงาน)

เสริมอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 ให้แล้วเสร็จก่อนวันที่ 1 มิถุนายน 2562 และโดยที่การดำเนินการดังกล่าวต้องกระทำให้เสร็จโดยเร็วเพื่อประโยชน์ในการสร้างความมั่นคงทางด้านแรงงาน สังคมและความมั่นคงในทางเศรษฐกิจของประเทศ จึงจำเป็นต้องตราพระราชกำหนดนั้น ถือว่าเป็นการกระทำที่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ แต่การที่รัฐบาลเร่งรัดทำให้เสร็จโดยเร็วในระยะเวลากระชั้นชิด ก็สืบเนื่องจากความล่าช้าของกระทรวงแรงงานที่ได้รับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติป้องกันและจัดการใช้แรงงานบังคับ พ.ศ. ไปถึง 2 ครั้ง โดยครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 19 กันยายน 2561 และคณะอนุกรรมการแรงงานในคณะกรรมการ การพาณิชย์ การอุตสาหกรรม และการแรงงาน สภานิติบัญญัติแห่งชาติได้จัดสัมมนา รับฟังความเห็น 1 ครั้ง เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2561 ปรากฏว่าผลของการรับฟังความคิดเห็นออกมาในลักษณะเดียวกัน คือไม่เห็นด้วยที่จะออกกฎหมายการบังคับใช้แรงงานเป็นการเฉพาะ สมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายที่เกี่ยวกับการบังคับใช้แรงงานที่มีอยู่แล้ว คือ ประมวลกฎหมายอาญา กฎหมายคุ้มครองแรงงานและพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ซึ่งหากกระทรวงแรงงานรีบดำเนินการตามผลของการรับฟังความคิดเห็นก็สามารถเสนอเป็นพระราชบัญญัติได้ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด แต่การดำเนินการของกระทรวงได้ใช้ระยะเวลาทบทวนร่างพระราชบัญญัติป้องกันและจัดการใช้แรงงานบังคับ พ.ศ. ยาวนานเกินไป จึงไม่ทันกับสถานการณ์ที่จะออกเป็นพระราชบัญญัติได้ภายในระยะเวลาดังกล่าว ดังนั้น จึงจำเป็นต้องตราเป็นพระราชกำหนดซึ่งแม้จะมีเหตุผลที่อ้างได้ตามรัฐธรรมนูญก็ตาม แต่ความจำเป็นเรื่องระยะเวลานี้มาอ้างไว้นั้นเกิดจากความล่าช้าของรัฐบาลเอง

ประการที่สอง บทบัญญัติในพระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 พ.ศ. 2562 นั้น เห็นว่า เป็นการกำหนดให้การบังคับใช้แรงงานและบริการเป็นความผิดฐานค้ามนุษย์ ที่มีองค์ประกอบของความผิดชัดเจนขึ้นกว่าเดิม โดยได้นำเอาการกระทำที่เป็นความผิดต่อเสรีภาพและความผิดอาญาที่เกี่ยวข้องซึ่งมี

อยู่แล้วในประมวลกฎหมายอาญา และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาบัญญัติเป็นองค์ประกอบของความผิด โดยมีองค์ประกอบภายในที่เป็นมูลเหตุจูงใจเพิ่มขึ้น คือเพื่อให้ผู้อื่นทำงานหรือให้บริการตามที่ตนต้องการ ดังนั้น การกระทำที่เป็นความผิดฐานบังคับใช้แรงงานและบริการ จึงเหมาะสมและสอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (C29) และพิธีสาร ปี 2014 ส่วนเสริมอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ค.ศ. 2014 ซึ่งเป็นส่วนเสริมอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (P 29) เพียงแต่บทลงโทษจะรุนแรงกว่าบทบัญญัติในประมวลกฎหมายอาญาในฐานความผิดเดียวกัน เช่น ความผิดต่อเสรีภาพตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 309 วรรคแรก ระวังโทษจำคุกไม่เกินสามปีหรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ แต่ถ้าเป็นความผิดต่อเสรีภาพฐานบังคับใช้แรงงานและบริการตามพระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 พ.ศ. 2562 มาตรา 6/1 แล้วจะต้องระวังโทษจำคุกตั้งแต่หกเดือนถึงสี่ปี หรือปรับตั้งแต่ห้าหมื่นบาทถึงสี่แสนบาทต่อผู้เสียหายหนึ่งคน หรือทั้งจำทั้งปรับตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 52/1 ซึ่งผู้เขียนไม่เห็นพ้องด้วย เพราะเห็นว่า อัตราโทษหลักในทางอาญาในความผิดฐานเดียวกัน สมควรเท่าเทียมกัน จึงเห็นสมควรพิจารณาปรับอัตราโทษเสียใหม่ให้ได้สัดส่วนเดียวกันกับความผิดในประมวลกฎหมายอาญา เพราะการกำหนดโทษรุนแรงไม่ได้มีผลโดยตรงต่อการป้องกันการกระทำความผิด แต่การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง ถึงจะมีผลต่อการป้องกันการกระทำความผิดอย่างแท้จริงได้ ดังนั้น มาตรา 52/1 วรรคแรก สมควรปรับใหม่ดังนี้

“มาตรา 52/1 ผู้ใดกระทำความผิดตามมาตรา 6/1 ต้องระวังโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาทต่อผู้เสียหายหนึ่งคน หรือทั้งจำทั้งปรับ” ส่วนอัตราโทษตามมาตรานี้ ๑ ก็สมควรพิจารณาปรับให้เหมาะสมโดยเทียบเคียงกับโทษในประมวลกฎหมายอาญา ซึ่งเป็นกฎหมายหลักต่อไป

ข้อสรุป

โดยภาพรวมพระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 พ.ศ. 2562 เป็นกฎหมายที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่ต้องร่วมมือกันกับต่างประเทศ เพื่อป้องกันและจัดการบังคับใช้แรงงานและบริการในทุกรูปแบบเพื่อสอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (C29) และพิธีสารปี 2014 ส่วนเสริมอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ค.ศ. 2014 ซึ่งเป็นส่วนเสริมอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (P 29) ที่ประเทศไทยได้ร่วมลงนามไว้ เพียงแต่หากตราเป็นพระราชบัญญัติแล้ว การพิจารณาบทบัญญัติของกฎหมายจะชอบด้วยหลักนิติธรรมมากกว่านี้ และในบทบัญญัติเกี่ยวกับอัตราโทษก็จะเหมาะสมกับความรุนแรงของความผิดเป็นแนวทางเดียวกันกับอัตราโทษในประมวลกฎหมายอาญาซึ่งเป็นกฎหมายอาญาหลักของประเทศ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาพิจารณาปรับบทกำหนดโทษให้สอดคล้องกับบทกำหนดโทษในประมวลกฎหมายอาญา
2. ควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมความผิดฐานฉ้อโกงแรงงานในประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 344 เป็น “ผู้ใดโดยทุจริตหลอกลวงผู้อื่นให้ประกอบการงานอย่างใด ๆ ให้แก่ตนหรือให้แก่บุคคลที่สามโดยจะไม่ใช้ค่าแรงงานหรือค่าจ้างแก่บุคคลเหล่านั้นหรือโดยจะใช้ค่าแรงงานหรือค่าจ้างแก่บุคคลเหล่านั้นต่ำกว่าที่ตกลงกัน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปีหรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ”

เอกสารอ้างอิง

ร่างพระราชบัญญัติป้องกันและขจัดแรงงานบังคับ ที่ผ่านการตรวจพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ 9) ในวาระที่ 3 เมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2561

ร่างการวิเคราะห์สถานการณ์และช่องว่างระหว่างกฎหมายไทยและพิธีสารประกอบอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. '()* และอุตสาหกรรม การประมงและแปรรูปอาหารทะเลในประเทศ ไทย (ฉบับแปลภาษาไทยอย่างไม่เป็นทางการ) ของกระทรวงแรงงาน. สืบค้นเมื่อ 7 ธันวาคม 2562 จาก <https://shiptoshorerights.org/ilo-remarks-for-draft-thai-prevention-of-forced-labour-act-public-hearing/>

Victims of Trafficking and Violence Protection Act of 2000 (TVPA). From <http://en.m.wikipedia.Org>wiki>

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล นายวาทีน หนูเกื้อ
สถานที่ทำงาน คณะนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
เลขที่ 16/10 ถนนเลียบคลองทวีพัฒนา แขวงเขตทวีวัฒนา
กรุงเทพฯ 10170
โทร. 02-4315382

ประวัติการศึกษา

นิติศาสตรบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัย
นิติศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
เนติบัณฑิตไทย (น.บ.ท.)

สมรรถนะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จังหวัดนครราชสีมา

Leadership Capacity of the Basic Education School Administrators under the Jurisdiction of NakhonRatchasima Primary Educational Service Area Office 7

วิวัฒน์ ตูจางค์ *

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบผสมผสานครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 140 คน ซึ่งได้มาจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสนทนากลุ่มแบบสอบถามมีความตรงเชิงเนื้อหาของค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.80-1 และค่าความเชื่อมั่น 0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านฉลาดทางอารมณ์ ด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์ และผู้นำโดยรวม ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือการแสดงออกความเป็นมืออาชีพที่ดีในฐานะผู้นำมีการสื่อสารเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ประเมินต้นทุนและผลประโยชน์ในการจัดการความเสี่ยงในการกระจายทรัพยากรของโรงเรียนเพื่อประโยชน์สูงสุด มีทักษะ

หลากหลายในการแก้ปัญหาที่แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำ 2) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มุ่งให้เกิดผลดี คำนึงต่อการศึกษาและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการศึกษา 3) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ พฤติกรรมเกี่ยวกับการควบคุมอารมณ์ ตระหนักถึงความรู้สึกการมองโลกในแง่ดี การสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างสนุกสนาน รอบรู้ธุรกิจคิด และทำอย่างมียุทธศาสตร์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียนและสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับบุคคลที่มีความแตกต่างและหลากหลาย และ 4) ด้านผู้นำโดยรวม การเข้าใจพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน สร้างเสริมบรรยากาศในการทำงาน สร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้ทุกฝ่ายมีโอกาสบริหารจัดการสถานศึกษา จัดระบบการเรียนรู้ ยอมรับในความสามารถที่แตกต่างของแต่ละบุคคลและสามารถบริหารจัดการบุคคลให้สามารถทำงานเต็มตามความสามารถอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: สมรรถนะ ภาวะผู้นำ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และภาวะผู้นำสถานศึกษา

Abstract

This mixed-method research had the purposes to study the leadership capacity of the basic education school administrators under a jurisdiction of NakhonRatchasima Primary Educational Service Area office 7. The samples consisted of 140 school administrators, derived through Krejcie and Morgan's sample-size table, and simple random sampling, also 5 experts. The instrument

* อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัย
นครราชสีมา

used for collecting data was a 5-rating scale questionnaire. The questionnaire had the content validity with an index of congruence (IOC) between 0.80-1 and a reliability of 0.90. The statistics used in analyzing the data were percentage, mean, Standard Deviation, and the qualitative data were undertaken by the content analysis.

The research findings were as follows:

1. The leadership capacity of school administrators was at a high level in every aspect, running from high to low: achievement attainment, emotional intelligence strategic leadership, and total leadership, respectively.

2. The guidelines for developing leadership capacity of school administrators included 4 aspects, namely 1) Strategic leadership: showing good professional leadership as the media leader on school vision, assessing cost and benefit on risk management to distribute school resources for minutemen use, and having multiple skills in solving problems to show leadership; 2) achievements attainment: analyzing, synthesizing and creating the body of knowledge in educational provision administration, promoting research for developing quality knowledge management, and doing effective quality education plans worth for education and environment; 3) Emotional intelligence: controlling emotion, realizing beddings, being optimistic, creating working climate, thinking and performing strategically as the transformational and good-governance leader, and efficiently communicating with different sand diversified persons; and 4) Total leadership: understanding colleagues' behaviors, building up organizational culture, accepting individuals' different abilities, and possessing suitable and efficient personnel administration.

Keywords: Capacity, leadership, basic education, and school leadership

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาถือเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญ หลายประเทศจึงมีการปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้คุณภาพและมีความเท่าเทียมกับประเทศอื่น ๆ โดยสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่สำคัญในการจัดการศึกษาและเป็นแหล่งเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนและผลิตกำลังคนให้มีศักยภาพที่จะช่วยพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมืองและเทคโนโลยีกับนานาประเทศได้ โรงเรียนมีหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยต้องจัดระบบการเรียนรู้การสอนที่มุ่งให้โอกาสทุกคนในการศึกษาตามความสามารถและศักยภาพของแต่ละคน และเป็นหน่วยบริการทางการศึกษาในมิติที่กว้างขึ้น เพราะในปัจจุบันสังคมโลกเป็นสังคมที่ไร้พรมแดนมีการติดต่อประสานสัมพันธ์ระหว่างประเทศต่าง ๆ มากขึ้น ดังนั้นในอนาคตโรงเรียนแต่ละแห่งจะต้องมีการแข่งขันด้านคุณภาพมากขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ. 2555)

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำคือกุญแจสำคัญไปสู่การปฏิรูปการศึกษาที่ยั่งยืนการสร้างภาวะผู้นำที่ดี เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของโครงการต่าง ๆ สำหรับผู้บริหารทุกคน โดยสมรรถนะภาวะผู้นำถือเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงวิธีการปฏิบัติงานหรือสิ่งที่คุณต้องการเพื่อทำงานให้ประสบความสำเร็จผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ถือว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งของสมรรถนะภาวะผู้นำ (Cynthia. 2013) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะการบริหารสามารถสร้างบรรยากาศที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะภาวะผู้นำจะแสดงออกถึงความสามารถในการนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นความสามารถในการวางแผนการทำงาน การบริหารบุคคลในองค์กร มีความรู้และทักษะในงาน การวางแผนให้มีความเหมาะสมในการเป็นผู้นำซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ สมรรถนะภาวะผู้นำเปรียบเสมือนผนังที่แยกจากการเป็นผู้นำออกจากผู้บริหาร โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการเรียนรู้ การบริหารตนเองมีกลยุทธ์ที่ทำให้สมาชิกปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการสอนงาน ความสามารถในการประเมินวิสัยทัศน์

สถานการณ์ได้ถูกต้องแม่นยำ สามารถสร้างและพัฒนาทีมงาน การบริหารความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อองค์กร คิดวางแผนกลยุทธ์ สร้างวิสัยทัศน์และสามารถโน้มน้าวให้สมาชิกทำงานประสบผลสำเร็จ (กนกอร สมปราชญ์, 2546)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทาง การศึกษาที่มีหน้าที่นครราชสีมา เขต 7 จังหวัดนครราชสีมา เป็นหน่วยงานกำกับ ดูแล ตรวจสอบ ติดตาม ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดให้มี การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตามนโยบายมาตรฐาน การศึกษา โดยผู้บริหารช่วยขับเคลื่อนและบริหารงาน ด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ตอบสนองนโยบายแผนการศึกษา ของชาติที่กำหนด และนำนโยบายสู่การปฏิบัติ จากข้อมูล ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-net) ของนักเรียน ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 7 ปีการศึกษา 2561 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 (ป.6 = 40.40, ม.3=33.92) ระดับประเทศ (ป.6 = 41.14, ม.3 = 37.50) (สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7. 2562ก) แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนยังจัดการศึกษา พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามนโยบายและบ่งชี้ว่าการ บริหารและสมรรถนะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ยังต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นการ พัฒนาความสามารถในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของ องค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยนำความรู้ที่ครบวงจรการ บริหารเพื่อเสริมสร้างบริบทของความเป็นผู้นำรวมทั้ง งานด้านวิชาการให้สูงขึ้นซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิผลและ ประสิทธิภาพต่อองค์กร (Cynthia. 2013)

จากปัญหาความสำคัญจำเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึง สนใจที่จะศึกษา สมรรถนะภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร สามารถบริหารจัดการให้โรงเรียนมีคุณภาพ ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้เป็นไปตามมาตรฐานที่ กำหนด

คำถามการวิจัย

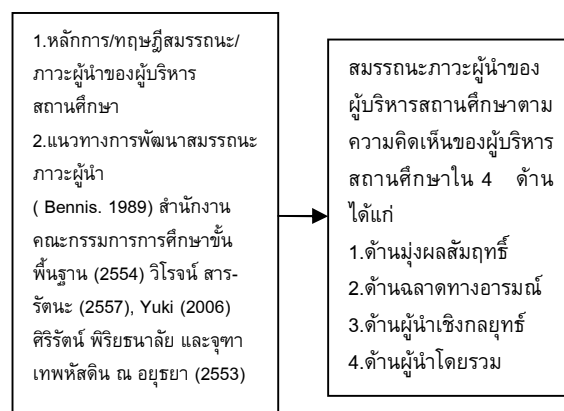
1. สมรรถนะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 อยู่ในระดับใด
2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ควรเป็น อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต เขต 7 จังหวัด นครราชสีมา
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 7 จังหวัด นครราชสีมา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย ศึกษาสมรรถนะภาวะ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จังหวัดนครราชสีมา



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยสมรรถนะภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จังหวัดนครราชสีมา

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed research) โดยเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีวิธีดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน

การศึกษาสภาพปัจจุบัน สมรรถนะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์เอกสาร ศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแนวทางการศึกษาสมรรถนะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จังหวัดนครราชสีมา

การสร้างเครื่องมือ การวิเคราะห์เอกสาร จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดำเนินการสังเคราะห์เนื้อหา (Content Synthesis) ดำเนินการดังนี้

1. กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกเอกสาร
2. วางเค้าโครงการวิเคราะห์โดยคำนึงถึงการจำแนกความสอดคล้องกับปัญหาวัตถุประสงค์การวิจัยและจำแนกความครอบคลุม
3. จัดทำแบบวิเคราะห์เอกสารตาม แนวสมรรถนะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จังหวัดนครราชสีมา

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์เอกสาร ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 2 ศึกษาสมรรถนะภาวะผู้นำและการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จังหวัดนครราชสีมา

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 219 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. 2562ข)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 140

คน ซึ่งได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เพื่อสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู และบุคลากรทางการศึกษา มีระดับค่าคะแนนดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมาก
คะแนน 3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อย
คะแนน 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี ดังนี้

1. คุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) นำแบบสอบถาม ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คนพิจารณา ความสอดคล้อง ความครอบคลุมข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย นิยามศัพท์ ความเหมาะสมทางด้านภาษา

2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาหาค่า IOC (Item-Objective Congruence Index) ได้ค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1

3. คุณภาพด้านความเที่ยง (Reliability) แบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้กับครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1970: 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ที่ผ่านกระบวนการดังกล่าวฉบับสมบูรณ์ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะแล้วนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยประมวลและสังเคราะห์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับ

ประเด็นที่ศึกษาของงานวิจัยนี้ จากแหล่งข้อมูลทางวิชาการต่าง ๆ อาทิ การดาวน์โหลดแอปพลิเคชันจากแหล่งที่เชื่อถือได้ จากเอกสารวิชาการ งานวิจัย บทความ เป็นต้น

2. ผู้วิจัยทำหนังสือเพื่อขออนุญาตไปถึงผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เพื่อขอความร่วมมือแจกแบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ระยะที่ 3 การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา การสัมภาษณ์ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน ตามเกณฑ์ดังนี้

เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 2 ปี เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะหรือภาวะผู้นำหรือเป็นวิทยากรหรือผ่านการอบรมประชุมสัมมนาเกี่ยวกับสมรรถนะหรือภาวะผู้นำมาแล้ว และสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโทหรือเอก

การสร้างเครื่องมือ เป็นแบบสัมภาษณ์และแบบบันทึกข้อมูล ลักษณะแบบสัมภาษณ์เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview)

การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อประสานขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์และจัดส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะถูกสัมภาษณ์ล่วงหน้า 5 วัน เพื่อศึกษารายละเอียดข้อมูล

2. นัดหมายวันเวลา สถานที่ ที่จะดำเนินการสัมภาษณ์ ตามที่ผู้บริหารแต่ละคนพร้อมให้สัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) สรุปสาระสำคัญ แจกแจงความถี่ของผู้สัมภาษณ์แต่ละรายการ

ขั้นตอนที่ 2 สร้างแนวทางในการศึกษา สมรรถนะภาวะผู้นำและพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จังหวัดนครราชสีมา

ระยะที่ 1 การจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) รายละเอียดดังนี้

1. จัดทำเอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

2. เลือกผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน แบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์ที่กำหนด
1) เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับสมรรถนะหรือผ่านการอบรมเรื่องสมรรถนะหรือภาวะผู้นำเป็นผู้บริหารสถานศึกษาหรือศึกษานิเทศก์ ไม่น้อยกว่า 2 ปี 2) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโทหรือปริญญาเอก

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำหนังสือถึงผู้เชี่ยวชาญ 5 คน นำไปด้วยตนเอง เพื่อเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มโดยการวิเคราะห์เนื้อหาตามองค์ประกอบ

ตัวแปรที่ศึกษา คือ สมรรถนะภาวะผู้นำและการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จังหวัดนครราชสีมา

การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลที่ได้แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 1) สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 2) สถิติที่ใช้ในการหาค่าคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ หาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

ของครอนบาค (Cronbach) จากนั้นรวบรวมข้อมูลจากการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล จากการร่วมสนทนากลุ่มของผู้เชี่ยวชาญ

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำ

ขั้นตอนนี้เป็นการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

การสร้างเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นสัมภาษณ์และแบบสนทนากลุ่ม

การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลที่ได้แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการสนทนากลุ่มและวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และ สังเคราะห์เนื้อหา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. ศึกษาสมรรถนะภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านฉลาดทางอารมณ์ ด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์ และผู้นำโดยรวม

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ทั้ง 4 ด้าน
1) ด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือการแสดงออกความเป็นมืออาชีพที่ดีในฐานะผู้นำมีการสื่อสารเกี่ยวกับวิสัยทัศน์

ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ประเมินต้นทุนและผลประโยชน์ในการจัดการความเสี่ยงในการกระจายทรัพยากรของโรงเรียนเพื่อประโยชน์สูงสุด มีทักษะหลากหลายในการแก้ปัญหาที่แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำ 2) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มุ่งให้เกิดผลดี คำนึงต่อการศึกษาและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการศึกษา 3) ความฉลาดทางอารมณ์ พฤติกรรมเกี่ยวกับการควบคุมอารมณ์ตระหนักถึงความรู้สึกการมองโลกในแง่ดี การสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างสนุกสนาน รอบรู้ธุรกิจคิด และทำอย่างมียุทธศาสตร์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงยึดหลักธรรมมาภิบาลในการบริหารโรงเรียน สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับบุคคลที่มีความแตกต่างและหลากหลาย และ 4) ด้านผู้นำโดยรวม การเข้าใจพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานสร้างเสริมบรรยากาศในการทำงานสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้ทุกฝ่ายมีโอกาสบริหารจัดการสถานศึกษาจัดระบบการเรียนรู้

อภิปรายผล

1. สมรรถนะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านฉลาดทางอารมณ์ ด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์ และผู้นำโดยรวม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จังหวัดนครราชสีมา เป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ ในการบริหารจัดการศึกษา มีการพัฒนาวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกับที่ เสาวณีย์ สิกขาบัณฑิต (2559, กรกฎาคม-ธันวาคม) ทำวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต อำเภอรัญมิรี จังหวัดปทุมธานี มีการพัฒนาภาวะผู้นำทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พิเศษฐิ์ แสงสุพิน (2553) ที่ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคาม เขต 3 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

โดยรวมอยู่ในระดับมาก ตลอดจนแคทรียา บงแก้ว (2558) ศึกษาสมรรถนะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า สมรรถนะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีระดับการแสดงออกความสามารถโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ทั้ง 4 ด้าน

- 1) ด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือการแสดงออกความเป็นมืออาชีพที่ดีในฐานะผู้นำมีการสื่อสารเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ประเมินต้นทุนและผลประโยชน์ในการจัดการความเสี่ยงในการกระจายทรัพยากรของโรงเรียนเพื่อประโยชน์สูงสุด มีทักษะหลากหลายในการแก้ปัญหาที่แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำ
- 2) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มุ่งให้เกิดผลดี คำนึงต่อการศึกษาและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการศึกษา
- 3) ความฉลาดทางอารมณ์ พฤติกรรมเกี่ยวกับการควบคุมอารมณ์ ตระหนักถึงความรู้สึกการมองโลกในแง่ดี การสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างสนุกสนาน รอบรู้ธุรกิจคิด และทำอย่างมียุทธศาสตร์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยึดหลักธรรมมาภิบาลในการบริหารโรงเรียน สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับบุคคลที่มีความแตกต่างและหลากหลาย
- 4) ด้านผู้นำโดยรวม การเข้าใจพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานสร้างเสริมบรรยากาศในการทำงาน สร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้ทุกฝ่ายมีโอกาสบริหารจัดการสถานศึกษาจัดระบบการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีความประสงค์พัฒนาตนเองโดยการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องในทุก ๆ ด้านหรือแสวงหาประสบการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับ กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน (2555) ที่ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และแนวคิดของ Pragon, Banutai; & Bizjak (2008) ที่นำเสนอรายงานผลการศึกษาสมรรถนะภาวะผู้นำสำหรับการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหาร

ควรมีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะทีมงานมิติต่าง ๆ โดยรวม และแคทรียา บงแก้ว (2558) ที่ศึกษาด้านความฉลาดทางอารมณ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ รวมทั้งพิมพ์ วิเศษ (2554) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าผลการศึกษาด้านผู้นำโดยรวมตรงกับความเป็นจริงโดยผู้บริหารยังไม่ได้ส่งเสริมให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างแท้จริงเพราะในขั้นสุดท้ายผู้บริหารก็ยังเป็นผู้ตัดสินใจอยู่เพียงผู้เดียว บังอร โกศลปริญญานัน และพรรณิ ศรีวานิชย์พุด (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลสมรรถนะครูผู้สอนของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านปัจจัยต่อทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู ระดับรองลงมา ด้านปัจจัยการมุ่งอนาคตควบคุมตนเองระดับน้อยคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

การนำในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านฉลาดทางอารมณ์ ด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์ และผู้นำโดยรวม ที่จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

2. สถานศึกษาควรเผยแพร่แนวคิด ในการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านฉลาดทางอารมณ์ ด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์ และผู้นำโดยรวม ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสมรรถนะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. วรประเมินรูปแบบสมรรถนะภาวะผู้นำและการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำของสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

กนกกร สมปราชญ์.(2546). ภาวะผู้นำทางการศึกษา. ขอนแก่น: ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). การศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ แผนพัฒนา ฉบับที่ 11 พ.ศ.2550-2559. จาก <http://old.rmutto.ac.th>

กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน. (2555). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

แดทชรียา บงแก้ว. (2558). สมรรถนะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

บังอร โกศลปัญญานัน และ พรธณี ศรีวานิชย์พูลิ. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครูมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. การประชุมวิชาการระดับชาติเบญจมิตรวิชาการ 60, จาก www.north.bkk.ac.th/research/them/downloads/abstract/1571136390_abstract.pdf

พิมใจ วิเศษ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พิศิษฐ์ แสงสุพิน. (2553). สมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนันททัศน์ร่วมในสมัยปัจจุบัน. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

ศิริรัตน์ พิธิยธนาถ และจุฑา เทพหัสติน ณ อยุธยา. (2553). **Competency** สมรรถนะ: เข้าใจ ใช้ เป็น เห็นผล. กรุงเทพฯ: เอ.พี.พรินติ้ง กรุ๊ป.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. (2562ก). กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการศึกษา. นครราชสีมา: สำนักงานฯ.

_____. (2562ข). งานพัฒนาบุคลากร. นครราชสีมา: สำนักงานฯ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). คู่มือการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาแนวใหม่ตามแนวปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

เสาวณีย์ ลีขาบัณฑิต. (2559, กรกฎาคม-ธันวาคม). การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอชัยบุรี จังหวัดปทุมธานี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. 5(2): 120-125.

Bennis, W. (1989). **On Becoming a Leader**. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing.

Cronbach, Lee Joseph. (1970). **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed., New York: Harper and Row.

Cynthia, T. M. (2013). **A Leadership Competency Study of Higher Education Chief Business Officers**. Ph.D. Dissertations. Educational Leadership, California State University.

Kitty, S. C. (2009). **Leadership Competencies of Branch Campus Administrators in Multi-Campus Community Colleges Systems.**

Doctorate in Department of Education,
Graduate School, Iowa State University.

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

Yukl, G. A. (2006). **Leadership in Organizations.** 6th ed., New York: Prentice-Hall.

ประวัติย่อ

ชื่อ – ชื่อสกุล ผศ.ดร.วิวัฒน์ ตูจันทน์
ที่อยู่ปัจจุบัน 70/1 เดชอุดม ซอย 6
ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดนครราชสีมา 30000

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำ
คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์
วิทยาลัยนครราชสีมา
จังหวัดนครราชสีมา

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2560 ระดับปริญญาเอก
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.)
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
กรุงเทพมหานคร

พ.ศ. 2543 ระดับปริญญาโท
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)
สาขาวิชาพัฒนศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
จังหวัดขอนแก่น

พ.ศ. 2526 ระดับปริญญาตรี
ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.)
วิชาเอกการประถมศึกษา
วิทยาลัยครูนครราชสีมา
จังหวัดนครราชสีมา

รูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ภาค 17

A Management Model on Internal Quality Assurance for Educational Quality Development in Accordance with the School Context Under Primary Educational Service Area Office Region No.17

สมชาย เผือกตระกูลชัย¹ เสาวณีย์ ลิกขาบัณฑิต² และ พรชูลี ลังกา³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17 2) สร้างรูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาค 17 และ 3) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17 โดยดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายใน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 313 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องการประกันคุณภาพภายใน จำนวน 12 คน ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายใน ตรวจสอบคุณภาพของร่างรูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง

กับการประกันคุณภาพภายใน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 5 คน และขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายใน ไปใช้ในการพัฒนา โดยใช้แบบประเมินในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 313 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index: PNI_{modified}) ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17 ในภาพรวมมีสภาพที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด 2) รูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17 ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ (1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (2)

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,3} อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา (3) จัดระบบบริหารและสารสนเทศ (4) ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (5) จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา (6) จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (7) จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานการประเมินคุณภาพภายใน และ (8) จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยมีแนวคิดในการบริหารตาม POSDC เป็นตัวขับเคลื่อนการดำเนินงาน 3) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17 ไปใช้ในการพัฒนา พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหาร, การประกันคุณภาพภายใน, บริบทของสถานศึกษา

Abstract

This study aimed to develop a management model on internal quality assurance for educational quality development in accordance with the school context under Primary Educational Service Area Office Region No. 17. The study consisted of 3 phases: Phase 1 was to investigate the present state and need of internal quality assurance of educational quality development in accordance with the school context under Primary Education Service Area Office Region No. 17. The information was obtained by conducting a questionnaire survey from a sample of 313 individuals consisting of basic education administrators, and interviewing 12 experts on internal quality assurance. Phase 2 was to create a management model of internal quality assurance of educational quality development in accordance with the school context under Primary Educational Service Area Office Region No.17 and to verify a quality of the model by 5 experts who have experiences

with internal quality assurance. Phase 3 was to evaluate the suitability and possibility of the proposed model by 313 basic education administrators. Mean, Standard Deviation, and Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) were used for analyzing quantitative data and content analysis was used for qualitative data.

Findings revealed that 1) The present states of internal quality assurance for the educational quality development was done at a high level, but their need was at the highest level. 2) The management model of internal quality assurance system of educational quality development in accordance with the school context under Primary Educational Service Area Office Region No. 17 comprises 8 main aspects; (1) Setting educational standard of school, (2) Creating developed year plan of school toward quality standard of a school, (3) Setting administration and technology systems, (4) Acting of developed year plan, (5) Monitoring educational quality standard, (6) Assessment internal quality assessment of school, (7) Reporting the annual assessment internal quality standard, (8) Developing the continued educational quality under POSDS administration's concept which is driven these factors. 3) The overall suitability and feasibility of applying the management model of internal quality assurance system of educational quality development in accordance with the school context under Primary Education Service Area Office Region No. 17 was rated at the highest level.

Keywords: A Management Model, Internal Quality Assurance, School Context

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 4 หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคล และสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้การฝึกการอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรมการสร้างสร้งสรรค์จริง

ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116/ตอนที่ 74 ก/หน้า 1/19 สิงหาคม 2542) การจัดการศึกษาจึงเป็นหน้าที่ของรัฐบาลที่ต้องดำเนินการ ทั้งการจัดเองโดยสถานศึกษา สถาบันการศึกษา และมอบหมายหรือเปิดโอกาสให้องค์กรปกครองท้องถิ่น ตลอดจนภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในระดับการศึกษาภาคบังคับ และการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยที่รัฐบาลมีระบบในการกำกับ ติดตามดูแล ให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และเกิดคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนในทุกระดับ ซึ่งในหมวดที่ 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอกและมาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก ซึ่งกำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งต้องได้รับการประเมินภายนอกอย่างน้อย 1 ครั้ง ในทุก 5 ปี

จากการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติดังกล่าว จนถึงปัจจุบัน เป็นเวลากว่า 20 ปี แต่คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนยังอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ดูได้จากค่าคะแนนเฉลี่ยของผลการสอบ O-Net ระดับประเทศชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2560 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิชาภาษาไทย คะแนนเฉลี่ย 45.29 วิชาภาษาอังกฤษ คะแนนเฉลี่ย 32.73 วิชาคณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 35.55 และวิชาวิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 38.13 (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. 2560: 1) ซึ่งทุกวิชาอยู่ในระดับต่ำ สะท้อนให้เห็นถึงนโยบายการจัดการศึกษา การไม่นำเอาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมทุกฉบับ มาบังคับใช้อย่างเต็ม

ศักยภาพ จึงทำให้คุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษาล้มเหลว สถานศึกษาจึงต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและต้องทำหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานตามที่กำหนด และเป็นที่ยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชน

จากความต้องการจำเป็นที่จะต้องดำเนินการพัฒนาการศึกษาทั้งระบบ และเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ออกกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 ซึ่งกฎกระทรวงฉบับนี้ให้ความสำคัญชัดเจนเกี่ยวกับระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพทั้งภายในและภายนอก ซึ่งในส่วนของการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายใน โดยการส่งเสริมสนับสนุนและกำกับดูแลของหน่วยงานต้นสังกัดตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่ให้สถานศึกษายึดหลักการมีส่วนร่วมของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

หลังจากที่มีการประกาศใช้กฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 ดังกล่าวข้างต้นแล้ว กระทรวงศึกษาธิการได้มีการประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2554 ขึ้นเพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการประกันคุณภาพภายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2554) อย่างไรก็ตาม ถึงแม้จะมีระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มีหลักเกณฑ์และวิธีการที่ทำให้เกิดคุณภาพตามที่สถานศึกษาหรือสถาบันการศึกษาพยายามดำเนินการ แต่เมื่อเข้ารับการประเมินภายนอกจากสำนักงานประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา (สมศ.) รอบที่ 3 (พ.ศ. 2554-2558) พบว่ามีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เข้ารับการประเมินมาตรฐาน จำนวน 7,895 แห่ง ได้รับการรับรองมาตรฐาน จำนวน 5,690 แห่ง ไม่ผ่านการรับรอง จำนวน 2,295 แห่ง เนื่องจากไม่ผ่านการประเมินในมาตรฐานที่ 5 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน คือ มีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ

ชั้นพื้นฐาน (O-Net) อยู่ในระดับต่ำทุกวิชา ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษามีปัญหาที่จะต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน

ต่อมา กระทรวงศึกษาธิการได้ออกประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 11 ตุลาคม 2559 ให้ใช้มาตรฐานการศึกษาชั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาโดยให้ยกเลิกประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องให้ใช้มาตรฐานการศึกษาชั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ลงวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2554 และให้ใช้มาตรฐานการศึกษาชั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ฉบับใหม่ ลงวันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2559 แทน โดยที่รัฐบาลมีนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองที่กำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพคนไทยและการศึกษาไทยในอนาคต ประกอบกับมีนโยบายให้ปฏิรูประบบการประเมินและการประกันคุณภาพทั้งภายในและภายนอกของทุกระดับก่อนจะมีการประเมินคุณภาพในรอบต่อไป จำเป็นต้องปรับปรุงมาตรฐานการศึกษาชั้นพื้นฐานให้สอดคล้องกัน โดยปรับมาตรฐานการศึกษาชั้นพื้นฐาน จาก 5 มาตรฐาน เหลือ 4 มาตรฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา พ.ศ. 2559 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2559ก: 22-24)

ในการประกาศใช้มาตรฐานดังกล่าว เพื่อให้การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา เป็นหลักเทียบเคียงสำหรับสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน กำกับดูแล และติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะทำให้เกิดความมั่นใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และคงรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานจากการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2559ข: 22)

ในพื้นที่ภาคเหนือเป็นพื้นที่สูงมีเทือกเขาสูงใหญ่ น้อย สลับกับพื้นที่เชิงเขา หุบเขาและพื้นที่ราบจากภาคเหนือตอนล่าง สูงชันไปสู่ภาคเหนือตอนบนมีจำนวน 17 จังหวัด มีความหลากหลายของประชากรทั้งที่เป็นคนไทยและกลุ่มชาติพันธุ์ มีความแตกต่างกันทั้งทางด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญา

ความเชื่อ เศรษฐกิจ สังคม และการคมนาคม ในหลายพื้นที่ที่มีความยากลำบาก จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ถึงแม้ว่าสถานศึกษาจะนำวิธีการต่าง ๆ ในการบริหารหรือดำเนินการจัดทำระบบการประกันคุณภาพภายในแล้วก็ตาม แต่ก็ยังไม่ทำให้คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาดีขึ้น ดูได้จากค่าคะแนนเฉลี่ยของผลการสอบ O-Net ระดับภาคเหนือชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2560 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิชาภาษาไทย คะแนนเฉลี่ย 47.36 วิชาภาษาอังกฤษ คะแนนเฉลี่ย 36.94 วิชาคณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 37.98 และวิชาวิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 39.75 (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. 2560: 1) ซึ่งทุกวิชาอยู่ในระดับต่ำ

ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ในภาค 17 ประกอบด้วย 5 จังหวัด ได้แก่ พิจิตร โลก ตาก สุโขทัย อุตรดิตถ์ และเพชรบูรณ์ จึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17 ซึ่งผลจากการศึกษาครั้งนี้จะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17 และสถานศึกษาอื่นทั่วประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17
2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17
3. เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหารจัดการการ

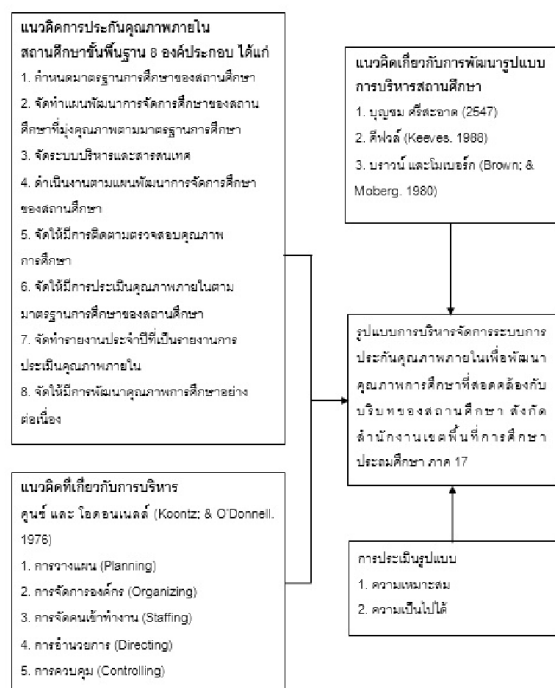
ประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ได้รูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17 เพื่อเป็นแนวทางแก่สถานศึกษาในการปรับปรุงและพัฒนาการประกันคุณภาพภายในอย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17 ดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ที่มีประสิทธิภาพ

2. ศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยใช้แบบสอบถาม เพื่อนำมาใช้ประกอบการจัดทำรอบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17 โดยมีประชากรในโรงเรียนจำนวน 1,699 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17 โดยจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie; & Morgan, 1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 313 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา คือ สภาพและความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17

3. ร่างประเด็นในการสัมภาษณ์ องค์กรประกอบ และแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายใน จำนวน 12 คน โดยวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญออกเป็น 3 กลุ่มประกอบด้วย

- ผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน และการประกันคุณภาพภายใน ในระดับนโยบาย จำนวน 5 คน

- ผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน และการประกันคุณภาพภายใน จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 4 คน

- ผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน และการประกันคุณภาพภายใน จากผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน

ตัวแปรที่ศึกษา คือ แนวทางการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์การบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17 เป็นแบบสอบถาม มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17 เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามในแบบสอบถาม

2. กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร มาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามในแบบสอบถาม

3. ร่างแบบสอบถาม โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ของ ลิกเคิร์ต (Likert, 1967: 114-115)

4. นำแบบสอบถามและประเด็นในการสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมด้านเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

5. นำร่างแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17 ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เป็นผู้พิจารณาคุณภาพของเครื่องมือ วิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence Index: IOC) โดยใช้เกณฑ์ข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จึงจะถือว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และนำไปสร้างเป็นข้อคำถาม โดยข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1

6. นำแบบสอบถามไปตรวจสอบคุณภาพด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 โรงเรียน แล้ววิเคราะห์หาความเชื่อมั่นตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach, 1970: 161) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับเท่ากับ .813

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อนำไปขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17 เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และขอความอนุเคราะห์ให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามคืน โดยนำส่งทางไปรษณีย์ หรือส่งกลับด้วยตนเอง

การจัดทำแบบสัมภาษณ์

1. ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17 เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างประเด็นการสัมภาษณ์

2. นำประเด็นในการสัมภาษณ์ที่ร่างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมด้านเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ดำเนินการดังนี้

3.1 ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย

3.2 ระสานติดต่อกับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์หรือเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมนัดหมายวัน เวลาและสถานที่ โดยผู้วิจัยดำเนินการติดต่อดังกล่าวด้วยตนเอง

3.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยกำหนดคำถามที่ครอบคลุมสอดคล้องกับเนื้อหาที่

ทำการวิจัย ระหว่างการสัมภาษณ์ขออนุญาตทำการบันทึกเสียงและจดบันทึกประเด็นสำคัญ เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนทุกประเด็นสำหรับการนำไปวิเคราะห์และเรียบเรียง

3.4 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาทำการบันทึก และถอดข้อความแบบคำต่อคำประโยคต่อประโยค และมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยการฟังเครื่องบันทึกเสียงซ้ำอีกครั้งเพื่อทำการตรวจสอบข้อมูลที่ไม่ชัดเจนหรือไม่ครบถ้วนเพื่อนำไปศึกษาเพิ่มเติมต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมในการวิจัยครั้งนี้ มีทั้งข้อมูลเชิงปริมาณ และข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด

2. นำคะแนนไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

3. ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสอบถามปลายเปิด และจากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการคำนวณค่าความต้องการจำเป็น ได้แก่ การคำนวณหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550: 279)

3. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามหรือรายการของแบบสอบถาม และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach, 1970)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบ
การบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อ
พัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบท
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา ภาค 17

ในการสร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหาร
จัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17
ประกอบด้วย

1. การยกร่างรูปแบบการบริหารจัดการการ
ประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่
สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17 โดยนำข้อมูล
จากการวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่
เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้จาก
ขั้นตอนที่ 1 มาวิเคราะห์จัดทำร่างรูปแบบการบริหาร
จัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17

2. การตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของร่าง
รูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายใน
เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบท
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา ภาค 17 โดยผู้เชี่ยวชาญที่มีความสามารถ
และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการการ
ประกันคุณภาพภายใน จำนวน 5 คน ประกอบด้วย
ผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
และผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้พิจารณาความถูกต้อง
และความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการการ
ประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่
สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17 ที่สร้างขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ
ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อนำไปขอความอนุเคราะห์
จากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อวิพากษ์องค์ประกอบของรูปแบบ

การบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อ
พัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา ภาค 17

2. ติดต่อประสานผู้เชี่ยวชาญ โดยนำหนังสือ
จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ไป
ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากการวิพากษ์ของผู้เชี่ยวชาญ
มาวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสม
และความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบการบริหาร
จัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนา
คุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา ภาค 17 ไปใช้ในการพัฒนา

การดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นการประเมิน
ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบ
การบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อ
พัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา ภาค 17 ผู้วิจัยดำเนินการโดยรูปแบบ
ที่สร้างขึ้น จากขั้นตอนที่ 2 ไปให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นผู้
พิจารณา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร
สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้น
พื้นฐาน โดยมีประชากรในโรงเรียน จำนวน 1,699 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร
สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนการศึกษาขั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ภาค 17 โดยจำนวนกลุ่มตัวอย่างแบ่งขนาดตามตาราง
สำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie; & Morgan.
1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 313 คน
แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย

ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความเหมาะสมและความ
เป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ในการบริหารจัดการ
การประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการร่างแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ภาค 17 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวของ ลิเคิร์ต (Likert, 1967)

ขั้นตอนในการสร้างแบบประเมิน

1. ยกร่างแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17 ให้สอดคล้องและครอบคลุมเนื้อหา องค์ประกอบของรูปแบบ

2. นำแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของการวิจัย แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3. การหาคุณภาพด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน พิจารณาความสอดคล้อง ความครอบคลุมของข้อคำถามของการวิจัย ความเหมาะสมทางด้านภาษา โดยนำแบบสอบถามมาหาค่า IOC (Item-Objective Congruence Index) อยู่ระหว่าง 0.60-1 จากนั้นผู้วิจัยแก้ไขข้อคำถาม ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญให้เหมาะสม เข้าใจง่าย และสะดวกในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้งก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

4. หาคุณภาพความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 โรงเรียน แล้ววิเคราะห์หาความเชื่อมั่นตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach, 1970: 161) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .931

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17 เพื่อนำไปขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17

2. นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นพร้อมทั้งร่างรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง พร้อมทั้งชี้แจงข้อสงสัย และรายละเอียดเพิ่มเติม

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม

2. ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามหรือแบบสอบถาม และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานการประเมินคุณภาพภายใน

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17 ในภาพรวมมีสภาพที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานการประเมินคุณภาพภายใน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

จากการวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index: PNI_{modified}) ของการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17 ในภาพรวมมีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานการประเมินคุณภาพภายใน มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูง จัดระบบบริหารและสารสนเทศ และจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา, ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา, จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา, จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา, และจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับต่ำ ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า ปัญหาและแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17 ในด้านต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นปัจจัยสำคัญในการนำพาคณะครู ในการวิเคราะห์มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ความเข้าใจ ความใส่ใจ ความรู้และประสบการณ์ของผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรในระบบการประกันคุณภาพภายใน

1.2 ด้านจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำแผนพัฒนา หรือ แผนปฏิบัติการ ที่ได้จากการดำเนินโครงการนโยบายการจัดการศึกษาจากต้นสังกัด และควรนำทฤษฎีการบริหารจัดการ กระบวนการบริหาร มาเป็นปัจจัยในการจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการที่มุ่งสู่คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูต้องมีความรู้ความสามารถในการวางแผน และมีความชัดเจนในเรื่องมาตรฐานการศึกษาเป็นอย่างดี

1.3 ด้านจัดระบบบริหารและสารสนเทศ พบว่า สถานศึกษาขาดวัสดุอุปกรณ์และโปรแกรม ที่ช่วยในการบริหารจัดการข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อนำมาใชวางแผนการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนควรจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย และจัดหาโปรแกรมต่าง ๆ ในการประมวลผลและวางแผนจัดการจัดการศึกษา ข้อมูลสารสนเทศที่จะนำมาวางแผนการดำเนินงาน ต้องเป็นผลมาจากการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามความเป็นจริง จึงจะส่งผลต่อการวางแผนในการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

1.4 ด้านดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา พบว่า โรงเรียนควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการ ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรมในโครงการต่าง ๆ ตามแผนฯ ให้มีความชัดเจน ควรจัดทีมงานที่ดี มีความรับผิดชอบ มีความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ควรมีการกำกับติดตามที่เป็นระบบและชัดเจน ผู้อำนวยการและคณะครูควรมี

ส่วนร่วมกันดำเนินงาน มีระบบการกำกับติดตามที่ชัดเจน การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้องรู้บทบาทหน้าที่ในแต่ละกิจกรรมและโครงการ และมีความชัดเจนในการวัดและประเมินผลโครงการ

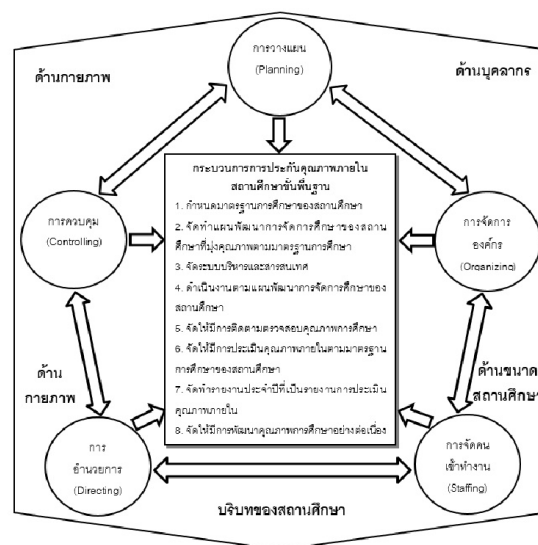
1.5 ด้านจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา พบว่า ผู้บริหารควรติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ควรมีการวางแผนการติดตามที่ดีและต่อเนื่อง ควรจัดหาเครื่องมือกำกับติดตามที่มีคุณภาพ มีความชัดเจนและตอบสนองต่อมาตรฐานการศึกษา โดยความร่วมมือของคณะครูและบุคลากรทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอก โรงเรียนควรมีระบบการกำกับติดตาม และเครื่องมือที่ใช้ในการวัด ประเมิน และตรวจสอบความถูกต้อง

1.6 ด้านจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหาร ครูและบุคลากร ควรวางแผนการดำเนินการประเมินคุณภาพภายใน วิเคราะห์มาตรฐานการศึกษา และรายละเอียดตัวชี้วัด หรือประเด็นพิจารณาร่วมกัน เพื่อให้ครอบคลุมทุกมาตรฐาน เครื่องมือที่ใช้ในการวัด และประเมินคุณภาพ ควรบ่งชี้ถึงมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาในการปฏิบัติได้จริง และควรประเมินคุณภาพมาตรฐานตามประเด็นต่าง ๆ

1.7 ด้านจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานการประเมินคุณภาพภายใน พบว่า ผู้บริหาร ครูและบุคลากรที่ได้รับมอบหมายต้องรวบรวมผลการปฏิบัติงานที่สนองตอบต่อมาตรฐาน ควรศึกษารูปแบบการรายงาน และจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อต้นสังกัด และควรประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอกทราบ ส่วนรูปแบบการรายงานยังไม่มี ความชัดเจน ควรสร้างความเข้าใจแก่บุคคลภายนอกได้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพ

1.8 ด้านจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง พบว่า ผู้บริหารยังไม่มี การบูรณาการแนวคิด หรือทฤษฎีบริหารที่หลากหลายมาใช้ในการพัฒนาระบบ และยังไม่มีการประเมินผลอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ตามมาตรฐานการศึกษา ผู้บริหารและครูต้องหมั่นตรวจสอบทบทวนกระบวนการกิจ และกิจกรรมตามแผนพัฒนาหรือแผนปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง

2. รูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17 ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 8 องค์ประกอบ คือ 1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 3) จัดระบบบริหารและสารสนเทศ 4) ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 5) จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา 6) จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 7) จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานการประเมินคุณภาพภายใน และ 8) จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยมีแนวคิดในการบริหารตาม POSDC เป็นตัวขับเคลื่อนการดำเนินงานในแต่ละองค์ประกอบ



ภาพประกอบ 2 รูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17

3. ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17 ไปใช้ในการพัฒนา โดยภาพรวมพบว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17 ในภาพรวมมีสภาพที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานการประเมินคุณภาพภายใน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำรายงานการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา การรายงานจึงยังไม่สะท้อนคุณภาพผู้เรียนและผลสำเร็จของการบริหารจัดการศึกษา อีกทั้งยังไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาการศึกษาให้ได้มาตรฐานซึ่งส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนส่วนที่มบุดกลางที่ได้รับมอบหมายให้รวบรวมผลการปฏิบัติงานที่สนองต่อมาตรฐาน ในการจัดทำรายงานประจำปี ยังขาดความรู้และประสบการณ์ ผู้บริหารจึงต้องพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังจึงจะประสบผลสำเร็จสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กานต์เลิศ ก้อนหิน (2555) ที่ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องควรสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักถึงความสำคัญของการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาทุกขั้นตอน อีกทั้งนำผลการ

ประเมินคุณภาพภายในมาพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. รูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17 ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบดังนี้

2.1 กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ควรมีการพัฒนาการด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพตามความคาดหวังของผู้บริหาร ทั้งนี้เพราะองค์ประกอบมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และจะเป็นตัวกำหนดแผนพัฒนา แผนปฏิบัติการโครงการและกิจกรรม ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2554) ที่ได้กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง และมีสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุลทั้งจิตใจ ร่างกาย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ เพียบพร้อมทั้งด้านคุณธรรมและความรู้ ซึ่งจะนำไปสู่การคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล รอบคอบ ระมัดระวัง รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เลือกวิธีการที่เหมาะสมมาใช้ในการดำรงชีวิต และแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเป็นระบบ เป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้ยังยืนนำไปสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน ด้วยการจัดการศึกษาให้เยาวชนของชาติได้รับการศึกษาและพัฒนาตนเองทุกๆ ด้านตลอดชีวิต

2.2 จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถาน ศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผล เพื่อนำไปปรับปรุงให้มีคุณภาพต่อไป ทั้งนี้ เพราะการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา มีองค์ประกอบที่เป็นกระบวนการเป็นตัวกำหนดแผนพัฒนา โรงเรียนจึงต้องปฏิบัติโดยจัดให้มีผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และการติดตามตรวจสอบคุณภาพสถานศึกษา สอดคล้องกับสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2554: 61) ที่กล่าวถึง การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาว่าควรมีการ แต่งตั้งคณะกรรมการในการออกติดตามตรวจสอบ มีการ กำหนดกรอบการตรวจสอบที่ชัดเจน ซึ่งประเด็นการ ตรวจสอบต้องสอดคล้องกับระบบการประกันคุณภาพ ภายในของสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษา มีผลการแจ้งการตรวจสอบคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา โดยเขตพื้นที่การศึกษาของ สถานศึกษา โดยเขตพื้นที่การศึกษาอย่างสม่ำเสมอ นั้น จะทำให้ผู้ปกครอง ชุมชน หรือแม้แต่ผู้เรียนเองรับรู้ถึง ปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานพัฒนาสถานศึกษา

2.3 จัดระบบบริหารและสารสนเทศ ผู้บริหาร มีบทบาทสำคัญในการจัดระบบสารสนเทศในการนำมา ประยุกต์ใช้กับระบบการประกันคุณภาพ ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะ สถานศึกษา มีข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและ คุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา และพัฒนา บุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถในการ ดำเนินงานด้านสารสนเทศมากยิ่งขึ้น ดังที่ สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554: 11) ระบุว่า โรงเรียนจะต้องมีข้อมูลสารสนเทศที่จะแสดงแนวโน้ม ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการบริหาร จัดการของสถานศึกษา และครูทุกคนต้องสามารถแสดง ข้อมูลผลการเรียนของผู้เรียนได้เป็นรายบุคคล ราย ห้องเรียน รายชั้น รายกลุ่มสาระ โดยสรุปรายงานเพื่อ ร่วมกันหาแนวทางพัฒนาต่อไป

2.4 ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมี ส่วนร่วม และจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาใน ด้านการวางแผน ติดตาม และรายงานผลที่ชัดเจนตาม มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะ โรงเรียนปฏิบัติโดยกำหนดให้มีการบริหารแบบกระจาย อำนาจ จึงทำให้ทุกภาคส่วนมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วม มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554: 10) ที่กล่าวว่า การพัฒนา ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา จึงยึดการเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) หน่วยงานทั้งภาครัฐภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ประกอบการ ภูมิปัญญา ท้องถิ่น/ปราชญ์ชาวบ้าน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา

คุณภาพผู้เรียน ทั้งในฐานะเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา หรือคณะกรรมการในส่วนอื่นๆ ของสถานศึกษา โดยมีการ ร่วมกันคิด ตัดสินใจ สนับสนุน ส่งเสริม และติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงาน ตลอดจนร่วมภาคภูมิใจใน ความสำเร็จของสถานศึกษา

2.5 จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพ การศึกษา ผู้บริหาร ครูและบุคลากรดำเนินงานตาม แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผล เพื่อนำไปปรับปรุงให้มีคุณภาพต่อไป ทั้งนี้เพราะ สถานศึกษามีการดำเนินการโดยผู้บริหาร เป็นผู้นำในการปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีการส่งเสริม สนับสนุน และให้ความช่วยเหลือ แก่บุคลากรทุกฝ่ายให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2554: 61) ที่กล่าวถึง แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้น เปรียบเสมือนเข็มทิศชี้ทางการดำเนินงาน ผู้บริหารจะ ทำหน้าที่จัดสิ่งอำนวยความสะดวก สนับสนุน ทรัพยากรต่างๆ รวมทั้งดูแล กำกับ ติดตาม และนิเทศ งานของบุคลากรทุกคนทุกฝ่าย เพื่อกระตุ้นและส่งเสริม ให้ปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ และควรหาทาง ปรับปรุงและพัฒนาาร่วมกัน รวมทั้งนำผลการตรวจสอบ คุณภาพไปปรับแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของ สถานศึกษาหรือแผนปฏิบัติการประจำปี และใช้เป็น ข้อมูลเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณิ ทุ่มแห้ว (2562: 199) ที่ศึกษารูปแบบการบริหารการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู พบว่า โรงเรียนมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ จำเป็น มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย ต่างๆ โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา กำหนด วิธีการทำงานทุกกิจกรรม การใช้งบประมาณ และ กำหนดบทบาทหน้าที่พร้อมแนวทางในการมีส่วนร่วม ของผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น และส่งเสริมสนับสนุนให้ สถานศึกษา จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาที่มุ่งเน้น พัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2.6 จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตาม มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การนำผลการ ประเมินตนเองไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

ให้มีคุณภาพ ทั้งนี้เพราะ การประเมินมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา เป็นตัวกำหนดแผนการพัฒนาและแผนดำเนินการในสถานศึกษา สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2554: 61) ที่กล่าวถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องว่าควรนำผลประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาจากการประเมินตนเองหรือจากหน่วยงานต้นสังกัดไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีการใช้ข้อมูลและสารสนเทศอย่างชาญฉลาด

2.7 จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานการประเมินคุณภาพภายใน การเผยแพร่รายงานต่อสาธารณชน หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพราะ การจัดทำรายงานประจำปีมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพในปีที่ผ่านมา สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2554: 61) ที่กล่าวถึงการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาว่า สถานศึกษาสามารถสรุปและจัดทำรายงานผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา และถือว่าเป็นรายงานประจำปีของสถานศึกษาได้ ทั้งนี้ เพื่อไม่ให้สถานศึกษาต้องมีการะในการจัดทำรายงานหลายเล่ม การจัดทำรายงานประจำปีถือเป็นเรื่องปกติที่สถานศึกษาต้องจัดทำหลังการจัดการศึกษาผ่านไปแต่ละปี ทั้งนี้ นอกจากเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแล้ว สถานศึกษาต้องเปิดเผยรายงานนั้นต่อสาธารณชนด้วย

2.8 จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำในการพัฒนา นำพาคณะครูและบุคลากรร่วมกันกำหนดแผนการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในให้มีคุณภาพได้มาตรฐานอย่างต่อเนื่องเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2554: 61) ที่กล่าวถึงการประเมินคุณภาพภายในเป็นกระบวนการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่กระทำโดยบุคลากรภายในหรือผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง

การประเมินคุณภาพภายในถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการ เพื่อที่จะได้ทราบขีดความสามารถในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาว่าบรรลุตามเป้าหมายหรือมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาหรือไม่ คุณภาพการศึกษาด้านการบริหารจัดการของสถานศึกษาสามารถดำเนินการประเมินคุณภาพการศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสม เช่น ใช้การสังเกต การสัมภาษณ์ การตรวจสอบจากเอกสารหรือข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นต้นและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงยศ แก้วมงคล (2561: 104) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบรรยากาศโรงเรียน และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อบรรยากาศโรงเรียนและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการโรงเรียนมีภาวะผู้นำในการบริหาร บรรยากาศโรงเรียน ที่มีบรรยากาศความคาดหวังในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่เกิดผลลัพธ์ได้จริง มุ่งเน้นจัดการศึกษาด้านวิชาการสู่ความสำเร็จ บรรยากาศเชิงบวกที่สร้างบรรยากาศให้ครูและบุคลากรพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. ผลการประเมินรูปแบบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ในการนำรูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17 ไปใช้ในการพัฒนา โดยภาพรวมพบว่ามีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะโรงเรียนเห็นความสำคัญการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีความตระหนักในการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างดี ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยในการขับเคลื่อนให้คุณภาพการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมที่จะนำไปปฏิบัติจริง ซึ่งสอดคล้องกับคีฟส์ (Keeves. 1988: 561-565) ที่กล่าวว่า การสร้างรูปแบบต้องอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจนเพื่อจะนำไปสู่การพยากรณ์ที่ตามมา ซึ่งสามารถรวบรวมได้ด้วยข้อมูล

เชิงประจักษ์ และรูปแบบที่ที่จะต้องผ่านการทดสอบหรือตรวจสอบก่อนนำไปใช้จริง เนื่องจากจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการสร้างรูปแบบ คือ การทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบที่สร้างขึ้นมาว่ามีความถูกต้องเหมาะสม และสอดคล้องกับการนำรูปแบบไปใช้ประโยชน์ต่อไปหรือไม่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรศึกษาและวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา ในการนำรูปแบบการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในไปใช้ในการพัฒนา โดยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

2. สถานศึกษาควรมีการนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนา ทั้งในด้านการวางแผน ดำเนินการกำกับติดตาม และประเมินผล การบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายใน โดยมีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยนำไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับแนวทางบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ

2. ควรมีการวิจัยความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กานต์เลิศ ก้อนหิน. (2555). การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครราชสีมา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ทรงยศ แก้วมงคล. (2561, กรกฎาคม-ธันวาคม). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน บรรยาภาศ โรงเรียน และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. 7(2): 99-106.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)

พุทธศักราช 2545 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116/ตอนที่ 74 ก/หน้า 1/19 สิงหาคม 2542)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3)

พุทธศักราช 2553 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 127/ตอนที่ 45 ก/หน้า 1/22 กรกฎาคม 2553)

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2560). คู่มือการจัดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6, ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. กรุงเทพฯ: สถาบันฯ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554).

การจัดระบบบริหารและสารสนเทศภายในสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

_____. (2559ก). คู่มือการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

_____. (2559ข). แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2554). การประกันคุณภาพ: แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

- สุวรรณีย์ ทุ่มแห้ว, ณรงค์ พิมพ์สาร และ สิริกาญจน์ ธนวุฒิพรพินิต. (2562, กรกฎาคม-ธันวาคม). รูปแบบการบริหารการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. 8(2): 192-204.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Brown, Warren B.; & Moberg, Denis J. (1980). **Organizational Theory and Management: A Macro Approach**. New York: John Wiley & Sons.
- Cronbach, Lee J. (1970). **Essential of Psychological Testing**. 3rd ed., New York: Harper and Row.
- Keeves, J. P. (1988). **Educational Research, Methodology and Measurement: An International Handbook**. Oxford: Pergamon.
- Koontz, H.; & O'Donnell, C. (1976). **Principles of Management: An Analysis of Managerial Functions**. New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3): 607-610.
- Likert, Rensis. (1967). "The Method of Constructing and Attitude Scale". In Reading in Fishbein, M (Ed.). **Attitude, Theory and Measurement**. New York: Wiley & Son.

รูปแบบการบริหารโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์)

A Model of Watphra Chetuphon (Wat Pho) Traditional Medicine School Management

พระครูสังฆรักษ์เพชรกำแพง บุญมา¹ ณรงค์ พิมสาร² และ สิริกาญจน์ ธนวุฒิพรพินิต³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) การดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารของโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายบริหาร และครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 7 คน ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาและตรวจสอบร่างรูปแบบการบริหารโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) ด้านความถูกต้องและความเหมาะสม โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ และขั้นตอนที่ 3 ประเมินร่างรูปแบบการบริหารโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 25 คน โดยใช้แบบประเมิน การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เป็นการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) และข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการบริหารงานบริหารทั่วไปของโรงเรียน ผู้บริหารมีจัดทำกรอบในการบริหารด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบงานบริหารบุคคลมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องการบริหารงานวิชาการมีการพัฒนาหลักสูตรเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนอยู่ตลอดเวลา และมีการบริหารงานการเงิน งบประมาณอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้ 2) รูปแบบการบริหารโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบหลักที่ 1 คือ การก

หลักของโรงเรียน มี 4 ด้าน คือ การบริหารทั่วไป การบริหารบุคคล การบริหารวิชาการ และการบริหารงบประมาณ องค์ประกอบหลักที่ 2 คือ กระบวนการบริหารงานที่เป็นภารกิจหลักของโรงเรียน มี 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข และองค์ประกอบหลักที่ 3 ปัจจัยส่งเสริมการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ มี 4 ด้าน คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความรู้ ความสามารถ และทักษะการสอนของครู ความพร้อมของอาคารสถานที่และอุปกรณ์ และการสนับสนุนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ 3) ผลการประเมินรูปแบบด้านความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์พบว่าทั้ง 2 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การบริหาร โรงเรียนแพทย์แผนโบราณ

Abstract

This research aimed to develop a model of Watphra Chetuphon (Wat Pho) Traditional Medicine School management. The research procedure divided into 3 phases: phase 1 to study the state of Wat Pho Traditional Medicine School management by studying documents and researches, also, interviews 7 people consisted of school administrators, school committee, chief executive and teachers of Watphra Chetuphon (Wat Pho); phase 2 development and confirm for model of Watphra Chetuphon (Wat Pho) Traditional Medicine School Management: accuracy and suitability by 9 experts using interview form; and phase 3 evaluate the model of Watphra Chetuphon (Wat Pho) by 25 people using evaluation form. The qualitative data analyzed by using content analysis and quantitative data analyzed by using a computer programmer. The statistics of data analysis were mean and Standard Deviation.

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,3} อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

The research results indicate that: 1) the state of general management of Wat Pho: administrators set up management systems of school building and school environment, personnel: continuous human resource development, academic affairs management: curriculum development related to needs of learners all time, and finance: systematic Management and accountability. 2) A model of Wat Pho Traditional Medicine School Management consisted of 3 main components: component 1 main mission of school have 4 aspects: general, personnel, academic affairs, and budget; component 2 school management process have 4 steps: planning, doing, checking, and acting; and component 3 the support factors of effectiveness management have 4 aspects: leadership of administrators; knowledge, abilities, and teaching skills of teachers, building, location and equipment readiness; and the support of related agencies. And 3) the evaluation results both components: the utility and feasibility of the model in overall were at the highest level.

Keywords: Management, Traditional medicine school

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันระบบสาธารณสุขของประเทศไทยมีความต้องการที่จะพัฒนาให้เกิดการแพทย์หลากหลายระบบ ทั้งการแพทย์แผนไทยและการแพทย์พื้นบ้าน เพื่อเป็นทางเลือกให้กับประชาชนในการเข้ารับบริการที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต ความเชื่อและวัฒนธรรม ในการส่งเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟูสุขภาพ ทั้งนี้สืบเนื่องมาจาก การแพทย์แผนปัจจุบันนั้น เป็นการรักษาที่ปลายทาง ซึ่งหมายความว่า ป่วยแล้วจึงไปหาแพทย์เพื่อเยียวยาด้วยการกินยาเป็นหลัก มีอาการรุนแรงก็ผ่าตัด ซึ่งต่างจากแพทย์แผนไทย ที่ดูแลกันถึงระบบภายใน โดยใช้สมุนไพรปรับธาตุ เสริมสมดุลในร่างกาย เพราะโรคบางโรคอาจเป็นมาจากอวัยวะภายในแปรปรวนง่าย ๆ เช่น อาการปวดศีรษะ บางครั้งอาจมีผลมาจากเส้นหรือกล้ามเนื้อตึงคอ บ่า ไหล่ แต่แสดงอาการข้างเคียงออกมา กินยาเท่าไรก็ไม่หาย ประชาชนส่วน

ใหญ่เริ่มยอมรับในประสิทธิภาพของแพทย์พื้นบ้าน เช่น ยาสมุนไพร อาหารแนวธรรมชาติบำบัด การนวดรักษาโรค ฯลฯ พร้อม ๆ กับเริ่มตระหนักในผลข้างเคียงการใช้ยาเคมี การผ่าตัด หรือวิธีการแบบวิทยาศาสตร์การแพทย์สมัยใหม่ (สุรพจน์ วงศ์ใหญ่. 2551: 53)

การแพทย์แผนไทย (Thai Traditional Medicine) เป็นกระบวนการทางการแพทย์เกี่ยวกับการตรวจ วินิจฉัย บำบัด รักษา ป้องกันโรค หรือการส่งเสริมฟื้นฟูสุขภาพ การนวดไทย รวมทั้งการผลิตยาไทย การประดิษฐ์อุปกรณ์ และเครื่องมือทางการแพทย์

วัดโพธิ์ได้จัดตั้งโรงเรียนแพทย์แผนโบราณขึ้นใน พ.ศ. 2504 และได้มีการศึกษาวิชาการแพทย์แผนไทยอย่างจริงจัง จนได้รับความนิยมเป็นอย่างมาก มีผู้ศึกษาเล่าเรียนสำเร็จเป็นหมอยา หมอนวด โดยมีประกาศนียบัตรประกอบโรคศิลป์ให้ด้วย วิชาการแพทย์แผนไทยจึงเฟื่องฟูขึ้น และวัดโพธิ์ ก็ได้ขยายการเรียนการสอนโดยมอบให้โรงเรียนนวดแผนโบราณ วัดพระเชตุพน (วัดโพธิ์) สอนวิชานวด และรับนวดให้แก่ผู้ป่วยทั่วไป โดยเหตุนี้วิชานวดวัดโพธิ์ หรือหมอนวดวัดโพธิ์ จึงเป็นที่รู้จักและได้รับความนิยมสืบมาจนถึงปัจจุบัน และในปัจจุบันมีโรงเรียนสาขา จำนวน 4 โรงเรียน และในการบริหารโรงเรียนแพทย์แผนโบราณ วัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) ประกอบด้วย ผู้บริหาร คณะกรรมการโรงเรียน ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายธุรการ และฝ่ายธุรกิจและบริการ และแต่ละฝ่ายก็จะจำแนกเป็นแผนกต่าง ๆ เช่น ฝ่ายวิชาการ จะประกอบด้วย การเรียนการสอน วิทยาศาสตร์ ฯลฯ เป็นต้น แต่โรงเรียนทั้ง 4 แห่ง มีบุคลากรจำนวนน้อย จึงไม่สามารถจัดโครงสร้างทางการบริหารได้อย่างวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) งานหลายอย่างต้องขอความช่วยเหลือจากวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) หรือกล่าวกันหนึ่ง วัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) เป็นโรงเรียนหลักที่คอยช่วยเหลือโรงเรียนสาขาในทุกด้าน ๆ เพื่อให้การดำเนินงานทั้งในโรงเรียนที่วัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) และโรงเรียนสาขาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนแพทย์แผนโบราณ วัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารของโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์)
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์)
3. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

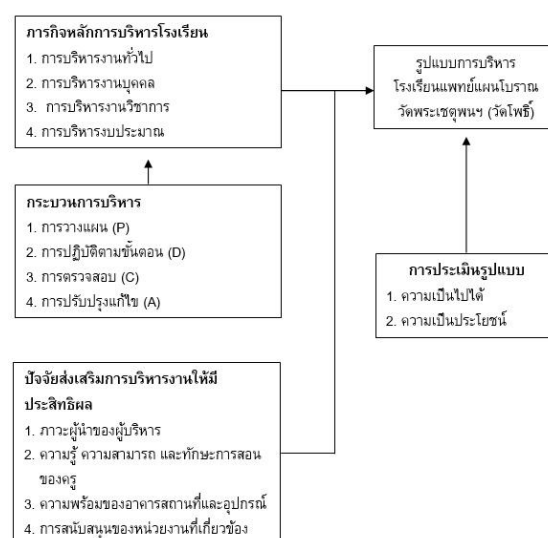
ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาสภาพการบริหารของโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) ผู้วิจัยได้ใช้หลักการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดให้สถานศึกษาในสังกัดดำเนินงานหลัก 4 งาน คือ งานบริหารทั่วไป งานบุคคล งานวิชาการ และงานงบประมาณ

2. กระบวนการบริหาร ผู้วิจัยได้ใช้วงจรบริหารคุณภาพของเดมมิง ที่ประกอบด้วย การวางแผน (Plan=P) การปฏิบัติตามแผน (Do=D) การตรวจสอบ (Check=C) และการปรับปรุงแก้ไข (Act=A)

3. ปัจจัยส่งเสริมการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ที่ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความรู้ ความสามารถ และทักษะการสอนของครู ความพร้อมของอาคารสถานที่และอุปกรณ์ และการสนับสนุนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

จากหลักการและแนวความคิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นกรอบความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์)

ในการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 ได้ดำเนินการเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยและงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ หรือเผยแพร่ผ่านอิเล็กทรอนิกส์ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนแพทย์แผนโบราณ เพื่อนำมาวิเคราะห์เป็นกรอบเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตารางวิเคราะห์เอกสารที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลที่เป็นแนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ โดยใช้ตารางวิเคราะห์ สรุปและจัดเข้าเป็นหมวดหมู่

ตามตัวแปรที่ศึกษาการบริหารงานทั่วไป การบริหารงานวิชาการ การบริหารบุคคล และการบริหารงบประมาณ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ส่วนที่ 2 ศึกษาสภาพการบริหารและปัจจัยส่งเสริมการบริหารโรงเรียนแพทย์แบบโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน 2) คณะกรรมการโรงเรียน จำนวน 2 คน 3) หัวหน้าฝ่ายบริหาร จำนวน 1 คน และ 4) ครูผู้สอน จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 7 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive Sampling)

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) โดยผู้วิจัยจะดำเนินการด้วย

1. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 (ส่วนที่ 1) ที่เกี่ยวข้องมาเป็นข้อมูลสำหรับการยกแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview)

2. นำร่างแบบสัมภาษณ์เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมมาตรวจสอบความถูกต้องของภาษาที่ใช้และความครอบคลุมของเนื้อหา

3. ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ขอหนังสือความร่วมมือจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

2. ผู้วิจัยได้นำหนังสือขอความร่วมมือไปส่งให้แก่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยตนเอง พร้อมกับขอนัดวันเวลา และสถานที่ที่จะสัมภาษณ์

3. ผู้วิจัยได้ไปสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่นัดหมาย

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. นำผลการศึกษาตามขั้นตอนที่ 1 มาใช้เป็นข้อมูลสำหรับการยกแบบการบริหารโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์)

2. นำร่างรูปแบบการบริหารโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) ที่ผู้วิจัยได้ยกแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องความเหมาะสม และให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงแก้ไข

3. ปรับปรุงแก้ไขร่างรูปแบบการบริหารโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. ทำการตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของร่างรูปแบบการบริหารโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) โดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน โดยการใช้แบบสัมภาษณ์ ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) จำนวน 3 คน 2) คณะกรรมการโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) จำนวน 3 คน และ 3) อาจารย์มหาวิทยาลัยที่เปิดสอนหลักสูตรการแพทย์แผนไทย จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ร่างรูปแบบการบริหารโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์)

2. ประเด็นเพื่อพิจารณาร่างรูปแบบการบริหารโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) ดังนี้

2.1 ความเหมาะสมและความถูกต้ององค์ประกอบที่ 1 ที่เป็นภารกิจการบริหารโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) ที่มี 4 งาน คือ งานบริหารงานทั่วไป การบริหารงานบุคคล งานบริหารงานวิชาการ และการบริหารงานงบประมาณ

2.2 ความเหมาะสมและความถูกต้องขององค์ประกอบที่ 2 ที่เป็นกระบวนการบริหาร ที่มี 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (P) การขั้นตอนการปฏิบัติ (D) การตรวจสอบ (C) และการปรับปรุงแก้ไข (A)

2.3 ปัจจัยส่งเสริมการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความรู้

ความสามารถ และทักษะการสอนของครู ความพร้อมของอาคารสถานที่และอุปกรณ์ และการสนับสนุนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ได้สนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ที่โรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) ในวันที่ 11 มกราคม 2562

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินร่างรูปแบบการบริหารโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์)

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน คณะกรรมการของโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายบริหาร และครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 25 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive Sampling)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษา ทฤษฎี เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการบริหารโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์)

2. ศึกษา วิเคราะห์หลักการ ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนแพทย์แผนไทย และรูปแบบการบริหารโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์)

3. นำข้อสรุปที่ได้จากการศึกษา การวิเคราะห์มาสังเคราะห์ (Content Synthesis) เพื่อสร้างกรอบแบบประเมิน

4. ยกร่างแบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) แบบประเมินเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

5. นำร่างแบบประเมินรูปแบบการบริหารโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และที่ปรึกษาร่วมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้องของภาษาที่ใช้

6. ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินรูปแบบการบริหารโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

7. นำแบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ แล้วคำนวณหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruency Index: IOC) แล้วนำข้อที่มีตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป มาใช้เป็นข้อคำถามต่อไป โดยข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1

8. นำแบบประเมินไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน กลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้ววิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach, 1970) ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ เท่ากับ .89

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ขอหนังสือเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบประเมินจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ แล้วผู้วิจัยได้นำแบบประเมินดังกล่าวไปให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองพร้อมนัดวันรับแบบประเมิน

2. ผู้วิจัยได้ไปรับแบบประเมินคืน ตามวันที่กำหนดกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยตนเอง

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบประเมินพบว่า ทุกฉบับมีความสมบูรณ์และได้กลับคืนมาจำนวน 25 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) จากการสัมภาษณ์ สรุปได้ดังนี้

1.1 การบริหารงานทั่วไป พบว่า ผู้บริหารได้ควบคุมดูแลการบริหารอย่างใกล้ชิด สนับสนุนให้บุคลากรคิดและสร้างสรรค์วิธีการทำงานที่ดีขึ้น แต่การดำเนินงานด้านการบริหารงานบางอย่างไม่เป็นระบบขาดความต่อเนื่องในการบริหารงาน ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดนโยบาย ความปลอดภัย อาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อมไม่ชัดเจน การวางแผนปฏิบัติการงานไม่ค่อยจะต่อเนื่อง

1.2 การบริหารงานบุคคล พบว่า ผู้บริหารได้พัฒนาบุคลากรให้สามารถนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบให้บุคลากรในการจัดการกิจกรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.3 การบริหารงานวิชาการ พบว่า มีการจัดทำทดสอบเพื่อวัดความรู้ของนักเรียนอย่างเป็นระบบ หากไม่ผ่านจะต้องทำการสอบใหม่จนกว่าจะผ่านเพื่อนำให้การเรียนของผู้เรียนมีประสิทธิภาพ ควรมอบหมายผู้รับผิดชอบดำเนินการนี้เทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลคุณภาพนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

1.4 การบริหารงบประมาณ พบว่า ผู้บริหารได้จัดสรรงบประมาณเพื่อจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ให้เพียงพอ กับความต้องการของผู้เรียน ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีการจัดทำระบบการตรวจสอบการใช้งบประมาณอย่างโปร่งใส เพื่อง่ายต่อการตรวจสอบ และจัดกิจกรรมที่ได้รับสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐ และภาคเอกชน

2. แนวทางการบริหารโรงเรียน สรุปได้ดังนี้

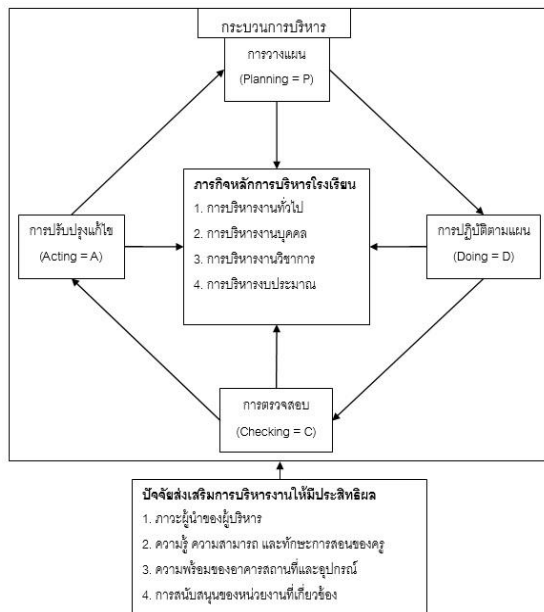
โรงเรียนควรมีการปฏิบัติงานโครงการต่าง ๆ ควรมีการกำหนดแผนงานที่ชัดเจน และควรมีการประเมินผลการทำงานที่ปฏิบัติตามโครงการต่าง ๆ ผู้บริหารควรมีการพัฒนาให้ทันกับระบบสื่อสารที่ไร้พรมแดน บุคลากรในหน่วยงานมีการเรียนรู้พัฒนาอยู่ตลอดเวลาให้ทันกับเหตุการณ์ และมีความเชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน การบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพนั้น

บุคลากรควรมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงานสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ โดยทีมงานควรมีความคิดเห็นและความเข้าใจในงานไปในทางเดียวกัน และดำเนินงานตามเป้าหมายขององค์กรให้มีความถูกต้องรวดเร็ว และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

3. ปัจจัยส่งเสริมการบริหารโรงเรียน สรุปได้ดังนี้

ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถรอบด้าน รู้จักใช้คนในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำเทคโนโลยี เทคนิค และเครื่องมือที่ทันสมัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน และให้ความสำคัญกับบุคลากร สนับสนุนให้คิดและสร้างสรรค์วิธีการทำงานที่ดีขึ้น ครูต้องมีทักษะการสอน ประสิทธิภาพ และมีความเชี่ยวชาญในการสอน และต้องมีการพัฒนาและเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา การเปิดสอนในหลักสูตรใด ๆ ต้องมีความพร้อมและเพียงพอต่อจำนวนนักเรียน การสอนปฏิบัติและทฤษฎี ต้องจัดให้มีเครื่องมือที่ทันสมัย มีอุปกรณ์เพียงพอ จัดอาคารเรียนให้สามารถอยู่ได้แบบไม่แออัดและมีความปลอดภัย และครูผู้สอนควรพูดได้หลายภาษา สามารถสื่อสารให้เข้าใจทั้งทางปฏิบัติและทฤษฎี

4. รูปแบบการบริหารโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ องค์ประกอบที่ 1 คือ การจัดการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 1) การบริหารงานทั่วไป 2) การบริหารงานบุคคล 3) การบริหารงานวิชาการ และ 4) การบริหารงบประมาณ องค์ประกอบที่ 2 ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผน 2) การปฏิบัติตามแผน 3) การตรวจสอบ และ 4) การปรับปรุงแก้ไข และองค์ประกอบหลักที่ 3 คือ ปัจจัยส่งเสริมการบริหารงานให้มีประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่อไปนี้ คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ความรู้ความสามารถ และทักษะการสอนของครู 3) ความพร้อมของอาคารสถานที่และอุปกรณ์ และ 4) การสนับสนุนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง



ภาพประกอบ 2 รูปแบบการบริหารโรงเรียนแพทย์
แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์)

5. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า รูปแบบการบริหารโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) มีความเป็นไปได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) และความเป็นประโยชน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$)

อภิปรายผล

ในการอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยจะอภิปรายในส่วนที่เป็นรูปแบบการบริหารโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) ได้อภิปรายผลเฉพาะรูปแบบการบริหารโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบหลัก คือ องค์ประกอบที่ 1 คือ ภารกิจหลักของโรงเรียน มี 4 งาน คือ 1) งานการบริหารทั่วไป 2) งานการบริหารบุคคล 3) งานการบริหารวิชาการ และ 4) งานการบริหารงบประมาณ องค์ประกอบที่ 2 คือ กระบวนการบริหาร มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Plan = P) การปฏิบัติตามแผน (Do = D) การตรวจสอบ (Check = C) และการปรับปรุงแก้ไข (Act = A) และองค์ประกอบหลักที่ 3 ปัจจัยส่งเสริมการบริหารงานให้

มีประสิทธิภาพ มี 4 ด้าน คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความรู้ ความสามารถ และทักษะการสอนของครู ความพร้อมของอาคารสถานที่และอุปกรณ์ และการสนับสนุนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบที่ 1 คือ ภารกิจหลักของโรงเรียน มี 4 งาน ได้แก่ 1) งานการบริหารทั่วไป 2) งานการบริหารบุคคล 3) งานการบริหารวิชาการ และ 4) งานการบริหารงบประมาณ ซึ่งแต่ละงานผู้วิจัยได้อภิปรายควบคู่ไปกับกระบวนการบริหาร ดังนี้

1. งานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไปเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับงานธุรการ งานเอกสารภายในงานติดต่อและประสานงานทั้งภายในและภายนอกงานดูแลอาคารสถานที่ งานจัดหาวัสดุครุภัณฑ์ที่ใช้ในสำนักงานรวมห้องเรียน งานการประชุมบุคลากรในโรงเรียน งานการประชุมคณะกรรมการโรงเรียน งานอำนวยความสะดวกแก่ครูผู้สอน งานบริการต่าง ๆ แก่ผู้เรียน บริการข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับโรงเรียนแก่สาธารณชนทั่วไป งานจัดกิจกรรมในเทศกาลและวันสำคัญต่าง ๆ ของประเทศ

ในการดำเนินงานต่าง ๆ ที่อยู่ในขอบข่ายของงานบริหารทั่วไป เป็นการดำเนินการ โดยตามกระบวนการบริหารที่มี 4 ขั้นตอน 1 การวางแผน (Plan=P) การดำเนินงานจะต้องมีการจัดแผนปฏิบัติสำหรับงาน ทั้งนี้เพราะ การวางแผน เป็นงานแรกของผู้บริหารทุกระดับชั้นจะต้องดำเนินการ การวางแผนเปรียบเสมือนการเตรียมก่อนลงมือปฏิบัติ โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการปฏิบัติ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ บุคลากรที่จะปฏิบัติ วิธีการตรวจสอบการปฏิบัติงาน การวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ซึ่งการจัดทำแผนปฏิบัติงานจะช่วยการดำเนินงานมีความสะดวกและสามารถควบคุมการปฏิบัติตามแผนได้อย่างชัดเจน หลังจากจัดทำแผนเสร็จแล้วจึงลงมือปฏิบัติตามแผน (Do=D) การลงมือปฏิบัติตามแผนผู้บริหารหรือผู้ที่รับเป็นผู้นำปฏิบัติตามแผนจะต้องมีการประชุมชี้แจงให้คณะทำงานและผู้สนับสนุนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รู้และเข้าใจแผนปฏิบัติงาน

ในระหว่างการปฏิบัติจะต้องมีการติดตามผลหรือทำการวัดและประเมินผล (Check=C) เพื่อได้ทราบว่าการดำเนินงานต่าง ๆ มีความก้าวหน้ามาก

น้อยเพียงใดหรือมีปัญหาและอุปสรรคอย่างไร ถ้าหากพบปัญหาหรืออุปสรรคผู้บริหารหรือผู้นำปฏิบัติจะได้ทำการแก้ไขได้ทันทั่วทั้งที่ ก่อนที่การดำเนินงานนั้นเสร็จสิ้นลง และหลังจากมีการตรวจสอบหรือวัดและประเมินผลแล้วจะต้องนำผลการวัดและประเมินผลนั้นมาทำการวิเคราะห์ว่า ผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายมากน้อยเพียงใด และมีสิ่งใดที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข (Act=A) ถ้าหากผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนจะได้นำวิธีการปฏิบัติงานนั้น ๆ มากำหนดไว้เป็นมาตรฐานสำหรับการทำงานครั้งต่อไป

นอกจากการบริหารงานทั่วไปตามกระบวนการบริหารคุณภาพของเดิมมั้งแล้ว โรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) ยังมีโรงเรียนสาขาอีก 4 โรงเรียน เพื่อให้การติดต่อและประสานงานด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นการสมควรที่จะต้องมีการปรับปรุงระบบบริหารงานบริหารทั่วไปโดยเฉพาะระบบสารสนเทศให้สามารถติดต่อและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับโรงเรียนสาขาได้สะดวกรวดเร็ว และถูกต้องมากขึ้น ทั้งนี้เพราะ โรงเรียนสาขามีทรัพยากรเพื่อการบริหารอยู่ในวงจำกัด เช่น พัสตูลครภัณฑ์ งบ และบุคลากรที่ทำหน้าที่การสอน รวมทั้งสื่อการเรียนการสอน ซึ่งยังจะต้องพึ่งพาโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) ในบางส่วน

2. การบริหารงานบุคคล เป็นอีกงานหนึ่งขององค์ประกอบหลักที่ 1 และการบริหารบุคคลนับว่าเป็นงานที่สำคัญอย่างยิ่งงานหนึ่งของโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) ซึ่งบุคคลประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ของโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนค่อนข้างจะมีข้อจำกัดด้านครูผู้สอน เนื่องจากโรงเรียนมีงบประมาณและบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการสอนวิชาการแพทย์แผนโบราณมีจำนวนน้อย และสถานภาพของโรงเรียนเป็นโรงเรียนอาชีวเอกชน โดยวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) เป็นผู้รับผิดชอบด้านงบประมาณสำหรับดำเนินงานต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทนครูผู้สอนและบุคลากรอื่น ๆ อาจจะไม่มากนักเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสถานศึกษาอื่น ๆ ของรัฐบาล และไม่มี ความมั่นคงในอาชีพ ดังนั้นการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนควรมีการประสานงานกับหน่วยงาน ทั้งภาครัฐที่เกี่ยวข้องและหน่วยงานภาคเอกชน เพื่อขอรับ

การสนับสนุนด้านงบประมาณ นอกจากนั้นโรงเรียนควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการหนดเพื่อการบำบัดรักษาการเจ็บป่วย ทั้งนี้เพราะการหนดตามแผนโบราณได้รับความนิยมจากผู้เจ็บป่วยและประชาชนทั่วไปจำนวนมาก

3. การบริหารงานวิชาการ เป็นหัวใจของงานทั้งหมดของสถานศึกษาทุกประเภทและทุกระดับ เพราะงานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาวิชาการ การพัฒนาครูและบุคลากร การวัดและประเมินผล การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะตามที่กำหนดหลักสูตรต่าง ๆ ของสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการจึงมีความสำคัญ ทั้งนี้เพราะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่ว่าจะเป็นสาขาวิชาใด ๆ โรงเรียนจะต้องมีความพร้อมทั้งด้านอาคารสถานที่ ความพร้อมทั้งจำนวนและคุณภาพของครู วัสดุ ครุภัณฑ์ สื่อการเรียนการสอน และเป็นการดำเนินการที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ดังนั้นโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ และโรงเรียนสาขา 4 โรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีการร่วมมือกัน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะทางด้านการหนดและการเลือกใช้ยาสมุนไพรให้ตรงกับอาการเจ็บป่วยของผู้มารับบริการและสร้างแรงจูงใจให้เห็นความก้าวหน้าในงาน อันจะเป็นแนวทางหนึ่งที่จะดึงดูดให้บุคลากรที่มีอยู่แล้วมองเห็นอนาคตของตนเอง ยังคงปฏิบัติงานที่โรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) ต่อไป ดังนั้น โรงเรียนควรจะได้มีการวางแผนกำลังคน และแผนพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่จะเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการสร้าง ความภาคภูมิใจให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง และในการบริหารงานบุคคลไม่ว่าจะเป็นการสรรหาหรือการพัฒนาจะต้องเป็นไปตามกระบวนการบริหารที่ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Plan=P) การปฏิบัติตามแผน (Do=D) การตรวจสอบ (Check=C) และการปรับปรุงแก้ไข (Act=A) และในการบริหารบุคคลของโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) และโรงเรียนสาขา ควรดำเนินการโดยใช้มาตรฐานเดียวกัน

ในทุกขั้นตอน เพื่อให้การบริหารงานบุคคลให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันและอย่างเท่าเทียม โดยร่วมมือกันจัดทำ

4. การบริหารงบประมาณ งบประมาณนับว่าเป็นทรัพยากรโรงเรียน ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นมากสำหรับโรงเรียน งบประมาณส่วนใหญ่จะได้รับการสนับสนุนจากวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) และการสนับสนุนจากเอกชน และในการบริหารงบประมาณในส่วนที่ได้รับจากวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) จะมีคณะกรรมการวัดและคณะกรรมการโรงเรียนเป็นผู้ดูแล ควบคุมและการตรวจสอบการใช้งบประมาณเป็นประจำอยู่แล้วจึงไม่ค่อยจะมีปัญหาด้านความไม่โปร่งใส อย่างไรก็ตามผู้บริหารโรงเรียนจะต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพการบริหารการใช้งบประมาณ โดยพิจารณาว่าการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละอย่างทำให้ได้ผลงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด ดังนั้นการบริหารงบประมาณจึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการวางแผน (Plan=P) ว่าแต่ละกิจกรรมจะมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างไร กำหนดวิธีการปฏิบัติ (Do=D) กำหนดวิธีการตรวจสอบการใช้งบประมาณ (Check=C) และถ้าพบปัญหาที่จะต้องมีการปรับปรุงแก้ไข (Act=A)

สรุปในการบริหารงานตามองค์ประกอบที่ 1 ของรูปแบบการบริหารโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) ทุกงานควรดำเนินการตามกระบวนการที่ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Plan=P) การลงมือปฏิบัติตามแผน (Do=D) การตรวจสอบ (Check=C) และการปรับปรุงแก้ไขวิธีปฏิบัติ หากพบว่ามีปัญหา แต่ถ้าผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้แล้วจะได้วิธีต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานนั้น ๆ มาจัดทำเป็นมาตรฐานไว้เพื่อการทำงานนั้น ๆ ในครั้งต่อไปให้ได้ผลตามหรือสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้

ในการบริหารโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) จะบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนตามที่กำหนดไว้ นั้น จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่งเสริมการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ความรู้ความสามารถ และทักษะการสอนของครู 3) ความพร้อมของอาคารสถานที่และอุปกรณ์ และ 4) การสนับสนุนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งทั้ง 4 ปัจจัยนี้เป็น

องค์ประกอบหนึ่งของรูปแบบการบริหารโรงเรียน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้อภิปรายเป็นรายปัจจัย ดังนี้

1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารหรือความเป็นผู้นำของผู้บริหาร เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารงานทุกประเภทจะต้องมี ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารที่อยู่ในตำแหน่งสูงสุดของหน่วยงานนั้น ๆ จะต้องรับผิดชอบผลงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าผู้บริหารมีความเป็นผู้นำคือ เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะในงาน กล้าคิด กล้าทำและกล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ สร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติ ประพฤติและปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ เป็นที่พึง ดังที่ แคช (Kats. 1955: 33-42) ได้อธิบายไว้ว่า ผู้บริหารทุกระดับชั้นจะต้องมีทักษะ 3 อย่าง คือ 1 ทักษะทางด้านเทคนิคหรือวิธีการปฏิบัติ (Technical skill) ทักษะมนุษย์ (Human skill) คือ การเป็นผู้สามารถนำผู้ใต้บังคับบัญชาได้ เลือกใช้คนให้ตรงตามความถนัดหรือความเชี่ยวชาญของพวกเขา สามารถบริหารทีมงานหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ทักษะมนุษย์ คือ การวิเคราะห์คนออก บอกคนได้และใช้คนเป็น ดังนั้นถ้าผู้บริหารมีความเป็นผู้นำก็จะมีส่วนช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีกำลังใจ พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนและโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียนด้วยความเต็มใจและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถดังที่ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2546: 1) ได้ยกพุทธภาษิตตอนหนึ่งเพื่อแสดงให้เห็นความสำคัญของความเป็นผู้นำว่า “เมื่อฝูงโคว่ายข้ามน้ำ ถ้าโคจ่าฝูงไปคต โคหมดทั้งฝูงนั้นก็ไปคตตามกัน เพราะมีผู้นำที่ไปคต ฉะนั้นในหมู่มนุษย์ก็ฉนั้น เมื่อฝูงโคว่ายข้ามน้ำ ถ้าโคจ่าฝูงตรงไปโคหมดทั้งฝูงนั้นก็ไปตรงตาม เพราะมีผู้นำไปตรงฉนั้น ในหมู่มนุษย์ก็ฉนั้น” กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีส่วนทำให้การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา นอกจากนั้นถ้าหากผู้บริหารโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) จะต้องมีการทำงานร่วมกับผู้บริหารโรงเรียนสาขา 4 สาขา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการบริหาร การติดต่อประสานงานกับโรงเรียนสาขาเพื่อสร้างความเข้าใจ และความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นเอกภาพยิ่งขึ้น

2) ความรู้ ความสามารถ และทักษะการสอนของครู ปัจจุบันนี้เป็นปัจจัยที่สำคัญมากเช่นเดียวกัน ทั้งนี้เพราะ ครูผู้สอนเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียน การสอนที่โรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ เป็นการเรียนการสอนในลักษณะการสอนวิชาชีพ กล่าวคือ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจะไปประกอบอาชีพเป็นหมอนวดเพื่อการบำบัดการเจ็บป่วยและการรักษาด้วยยาแผนสมุนไพรต่าง ๆ เป็นสำคัญ และไปประกอบอาชีพเกี่ยวกับยาสมุนไพร ดังนั้น ครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับกายวิภาคของมนุษย์ และวิธีการนวดเพื่อการบำบัดรักษาอาการเจ็บปวดเป็นอย่างดี แต่ถ้าหากครูไม่มีความรู้ที่ถูกต้อง อาจจะสอนผู้เรียนไม่ถูกและจะเป็นอันตรายต่อผู้รับบริการเป็นอย่างยิ่งนอกจากความรู้เกี่ยวกับกายวิภาคระบบต่าง ๆ ของร่างกาย ประเภทและสรรพคุณยาสมุนไพรต่าง ๆ ครูผู้สอนยังต้องมีความรู้และทักษะในการนวดและเลือกยาสมุนไพรได้ถูกต้องกับความเจ็บป่วยของผู้มารับบริการ รวมทั้งทักษะการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อการนวด ดังนั้น การสรรหาครูผู้สอนในโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) และโรงเรียนสาขาจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การสอนวิชาแพทย์แผนโบราณครูควรได้รับการพัฒนาด้านความรู้เกี่ยวกับการนวดเพื่อการรักษาและความรู้เกี่ยวกับประเภท สรรพคุณ และการใช้ยาสมุนไพร ตลอดจนการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เป็นเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ นอกจากนั้นความรู้ด้านกายวิภาค วิธีสอนภาคปฏิบัติและทฤษฎีแล้ว ครูผู้สอนควรมีความรู้และทักษะในการสอนภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษให้แก่ผู้เรียนได้ เพื่อที่ผู้สำเร็จการศึกษาจะนำความรู้และทักษะการนวดเพื่อการบำบัดรักษากับชาวต่างประเทศได้ด้วย ซึ่งเป็นแนวทางเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับแพทย์แผนโบราณของไทยไปสู่ความเป็นสากลต่อไป

3) ความพร้อมของอาคารสถานที่และอุปกรณ์ความพร้อมของอาคารสถานที่ นับว่าเป็นสิ่งจำเป็น เช่น ห้องสอนภาคทฤษฎี และห้องสอนภาคปฏิบัติจะมีความแข็งแรง คงทน อากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่เล็กหรือแออัดจนเกินไป และอุปกรณ์สำหรับการสอนทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติพอเพียง เช่น ตำรา แผนภูมิทางกายวิภาคร่างกายของมนุษย์ เครื่องทำความร้อนลูกประคบ การเรียนการสอนแพทย์แผนโบราณต้องมีอุปกรณ์เครื่องช่างน้ำหนัก เครื่องวัดความดัน เพราะเป็นการสอน

วิชาชีพอีกประเภทหนึ่ง จึงจำเป็นต้องมีห้องเรียนทฤษฎีและห้องปฏิบัติการ

4) การสนับสนุนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องปัจจุบันนี้ก็มีความสำคัญอย่างยิ่งเช่นกัน ทั้งนี้เพราะการจัดการสอนใด ๆ ก็ตามผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ทั้งด้านวิชาการและการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) ที่จัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับการนวดเพื่อการบำบัดรักษาและการใช้ยาสมุนไพรของไทยเป็นหลัก จึงควรจะได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงสาธารณสุขได้ให้ความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานและได้รับการยอมรับจากนานาประเทศ และในด้านการบริหารก็ควรจะได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการในการนิเทศ การวัดและประเมินผล และด้านการศึกษาเกี่ยวกับยาสมุนไพร กระทรวงสาธารณสุขควรให้การสนับสนุนด้านวิชาการเกี่ยวกับพืชสมุนไพร ทั้งนี้เพราะนักศึกษาเรียนจบหลักสูตร อาจไปประกอบอาชีพเป็นผู้นวดเพื่อการบำบัดรักษา และอีกส่วนหนึ่งอาจจะไปทำธุรกิจเกี่ยวกับสมุนไพร ดังนั้น กระทรวงสาธารณสุขควรได้ให้การสนับสนุนโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) ในเรื่องการพัฒนาครูในเรื่องดังกล่าวอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูมีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนและผู้สำเร็จการศึกษา ก็จะเป็นผู้ที่มีคุณภาพด้านแพทย์แผนโบราณและยาสมุนไพร แล้วสามารถช่วยบำบัดความเจ็บป่วยของผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง โรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) และโรงเรียนสาขา ควรได้มีการนำรูปแบบการบริหารโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) ที่ได้พัฒนาขึ้นไปประยุกต์ใช้กับการบริหารโรงเรียน

2. ผู้บริหารโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์) และโรงเรียนสาขา ควรได้มีการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นให้แก่ครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบในการพัฒนาสมรรถนะจำเป็นสำหรับครูผู้สอน
2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานวิชาการการแพทย์แผนโบราณโดยวิธีการทดลอง

เอกสารอ้างอิง

- กรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก. (2553). **ภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย**. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544ก). “การบริหารจัดการงบประมาณ ปี 2542-2543 และสภาพความพร้อมของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในการรองรับการดำเนินการตามมาตรฐานการจัดการทางการเงินแบบมุ่งเน้นผลงาน”. เอกสารประกอบการประชุมเรื่องการบริหารจัดการงบประมาณ ปี 2542-2543 และสภาพความพร้อมของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในการรองรับการดำเนินการตามมาตรฐานการจัดการทางการเงินแบบมุ่งเน้นผลงาน.
- _____. (2544ข). **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544**. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- _____. (2546, 6 กรกฎาคม). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 20 ตอนที่ 62 ก.
- _____. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- โกมาตร จิ่งเสถียรทรัพย์; และ สุมาภรณ์ แซ่ลิ่ม. (2545). **ทิศทางภูมิปัญญาสุขภาพวิถีไท แนวคิดและยุทธศาสตร์การสร้างและจัดการองค์ความรู้การแพทย์แผนไทย การแพทย์พื้นบ้านไทย และการแพทย์ทางเลือก**. ใน สุวิทย์ วิบูลผล ประเสริฐ; ประพจน์ เกตุราภาศ, (บก.). **ภูมิปัญญาไทย สุขภาพวิถีไท**. กรุงเทพฯ: อุษากาแฟพิมพ์.
- ชัยพร สกุลพนารักษ์. (2552). **รูปแบบการบริหารโรงเรียนสองภาษาสำหรับประเทศไทย**. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2550). **องค์การและการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ประทีป ชุมพล. (2541). **ประวัติศาสตร์การแพทย์แผนไทย การศึกษาจากเอกสารตำรายา**. กรุงเทพฯ: อาคีโศ.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2546). **ภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุภาพจิต.
- โรงเรียนแพทย์แผนโบราณ และการนวดแผนโบราณ. (2561). **แพทย์แผนโบราณ และการนวดแผนโบราณ**. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2561, จาก <https://www.watpho.com/th/massage-school>.
- ลัดดาวัลย์ สมิตะมาน; และคณะ. (2544). **การวิจัยเชิงนโยบาย: บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). **แนวทางการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพ**. กรุงเทพฯ: บริษัท ฟริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุรพจน์ วงศ์ใหญ่. (2551). **การนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ปฏิบัติตนด้านสุขภาพ**. คณะการแพทย์แผนตะวันออก มหาวิทยาลัยรังสิต. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2560, จาก http://www.rsu.ac.th/oriental_med/article12.htm.
- Cronbach, L. J. (1970). **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed., New York: Harper and Row.
- Kats, R. L. (1955, January-February). “Skill of an effective administrator”. **Harvard Business Review**. 33: 1.
- Keeves, P. J. (1988). **Educational Research, Methodology and Measurement: An International Handbook**. Oxford: Pergamon Press.

Rock, L. (1966). Catherine F School Board Types and Community Participation in Decision-making. **Dissertation Abstracts International**. (1996: 3403-A) (online) 1997 (Cited September 2016). Available from: Retrieved from: www.thapra.lib.su.ac.th/objects/thesis/fulltext/snamcn/.../Fulltext.pdf.

การประเมินโครงการ “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้”

โรงเรียนโชคชัยสามัคคี จังหวัดนครราชสีมา

The Evaluation of Moderate Class More Knowledge Project
of Chokchai Samakkee School, Nakhon Ratchasima Provinceสาวิตรี บรรจงรอด¹ วารุณี ลัภนโชคดี² และชนิษฐา ชัยรัตนารรณ³

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินโครงการ “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” ของโรงเรียนโชคชัยสามัคคีใน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความเหมาะสมและความพร้อมของปัจจัยนำเข้าของโครงการ 2) ด้านความเหมาะสมของกระบวนการดำเนินโครงการ และ 3) ด้านความสำเร็จของโครงการ ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนโชคชัยสามัคคี 2 คน ผู้รับผิดชอบโครงการ 1 คน ครู 85 คน และนักเรียน 328 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และแบบบันทึกข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการประเมิน สรุปได้ดังนี้ 1) ด้านความเหมาะสมและความพร้อมของปัจจัยนำเข้าของโครงการ พบว่า โครงสร้างเวลาเรียน โครงสร้างหลักสูตร สถานศึกษา และตารางเรียนมีความสอดคล้องกับแนวทางการปรับลดเวลาเรียนตามนโยบาย “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” ความเหมาะสมของแผนการดำเนินโครงการ ความเหมาะสมของกิจกรรมเพิ่มเวลารู้ และความพร้อมของครูผ่านเกณฑ์การประเมิน ส่วนความพร้อมของอาคารสถานที่ ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ และความพร้อมของงบประมาณไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน 2) ด้านความเหมาะสมของกระบวนการดำเนินโครงการ พบว่า การดำเนินงานตามแผนที่กำหนด ปัญหา อุปสรรค และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นของโครงการผ่านเกณฑ์การประเมิน ส่วนความเหมาะสม

ของการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน ความเหมาะสมของการวัดและประเมินกิจกรรมลดเวลาเรียน ความเหมาะสมของการจัดกิจกรรมเพิ่มเวลารู้ ความเหมาะสมของการวัดและประเมินกิจกรรมเพิ่มเวลารู้ และความเหมาะสมของการนิเทศติดตามการดำเนินโครงการไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน 3) ด้านความสำเร็จของโครงการ พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 มีกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินเพียง 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี และกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา และพลศึกษา ส่วนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ความสามารถในการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน กิจกรรมชุมนุม กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ และกิจกรรมสวดมนต์ผ่านเกณฑ์การประเมิน นอกจากนี้การจัดกิจกรรมเพิ่มเวลารู้ มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ในระดับพอใจทุกกิจกรรม

คำสำคัญ: กิจกรรมลดเวลาเรียน, กิจกรรมเพิ่มเวลารู้

Abstract

The objective of this research was to evaluate the Moderate Class More Knowledge Project of Chokchai Samakkee School, Nakhon Ratchasima Province. The evaluation mainly focused on the 3 aspects: 1) input, 2) process, and 3) output of the project. The informants of this research consisted of 2 school administrators, 1 teacher responsible for the project, 85 teachers, and 328 students. The instruments used to collect data consisted of the questionnaires, the interview forms, and the

¹ นิสิตปริญญาโท สาขาการวิจัยและประเมินทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

² อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

³ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

data collection forms. Data were analyzed by frequency, percentage, and content analysis. The results of the evaluation revealed that 1) input: the consistency of learning time structure, school-based curriculum structure, and time schedule were consistent with the guidelines for reducing study time according to policy "Moderate Class More Knowledge". The suitability of the project plan, the suitability of more knowledge activities and the teachers' readiness passed the evaluation criteria, whereas the availability of building, materials and budget failed the evaluation criteria. 2) process: the suitability of the project execution and problem-solving passed the evaluation criteria, whereas the suitability of moderate class learning management, the suitability of assessment of moderate class learning activities, the suitability of more knowledge learning management, the suitability of assessment of more knowledge learning activities and the suitability of project supervision and monitoring, failed the evaluation criteria. 3) output: the students' learning achievement passed the evaluation criteria for four learning areas which consisted of Social Studies, Religion and Culture, Art, occupations and technology, and health and Physical Education. For the desired characteristics, reading, analytical thinking and writing, clubs, boy scouts, girl scouts and praying activity passed the evaluation criteria. Moreover, more knowledge learning management passed the evaluation criteria at a satisfied level for all learning activities.

Keyword: Moderate Class, More Knowledge

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากปัญหาการศึกษาของประเทศไทยโดยการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตรและผลการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ตลอดจนผลการประเมินคุณภาพการศึกษาต่าง ๆ พบว่า ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของนักเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งผลการทดสอบ

ระดับชาติ (O-NET) ผลการสอบ PISA ทั้ง ๆ ที่โรงเรียนใช้เวลาจัดการเรียนการสอนมากขึ้นเป็นเวลา 7 หรือ 8 ชั่วโมงต่อวัน แต่นักเรียนคิดไม่เป็น วิเคราะห์ไม่ได้ ขาดทักษะชีวิต อัดแน่นเนื้อหาวิชาการมากกว่าให้เรียนรู้ด้วยตนเอง นักเรียนมีภาระงานการบ้านมากเกินไป หรือต้องนำการบ้านไปทำที่บ้าน นักเรียนเครียดและต้องเรียนพิเศษมาก ด้วยปัญหาดังกล่าวและเพื่อเป็นการยกระดับการศึกษาของประเทศไทยจึงนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษาของประเทศให้มีคุณภาพ ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดให้ มีนโยบาย "ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้" โดยให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้ขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว ซึ่งนโยบายดังกล่าวนี้มีความสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมซึ่งเป็นนโยบายหนึ่งของรัฐบาล คือ การปรับลดเวลาเรียนภาควิชาการลง แต่ต้องไม่กระทบเนื้อหาหลักที่นักเรียนควรเรียนรู้ และครูปรับการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมโดยเพิ่มเวลาและโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงเพื่อสร้างเสริมทักษะการเรียนรู้ทุกด้านในรูปแบบกิจกรรมเสริมหลักสูตร โดยให้สถานศึกษาจัดการเรียนรู้ตามโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาภายในเวลา 14.30 น. ส่วนเวลาหลังจากนั้นจนถึงเวลาเลิกเรียนให้จัดกิจกรรม "ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้" (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. 2558) ทั้งนี้เพื่อเป็นการตอบสนองต่อนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และโครงการขับเคลื่อนนโยบาย "ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้" ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 31 ดังนั้น โรงเรียนโชคชัยสามัคคี อ.โชคชัย จ.นครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จึงได้จัดทำโครงการ "ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้" ของโรงเรียนโชคชัยสามัคคี ซึ่งเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปีการศึกษา 2559 ถึงปีการศึกษา 2561 (โรงเรียนโชคชัยสามัคคี. 2559) แต่ยังไม่มีการประเมินโครงการอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้การประเมินโครงการทำให้ทราบถึงข้อจำกัด และปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อเจ้าของโครงการที่จะได้นำมาปรับปรุงโครงการให้ดียิ่งขึ้น (เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. 2551) ดังนั้นเพื่อทราบภาพรวมของการดำเนินงานโครงการ "ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้" ของโรงเรียนโชคชัยสามัคคีว่ามีความพร้อมและปัญหาหรืออุปสรรคอย่างไรในด้านงบประมาณ

วัตถุประสงค์ อาคารถิ่นที่ การจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน และกิจกรรมเพิ่มเวลารู้ ตลอดจนการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการและแนวทางการแก้ไขปัญหาและพัฒนาโครงการ ตลอดจนการสนับสนุนหรือสร้างแรงจูงใจให้ครูที่สอนในกิจกรรมลดเวลาเรียน และกิจกรรมเพิ่มเวลารู้ ผู้วิจัยจึงสนใจประเมินโครงการนี้ ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการ ด้านกระบวนการดำเนินงานโครงการ และด้านความสำเร็จของโครงการ ซึ่งผลจากการประเมินจะช่วยให้ได้สารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และผู้รับผิดชอบโครงการนำไปปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาโครงการ “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” ของโรงเรียนโชคชัยสามัคคี ให้ดี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินความเหมาะสมและความพร้อมของปัจจัยนำเข้าของโครงการ “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” ของโรงเรียนโชคชัยสามัคคี
2. เพื่อประเมินความเหมาะสมของกระบวนการดำเนินโครงการ “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” ของโรงเรียนโชคชัยสามัคคี
3. เพื่อประเมินความสำเร็จของโครงการ “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” ของโรงเรียนโชคชัยสามัคคี

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการประเมินเชิงระบบ โดยทำการประเมินใน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความเหมาะสมและความพร้อมของปัจจัยนำเข้าของโครงการ ได้แก่ ความสอดคล้องของโครงสร้างเวลาเรียนและโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษากับแนวทางการปรับลดเวลาเรียนตามนโยบาย “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” ความสอดคล้องของตารางเรียนกับแนวทางการปรับตารางเรียนตามนโยบาย “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” ความเหมาะสมของแผนการดำเนินโครงการ ความเหมาะสมของกิจกรรมเพิ่มเวลารู้ ความพร้อมของครู ความพร้อมของอาคารสถานที่ ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ และความพร้อมของงบประมาณ 2) ด้านความเหมาะสมของกระบวนการดำเนินโครงการ ได้แก่ การดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ ความเหมาะสมของการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน ความเหมาะสมของ

การวัดและประเมินกิจกรรมลดเวลาเรียน ความเหมาะสมของการจัดกิจกรรมเพิ่มเวลารู้ ความเหมาะสมของการวัดและประเมินกิจกรรมเพิ่มเวลารู้ ความเหมาะสมของการนิเทศติดตามการดำเนินโครงการ และปัญหา อุปสรรคและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นของโครงการ และ 3) ด้านความสำเร็จของโครงการ ได้แก่ ผลที่เกิดขึ้นจากการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน และผลที่เกิดจากการจัดกิจกรรมเพิ่มเวลารู้

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมินโครงการจากประชากรทั้งหมดใน 3 กลุ่ม คือ ผู้บริหารโรงเรียนโชคชัยสามัคคี จำนวน 2 คน ผู้รับผิดชอบโครงการ จำนวน 1 คน และครูโรงเรียนโชคชัยสามัคคีที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโครงการ “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” จำนวน 85 คน ส่วนประชากรกลุ่มที่ 4 คือ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 จำนวน 1,814 คน เนื่องจากนักเรียนมีจำนวนมากผู้วิจัยจึงศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณสูตร ยามาเน่ (Yamane, 1973) และการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ 1) นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 118 คน 2) นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 107 คน และ 3) นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 103 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา การวิจัยครั้งนี้เป็นการประเมินโครงการ “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” ของโรงเรียนโชคชัยสามัคคี ประจำปีการศึกษา 2561 ซึ่งดำเนินการตั้งแต่วันที่ 16 พฤษภาคม 2561 ถึง วันที่ 16 มีนาคม 2562

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และแบบบันทึกข้อมูล มีรายละเอียด ดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้รับผิดชอบโครงการ มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้
 - 1.1 เขียนข้อคำถาม เพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้รับผิดชอบโครงการเกี่ยวกับความเหมาะสมและความพร้อมของปัจจัยนำเข้าของโครงการ และความเหมาะสมของกระบวนการดำเนินโครงการ

1.2 ตรวจสอบความเหมาะสม ความถูกต้อง และความชัดเจนของภาษาในข้อคำถามแล้วจัดพิมพ์เป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับร่าง

1.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ของข้อคำถาม ความถูกต้องครบถ้วน ความชัดเจน และความเหมาะสมของข้อคำถาม รวมทั้งข้อเสนอแนะในการปรับแก้

1.4 ปรับแก้แบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับแก้แล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำนวน 1 คน ครูโรงเรียนโซคชัยสามัคคีที่รักษาการในตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายบริหารวิชาการ จำนวน 1 คน และครูที่รับผิดชอบโครงการ “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” ของโรงเรียนโซคชัยสามัคคี จำนวน 1 คน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาแล้วนำผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิมาคำนวณดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับการตอบการประเมินและนิยามศัพท์ (Index of item Objective Congruence: IOC) พบว่า ข้อคำถามมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67–1 ซึ่งแสดงว่าข้อคำถามทุกข้อมีความตรงตามเนื้อหา ผู้วิจัยจึงปรับข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

1.5 จัดทำแบบสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้รับผิดชอบโครงการที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์

2. แบบสอบถามความคิดเห็นของครูและนักเรียน

2.1 เขียนข้อคำถามเพื่อสอบถามความคิดเห็นของครู และนักเรียนเกี่ยวกับความเหมาะสม และความพร้อมของปัจจัยนำเข้าของโครงการ และด้านการดำเนินการดำเนินโครงการ

2.2 ตรวจสอบความเหมาะสม ความถูกต้อง และความชัดเจนของภาษาในข้อคำถามแล้วจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับร่าง

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ของข้อคำถาม

ความถูกต้องครบถ้วน ความชัดเจน และความเหมาะสมของข้อคำถาม รวมทั้งข้อเสนอแนะในการปรับแก้

2.4 ปรับแก้แบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับแก้แล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำนวน 1 คน ครูโรงเรียนโซคชัยสามัคคีที่รักษาการในตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายบริหารวิชาการ จำนวน 1 คน และครูที่รับผิดชอบโครงการ “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” ของโรงเรียนโซคชัยสามัคคี จำนวน 1 คน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาแล้วนำผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิมาคำนวณดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับการตอบการประเมินและนิยามศัพท์ (Index of item Objective Congruence: IOC) พบว่า ข้อคำถามมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67–1 ซึ่งแสดงว่าข้อคำถามทุกข้อมีความตรงตามเนื้อหา ผู้วิจัยจึงปรับข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

2.5 จัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นของครู และนักเรียนที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

3. แบบบันทึกข้อมูล

3.1 กำหนดประเด็นที่ต้องการบันทึกประกอบด้วย ความสอดคล้องของโครงสร้างเวลาเรียน โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาและตารางเรียนกับแนวทางการปรับลดเวลาเรียนและการปรับตารางเรียนตามนโยบาย “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” ความเหมาะสมของแผนการดำเนินโครงการ ความเหมาะสมของกิจกรรมเพิ่มเวลารู้ ผลที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนลดเวลาเรียน และผลที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพิ่มเวลารู้

3.2 นำแบบบันทึกที่สร้างขึ้นเสนอให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องครบถ้วน และความสอดคล้องของข้อคำถามกับการตอบการประเมิน

3.3 ปรับแก้แบบบันทึกตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และจัดทำแบบบันทึกฉบับสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง มีขั้นตอนดังนี้

1. ติดต่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบโครงการ และขอความร่วมมือจากครูและนักเรียน เพื่อกำหนดวันและเวลาในการเก็บข้อมูล ดังนี้

1.1 เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน และผู้รับผิดชอบโครงการ จำนวน 1 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้รับผิดชอบโครงการ เมื่อวันที่ 7-11 มกราคม 2562

1.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากครู จำนวน 85 คน โดยใช้แบบสอบถามครู เมื่อวันที่ 14-18 มกราคม 2562

1.3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 118 คน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 107 คน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 103 คน โดยใช้แบบสอบถามนักเรียน เมื่อวันที่ 21-22 มกราคม 2562

1.4 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการศึกษาเอกสารและบันทึกหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ โดยใช้แบบบันทึกข้อมูล เมื่อวันที่ 7-31 มกราคม 2562

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้รับผิดชอบโครงการ และข้อมูลจากการบันทึกเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหาโดยเรียงเนื้อหาจัดเป็นหมวดหมู่ แล้วนำเสนอในลักษณะความเรียง

2. ข้อมูลจากการสอบถามครู นักเรียน และการบันทึกผลที่เกิดจากการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน และผลที่เกิดจากการจัดกิจกรรมเพิ่มเวลาเรียนรู้วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ส่วนข้อมูลที่เป็นคำถามปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์

เนื้อหา เรียงเรียงเนื้อหาจัดเป็นหมวดหมู่ แล้วนำเสนอในลักษณะความเรียง

ผลการวิจัย

การประเมินโครงการ “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” ของโรงเรียนโชคชัยสามัคคี ประจำปีการศึกษา 2561 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ จำนวน 4 กลุ่ม โดยใช้เครื่องมือ 3 ชนิด ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และแบบบันทึกข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์และผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ผลการประเมินความเหมาะสมและความพร้อมของปัจจัยนำเข้าของโครงการ 3) ผลการประเมินความเหมาะสมของกระบวนการดำเนินโครงการ และ 4) ผลการประเมินความสำเร็จของโครงการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์และผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้รับผิดชอบโครงการ ครู และนักเรียน มีดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 2 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน มีประสบการณ์ในการทำงานในด้านบริหารเป็นเวลา 24 ปี และมีประสบการณ์ในการบริหารที่เกี่ยวข้องกับโครงการ “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” เป็นเวลา 3 ปี 2) ครูโรงเรียนโชคชัยสามัคคีที่รักษาการในตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายบริหารวิชาการ มีประสบการณ์ในการทำงานในด้านบริหารเป็นเวลา 14 ปี และมีประสบการณ์ในการบริหารที่เกี่ยวข้องกับโครงการ “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” เป็นเวลา 3 ปี

2. ข้อมูลทั่วไปของผู้รับผิดชอบโครงการ

ผู้รับผิดชอบโครงการ มีตำแหน่งเป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายบริหารวิชาการ มีประสบการณ์ในการทำงาน เป็นเวลา 15 ปี และมีประสบการณ์ในการบริหารที่เกี่ยวข้องกับโครงการ “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” เป็นเวลา 3 ปี

3. ข้อมูลทั่วไปของครู

ครูโรงเรียนโชคชัยสามัคคีที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโครงการ “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” ระดับ

มัธยมศึกษาปีที่ 1-3 มีจำนวน 85 คน โดยครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (64 คน หรือร้อยละ 75.29) มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี (45 คน หรือร้อยละ 52.94) จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี (55 คน หรือร้อยละ 64.71) ครูส่วนใหญ่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี (18 คน หรือร้อยละ 21.18) ครูทุกคนปฏิบัติหน้าที่สอนกิจกรรมชุมนุม กิจกรรมลูกเสือลูกเสือ เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ และกิจกรรมกิจกรรมเพิ่มเวลารู้ มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 2 ปี ขึ้นไป (81 คน หรือร้อยละ 95.29) ครูทุกคนมีความเต็มใจในการเข้าร่วมโครงการ “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” และได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มเติมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่ครูปฏิบัติการสอนลดเวลาเรียน เช่น ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการสอนคณิตศาสตร์ทั้งในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการจัดกิจกรรมภาษาไทยแบบ Active Learning เพิ่มพูนทักษะการอ่าน การคิด และการเขียน เป็นต้น

4. ข้อมูลทั่วไปของนักเรียน

นักเรียนโรงเรียนโซคชัยสามัคคีที่เข้าร่วมโครงการ “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” ซึ่งเป็นนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 มีจำนวน 328 คน ทั้งนี้เป็นนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 118 คน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 107 คน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 103 คน ส่วนใหญ่เป็นนักเรียนเพศหญิงในทั้ง 3 ระดับชั้น โดยนักเรียนทุกคนได้เลือกเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มเวลารู้ตามที่โรงเรียนกำหนด

5. ผลการประเมินโครงการ

จากผลการประเมินโครงการ “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” ของโรงเรียนโซคชัยสามัคคี ใน 3 ด้าน คือ ด้านความเหมาะสมและความพร้อมของปัจจัยนำเข้าของโครงการ ด้านความเหมาะสมของกระบวนการดำเนินโครงการ และด้านความสำเร็จของโครงการ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร การสัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบโครงการ การสอบถามครู การสอบถามนักเรียน และการศึกษาเอกสารโครงการ ทั้งนี้สามารถสรุปผลการประเมินโครงการได้ ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 สรุปผลการประเมินโครงการ “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้”

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล					ผลการประเมิน
	ผู้บริหาร	ผู้รับผิดชอบโครงการ	ครู	นักเรียน	การศึกษาเอกสารโครงการ	
1. ความเหมาะสมและความพร้อมของปัจจัยนำเข้าของโครงการ						
1.1 ความสอดคล้องของโครงสร้างเวลาเรียน และโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษากับแนวทางการปรับลดเวลาเรียนตามนโยบาย “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้”	-	-	-	-	✓	✓
1.2 ความสอดคล้องของตารางเรียนกับแนวทางการปรับตารางเรียนตามนโยบาย “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้”	-	-	-	-	✓	✓
1.3 ความเหมาะสมของแผนการดำเนินโครงการ	-	-	-	-	✓	✓
1.4 ความเหมาะสมของกิจกรรมเพิ่มเวลารู้	-	✓	-	-	✓	✓
1.5 ความพร้อมของครู	-	-	-	-	✓	✓
1.6 ความพร้อมของอาคารสถานที่ในการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน และกิจกรรมเพิ่มเวลารู้	✓	✓	✗	✗	-	✗

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล					ผลการประเมิน
	ผู้บริหาร	ผู้รับผิดชอบโครงการ	ครู	นักเรียน	การศึกษาเอกสารโครงการ	
1.7 ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ในการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน และกิจกรรมเพิ่มเวลารู้	✓	✓	✗	✗	-	✗
1.8 ความพร้อมของงบประมาณ	✗	✗	-	-	-	✗
2. ความเหมาะสมของกระบวนการดำเนินการโครงการ “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้”						
2.1 การดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้	✓	✓	-	-	✗	✓
2.2 ความเหมาะสมของการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน	-	-	✗	✗	-	✗
2.3 ความเหมาะสมของการวัดและประเมินกิจกรรมลดเวลาเรียน	-	-	✗	✗	-	✗
2.4 ความเหมาะสมของการจัดกิจกรรมเพิ่มเวลารู้	-	-	✗	✗	-	✗
2.5 ความเหมาะสมของการวัดและประเมินกิจกรรมเพิ่มเวลารู้	-	-	✗	✗	-	✗
2.6 ความเหมาะสมของการนิเทศติดตามการดำเนินโครงการ	✗	✗	✗	-	-	✗
2.7 ปัญหา อุปสรรค และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นของโครงการ	✓	✓	-	-	-	✓
3. ความสำเร็จของโครงการ						
3.1 ผลที่เกิดขึ้นจากการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน						
3.1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	-	-	-	-	✓	✓
3.1.2 คุณลักษณะอันพึงประสงค์	-	-	-	-	✓	✓
3.1.3 ความสามารถในการอ่านคิดวิเคราะห์ และเขียน	-	-	-	-	✓	✓
3.1.4 กิจกรรมชุมนุม	-	-	-	-	✓	✓
3.1.6 กิจกรรมสวดมนต์	-	-	-	-	✓	✓
3.2 ผลที่เกิดจากการจัดกิจกรรมเพิ่มเวลารู้						
3.2.1 ผลการเรียนรู้กิจกรรมการพัฒนา	-	-	-	-	✓	✓
ด้านสมอง (Head) ด้านจิตใจ (Heart) ด้านการปฏิบัติ (Hand) และด้านสุขภาพ (Health)						

หมายเหตุ: — ไม่มีการประเมิน
 ✓ ผ่านเกณฑ์การประเมิน
 ✗ ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

จากตาราง 1 ผลการประเมิน พบว่า ด้านความเหมาะสมและความพร้อมของปัจจัยนำเข้าของโครงการ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน มี

จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความสอดคล้องของโครงสร้างเวลาเรียนและโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษากับแนวทางการปรับลดเวลาเรียนตามนโยบาย “ลดเวลาเรียน

เพิ่มเวลารู้” ความสอดคล้องของตารางเรียนกับแนวทางการปรับตารางเรียนตามนโยบาย “ลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้” ความเหมาะสมของแผนการดำเนินโครงการ ความเหมาะสมของกิจกรรมเพิ่มเวลารู้ และความพร้อมของครู ส่วนตัวบ่งชี้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน มีจำนวน 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความพร้อมของอาคารสถานที่ ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ และความพร้อมของงบประมาณในการกิจกรรมลดเวลาเรียนและกิจกรรมเพิ่มเวลารู้ ด้านความเหมาะสมของกระบวนการดำเนินโครงการ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน มีจำนวน 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ และปัญหา อุปสรรค และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นของโครงการ ส่วนตัวบ่งชี้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน มีจำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความเหมาะสมของการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน ความเหมาะสมของการวัดและประเมินกิจกรรมลดเวลาเรียน ความเหมาะสมของการจัดกิจกรรมเพิ่มเวลารู้ ความเหมาะสมของการวัดและประเมินกิจกรรมเพิ่มเวลารู้ และความเหมาะสมของการนิเทศติดตามการดำเนินโครงการ และด้านความสำเร็จของโครงการ พบว่า ผลการประเมินที่เกิดขึ้นจากการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียนผ่านเกณฑ์การประเมินครบทุกตัวบ่งชี้ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ความสามารถในการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน กิจกรรมชุมนุม กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี และผู้นำพิชิตประโยชน์ และกิจกรรมสวดมนต์ และผลการประเมินที่เกิดจากการจัดกิจกรรมเพิ่มเวลารู้ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกกิจกรรม

อภิปรายผล

1. ด้านความเหมาะสมและความพร้อมของปัจจัยนำเข้าของโครงการ

1.1 ความเหมาะสมของกิจกรรมเพิ่มเวลารู้ ผลการประเมิน พบว่า กิจกรรมเพิ่มเวลารู้ของโรงเรียนโชคชัยสามัคคีมีความเหมาะสม เนื่องจากมีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของกลุ่มสาระการเรียนรู้ในแต่ละระดับชั้น ทั้งยังสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนใน 4 ด้าน โดยประกอบด้วย กิจกรรมพัฒนามอง (Head) กิจกรรมพัฒนาจิตใจ (Heart) กิจกรรมพัฒนาทักษะการปฏิบัติ (Hand) และกิจกรรมพัฒนาสุขภาพ (Health) ทั้งนี้

กิจกรรมที่จัดขึ้นทุกกิจกรรมมีเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนอย่างน้อย 1 ด้าน เช่น กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในกิจกรรมสนุกกับสำนวนไทย ซึ่งมีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนของกลุ่มสาระในตัวชี้วัดที่ 9 เรื่องการจำแนกและใช้สำนวนที่เป็นคำพังเพยและสุภาษิต ทั้งยังสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนในด้านสมอง (Head) และด้านจิตใจ (Heart) เป็นต้น การจัดกิจกรรมเพิ่มเวลารู้ดังกล่าวสอดคล้องกับแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรและแนวทางการดำเนินงานตามนโยบาย “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558) ที่ว่า การจัดกิจกรรมเพิ่มเวลารู้ต้องมุ่งเน้นพัฒนา 4H คือ กิจกรรมพัฒนามอง (Head) กิจกรรมพัฒนาจิตใจ (Heart) กิจกรรมพัฒนาทักษะการปฏิบัติ (Hand) และกิจกรรมพัฒนาสุขภาพ (Health) โดยให้ให้เชื่อมโยงกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด

1.2 ความพร้อมของอาคารสถานที่ จากการสอบถามครู และนักเรียน พบว่า อาคารสถานที่ในการจัดกิจกรรมไม่มีความพร้อม ทั้งนี้เนื่องจากนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ของโรงเรียนโชคชัยสามัคคีมีจำนวนมาก รวมทั้งสิ้น 1,814 คน ทำให้มีจำนวนโต๊ะ เก้าอี้ไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน นอกจากนี้ครู และนักเรียนมีความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับอาคารสถานที่ว่า ควรมีการเปลี่ยนและซ่อมแซมโต๊ะและเก้าอี้ที่ชำรุด และควรจัดหาโต๊ะและเก้าอี้ให้ครบตามจำนวนนักเรียนซึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับมณีรัตน์ คมขำ (2556) ที่กล่าวว่า การสำรวจอาคารสถานที่ก่อนการจัดกิจกรรมนั้นจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้รับผิดชอบโครงการทราบข้อจำกัดของอาคารสถานที่ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ได้ล่วงหน้า และสามารถปรับเปลี่ยนหรือเตรียมการวางแผนเพื่อรองรับการดำเนินงานได้ล่วงหน้าเช่นกัน

1.3 ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ ผลจากการประเมิน พบว่า วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรมลดเวลาเรียน และกิจกรรมเพิ่มเวลารู้ไม่มีความพร้อม โดยครูและนักเรียนมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ควรมีการจัดหาสื่ออำนวยความสะดวก ประกอบด้วย ทีวี LED โปรเจคเตอร์ เครื่องฉายภาพวิช่วลไลเซชัน เป็นต้น และควรมีงบประมาณให้กับกิจกรรมเพิ่มเวลารู้เพื่อครู

จะได้จัดหาเอกสาร สื่อและวัสดุอุปกรณ์ที่มีความหลากหลายในแต่ละกิจกรรมให้กับนักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่า ถ้าผู้บริหารสถานศึกษา และผู้รับผิดชอบโครงการ มีการวางแผน จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้พร้อมไว้ล่วงหน้า และมีการจัดสรรงบประมาณบางส่วนไว้ใช้ในการจัดกิจกรรมเพื่อรองรับปัญหาความไม่เพียงพอของวัสดุอุปกรณ์จะทำให้การประเมินด้านความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ผ่านเกณฑ์การประเมินดังที่ มณีรัตน์ คมขำ (2556) กล่าวว่า วัสดุอุปกรณ์นั้นมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของนักเรียน เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ในกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ความพร้อมของงบประมาณ ผลจากการประเมิน พบว่า โรงเรียนไม่มีการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานโครงการ “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” แต่โรงเรียนได้สนับสนุนการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน และกิจกรรมเพิ่มเวลารู้ในรูปแบบของวัสดุอุปกรณ์ โดยให้กลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นผู้ดูแลในส่วนนี้ ซึ่งผลจากการขาดงบประมาณสนับสนุนนั้น ทำให้การจัดกิจกรรมเพิ่มเวลารู้บางกิจกรรมไม่สามารถจัดวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอกับจำนวนนักเรียนได้ จึงทำให้ผลการประเมินความพร้อมของงบประมาณไม่ผ่านเกณฑ์ ซึ่งสอดคล้องกับอำนาจ ทองโปร่ง (2555) ที่กล่าวว่า การดำเนินกิจกรรมทุกกิจกรรมจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรไม่ว่าจะเป็นเงินหรือสิ่งอื่น ๆ ถ้าหากไม่มีทรัพยากรแล้วการดำเนินกิจกรรมก็ไม่สามารถดำเนินไปได้ หรือ ถ้าหากได้รับทรัพยากรไม่เพียงพอกิจกรรมหรือภารกิจที่ดำเนินนั้นอาจทำได้แต่ไม่สามารถได้ผลดี ดังนั้นโครงการต้องมีการเตรียมการวางแผนที่ดี และมีงบประมาณจึงทำให้โครงการประสบความสำเร็จ

2. ด้านความเหมาะสมกระบวนการดำเนินการ

2.1 ความเหมาะสมของการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน และการวัดและประเมินกิจกรรมลดเวลาเรียน จากการสอบถามนักเรียน พบว่า กิจกรรมลดเวลาเรียน และการวัดและประเมินกิจกรรมลดเวลาเรียนนั้นไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ทั้งนี้จากการศึกษาประเด็นข้อคำถามจากแบบสอบถามความเหมาะสมของการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน และการวัดและประเมินกิจกรรมลดเวลาเรียนของนักเรียนทำให้ทราบ

ว่าการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูยังไม่สามารถให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และยังขาดการเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ซึ่งไม่เป็นไปตามแนวทางการวัดและประเมินผลกิจกรรมลดเวลาเรียนที่ทางสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2558) ได้ระบุว่า บทบาทของครูในการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียนนั้น ครูผู้สอนต้องลดบทบาทจากเดิมที่คอยสอนเนื้อหาสาระ ใช้เวลาในชั้นเรียนมาก สิ่งการให้นักเรียนได้ทำตามที่คุณกำหนด มาเป็นผู้ที่คอยอำนวยความสะดวก ลดเวลาเรียนเนื้อหาในชั้นเรียนให้น้อยลง และส่งเสริม กระตุ้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทั้งนี้ในส่วนการวัดและประเมินกิจกรรมนั้นครูยังขาดการวัดและประเมินที่ควบคู่กับการเรียนการสอน และการใช้เครื่องมือวัดและประเมินที่หลากหลายซึ่งไม่เป็นไปตามแนวทางการวัดและประเมินผลกิจกรรมลดเวลาเรียนที่สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2558) ระบุว่า บทบาทครูในการวัดและประเมินผลการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียนนั้น ครูควรใช้วิธีการวัดผลและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และใช้ควบคู่กับการเรียนการสอน เน้นการประเมินตามสภาพจริงในการวิเคราะห์คุณภาพและพัฒนาการของนักเรียน

2.2 ความเหมาะสมของการจัดกิจกรรมเพิ่มเวลารู้ และการวัดและประเมินกิจกรรมเพิ่มเวลารู้ จากการสอบถามครู และนักเรียน พบว่า กิจกรรมเพิ่มเวลารู้ และการวัดและประเมินกิจกรรมเพิ่มเวลอรู้นั้นไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน และมีข้อเสนอแนะจากครูและนักเรียน ว่า โรงเรียนควรจัดกิจกรรมเพิ่มเวลารู้ที่ให้นักเรียนได้เรียนรู้ในสิ่งที่อยากเรียนรู้ ไม่ใช่สิ่งที่ครูอยากสอน นอกจากนั้นนักเรียนยังไม่ให้ความสำคัญกับการเรียนกิจกรรมเพิ่มเวลารู้ ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากนักเรียนไม่ได้เลือกกิจกรรมตามความถนัดและความสนใจ เนื่องจากโรงเรียนเป็นผู้พิจารณาและกำหนดกิจกรรมและตารางเรียนให้นักเรียนในแต่ละระดับชั้นได้เรียนกิจกรรมที่เหมือนกัน เนื่องจากโรงเรียนมีนักเรียนจำนวนมากจึงไม่สามารถให้นักเรียนเลือกเรียนกิจกรรมเพิ่มเวลารู้ตามความถนัด และตามความสนใจได้ ซึ่งการจัดกิจกรรมในลักษณะดังกล่าวไม่สอดคล้องกับหลักการจัดกิจกรรมเพิ่มเวลารู้ของสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2558) ที่ระบุว่า

โรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษที่มีผู้เรียนจำนวนมากต้องมีการวางแผนการจัดกิจกรรมอย่างรัดกุม และต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกกิจกรรมได้อย่างหลากหลาย ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ ทั้งปฏิบัติด้วยตนเอง หรือปฏิบัติเป็นกลุ่ม โดยการปฏิบัติกิจกรรมไม่จำเป็นต้องเปิดให้เฉพาะผู้เรียนห้องเดียวกัน หรือระดับชั้นเดียวกัน บางกิจกรรมสามารถศึกษาหรือปฏิบัติร่วมกันหลายระดับชั้นได้ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตนเองตามความสนใจและความถนัดอย่างเต็มตามศักยภาพ มีคุณภาพตามหลักสูตรและมีความสุขกับการเรียน ในส่วนการวัดและประเมินกิจกรรมนั้น ครูยังขาดการวัดและประเมินผลที่ดำเนินการควบคู่กับการจัดกิจกรรม เพื่อให้ได้สารสนเทศในการปรับปรุงพัฒนานักเรียน ซึ่งทางสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2558) ได้ระบุว่า บทบาทครูในการวัดและประเมินผลการจัดกิจกรรมเพิ่มเติมเวลานั้น ครูควรใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายและใช้ควบคู่กับการเรียนการสอน เน้นการประเมินตามสภาพจริงที่ให้ความสำคัญกับการประเมินการปฏิบัติ

2.3 ความเหมาะสมของการนิเทศติดตามการดำเนินโครงการ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบโครงการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้รับผิดชอบโครงการขาดการนิเทศติดตามการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน และกิจกรรมเพิ่มเวลารู้ อย่างเป็นทางการ แต่ได้มีการสอบถามปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมเพิ่มเวลารู้จากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในการประชุมของฝ่ายวิชาการ ซึ่งทำให้ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบโครงการไม่ทราบความก้าวหน้าของโครงการ ตลอดจนปัญหาของการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน และกิจกรรมเพิ่มเวลารู้อย่างแท้จริง ซึ่งส่งผลให้ครูไม่ได้รับคำแนะนำ ส่งเสริมหรือสนับสนุน และให้ความช่วยเหลือ ทั้งนี้ครูได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีการนิเทศติดตามทุกภาคเรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับสุนทรย์ หมั่นประสงค์ (2559) ที่กล่าวว่า ระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล อย่างมีประสิทธิภาพสามารถสะท้อนผลนำไปสู่การจัดกิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้อย่างยิ่งย่น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. โรงเรียนควรจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับความถนัด ความสนใจ และความต้องการของนักเรียนเป็นรายบุคคลเพื่อใช้ประกอบการวางแผนการจัดกิจกรรมเพิ่มเวลารู้ให้สอดคล้องกับแนวคิดการ “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” ที่ว่า “กิจกรรมเป็นทางเลือกสนองตอบความสนใจความถนัดของผู้เรียนอย่างหลากหลาย”

2. โรงเรียนควรมีการสำรวจ และตรวจสอบสภาพโต๊ะ เก้าอี้ในอาคารเรียนอย่างสม่ำเสมอ และจัดหาให้เพียงพอกับจำนวนนักเรียน เนื่องจากผลการประเมิน พบว่า โต๊ะ และเก้าอี้ในอาคารเรียนมีการชำรุดจำนวนมากและมีไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน

3. โรงเรียนควรสำรวจและสนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ในกิจกรรมเพิ่มเวลารู้ เนื่องจากผลการประเมิน พบว่า วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรมเพิ่มเวลารู้ไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน บางกิจกรรมต้องใช้วัสดุเฉพาะ ซึ่งนักเรียนไม่สามารถหาวัสดุนั้นได้ และครูมีไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน

4. โรงเรียนควรมีการนิเทศติดตามการดำเนินโครงการ “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” และการทบทวนหลังการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) อย่างต่อเนื่อง เพื่อรับทราบปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรม และกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหา เพื่อให้การดำเนินโครงการประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการประเมินโครงการ “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” อย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้ทราบ ความสำเร็จ ข้อบกพร่อง จุดเด่น จุดด้อยของโครงการ เพื่อนำการประเมินโครงการไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานโครงการให้มีประสิทธิภาพ และนำไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินโครงการต่อไป

2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการของนักเรียนในการจัดกิจกรรมเพิ่มเวลารู้ เพื่อจะได้ทราบข้อมูลสารสนเทศที่จะเป็นประโยชน์ในการวางแผนการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน

เอกสารอ้างอิง

มณีรัตน์ คมขำ. (2556). การประเมินโครงการคาราวานวิทยาศาสตร์ ขององค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เยาวดี รามชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2551). การประเมินโครงการ: แนวคิดและวิธีปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โรงเรียนโชคชัยสามัคคี. (2559). การประเมินโครงการ “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” ของโรงเรียนโชคชัยสามัคคี. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. (2558). โครงการขับเคลื่อนนโยบาย “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้”สู่สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ. (2558). คู่มือบริหารจัดการเวลาเรียน “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้”. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

_____. (2558). แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3. กรุงเทพฯ: สำนักฯ.

สุรินทร์ หมั่นประสงค์. (2559). การบริหารจัดการกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ โรงเรียนอนุบาล พิษณุโลก. กรุงเทพฯ: หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ รุ่นที่ 6 สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

อำนวย ทองโปร่ง. (2555). การบริหารงบประมาณการเงินและการบริหารทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.

Yamane, Taro. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. New York: Harper and Row Publication.

คำแนะนำสำหรับการส่งบทความตีพิมพ์

นโยบายและวัตถุประสงค์

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพเป็นวารสารที่พิมพ์เผยแพร่ผลงานวิชาการของคณาจารย์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาทั้งในและนอกสถาบัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเวทีเผยแพร่งานวิจัย และบทความทางวิชาการของนักศึกษา คณาจารย์ และนักวิจัย รวมทั้งกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุน ให้นักศึกษา อาจารย์ และนักวิจัย พัฒนาองค์ความรู้ในสาขาต่างๆ อีกทั้งยังเป็นสื่อกลางในการศึกษา ค้นคว้า และเป็นแหล่งวิทยาการความรู้ด้านต่างๆ อันเป็นการเปิดโลกกว้างทางการเรียนรู้ โดยกำหนดเผยแพร่ปีละ 2 ฉบับ คือ

ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม – มิถุนายน

(วันสุดท้ายของการรับบทความ วันที่ 31 ตุลาคม ของทุกปี)

ฉบับที่ 2 เดือน กรกฎาคม – ธันวาคม

(วันสุดท้ายของการรับบทความ วันที่ 31 เมษายน ของทุกปี)

บทความที่ส่งมาเผยแพร่ ต้องเป็นบทความใหม่ ไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร รายงาน หรือสิ่งพิมพ์อื่นใดมาก่อน และไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาของวารสารอื่น ทุกบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารนี้ ได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับบทความที่ได้รับการตีพิมพ์

ประเภทผลงานที่ตีพิมพ์

1. งานวิจัย (Research Papers) เป็นผลงานจากการค้นคว้าทดลองหรือวิจัยทางวิชาการที่ผู้เขียนหรือกลุ่มผู้เขียนได้ค้นคว้าวิจัยด้วยตัวเอง
2. บทความวิชาการ (Articles) ซึ่งอาจแยกเป็นบทความปริทัศน์ (Review Articles) และบทความเทคนิค (Technical Articles) ซึ่งเรียบเรียงจากการตรวจเอกสารวิชาการในสาขานั้นๆ
3. บทความอื่นๆ ที่คณะผู้จัดทำเห็นสมควร เช่นงานแปล รวมถึงจดหมายถึงบรรณาธิการ (Letters to Editor)

การเตรียมต้นฉบับ

ผลงานวิชาการที่รับพิจารณาตีพิมพ์ ต้องพิมพ์บนกระดาษขนาด A4 พิมพ์หน้าเดียว เว้นขอบซ้าย 1.25 นิ้วและขอบขวา 1 นิ้ว ความยาวไม่เกิน 15 หน้า ตัวอักษร BrowalliaUPC หรือ Browallia New ขนาด 14 point จำนวน 1 ชุด และควรแนบไฟล์ข้อมูลที่บันทึกลงแผ่นซีดี (CD-ROM) พิมพ์ด้วยโปรแกรม Microsoft Word หรือโปรแกรมที่นิยมใช้กันโดยทั่วไป โดยมีส่วนประกอบ ดังนี้

1. ใบสมัครขอส่งบทความลงตีพิมพ์ จำนวน 1 ชุด

2. บทความที่เป็นบทความวิจัย ต้องมีองค์ประกอบเรียงตามลำดับ ดังนี้

2.1 บทคัดย่อ (Abstract) ให้เขียนนำหน้าตัวเรื่อง เป็นการสรุปสาระสำคัญของเรื่อง โดยเฉพาะวัตถุประสงค์ วิธีการและผลสรุป ไม่ควรเกิน 250 คำ หรือร้อยละ 3 ของตัวเรื่อง และให้ระบุคำสำคัญ (Key word) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษท้ายบทคัดย่อ จำนวนไม่เกิน 3 คำ และไม่ควรใช้คำย่อในบทคัดย่อสำหรับบทความที่ต้นฉบับเป็นภาษาอังกฤษ ต้องส่งบทคัดย่อภาษาไทยด้วย

2.2 บทนำ ครอบคลุมความสำคัญ และที่มาของปัญหาการวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.3 วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการดำเนินการทดลอง

2.4 สรุปและอภิปรายผล

2.5 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.6 กรณีมีรูปภาพ และกราฟ กรุณาแยกออกจากเนื้อเรื่อง บันทึกเป็นไฟล์ที่มีนามสกุล JPEGs หรือ Tiffs เท่านั้น ถ้าเป็นภาพถ่ายกรุณาส่งภาพต้นฉบับ จะไม่รับภาพประกอบบทความที่เป็นการถ่ายสำเนาจากต้นฉบับและภาพสแกน เนื่องจากจะมีผลต่อคุณภาพในการพิมพ์ และจะลงภาพสีเมื่อจำเป็น เช่น แสดงสีของดอกไม้ เป็นต้น ในกรณีที่เปลี่ยนรูปลายเส้นให้ขาดโดยใช้หมึกสีดำที่มีเส้นคมชัด หมายเลขรูปภาพ และกราฟ ให้เป็นเลขอารบิก คำบรรยายและรายละเอียดต่างๆ ให้ใช้ตัวอักษร BrowalliaUPC หรือ Browallia New ขนาด 14 point ตัวบาง และอยู่ด้านล่างกึ่งกลางของรูปภาพและกราฟ

2.7 การพิมพ์ตาราง กรุณาแยกออกจากเนื้อเรื่อง หมายเลขตารางให้เป็นเลขอารบิก คำบรรยายรายละเอียดต่างๆ ให้ใช้ตัวอักษร BrowalliaUPC หรือ Browallia New ขนาด 14 point ตัวบาง อยู่ด้านบนชนิดซ้ายของตาราง

2.8 การอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูลในเนื้อเรื่อง ให้อ้างอิงในส่วนเนื้อเรื่องแบบนาม-ปี (Author – date on text citation) โดยระบุชื่อผู้แต่ง และปีที่พิมพ์ไว้ข้างหลังข้อความที่ต้องการอ้างอิง รวมทั้งให้มีการอ้างอิงท้ายเล่ม (Reference citation) โดยรวบรวมรายการเอกสารทั้งหมดที่ผู้เขียนอ้างอิงที่ปรากฏเฉพาะในบทความเท่านั้น และจัดเรียงตามลำดับอักษรชื่อผู้แต่ง

หมายเหตุ: นักศึกษาที่ส่งบทความวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ หรือสารนิพนธ์ จะต้องมีคำรับรองจากประธาน หรือ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์หลักให้พิจารณาลงพิมพ์เผยแพร่

การติดต่อในการจัดส่งบทความ

1. ทางไปรษณีย์: บรรณธิการ วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ 6/999 ซ.พหลโยธิน 52 ถ.พหลโยธิน แขวงคลองถนน เขตสายไหม กทม.10220
2. ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์: nbu.journal@northbkk.ac.th หรือ nbu.journal@gmail.com
3. ทางโทรศัพท์ สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย 0-2972-7200 ต่อ 502
4. ผู้สนใจส่งบทความให้ดาวน์โหลดแบบฟอร์ม และใบสมัครได้ที่ <http://www.northbkk.ac.th/journal/>
5. การชำระค่าพิจารณาบทความ ให้โอนเงินเข้าบัญชี ออมทรัพย์ ธนาคารกรุงเทพ สาขาสะพานใหม่-ดอนเมือง เลขที่ 134-5567-992 ชื่อบัญชี “มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ 2”

ใบสมัครส่งบทความลงตีพิมพ์ วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
(การกรอกใบสมัครโปรดใช้วิธีการพิมพ์)

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย):

.....

ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ):

.....

ผู้เขียน (ชื่อที่ 1)

ชื่อ- สกุล:

ตำแหน่งและที่อยู่ของหน่วยงาน:

.....

โทรศัพท์ โทรสาร E-mail

ผู้เขียน (ชื่อที่ 2)

ชื่อ- สกุล:

ตำแหน่งและที่อยู่ของหน่วยงาน:

.....

โทรศัพท์ โทรสาร E-mail

ผู้เขียน (ชื่อที่ 3)

ชื่อ- สกุล:

ตำแหน่งและที่อยู่ของหน่วยงาน:

.....

โทรศัพท์ โทรสาร E-mail

ประเภทบทความที่นำเสนอ

- ☐ บทความวิชาการ (Academic article)
- ☐ บทความวิจัย (Research article)
- ☐ บทวิจารณ์หนังสือ (Book review)
- ☐ บทความปริทัศน์ (Review article)

คำรับรองจากผู้เขียน

“ข้าพเจ้าและผู้เขียนร่วม (ถ้ามี) ขอรับรองว่า บทความที่เสนอมานี้ยังไม่เคยได้รับการตีพิมพ์และไม่ได้อยู่ระหว่างกระบวนการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารหรือสิ่งตีพิมพ์อื่นใด ข้าพเจ้าและผู้เขียนร่วมยอมรับหลักเกณฑ์การพิจารณาต้นฉบับ ทั้งยินยอมให้กองบรรณาธิการมีสิทธิ์พิจารณาและตรวจแก้ต้นฉบับได้ตามที่เห็นสมควร พร้อมนี้ขอมอบลิขสิทธิ์บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ให้แก่มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ กรณีมีการฟ้องร้องเรื่องการละเมิดลิขสิทธิ์เกี่ยวกับภาพ กราฟ ข้อความส่วนใดส่วนหนึ่ง และ/หรือข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความ ให้เป็นความรับผิดชอบของข้าพเจ้าและผู้เขียนร่วมแต่เพียงฝ่ายเดียว”

..... ลายมือชื่อ

(.....)

วันที่ เดือน พ.ศ.

แบบรับรองการพิจารณาบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

วันที่

เรียน บรรณาธิการวารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ตามที่ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว
นักศึกษาระดับ หลักสูตร
ขอส่งบทความวิจัยเรื่อง.....
.....
.....

โดยมี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก มาเพื่อขอ
พิจารณาลงตีพิมพ์ในวารสารวิชาการของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ข้าพเจ้าขอรับรองว่าไม่ได้ ส่งบทความวิจัยเรื่อง
เดียวกันนี้ไปลงตีพิมพ์ในวารสารฉบับอื่น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ลงชื่อ
(.....)
นักศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักของนักศึกษาตามรายชื่อข้างต้นจริง และได้
พิจารณาบทความดังกล่าวแล้ว เห็นสมควรให้ลงพิมพ์ในวารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ได้

ลงชื่อ
(.....)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

วันที่ เดือน พ.ศ.

■ Contents

บทความวิชาการ

- 1 ■ คุณภาพของแบบวัดทางจิตวิทยาสำหรับงานวิจัยทางการศึกษา

บทความวิจัย

- 7 ■ บทบาทในการเป็นตัวแทนประชาชนของสมาชิกสภาของเทศบาลตำบลคำ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี

- 13 ■ แนวทางการพัฒนาแผนการคาดการณ์การท่องเที่ยวของจังหวัดยโสธร

- 22 ■ โมเดลการลดต้นทุนที่ดินบ้านจีนสำหรับรายวิชานาฏศิลป์ มหาวิทยาลัยหินหนาม มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน

- 28 ■ ภาวะผู้นำและบทบาทของผู้บริหารในองค์กรรัฐในยุคการเปลี่ยนแปลง

- 40 ■ ลักษณะการเมืองภาคพลเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลพรหมบุรี อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี

- 49 ■ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0

- 57 ■ การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ภูมิปัญญาชาวบ้านการทำไม้เค็มไชยา ในอำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

- 65 ■ รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) เพื่อการพัฒนาชุมชน

- 76 ■ ปัญหาการควบคุมสารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชตกค้างในผักและผลไม้ของประเทศไทย

- 86 ■ การบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลกับการจัดการศึกษาไทยยุค 4.0 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

- 104 ■ ปัจจัยที่เสริมสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจร้านอาหารในเขตจังหวัดปทุมธานี

- 118 ■ การพัฒนาตนเองของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศขององค์กร

- 127 ■ ความจำเป็นในการตราพระราชกำหนดแรงงานบังคับ

- 135 ■ สมรรถนะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 7 จังหวัดฉะเชิงเทรา

- 144 ■ รูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค 17

- 160 ■ รูปแบบการบริหารโรงเรียนแพทย์แผนโบราณวัดพระเชตุพนฯ (วัดโพธิ์)

- 172 ■ การประเมินโครงการ “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” โรงเรียนโชคชัยสามัคคี จังหวัดนครราชสีมา

- กิดานันท์ ชานะบุญ
ณัฐชิตา สุภาพจน์
สาธิต ใจดวง
ธันนี พลปิบลอย

- กษกร สุทธิพร
■ กนกพิชญ์ วิญญานันท์
■ ช่าง โห่
ศักดิ์ชัย พิรุณรักษ์
■ ณัฐภัทร ชนาพรพาณิชย์
พิศมัย จารุจิตติพันธ์
พิสิฐ โอ่งเจริญ

- ณัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ
■ ปกรณ์ ทองมณี
เลาณีย์ ลิกขานันต
ปัญญา ธวัชวิทยเลิศ
■ พงษ์ศักดิ์ เพชรภักดิ์
■ พิสิฐ โอ่งเจริญ
■ มนต์ ชยาวัฒน์

- ณานิษฐ์ สันตะพันธ์
■ อุทัยรัตน์ เวียงจันทร์
เดือนใจ คลประสิทธิ์
■ สหฤทัย ศรีธรรม
■ วรินทรทิพย์ กำสัณพชัย
ยศพงศ์ หัตถมุง
สุจาริณี เขษรกุล

- วาฬิน หนูเกื้อ
■ วิวัฒน์ ตูจันงค์
■ สมชาย เฝือกตระกูลชัย
เลาณีย์ ลิกขานันต
พรชูลี สังกา
■ พระครูสังวรวิมลเพ็ญกัณฑ์ บุญมา
ณรงค์ พิมสรา
สิริกาญจน์ ชนวุฒิพรพิณิต
■ สวาทรี บรรจงรอด
วราวุธ สักโขตติ
ชนิษฐา ชัยรัตนาวรรณ



มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
NORTH BANGKOK UNIVERSITY

- **วิทยาเขตสะพานใหม่** 6/999 ซ.พหลโยธิน 52 ถ.พหลโยธิน แขวงคลองถนน เขตสายไหม กรุงเทพฯ 10220
Tel. 0-2972-7200 Fax. 0-2972-7751
- **วิทยาเขตรังสิต** 59 ถ.รังสิต-นครนายก (คลอง 3) อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12130
Tel. 0-2533-1000 Fax. 0-2533-1020