

วารสารสังคมศาสตร์วิจัย

JOURNAL FOR SOCIAL SCIENCES RESEARCH



วารสารสังคมศาสตร์วิจัย

JOURNAL FOR SOCIAL SCIENCES RESEARCH

ความเป็นมา

ด้วยเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2548 ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 21 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2548 ข้อที่ 13.2.1, 13.2.2 และ 13.3.1, 13.3.2 (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 2549: 28-30) ได้กำหนดให้การตีพิมพ์ผลงานวิทยานิพนธ์หรือบางส่วนของผลงานวิทยานิพนธ์ ในวารสารหรือสิ่งพิมพ์ทางวิชาการ หรือการเสนอผลงานบางส่วนต่อที่ประชุมวิชาการที่มีรายงานการประชุม (Proceeding) ในกรณีของนักศึกษาระดับมหาบัณฑิต และสิ่งพิมพ์ทางวิชาการที่มีกรรมการภายนอกมาร่วมกลั่นกรอง (Peer Review) ในกรณีของนักศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต เป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การสำเร็จการศึกษา และตามมติของการประชุมการพัฒนางานบัณฑิตศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภูมิภาคตะวันตก ครั้งที่ 1/2551 เมื่อวันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2551 ได้เห็นชอบให้มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภูมิภาคตะวันตก มีภาระงานร่วมกัน คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี รับผิดชอบจัดทำวารสารบัณฑิตศึกษาศาสาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม รับผิดชอบจัดทำวารสารบัณฑิตศึกษาศาสสาสังคมศาสตร์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง และมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี รับผิดชอบการจัดประชุมทางวิชาการ

ต่อมาที่ประชุมการพัฒนางานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภูมิภาคตะวันตก ครั้งที่ 2/2551 เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2551 ได้มีมติรับหลักการตามร่างโครงการจัดทำวารสารบัณฑิตศึกษาศาสสาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภูมิภาคตะวันตก และให้มหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งที่รับผิดชอบภาระงานตามมติที่ประชุมครั้งที่ 1/2551 จัดทำร่างโครงการเพื่อเสนอต่อที่ประชุมอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภูมิภาคตะวันตก ในวันเสาร์ที่ 6 ธันวาคม 2551 ซึ่งที่ประชุมอธิการบดีในครั้งนั้นมีมติเห็นชอบในหลักการตามเสนอ

ผู้ดำเนินงาน : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

วัตถุประสงค์และขอบเขตของวารสารสังคมศาสตร์วิจัย

วารสารสังคมศาสตร์วิจัย (Journal for Social Science Research) เกิดจากความร่วมมือระหว่าง มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดังเดิม 4 มหาวิทยาลัย (มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม และมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี) โดยมีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่วิจัยหรือผลงานทางวิชาการของนักศึกษา อาจารย์ และบุคคลทั่วไป ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ จิตวิทยา เศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจ และการจัดการ และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์

วารสารสังคมศาสตร์วิจัย กำหนดตีพิมพ์วารสารปีละ 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม-มิถุนายน และฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม-ธันวาคม วารสารสังคมศาสตร์วิจัยเน้นการนำเสนอบทความวิจัย โดยอาจมีบทความวิชาการ บทวิจารณ์หนังสือ (book review) หรือบทความปริทัศน์ (review article) ตีพิมพ์พร้อมด้วยและบทความที่จะตีพิมพ์ในวารสารต้องผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนอย่างน้อย 2 คน ใน 3 คน ชื่อผู้เขียนและผู้ทรงคุณวุฒิถือเป็นความลับ และการประสานงานระหว่างผู้เขียนและผู้ทรงคุณวุฒิต้องผ่านกองบรรณาธิการเท่านั้น

ผู้ประสงค์จะส่งบทความ ให้เตรียมบทความตามคำแนะนำสำหรับผู้เขียน และให้กรอกรายละเอียดในหนังสือส่งบทความเพื่อรับรองว่าผลงานดังกล่าวเป็นต้นฉบับและเป็นผลงานใหม่ไม่เกิน 2 ปี ไม่เคยเผยแพร่ในที่ใด ไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาเพื่อเผยแพร่ในที่ใด และจะไม่ส่งเพื่อพิจารณาเผยแพร่ในที่ใดภายใน 90 วัน จากวันที่รับบทความ กรณีที่บทความเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาควรใส่ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา เป็นผู้เขียนร่วมด้วย

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่วิจัยหรือผลงานทางวิชาการของนักศึกษา อาจารย์ และบุคคลทั่วไป

สาขาที่เปิดรับบทความ

ครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์/จิตวิทยา เศรษฐศาสตร์/บริหารธุรกิจและการจัดการ และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ประเภทบทความ

เน้นการนำเสนอบทความวิจัย โดยอาจมีบทความวิชาการ บทวิจารณ์หนังสือ (book review) หรือบทความปริทัศน์ (review article) ตีพิมพ์พร้อมด้วย

กำหนดตีพิมพ์วารสาร

กำหนดตีพิมพ์ปีละ 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม-มิถุนายน และฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม-ธันวาคม

เงื่อนไข

1. ผู้ประสงค์จะส่งบทความ ต้องเตรียมบทความตามคำแนะนำสำหรับผู้เขียนของวารสาร โดยบทความต้องเป็นศาสตร์ในสาขาที่วารสารกำหนด
2. บทความที่จะตีพิมพ์ในวารสารต้องผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนอย่างน้อย 2 คน ใน 3 คน
3. ชื่อผู้เขียนและผู้ทรงคุณวุฒิถือเป็นความลับ และการประสานงานระหว่างผู้เขียนและผู้ทรงคุณวุฒิต้องผ่านกองบรรณาธิการเท่านั้น
4. ให้กรอกรายละเอียดในหนังสือส่งบทความเพื่อรับรองว่าผลงานดังกล่าวเป็นของตนเองจริง และเป็นผลงานใหม่ไม่เกิน 2 ปี ไม่เคยเผยแพร่ในที่ใด ไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาเพื่อเผยแพร่ในที่ใด และจะไม่ส่งเพื่อพิจารณาเผยแพร่ในที่ใดภายใน 90 จากวันที่รับบทความ
5. กรณีที่บทความเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ควรใส่ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้เขียนร่วมด้วย

สารบัญ / CONTENT

การเปลี่ยนแปลงภูมิปัญญาท้องถิ่นของโอ่งมังกร ในอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี CHANGES IN LOCAL WISDOM OF GLAZED WATER JAR WITH DRAGON PATTERN IN MUEANG DISTRICT, RATCHABURI PROVINCE.....	9
จริยญาพร สวายนนานุสรณ์/ JARINYAPORN SUAINAPANUSORN ธนิต โตดิเทพย์/ TANIT TOADITHEP	
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 SCHOOL ADMINISTRATORS' COMPETENCIES AFFECTING SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 10.....	25
ดาราพร เชยเถื่อน/ DARAPORN CHOETHUEN นภาเดช บุญเชิดชู/ NAPADECH BOONCHERDCHOO จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย/ JITTIRAT SAENGLOETUTHAI	
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลในจังหวัด สมุทรสาคร ROLES OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING SCHOOL EFFECTIVENESS OF GOVERNMENT PRIMARY SCHOOL IN SAMUT SAKHON PROVINCE.....	46
นงลักษณ์ จันทงษา/ NONGLAK JANHONGSA จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย/ JITTIRAT SAENGLOETUTHAI นภาเดช บุญเชิดชู/ NAPADECH BOONCHERDCHOO	
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ของรัฐบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AFFECTING FUNCTIONAL COMPETENCIES OF GOVERNMENT PRIMARY SCHOOLS' TEACHERS UNDER SUPHAN BURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2.....	66
เนตรนภา ผัดคำ/ NATNAPA FADKHA นภาพรณีย์ ยอดสิน/ NAPAPORN YODSIN พิชญาภา ยืนยาว/ PITCHAYAPA YUENYAW	
แนวทางการฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวชุมชนตลาดน้ำเหล่าตั๊กลัก อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี RECOVERY GUIDELINES FOR THE COMMUNITY-BASED TOURISM AT LAO TUK LUK FLOATING MARKET, DAMNOEN SADUAK DISTRICT, RATCHABURI PROVINCE.....	85
ประพนธ์ เล็กสุมา/ PRAPON LEKSUMA ชนิดา เสี่ยงเพราะ/ CHANIDA SEANGPROA น้ำผึ้ง เพ่งผล/ NAMPHUNG PENGPON จิราภรณ์ คงมาก/ JIRAPORN KONGMAK ปริตา งามพริ้งศรี/ PARITA NGAMPRINGSRI	
การพึ่งพาป่าชุมชน ของชุมชนบริเวณเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้ง COMMUNITY FOREST RELIANCE OF COMMUNITIES AT HUAI KHA KHAENG WILDLIFE SANCTUARY.....	104
ปริญญานิกรกุล/ PARINYA NIKORNKUL พระครูวิจิตรสิกขกิจ/ PHRAKHURU VICHOTSIKKHAKIJ พระครูอุเทศธรรมสาทิศ/ PHRAKHURU UTHETTHAMMASATHIT	

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING SCHOOLS' EFFECTIVENESS UNDER THE SAMUT SAKHON PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE..... 117

ปวีณา ศรีนาราง/ PAWENA SRINARANG

นภาเดช บุญเชิดชู / NAPADECH BOONCHERDCHOO

จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย/ JITTIRAT SAENGLOETUTHAI

การศึกษาผลการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R ต่อความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา

A STUDY OF SQ4R LEARNING MANAGEMENT EFFECT ON ENGLISH READING COMPREHENSION ABILITY OF GRADE SIX STUDENTS IN SCHOOL UNDER THE OFFICE OF THE PRIVATE EDUCATION COMMISSION IN NAKHON RATCHASIMA PROVINCE..... 137

พัชรนันท์ นราศิริกุลพิชัย / PATCHARANUN NARASIRIKUNPICHAI

ไพศาล หวังพานิช / PAISAL WANGPANICH

สงวนพงศ์ ชวนชม / SANGUANPONG CHUANCHOM

การดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็กเครือข่ายคริสเตียนภาคกลาง SERVICE OPERATIONS OF THE CENTRAL THAILAND CHRISTIAN NETWORK FOUNDATION FOR WOMEN AND CHILDREN..... 153

มณฑิตา ไชยสมบัติ / MONTHITA CHAISOMBAT

ธีรวิทย์ ภาดาตันติโชค / THEERAWUT TADATONTICHOK

ดวงใจ ชนะสิทธิ์ / DUANGJAI CHANASID

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนราชินีบูรณะ จังหวัดนครปฐม

RELATIONSHIP BETWEEN FACTORS AFFECTING GUARDIAN PARTICIPATION IN EDUCATIONAL MANAGEMENT OF RACHINEEBURANA SCHOOL, NAKHON PATHOM PROVINCE..... 173

เมธาสิทธิ์ ธีรรัตน์ศรีสกุล/ MATHASIT TANYARATTANASRISAKUL

การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน ประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร

CONFLICT MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTATOR AFFECTING SCHOOL CLIMATE OF THE GOVERNMENT PRIMARY SCHOOL IN SAMUT SAKHON PROVINCE 185

เย็นจิตร์ ทิพมาตร/ YENJIT TIPPAMATR

นภาเดช บุญเชิดชู/ NAPADECH BOONCHERCHOO

พิชญาภา ยืนยาว/ PITCHAYAPA YUENYAW

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากร โรงเรียนการบิน
อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

QUALITY OF LIFE IN WORK OPERATION ACCORDING TO SUFFICIENCY ECONOMY
PHILOSOPHY OF PERSONNEL IN FLYING TRAINING SCHOOL, KAMPHAENG SAEN
DISTRICT, NAKHON PATHOM PROVINCE.....207

รุ่งนภา เฟ่งรุ่งเรืองวงศ์ / RUNGNAPA PENGGRUNGRUANGWONG

การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา
ของรัฐในจังหวัดราชบุรี

STRATEGIC MANAGEMENT AFFECTING INTERNAL QUALITY ASSURANCE IN GOVERNMENT
SECONDARY SCHOOLS IN RATCHABURI PROVINCE.....229

ฤมล สอนดี/ RUEMON SONDEE

นภาพรณีย ยอดสิน/ NAPAPORN YODSIN

พิชญภา ยืนยาว/ PITCHAYAPA YUENYAW

การควบคุมภายในที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

INTERNAL CONTROL AFFECTING BUDGETING ADMINISTRATION OF EDUCATIONAL
INSTITUTIONS UNDER THE SAMUT SAKHON PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA.....249

วรัชญ์ณัฐ ่องธรรม/ VARATCHANAT PONGTHAM

นภาพรณีย ยอดสิน/ NAPAPORN YODSIN

พิชญภา ยืนยาว/ PITCHAYAPA YUENYAW

ทิศทางผลกระทบ และการปรับตัว ต่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 308 บาท ของผู้ประกอบการวิสาหกิจ
ขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสงขลา

DIRECTION OF IMPACTS AND ADAPTATION ON 308-BAHT MINIMUM WAGE OF SMALL
AND MEDIUM ENTERPRISES IN SONGKHLA PROVINCE.....268

วัลย์ลักษณ์ รัตนวงศ์ / WALAILAK RATTANAWONG

สายฝน ไชยศรี / SAIFON CHAISRI

ปาริชาติ จันทรศรีบุตร์ / PARICHAT JANSRIBOOT

การปรับใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักศึกษา
ในจังหวัดนครปฐม

ADAPTATION OF SUFFICIENCY ECONOMY PHILOSOPHY, AFFECTING THE QUALITY OF
LIFE OF UNIVERSITY STUDENTS IN NAKHON PATHOM PROVINCE.....287

วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไทย/ WISIT RITTIBOONCHAI

การพัฒนาแบบแผนการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์คนชรา
DEVELOPMENT OF STRESS MANAGEMENT PROGRAM FOR LIFE CRISIS
OF OLDER PEOPLE IN ELDERLY WELFARE HOUSES.....303

สมสุข นิธิอุทัย/ SOMSOOK NITHIUTHAI

ประทีป จินนี้ / PRATEEP JINNGE

อรพินทร์ ชูชม/ ORAPHIN CHOOCOOM

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
กลุ่มกรุงธนเหนือสังกัดกรุงเทพมหานคร

LEADERSHIP BEHAVIOR OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING ACADEMIC
ADMINISTRATION OF SCHOOLS IN NORTH KRUNGTHON GROUP UNDER
JURISDICTION OF BANGKOK METROPOLITAN.....326

อัชริตา ยิ้มสุคนธ์/ ATCHARITA YIMSUKON

จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย/ JITTIRAT SAENGLOETUTHAI

นภาเดช บุญเชิดชู/ NAPADECH BOONCHERDCHOO

ผลทางกฎหมายของพระราชกฤษฎีกาพระราชทานอภัยโทษต่อการกักขังแทนค่าปรับ

LEGAL EFFECT OF THE ROYAL PARDON DECREE ON THE CONFINEMENT
IN LIEN.....347

กฤษณ์ วงศ์วิเศษธร/ KRITZ WONGVISADETHORN

กนต์พิชญ์ อินชมพู่/ KUNTAPITCH INCHOMPOO

ระบบการศึกษาเพื่อการเรียนรู้: ทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาการบริหารสถาบันอุดมศึกษาแบบ
แม็กโดนัลด์ในประเทศไทย

EDUCATIONAL SYSTEM FOR LEARNING: AN OPTION FOR SOLVING HIGHER EDUCATIONAL
INSTITUTE OF MCDONALDIZATION IN THAILAND.....362

นิภาพรรณ เจนสันติกุล/ NIPAPAN JENSANTIKUL

การเรียนรู้แบบสืบเสาะ: กระบวนการเรียนรู้เพื่อปฏิรูปชั้นเรียน

ENQUIRY-BASED LEARNING: A LEARNING PROCESS TO TRANSFORM CLASSROOM.....371

ยุวพร ดวงศรี/ YUWAPHORN DUANGSRI

บุญสม ทับสาย/ BOONSOM TUBSAI

การปรับตัวของชุมชนเกาะศาลเจ้าภายใต้ศาสตร์พระราชารัชกาลที่ 9 เพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
ในมิติวัฒนธรรม

ADAPTATION OF KOH SAN CHAO COMMUNITY UNDER KING RAMA IX'S PHILOSOPHY
FOR SUSTAINABLE TOURISM IN A CULTURAL DIMENSION.....383

ยุวรี โชคสวนทรัพย์/ YUWAREE CHOKSUANSAP

การเปลี่ยนแปลงภูมิปัญญาท้องถิ่นของโอ่งมังกร ในอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี* CHANGES IN LOCAL WISDOM OF GLAZED WATER JAR WITH DRAGON PATTERN IN MUEANG DISTRICT, RATCHABURI PROVINCE

จริญญาพร สวายนพานุสรณ์ /JARINYAPORN SUAINAPANUSORN¹

ธนิศ โตดิเทพย์/ TANIT TOADITHEP²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงภูมิปัญญาท้องถิ่นของโอ่งมังกร อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี โดยใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์เจาะลึก การสังเกตแบบมีส่วนร่วม ศึกษาในพื้นที่ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี และมีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า การวิจัยพบว่าการเปลี่ยนแปลงของภูมิปัญญาท้องถิ่นนั้นมีการเปลี่ยนแปลง แบ่งเป็น 3 ยุค คือ ยุคภูมิปัญญาดั้งเดิม ยุคภูมิปัญญาใหม่ และยุคภูมิปัญญาสร้างสรรค์ การเปลี่ยนแปลงของภูมิปัญญาในแต่ละยุคนั้นแสดงให้เห็นถึงความเป็นมาของโอ่งมังกรซึ่งเป็นภูมิปัญญาดั้งเดิมของชุมชนที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของสังคมและเศรษฐกิจ จากนั้นพัฒนาปรับปรุงมาเป็นงานเซรามิก เป็นผลิตภัณฑ์ที่มีความทันสมัยจนสามารถเป็นสินค้าส่งออกไปต่างประเทศได้ระยะเวลาหนึ่ง และพัฒนามาเป็นงานศิลปะร่วมสมัยของชุมชน จากผู้นำด้านงานศิลปะ คนในชุมชนมีส่วนร่วมช่วยกันสร้างชุมชนให้เกิดเป็นเมืองสร้างสรรค์ในฐานะเมืองแห่งศิลปะ

จากทุนภูมิปัญญาทุนวัฒนธรรมของท้องถิ่นดั้งเดิม ส่งผลให้ชุมชนพัฒนาเป็นเมืองท่องเที่ยวในเชิงสร้างสรรค์ด้วยงานศิลปะร่วมสมัย ส่งเสริมภาพลักษณ์และอัตลักษณ์ที่สะท้อนตัวตนของชุมชนได้อย่างชัดเจน อีกทั้งสร้างความยั่งยืนให้กับชุมชนในระยะยาวด้วยภูมิปัญญาของชุมชนที่มีคุณค่า เพื่อสร้างประโยชน์ให้กับชุมชนต่อไปในอนาคต

คำสำคัญ: การเปลี่ยนแปลง, ภูมิปัญญาท้องถิ่น, โอ่งมังกร, ราชบุรี

¹นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีนิพนธ์ สาขาไทยศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

²อาจารย์ธนิศ โตดิเทพย์ อาจารย์ที่ปรึกษาฯ ดุษฎีนิพนธ์หลัก

*บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง ความเปลี่ยนแปลงของชุมชนสู่เมืองสร้างสรรค์ กรณีศึกษาชุมชนคนตลาด ตำบลหน้าเมือง จังหวัดราชบุรี หลักสูตรปรัชญาดุษฎีนิพนธ์ สาขาไทยศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ABSTRACT

The objective of this research was to study the changes in local wisdom of glazed water jars with dragon pattern, Mueang District, Ratchaburi Province. The research instruments were an in-depth interview, participant observation, and field study at Na Mueang Sub-district, Mueang District, Ratchaburi Province. Triangulation was used to validate the data. The results showed that the changes in local wisdom could be divided into three eras: traditional, new, and creative eras. The changes in local wisdom in each era reflected the background of glazed water jars with dragon pattern. This dragon earthenware is traditional wisdom of the community that has changed to meet socio-economic conditions, leading to the development into modern ceramic works qualified as an export product. Additionally, ceramics were developed into community contemporary arts by art leaders. Local people jointly created community to be the Creative Land of Arts.

Through intellectual and cultural capital of local community, the community has developed into a creative tourism city with contemporary art and promoted the local image and identity that explicitly reflect the identity of the community. Besides, sustainable community development can be achieved with the valued local wisdom for community benefits in the future.

Keywords: change, local wisdom, glazed water jar with dragon pattern, Ratchaburi

บทนำ

จังหวัดราชบุรีมีชื่อเสียงและคนส่วนใหญ่รู้จักกันเป็นอย่างดีในฐานะเมืองแห่ง “โอ่งมังกร” ซึ่งเป็นงานเครื่องปั้นดินเผาที่เป็นสัญลักษณ์อันโดดเด่นจนกลายมาเป็นคำขวัญประจำจังหวัดโอ่งมังกร เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นและอุตสาหกรรมพื้นบ้านที่คนราชบุรีภาคภูมิใจ อีกทั้งยังมีความสัมพันธ์ในหลาย ๆ ด้านกับคนในชุมชน เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านภูมิปัญญา ด้านศิลปวัฒนธรรม กระทั่งช่วงระยะเวลาหนึ่งภูมิปัญญาโอ่งมังกรนี้ได้กลายเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้รุ่งเรืองก่อนที่จะลดบทบาทหน้าที่และแปรเปลี่ยนไปตามกาลเวลา

ภูมิปัญญาเป็นความคิดทางสังคม เป็นความรู้ของชาวบ้านในท้องถิ่น ซึ่งได้มาจากการประสบการณ์ และความเฉลียวฉลาดของชาวบ้าน รวมทั้งความรู้ที่สั่งสมมาตั้งแต่บรรพบุรุษ สืบทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง ระหว่างการถ่ายทอดมีการปรับเปลี่ยน ประยุกต์ เป็นความรู้ใหม่ตามสภาพการณ์ทางสังคมวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ภูมิปัญญาจึงเป็นทุนทางวัฒนธรรมที่ช่วย

ชุมชนได้อยู่อย่างยั่งยืน ภูมิปัญญาของจังหวัดราชบุรีที่มีชื่อเสียงและคนส่วนใหญ่รู้จักกันเป็นอย่างดี “โองม้งกร” เป็นงานเครื่องปั้นดินเผาที่มีอัตลักษณ์อันโดดเด่นจนเป็นคำขวัญประจำจังหวัด ซึ่งเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นและอุตสาหกรรมพื้นบ้านที่คนราชบุรีภาคภูมิใจ เป็นเครื่องปั้นดินเผาที่มีประวัติศาสตร์มาช้านาน อีกทั้งสร้างอาชีพให้กับคนในท้องถิ่นมาอย่างยาวนานเช่นกัน เมื่อกระแสเศรษฐกิจผันผวน อีกทั้งปัจจัยภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปนั้น ทำให้ผู้ประกอบการโรงงานผู้ผลิตต้องปรับเปลี่ยนสินค้าไปตามสถานการณ์ จากรูปแบบผลิตภัณฑ์ที่ใช้ในครัวเรือน ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบผลิตภัณฑ์ให้ทันสมัยที่ใช้ประดับตกแต่งอาคารบ้านเรือนให้สวยงาม รวมถึงการส่งออกสินค้าประเภทเซรามิกไปตลาดต่างประเทศ เพื่อเพิ่มตลาดส่งออก ซึ่งการส่งออกสินค้าไปต่างประเทศ ในระยะเวลาไม่นาน ผนวกกับปัจจัยทางเศรษฐกิจในประเทศและต่างประเทศทำให้สินค้าหรือผลิตภัณฑ์เซรามิกค่อย ๆ เสื่อมถอยลง สินค้าที่ยังสามารถจำหน่ายได้คือ สินค้าประเภทของที่ระลึก ของฝาก ที่เป็นชิ้นเล็ก ๆ เท่านั้น

โองม้งกรดั้งเดิมที่เคยเป็นสินค้าที่จำเป็นในครัวเรือนกลับเป็นสินค้าที่ไม่มีความจำเป็น อีกทั้งการนำสินค้าประเภทอื่นเข้ามาในชีวิตประจำวัน ทำให้คุณค่าและบทบาทของโองม้งกรลดลงจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนผลิตภัณฑ์ให้ปรับตัวไปตามภูมิปัญญาใหม่ จนเปลี่ยนแปลงมาเป็นยุคภูมิปัญญาสร้างสรรค์จากการมีผู้นำทางด้านงานศิลปะที่เชื่อมโยงและสานสัมพันธ์จนเป็นกระบวนการการเปลี่ยนแปลงของภูมิปัญญาในนามเมืองศิลปะ และเป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยวจากการประชาสัมพันธ์จากสื่อต่าง ๆ ให้รู้จักจังหวัดราชบุรี การวิจัยนี้เพื่อให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงภูมิปัญญาของโองม้งกรในท้องถิ่นที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาที่มีความสำคัญกับชุมชนท้องถิ่นเพื่อเป็นการถ่ายทอด อนุรักษ์ภูมิปัญญา ให้เป็นประโยชน์ด้านประวัติศาสตร์ชุมชนต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงภูมิปัญญาท้องถิ่นของโองม้งกร ในอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเรื่องการเปลี่ยนแปลงภูมิปัญญาท้องถิ่นของโองม้งกร ในอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) โดยนาระเบียบวิธีวิจัยมาปรับใช้เพื่อให้มีความเหมาะสมในการศึกษาข้อมูลและวิเคราะห์เพื่อให้ได้มาซึ่งผลการศึกษาที่ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ในเบื้องต้น โดยมีกระบวนการดำเนินการวิจัยดังนี้

ขอบเขตของการวิจัย ศึกษาการเปลี่ยนแปลงภูมิปัญญาท้องถิ่นของโองม้งกร ในอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ยุคภูมิปัญญาดั้งเดิม (พ.ศ. 2476-2514) ยุคภูมิปัญญาใหม่ (พ.ศ. 2515-2553) และยุคภูมิปัญญาสร้างสรรค์ (พ.ศ. 2554-ปัจจุบัน) โดยใช้วิธีการแบ่งยุคตามช่วงเวลาประวัติศาสตร์

และเกณฑ์ช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงภูมิปัญญาในแต่ละช่วง ด้วยการกำหนดช่วงเวลาในการศึกษาประวัติศาสตร์ทั้งช่วงเวลาสั้นและยาว ทำให้ทราบถึงพัฒนาการหลายด้านของมนุษย์ หรือช่วงเวลานั้นเกิดอะไรขึ้นในสังคมหรือภูมิภาคใดบ้างที่สอดคล้องกันหรือแตกต่างกันอย่างไร และเข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคม หรือให้เกิดความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภูมิปัญญาของมนุษย์ (ภารดี มหาขันธ์, 2553: 25)

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา ในพื้นที่ชุมชนตำบลหน้าเมือง อำเภอเมืองราชบุรี อยู่ในเขตเทศบาลเมือง จังหวัดราชบุรี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ศึกษาหรือผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้ประกอบการโรงงานรัตนโกสินทร์ 4 และโรงงานเถาฮงไถ่ ซึ่งเป็นโรงงานรุ่นแรก ๆ ที่ผลิตโถ่งมังกรและผลิตภัณฑ์เซรามิก และมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงในชุมชนอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตอย่างมีส่วนร่วมที่โรงงานทั้งสองแห่ง สังเกตจากสถานที่จริงที่ผลิตโถ่งมังกรและผลิตภัณฑ์เซรามิก

วิธีการรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลเอกสาร ได้จากการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา ตลอดจนเนื้อหาสำคัญเพื่อนำไปสู่การตีความและสรุปวิเคราะห์ คือ บทความ วารสาร งานวิจัย วิทยานิพนธ์ สื่อออนไลน์ เป็นต้น
2. ข้อมูลภาคสนาม (field work) ได้จากการลงพื้นที่เชิงสำรวจรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยใช้เครื่องมือ แบบการสัมภาษณ์เจาะลึก ใช้เครื่องบันทึกเสียงเก็บข้อมูล และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม
3. ตรวจสอบข้อมูล การตรวจสอบข้อมูลโดยการตรวจสอบข้อมูลแบบ 3 เค้า คือ ตรวจสอบด้านเวลา สถานที่ และบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือมากที่สุด
4. วิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการวิเคราะห์และตีความข้อมูล เพื่ออธิบายให้เห็นข้อค้นพบต่าง ๆ ด้านพัฒนาการภูมิปัญญาของชุมชนที่เกิดการเปลี่ยนแปลง

ผลการวิจัย

การวิจัยการเปลี่ยนแปลงภูมิปัญญาท้องถิ่นของโถ่งมังกร ในอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ผู้วิจัยได้ แบ่งยุคของชุมชนออกเป็น 3 ช่วง ได้แก่ ยุคภูมิปัญญาดั้งเดิม (พ.ศ. 2476-2514) ยุคภูมิปัญญาใหม่ (พ.ศ. 2515-2553)³ และยุคภูมิปัญญาสร้างสรรค์ (พ.ศ. 2554-ปัจจุบัน) ดังนี้

³ปัจจุบันบางโรงงานยังผลิตสินค้าประเภทเซรามิกจำหน่ายอยู่ อาทิ เช่น โรงงานรัตนโกสินทร์ 1, โรงงานรัตนโกสินทร์ 4, โรงงานเถาฮงไถ่

1. ยุคภูมิปัญญาดั้งเดิม (พ.ศ. 2476-2514)

การเข้ามาของคนจีนในประเทศไทยมีเข้ามาตามลำดับความมากน้อยดังนี้ จีนแต้จิ๋ว จีนแคะ จีนไหหลำ จีนกวางตุ้ง และจีนฮกเกี้ยน โดยกลุ่มชาวจีนแต้จิ๋วมีจำนวนสูงสุดถึงร้อยละ 50 ชาวจีนส่วนใหญ่มาจากบริเวณตะวันออกเฉียงใต้ของประเทศจีนในหมู่ชาวจีนแต้จิ๋วที่ลงเรือสำเภา มาจากอ่าวจ้งหลินไปสู่อุทยานนั้น นอกจากพ่อค้าแล้ว ส่วนมากก็เป็นชาวนาที่ล้มละลายและชาวนายากจนที่ไร้อาชีพ ชาวจีนฮกเกี้ยนเป็นพวกแรกที่เดินทางเข้ามาตั้งหลักแหล่งในสยามสมัยกรุงศรีอยุธยา ชาวจีนกลุ่มนี้มีความชำนาญในด้านการค้าและการเดินเรือ การเดินทางเข้ามาสยามคนจีนเหล่านี้จะลงเรือที่อ่าวจ้งหลินเช่นเดียวกับชาวจีนกลุ่มแต้จิ๋ว (กรมศิลปากร, 2544: 126)

ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัวจนถึงสมัยรัชกาลที่ 5 ซึ่งเป็นช่วงที่ชาวจีนโพ้นทะเลอพยพเข้ามาพึ่งพระบรมโพธิสมภารกันเป็นจำนวนมาก ทำให้ชาวจีนในประเทศไทยเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว รวมทั้งที่จังหวัดราชบุรีด้วย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นกลุ่มชาวจีนแต้จิ๋ว ในจังหวัดราชบุรีแหล่งที่ตั้งถิ่นฐานของชาวจีนได้แก่ อำเภอเมืองราชบุรี อำเภอบ้านโป่ง อำเภอโพธาราม และอำเภอดำเนินสะดวก ชาวจีนจึงมักกระจายอยู่ตามชุมชนลุ่มแม่น้ำแม่กลอง เมื่อไทยทำสนธิสัญญาบาวริงในปี พ.ศ. 2398 และมีการชุดคลองภาษีเจริญ และคลองดำเนินสะดวกเชื่อมแม่น้ำเจ้าพระยา แม่น้ำท่าจีน และแม่น้ำแม่กลองในปลายรัชกาลที่ 4 ถึงต้นรัชกาลที่ 5 เป็นการขยายเส้นทางการค้าทางน้ำ การขนส่ง การปลูกข้าว ตลอดจนการอพยพของผู้คน ทำให้การค้าบริเวณลุ่มแม่น้ำแม่กลองคึกคักขึ้น มีชาวจีนเดินทางเข้ามาค้าขาย มาแลกข้าว ตามหมู่บ้านต่าง ๆ และกระจุกตัวหนาแน่นในบางแห่งที่เป็นแหล่งท่ามาหากิน ย่านแลกเปลี่ยนสินค้าที่ค่อย ๆ พัฒนาเป็นตลาดย่อยขึ้นตามหมู่บ้านชุมชน (สุภาภรณ์ จินตามณีโรจน์, 2537: 39)

ในปลายรัชกาลที่ 5 โปรดให้สร้างทางรถไฟสายใต้เชื่อมระหว่างกรุงเทพฯ-เพชรบุรี ผ่านเมืองราชบุรี ผ่านชุมชนบ้านเจ็ดเสมียน บ้านโพธาราม และบ้านโป่ง เริ่มสร้างในปี พ.ศ. 2443 และเสร็จพอใช้การได้ในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2445 และเปิดใช้เป็นทางการในปี พ.ศ. 2446 (สมใจ ไพโรจน์ธีระวิทย์, 2517: 283) จึงทำให้สะดวกต่อการค้าขายมากยิ่งขึ้น และทำให้สถานีอำเภอเมืองราชบุรีเป็นตลาดเมืองราชบุรี สถานีโพธารามเป็นตลาดโพธาราม และสถานีบ้านโป่งเป็นตลาดบ้านโป่ง ซึ่งเป็นชุมชนย่านการค้าที่มีคนจีนอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก ชาวจีนที่เข้ามาในจังหวัดราชบุรีส่วนใหญ่มีอาชีพค้าขาย แต่มีอีกกลุ่มหนึ่งที่เข้ามาปักหลักสร้างรากฐานทางภูมิปัญญาท้องถิ่นให้กับราชบุรี ผ่านงานหัตถกรรมเครื่องปั้นดินเผาตั้งแต่ในอดีตจนกระทั่งกลายเป็นงานศิลปะร่วมสมัยในปัจจุบัน ภูมิปัญญาของจังหวัดราชบุรีที่มีชื่อเสียงและคนส่วนใหญ่รู้จักกันเป็นอย่างดี “โอ่งมังกร” เป็นงานเครื่องปั้นดินเผาที่สัญลักษณ์อันโดดเด่นจนมาเป็นคำขวัญประจำจังหวัด ซึ่งเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นและอุตสาหกรรมพื้นบ้านที่คนราชบุรีภาคภูมิใจ ในยุคแรกโอ่งที่ใช้กักเก็บน้ำชั้นดีต้องมาจากประเทศจีน แต่เนื่องจากภาวะสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นต้นมา สินค้าจากต่างประเทศหลายอย่างไม่สามารถนำเข้าประเทศได้ จึงจำเป็นต้องผลิตเอง

โรงงานเครื่องปั้นดินเผาในราชบุรีเริ่มมาจากช่างชาวจีนที่มีความชำนาญในการทำเครื่องเคลือบที่ोनายจื่อเหม็ง แซ่จี้ และนายซ่งฮง แซ่จี้ มาจากอำเภอแต้จิ๋ว หมู่บ้านบึงโคย ซึ่งหมู่บ้านบึงโคยเป็นหมู่บ้านที่ผลิตเครื่องปั้นดินเผาในประเทศจีน ได้รวบรวมเงินทุนกับพรรคพวกชาวจีนตั้งโรงงาน “เถ้าเซ่งหลี” ขึ้นเป็นครั้งแรกปี พ.ศ. 2476 เป็นโรงงานขนาดเล็กหลังคามุงจาก (สมัยนั้นโรงงานอยู่บริเวณตรงข้ามโรงพยาบาลแม่และเด็กเขต 7 ในปัจจุบัน) ในระยะแรกโรงงานนี้ผลิตเฉพาะภาชนะสำหรับใส่เครื่องดองเค็มประเภท ไหน้ำปลา กระปุกขนาดเล็ก และโถ้งบ้างเล็กน้อย ต่อมาเมื่อกิจการรุ่งเรืองขึ้นตามความต้องการของตลาดมีมากขึ้น โรงงานจึงได้ขยายกิจการ และหุ้นส่วนแยกตัวออกไปตั้งโรงงานเอง (กรมศิลปากร, 2544: 68) ในขณะนั้นโถ้งยุคแรก ๆ จะเป็นโถ้งเล็กไม่ใหญ่มากนัก จำพวกไหเล็ก ๆ ใส่ น้ำปลา เต้าเจี้ยว ของหมักดองต่าง ๆ ระยะต่อมาเริ่มปั้นให้ใหญ่มากขึ้นบรรจุน้ำได้ปริมาณมากขึ้นจาก 4 ปี๊บ เป็น 6 ปี๊บ 7 ปี๊บ (สุชชาติ โฆษะบดี, 2561: สัมภาษณ์)

ยุคแรก ๆ ได้ริเริ่มปั้นไห อ่างน้ำข้าวและมีการปั้นโถ้งในเวลาต่อมา โถ้งในยุคนี้ไม่มีลวดลายเรียกว่า “โถ้งเลียน” ต่อมา มีการคิดแกะลวดลายดอกติดที่พิมพ์ไม้ ตีที่บารอบ ๆ โถ้ง ให้มีลายนูนขึ้นมาคล้ายไหในปัจจุบัน มีการนำเข้าดินขาวจากประเทศจีน เพื่อมาทดลองติดเป็นลายมังกร เลียนแบบโถ้งมังกรของจีน ปรากฏว่าได้ผลดี จึงมีการผลิตโถ้งมังกรขายในเวลาต่อมา (ปรีดา ปัญญาจันทร์, 2529) บางโรงงานแกะสลักไม้เป็นรูปปูหรือรูปหัวเสือเปรียบเหมือนสัญลักษณ์ของสินค้าของโรงงานเป็นต้น อย่างเช่น โถ้งมังกรของโรงงานรัตนโกสินทร์เน้นลายมังกร 5 เล็บ และ 4 เล็บ ซึ่งเป็นอัตลักษณ์ประจำตระกูล จุดเด่นของลายมังกรดังกล่าว คือ มังกรมีลิ้นยาว ซึ่งเป็นฮวงจุ้ย หมายถึง การดูดทรัพย์เงินทอง ความมีอำนาจ วาสนา ความเจริญเข้าบ้าน ลูกหลานจะเป็นใหญ่เป็นโต และมังกร 5 เล็บเป็นมังกรที่มีอำนาจใช้แทนสิ่งศักดิ์สิทธิ์ กิเลน หรือพญานาค ให้อำนาจ วาสนา และความเป็นมังกรถ่ายทอดมาจากอดีตจนถึงปัจจุบัน (สุชชาติ โฆษะบดี, 2561: สัมภาษณ์)

ต่อมาช่วงหนึ่งวัตถุดิบอย่างดินขาวที่ใช้เขียนลายโถ้งจากเมืองจีนเริ่มมีปัญหาเพราะราคาแพงและการขนส่งไม่สะดวก จึงหาดินขาวภายในประเทศที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งเป็นแหล่งดินขาวที่มีคุณภาพดี ซึ่งสามารถใช้ทดแทนดินขาวจากเมืองจีนได้ดี จากนั้นทำให้มีการติดลายบนโถ้งมังกรมากขึ้นและทำให้ผู้ประกอบการหันมาผลิตโถ้งมังกรมากยิ่งขึ้น อีกทั้งดินเหนียวที่เป็นวัตถุดิบหลักในการปั้นโถ้งมังกรในพื้นที่ชุมชนมีความเหมาะสมและสามารถปั้นโถ้งได้มีคุณภาพ โถ้งมังกรราชบุรี จึงได้รับความนิยมอย่างรวดเร็ว เพราะมีความคงทน กักเก็บน้ำฝนได้ดี ไม่มีกลิ่น และเป็นภาชนะที่ทุกบ้านเรือนต้องมีไว้ อีกทั้งเกิดการขยายตัวของโรงงานจากการผลิตเพราะมีการค้าขายที่เพิ่มมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากในช่วงปี พ.ศ. 2514-2524 ก่อนถึงยุคภูมิปัญญาใหม่ มีโรงงานที่ก่อตั้งขึ้นใหม่และแจ้งจดทะเบียนไว้กับสำนักงานอุตสาหกรรมไว้ จำนวน 35 โรงงาน และเป็นช่วงที่โรงงานแต่ละโรงงานเร่งขยายการผลิตเพื่อให้ทันต่อความต้องการของตลาด (สำนักงานส่งเสริมอุตสาหกรรม, 2545: 1)

การค้าขายสินค้าในยุคนี้ใช้วิธีเร่ขายทางเรือต้องขนส่งมาลงเรือที่แม่น้ำตลาดราชบุรี เพราะยังไม่มีถนนตัด ในช่วงเวลานั้นมีพ่อค้าแม่ค้ามาอยู่บ้านศาลาแดงหรือบริเวณสามโคกไปเอาไถ่มังกรทางน้ำใช้เส้นทางคลองภาษีเจริญผ่านท่าจีน เข้าคลองดำเนินสะดวกออกแม่กลองที่บางนกแขวก แล้วล่องไปรับไถ่มังกรที่ราชบุรี ขากลับเส้นทางเรือต้องการพื้นที่น้ำที่ไม่วุ่นวายเหมือนเส้นทางเก่า จึงผ่านเข้าทางท่าจีนล่องทางจังหวัดสุพรรณบุรีผ่านประตูน้ำบางยี่หน บางปลาหมอ มาออกทางบ้านแพน แล้วจึงล่องแม่น้ำน้อยมาออกแม่น้ำเจ้าพระยาแถวลานเท แต่ต่อมาการค้าขายไถ่มังกรเรือจึงค่อย ๆ เลิกหายไป เพราะการขายสินค้าของตลาดและชุมชนไม่ใช่พื้นที่ริมฝั่งคลอง เพราะคลองต่าง ๆ เริ่มเดินเรือไม่สะดวก ดังนั้นในปี พ.ศ. 2517 การค้าทางเรือจึงปรับเปลี่ยนเป็นการค้าขายทางรถยนต์หลากหลายรูปแบบตั้งแต่การใช้รถบรรทุกหกล้อบรรทุกไถ่มังกรไปจำหน่ายทางภาคอีสาน เช่น นครพนม สกลนคร ยโสธร หรือขึ้นไปทางภาคเหนือในพื้นที่เชียงใหม่ เชียงราย บางรายบรรทุกโดยใช้รถกระบะสินค้าจำพวกหม้อดินเผา อ่างมังกกร กระถางแดง อ่างบัว จำหน่ายในพื้นที่ตามหมู่บ้านจัดสรรแถว นนทบุรี ปทุมธานี กรุงเทพฯ ซึ่งสินค้าที่ขายดีคืออ่างบัว อ่างมังกกร ส่วนไถ่มังกรไม่ค่อยเป็นที่นิยมใช้จึงขายได้น้อยและค่อย ๆ หดความสำคัญลงไป อีกทั้งในระหว่างนี้ได้เกิดการรวมกลุ่มผู้ประกอบการผลิตไถ่มังกรในจังหวัดราชบุรีเป็นสมาคมเครื่องเคลือบดินเผาขึ้น ซึ่งมีนายกสมาคมเป็นผู้นำสมาคม มีการเลือกตั้งกันปีละ 1 ครั้ง สมาคมจะมีบทบาทสำคัญในการเรียกประชุมกลุ่มสมาชิกผู้ผลิตเครื่องปั้นดินเผาและไถ่มังกรเพื่อหาข้อสรุปและช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการผลิตเครื่องปั้นดินเผาระหว่างกลุ่มสมาชิกด้วยกัน ซึ่งได้แก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานร่วมกัน กำหนดราคาของผลิตภัณฑ์เครื่องปั้นดินเผา เป็นต้น (สมหญิง จรรยา, 2537: 37)

2. ยุคภูมิปัญญาใหม่ (พ.ศ. 2515-2553)

ในช่วงนี้เป็นช่วงที่มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบผลิตภัณฑ์ กล่าวคือ มีการพัฒนารูปแบบให้หลากหลาย บางโรงงานได้มีการนำเตาแก๊สมาใช้ควบคู่กับการเผาเตามังกกร (จารุณี อินเฒ่าฉาย, 2534: 207) ตลอดระยะเวลาการผลิตเครื่องปั้นดินเผาและการค้ากว่า 50 ปี มีการขยายตัวของโรงงานเครื่องปั้นดินเผาเป็นจำนวนมาก ผู้ผลิตส่วนใหญ่ประสบปัญหาในการผลิตเครื่องปั้นดินเผาด้านวัตถุดิบคือ ดินมีราคาแพง ขาดแคลนเชื้อเพลิงราคาสูง ตลอดจนผลิตภัณฑ์พลาสติกเข้ามาทดแทน

ซึ่งสอดคล้องกับชูศักดิ์ โฆษะบดี (2543: 12-16) กล่าวว่า ปัญหาในการผลิตไถ่มังกร คือ

1) ปัญหาการขาดแคลนดินเหนียวเป็นวัตถุดิบสำคัญในการผลิตไถ่มังกรเริ่มขาดแคลนลงไปจากบริเวณเดิม ดินเหนียวที่เหลือจะเป็นดินที่ไม่มีคุณภาพ จึงจำเป็นต้องสำรวจหาแหล่งดินแห่งใหม่นอกจากนี้ดินเหนียวที่ขาดแคลนแล้ว ยังมีปัญหาเรื่องความหดตัวของดิน เมื่อเจออุณหภูมิความร้อนแล้วเกิดการยุบตัวของดินทำให้ไม่ได้ทรงตัวที่ต้องการ เกิดความเสียหาย

2) ปัญหาเชื้อเพลิง ซึ่งต้องใช้พื้นที่ขนาดเล็ก ส่วนพื้นที่ใหญ่ใช้น้อย หากจะใช้เชื้อเพลิงอย่างอื่นจะหายากและราคาแพง

3) ปัญหาการตลาด ตลาดเครื่องปั้นดินเผาที่เป็นหลัก คือ โถงและไหน้ำปลา เมื่อมีผลิตภัณฑ์พลาสติกเข้ามาทดแทนที่ คุณภาพดีไม่แตกหักง่าย เบา ทำให้ยอดจำหน่ายโถงลดลง และเมื่อรัฐบาลพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อใช้ในการเกษตรกรรมและบริโภคจำนวนมาก ความจำเป็นในการใช้โถง ไห ใส่น้ำ จึงลดน้อยลง

4) ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากการผลิตโถงมังกรกันเป็นจำนวนมากจำเป็นต้องใช้ช่างปั้นที่มีฝีมือในการขึ้นรูปเป็นอย่างมาก ปัจจุบันคนรุ่นใหม่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับอาชีพดังกล่าว จึงทำให้ขาดการสืบทอดช่างรุ่นต่อมา การขาดแคลนแรงงานมากที่สุดคือ ขาดแคลนแรงงานชั้นต่ำ เป็นจำนวนมาก จำเป็นต้องว่าจ้างแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในโรงงาน เพื่อให้การผลิตดำเนินต่อไปได้ ต่อมาทางสมาคมเครื่องเคลือบดินเผาได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดย

4.1) ได้ขอความร่วมมือไปยังกรมทรัพยากรธรณี สำรวจหาแหล่งดินแห่งใหม่ คือ ตำบล ส้มมาละ อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

4.2) โดยได้จัดหาพื้นที่ซื้อจากโรงเลื่อยไม้ยางพาราจากภาคใต้

4.3) ด้านการตลาดได้พยายามออกแบบรูปทรงและเคลือบสี พยายามรักษาคุณภาพของงานด้วยการผลิตด้วยมือที่เป็นเอกลักษณ์ของผลิตภัณฑ์

4.4) ด้านคนงาน ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานทั่วไปที่ทำงานภายในโรงงานโถง จึงได้หันมาใช้แรงงานต่างประเทศ เช่น พม่า มอญ ส่วนช่างปั้นจะเป็นคนพื้นที่ของราชบุรี ที่มีการสืบทอดการปั้นติดต่อกันมา ช่างตกแต่งและเขียนลาย บางโรงงานจะรับช่างจากสถาบันเทคนิค แผนกศิลป์ และสถาบันอื่น ๆ ที่เป็นนักศึกษาทางด้านศิลปะ

โรงงานผลิตโถงเกือบทุกโรงงานจะประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน เพราะขาดคนชำนาญในการผลิต จึงทำให้กลุ่มโรงงานผลิตโถงแก้ปัญหา โดยการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมอาชีพทางด้านนี้ แต่ก็ไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ (สมหญิง จรรยา, 2537: 49) และปัญหาดังกล่าว ทำให้บางโรงงานได้เลิกกิจการไปและโรงงานที่เป็นผู้สืบทอดรุ่นต่อจากบรรพบุรุษ ได้มีการพัฒนาเครื่องมือการทำเครื่องปั้นดินเผาสมัยใหม่ มีการพัฒนารูปแบบให้เป็นผลิตภัณฑ์เซรามิก เกิดการพัฒนาทั้งในด้านวิธีการทำด้วยการหล่อจากพิมพ์ หล่อปูน พลาสติกเตอร์ หรือใช้วิธีการอัดแบบซึ่งเป็นการขึ้นรูปในทางอุตสาหกรรมได้ปริมาณมาก และขนาดสม่ำเสมอทุกชิ้น ซึ่งใช้ในการผลิตผลิตภัณฑ์ที่มีขนาดเล็ก และรูปแบบผลิตภัณฑ์เซรามิกเคลือบสี ซึ่งทำให้แต่ละโรงงานพยายามผลิตรูปแบบของสินค้าให้เป็นเอกลักษณ์แตกต่างไปจากโรงงานอื่น (ชูศักดิ์ ไขชะบัต, 2543 อ้างถึงใน ปรียาพร บุชบา, 2547) จึงเป็นยุคภูมิปัญญาใหม่ที่มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบผลิตภัณฑ์ให้มีความหลากหลายมากขึ้น บางโรงงานผลิตโถงมังกรเหมือนเดิม บางโรงงานเริ่มผลิตกระถางปลูกต้นไม้ลวดลายใหม่ ๆ อย่างบัว

โองน้ำล้น และของใช้ตกแต่งบ้านและสวน แบบดั้งเดิมที่ใช้เตาเผาแบบมังกร (เตาเผาแบบจีน) และบางโรงงานผลิตเครื่องปั้นดินเผาที่เรียกว่า “เซรามิก” ควบคู่ไปกับกับเครื่องปั้นดินเผาแบบดั้งเดิม



ภาพที่ 1 ผลิตภัณฑ์เซรามิกโรงงานรัตนโกสินทร์ 4 (ภาพถ่ายโดย จริญญาพร สวณนภานุสรณ์ พ.ศ. 2561)

โรงงานแรก ๆ ที่ประสบความสำเร็จในการผลิตเซรามิกโดยใช้เตาเผาแก๊ส เช่น โรงงานรัตนโกสินทร์ 1 และรัตนโกสินทร์ 4 และเก้าองใต้ มีงานปั้นเซรามิกที่เป็นสินค้าที่ระลึกประเภทโองขนาดเล็ก แจกัน เบญจรงค์ โองเคลือบสีขนาดต่าง ๆ อย่างเช่นโรงงานรัตนโกสินทร์ก่อตั้งในปี พ.ศ. 2515 ในช่วง 30 ปีแรก ช่างงานที่ผลิตขายยังคงความดั้งเดิมแบบโบราณเป็นหลัก โดยเริ่มแทรกชิ้นงานเคลือบเซรามิกช่วง 20 ปีก่อนหน้านี้ และเพิ่มการผลิตเพื่อเป็นสินค้าโอท็อป (OTOP) และเพื่อส่งออกตามแบบเฉพาะของแต่ละโรงงาน แต่ระยะ 10 ปี หลัง สัดส่วนงานผลิตเพื่อตลาดส่งออก กำลังเป็นสัดส่วนสำคัญของรายได้ธุรกิจ ตลาดหลักคือประเทศสหรัฐฯ และยุโรป ซึ่งนำไปตกแต่งบ้าน แต่งสวน อุปกรณ์ห้องน้ำ อ่างน้ำ ที่พักอาศัยและออฟฟิศ ต่อมาในช่วงหลัง ๆ ตลาดสำคัญคือตลาดตะวันออกกลาง ประเทศสหรัฐอเมริกาหรับเอมิเรตส์ เป็นต้น ปัจจุบันโรงงานรัตนโกสินทร์ 1 และโรงงานรัตนโกสินทร์เซรามิก 4 เป็นที่รู้จักและประสบความสำเร็จในการจำหน่ายของฝากของที่ระลึก รวมถึงเป็นแหล่งเรียนรู้เปิดให้นักท่องเที่ยวที่มาเยือนจังหวัดราชบุรีได้เข้าชมวิธีการผลิตเครื่องปั้นดินเผาที่ยังคงอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นไว้เป็นอย่างดี อีกทั้งโรงงานรัตนโกสินทร์ 4 ยังได้จัดตั้งพิพิธภัณฑ์โองในปี พ.ศ. 2547 โดยได้รวบรวมโองที่ผลิตจากประเทศจีนก่อนปี พ.ศ. 2475 รวมไปถึงโอง ไห ยุคแรกของจังหวัดราชบุรีเป็นจำนวนมากเพื่อให้ประชาชน นักศึกษา มาศึกษาดูงานให้ความรู้ในด้านเอกลักษณ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดราชบุรี

โรงงานเถ้าฮังไถ่เป็นโรงงานผลิตเครื่องปั้นดินเผาเก่าแก่ เป็นโรงงานผลิตเครื่องเคลือบดินเผาจำหน่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยแบ่งเป็นรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้ เครื่องเคลือบดินเผาที่โรงงานต่าง ๆ เช่น กระถางต้นไม้ โอ่งมังกรเคลือบสีน้ำตาล เครื่องปั้นดินเผาแบบไม่เคลือบ (terracotta) รูปแบบของไทย เช่น ตุ่มสามโคก ตามแบบจีนและยุโรป เครื่องปั้นดินเผาแบบกวาดตัวของจีน ซึ่งมีทั้งสีเดียวและหลายสี เช่น โอ่ง กระถางต้นไม้ อ่างบัวก็ เครื่องปั้นดินเผาแบบปักโคย โดยเขียนสีน้ำเงินหรือลายสีใดเคลือบ เครื่องปั้นดินเผาแบบเมืองกังไส โดยเขียนลายครามหรือครามไฟ (สีแดงใต้เคลือบ) มีทั้งชนิดแตกลายงาและแบบไม่แตกลายงา เครื่องปั้นดินเผาแบบโมเดิร์นสไตล์และตามรูปแบบที่ลูกค้าสั่ง (สมาคมเครื่องเคลือบดินเผา, ม.ป.ป.: 32) รวมไปถึงผลิตภัณฑ์ของตกแต่งเพื่อความสวยงาม เช่น แจกัน อ่างสำหรับเลี้ยงปลา และตุ๊กตารูปสัตว์ต่าง ๆ ที่ใช้ตกแต่งสวน มีตั้งแต่ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ผลิตภัณฑ์ดังกล่าวไม่ได้มีแค่รูปทรงเรขาคณิต จะเป็นการออกแบบรูปทรงที่แปลกใหม่ และมีการใช้สีสันที่หลากหลาย แต่ถึงอย่างไรก็ตามสินค้าดังกล่าวไม่ใช่สินค้าที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นของครัวเรือนที่ต้องซื้ออยู่บ่อยครั้ง ต่อมาเมื่ออุตสาหกรรมเครื่องปั้นดินเผาประสบปัญหาเนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ปัญหาทางเศรษฐกิจ ขาดแคลนแรงงาน การตลาดถดถอย วัตถุดิบมีราคาสูง เป็นต้น รูปแบบสินค้าจึงแปรเปลี่ยนบทบาทหน้าที่จาก “โอ่งมังกร” ที่ใช้ในชีวิตประจำวันแปรเปลี่ยนไปเป็นของที่ระลึก ของประดับตกแต่ง ซึ่งบางโรงงานที่ยังไม่ได้ปิดกิจการจึงต้องปรับตัว โดยบางโรงงานผลิตโอ่งมังกรอย่างเดียว บางโรงงานผลิตกระถาง อ่างบัว ของประดับตกแต่งบ้านและจำหน่ายในประเทศ และบางโรงงานผลิตเครื่องเคลือบดินเผาเพื่อการส่งออกต่างประเทศ (ปริยาพร บุษบา, 2547: 60) ช่วงระยะหลังประมาณปี พ.ศ. 2553 จนถึงปัจจุบัน สินค้าเซรามิกก็ซบเซาลงไปมาก ผนวกกับปัจจัยทางเศรษฐกิจในประเทศและต่างประเทศทำให้สินค้าหรือผลิตภัณฑ์เซรามิกก็ค่อย ๆ ซบเซาลงที่ยังสามารถจำหน่ายได้คือสินค้าประเภทของที่ระลึก ของฝาก ที่เป็นชิ้นเล็ก ๆ (สุชาติ ไขชะบัตติ, 2561: สัมภาษณ์)

3. ยุคภูมิปัญญาสร้างสรรค์ (พ.ศ. 2554-ปัจจุบัน)

ในยุคภูมิปัญญาสร้างสรรค์ ได้นำแนวคิดเมืองสร้างสรรค์ (creative city) โดยการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์มาพัฒนาเมืองหรือชุมชนมาจากรากฐานของต้นทุนทางภูมิศาสตร์ สังคม วัฒนธรรม และภูมิปัญญาในท้องถิ่น จนก่อให้เกิดคุณค่าทางเศรษฐกิจ โดยหน่วยงานภาครัฐ องค์กรต่าง ๆ รวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการดำเนินงานอย่างสอดคล้องกัน เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจให้ชุมชน มีสภาพแวดล้อม สภาพสังคม และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และเป็นการสร้างการท่องเที่ยวให้แข็งแกร่งมาสู่ชุมชนได้อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับกรมทรัพย์สินทางปัญญาที่ได้ดำเนินการเมืองต้นแบบสร้างสรรค์ในช่วงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2553 เพื่อให้เมืองต้นแบบเศรษฐกิจสร้างสรรค์ได้ใช้เป็นแนวทางในการสร้างรายได้ให้กับพื้นที่โดยนำภูมิปัญญาและวัฒนธรรมมาเชื่อมโยงเป็นเรื่องราวเพื่อสร้างสินค้า และการบริการให้มีความเป็นอัตลักษณ์ของเมืองเพื่อสร้างรายได้ให้กับคน

ในท้องถิ่น โดยแต่ละท้องถิ่นได้นำจุดเด่นของจังหวัดต่าง ๆ ส่งเข้าประกวดโครงการเมืองต้นแบบ เศรษฐกิจสร้างสรรค์ โดยมีการจัดประชุมระดมความคิดเห็นและแต่งตั้งคณะทั้ง 76 จังหวัด และทำการคัดเลือกเมือง ชุมชนท้องถิ่นที่มีศักยภาพตามแนวเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ได้แก่ 1) เมืองที่มีต้นทุนทางปัญญา และวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาพื้นบ้าน แหล่งท่องเที่ยวหรือสินค้าที่มีเอกลักษณ์ 2) เมืองที่มีอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ที่มีศักยภาพที่ควรได้รับการส่งเสริม และสนับสนุน เช่น มรดกทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญา เอกลักษณ์ศิลปวัฒนธรรม งานฝีมือสินค้าเชิงสร้างสรรค์ และการออกแบบ และต่อจากนั้นจะเป็นการจัดกิจกรรมแสดงผลงานสร้างสรรค์ของเมืองที่ได้รับการคัดเลือกเป็นต้นแบบเมืองสร้างสรรค์ เพื่อเชิดชูอัตลักษณ์ของเมือง กระตุ้นสร้างความตระหนักและสร้างแรงจูงใจให้กับประชาชนในจังหวัด/ท้องถิ่น/ชุมชน คิดสร้างสรรค์ผลงาน เผยแพร่ผลงานสร้างสรรค์ และเป็นช่องทางในการให้เครือข่ายต่อยอดผลงานสร้างสรรค์ให้กับคนไทย เพื่อสร้างงาน สร้างมูลค่าเพิ่ม และรายได้ภายในพื้นที่ ซึ่งการตัดสินใจในวันที่ 8 พฤษภาคม 2554 โดยมีเมืองหรือชุมชนต้นแบบได้รับการคัดเลือกว่าเป็นเมืองเศรษฐกิจสร้างสรรค์ จำนวน 10 เมือง และเมืองตัวอย่างเศรษฐกิจสร้างสรรค์ 20 เมือง ซึ่งเมืองราชบุรีได้ติด 1 ใน 20 ของเมืองตัวอย่างเศรษฐกิจสร้างสรรค์ด้วย (โครงการเมืองต้นแบบเศรษฐกิจสร้างสรรค์, 2554: 5)

จุดเริ่มต้นของงานเครื่องปั้นดินเผาจนกลายมาเป็นงานศิลปะร่วมสมัยในชุมชนเมืองราชบุรีนั้น เริ่มต้นมาจาก วศินบุรี สุพานิชวรภาชน์ ศิลปินรางวัลศิลปาธร สาขาศิลปะออกแบบ ปี พ.ศ. 2533 ทายาทรุ่นที่ 3 ของโรงงานเจ้าสรวงไถ่เป็นผู้นำในการนำศิลปะเข้าสู่วิถีชุมชน ผู้พัฒนางานเซรามิกไปสู่งานศิลปะร่วมสมัย พัฒนาเมืองราชบุรีอย่างสร้างสรรค์ โดยการให้ประชาชนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาจากฐานความเข้าใจ และเข้าใจศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น จากแต่เดิมเริ่มต้นจากโรงงานโดยการจัดกิจกรรมในโรงงานด้านเซรามิกให้กับเด็ก ๆ นักศึกษา และนักท่องเที่ยว และเริ่มจัดแสดงงานศิลปะ เชิญศิลปินมาร่วมงานสร้างสรรค์ในชุมชน จุดเปลี่ยนในชุมชนของราชบุรี คือ “หอศิลป์ร่วมสมัย เจ้า สรวง ไถ่ ดีคูน (d Kunst เป็นภาษาเยอรมัน แปลว่า ศิลปะ)” เป็นอาคารเรือนไทยทรงมะนิลา สถาปัตยกรรมในช่วงปลายพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 5) เป็นอาคาร 3 ชั้น ที่จัดแสดงงานศิลปะร่วมสมัยต่าง ๆ เปิดโอกาสให้คนในชุมชนได้ใกล้ชิดงานศิลปะมากยิ่งขึ้นและในปี พ.ศ. 2554 อาคารหลังนี้ได้รับรางวัลอนุรักษ์ศิลปสถาปัตยกรรมดีเด่นอีกด้วย หอศิลป์นี้ตั้งอยู่หัวมุมถนนวรเดช อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรีริมแม่น้ำแม่กลอง ใกล้กับพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ ราชบุรี ซึ่งบริเวณรอบ ๆ นั้น เป็นจุดสำคัญรอบ ๆ ชุมชนที่มีงานศิลปะอยู่รอบตัวเมืองราชบุรี เช่น “เด็กดิน” ประติมากรรมที่ทำจากไฟเบอร์กลาส มีความสูงหกเมตรครึ่ง แสดงถึงความซื่อและไร้เดียงสาของดินที่ปกติไม่มีใครเห็นราคาค่างวด แต่ถ้าเราใส่จินตนาการและความฝันเข้าไป ดินก็จะเปลี่ยนไปเป็นสิ่งที่มีความหมายมากขึ้นที่ รวกับจะสื่อถึงเมืองราชบุรีที่ได้ชื่อว่าเป็นเมืองโอ่ง งานศิลปะจากกอนดินธรรมดา

โครงการศิลปะในชุมชนเริ่มต้นในปี พ.ศ. 2554 เป็นกิจกรรมที่ทำให้หลายคนรู้จักหอศิลป์ฯ งานปกติศิลป์ (art normal) ภายใต้แนวคิด “ทุกบ้านคือแกลเลอรี ทุกที่คือหอศิลป์” เริ่มจากการชักชวนชาวบ้าน ชุมชนท้องถิ่นและเยาวชนในราชบุรี มาใกล้ชิดและมาสัมผัสเรียนรู้กับงานศิลปะมุมมองที่สามารถค้นหาได้ในชีวิตประจำวัน กิจกรรมทางศิลปะที่เกิดขึ้นในครั้งนั้นเป็นกิจกรรมที่ไม่ได้มีหน่วยงานทางภาครัฐเข้ามาสนับสนุนแต่อย่างใด ทั้งการถ่ายภาพ การวาดภาพ งานปั้น งานศิลปะที่ชาวบ้าน เยาวชน กลุ่มศิลปินจากภายนอก ที่มาช่วยกันสร้างสรรค์ ทั้งร้านก๋วยเตี๋ยว เชื้อนริมน้ำ ร้านทำผม เรือข้ามฟาก ร้านขายของชำ รถโดยสารประจำทาง เป็นต้น นอกจากนั้นยังมีกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น งาน “งานติดศิลป์บน” ในปีพ.ศ. 2556 ที่ได้เยาวชนในจังหวัดราชบุรีมาช่วยงานและศิลปินต่าง ๆ มาแสดงผลงานศิลปะแบบ Street Art ภายใต้แนวคิด “คนคือเมือง เมืองคือคน” ความเป็นชุมชนเล็กๆ ในราชบุรีถูกร้อยเรียงเชื่อมโยงเข้ากับงานศิลปะ สิ่งที่สำคัญที่สุดของปรากฏการณ์นี้คือ การใช้ศิลปะจากภูมิปัญญาเป็นกระจะสะท้อนชุมชนราชบุรีและคนในชุมชนที่สร้างปฏิสัมพันธ์ อีกทั้งเป็นการกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมทางศิลปะอย่างต่อเนื่อง



ภาพที่ 2 “เด็กดิน” ประติมากรรมกลางชุมชนเมืองราชบุรี (ภาพถ่ายโดย จริญญาพร สวอนภาณุสรณ์ พ.ศ. 2560)

ต่อจากนั้นงาน “ปกติศิลป์ครั้งที่ 2” ภายใต้แนวคิด “ทอยบุรี” ที่พัฒนามาจากงานในครั้งแรก และยังคงสื่อสารกับชุมชนถึงรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ศิลปะ-ชุมชน-ผู้ชม-สถานที่ เป็นงานศิลปะที่ได้บอกเล่าเรื่องราวต่าง ๆ ในเมืองราชบุรีผ่านทางแผนที่ที่มีงานศิลปะซ่อนตัวอยู่ตามพื้นที่ต่าง ๆ จำนวน 29 แห่งในชุมชนเมืองราชบุรี ผลงานศิลปะที่เกิดขึ้นในครั้งนี้นี้จึงเป็นสิ่งที่ร่วมสังเกต หรือสะท้อนมิติต่าง ๆ ในประเด็นของเมือง เพื่อบอกเล่าและร่วมบันทึกถึงสิ่งที่มีอยู่ โดยมีนัยยะของความหมาย

ซ้อนกันอยู่ 2 รูปแบบ นั่นคือ “ทอย” หมายถึงจังหวัดการทอยของลูกเต๋าที่กำลังหมุนวน โดยเราไม่อาจรับรู้ได้ว่าการเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินอยู่นี้จะพลิกผันด้านใดออกมา และ “toy” ที่หมายถึง ของเล่น ชิ้นหนึ่ง เปรียบเป็นสื่อกลางที่เชื่อมโยง “ศิลปะ-ชุมชน-ผู้ชม-สถานที่” ให้มีการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกัน และกันในอีกรูปแบบหนึ่ง และ “บุรี” หมายถึง เมือง มีการสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐ และมีการประชาสัมพันธ์จากสื่อต่าง ๆ จนทำให้นักท่องเที่ยวรู้จักและเริ่มเข้ามาสัมผัสงานศิลปะร่วมสมัย เป็นจำนวนมาก

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554-2557 ได้เกิดกิจกรรมและนิทรรศการหลากหลายที่จัดขึ้นโดยศิลปินบุรี และศิลปินในจังหวัดท่านอื่น ๆ โดยมีนิทรรศการจำนวน 6 นิทรรศการ นิทรรศการที่จัดโดยศิลปินบุรี ได้แก่ นิทรรศการติดศิลป์บนราชบุรี ครั้งที่ 1 จัดขึ้นในปี พ.ศ. 2554 และคาบเกี่ยวถึงต้นปี พ.ศ. 2555 และนิทรรศการติดศิลป์บนราชบุรี ครั้งที่ 2 จัดขึ้นภายในปี พ.ศ. 2556 และส่วนของนิทรรศการที่จัดขึ้นโดยศิลปินที่มีภูมิลำเนาจากราชบุรี ได้แก่ นิทรรศการเทศกาลหนังสั้น (แอนิเมชัน) เยาวชนชุมชนหนองโพ ครั้งที่ 2 จัดขึ้นโดยจิระเดชและพรพิไล มีมาลัย และในวันที่ 6-8 เมษายน ปีเดียวกัน สาครินทร์ เครืออ่อน จัดนิทรรศการสภาวการณ์มนุษย์เมือง : บทสนทนาในถ้ำขึ้น ณ บริเวณถ้ำจอมพล อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี กิจกรรมหรือนิทรรศการในชุมชนดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความเคลื่อนไหวที่สามารถสร้างเครือข่ายของศิลปินในจังหวัดราชบุรี และความร่วมมือของการจัดนิทรรศการศิลปะอย่างต่อเนื่อง และครั้งล่าสุดที่ผ่านมาในปี พ.ศ. 2557 จิระเดชและพรพิไล มีมาลัย ได้จัดนิทรรศการพิพิธภัณฑสถานเฉพาะกาลในตำบลหนองโพ อำเภอโพธาราม (สุวิธสา หิรัญรัตนศักดิ์, 2557: 38-39)

ในปีท่องเที่ยววิถีไทย 2558 จังหวัดราชบุรีได้รับการคัดเลือกให้เป็น 1 ใน 12 เมืองต้องห้ามพลาด ภายใต้แนวคิด “ชุมชนคนอาร์ท จ.ราชบุรี” ซึ่งเป็นการกระตุ้นการท่องเที่ยวให้ออกไปตามหาสัมผัสความเป็นตัวตนของคนราชบุรีกับแนวคิดศิลปะหลากหลายแขนงที่เกิดจากภูมิปัญญาของชุมชน ซึ่งได้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวจังหวัดราชบุรีปี พ.ศ. 2556-2559 มีวิสัยทัศน์กล่าวว่า “ราชบุรี เมืองแห่งร่วมสมัย วิถีธรรมชาติและวัฒนธรรมลุ่มแม่น้ำแม่กลอง” นอกจากหน่วยงานรัฐหรือองค์กรต่าง ๆ ที่ได้เข้ามาช่วยสนับสนุนเพื่อพัฒนาเมืองราชบุรีให้เป็นเมืองแห่งศิลปะและสามารถสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวให้กับชุมชนได้นั้น ส่วนหนึ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญคือ คนชุมชนมีส่วนร่วมในการช่วยชุมชน เป็นแรงขับเคลื่อนที่สร้างพลังให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง ในการส่งเสริมภาพลักษณ์กับการท่องเที่ยวในชุมชนให้มีความยั่งยืนในระยะยาว อีกทั้งการเชื่อมโยงไปสู่แนวคิดเมืองสร้างสรรค์นั้น การสร้างสรรค์เมืองด้วยงานศิลปะร่วมสมัยในชุมชนอำเภอเมืองราชบุรี เป็นการสร้างองค์ความรู้เพื่อสร้างความยั่งยืนให้กับชุมชนและจังหวัด เพราะงานศิลปะร่วมสมัยที่เกิดขึ้นในชุมชนเป็นอัตลักษณ์ที่ช่วยส่งเสริมให้เป็นจุดเด่นซึ่งส่งผลดีต่อการท่องเที่ยวในชุมชน อีกทั้งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาท้องถิ่นในประเทศได้อีกทางหนึ่ง จากการมีงานศิลปะร่วมสมัยในชุมชนนั้นยังสามารถก่อให้เกิดเมืองต้นแบบเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (creative economy city model) คือเมืองที่มีความชัดเจนในการนำเอา

ความคิดสร้างสรรค์มาพัฒนาเมืองหรือชุมชน เป็นตัวอย่างในการดำเนินงานให้กับประชาชนในภูมิภาค และท้องถิ่นต่าง ๆ ใช้เป็นแนวทางในการสร้างมูลค่าเพิ่ม (โครงการเมืองต้นแบบเศรษฐกิจสร้างสรรค์, 2554: 5) และสร้างรายได้ภายในพื้นที่โดยการนำภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่นมาเชื่อมโยงเป็นเรื่องราวของเมือง เกิดเป็นอัตลักษณ์เมืองในสังคมสมัยใหม่ที่จะสร้างงาน สร้างรายได้ให้คนในท้องถิ่น และประเทศชาติได้อีกทางหนึ่ง

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

การเปลี่ยนแปลงภูมิปัญญาท้องถิ่นของโองม้งกร ในอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี แบ่งเป็น 3 ยุค คือ ยุคภูมิปัญญาดั้งเดิม ยุคภูมิปัญญาใหม่ และยุคภูมิปัญญาสร้างสรรค์ ซึ่งแต่ละยุคมีความเปลี่ยนแปลงของภูมิปัญญาที่มีพัฒนาการอย่างเห็นได้ชัด เริ่มจากยุคภูมิปัญญาดั้งเดิม ที่เป็นจุดเริ่มต้นของการมีภูมิปัญญาโองม้งกร แสดงให้เห็นถึงประวัติศาสตร์ชุมชนของชาวจีนที่เข้ามาบุกเบิกและมีบทบาทสำคัญทางด้านเศรษฐกิจสร้างรายได้ให้กับชุมชนในช่วงระยะเวลานั้น ทำให้เครื่องปั้นดินเผาโองม้งกรมีชื่อเสียงและเป็นเอกลักษณ์ของจังหวัดราชบุรี แต่เนื่องจากภาวะทางเศรษฐกิจในระยะต่อมา ผสมกับปัจจัยทั้งภายใน คือ การบริหารจัดการภายในโรงงาน แรงงานฝีมือที่เริ่มขาดแคลน และปัจจัยภายนอก คือ ค่าจ้างแรงงาน ราคาวัตถุดิบที่สูงขึ้น การตลาด และพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป ปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งที่ไม่สามารถควบคุมได้ โรงงานจึงต้องปรับตัวเพื่อให้อยู่รอดต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สินค้าดั้งเดิมยังคงอยู่และต้องจำหน่ายไป อีกทั้งการคิดค้นกระบวนการผลิตหรือกรรมวิธีใหม่ ๆ ที่จำเป็นต้องดำเนินการ เพื่อให้โรงงานยังคงกิจการต่อไปได้ โดยการปรับปรุงสินค้าให้มีความหลากหลายทั้งรูปแบบและสีสันทันเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าทั้งในประเทศและต่างประเทศ จนเป็นสินค้าส่งออกในช่วงระยะเวลานี้

กระทั่งในช่วงระยะหลัง ภูมิปัญญาได้พัฒนาจนกลายมาเป็นงานศิลปะร่วมสมัยในชุมชนเมืองราชบุรี ซึ่งเป็นต้นทุนทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาที่มีคุณค่ายิ่งในการสร้างและพัฒนาเมืองให้เป็นเมืองแห่งศิลปะร่วมสมัย โดยผู้นำทางด้านงานศิลปะในชุมชนที่เพียงต้องการให้ศิลปะเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน เพื่อให้คนในชุมชนได้มีส่วนร่วมกับกิจกรรมที่เกิดขึ้น ส่งผลให้ชุมชนเกิดเป็นแหล่งท่องเที่ยวด้านเมืองศิลปะที่เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง และระบบเศรษฐกิจภายในชุมชนที่มีการขยายตัวแสดงให้เห็นถึงอัตลักษณ์ชุมชนที่มีรากฐานพัฒนาการจากภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่นชุมชนที่ต่อยอดเป็นงานศิลปะร่วมสมัยในชุมชนที่มีคุณค่า ช่วยกระตุ้นให้คนในชุมชนสร้างพลังให้ชุมชนมีความยั่งยืน รวมถึงการร่วมมือเป็นเมืองสร้างสรรค์ โดยผู้นำชุมชน คนในชุมชน นักท่องเที่ยว เป็นต้นที่สามารถพัฒนาชุมชนให้มีความยั่งยืนในระยะยาวได้ และเป็นประโยชน์ในด้านองค์ความรู้หรือแผนการพัฒนาชุมชน ช่วยให้มีทิศทางในการพัฒนาชุมชนที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น อีกทั้งสามารถใช้เป็น

แนวทางในการศึกษาพัฒนาและเป็นประโยชน์ให้กับชุมชนสร้างสรรค์อื่น ๆ ได้ในอนาคต ดังนั้น การวิจัยการเปลี่ยนแปลงภูมิปัญญาท้องถิ่นของโองม้งกร ในอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี จึงเป็นการถ่ายทอดอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นของโองม้งกรให้คนในชุมชน เยาวชนคนรุ่นใหม่ ได้ทราบ กระบวนการการเปลี่ยนแปลงภูมิปัญญาโองม้งกรที่มีความสำคัญ คุณค่า และประโยชน์ของภูมิปัญญา โองม้งกรที่เป็นรากเหง้าของทุนทางภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่น เพื่อการเข้าใจและดำรงอยู่ในชุมชนสืบไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้
 - 1.1 สามารถเป็นองค์ความรู้ในการพัฒนาแนวทางการวางแผนชุมชนให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวและการเรียนรู้จากแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีอยู่ในชุมชน
 - 1.2 ด้านการศึกษาข้อมูลทางภูมิปัญญาสามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ข้อมูลของประวัติศาสตร์ชุมชน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในชุมชน
2. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรมีการศึกษาถึงแนวทางหรือนโยบายของรัฐในการสร้างแหล่งเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวในระยะยาวอย่างยั่งยืน
 - 2.2 ควรมีการศึกษาด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนหรือการปฏิสัมพันธ์ของคนในชุมชน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการท่องเที่ยวในชุมชน

สรุป

การเปลี่ยนแปลงภูมิปัญญาท้องถิ่นของโองม้งกร ในอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงภูมิปัญญาท้องถิ่นของโองม้งกร ในอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า การเปลี่ยนแปลงภูมิปัญญาท้องถิ่นของโองม้งกร ในอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี แบ่งเป็น 3 ยุค คือ ยุคภูมิปัญญาดั้งเดิม ยุคภูมิปัญญาใหม่ และยุคภูมิปัญญาสร้างสรรค์ การเปลี่ยนแปลงของภูมิปัญญาในแต่ละยุค เกิดการเปลี่ยนแปลงตามระยะเวลาที่ผ่านมาจนถึงในยุคภูมิปัญญาสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นยุคปัจจุบันนี้ ก่อให้เกิดผลดีต่อชุมชนในด้านการท่องเที่ยว จากทุนภูมิปัญญาทุนวัฒนธรรมของท้องถิ่นดั้งเดิม ส่งผลให้ชุมชนพัฒนาเป็นเมืองท่องเที่ยวในเชิงสร้างสรรค์ด้วยงานศิลปะร่วมสมัย ส่งเสริมภาพลักษณ์และอัตลักษณ์ที่สะท้อนตัวตนของชุมชนได้อย่างชัดเจน อีกทั้งสร้างความยั่งยืนให้กับชุมชนในระยะยาวด้วยภูมิปัญญาของชุมชนที่มีคุณค่า เพื่อสร้างประโยชน์ให้กับชุมชนต่อไปในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กรมศิลปากร. (2544). **วัฒนธรรมพัฒนาการทางประวัติศาสตร์ เอกลักษณ์และภูมิปัญญาราชบุรี**. กรุงเทพฯ: สมาพันธ์ .
- โครงการเมืองต้นแบบเศรษฐกิจสร้างสรรค์. (2554, กรกฎาคม-กันยายน). **วารสารทรัพย์สินทางปัญญา**, 7 (3), 5.
- จารุณี อินเจิดฉาย. (2534). **โองมั่งกรราชบุรี**. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง.
- ชูศักดิ์ โฆษะบดี (2543). **วิกฤตโองมั่งกร**. (อัครสำเนา). ม.ป.ท.
- ปรีดา ปัญญาจันทร์. (2529). **ราชบุรีมีโอง**. กรุงเทพฯ: ต้นอ้อ.
- ปรียาพร บุษบา. (2547). **การศึกษาพัฒนาการของรูปแบบและลวดลายของโองมั่งกร จังหวัดราชบุรี**. ราชบุรี: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ภารดีมหาจันทร์. (2553). **คู่มือการวิจัยเชิงประวัติศาสตร์**. ชลบุรี: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมใจ ไพโรจน์ธีระรัชต์. (2517). **บทบาทของประเทศมหาอำนาจตะวันตกในการสร้างทางรถไฟของประเทศไทยในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวและพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว**. วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประวัติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมหญิง จรรยา. (2537). **การผลิตโองมั่งกรกับความสัมพันธ์ในชุมชน**. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชามานุษยวิทยา ภาควิชามานุษยวิทยา คณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมาคมเครื่องเคลือบดินเผา. (ม.ป.ป.). **โองมั่งกรราชบุรีภูมิปัญญาสามแผ่นดิน**. ราชบุรี: ธรรมรักษ์การพิมพ์.
- สำนักงานส่งเสริมอุตสาหกรรม. (2545). **รายชื่อโรงงานเครื่องเคลือบดินเผา**. (อัครสำเนา). ม.ป.ท.
- สุชาติ โฆษะบดี, เจ้าของโรงงานรัตนโกสินทร์ 4. (2561). **สัมภาษณ์**. 21 เมษายน.
- สุภาภรณ์จินตามณีโรจน์. (2537). **ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นลุ่มแม่น้ำแม่กลองบ้านโป่ง-เจ็ดเสมียน**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุวิธสา หิรัญรัตนศักดิ์. (2557). **นิทรรศการศิลปะในชุมชนจังหวัดราชบุรี**. ศิลปนิพนธ์ศิลปบัณฑิต สาขาวิชาทัศนศิลป์ (ทฤษฎีศิลป์) ภาควิชาทฤษฎีศิลป์ คณะจิตรกรรมประติมากรรมและภาพพิมพ์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10
SCHOOL ADMINISTRATORS' COMPETENCIES AFFECTING SCHOOL
EFFECTIVENESS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 10

ดาราพร เชยเถื่อน/ DARAPORN CHOETHUEN¹
นภาเดช บุญเชิดชู/ NAPADECH BOONCHERDCHOO²
จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย /JITTIRAT SAENGLOETUTHAI³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน และ 3) วิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำนวน 341 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัยมีค่าความตรงด้านเนื้อหาระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้านสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.97 และด้านประสิทธิผลของโรงเรียน เท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริการที่ดี การพัฒนาตนเองการทำงานเป็นทีมการวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการมีวิสัยทัศน์
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูและความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม

¹ นักศึกษาปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

³ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

3. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การสื่อสารและการจูงใจ (X_6) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_5) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_7) การพัฒนาตนเอง (X_3) และการมีวิสัยทัศน์ (X_8) เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ($\hat{Y}_{tot}$) โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 52.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $\hat{Y}_{tot} = 1.20 + 0.22 (X_6) + 0.15 (X_5) + 0.13 (X_7) + 0.13 (X_3) + 0.10 (X_8)$

คำสำคัญ: สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิภาพของโรงเรียน มัธยมศึกษา

ABSTRACT

The research aimed to: 1) study the level of school administrators' competencies; 2) study the level of school effectiveness; and 3) analyze the school administrators' competencies affecting school effectiveness. The samples were 341 teacher civil servants in schools under the Secondary Educational Service Area Office 10, derived by proportional stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher with the content validity between 0.67-1.00, and the internal coefficients were 0.97 for school administrators' competencies and 0.95 for school effectiveness. Data were analyzed with percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression.

The findings of this research were as follows:

1) Overall and in specific aspects, school administrators' competencies were at a high level. These aspects were achievement motivation, service mind, self-development, teamwork, analytical and synthetic thinking, communication and motivation, personnel development, and visioning.

2) Overall and in specific aspects, the school effectiveness of was at the high level. These aspects were students with high learning achievement, effective resource allocation, creating teachers' job satisfaction, and capabilities to gain environmental adaptability.

3) School administrators' competencies in aspects of communication and motivation (X_6), analytical and synthetic thinking (X_5), personnel development (X_7), self-development (X_3), and visioning (X_8) together predicted the level of school effectiveness ($\hat{Y}_{tot}$) at the percentage of 52.70 with statistical significance level of .05. The regression equation was $\hat{Y}_{tot} = 1.20 + 0.22 (X_6) + 0.15 (X_5) + 0.13 (X_7) + 0.13 (X_3) + 0.10 (X_8)$.

Keywords: school administrator's competency, school effectiveness, secondary education

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคนสร้างสังคมและสร้างชาติเป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 และการสร้างคุณภาพการศึกษาที่ดีต้องมาจากการบริหารสถานศึกษาที่ดีและมีคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษามีหน้าที่ในการวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษารับผิดชอบและตัดสินใจในการบริหารงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามความเหมาะสมและความต้องการของผู้เรียน และชุมชน ตลอดจนสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับทุกคนในสถานศึกษา ดังที่ จิระ งอกศิลป์ (2550: 4) กล่าวว่า สมรรถนะ (competency) เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่นำมาเป็นพื้นฐานจัดทำระบบหรือวางแผนทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กรและนำมาใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับมณฑก พุ่มเพชร (2559: 10) ได้สรุปว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาต้องอาศัยความรู้ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเครื่องมือที่สำคัญในการดำเนินการบริหารงานคือ สมรรถนะของการบริหาร

สมรรถนะมีความสำคัญในการบริหารจัดการในทุก ๆ หน่วยงาน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างมากในการที่จะพัฒนาค้นให้เป็นการกำลังสำคัญของประเทศในการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจ ดังที่ พรพิศ อินทะสุระ (2551: 16) กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในโลกปัจจุบันนี้เององค์กรทุกแห่งจึงต้องมีวิสัยทัศน์หรือประเมินสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานโดยเฉพาะคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ชี้วัดคุณภาพของสถานศึกษาได้ว่าผู้บริหารมีความสามารถมากน้อยเพียงใดในการบริหารจัดการสถานศึกษาของตนเองที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผลหรือไม่ ขึ้นอยู่กับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ ดังที่ยูดี จิตตโสภ (2557: 57) ได้กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะสมรรถนะมีประโยชน์ต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานสามารถนำมาคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความสามารถและทักษะรวมถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเข้าไปปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง สมรรถนะจึงเป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนางานองค์กรให้ประสบความสำเร็จต่อไป ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552: 46-48) ได้กำหนดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับสายผู้บริหารโดยจำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีมและสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) การสื่อสารและการจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ

4) การมีวิสัยทัศน์ ซึ่งจะเห็นว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่แสดงถึงความสามารถในการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ในการนำไปสู่การพัฒนาของสถานศึกษา

นอกจากความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์เป็นเป้าหมายสำคัญที่ผู้บริหารต้องทำเพื่อพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง ดังที่ สุญญาณี ติมอ่ำ (2550: 26) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ เป็นการนำความรู้ความสามารถมาดำเนินการให้เกิดองค์การหรือสถานศึกษานั้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้ ประสิทธิภาพนั้นจะแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ประสิทธิภาพของบุคคลและประสิทธิภาพขององค์การ สอดคล้องกับอาทิตยา ศกุนะสิงห์ (2552: 30) กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นความสามารถในการดำเนินงานขององค์การ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ รวมไปถึงความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การด้วย

จากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีสมรรถนะนั้น เป็นผู้ที่สามารถบริหารและพัฒนาองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรพัฒนาทักษะ เพิ่มพูนความรู้ เจตคติที่ดี มีความเป็นผู้นำที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ สามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างเหมาะสมก่อให้เกิดความก้าวหน้าต่อการจัดการศึกษา

จากการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ด้านผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน O-NET ปี พ.ศ. 2559 ของชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยละ 40.30 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยละ 35.36 และสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำนวน 60 โรงเรียนได้ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและคุณภาพทางการศึกษา (สมศ.) รอบสาม ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาปรากฏว่า ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน อยู่ในระดับคุณภาพดี ร้อยละ 10.00 อยู่ในระดับคุณภาพพอใช้ ร้อยละ 40.00 และอยู่ในระดับคุณภาพต้องปรับปรุง ร้อยละ 50.00 จะเห็นได้ว่าจากผลการประเมินไม่มีโรงเรียนใดที่ได้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับดีมาก แสดงให้เห็นว่าจุดที่ควรพัฒนา คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้มีการพัฒนายิ่งขึ้น จากผลสัมฤทธิ์ในการประเมินดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 มีปัญหาที่ควรพัฒนา คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ควรปรับปรุงและพัฒนาการเรียนของนักเรียนให้มีการพัฒนาเพื่อส่งผลให้ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานและการประเมินคุณภาพภายนอกในครั้งต่อไปมีคุณภาพที่สูงขึ้น ซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนนั้นเป็นประสิทธิผลจากการบริหารสถานศึกษาที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการจัดการศึกษา พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น รวมถึงด้านสติปัญญา ความรู้ความสามารถ คุณธรรม และจริยธรรม

จากปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในสถานศึกษา จึงสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน รวมทั้งเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา และเสริมสร้างผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และจะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนางานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนและการพัฒนาประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10
3. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10

ตัวแปรการวิจัย

1. **ตัวแปรต้น** คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552: 46-48) ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6) การสื่อสารและการจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ 8) การมีวิสัยทัศน์
2. **ตัวแปรตาม** คือ ประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดของ Hoy & Ferguson (1985) ประกอบด้วย 1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู และ 4) ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม โดยผู้วิจัยได้นำเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. การบริการที่ดี
3. การพัฒนาตนเอง
4. การทำงานเป็นทีม
5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์
6. การสื่อสารและการจูงใจ
7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
8. การมีวิสัยทัศน์

ตัวแปรตาม

ประสิทธิผลของโรงเรียน

1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
3. การสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู
4. ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม

สมมติฐานการวิจัย

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเองการทำงานเป็นทีม การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10

คำจำกัดความตัวแปรการวิจัย

1. **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 แสดงถึงการบูรณาการความรู้ ทักษะ คุณลักษณะส่วนบุคคล ทั้งด้านการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ ประยุกต์ใช้ในการบริหารและการปฏิบัติงานทำให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการให้ลุล่วงไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ประกอบด้วย

1.1 **การมุ่งผลสัมฤทธิ์** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มุ่งหวังผลสำเร็จของงานเป็นหลัก โดยมีการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน มีการจัดการทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องมีการแก้ปัญหาและมีความรับผิดชอบในการบริหารงานให้ได้ผลสำเร็จตามแผนงานที่วางไว้อย่างเป็นระบบ

1.2 **การบริการที่ดี** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความตั้งใจที่จะอำนวยความสะดวกช่วยเหลือเกื้อกูล ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกองค์การด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง เกิดความพึงพอใจ ประทับใจ และมีการนำข้อมูลจากการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการ

1.3 **การพัฒนาตนเอง** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการปรับปรุงตนเองให้มีศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะความชำนาญ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ และมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน การวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อนำไปใช้พัฒนางาน

1.4 **การทำงานเป็นทีม** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการทำงานร่วมกัน ร่วมมือกันปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน แสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามมีขั้นตอนในการทำงาน มีการประสานงานกันในทีมโดยสมาชิกมีความสุข และมีความพอใจในการทำงาน

1.5 **การวิเคราะห์และสังเคราะห์** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในกระบวนการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้ ความคิด ประสบการณ์ แนวนโยบายต่าง ๆ ความสามารถในการพูด เขียน ได้ตอบ ในโอกาสสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อเป็นการโน้มน้าวและจูงใจให้ผู้อื่นเห็นด้วยและยอมรับ เพื่อบรรลุจุดหมายในการสื่อสารพฤติกรรมความสามารถในการทำ ความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ พิจารณาความรู้ข่าวสาร การวางแผนงานในความรับผิดชอบ การหาเหตุผลเพื่อสรุปก่อน

ตัดสินใจการแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์หรืองานในภาพรวม

1.6 การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถ ในกระบวนการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้ ความคิด ประสิทธิภาพ แนวนโยบายต่าง ๆ ความสามารถในการพูด เขียน ได้ตอบ ในโอกาสสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อเป็นการโน้มน้าวและจูงใจ ให้ผู้อื่นเห็นด้วยและยอมรับ เพื่อบรรลุจุดหมายในการสื่อสาร

1.7 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรม ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ช่วยแก้ปัญหาให้แก่ เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพ มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้มีการพัฒนางานในรูปแบบต่าง ๆ

1.8 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการกำหนด ทิศทางในการพัฒนาองค์การที่เป็นรูปธรรมในอนาคต ที่มีทิศทางที่ชัดเจนเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ ในการปฏิบัติ มีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงเทคนิควิธีการเมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนแปลงได้

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ในการจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดี บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ซึ่งเกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหาร ครูที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา

2.1 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ระดับความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ได้รับการพัฒนามาจากการเรียนการสอน ผลจากกระบวนการเรียน การสอนอันเกิดจากการเรียนรู้ และความสามารถของนักเรียนที่พัฒนาดีขึ้น การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและสามารถวัดได้ โดยการแสดงออกมาทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย

2.2 การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง การจัดสรรทรัพยากรเพื่อ การจัดการศึกษา เพื่อให้การศึกษามั่นคงตามวัตถุประสงค์โดยมีผู้บริหารเป็นผู้ดูแลจัดทำวางแผน การใช้ทรัพยากร ทั้งด้านทรัพยากรคน ทรัพยากรเงิน ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์

2.3 การสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกชอบ ความพอใจ เต็มใจมีความสุขกับงานที่ทำ การได้รับการตอบสนองจนทำให้รู้สึกมีทัศนคติที่ดีต่องาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ขององค์การ

2.4 ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม หมายถึง ความสามารถร่วมกัน ในการพัฒนา ปรับตัว ปรับเปลี่ยนการดำเนินการบริหาร ด้านการเรียนการสอน และการดำเนินการ ต่าง ๆ ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้สถานศึกษามีการปรับตัวก้าวทันกับสภาพแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลงไปและสามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นได้

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ประชากร ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ปีการศึกษา 2559 จำแนกตามที่ตั้งของจังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 2,963 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ในปีการศึกษา 2559 ซึ่งได้จากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970: 608 อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานันท์, 2557: 179-180) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) กระจายตามที่ตั้งของจังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดเพชรบุรี ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

จังหวัด	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ประจวบคีรีขันธ์	772	89
สมุทรสงคราม	425	49
สมุทรสาคร	669	77
เพชรบุรี	1,097	126
รวม	2,963	341

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของแบบสอบถาม ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) การกำหนดค่าคะแนนของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert โดยดำเนินการสร้างเครื่องมือตามคำนิยามศัพท์ตัวแปร ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และพิจารณาเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) เท่ากับ 0.67 และ 1.00 ได้ข้อกระทงคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 41 ข้อ และเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนจำนวน 22 ข้อ จากนั้นหาค่าความเที่ยงโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.97 และค่าความเที่ยงของแบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียนเท่ากับ 0.95

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องมี 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรต้น องค์ประกอบ 8 ด้าน มีข้อกระทงคำถามจำนวน 41 ข้อและตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกตามตัวแปรตาม 4 องค์ประกอบ มีข้อกระทงคำถามจำนวน 22 ข้อดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนข้อกระทงคำถาม

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวน (ข้อ)
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	7
2. การบริการที่ดี	3
3. การพัฒนาตนเอง	6
4. การทำงานเป็นทีม	6
5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์	5
6. การสื่อสารและการจูงใจ	5
7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	5
8. การมีวิสัยทัศน์	4
รวม	41
ประสิทธิผลของโรงเรียน	จำนวน (ข้อ)
1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	6
2. การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	7
3. การสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู	5
4. ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม	4
รวม	22

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 341 ฉบับ พร้อมหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 341 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมาย โดยผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ขอบเขตค่าเฉลี่ยตามแนวความคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2556: 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับที่มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับที่มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับที่ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับที่น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับที่น้อยที่สุด

สำหรับการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10

ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.41) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้การพัฒนาตนเองอยู่ในลำดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.42) รองลงมาคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.43) การบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.52) การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.68) การวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.55) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.52) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.51) และการสื่อสารและการจูงใจ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.50) ตามลำดับปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10

(n = 341)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.18	0.43	มาก	2
2. การบริการที่ดี	4.18	0.52	มาก	3
3. การพัฒนาตนเอง	4.29	0.42	มาก	1
4. การทำงานเป็นทีม	4.15	0.68	มาก	4
5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.06	0.52	มาก	6
6. การสื่อสารและการจูงใจ	4.02	0.50	มาก	8
7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.03	0.51	มาก	7
8. การมีวิสัยทัศน์	4.12	0.55	มาก	5
รวม	4.13	0.41	มาก	

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10

ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.42) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม อยู่ในลำดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.46) รองลงมา คือ การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ของครู ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.50) การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.49) และนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ ปรากฏดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10

(n = 341)

ประสิทธิผลของโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.09	0.62	มาก	4
2. การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	4.15	0.49	มาก	3
3. การสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู	4.19	0.50	มาก	2
4. ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม	4.22	0.46	มาก	1
รวม	4.16	0.42	มาก	

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ประกอบด้วย การสื่อสารและการจูงใจ (X_6) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_5) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_7) การพัฒนาตนเอง (X_3) การมีวิสัยทัศน์ (X_8) เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 (Y_{tot}) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.527 ซึ่งแสดงว่าการสื่อสารและการจูงใจ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การพัฒนาตนเอง การมีวิสัยทัศน์ สามารถร่วมทำนายระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ได้ร้อยละ 52.70 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{tot} = 1.20 + 0.22 (X_6) + 0.15 (X_5) + 0.13 (X_7) + 0.13 (X_3) + 0.10 (X_8)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{tot} = 0.26 (Z_6) + 0.18 (Z_5) + 0.15 (Z_7) + 0.13 (Z_3) + 0.13 (Z_8)$$

ปรากฏดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10

(n = 341)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	5	31.33	6.27	74.64*	.00
Residual	335	28.12	0.08		
Total	340	59.46			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SE _b	t	Sig.
ค่าคงที่	1.20		0.17	7.05*	.00
การสื่อสารและการจูงใจ (X ₆)	0.22	0.26	0.05	4.31*	.00
การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X ₅)	0.15	0.18	0.04	3.31*	.00
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X ₇)	0.13	0.15	0.05	2.42*	.02
การพัฒนาตนเอง (X ₃)	0.13	0.13	0.05	2.70*	.01
การมีวิสัยทัศน์ (X ₈)	0.10	0.13	0.04	2.46*	.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

R = 0.726 R² = 0.527 SEE. = 0.520

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่าระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการพัฒนาตนเองอยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์การวิเคราะห์และสังเคราะห์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการสื่อสารและการจูงใจ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะที่ดี มีความรู้ความสามารถมีทักษะในการพัฒนาสถานศึกษา และจัดการศึกษาให้บรรลุผลเป้าหมาย การนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552: 46-48) ได้กำหนดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับสายผู้บริหาร โดยจำแนกเป็นสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานซึ่งสมรรถนะถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการทำงานของบุคลากร อีกทั้งยังนำไปสู่การพัฒนางานต่อไปสอดคล้องกับยุวดี จิตตโสภณ (2557: 57)

ได้กล่าวว่า สมรรถนะ มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะสมรรถนะมีประโยชน์ต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน สามารถนำมาคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความสามารถและทักษะ รวมถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เข้าไปปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง สมรรถนะจึงเป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนางาน องค์กรให้ประสบความสำเร็จต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของพัศนียา โกยสกุล (2556: 115) ได้ศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ สมรรถนะด้านการสื่อสารและการจูงใจ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ สมรรถนะด้านการบริการที่ดี สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของปรียาภัทร ราชรักษ์, นภาพรณีย์ ยอดสิน และนภาเดช บุญเชิดชู (2560: 43-64) ได้ศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีมการพัฒนาตนเอง การคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การสื่อสารและการจูงใจ และการมีวิสัยทัศน์ดังนั้น แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำงาน มีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น พัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

2. จากผลการวิจัย พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 10 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ การสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะประสิทธิผลเป็นสิ่งสำคัญของสถานศึกษา เป็นเป้าหมายในการจัดการศึกษาให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยการนำความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการทั้งทรัพยากรและบุคลากร เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังที่ อลิษา สุขคุณพันธ์ (2555: 46) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผล เป็นข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในการบริหารองค์การของผู้บริหาร องค์การประสบความสำเร็จอยู่รอดและมั่นคงขึ้นอยู่กับความมีประสิทธิภาพขององค์การ ถ้าองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์องค์การ องค์การจะล้มละลายไปในที่สุด ดังนั้น

ความมีประสิทธิภาพขององค์การจะช่วยให้ผู้บริหารได้ข้อมูลที่สามารถช่วยสนับสนุนการตัดสินใจเพื่อการบริหารจัดการได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของรังสิวุฒิ ปาโสม (2556: 99) ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านและรายข้อพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน ประสิทธิผลของสถานศึกษาที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน และด้านที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของมนชนก พุ่มเพชร (2559: 88) ได้ศึกษากระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย อันดับแรก คือ ความสามารถพัฒนาทัศนคติทางบวก ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการผลิตและความสามารถในการปรับตัวตามลำดับ ดังนั้นแสดงให้เห็นว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นเป้าหมายหลักของสถานศึกษาที่ผู้บริหารต้องวางแผนในการดำเนินงานให้สอดคล้องและประสบผลสำเร็จตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ มีการบริหารงานในทุก ๆ ด้านของสถานศึกษาให้เกิดผลดี มีประสิทธิผล และก่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 เรียงตามอิทธิพลจากมากไปน้อย คือ 1) การสื่อสารและการจูงใจ 2) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 4) การพัฒนาตนเอง และ 5) การมีวิสัยทัศน์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ร้อยละ 52.70 ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการวางแผนการดำเนินงาน มีกระบวนการในการทำงาน ตั้งแต่การจัดสรรบุคลากร จัดสรรทรัพยากร การมอบหมายงาน การพัฒนาความก้าวหน้า การให้บริการ การร่วมกันวิเคราะห์และสังเคราะห์ การกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน โดยข้าราชการครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ส่งเสริมและสนับสนุนในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การจัดสรรทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และสามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม

ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียนมีความก้าวหน้าและสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการซึ่งเป็นหน่วยงานในการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งมีนโยบายสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษา โดยโรงเรียนเป็นผู้รับนโยบายและดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ตามที่กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2559: 2) ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) สำหรับเป็นเครื่องมือในการกำกับทิศทางการปฏิบัติงานของกระทรวงศึกษาธิการ และส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัด โดยได้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบในการดำเนินงาน เพื่อสร้างผลผลิต ผลลัพธ์ให้เกิดกับผู้เรียนได้อย่างมีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ซึ่งได้ระบุสาระสำคัญเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ของกระทรวงศึกษาธิการ ที่สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของการพัฒนาประเทศได้ทั้งมิติความมั่นคงมิติเศรษฐกิจ มิติสังคม และมิติการบริหารจัดการภาครัฐ ได้อย่างเป็นรูปธรรมโดยให้พิจารณานำแผนพัฒนาการศึกษาฯ ไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของบรรลุ ชินน้ำพอง (2555: 116) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 64.10 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นมีความสัมพันธ์กันในทางบวกสูงสุด และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นมีความสัมพันธ์ทางบวกเป็นอันดับสุดท้าย สอดคล้องกับงานวิจัยของนิภา ใจทัน (2554: 133-154) ได้ศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ซึ่งได้แก่ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาตนเอง และการมีวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของดนัยพัชร์ บุญญาภิ (2556: 102) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยสมรรถนะของผู้บริหารด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ด้านการสื่อสารและจูงใจ และด้านการบริการที่ดี ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวม และสามารถร่วมกันทำนายนำได้ร้อยละ 49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาและภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ต้องมีการพัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษาต่อไป

4. จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 10 ได้แก่

4.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารยังไม่สามารถบริหารงานได้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างเป็นระบบ และยังไม่สามารถแก้ปัญหาและรับผิดชอบในการบริหารงานรวมถึงยังไม่สามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและอาจเป็นเพราะสมรรถนะที่มุ่งพัฒนาความสามารถพัฒนาศักยภาพเฉพาะตัวของผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่ซึ่งอาจนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีความรับผิดชอบต่อการบริหารงาน รวมทั้งจัดสรรทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาและดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างเป็นระบบ และมุ่งมั่นในการพัฒนาสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน สอดคล้องกับदनัยพัทธ์ บุญญาธิ (2556: 113) ได้ทำวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารยังไม่สามารถบริหารจัดการทรัพยากรในสถานศึกษาและยังไม่สามารถพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพได้อย่างต่อเนื่องรวมทั้งยังขาดทักษะความรู้และเข้าใจการวางแผนการปฏิบัติงานควมมีการดำเนินการควบคุมตรวจสอบติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ

4.2 ด้านการบริการที่ดี ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารยังไม่สามารถอำนวยความสะดวก และตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างทั่วถึง ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้บริการ รวมถึงอำนวยความสะดวกด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง มีความพึงพอใจ และสร้างความประทับใจแก่ผู้รับบริการอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับบรรลุ ชินน้ำพอง (2555: 122) ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรือค่าอำนาจการพยากรณ์ลำดับสุดท้าย คือ ด้านการบริการที่ดี ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะในโรงเรียนนั้น การบริการถือเป็นสิ่งสำคัญกับบุคลากรทุกคน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำด้านการบริการต่อผู้รับบริการ คือ นักเรียนผู้ปกครองและผู้ที่มาติดต่อราชการทุกคนให้เท่าเทียมกัน ไม่แบ่งชนชั้น วรรณะการให้บริการที่ดีมีความจำเป็นและสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากมีส่วนสำคัญที่จะช่วยพัฒนางานด้านบริการเป็นอย่างมาก เพราะผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นแกนหลัก

ในการกำหนดแนวทางการให้บริการเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือชุมชน จะทำให้เกิดความร่วมมือ ความเข้าใจ ประสานประโยชน์ให้เกิดกับโรงเรียน โรงเรียนให้บริการที่ดี แก่ชุมชนและชุมชนพึงพอใจในการให้บริการ จึงก่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน

4.3 ด้านการทำงานเป็นทีมทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารยังไม่สามารถวางแผนการทำงาน อย่างเป็นขั้นตอน และยังไม่สามารถสร้างความพึงพอใจให้สมาชิกมีความสุขในการทำงานอยู่เสมอ อีกทั้งยังไม่สามารถประสานกับทีมงาน เพื่อความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมซึ่งปัญหา ความขัดแย้งของทีมเป็นอุปสรรคของงาน ทำให้ขาดความสามัคคี และความร่วมมือได้ ดังนั้นผู้บริหาร จึงควรประสานงานกับทีมงาน เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในการวางแผนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน และเหมาะสม จึงจะทำให้สมาชิกมีความพึงพอใจ และมีความสุขในการทำงานอยู่เสมอ สอดคล้อง กับนิภา ใจทัน (2554: 133-154) ได้วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการนำสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาไปปฏิบัติ ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 มีความคิดเห็นในการทำงาน เป็นทีมว่า หากผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสมตามโอกาสจะเกิด ความศรัทธา เชื่อถือและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีและครูบางคนยึดความคิดของตนเป็นหลักและ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงทำให้ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญในการนำพาให้ สถานศึกษาพัฒนาและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนา ตนเอง ปรับปรุงตนเองให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ มีการบริการที่ดีเป็นที่พึงพอใจ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างทั่วถึง และมีการทำงาน เป็นทีมร่วมกับผู้อื่น สามารถแสดงบทบาทความเป็นผู้นำ ผู้ตาม ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้ อย่างเหมาะสมมีวิสัยทัศน์ในการนำแนวคิดวิธีการใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจ พิจารณาความรู้ และข่าวสารที่ได้รับอย่างถูกต้อง ชัดเจน วางแผนงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร พัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยผู้บริหาร ต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากร สนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานในการพัฒนางาน ในรูปแบบต่าง ๆ และมีการสื่อสารและการจูงใจ โดยใช้กระบวนการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข่าวสาร ระหว่างบุคคลได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ครูและบุคลากรต้องมีความสามารถในการปรับตัว ต่อสภาพแวดล้อม รู้จักปรับตนเอง ทั้งเรื่องการบริหารงาน การเรียนการสอนและสภาพแวดล้อม ที่มีการเปลี่ยนแปลง พัฒนาผู้เรียนให้มีความเหมาะสม โดยสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ของครู และครูก็ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ และในด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องมีการวางแผนในการใช้บุคลากร เพื่อดำเนินงานให้มีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย โดยนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรู้ ซึ่งนักเรียนควรได้รับการพัฒนาด้านการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยมีระดับความรู้ ความสามารถและทักษะจากกระบวนการเรียนการสอนส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาสมรรถนะที่ยังอยู่ในระดับต่ำ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ และด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยด้านการสื่อสารและการจูงใจผู้บริหารสามารถสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจอย่างชัดเจนในการมอบหมายงานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และโน้มน้าวจูงใจให้บุคลากรร่วมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้ผลจากการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และด้านพัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้บริหารควรสร้างการมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสถานศึกษา และแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสมเพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 สถานศึกษาควรให้การส่งเสริมประสิทธิผลที่อยู่ในระดับต่ำ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยด้านนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ควรจัดกิจกรรมให้นักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การแสดงออกเกี่ยวกับสติปัญญา ในด้านพุทธิพิสัยและพฤติกรรมแสดงออกเกี่ยวกับจิตใจ ในด้านจิตพิสัย เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่สูงขึ้นด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารควรดำเนินการวางแผนในการใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดรวมถึงการจัดสรรทรัพยากรทุกด้านให้มีความเหมาะสม

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญ มีการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะด้านการสื่อสารและการจูงใจ การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การพัฒนาตนเอง และการมีวิสัยทัศน์ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิผลบรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

สรุป

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมาก

ไปหาน้อยดังนี้ 1) การสื่อสารและการจูงใจ 2) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 4) การพัฒนาตนเอง และ 5) การมีวิสัยทัศน์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 งานวิจัยนี้ พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ การสื่อสารและการจูงใจ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การพัฒนาตนเอง และการมีวิสัยทัศน์ ทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ได้ร้อยละ 52.70

เอกสารอ้างอิง

- จิระ งอกศิลป์. (2550). **คู่มือเตรียมสอบผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานชุดที่พิเศษ**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- दनยพัชร บุญญาธิ. (2556). **สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- นิภา ใจทัน. (2554, กรกฎาคม-ธันวาคม). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2**. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 2 (2), 133-154.
- บรรลु ชินน้ำพอง. (2555). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปรียาภัทร ราชรักษ์, นภาพรณ ยอดสิน และนภาเดช บุญเชิดชู. (2560, กรกฎาคม-ธันวาคม). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1**. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 8 (2), 43-64.
- พรพิศ อินทะสุระ. (2551). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พัศนียา โกยสกุล. (2556). **สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพ สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- มนชนก พุ่มเพชร. (2559). **กระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ยุวดี จิตตโสภา. (2557). **สมรรถนะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- รังสิวุฒิ ป่าโสม. (2556). **การบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาในอำเภอองครักษ์** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2552). **กฎหมายและหนังสือเวียน ก.ค.ศ.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.** กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564).** กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สุญาณี ติมอ้า. (2550). **รูปแบบการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาเอกชน** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2557). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อลิษา สุกุณพันธ์. (2555). **การบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อาทิตยา ศกุนะสิงห์. (2552). **บทบาทผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา** สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Hoy, W. K. and Ferguson, J. (1985). A theoretical frame work and exploration of organizational effectiveness in school. *Educational Administration Quarterly*, 21 (2), 121-122.

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ของรัฐบาลในจังหวัดสมุทรสาคร

ROLES OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING SCHOOL EFFECTIVENESS OF GOVERNMENT PRIMARY SCHOOL IN SAMUT SAKHON PROVINCE

นงลักษณ์ จันหงษา/ NONGLAK JANHONGSA¹
จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย/ JITTIRAT SAENGLOETUTHAI²
นภาเดช บุญเชิดชู/ NAPADECH BOONCHERDCHOO³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษา
ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน และ 3) วิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลในจังหวัดสมุทรสาคร
จำนวน 317 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน กระจายตามอำเภอ
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย มีความตรงด้านเนื้อหา ระหว่าง
0.67 ถึง 1.00 มีความเที่ยงของแบบสอบถาม ด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ด้านประสิทธิผลของโรงเรียน เท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย
บทบาทเกี่ยวกับสารสนเทศ บทบาทเกี่ยวกับการตัดสินใจ และบทบาทเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง
บุคคล

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การปรับตัว
การรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม การบรรลุเป้าหมาย และการบูรณาการ

3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย บทบาทความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_1)
บทบาทเกี่ยวกับสารสนเทศ (X_2) และบทบาทเกี่ยวกับการตัดสินใจ (X_3) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับ
ประสิทธิผลของโรงเรียน (Y_{tot}) โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 73.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $\hat{Y}_{tot} = 0.94 + 0.34 (X_1) + 0.27 (X_2) + 0.19 (X_3)$

คำสำคัญ: บทบาท, ผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิภาพของโรงเรียน ประถมศึกษา

¹ นักศึกษาปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

³ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the level of roles of school administrators; 2) study the level of school effectiveness; and 3) analyze the roles of school administrators affecting school effectiveness. The research sample was 317 teachers at government primary schools in Samut Sakhon Province, derived by proportional stratified random sampling as distributed by district. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher with content validity between 0.67-1.00. The internal consistency reliability coefficients of the role of school administrators and the effectiveness of school were 0.98. Data were analyzed with percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression.

The findings of this research were as follows:

1. Overall and in specific aspects, roles of school administrators were at a high level. These aspects were informational roles, decisional roles, and interpersonal roles.

2. Overall and in specific aspects, the school effectiveness was at a high level. These aspects were adaptation, latency, goal attainment, and integration.

3. The roles of school administrators in the aspects of interpersonal roles (X_1), informational roles (X_2), and decisional roles (X_3) together predicted the school effectiveness (Y_{tot}) at the percentage of 73.10 with statistical significance at .05. The regression equation was $\hat{Y}_{tot} = 0.94 + 0.34 (X_1) + 0.27 (X_2) + 0.19 (X_3)$.

Keywords: role, school administrator, school effectiveness, primary education

บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้ที่เป็นหัวหน้าในสถานศึกษาทั้งที่เป็นหน่วยงานของราชการและเอกชน ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้ตรงตามแผนการศึกษา เป็นผู้นำในการจัดการทำหลักสูตร โดยประสานกับบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนสาระตามหลักสูตรของสถานศึกษา อีกทั้ง การสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายของสถานศึกษาได้รับความรู้และสามารถจัดหลักสูตรของสถานศึกษา รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีการสนับสนุนจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ จัดให้มีการนิเทศภายในเพื่อเฝ้าติดตาม กำกับ ติดตามการใช้หลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น การบริหารงานโรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสมมีพฤติกรรมที่ดีเหมาะสมแก่การบริหารงานเพื่อให้การดำเนินการ มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ลักษณะของผู้บริหารที่ดีซึ่งจะสามารถบริหารงานและนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมาย ได้แก่ ผู้ที่มีความรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกล้าหาญ กล้าตัดสินใจในการบริหารงาน มีกิริยาท่าทางสุภาพถูกต้องเหมาะสม

มีความยุติธรรม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมของโรงเรียนมาก่อนเป็นอันดับแรก ที่สำคัญไม่น้อยไปกว่าลักษณะที่กล่าวมา คือจะต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานได้รับความร่วมมือและไว้วางใจจากผู้ร่วมงานนั้น ผู้บริหารจะต้องได้ใจของครูและบุคลากรในโรงเรียน ถ้าครูและบุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในตัวของผู้บริหารจะทำให้การดำเนินการต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างราบรื่น หากมีปัญหาทุกคนจะร่วมกันแก้ไขและฟันฝ่าอุปสรรคทั้งหลายไปด้วยกัน และสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะแสดงให้เห็นความเป็นผู้นำอีกอย่างหนึ่งคือ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และความเสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว มีอารมณ์ดี สุขภาพแข็งแรงเป็นที่รักและเคารพต่อผู้ที่พบเห็น ถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องรวดเร็วเสมอ ก็จะเกิดบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน นอกจากนี้ความสามารถในการจูงใจเป็นทักษะอีกประการหนึ่งที่ควรฝึกฝนให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารทุกคนเพื่อ ชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลนั้นจำเป็นต้องใช้ทักษะด้านการบริหาร ซึ่งเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ดังที่ รสสุคนธ์ มกรมณี (2555: 35) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักและให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกในการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการสถานศึกษาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลกที่ประเทศต่าง ๆ มีการรวมกลุ่มเปิดพรมแดนเชื่อมต่อกันและกันอย่างเสรี ดังนั้นการดำรงชีวิตในโลกไร้พรมแดนได้อย่างดีมีความสุขทำให้เทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาอย่างมาก โดยเฉพาะเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์และการสื่อสารมีการนำมาใช้ในการจัดการศึกษา โดยช่วยพัฒนาการเรียนการสอนให้มีความทันสมัยมากขึ้น การเรียนรู้ของผู้เรียนจะไม่จำกัดอยู่ในเฉพาะในห้องเรียน การเรียนการสอนแบบดั้งเดิมจะลดน้อยลง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนจะเปลี่ยนแปลงไป เกิดกระบวนการเรียนรู้แบบใหม่และเป็นตัวนำในการสร้างและปรับปรุงโครงสร้างระบบพัฒนาองค์ความรู้ใหม่จากองค์ความรู้เดิมที่มีอยู่ โดยเฉพาะองค์การพัฒนาระบบการเรียนการสอนและสภาพแวดล้อมทางการศึกษา แม้จะมีการเคลื่อนไหวระดับชาติเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาแห่งศตวรรษที่ 21 มาแล้วก็ตามแต่การเคลื่อนไหวเรื่องนี้ก็ได้ขาดหายไปทำให้ขาดความต่อเนื่อง ดังนั้นในการเริ่มต้นในวันนี้อาจจะช้าไปแต่ยังไม่สายที่จะลงมือทำ โดยผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับจะต้องดำเนินการอย่างจริงจังให้ภารกิจของสถานศึกษาที่ตนเองรับผิดชอบมีการสร้างคุณภาพสำหรับอนาคตบนพื้นฐานทักษะศตวรรษที่ 21 ภารกิจดังกล่าวเป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำความเข้าใจโดยเร่งด่วน

การบริหารจัดการโรงเรียนต่าง ๆ ผู้บริหารจะต้องติดตามความเปลี่ยนแปลงให้ทัน โรงเรียนจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา องค์การทุกองค์การต่างต้องการให้องค์การของตนมีนักบริหารมืออาชีพมาบริหาร การบริหารจัดการศึกษาก็เช่นเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการจัดการศึกษาในโรงเรียน ดังที่ สุภา ทองเจริญ (2552: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญ การบริหารการศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือไม่

ขึ้นอยู่กับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะบทบาทผู้บริหารในการปฏิรูปการศึกษาที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จะต้องเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ยึดแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้และใช้กับการพัฒนาวิชาการ เป็นผู้ประสานความร่วมมือกับชุมชน มีการบริหารงานแบบประชาธิปไตยโดยร่วมกันทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง มีเอกลักษณ์ขององค์กรและการบริหารคุณภาพ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ลงมือทำและรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการจัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลในจังหวัดสมุทรสาคร เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีการบริหารการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของพื้นที่ทั้ง 3 อำเภอในจังหวัดสมุทรสาคร ประกอบด้วย อำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอบ้านแพ้ว และอำเภอกะทู้แบน ในการบริหารสถานศึกษามุ่งส่งเสริมให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี อย่างทั่วถึงและได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ผลการวิเคราะห์คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครจากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2559 ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้มีจุดที่ควรพัฒนาดังนี้ การดำเนินการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของแต่ละโรงเรียนยังขาดความเป็นระบบและต่อเนื่องจึงส่งผลให้การนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ไม่สามารถพัฒนาเด็กได้เต็มตามศักยภาพและไม่สามารถทำให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญและมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตรอย่างแท้จริง เมื่อพิจารณาผลทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) พบว่านักเรียนมีระดับคะแนนจากการผลการทดสอบเกือบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่ำกว่าร้อยละ 50 ของคะแนนเต็มซึ่งสาระการเรียนรู้ที่นำมาประเมินเป็นข้อสอบที่วัดตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ผลจากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงแนวทางการจัดการศึกษาในสภาพปัจจุบันของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งจะเห็นได้ว่าหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการศึกษา คุณภาพของครู และความพร้อมของผู้เรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด สถานศึกษาทุกแห่งควรทบทวนนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งด้านการบริหารจัดการและด้านการจัดการเรียนการสอน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, 2559: 58)

ประสิทธิผลของโรงเรียนคือความสามารถของโรงเรียนในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งสิ่งที่จะแสดงให้เห็นถึงการบรรลุเป้าหมายมีอยู่หลายอย่าง เช่น การใช้ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหาร ประสิทธิภาพในการบริหาร ความสามารถในการปรับตัว การตัดสินใจ ในการวางแผนงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลให้เป็นรูปธรรม สามารถ

จัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และจะต้องมีการใช้ความรู้ความสามารถในศาสตร์สาขาต่าง ๆ เพื่อมาบูรณาการการบริหารงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อนักเรียน ดังที่ พิมพรรณ สุริโย (2552: 27) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ ภายใต้ข้อจำกัดของการบริหารโรงเรียน แนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด คือ การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปฏิบัติหน้าที่บริหารจัดการโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ และส่งเสริมให้เกิดระบบความร่วมมือในการปฏิบัติงานในโรงเรียน สอดคล้องกับยุคต้นทรี หวานจ๋า (2555: 2) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนเกิดจากสภาพของโรงเรียนหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ สภาพทางสังคม บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวผู้เรียน ที่เอื้อต่อการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมความพร้อมในด้านทรัพยากรต่าง ๆ อาทิ สื่อวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีงบประมาณเพียงพอและทรัพยากรมนุษย์ ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ เพื่อให้กระบวนการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ระบบของโรงเรียนจะมั่นคงก็ต่อเมื่อสร้างผลผลิตให้เป็นที่ยอมรับและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม วัตถุประสงค์ของโรงเรียนคือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก ประสิทธิภาพของโรงเรียนในการจัดการศึกษาสะท้อนให้เห็นจากคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษา คือ ผู้สำเร็จการศึกษาต้องสนองตอบต่อตลาดแรงงานและความต้องการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จะกระตุ้นและส่งเสริมให้การบริหารงานในโรงเรียนให้สำเร็จลุล่วง โรงเรียน จะมีประสิทธิภาพ (effectiveness) ได้นั้นเกิดจากปัจจัยหลายประการ เช่น ลักษณะส่วนบุคคลของคนในองค์กร (personal characteristics) รูปแบบความเป็นผู้นำ (leadership style) วัฒนธรรมองค์กร (organization culture) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (working environment) ตัวแบบการปฏิบัติการขององค์กร (model of organizational) ความยืดหยุ่นของโรงเรียน (flexibility) และความผูกพันต่อโรงเรียน (Chien, 2007: online) การดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์กรย่อมมีเป้าหมาย และจะต้องมีการบริหารเพื่อให้งานสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ประสิทธิภาพมีความสำคัญอย่างมากในศาสตร์ของการบริหาร ซึ่งจะได้กล่าวถึงการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนนโยบายทางการศึกษาที่ได้กำหนดเอาไว้ให้บรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้นความสำคัญของประสิทธิภาพก็คือจะช่วยให้โรงเรียนมีการตรวจสอบวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามความต้องการของโรงเรียน มีการประเมินผลการดำเนินงานว่าตรงตามแผนงานที่กำหนดไว้ตามแผนการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ รวมทั้งการใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน มีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงาน และความคาดหวังของโรงเรียนเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิผลที่ดีขึ้นต่อไป

จากความเป็นมาและความสำคัญของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสำคัญอย่างมากในการบริหารจัดการโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความสามารถใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์

ในการที่จะเป็นผู้นำและนำพาองค์กรทางการศึกษาที่ประกอบไปด้วยบุคลากรหลาย ๆ ฝ่ายที่ปฏิบัติร่วมกันให้ดำเนินการไปในทิศทางที่ถูกต้อง และบรรลุตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้ทั้งประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาว่าส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมากน้อยเพียงใดเพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร
3. เพื่อวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร

ตัวแปรการวิจัย

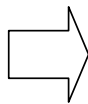
1. **ตัวแปรต้น** คือ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของของ Mintzberg (1973: 54-91) ประกอบด้วย 1) บทบาทเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal roles) 2) บทบาทเกี่ยวกับสารสนเทศ (information roles) และ 3) บทบาทเกี่ยวกับการตัดสินใจ (decisional roles)
2. **ตัวแปรตาม** คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียนตามแนวคิดของ Hoy & Miskel (1991: 383) ประกอบด้วย 1) การปรับตัว (adaptation) 2) การบรรลุเป้าหมาย (goal attainment) 3) การบูรณาการ (integration) และ 4) การรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม (latency)

โดยผู้วิจัยได้นำเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

1. บทบาทเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
2. บทบาทเกี่ยวกับสารสนเทศ
3. บทบาทเกี่ยวกับการตัดสินใจ



ตัวแปรตาม

ประสิทธิผลของโรงเรียน

1. การปรับตัว
2. การบรรลุเป้าหมาย
3. การบูรณาการ
4. การรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม

สมมุติฐานการวิจัย

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) บทบาทเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal roles) 2) บทบาทเกี่ยวกับสารสนเทศ (information roles) และ 3) บทบาทเกี่ยวกับการตัดสินใจ (decisional roles) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

คำจำกัดความตัวแปรการวิจัย

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่ถูกคาดหวังตามตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาครที่กำหนดขึ้นในหน่วยงานทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย

1.1 บทบาทเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal role) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสำคัญทั้งต่อตัวบุคคลและการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น โดยมุ่งให้เกิดความร่วมมือและก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เป็นการแสดงออกทางร่างกายและจิตใจที่สัมพันธ์กันไปในแนวทางเดียวกัน ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีของโรงเรียน เป็นหัวหน้าบังคับบุคคลเพื่อให้ทำหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ เป็นผู้นำในการกระตุ้นผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาในการทำงานและเป็นผู้ติดต่อกับองค์กรหรือหน่วยงานภายนอกเพื่อให้ได้ข้อมูล

1.2 บทบาทเกี่ยวกับสารสนเทศ (informational roles) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการรับข้อมูล ข่าวสาร ข้อเท็จจริง ความรู้ต่าง ๆ ที่ได้ผ่านกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำมาประมวลผลและจัดการให้มีความถูกต้อง ทันสมัย สามารถนำไปใช้งาน เผยแพร่และประยุกต์ใช้ข้อมูลสารสนเทศให้เป็นประโยชน์ในด้านการศึกษา เป็นผู้ตรวจสอบในการค้นหา และรับข้อมูลมาใช้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจขององค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอก เป็นผู้เผยแพร่ในการส่งข้อมูลที่รับจากภายนอกหรือจากหน่วยงานย่อยให้กับสมาชิกขององค์กร และเป็นโฆษกในการส่งข้อมูลไปยังภายนอก ตามแผนหรือนโยบายของโรงเรียน

1.3 บทบาทเกี่ยวกับการตัดสินใจ (decisional roles) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องประเมิน วิเคราะห์เพื่อเลือกหาแนวทางต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ต้องใช้ความคิด มีการพิจารณาข้อมูลอย่างรอบคอบและเลือกแนวทางที่ดีที่สุดจากหลายทางเลือก ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่น่าพอใจเพราะการตัดสินใจเป็นหัวใจที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้จัดการสภาพแวดล้อมที่เป็นโอกาส และริเริ่มหรือนำในการควบคุมภายในองค์กร มีการจัดการสิ่งแวดล้อมรู้จักจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับหน่วยงาน และเป็นผู้เจรจาต่อรองกับองค์กรอื่น

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาครในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีการปรับตัว การรักษาสภาพให้คงอยู่ และการเติบโต ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักถึงเป้าหมายเพื่อให้สามารถใช้โรงเรียนเป็นศูนย์รวมในการจัดการศึกษาทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจ เป็นผลทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ประกอบด้วย

2.1 ปรับตัว (adaptation) หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนที่จะตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกโรงเรียน สามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงตามสังคม มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้ทันยุคทันสมัยและการนำเอาเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียนการสอนในโรงเรียน

2.2 การบรรลุเป้าหมาย (goal attainment) หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการกำหนดวัตถุประสงค์ การจัดหาและใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ภายในโรงเรียน และการประสบผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้และเป็นการขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จโดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าที่สุด

2.3 การบูรณาการ (integration) หมายถึง ความสามารถในการผสมผสานสิ่งต่าง ๆ ไว้ด้วยกัน เพื่อสนับสนุนเป้าหมายที่สำคัญของโรงเรียน การบูรณาการที่มีประสิทธิผลเป็นมากกว่าความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน และจะสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อการดำเนินการของแต่ละองค์ประกอบภายในระบบการจัดการมีความเชื่อมโยงกันหรือประสานเป็นหนึ่งเดียวอย่างสมบูรณ์

2.4 การรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม (latency) หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดความรักและความศรัทธาในวิชาชีพ มีแรงจูงใจ เกิดความจงรักภักดี และเกิดความผูกพันในโรงเรียนเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลของโรงเรียนตามที่ได้กำหนดไว้

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาของครูในจังหวัดสมุทรสาคร การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research)

ประชากร ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูในสถานศึกษาของรัฐในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ในปีการศึกษา 2559 กระจายตามอำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอบ้านแพ้ว และอำเภอกระทุ่มแบน จำนวน 1,779 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาของรัฐในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ในปีการศึกษา 2559 ได้มาโดยวิธีกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมดจำนวน 1,779 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970: 608 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกันนท์, 2557: 179) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) กระจายตามอำเภอ อำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอบ้านแพ้ว และอำเภอกระทุ่มแบน คำนวณสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 317 คน ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. อำเภอเมือง	931	166
2. อำเภอบ้านแพ้ว	314	56
3. อำเภอกระทุ่มแบน	534	95
รวม	1,779	317

เครื่องมือและการพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของแบบสอบถาม แบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีโครงสร้างประกอบไปด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน มีรูปแบบเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามคำนิยามศัพท์ตัวแปร โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และพิจารณาเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) เท่ากับ 0.67 และ 1.00 ได้ข้อกระทงคำถาม บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 24 ข้อ และประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 29 ข้อ จากนั้นหาค่าความเที่ยง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.98 และค่าความเที่ยงของแบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียนเท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 317 ฉบับ พร้อมหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในจังหวัดสมุทรสาครเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากครูในสถานศึกษาของรัฐในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 317 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมาย โดยผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ขอบเขตค่าเฉลี่ยตามแนวความคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2556: 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับที่มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับที่มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับที่ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับที่น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับที่น้อยที่สุด

สำหรับการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลในจังหวัดสมุทรสาคร ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต่อน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลในจังหวัดสมุทรสาคร

ตอนที่ 1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาของรัฐบาลในจังหวัดสมุทรสาคร

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาของรัฐบาลในจังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.53) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาของรัฐบาลในจังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย อันดับแรก คือ บทบาทเกี่ยวกับสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ บทบาทเกี่ยวกับการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.58) และบทบาทความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา

(n = 317)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. บทบาทเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.24	0.58	มาก	3
2. บทบาทเกี่ยวกับสารสนเทศ	4.35	0.54	มาก	1
3. บทบาทเกี่ยวกับการตัดสินใจ	4.29	0.58	มาก	2
รวม	4.30	0.53	มาก	

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร

ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.49) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ลำดับแรก คือ การปรับตัว ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ การรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.51) การบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.52) และการบูรณาการ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร

(n = 317)

ประสิทธิผลของโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การปรับตัว	4.37	0.50	มาก	1
2. การบรรลุเป้าหมาย	4.34	0.52	มาก	3
3. การบูรณาการ	4.29	0.54	มาก	4
4. การรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม	4.34	0.51	มาก	2
รวม	4.34	0.49	มาก	

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร ประกอบด้วย บทบาทเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_1) บทบาทเกี่ยวกับสารสนเทศ (X_2) และบทบาทเกี่ยวกับการตัดสินใจ (X_3) เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร (Y_{tot}) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.731 ซึ่งแสดงว่า บทบาทเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บทบาทเกี่ยวกับสารสนเทศ และบทบาทเกี่ยวกับการตัดสินใจส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร และสามารถร่วมทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 73.10 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{tot} = 0.94 + 0.34 (X_1) + 0.27 (X_2) + 0.19 (X_3)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{tot} = 0.40 (Z_1) + 0.30 (Z_2) + 0.22 (Z_4)$$

ดังปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร

(n = 317)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	3	56.20	18.73	283.99*	.00
Residual	313	20.64	0.07		
Total	316	76.84			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SE _b	T	Sig.
ค่าคงที่	0.94		0.12	7.89*	.00
บทบาทเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X ₁)	0.34	0.40	0.05	7.24*	.00
บทบาทเกี่ยวกับสารสนเทศ (X ₂)	0.27	0.30	0.06	4.90*	.00
บทบาทเกี่ยวกับการตัดสินใจ (X ₃)	0.19	0.22	0.06	3.25*	.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

R = 0.855 R² = 0.731 SEE_e = 0.257

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บทบาทเกี่ยวกับสารสนเทศอยู่ในลำดับสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ บทบาทเกี่ยวกับการตัดสินใจ และบทบาทเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตามลำดับ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญมากในโรงเรียนเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ดำเนินและขับเคลื่อนนโยบาย ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างมีความรอบรู้ในเรื่องต่าง ๆ ในการบริหารงานโรงเรียนเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกคนปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายสอดคล้องกับแนวคิดของประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2554: 278-280) ซึ่งได้กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีความเกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิดในการบริหารจัดการ การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มของคณะของบุคคลดังกล่าวเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งจะปรากฏออกมา

ในรูปของวิสัยทัศน์ นโยบาย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรอบรู้ในการบริหารงานโรงเรียนเพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องร่วมมือกับบุคลากรทุกฝ่าย ดังนั้นจะต้องมีความยืดหยุ่นเพียงพอต่อการตัดสินใจเพราะหากไม่มีความยืดหยุ่นจะทำให้การตัดสินใจผิดพลาด ข้อเสียของความไม่ยืดหยุ่นผู้ตัดสินใจจะมีแนวโน้มเลือกเอาข้อมูลที่ตรงกับความรู้เดิม การตัดสินใจจึงล้าสมัยไม่สามารถจะแก้ปัญหาได้ การตัดสินใจมีผลต่อความสำเร็จแก่โรงเรียน ความรอบรู้จะทำให้เข้าใจในบริบทของการเปลี่ยนแปลงได้ดีกว่าผู้บริหารที่รู้เฉพาะหน้าที่และรู้เฉพาะด้านเท่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทุ่มเทเวลาในการพัฒนาระบบการบริหารภายใน และฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความสามารถและทักษะตรงกับงานที่เปลี่ยนไป ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องวางแผนในการพัฒนากำลังคนที่มีอยู่ให้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติของการทำงานที่จะทำให้งานโรงเรียนประสบผลสำเร็จ อย่างไรก็ตามก็ดีผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักว่าการคัดเลือกคนที่มีคุณภาพแต่ต้นช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ การให้ความสำคัญกับกระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับลักษณะงานเพื่อร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของพิชิต เทพวรรณ (2555: 127-128) ซึ่งได้กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเสมือนจุดเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานบุคลากรในโรงเรียนและผลการดำเนินงานของโรงเรียน และมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียน รวมทั้งการฝึกอบรมและพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นโดยใช้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและรอบคอบเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อครูและโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงแก้ว โพธิ์อิน (2552: 162) ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน ตามการรับรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนามาตรฐานการศึกษา ด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ ด้านการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ ด้านการประเมินคุณภาพการศึกษา ด้านการรายงานคุณภาพการศึกษา ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการผดุงระบบการประกันคุณภาพ และ ด้านการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของไสวีย์ สายยศ (2552: 281) ศึกษาเรื่อง การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านบทบาทของครูในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ด้านการวัดและประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) ด้านการบริหารจัดการ และ 4) ด้านการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจมีสาเหตุเนื่องมาจากบทบาทเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นตามเงื่อนไขและอำนาจหน้าที่ตามสถานภาพของบุคคลตามความคาดหวังของสังคมที่จะต้องปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของพรนิตา กิรติวิทยามรรณ์ (2554: 96) ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารกับมาตรฐานด้านกระบวนการทางการศึกษาของสถานศึกษา

สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก บทบาทเป็นผู้ประเมิน บทบาทเป็นผู้คาดการณ์และบทบาทเป็นผู้ให้คำปรึกษา สอดคล้องกับการวิจัยของสมพงษ์ ป้อมกระสัน (2555: 34) ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการอย่างมีคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการอย่างมีคุณภาพ ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวัดและการประเมินผล ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีความสำคัญอย่างมากในการขับเคลื่อนโรงเรียนให้ไปสู่เป้าหมายหรือนโยบายต่าง ๆ ผู้บริหารจะต้องมีการรับรู้และติดตามข่าวสารเพื่อที่จะนำมาพัฒนาสถานศึกษาให้ทันยุคปัจจุบัน จะต้องเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย และข้อมูลที่สำคัญของสถานศึกษาเพื่อนำไปเผยแพร่ และจัดส่งข้อมูลที่ได้รับจากภายนอกไปยังครูและบุคลากร ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบต่อการบริหารงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทำงานร่วมกับครู บุคลากร และผู้อื่นได้ดี

2. ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การปรับตัวมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ การรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม การบรรลุเป้าหมาย และการบูรณาการ ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะประสิทธิผลของโรงเรียนคือความสามารถของโรงเรียนในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย มีการปรับตัว การรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรมในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักถึงเป้าหมายเพื่อให้สามารถใช้โรงเรียนเป็นศูนย์รวมในการจัดการศึกษาให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy & Miskel (1991: 51) ซึ่งได้กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึงผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำเป็นศูนย์รวมในการจัดการศึกษาทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจเป็นผลทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของธรร สุนทราวุธ (2551: 459) ซึ่งได้กล่าวว่าประสิทธิผลของโรงเรียนว่าเป็นการวิเคราะห์ทั้งในสิ่งที่ดีที่สุดและแย่ที่สุดในโรงเรียน ที่ว่าดีที่สุดนั้นเพราะทุกทฤษฎีองค์การและการดำเนินการบริหารจะใช้ประสิทธิผลเป็นเครื่องมือในการแบ่งประเภทในการปฏิบัติเพื่อที่จะบรรลุผลสำเร็จตามจุดประสงค์พื้นฐานของโรงเรียน ส่วนที่แย่ที่สุดนั้นเพราะทฤษฎีโรงเรียนและรายการต่าง ๆ ที่นำมาใช้เป็นเกณฑ์นั้นเน้นสิ่งที่มีความจำเป็น สิ่งที่ไม่ดีเล็กน้อยไม่ได้และจะต้องครบสมบูรณ์พอเพียงต่อการประเมิน สอดคล้องกับงานวิจัยของนพwana วิภักดิ์ (2551: 85) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพรรณ สุริโย (2552: 107) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความพึงพอใจในการทำงานของครู รองลงมา คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก และความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Smith (1991: 2228-A) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของระบบโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพในมลรัฐจอร์เจีย ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่มีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ การวัดและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ การจัดบรรยากาศทางวิชาการและการมีผู้นำที่เข้มแข็งทางวิชาการ การตั้งความหวังไว้สูงและให้ความร่วมมือช่วยเหลือกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของพิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์ (2552: 191) ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำของหัวหน้าภาควิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของภาควิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพองค์การของภาควิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีประสิทธิผลองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม การบูรณาการ และการปรับตัวมีประสิทธิผลองค์การอยู่ในระดับมากตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของเจริญศรี พันปี (2553: 248) ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่บริหารงานตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการเงินและงบประมาณมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเรียนรู้

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าประสิทธิผลของโรงเรียนคือการดำเนินงานของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จตามตรงตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งโรงเรียนต้องมีการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สนับสนุนให้ครูนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ไปปรับใช้ในการเรียนการสอน โรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนนโยบายและเป้าหมายให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์สังคมปัจจุบัน ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาของครูในจังหวัดสมุทรสาคร เรียงตามอิทธิพลจากมากไปน้อย คือ 1) บทบาทเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) บทบาทเกี่ยวกับสารสนเทศ และ 3) บทบาทเกี่ยวกับการตัดสินใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาของครูในจังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาของครูในจังหวัดสมุทรสาคร ได้ร้อยละ 73.10 สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญจิตร์ (2552: 150) ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การโดยรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ร้อยละ 88.00 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิผลองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ สภาพแวดล้อมภายนอก นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โครงสร้างองค์การ คุณภาพบุคลากร ลักษณะงาน ลักษณะผู้รับบริการ เทคโนโลยี และวัฒนธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของพิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์ (2552: 194) ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำของหัวหน้าภาควิชาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การของภาควิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า มีตัวแปรที่สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของภาควิชาในภาพรวมได้ร้อยละ 61.20 ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของภาควิชามากที่สุดคือ พฤติกรรมที่เน้นบุคคล รองลงมาคือ คุณลักษณะด้านวิชาการ บทบาทด้านบริการวิชาการสู่สังคม บทบาทด้านบริหารทั่วไป คุณลักษณะบุคลิกภาพตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ อินทร์น้อย (2553: 99) ศึกษาเรื่อง กระบวนการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการการบริหารด้านการรายงาน ด้านการจัดงบประมาณ และด้านประสานงานโดยรวมส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ร้อยละ 50.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของทศวรรณ เพ็งพุ่ม (2553: 79) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการจัดการความรู้ ปัจจัยการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ปัจจัยพลวัตของการเรียนรู้ และปัจจัยการเพิ่มอำนาจของสมาชิกองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ร้อยละ 60.50 สอดคล้องกับงานวิจัยของบรรลุ ชินน้ำพอง (2555: 110-111) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมได้ร้อยละ 64.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมากที่สุดคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการบริการที่ดี ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของเล็ก นักเบศร์ (2555: 95) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การกระตุนทางปัญญา เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยมีประสิทธิภาพการทำนายร้อยละ 64.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งพฤติกรรมของผู้บริหารนั้นมีความสำคัญทั้งต่อตัวบุคคลและการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นโดยที่มุ่งให้เกิดความร่วมมือและก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ต้องสามารถกระตุ้นการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรในโรงเรียน อีกทั้งต้องมีการติดต่อ

ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์และทันต่อสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เป็นผู้ตรวจสอบในการค้นหา และรับข้อมูลมาใช้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจโรงเรียนและสภาพแวดล้อมภายนอก เป็นผู้เผยแพร่ในการส่งข้อมูลที่ได้รับจากภายนอกหรือจากหน่วยงานย่อยให้กับโรงเรียน และเป็นประชาสัมพันธ์ในการส่งข้อมูลไปยังภายนอก ตามแผนหรือนโยบายของโรงเรียน และการจะให้โรงเรียนดำเนินการสู่เป้าหมายผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องประเมินวิเคราะห์เพื่อเลือกหาแนวทางต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ต้องใช้ความคิด มีการพิจารณาข้อมูลอย่างรอบคอบและเลือกแนวทางที่ดีที่สุดจากหลายทางเลือก ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่น่าพอใจ เพราะการตัดสินใจเป็นหัวใจที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้จัดการสภาพแวดล้อมที่เป็นโอกาส และริเริ่มหรือแนะนำในการควบคุมภายในองค์กร มีการจัดการสิ่งรบกวนรู้จักจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับหน่วยงาน ประสิทธิภาพในโรงเรียนจะเกิดขึ้นได้นั้นโรงเรียนจะต้องมีองค์ประกอบหลายอย่าง มีการปรับตัวจัดให้มีการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกได้อย่างเหมาะสม จัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม มีการสนับสนุนครูให้ผลิตสื่อและพัฒนาการเรียนการสอนเสมอ จัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา และส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดความรักความศรัทธาในวิชาชีพของตนเพื่อให้เกิดความสัมพันธอันดีส่งผลต่อการบริหารผู้บริหารร่วมดำเนินการให้โรงเรียนบรรลุตามเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาบทบาทเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยสร้างความกลมเกลียว ความพอใจ ความร่วมมือ และแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทำงานเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาบทบาทเกี่ยวกับการตัดสินใจโดยมีทักษะการตัดสินใจในการบริหารงานอย่างถูกต้องและมีเหตุผล พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.3 โรงเรียนควรพัฒนาการบูรณาการโดยมีการส่งเสริมการปฏิบัติงานโดยการหลอมรวมครูและบุคลากรทุกคน และลดความขัดแย้งโดยการสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากร

1.4 โรงเรียนควรพัฒนาการบรรลุเป้าหมายโดยการจัดแหล่งเรียนรู้เพื่อการศึกษาค้นคว้าทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนที่เพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียน และส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาบทบาทเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สารสนเทศ และการตัดสินใจโดยจะต้องรับผิดชอบการบริหารงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีการรับรู้ ติดตามข้อมูลข่าวสารเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัย และมีการเจรจาต่อรองในเรื่องที่สำคัญให้บรรลุเป้าหมาย

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาของรัฐ
- 2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

สรุป

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) บทบาทเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) บทบาทเกี่ยวกับสารสนเทศ และ 3) บทบาทเกี่ยวกับการตัดสินใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ บทบาทเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บทบาทเกี่ยวกับสารสนเทศ และบทบาทเกี่ยวกับการตัดสินใจ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร ได้ร้อยละ 73.10

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ อินทร์น้อย. (2553). กระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เจริญศรี พันปี. (2553). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่บริหารงานตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ญาณิศา บุญจิตร. (2552). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงแก้ว โพธิ์อิน. (2550). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน ตามการรับรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ทัศวรรณ เพ็งพุ่ม. (2553). ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- นพwana วิภักดิ์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- บรรลุ ชินน้ำพอง. (2555). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประเวศน์ มหารัตนสกุล. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์: มุ่งสู่มนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน.
- พรนิดา กิระติวิทยากรณ์. (2554). บทบาทของผู้บริหารกับมาตรฐานด้านกระบวนการทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิชิต เทพวรรณ. (2555). A-Z เครื่องมือการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พิมพ์พรณ สุริโย. (2552). ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์. (2552). การวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำของหัวหน้าภาควิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของภาควิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ยุคนันท์ หวานน้ำ. (2555). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.
- รสสุคนธ์ มกรมณี. (2555). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษายุคไร้พรมแดนบริหารการศึกษาคุณภาพ
สู่สากล. กรุงเทพฯ: พลัส พลัส ครีเอทีฟ.
- เล็ก นักเบศร์. (2555). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สมพงษ์ ป้อมกระสัน. (2555). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการอย่างมี
คุณภาพ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. (2559). รายงานผล
การประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2559. สมุทรสาคร:
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.
- สุภา ทองเจริญ. (2552). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา. ค้นเมื่อ 17 กันยายน 2559, จาก [https://
www.gotoknow.org/posts/484673](https://www.gotoknow.org/posts/484673)
- สุวิมล ติรกานันท์. (2557). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไสว สายยศ. (2552). การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนการเรียน
การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สุรินทร์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- Chien, M. H. (2007). A study of the factors effecting organizational effectiveness. Retrieved
12 August 2016, from [http://www.hicbusiness.org/biz2003procedures/
xhien%mhuei%203.pdfhuei%203.pdf](http://www.hicbusiness.org/biz2003procedures/xhien%mhuei%203.pdfhuei%203.pdf)
- Mintzberg, H. (1973). The nature of managerial work. New York: Harper & Row Publisher.
- Hoy W. K. & Miskel, C. G. (1991). Educational administrations: Theory research and practice
(4th ed.). New York: McGraw, Hill Book.
- Smith, R. T. (1991). Characteristics of effective school systems in Georgia, 1990. Dissertation
Abstracts International, 7, 2228- A.

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู
ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AFFECTING FUNCTIONAL
COMPETENCIES OF GOVERNMENT PRIMARY SCHOOLS' TEACHERS
UNDER SUPHAN BURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

เนตรนภา ผัดคำ/ NATNAPA FADKHA¹

นภาพรณ ยอดสิน/ NAPAPORN YODSIN²

พิชญภา ยืนยาว/ PITCHAYAPA YUENYAW³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2) ศึกษาระดับสมรรถนะประจำสายงานของครู และ 3) วิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 274 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย มีค่าความตรงด้านเนื้อหาเท่ากับ 0.67 และ 1.00 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม การบริหารทรัพยากรมนุษย์และสมรรถนะประจำสายงานของครู เท่ากับ 0.99 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การพัฒนา การคัดเลือก การประเมินการปรับเปลี่ยน การสร้างแรงจูงใจ และการรางวัล

¹ นักศึกษาปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

³ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

2. สมรรถนะประจำสายงานของครู อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การพัฒนาผู้เรียน การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน ภาวะผู้นำครู การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การจ้างไว้ (X_3) การสร้างแรงดึงดูดใจ (X_1) การประเมิน (X_5) และการพัฒนา (X_4) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู (Y_{tot}) โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 52.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $\hat{Y}_{tot} = 1.85 + 0.17 (X_3) + 0.20 (X_1) + 0.11 (X_5) + 0.09 (X_4)$

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์, สมรรถนะประจำสายงานของครู, ประถมศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the level of human resource management; 2) identify the level of teachers' functional competencies; and 3) analyze human resource management affecting teachers' functional competencies. The research sample was 274 administrators and teachers of schools in Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 2, derived by proportional stratified random sampling as distributed by district. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher with IOC content validity of 0.67 and 1.00. The internal consistency reliability coefficients of questionnaire were 0.99 for both human resource management and teachers' functional competencies. Data were analyzed with percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression.

The findings of this research were as follows:

1. Overall and in specific aspects, the human resource management was at a high level. These aspects were as follows: development, selection, assessment, adjustment, attraction, and retention.

2. Overall and in specific aspects, the teachers' functional competencies were at a high level. These aspects were as follows: student development, relationship and collaborative-building for learning management, classroom management, teacher leadership, curriculum and learning management, analysis, synthesis, and classroom research.

3. The human resource management in the aspects of retention (X_3), attraction (X_1), assessment (X_5), and development (X_4) together predicted the teachers' functional competencies (Y_{tot}) at the percentage of 52.60 with statistical significance at .05. The regression equation was $\hat{Y}_{tot} = 1.85 + 0.17 (X_3) + 0.20 (X_1) + 0.11 (X_5) + 0.09 (X_4)$.

Keywords: human resource management, teacher's functional competency, primary education

บทนำ

การศึกษาไทยจะดีเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการที่ดี เริ่มต้นตั้งแต่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาไทยให้มีประสิทธิภาพและเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง ในการพัฒนาการศึกษาไทยให้ก้าวหน้าโลก และเมื่อมีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดีแล้วนั้น บุคลากรจะได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และกระบวนการต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ตรงตามสมรรถนะประจำสายงานของตนเอง เพื่อนำพาองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างสมบูรณ์ที่สุด

อนึ่ง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีนั้น บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาที่ดีเพื่อจะได้ปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ ดังที่ นภสนันท์ นิลบุตร, พิชญาภา ยืนยาว และจิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย (2558: 45-63) ได้สรุปไว้ว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นวิธีการที่จะทำให้บุคคลผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ หรือให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรบุคคล แม้ว่าจะได้รับการศึกษาจากสถาบัน การศึกษาอย่างดีแล้ว แต่เป็นเพียงมีความรู้เท่านั้นเมื่อมาปฏิบัติงานต้องนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไป และการพัฒนาดังกล่าวยังรวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการทำงานให้ครบถ้วนสมบูรณ์ ตามกระบวนการทำงานอีกด้วย ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ถ้าระบบการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถพัฒนา และรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไว้กับองค์กรได้นานที่สุด จะส่งผลให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีผลกระทบกับหลายด้าน เช่น การศึกษาไทย การเมือง เศรษฐกิจ แรงงาน และการดำรงชีวิตประจำวัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พูนสุข อุดม (2556: 8) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลกระทบต่อการพัฒนาสมรรถนะของครู ในภาคใต้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพด้านกระบวนการพัฒนา การจัดการเรียนรู้ พบว่า ควรค้นหาและยอมรับศักยภาพของครูให้ได้รับการอบรมในเรื่องที่จำเป็นโดยวิทยากรที่มีความรู้จริง ความโปร่งใสและความยุติธรรมในการปฏิบัติงานโดยมีระบบการนิเทศและประเมินผลการทำงาน

อย่างเป็นกัลยาณมิตร มีการปรับลดภาระงานพิเศษของครูโดยบรรจุเจ้าหน้าที่มาทำงานอื่นแทนครู ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครูโดยใช้กระบวนการวิจัย ชวนและกำลังใจ ต้องการครูที่เพียบพร้อม ด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีจิตวิญญาณความเป็นครูที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาที่สอนอย่างแท้จริง ให้ครูศึกษาและพัฒนาตนเองในเรื่องสมรรถนะตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู อย่างจริงจัง ให้นำผลการประเมินสมรรถนะครูไปพิจารณาร่วมกับการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู การพัฒนาสมรรถนะของครูอย่างเหมาะสมต่อเนื่อง และจริงจัง จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สามารถนำสังคมไทยไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ ที่ทันกับการเปลี่ยนแปลง และสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ มาตรการหนึ่งที่จำเป็นต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ตามเป้าประสงค์ที่วางไว้คือ การพัฒนาคุณภาพของครูผู้สอน ให้มีความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน ตามนโยบายของการจัดการศึกษาที่มีความก้าวหน้าทัดเทียมกับนานาประเทศ มุ่งเสริมสร้างความสามารถให้กับทรัพยากรบุคคล ให้มีความสามารถแล้ว ทรัพยากรบุคคลจะใช้ความสามารถที่มีไปผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นการนำเรื่องสมรรถนะมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงควรมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์กรเป็นสำคัญ จากนโยบายเร่งด่วนให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการพัฒนาคุณภาพ การจัดการศึกษาที่เน้นให้พัฒนา ควบคู่ไปกับการส่งเสริมและยกระดับวิชาชีพครู ซึ่งเป็นบุคลากรหลัก ในระบบการศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการสร้างเสริมวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง พัฒนาครูให้เป็น แบบอย่างที่ดีในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม มีภูมิความรู้และทักษะในการสื่อสาร และการถ่ายทอด ความรู้ที่เหมาะสม มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ วิธีการให้มีการพัฒนางานประจำหน้าที่ในแต่ละตำแหน่ง โดยเฉพาะในสายงานของครูให้ได้รับการ พัฒนาความรู้ความสามารถเชิงทฤษฎี และการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อให้บุคลากร มีประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครู จากแผนปฏิบัติการประจำ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 (2559: 9) ได้มีกลยุทธ์ในการ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็กให้มีความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม พัฒนา ทักษะในการใช้สื่อการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมและจัดให้มีการศึกษาดูงานโรงเรียนขนาดเล็ก ดันแบบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เพื่อมาปรับใช้กับบริบท ของโรงเรียน จึงได้นำนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ มาเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในรูปแบบ “พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยยึดภารกิจ และพื้นที่การปฏิบัติงานเป็นฐานด้วยระบบ TEPE Online (Teachers and Educational Personnel's Enhancement Based on Mission and Functional Areas as Major) ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนา

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาตนเอง

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจหลักเกณฑ์ วิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อย่างชัดเจน เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของการบริหารงานในองค์กร ที่ผู้บริหารทุกคนต้องเข้าไปเกี่ยวข้อง เริ่มตั้งแต่การสร้างแรงจูงใจ การสรรหา การพัฒนา ตลอดจนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของครู เพื่อให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มตามศักยภาพ และเต็มสมรรถนะประจำสายงานของครูตามมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างไรก็ตาม จะเห็นได้ว่าสมรรถนะประจำสายงานของครูจะมีประสิทธิผลได้นั้นต้องได้มาจากการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ สภาพปัญหาในปัจจุบันคือ ครูมีสมรรถภาพไม่เพียงพอ จำเป็นต้องเข้ารับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ บางครั้งอาจเกิดการเสียเวลา สิ้นเปลืองงบประมาณ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการวางแผนกระบวนการพัฒนาครูในสถานศึกษาให้ชัดเจน ด้านการพัฒนาสมรรถนะของครู ยังไม่ได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษายังไม่ให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ หรือมีความสัมพันธ์กันในระดับใด เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารได้นำไปพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับสมรรถนะประจำสายงานของครู และให้การบริหารงานของโรงเรียนมีคุณภาพ และได้มาตรฐานยิ่งขึ้นต่อไป

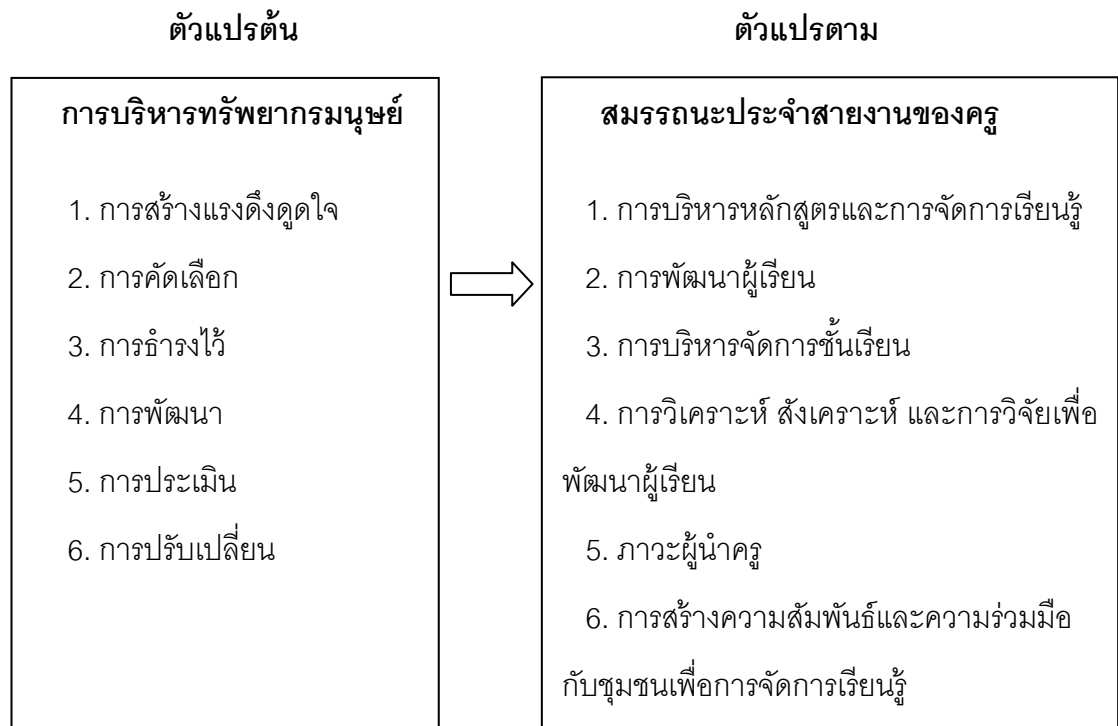
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ตัวแปรการวิจัย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามมโนทัศน์ของจตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ (2558: 17) ประกอบด้วย 1) การสร้างแรงดึงดูดใจ 2) การคัดเลือก 3) การธำรงไว้ 4) การพัฒนา 5) การประเมิน และ 6) การปรับเปลี่ยน

2. **ตัวแปรตาม** ได้แก่ สมรรถนะประจำสายงานของครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 31-38) ประกอบด้วย 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู และ 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยได้นำเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



สมมุติฐานการวิจัย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย การสร้างแรงดึงดูดใจ การคัดเลือก การจ้างไว้ การพัฒนา การประเมิน และการปรับเปลี่ยน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

คำจำกัดความตัวแปรการวิจัย

1. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์** หมายถึง กระบวนการที่โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 คัดเลือกทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และส่งผลให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีกระบวนการที่สัมพันธ์กันตั้งแต่ การวางแผน การคัดเลือก การพัฒนาและฝึกอบรม การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ การสร้างขวัญและกำลังใจ คอยดูแลความพร้อมของบุคลากร

ในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ตลอดจนระบบการดูแล พัฒนางาน โดยมุ่งเน้นที่ ตัวบุคคล เป็นสำคัญ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้มีประสิทธิภาพและบรรลุตาม วัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ ได้

1.1 การสร้างแรงดึงดูดใจ หมายถึง กระบวนการที่โรงเรียนกระตุ้น และส่งเสริมแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูโดยสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มีการเพิ่มเงินเดือน ที่เหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 การคัดเลือก หมายถึง กระบวนการที่โรงเรียน ดำเนินการพิจารณาคัดเลือกบุคคล ที่ตรงตามคุณลักษณะที่ได้กำหนดไว้ โดยการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติ คุณสมบัติทางการศึกษา ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อมาทำงานในตำแหน่งงาน ที่กำหนดไว้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.3 การธำรงไว้ หมายถึง กระบวนการที่โรงเรียนดูแลรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้ปฏิบัติงาน กับโรงเรียนได้นานที่สุด โดยการบำรุงรักษาให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน การสร้างความรู้สึที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ และให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 การพัฒนา หมายถึง กระบวนการที่โรงเรียนพัฒนาครูให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สูงสุด โดยการพัฒนาทางด้านความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ชำนาญ โดยนำขั้นตอน กระบวนการต่าง ๆ มาพัฒนาครู เพื่อให้ครูได้รับความรู้ประสบการณ์มาพัฒนาและประยุกต์ใช้กับ การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ และส่งผลให้โรงเรียนมีการดำเนินงาน อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 การประเมิน หมายถึง กระบวนการที่โรงเรียนตรวจสอบความรู้ความเข้าใจ และ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครู ว่ามีประสิทธิภาพหรือปฏิบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยกำหนด ขั้นตอนการประเมิน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์จากการประเมิน และนำมาปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนา การปฏิบัติงานของครูให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.6 การปรับเปลี่ยน หมายถึง กระบวนการที่โรงเรียนบริหารบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณภาพเข้ามาทำงานโรงเรียน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเมื่อได้บุคลากร เหล่านี้มาแล้ว โรงเรียนต้องหาวิธีการต่าง ๆ ที่จะรักษาบุคลากรเหล่านี้ให้อยู่ยาวนานที่สุด และ ช่วงอายุที่บุคลากรนั้นต้องออกจากงานไป หาแนวทางที่จะดูแลบุคลากรเหล่านั้นไม่ว่าจะเป็น เงินบำเหน็จบำนาญ การดูแลหลังออกจากงาน

2. สมรรถนะประจำสายงานของครู หมายถึง ความสามารถของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ของรัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เป็นพฤติกรรมหรือคุณลักษณะ ส่วนบุคคลทางด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ที่แสดงความโดดเด่นออกมามากกว่าคนอื่น

เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งนั้น แสดงพฤติกรรมออกมาให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ปฏิบัติในทุกตำแหน่งเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การที่ครูมีความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ออกแบบให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยนำความรู้ ทักษะ ความถนัด มาบูรณาการอย่างสอดคล้องและเชื่อมโยงกัน นำผลการออกแบบมาปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ และใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม

2.2 การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การที่ครูได้ปลูกฝังสิ่งที่ดีงามให้แก่ผู้เรียน เพื่อผู้เรียนจะนำไปใช้ในการพัฒนาทักษะชีวิต รวมทั้งการจัดกิจกรรมสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมเพื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรมอย่างมีความสุขและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน การที่ครูจัดสภาพบรรยากาศแวดล้อมในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้กับผู้เรียนสนใจในบทเรียนจะทำให้ผู้เรียน เรียนอย่างมีความสุขท่ามกลาง สภาพแวดล้อมที่สะอาด ปลอดภัย มีระเบียบ และปลอดภัย

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การที่ครูสามารถวิเคราะห์หรือวิจัยงานเพื่อนำมาพัฒนาผู้เรียนตามประเด็นซึ่งเป็นส่วนย่อย และรวบรวมมาเป็นประเด็นหลักแล้วนำไปใช้ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

2.5 ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะของครูที่นำมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน รวมถึงการเป็นหัวหน้าสายงาน เป็นผู้นำความคิดในการบริหารจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยไม่ได้อยู่ภายใต้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การที่ครูสร้างความสัมพันธ์อันดีในการติดต่อประสานงานระหว่างโรงเรียนกับบ้าน และชุมชนเกี่ยวกับการพัฒนา ส่งเสริม หรือปรับปรุง แก้ไข การจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน บ้าน ชุมชน โรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากชุมชน ชุมชนได้รับข่าวสารการศึกษาแล้วนำไปพัฒนา ส่งเสริมกิจกรรมในชุมชนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เป็นการวิจัย เชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐเป็นหน่วยวิเคราะห์

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 1,378 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 138 คน และครู จำนวน 1,240 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมด จำนวน 1,378 คน โดยเทียบกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970: 607-610 อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานันท์, 2557: 179-180) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) กระจายตามอำเภอ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 302 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน ครูจำนวน 272 คน ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	ประชากร(คน)		กลุ่มตัวอย่าง(คน)	
	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
	สถานศึกษา		สถานศึกษา	
สองพี่น้อง	57	503	12	110
อู่ทอง	54	602	12	132
ดอนเจดีย์	27	135	6	30
รวม	138	1,240	30	272
รวมทั้งสิ้น	1,378		302	

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษา แนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมากำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ให้ครอบคลุมนิยาม ตัวแปร และนำมาจัดทำเป็นข้อกระทงคำถามสำหรับการวิจัย โดยผ่านคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา นำกระทงคำถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (content validity) ของข้อกระทงคำถาม แล้วหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (index of item objective congruence: IOC) โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีดัชนีสอดคล้องระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 ได้กระทงคำถามการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 46 ข้อ และสมรรถนะประจำสายงานของครู จำนวน 66 ข้อ แกะไขข้อกระทงคำถาม แล้วจัดทำแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และอาจารย์ที่ปรึกษา นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (tryout) กับผู้บริหารและครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน หลังจากนั้น นำแบบสอบถามที่รับกลับคืนมา

คำนวณหาความเที่ยง โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของ Cronbach (1970: 161 อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานันท์, 2557: 156) คุณภาพด้านความเที่ยงของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.99 และสมรรถนะประจำสายงานของครู ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.99 ปรับปรุงข้อกระทงคำถามในด้านการใช้ภาษาให้มีความเหมาะสมและถูกต้อง โดยผ่านการแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 302 ฉบับ ไปยังผู้บริหาร และครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ เพื่อเก็บข้อมูลโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 274 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.73 แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และสมรรถนะประจำสายงานของครู โดยใช้การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ขอบเขตค่าเฉลี่ยตามแนวความคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2556: 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง	การบริหารทรัพยากรมนุษย์/สมรรถนะประจำสายงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง	การบริหารทรัพยากรมนุษย์/สมรรถนะประจำสายงานของครูอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง	การบริหารทรัพยากรมนุษย์/สมรรถนะประจำสายงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง	การบริหารทรัพยากรมนุษย์/สมรรถนะประจำสายงานของครูอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึง	การบริหารทรัพยากรมนุษย์/สมรรถนะประจำสายงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ใช้การวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.52) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการพัฒนา อยู่ในลำดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.61) รองลงมาคือ การคัดเลือก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.62) การประเมิน ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.61) การปรับเปลี่ยน ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.67) การสร้างแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.56) และการจ้างไว้ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.60) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

(n = 274)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การสร้างแรงจูงใจ	3.98	0.56	มาก	5
2. การคัดเลือก	4.07	0.62	มาก	2
3. การจ้างไว้	3.98	0.60	มาก	6
4. การพัฒนา	4.21	0.61	มาก	1
5. การประเมิน	4.02	0.61	มาก	3
6. การปรับเปลี่ยน	4.02	0.67	มาก	4
รวม	4.05	0.52	มาก	

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

สมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.57) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการพัฒนาผู้เรียนอยู่ในลำดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.50) รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่าง

โรงเรียนกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.50) การบริหารจัดการชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.51) ภาวะผู้นำครู ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.45) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.47) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

(n = 274)

สมรรถนะประจำสายงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.10	0.47	มาก	5
2. การพัฒนาผู้เรียน	4.27	0.50	มาก	1
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน	4.25	0.51	มาก	3
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.01	0.55	มาก	6
5. ภาวะผู้นำครู	4.15	0.45	มาก	4
6. ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเพื่อ การจัดการเรียนรู้	4.26	0.50	มาก	2
รวม	4.17	0.57	มาก	

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ประกอบด้วย การจ้างไว้ (X_3) การสร้างแรงดึงดูดใจ (X_1) การประเมิน (X_5) การพัฒนา (X_4) เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 (Y_{tot}) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.526 ซึ่งแสดงว่า การจ้างไว้ การสร้างแรงดึงดูดใจ การประเมิน และการพัฒนา ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 สามารถรวมทำนายสมรรถนะประจำสายงานของครู ได้ร้อยละ 52.60 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{\text{tot}} = 1.85 + 0.17 (X_3) + 0.20 (X_1) + 0.11 (X_5) + 0.09 (X_4)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{\text{tot}} = 0.24 (Z_3) + 0.28 (Z_1) + 0.17 (Z_5) + 0.14 (Z_4)$$

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

(n = 274)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	4	24.26	6.06	74.51*	.00
Residual	269	21.89	.081		
Total	273	46.15			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SE _b	t	Sig.
ค่าคงที่	1.85		0.14	13.35*	.00
การอ้างไว้ (X ₃)	0.17	0.24	0.06	3.00*	.00
การสร้างแรงดึงดูดใจ (X ₁)	0.20	0.28	0.05	4.16*	.00
การประเมิน (X ₅)	0.11	0.17	0.05	2.40*	.02
การพัฒนา (X ₄)	0.09	0.14	0.04	2.38*	.02

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

R = 0.725 R² = 0.526 SEE. = 0.285

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพัฒนามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่การคัดเลือกการประเมินการปรับเปลี่ยนการสร้างแรงดึงดูดใจ และการอ้างไว้ ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะในการบริหารงานของแต่ละหน่วยงาน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีความสำคัญ ทั้งนี้เพราะองค์กรจะทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้นั้น ต้องมีบุคลากรที่มีสมรรถนะที่ดีในทุกด้าน และสามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรได้เป็นอย่างดี ทรัพยากรบุคคลจึงสำคัญที่สุด กล่าวคือ บุคลากรจะต้องมีความรู้ความสามารถทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแต่ละประเภทจากการได้รับการพัฒนาในทุกด้านเพื่อมุ่งไปสู่การเป็นบุคคลที่มีสมรรถนะอย่างเต็มรูปแบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระแสง ปภัสโร (2554: 98) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุคนธ์ มณีรัตน์ (2554: 91) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การจัดหาบุคคลเข้าทำงาน การจัดรูปแบบองค์กร การฝึกอบรมและการพัฒนา การบริหารผลการปฏิบัติงาน รางวัลและสิทธิประโยชน์ ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าจากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นมีระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกด้าน เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในองค์กรเมื่อองค์กรแต่ละองค์กรให้ความสำคัญและพัฒนาบุคลากรในทุกด้านทำให้ตัวบุคลากรมีความรู้ ทักษะ กระบวนการทำงานต่าง ๆ จึงส่งผลให้บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ในงานที่ตนเองรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นตามไปด้วย

2. สมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 สมรรถนะประจำสายงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน ภาวะผู้นำครู การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ทั้งนี้เพราะครูผู้สอน ได้มุ่งพัฒนาผู้เรียนในทุกด้าน เพื่อให้ผู้เรียนได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และทางองค์กรได้เห็นคุณค่าในตัวบุคลากรในด้านความรู้ความสามารถ อุปนิสัยใจคอของบุคลากรในองค์กรจึงเป็นปัจจัยสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของตนเอง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานจนสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอาลิษา ทองทวี (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูสายงานการสอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การนำสมรรถนะไปใช้โรงเรียนด้านการ

บริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ ได้แก่ การนำสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ด้านการสอน การฝึกงานและการให้คำปรึกษาแนะนำ และด้านการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยวัชรินทร์ ปานพรหม (2556: 99) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการจัดการนวัตกรรมทางการศึกษาด้านวิชาการที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสมรรถนะประจำสายงานอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากมากลงไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านภาวะผู้นำครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้และการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ตามลำดับ ดังนั้นแสดงให้เห็นว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู มีความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรเป็นอย่างมาก และเพื่อให้ก้าวทันโลกจึงต้องมีการพัฒนาครูสายผู้สอนให้มีสมรรถนะประจำสายงานที่โดดเด่นเพื่อเป็นแรงจูงใจนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่สูง และให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดทางการศึกษา

3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เรียงลำดับตามอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนา ด้านการคัดเลือก ด้านการประเมิน ด้านการปรับเปลี่ยนด้านการสร้างแรงจูงใจและด้านการสร้างขวัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะประจำสายงานของครู ได้ร้อยละ 52.60 ทั้งนี้ บุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องมุ่งเน้นการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นภาระระดับวิทยฐานะของตนเองให้สูงขึ้น ดังนั้นจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ทักษะ กระบวนการต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของพูนสุข อุดม (2556: 8) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารปัจจัยเชิงสาเหตุและผลกระทบต่อการพัฒนาสมรรถนะของครู ในภาคใต้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ด้านกระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ พบว่าความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูในภาคใต้ ทักษะของครูผู้สอน ควรได้รับการอบรมในเรื่องที่จำเป็นโดยวิทยากรที่มีความรู้จริง ความโปร่งใสและความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน โดยมีระบบการนิเทศและประเมินผลการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีการปรับลดภาระงานพิเศษของครูโดยบรรจุเจ้าหน้าที่มาทำงานอื่นแทนครู ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครูโดยการใช้กระบวนการวิจัย ขวัญกำลังใจ ครูที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาที่สอนอย่างแท้จริง ให้ครูศึกษาและพัฒนาตนเองในเรื่องสมรรถนะตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอย่างจริงจัง ให้นำผลการประเมินสมรรถนะครูไปพิจารณาร่วมกับการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน

เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู และสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษณา ศรีสุข (2557: 83-86) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู ภาพรวมสรุปได้ว่า ควรมีการพัฒนาสมรรถนะครู ดังนี้ 1) ความรู้ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียน 2) การทำวิจัยในชั้นเรียน 3) การใช้สื่อประกอบการเรียนการสอน 4) การพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณสมบัติตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ 5) การนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง และในรายด้านสรุปได้ว่า ด้านที่ 1 ควรมีการพัฒนาสมรรถนะครู ดังนี้ จัดอบรม ศึกษาดูงานสร้างความรู้ความเข้าใจให้ครูเกี่ยวกับหลักสูตรแกนกลางอย่างชัดเจน 2) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการกลุ่ม 3) การนำหลักสูตรแกนกลางไปสู่การปฏิบัติจริง ด้านที่ 2 ควรมีการพัฒนาสมรรถนะครู ดังนี้ 1) ความรู้ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) จัดการเรียนรู้ให้เกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์รู้จักแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง 3) พัฒนาวิชาการและส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 4) พัฒนาส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกให้เกิดความเป็นผู้นำ ด้านที่ 3 ควรมีการพัฒนาสมรรถนะครู ดังนี้ 1) ความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนทำงานร่วมกันในชั้นเรียน 2) การบริหารจัดการชั้นเรียนร่วมกับผู้เรียนได้อย่างถูกต้อง ด้านที่ 4 ควรมีการพัฒนาสมรรถนะครู ดังนี้ 1) ส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 2) การติดตามประเมินผล จากผู้บังคับบัญชาในการจัดการเรียนรู้โดยโครงการ ด้านที่ 5 ควรมีการพัฒนาสมรรถนะครู ดังนี้ 1) ความรู้ความสามารถในการจัดทำแผนงานโครงการร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ชุมชน ผู้ปกครอง และองค์กรที่เกี่ยวข้อง 2) การใช้แหล่งเรียนรู้ภายในชุมชนท้องถิ่น 3) การจัดการเรียนการสอนโดยผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการศึกษาหาความรู้ของนักเรียน

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทุกด้านมีความสำคัญกับการดำเนินงานในแต่ละองค์กรเป็นอย่างมาก ทางสถานศึกษาให้ความสำคัญในการบริหารบุคลากรในโรงเรียนทั้งทางด้านการสร้างแรงจูงใจ การคัดเลือก การจ้างไว้ การพัฒนา การประเมิน และการปรับเปลี่ยนเพื่อให้บุคลากรทางการศึกษามีความเท่าเทียมกัน ในการได้รับการพัฒนาตนเองทางด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ และกระบวนการต่าง ๆ ทำให้บุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนา สมรรถนะประจำสายงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้สถานศึกษาดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้รับการพัฒนาตามไปด้วย เมื่อให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแล้วนั้น สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรก็จะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีคุณภาพส่งผลให้โรงเรียนก้าวทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และก้าวสู่ความเป็นเลิศตามบริบทของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการดำรงไว้ โดยส่งเสริมในเรื่องการให้บริการด้านสุขภาพของครูอย่างเหมาะสม รวมไปถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานโดยจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้ครูอย่างพอเพียงต่อการดำรงชีวิต เพื่อนำไปสู่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสร้างแรงดึงดูดใจ โดยอำนวยความสะดวก และบริการด้านที่พักอาศัยสำหรับครูอย่างเพียงพอ รวมถึงการจัดสวัสดิการเกี่ยวกับเงินช่วยเหลือครูที่ได้รับความเดือดร้อนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมในเรื่องของการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยส่งเสริมในเรื่องของการทำวิจัยในชั้นเรียน วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาส สำหรับปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียนเพื่อวางแผนทำการวิจัยแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนที่เกิดขึ้น

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมในเรื่องของการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยส่งเสริมในเรื่องของการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงการสร้างและพัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น เพื่อนำเข้ามานำบูรณาการในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสร้างแรงดึงดูดใจ การคัดเลือก การดำรงไว้ การพัฒนา การประเมิน และการปรับเปลี่ยนให้มากยิ่งขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น พร้อมที่จะพาองค์กรก้าวไปทันโลกของการเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการดำรงไว้ที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ

2.2 ควรศึกษาบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการสร้างแรงดึงดูดใจที่นำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี

2.3 ควรศึกษาส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุป

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา

เป็นรายด้านพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน การปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อยดังนี้ การจ้างไว้ การสร้างแรงดึงดูดใจ การประเมิน และการพัฒนา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 52.60

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณา ศรีสุข. (2557). การศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณ. (2558). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- นักสนั่น นิลบุตร, พิษณุภา ยืนยาว และจิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2558, มกราคม-มิถุนายน). การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย, 6 (1), 45-63.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พระแสง ปักสโร. (2554). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พูนสุข อุดม. (2556). การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลกระทบต่อการพัฒนาสมรรถนะของครู. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วัชรินทร์ ปานพรหม. (2556). การจัดการนวัตกรรมทางการศึกษาด้านวิชาการที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. (2559). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559**. ค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2559, จาก http://www.sp2.go.th/sp2/Manual_Group_SP2/2-Policies-and-plans.pdf.
- สุคนธ์ มณีรัตน์. (2554). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2557). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาลิษา ทองทวี. (2553). **สมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูสายงานการสอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

แนวทางการฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวชุมชนตลาดน้ำเหล้าตักลัก
อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
RECOVERY GUIDELINES FOR THE COMMUNITY-BASED TOURISM AT
LAO TUK LUK FLOATING MARKET, DAMNOEN SADUAK DISTRICT,
RATCHABURI PROVINCE

ประพนธ์ เล็กสุมา/ PRAPON LEKSUMA¹
ชนิดา เสียงเพราะ/ CHANIDA SEANGPROA²
น้ำผึ้ง เพ่งผล/ NAMPHUNG PENGPON²
จิราภรณ์ คงมาก/ JIRAPORN KONGMAK²
ปริตา งามพริ้งศรี/ PARITA NGAMPRIINGSRI²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบริบทของพื้นที่ตลาดน้ำเหล้าตักลัก 2) ศึกษาความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่มีต่อตลาดน้ำเหล้าตักลัก และ 3) สังเคราะห์แนวทางการฟื้นฟูตลาดเหล้าตักลัก โดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธีในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวตลาดน้ำเหล้าตักลักด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มเป้าหมาย 4 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มผู้ประกอบการร้านค้า กลุ่มชาวบ้านในพื้นที่ตลาดน้ำเหล้าตักลักและกลุ่มนักท่องเที่ยว จำนวนทั้งหมด 32 คนวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลจากนักท่องเที่ยวที่เดินทางเข้ามายังตลาดน้ำเหล้าตักลักด้วยแบบสอบถามจำนวน 124 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเบื้องต้น

ผลการวิจัยพบว่า 1) ตลาดน้ำเหล้าตักลักเป็นตลาดน้ำแห่งแรกของจังหวัดราชบุรี เป็นตลาดน้ำเก่าที่มีอายุยาวนานมากกว่า 100 ปี ชุมชนมีความโดดเด่นในเรื่องของวิถีชีวิตริมน้ำแบบจีน 2) นักท่องเที่ยวมีความพึงพอใจในด้านความเป็นเอกลักษณ์ของอาคารบ้านเรือน กิจกรรมการท่องเที่ยว การเข้าถึง การบริการแก่นักท่องเที่ยว สิ่งอำนวยความสะดวก และบุคลากรทางท่องเที่ยวโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) แนวทางการฟื้นฟูการท่องเที่ยวตลาดน้ำเหล้าตักลัก ประกอบด้วย 1) การฟื้นฟูเชิงพื้นที่ เป็นการฟื้นฟูด้านสิ่งแวดล้อมและการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว 2) การฟื้นฟูเชิงออกแบบ เป็นการฟื้นฟูด้านการบริการการท่องเที่ยว และกิจกรรมในแหล่งท่องเที่ยว

¹อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

²นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

และ 3) การฟื้นฟูเชิงเศรษฐกิจและสังคม เป็นการฟื้นฟูด้านสิ่งดึงดูดใจทางการท่องเที่ยว และด้านบุคลากร

คำสำคัญ: แหล่งท่องเที่ยวชุมชน, การฟื้นฟู, ตลาดน้ำ

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the context of Lao Tuk Luk Floating Market area; 2) study the tourist satisfaction toward Lao Tuk Luk Floating Market; and 3) synthesize the recovery guidelines of community-based tourism in Lao Tuk Luk Floating Market. Mixed method was used in this study. For qualitative research, data were collected from stakeholders in the Lao Tuk Luk Floating Market. The in-depth interview was done with 4 target groups. They were 1) community leaders, 2) shop operators, 3) local people in Lao Tuk Luk Floating Market, and 4) tourists, totaling 32 people. The qualitative data were analyzed by content analysis. For the quantitative research, data were collected from 124 tourists of Lao Tuk Luk Floating Market and analyzed by basic statistics.

The research revealed that 1) Lao Tuk Luk Floating Market was the first floating market in Ratchaburi Province, and was older than 100 years. The community was unique in terms of Chinese waterfront lifestyle. 2) The tourists were satisfied with the uniqueness of housing, tourism activities, accessibility, services for tourists, facilities and tourism staff at a high level. 3) The recovery guidelines for community-based tourism in Lao Tuk Luk Floating Market comprised 3 aspects. These were: 1) area revitalization in terms of facilities and accessibility to the attraction; 2) design revitalization in tourism services and activities; and 3) economic and social revitalization in term of tourism attraction and staff.

Keywords: community-based tourism, recovery, floating market

บทนำ

นโยบายเร่งด่วนในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศตามยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืนตามกรอบนโยบายของรัฐบาลนั้น ครอบคลุมถึงเรื่องการพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564) เนื่องจากอุตสาหกรรมท่องเที่ยวถือเป็นอุตสาหกรรมหลักที่สร้างรายได้ให้กับประเทศไทย โดยในปี 2558 สามารถสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวรวม 2.23 ล้านล้านบาท แบ่งเป็นรายได้จากนักท่องเที่ยวต่างชาติประมาณ 1.44 ล้านล้านบาท และนักท่องเที่ยวชาวไทยจำนวน 0.79 ล้านล้านบาท (แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติฉบับที่ 2 ปี 2560-2564) นอกจากนั้นอุตสาหกรรม

การท่องเที่ยวยังก่อให้เกิดการลงทุน การจ้างงาน และการกระจายรายได้ไปสู่ชนบท รวมถึงช่วยสร้างความเจริญไปยังภูมิภาคต่าง ๆ (บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา, 2557)

ในปัจจุบันเป็นยุคที่ระบบสารสนเทศและการติดต่อสื่อสาร ตลอดจนการสืบค้นข้อมูลต่าง ๆ ทางอินเทอร์เน็ตมีความรวดเร็ว (Internet of Things) ข้อมูล ข่าวสาร ถูกเผยแพร่ออกไปอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดกระแสการเดินทางของนักท่องเที่ยวเพื่อพักผ่อนจากทั่วทุกมุมโลกมายังแหล่งสถานที่ท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงต่าง ๆ ซึ่งรูปแบบการท่องเที่ยวที่เกิดขึ้นตามมาก็คือ การท่องเที่ยวแบบมวลชน (mass tourism) นักท่องเที่ยวกลุ่มนี้มีลักษณะการบริโภคทรัพยากรการท่องเที่ยวอย่างสิ้นเปลือง (ศลิษา ธีรานนท์ และประกาศิต โสภณจรัสกุล, 2559) ในขณะที่ทรัพยากรด้านการท่องเที่ยวหรือแหล่งท่องเที่ยวมีความสามารถในการรองรับอย่างจำกัด ทำให้เกิดผลทางลบกับแหล่งท่องเที่ยว โดยแหล่งท่องเที่ยวทรุดโทรมลงอย่างรวดเร็ว ส่วนนักท่องเที่ยวก็อาจได้รับประสบการณ์การท่องเที่ยวที่ไม่ประทับใจ ดังที่คาดหวัง เป็นผลทำให้ไม่อยากกลับมาท่องเที่ยวในแหล่งนั้นอีก (ปิรันธ ชินโชติ และธีระวัฒน์ จันทิก, 2559)

แนวคิดเรื่องการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนจึงถูกเสนอขึ้น โดยมุ่งไปที่แนวคิดในการสร้างรูปแบบการท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ เพื่อที่จะหารูปแบบการท่องเที่ยวประเภทอื่นที่เหมาะสม และหาแนวทางการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อการท่องเที่ยวโดยไม่สร้างผลกระทบทางลบเหมือนที่ผ่านมา ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2560-2564 ในยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยว สินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวให้เกิดความสมดุลและยั่งยืน จึงนำไปสู่แนวคิดการท่องเที่ยวเชิงทางเลือก (alternative tourism) ซึ่งเป็นรูปแบบการท่องเที่ยวที่ตอบสนองของกลุ่มนักท่องเที่ยวคุณภาพ โดยที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งด้านภาครัฐ ผู้ประกอบการ และชุมชน ร่วมกันพัฒนาคุณค่าการท่องเที่ยวให้นักท่องเที่ยว เช่น การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ (geo-tourism) การท่องเที่ยวเชิงเกษตร (agro-tourism) การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ (ecotourism) และการท่องเที่ยวชุมชน เป็นต้น (ศลิษา ธีรานนท์ และประกาศิต โสภณจรัสกุล, 2559)

การท่องเที่ยวโดยชุมชน (community-based tourism) คือ การท่องเที่ยวที่คำนึงถึงความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม สังคม และวัฒนธรรม กำหนดทิศทางในการบริหารจัดการโดยชุมชน เพื่อชุมชน และชุมชนมีบทบาทเป็นเจ้าของมีสิทธิในการจัดการดูแลเพื่อให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้มาเยือน โดยมองว่าการท่องเที่ยวต้องทำงานครอบคลุม 5 ด้าน พร้อมกันทั้งการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมโดยมีชุมชนเป็นเจ้าของ โดยประเทศไทยมีแหล่งท่องเที่ยวที่มีการจัดการโดยชุมชนเกิดขึ้นหลายจังหวัด เช่น จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดนครปฐม และจังหวัดราชบุรี เป็นต้น (วิระพล ทองมา และนวลจันทร์ ทองมา, 2551)

จังหวัดราชบุรีถือเป็นดินแดนวัฒนธรรมแห่งลุ่มแม่น้ำแม่กลองและสายหมอกแห่งขุนเขาตะนาวศรี เป็นจังหวัดหนึ่งที่ตั้งอยู่ในภาคกลาง ด้านทิศตะวันตกมีพื้นที่ชายแดนติดกับประเทศพม่า แบ่งการปกครองออกเป็น 10 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองราชบุรี อำเภอโพธาราม อำเภอบ้านโป่ง อำเภอบางแพ อำเภอดำเนินสะดวก อำเภอวัดเพลง อำเภอปากท่อ อำเภอจอมบึง อำเภอสวนผึ้ง

และอำเภอบ้านคา ภายในจังหวัดราชบุรี เป็นเมืองที่มีความหลากหลายของสถานที่ท่องเที่ยว เหมาะสำหรับการเดินทางท่องเที่ยวในวันหยุดและสามารถเดินทางท่องเที่ยวได้ในระยะเวลาสั้น ๆ ไม่ว่าจะเป็นการเดินทางมาท่องเที่ยวแบบครอบครัว หรือกลุ่มเพื่อน สามารถเพลิดเพลินกับสถานที่ท่องเที่ยวที่หลากหลาย ร้านอาหารและกิจกรรมที่น่าสนใจ ทำให้ปัจจุบันจังหวัดราชบุรีมีสถานที่ท่องเที่ยวเกิดขึ้นมากมาย เช่น อุทยานหินเขางู ตลาดอมยิ้ม หมู่บ้านช้างดำเนินสะดวกและตลาดน้ำเหล่าตั๊กลัก เป็นต้น (สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดราชบุรี, 2557)

ตลาดน้ำเหล่าตั๊กลัก เป็นตลาดน้ำแห่งแรกของจังหวัดราชบุรีที่มีอายุยาวนานกว่า 140 ปี ซึ่งตั้งอยู่บริเวณปากคลองลัดพลี ตำบลดำเนินสะดวก อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ในอดีตพื้นที่นี้มีสภาพเป็นที่ราบลุ่มเมื่อถึงฤดูน้ำหลากทำให้เกิดน้ำท่วมพื้นที่เกือบทั้งหมดของอำเภอดำเนินสะดวก จนกระทั่งพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระราชดำริว่า เนื้อที่ดินในเขตอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี และอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร เป็นพื้นที่ดินราบลุ่มมีอาณาบริเวณหลายหมื่นไร่ หากให้ขุดคลองขึ้นโดยผ่านพื้นที่ทั้งสองอำเภอก็จะเกิดประโยชน์มากมายแก่ราษฎรที่ประกอบอาชีพการเกษตร โดยชาวจีนถือเป็นแรงงานหลักในการขุดคลองดำเนินสะดวกเมื่อประมาณ ปี พ.ศ. 2409-2411 ในครั้งนั้นและได้ตั้งถิ่นฐานอยู่ริมสองฝั่งคลองมาจนถึงปัจจุบัน เมื่อประมาณ ปี พ.ศ. 2510 การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยได้นำภาพของตลาดน้ำเหล่าตั๊กลักออกเผยแพร่แก่สายตานักท่องเที่ยวทั่วโลกจนเป็นที่รู้จัก และมีชื่อเสียงทางการท่องเที่ยวตลาดน้ำ แต่ต่อมาเมื่อมีการสร้างถนนและมีการเปิดตลาดน้ำจำนวนมากในหลายพื้นที่ ประกอบกับสภาพแวดล้อมของชุมชนตลาดน้ำเหล่าตั๊กลักมีความเสื่อมโทรมลงตามเวลา คนในชุมชนไม่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการท่องเที่ยว ขาดการสร้างความร่วมมือของคนภายในชุมชน ทำให้การพัฒนาการท่องเที่ยวในพื้นที่เป็นไปได้ยาก จึงทำให้ตลาดน้ำเหล่าตั๊กลักเงียบเหงาไม่ค่อยมีนักท่องเที่ยวเดินทางมาท่องเที่ยวเหมือนในอดีต (วรรณิ์ สีนสุภรัตน์ และคณะ, 2558)

จากปัญหาเรื่องความเสื่อมโทรมของพื้นที่ทำให้ไม่ได้รับความนิยมทางการท่องเที่ยวในปัจจุบันของตลาดน้ำเหล่าตั๊กลัก ซึ่งคณะผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญและศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวตลาดน้ำเหล่าตั๊กลักจึงมีความสนใจศึกษา แนวทางการฟื้นฟูการท่องเที่ยวตลาดน้ำเหล่าตั๊กลัก จังหวัดราชบุรี เพื่อนำผลวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการอนุรักษ์วิถีชีวิต ประเพณี วัฒนธรรม และเพิ่มคุณค่าให้กับการท่องเที่ยวในพื้นที่ รวมถึงฟื้นฟูให้ตลาดน้ำเหล่าตั๊กลักกลับมาได้รับความนิยมอีกครั้ง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาบริบทของพื้นที่ตลาดน้ำเหล่าตั๊กลัก อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่มีต่อตลาดน้ำเหล่าตั๊กลัก จังหวัดราชบุรี
3. เพื่อสังเคราะห์แนวทางการฟื้นฟูตลาดน้ำเหล่าตั๊กลัก อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง

ตลาดน้ำ หมายถึง แหล่งท่องเที่ยวที่มีเอกลักษณ์รูปแบบวิถีชีวิตริมน้ำ พร้อมกับเสน่ห์ความเป็นไทย โดยเห็นภาพการใช้ชีวิตในอดีตจนกลายเป็นแหล่งดึงดูดความสนใจจากนักท่องเที่ยว (พรนภา ธนโพธิ์วิรัตน์, 2551)

พฤติกรรมนักท่องเที่ยว หมายถึง การประพฤติหรือปฏิบัติของนักท่องเที่ยว การแสดงออกในขณะเดินทางท่องเที่ยวอาจจะเป็นคำพูด การกระทำสีหน้า หรือท่าทาง เช่น การเยี่ยมชมแหล่งท่องเที่ยว ถ่ายรูป รับประทานอาหาร ซึ่งการแสดงออกนั้นอาจมีรากฐานมาจากอุปนิสัยหรือความต้องการพื้นฐานของแต่ละคน ที่อาจคล้ายคลึงหรือแตกต่างหรืออาจมาจากสิ่งแวดล้อม หรือประสบการณ์ที่ได้รับขณะนั้น (ศุภลักษณ์ อัครางกูร, 2555)

การท่องเที่ยวชุมชน คือ การท่องเที่ยวที่ชุมชนเป็นผู้กำหนดกระบวนการทิศทางและกำหนดรูปแบบการท่องเที่ยวของตนเอง ชาวบ้านทุกคนเป็นเจ้าของทรัพยากรท่องเที่ยว นั้น ๆ และมีส่วนได้ส่วนเสียที่เกิดจากการท่องเที่ยว ซึ่งการท่องเที่ยวที่จัดโดยชุมชนนั้นมีจุดขายที่หลากหลายทั้งธรรมชาติ ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต การอนุรักษ์ รวมทั้งมีการพัฒนารูปแบบเพื่อสร้างความยั่งยืนสู่คนรุ่นลูกหลานและเกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง (สินธุ์ สโรบล, 2546)

การฟื้นฟู หมายถึง การปรับปรุงฟื้นฟูประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ การฟื้นฟูเชิงพื้นที่ การฟื้นฟูเชิงออกแบบ และการฟื้นฟูเชิงเศรษฐกิจและสังคม (ยงธินศรี พิมลเสถียร, 2556)

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรรณวิมล ภู่นาค (2558) ได้ศึกษาศักยภาพชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน กรณีศึกษาตลาดน้ำอัมพวา โดยพบผลการวิจัยที่เป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในแนวทางการเสริมสร้างศักยภาพชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนของตลาดน้ำอัมพวา ได้แก่ การรักษาอัตลักษณ์ชุมชน การรักษาสีเขียวร่ม การเพิ่มมูลค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์ชุมชน การวางแผนการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนในระยะยาวและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในชุมชน

เจตน์สุกษณ์ สังขพันธ์ และคณะ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการตลาดน้ำคลองแห อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยผลการวิจัยพบว่า กลุ่มองค์ประกอบความพึงพอใจการใช้บริการ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริการและความปลอดภัย ด้านสถานที่ท่องเที่ยวและสินค้าด้านสิ่งแวดล้อมและความสะอาด นักท่องเที่ยวมีความพึงพอใจมาใช้บริการตลาดน้ำคลองแห ด้านสถานที่ท่องเที่ยวและสินค้าอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสิ่งแวดล้อมและความสะอาดด้านการบริการและความปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลางและนักท่องเที่ยวมีความถี่ในการท่องเที่ยวตลาดน้ำคลองแหต่อเนื่องแตกต่างกันมีความพึงพอใจมาใช้บริการตลาดน้ำคลองแหด้านการบริการและความปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่นักท่องเที่ยวที่มีเพศอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ณัฐพร ดอกบุญนาค และฐาปกรณ์ ทองคานูช (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยวในตลาดร้อยปีสามชุก อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของคนในชุมชนในการจัดการด้านการท่องเที่ยวในชุมชนนั้น คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการการท่องเที่ยวในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านของการจัดการด้านสถานที่ที่จะเข้ามามีส่วนร่วมทั้งในด้านวางแผน การประชุมนโยบายหรือแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ด้านของสิ่งอำนวยความสะดวกนั้น ชุมชนจะมีส่วนแค่การแสดงความคิดเห็นว่าดีหรือไม่ ต้องการหรือไม่ต้องการ แต่ไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนคิดนโยบายหรือการจัดการมากแต่อย่างใดและด้านบุคลากร ประชาชนหรือคนในชุมชนนั้นมีส่วนร่วมมากแต่ในส่วนของการจัดการด้านกฎเกณฑ์ทางการท่องเที่ยวในตลาดร้อยปีสามชุกนั้น คนในชุมชนมีส่วนร่วมลดลงหากเทียบกับด้านอื่น ๆ เนื่องจากปัจจุบันกฎเกณฑ์ต่าง ๆ คือกฎที่ได้ปฏิบัติสืบต่อกันมา ไม่ได้มีการวางกฎเกณฑ์ที่ตายตัว

วิธีดำเนินการ

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (mixed methods research) มีขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย 3 ขั้นตอน สามารถแสดงรายละเอียดของขั้นตอนการศึกษาดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาบริบทพื้นที่ของตลาดน้ำเหล่าตั๊กลัก อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้วยการวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึก

1.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของข้อมูลระดับทุติยภูมิจากหลากหลายแหล่งข้อมูล การศึกษาประกอบด้วยขั้นตอน การรวบรวมเอกสาร การคัดเลือกเอกสาร และการวิเคราะห์เอกสาร เพื่อนำไปใช้ในการสร้างแบบสัมภาษณ์

1.2 นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1.1 นำไปสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวตลาดน้ำเหล่าตั๊กลัก ประกอบด้วย กลุ่มผู้นำชุมชน 4 คน กลุ่มผู้ประกอบการร้านค้า 10 คน กลุ่มชาวบ้านในพื้นที่ 10 คน และกลุ่มนักท่องเที่ยว 8 คน ที่เป็นนักท่องเที่ยวชาวไทยและเคยมาท่องเที่ยวในตลาดน้ำเหล่าตั๊กลักมากกว่า 1 ครั้ง รวมทั้งหมด 32 คน ตามประเด็นที่สังเคราะห์ได้จากการวิจัยเอกสาร คือข้อมูลบริบทพื้นที่ทางการท่องเที่ยวของตลาดน้ำเหล่าตั๊กลัก ในด้านของประวัติความเป็นมา ทรัพยากรการท่องเที่ยว และศักยภาพทางการท่องเที่ยว

1.3 นำข้อมูลที่ได้ไปตรวจสอบข้อมูลด้วยวิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (triangulation) ด้วยการตรวจสอบแหล่งข้อมูล การตรวจสอบด้านผู้วิจัย และการตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่มีต่อตลาดน้ำเหล่าตั๊กลักด้วยการวิเคราะห์สถิติเบื้องต้น ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามด้วยการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องร่วมกับข้อมูลบริบทเบื้องต้นที่ได้จากการวิจัยในขั้นที่ 1 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปตรวจสอบหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (IOC) กับผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยเชิงปริมาณ 1 คน และ

ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยทางท่องเที่ยว 2 คน โดยทุกข้อคำถามมีค่าคะแนนระหว่าง 0.67-1.00 จึงนำไปใช้ในแบบสอบถาม

สำหรับประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ นักท่องเที่ยวที่เดินทางมาท่องเที่ยวยังตลาดน้ำเหล่าตั๊กลัก โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้หลักความน่าจะเป็นแบบการสุ่มโดยบังเอิญ (accidental sampling) สำหรับขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้แนวทางวิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1967) แต่การลงพื้นที่จริงนั้นเนื่องจากมีนักท่องเที่ยวเข้ามาในช่วงเวลาของการเก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของตลาดน้ำเหล่าตั๊กลักจำนวนน้อย ทำให้เก็บแบบสอบถามได้เพียง 124 คน

เมื่อได้ข้อมูลจากนักท่องเที่ยวแล้วผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์สถิติเบื้องต้นด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ขั้นตอนที่ 3 การสังเคราะห์แนวทางการฟื้นฟูตลาดน้ำเหล่าตั๊กลักโดยใช้ผลการวิจัยเบื้องต้นจากด้านบริบทและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวเป็นพื้นฐานในสร้างแบบสัมภาษณ์ นำไปใช้สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องประกอบด้วย กลุ่มผู้นำชุมชน 4 คน กลุ่มผู้ประกอบการร้านค้า 10 คน กลุ่มชาวบ้านในพื้นที่ 10 คน และกลุ่มนักท่องเที่ยว 8 คน รวมทั้งหมด 32 คน นำข้อมูลการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) ประกอบด้วย การจัดหมวดหมู่ตามประเด็นที่ศึกษา จากนั้นทำการสรุปและตีความ และสังเคราะห์แนวทางการฟื้นฟูตลาดน้ำเหล่าตั๊กลัก

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลบริบทของพื้นที่ตลาดน้ำเหล่าตั๊กลัก อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

ตลาดน้ำเหล่าตั๊กลักตั้งอยู่บริเวณปากคลองลัดพลี อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี เป็นตลาดน้ำแห่งแรกของจังหวัดราชบุรีมีอายุยาวนานมากกว่า 100 ปี มีความงดงามของเรือนไม้แบบจีนและวิถีชีวิตแบบจีนริมสองฝั่งคลอง คลองแห่งนี้ถูกขุดขึ้นโดยพระราชดำริของรัชกาลที่ 4 เพื่อเชื่อมให้เป็นคลองสามจังหวัด คือ จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสงคราม และจังหวัดราชบุรี ถือเป็นศูนย์กลางในด้านการค้าขายและขนส่งสินค้าในอดีต นอกจากนี้วัฒนธรรมประเพณีของชาวบ้านตลาดน้ำเหล่าตั๊กลักที่ยังคงสืบทอดต่อกันมา ได้แก่ เทศกาลไหว้เจ้าที่ชุมชนตลาดน้ำเหล่าตั๊กลักจัดขึ้นเป็นประจำทุกปีจัดที่ศาลเจ้าแม่ทับทิมและศาลเจ้าติวลู่วี่ และงานวิวาทังน้ำประเพณีดั้งเดิมของคนในพื้นที่ตลาดน้ำเหล่าตั๊กลัก

โดยปัจจัยทางการท่องเที่ยว 5 ด้าน (5A) ของตลาดน้ำเหล่าตั๊กลักประกอบด้วย สิ่งดึงดูดใจทางการท่องเที่ยว การเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว การบริการด้านการท่องเที่ยว กิจกรรมการท่องเที่ยว และสิ่งอำนวยความสะดวกสามารถแสดงได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงปัจจัยทางการท่องเที่ยว 5 ด้าน

สิ่งดึงดูดใจทางการท่องเที่ยว	การเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว	การบริการด้านการท่องเที่ยว	กิจกรรมการท่องเที่ยว	สิ่งอำนวยความสะดวก
1. ทัศนียภาพของพื้นที่	1. เส้นทาง	1. การบริการด้านข้อมูล	1. นั่งเรือพาย	1. ที่พักแรม
2. บ้านเรือนไม้แบบจีน	2. ป้ายบอกทาง	2. การให้บริการด้านการจัดนำเที่ยว	2. เดินชมสวน	2. ลานจอดรถ
3. วิถีชีวิตริมน้ำ			3. ปั่นจักรยาน	3. ที่นั่งสาธารณะ
4. พิพิธภัณฑ์ตลาดน้ำ			4. การเรียนทำขนม/พับใบตอง	4. ร้านอาหาร
			5. ตักบาตรตอนเช้า	5. โรงพยาบาลดำเนินสะดวก

จากตารางที่ 1 สามารถแสดงรายละเอียดแยกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1) สิ่งดึงดูดใจทางการท่องเที่ยว

สิ่งดึงดูดใจของตลาดน้ำเหล่าตั๊กลัก ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ทัศนียภาพของพื้นที่เป็นบรรยากาศริมน้ำสองฝั่งคลอง 2) บ้านเรือนไม้แบบจีนเป็นอาคารบ้านเรือนโบราณสะท้อนวัฒนธรรมแบบจีน 3) วิถีชีวิตริมน้ำเป็นการดำเนินชีวิตของชาวบ้านในพื้นที่และการค้าขายแลกเปลี่ยนสินค้าทางน้ำ และ 4) พิพิธภัณฑ์ตลาดน้ำเป็นสถานที่เก็บสิ่งของที่สำคัญของพื้นที่ เช่น เรือพายชนิดต่าง ๆ ภาพตลาดน้ำเหล่าตั๊กลักในอดีต เป็นต้น

2) การเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว

เส้นทางเข้าถึงของตลาดน้ำเหล่าตั๊กลักมีความสะดวกสบายสามารถเข้าถึงได้หลากหลายเส้นทางเพราะมีเส้นทางติดต่อกับจังหวัดนครปฐม ราชบุรี และกรุงเทพมหานคร แต่ในส่วนของป้ายบอกทางยังขาดความชัดเจน ไม่มีความโดดเด่นเพราะมีขนาดป้ายที่เล็ก

3) การบริการด้านการท่องเที่ยว

ตลาดน้ำเหล่าตั๊กลักมีการให้บริการด้านข้อมูลแก่นักท่องเที่ยวโดยชาวบ้านที่อาศัยอยู่ที่พื้นที่มีความรู้เรื่องประวัติความเป็นมา สามารถให้ข้อมูลข่าวสารและนำเที่ยวผ่านการนั่งเรือเพื่อชมวิถีชีวิตริมน้ำ โดยการจัดนำเที่ยวถือเป็นส่วนหนึ่งของการอนุรักษ์วิถีชีวิตแบบดั้งเดิมและสร้างรายได้ให้กับคนในชุมชนอีกด้วย

4) กิจกรรมการท่องเที่ยว

ตลาดน้ำเหล่าตั๊กลักประกอบด้วยกิจกรรมที่นักท่องเที่ยวสามารถร่วมทำกิจกรรมกับคนในชุมชน เช่น การล่องเรือชมสวนซึ่งเป็นการนำเที่ยวโดยการเรือพายชมวิถีเกษตรของชาวบ้าน และกิจกรรมอื่น ๆ เช่น การปั่นจักรยาน การทำขนมไทย การเรียนพับใบตอง และการตักบาตรตอนเช้า เป็นต้น

5) สิ่งอำนวยความสะดวก

ตลาดน้ำเหล่าตั๊กลักมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้นักท่องเที่ยวที่หลากหลาย เช่น ลานจอดรถขนาดใหญ่ซึ่งไม่มีค่าบริการ มีที่พักแรมซึ่งมีเอกลักษณ์สะท้อนวิถีชีวิตริมน้ำ มีร้านจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่มที่หลากหลาย และมีโรงพยาบาลดำเนินสะดวกอยู่บริเวณใกล้เคียงคอยให้บริการยามฉุกเฉิน แต่ตลาดน้ำเหล่าตั๊กลักยังขาดห้องน้ำสาธารณะสำหรับนักท่องเที่ยว โดยในปัจจุบันการใช้บริการห้องน้ำจำเป็นต้องขอใช้บริการจากผู้ประกอบการร้านค้าในพื้นที่

2. ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่มีต่อตลาดน้ำเหล่าตั๊กลัก

ตารางที่ 2 แสดงความถี่และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (n=124)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	58	46.77
หญิง	66	53.23
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	48	38.71
26-34 ปี	26	20.97
35-50 ปี	32	25.81
50-60 ปี	12	9.68
มากกว่า 60 ปี	6	4.83
3. รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	54	43.55
10,000-20,000 บาท	26	20.97
20,000 ขึ้นไป	44	35.48
4. การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	58	46.77
ปริญญาตรี	46	37.10
สูงกว่าปริญญาตรี	20	16.13
5. ลักษณะการท่องเที่ยว		
ครอบครัว	68	54.84
เพื่อน	32	25.81
คู่รัก	12	9.68
คนเดียว	4	3.23
คณะทัวร์	6	4.84
อื่นๆ	2	1.60

จากตารางที่ 2 พบว่าข้อมูลทางด้านประชากรของนักท่องเที่ยวที่เดินทางมาตลาดน้ำเหล่าตั๊กลักส่วนมากเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 53.23) อายุน้อยกว่า 25 ปี (ร้อยละ 38.71) มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท (ร้อยละ 43.55) มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 46.77) และเดินทางมาท่องเที่ยวเกี่ยวกับครอบครัว (ร้อยละ 54.84)

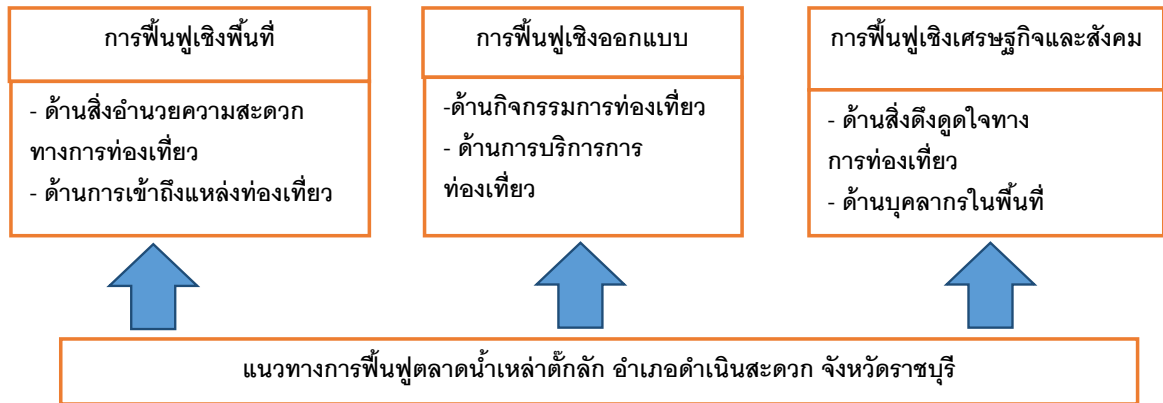
ตารางที่ 3 แสดงผลความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่มีต่อแหล่งท่องเที่ยวตลาดน้ำเหล่าตั๊กลัก

ข้อมูลส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย (Mean) (n=124)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ความหมาย
เชิงพื้นที่			
1. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ที่พักแรม ห้องน้ำสาธารณะ เป็นต้น	3.68	0.94	มาก
2. ด้านการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว เช่น ป้ายบอกทาง เส้นทางการเข้าถึง เป็นต้น	3.61	0.88	มาก
เชิงออกแบบ			
3. ด้านการให้บริการท่องเที่ยว เช่น การให้บริการ ด้านข้อมูล เป็นต้น	4.73	0.78	มากที่สุด
4. ด้านกิจกรรมในแหล่งท่องเที่ยว เช่น ประเภทกิจกรรม ความเหมาะสม เป็นต้น	3.69	0.92	มาก
เชิงเศรษฐกิจและสังคม			
5. ด้านสิ่งดึงดูดใจทางการท่องเที่ยว เช่น ทักษะภาพ ผลิตภัณฑ์ เป็นต้น	3.27	0.88	ปานกลาง
6. ด้านบุคลากร เช่น จำนวนบุคลากร ทักษะการให้บริการ ความรู้การท่องเที่ยว เป็นต้น	3.55	0.86	มาก
รวมเฉลี่ย	3.76	0.92	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่าความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่มีต่อตลาดน้ำเหล่าตั๊กลักโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่ได้ความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ด้านการให้บริการทางการท่องเที่ยว (4.73) รองลงมาคือ ด้านกิจกรรมการท่องเที่ยว (3.69) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก (3.68) ด้านการเข้าถึง (3.61) ด้านบุคลากร (3.55) และด้านสิ่งดึงดูดใจทางการท่องเที่ยว (3.27) ตามลำดับ

3. แนวทางการฟื้นฟูตลาดน้ำเหล่าตึกถัก

จากการศึกษาสามารถสังเคราะห์แนวทางการฟื้นฟูตลาดน้ำเหล่าตึกถักได้ 3 แนวทาง คือ การฟื้นฟูเชิงพื้นที่ การฟื้นฟูเชิงออกแบบ และการฟื้นฟูเชิงเศรษฐกิจและสังคมดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลการฟื้นฟูตลาดน้ำเหล่าตึกถัก อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

3.1 การฟื้นฟูเชิงพื้นที่ มีลักษณะการฟื้นฟูทางกายภาพโดยคำนึงถึงสภาพของพื้นที่เป็นหลัก สำหรับพื้นที่ตลาดน้ำเหล่าตึกถักสามารถแบ่งได้ 2 ด้าน คือ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและด้านการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว

1) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกทางการท่องเที่ยว

จากการศึกษาพบว่า ตลาดน้ำเหล่าตึกถักมีจำนวนห้องน้ำสาธารณะที่ไม่เพียงพอต่อนักท่องเที่ยว ดังนั้นตลาดน้ำเหล่าตึกถักควรมีการฟื้นฟูห้องน้ำสาธารณะเดิมที่อยู่ในสภาพเสื่อมโทรมให้กลับมาให้บริการได้ รวมถึงการสร้างห้องน้ำสาธารณะเพิ่มเพื่ออำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยว นอกจากการจัดสร้างแล้ว ควรมีการวางแผนการบริหารจัดการให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลเพื่อให้อยู่ในสภาพที่พร้อมให้บริการสำหรับนักท่องเที่ยว

ในส่วนของลานจอดรถอยู่ใกล้กับสถานที่ท่องเที่ยวซึ่งมีความสะดวกแก่นักท่องเที่ยว แต่ยังขาดการดูแลเอาใจใส่จากคนในชุมชน โดยคนในชุมชนควรวางแผนบริหารจัดการดูแลให้ลานจอดรถอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้ และควรมีการจัดทำแผนที่สำหรับการท่องเที่ยวตลาดน้ำเหล่าตึกถักไว้ที่ลานจอดรถเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่นักท่องเที่ยว

การจัดการขยะภายในตลาดน้ำเหล่าตึกถัก ถึงขยะที่มีอยู่ภายในตลาดน้ำเหล่าตึกถักมีจำนวนไม่เพียงพอและถึงขยะที่มีอยู่ตั้งอยู่ในสถานที่ที่ไม่เหมาะสม ดังนั้น ชุมชนตลาดน้ำเหล่าตึกถักควรมีการฟื้นฟูในเรื่องของการจัดหาถังขยะไว้สำหรับบริการเพื่อเพิ่มความสะดวกให้กับตัวนักท่องเที่ยว และเพื่อรักษาความสะอาดภายในชุมชนด้วย และชุมชนควรร่วมกันทำถังขยะให้มีความน่าสนใจและดึงดูดขยะให้อยู่ในพื้นที่ที่เหมาะสม

ตลาดน้ำเหล่าตึกถักยังขาดผลิตภัณฑ์ชุมชนที่มีเอกลักษณ์ ดังนั้นชุมชนตลาดน้ำเหล่าตึกถักควรมีการฟื้นฟูในเรื่องของสินค้าและผลิตภัณฑ์ที่ทำให้นักท่องเที่ยวได้รู้จักกับตลาดน้ำเหล่าตึกถักมากยิ่งขึ้นจากสินค้าที่ชุมชนมีอยู่ โดยสินค้าควรมีความแตกต่างและแสดงจุดเด่นของตลาดน้ำเหล่าตึกถัก

การให้บริการด้านความปลอดภัยสำหรับตลาดน้ำเหล่าตึกถัก ชุมชนตลาดน้ำเหล่าตึกถักมีโรงพยาบาลดำเนินสะดวกซึ่งอยู่ใกล้กับชุมชนและใช้ระยะเวลาไม่นานในการเดินทาง แต่ชุมชนตลาดน้ำเหล่าตึกถักยังไม่มีศูนย์พยาบาลหน่วยย่อยในพื้นที่ไว้คอยบริการเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินกับนักท่องเที่ยวที่ประสบอุบัติเหตุที่ไม่ร้ายแรงหรือเหตุที่ต้องมีการปฐมพยาบาลเบื้องต้นก่อน ดังนั้น ชุมชนตลาดน้ำเหล่าตึกถักควรฟื้นฟูเรื่องของศูนย์พยาบาลหน่วยย่อยในชุมชน โดยการขอความร่วมมือจากหน่วยงานหรือศูนย์อนามัยเพื่อขอศูนย์พยาบาลหน่วยย่อยจากโรงพยาบาลมาประจำที่ตลาดน้ำเหล่าตึกถักและจัดแบ่งพื้นที่บนพิพิธภัณฑสถานเป็นห้องไว้ให้กับศูนย์พยาบาลหน่วยย่อยเพื่อจัดไว้เป็นพื้นที่ที่คอยช่วยเหลือชาวบ้านและนักท่องเที่ยวได้ทันเวลา

2) ด้านการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวตลาดน้ำเหล่าตึกถัก

จำนวนป้ายบอกทางที่มายังตลาดน้ำเหล่าตึกถักยังมีจำนวนไม่เพียงพอและตัวหนังสือบนป้ายบอกทางไม่มีความชัดเจนทำให้นักท่องเที่ยวหลงหรือไม่สามารถเดินทางเข้ามาในพื้นที่ได้ดังนั้นชุมชนตลาดน้ำเหล่าตึกถักควรฟื้นฟูเรื่องของป้ายบอกทางโดยการเพิ่มจำนวนและจัดทำป้ายที่มีขนาดเหมาะสมสามารถมองเห็นได้ง่าย

เส้นทางของถนนที่ใช้เดินทางเข้ามายังตลาดน้ำเหล่าตึกถักมีความไม่ปลอดภัยในเรื่องของขอบถนนที่ไม่มีที่กั้นระหว่างถนนกับคันสวนเกษตรของชาวบ้าน และในช่วงของถนนกับคอสะพาน เพราะเป็นช่วงโค้งพอดีอาจทำให้เกิดอันตรายระหว่างทางต่อนักท่องเที่ยวที่ไม่คุ้นเคยเส้นทางและอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อนักท่องเที่ยวที่ขับรถด้วยความประมาทหรือไม่ระมัดระวังในการขับรถ ดังนั้นชุมชนตลาดน้ำเหล่าตึกถักควรฟื้นฟูเรื่องของความปลอดภัยของถนนที่เดินทางไปยังตลาดน้ำเหล่าตึกถัก โดยการทำที่กั้นถนนทั้งสองข้างทางขึ้นมาตลอดเส้นทางการเดินทางเข้าไปยังตลาดน้ำเหล่าตึกถักเพื่อให้เกิดความปลอดภัยและลดอุบัติเหตุในการเดินทางทั้งชาวบ้านและนักท่องเที่ยว

3.2 การฟื้นฟูเชิงออกแบบ คือ การทราบถึงพื้นที่ที่จำเป็นต้องปรับปรุงฟื้นฟูโดยคำนึงถึงด้านกายภาพ เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมคือการให้ชุมชนมีส่วนร่วมและสนับสนุนในการทำโครงการ เพื่อให้ชุมชนเมืองที่ไม่มีคุณค่าในพื้นที่เกิดคุณค่าทางด้านศิลปะโดยแบ่งออกเป็น 2 แนวทาง ได้แก่ การฟื้นฟูกิจกรรม และการฟื้นฟูการบริการด้านการท่องเที่ยว

1) การฟื้นฟูกิจกรรมของตลาดน้ำเหล่าตึกถัก

ตลาดน้ำได้แบ่งกิจกรรมออกเป็น 2 กิจกรรม คือ กิจกรรมนั่งเรือพายชมสวนของชุมชนตลาดน้ำเหล่าตึกถัก และการปั่นจักรยานชมวิถีชีวิตของชุมชนตลาดน้ำเหล่าตึกถัก กิจกรรมของตลาดน้ำเหล่าตึกถักนั้นมีความหลากหลายและเป็นวิถีชีวิตชุมชนตลาดน้ำอย่างแท้จริง

ทำให้เมื่อนักท่องเที่ยวที่เดินทางมายังตลาดน้ำเหล่าตั๊กลักได้สัมผัสบรรยากาศของความสงบ ความเป็นธรรมชาติของพื้นที่และวิถีชีวิตของตลาดน้ำในสมัยก่อน ในเรื่องของสถานที่ที่ใช้ทำ กิจกรรมนั้นมีความเหมาะสมเป็นอย่างมาก แต่ในเรื่องของระยะเวลาในการทำกิจกรรมล่องเรือ ชมสวนยังอยู่ในความพึงพอใจระดับปานกลาง รวมไปถึงความเหมาะสมของราคาและความรู้ที่ได้รับ จากการทำกิจกรรมยังอยู่ในความพึงพอใจระดับปานกลาง ดังนั้นชุมชนตลาดน้ำเหล่าตั๊กลักควรฟื้นฟู ในเรื่องของกิจกรรมสำหรับนักท่องเที่ยว โดยการเพิ่มระยะเวลาในการทำกิจกรรมให้นักท่องเที่ยวได้ สัมผัสกับบรรยากาศตลาดน้ำอย่างแท้จริง ซึ่งในการทำกิจกรรมต้องมีการให้ความรู้แก่นักท่องเที่ยวเพิ่ม มากขึ้น ในเรื่องของประวัติพื้นที่ตลาดน้ำเหล่าตั๊กลักและการใช้ชีวิตของชาวบ้านริมคลองดำเนินสะดวก ให้แก่นักท่องเที่ยวได้ทราบความเป็นมา และควรมีการประชาสัมพันธ์งานวิสาหกิจทางน้ำตามศูนย์จัดการ แสดงต่าง ๆ เพื่อให้กิจกรรมวิสาหกิจทางน้ำของตลาดน้ำเหล่าตั๊กลักได้เป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป เมื่อมีบุคคลที่ให้ความสนใจจึงเกิดเป็นการรับจัดงานวิสาหกิจทางน้ำที่ตลาดน้ำเหล่าตั๊กลักขึ้นให้กับบุคคล ที่สนใจและเป็นการสร้างกิจกรรมที่มีความแปลกใหม่ให้เกิดความแตกต่างจากสถานที่ท่องเที่ยวอื่น ๆ และเพื่อเพิ่มสิ่งดึงดูดความสนใจจากนักท่องเที่ยวทำให้ชุมชนและชาวบ้านมีรายได้เพิ่มขึ้นจาก นักท่องเที่ยวที่เดินทางเข้ามาทำกิจกรรมภายในตลาดน้ำเหล่าตั๊กลัก

2) การฟื้นฟูบริการด้านการท่องเที่ยว

2.1) ศูนย์บริการข้อมูลนักท่องเที่ยวและช่องทางการประชาสัมพันธ์ ชุมชน ตลาดน้ำเหล่าตั๊กลักยังไม่มีศูนย์บริการข้อมูลแก่นักท่องเที่ยว ดังนั้นชุมชนตลาดน้ำเหล่าตั๊กลัก ควรฟื้นฟูเรื่องศูนย์บริการข้อมูลให้กับนักท่องเที่ยว โดยการจัดตั้งศูนย์ให้ข้อมูลข่าวสารและควรมี การสร้างช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย เช่น เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก เป็นต้น และต้องมีการอัปเดต ข้อมูลข่าวสารอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้นักท่องเที่ยวสามารถติดตามกิจกรรมได้ในแต่ละวัน

2.2) กฎระเบียบในการปฏิบัติตนของนักท่องเที่ยวและชาวบ้านในชุมชน ตลาดน้ำเหล่าตั๊กลัก ชุมชนตลาดน้ำเหล่าตั๊กลักยังไม่มีข้อกำหนดหรือกฎระเบียบที่ชัดเจน ดังนั้น ชุมชนตลาดน้ำเหล่าตั๊กลักควรฟื้นฟูในเรื่องของการตั้งกฎระเบียบในการปฏิบัติตนของนักท่องเที่ยว และชาวบ้าน โดยการจัดทำป้ายที่บ่งบอกถึงข้อปฏิบัติของชาวบ้านในชุมชนกับนักท่องเที่ยวขึ้น เพื่อสร้างข้อตกลงและความเข้าใจที่ตรงกันทำให้เกิดความเป็นระเบียบในชุมชน

3.3 การปรับปรุงฟื้นฟูเชิงเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม เป็นการพัฒนาคนและ การพัฒนาพื้นที่ เป็นการปรับปรุงสภาพการอยู่อาศัยของประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเมืองให้ดีขึ้น รวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพให้ประชาชนมีคุณภาพที่ดี และมุ่งเน้นการเพิ่มมูลค่าให้กับอสังหาริมทรัพย์ มากกว่าเรื่องคุณภาพชีวิต ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 2 แนวทางดังนี้

1) การปรับปรุงฟื้นฟูสิ่งดึงดูดใจทางการท่องเที่ยว

1.1) ด้านทัศนียภาพของพื้นที่ ตลาดน้ำเหล่าตั๊กลักมีบรรยากาศที่ร่มรื่น มีอากาศ ถ่ายเทสะดวก ทำให้นักท่องเที่ยวที่เดินทางเข้ามายังตลาดน้ำเหล่าตั๊กลักได้รับบรรยากาศที่บริสุทธิ์ ของสถานที่แห่งนี้ รวมไปถึงพื้นที่ที่มีความสะอาด ซึ่งบริเวณตลาดน้ำเหล่าตั๊กลักและบรรยากาศ

ของตลาดน้ำเป็นสิ่งที่สามารถดึงดูดให้นักท่องเที่ยวเข้ามาสัมผัสกับวิถีชีวิตริมน้ำได้ แต่ยังมีรถยนต์รับจ้างบางส่วนที่ปล่อยควันเครื่องขึ้นสู่ชั้นบรรยากาศทำให้เกิดกลิ่นเหม็นของน้ำมันเครื่องและลอยขึ้นมาบนบรรยากาศของตลาดน้ำเหล่าตักถัก ดังนั้นชุมชนตลาดน้ำเหล่าตักถักจึงควรที่จะอนุรักษ์และมีการปรับปรุงฟื้นฟูพื้นที่ให้สภาพแวดล้อมมีบรรยากาศที่ดีไม่เป็นมลพิษจากควันของเครื่องยนต์ โดยการขอความร่วมมือกันจากผู้ประกอบการเรือรับจ้างไม่ให้ติดเครื่องยนต์ในบริเวณตัวตลาดน้ำเหล่าตักถักเพื่อลดมลพิษทางอากาศ และคงเอกลักษณ์วิถีชีวิตของคนในชุมชน

1.2) เอกลักษณะของอาคารบ้านเรือนแบบดั้งเดิม บ้านเรือนไม้เก่าของตลาดน้ำถือเป็นความโดดเด่นและเป็นเอกลักษณ์ของชุมชนตลาดน้ำเหล่าตักถัก เนื่องจากเป็นบ้านไม้เก่าแก่ทั้งหมดตั้งแต่มีการเริ่มก่อสร้างตลาดน้ำเหล่าตักถักขึ้นมา และยังเป็นห้องแถวเรือนไม้ที่มีความยาวและทางเดินเท้าตลอดแนว ซึ่งเป็นบ้านแบบดั้งเดิมของคนจีนในสมัยก่อน แต่บางบ้านสภาพบ้านเรือนมีความเสื่อมโทรมลงไปจากเดิมเป็นอย่างมาก ดังนั้น ชุมชนตลาดน้ำเหล่าตักถักควรมีการปรับปรุงฟื้นฟูบ้านเรือนให้ดูมีสภาพที่ดีเหมือนเดิมตั้งแต่ในอดีต เมื่อมีการปรับปรุงฟื้นฟูบ้านควรอนุรักษ์รูปแบบบ้านไม้แบบดั้งเดิมไว้ไม่ให้ความเป็นเอกลักษณ์ที่โดดเด่นของชุมชนเลือนหายไป ควรที่จะใช้ไม้แทนการใช้ปูนเพื่อที่จะได้อนุรักษ์ความเป็นวิถีชีวิตไทยจีนริมคลองดำเนินสะดวกไว้เพื่อที่จะสืบทอดต่อไปยังรุ่นลูก รุ่นหลาน

1.3) ประเพณีและวัฒนธรรม ภายในชุมชนตลาดน้ำเหล่าตักถักยังมีประเพณีที่จัดขึ้นเป็นประจำในทุก ๆ ปี คือเทศกาลไหว้เจ้าแบบจีน แต่ประเพณีลงเรือลอยกระทงและประเพณีงานวิภาวาทังน้ำซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของชุมชนได้สูญหายไปในปัจจุบัน ดังนั้นชุมชนตลาดน้ำเหล่าตักถักจึงควรผลักดันการประชาสัมพันธ์เทศกาลไหว้ศาลเจ้า และฟื้นฟูการจัดกิจกรรมประเพณีลงเรือลอยกระทงและประเพณีงานวิภาวาทังน้ำให้กลับมาอีกครั้ง เพื่อแสดงให้เห็นถึงวัฒนธรรมและวิถีชีวิตริมน้ำแบบคนจีนดั้งเดิมอันเป็นจุดเด่นของพื้นที่ตลาดน้ำเหล่าตักถัก

2) การฟื้นฟูด้านบุคลากร

จากการสัมภาษณ์ประชาชนในพื้นที่และการสอบถามนักท่องเที่ยวที่เดินทางเข้ามาท่องเที่ยวยังตลาดน้ำเหล่าตักถักพบว่า ภายในตลาดน้ำเหล่าตักถักมีประชาชนที่มีความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องของการท่องเที่ยวอยู่ในระดับปานกลาง ทำให้เกิดระบบการจัดการท่องเที่ยวไม่เป็นระบบและทำให้การจัดการพื้นที่ท่องเที่ยวของชุมชนตลาดน้ำเป็นไปได้โดยไม่มีประสิทธิภาพ แต่ประชาชนในพื้นที่สามารถให้บริการนักท่องเที่ยวได้ด้วยความเต็มใจและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อนักท่องเที่ยวที่เดินทางมายังตลาดน้ำเหล่าตักถัก ดังนั้น ตลาดน้ำเหล่าตักถักควรที่จะได้รับการฟื้นฟูในเรื่องของความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการท่องเที่ยวภายใน โดยจัดการอบรมเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับประชาชนที่อยู่ในพื้นที่ตลาดน้ำเหล่าตักถักให้ไปในทิศทางเดียวกันให้แหล่งท่องเที่ยวมีประสิทธิภาพมากขึ้น และให้นักท่องเที่ยวเกิดความประทับใจจากการต้อนรับของประชาชนในพื้นที่ ที่มีความรู้ที่สามารถอธิบายสถานที่ท่องเที่ยวให้กับนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติเข้าใจได้ง่ายและถูกต้องมากยิ่งขึ้น

อภิปรายผล

ในส่วนของบริษัทพื้นที่ตลาดน้ำเหล่าตั๊กลัก ตลาดน้ำเหล่าตั๊กลักถือเป็นตลาดน้ำแห่งแรกของประเทศไทยมีการขุดคลองขึ้นในสมัยรัชกาลที่ 4 เพื่อเชื่อมการติดต่อของคลองในสามจังหวัดคือ จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสงคราม และจังหวัดราชบุรี เมื่อมีการขุดคลองขึ้นจึงเกิดศูนย์การค้าขายและขนส่งสินค้า โดยชาวบ้านส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพเกษตรกรรมนำผลผลิตทางการเกษตร พายเรือออกมาขายเพื่อหารายได้ ซึ่งเป็นวิถีชีวิตริมน้ำของคนในสมัยก่อน และเมื่อมีนักท่องเที่ยวเดินทางเข้ามาจึงทำให้ตลาดน้ำเหล่าตั๊กลักกลายเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สื่อถึงวิถีชีวิตในอดีตมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งพบว่าสอดคล้องกับวรรณิ์ สีนสุภรัตน์ และคณะ (2558) และอภิญญา สายสุตธง (2553) ได้กล่าวไว้ว่า อำเภอดำเนินสะดวกในสมัยก่อนเป็นที่ราบลุ่ม มีป่าดงไผ่ และต้นเสื่อหมอบ ไม่มีคลองมากมายเหมือนเช่นในปัจจุบัน เป็นชุมชนชาวจีนแต่เจ้าและจีนให้เหล่าตั้งแต่ครั้งเมื่อเริ่มขุดคลองดำเนินสะดวก โดยพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ขุดเมื่อประมาณปี พ.ศ. 2409-2411 เพื่อเชื่อมแม่น้ำแม่กลองและแม่น้ำท่าจีน โดยชาวจีนซึ่งเป็นแรงงานหลักในการขุดคลองในครั้งนั้นและได้ตั้งรกรากอยู่ริมสองฝั่งคลอง เมื่อการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยได้นำภาพของตลาดน้ำปากคลองลัดพลี ออกเผยแพร่แก่สายตานักท่องเที่ยวชาวต่างชาติเมื่อประมาณปี พ.ศ. 2510 ตลาดน้ำปากคลองลัดพลีในฐานะของตลาดน้ำดำเนินสะดวก จึงได้มีชื่อเสียงมาจนถึงปัจจุบัน

ในส่วนของการศึกษาความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่มีต่อตลาดน้ำเหล่าตั๊กลัก จังหวัดราชบุรี พบว่าความพึงพอใจเป็นองค์ประกอบสำคัญในการตัดสินใจมาท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยว โดยใช้ปัจจัยทางการท่องเที่ยวทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านสิ่งดึงดูดใจทางการท่องเที่ยว ด้านการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว ด้านกิจกรรมการท่องเที่ยว ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านการบริการทางการท่องเที่ยว ซึ่งสอดคล้องกับอภิญญา สายสุตธง (2553) ที่กล่าวไว้ว่าการศึกษาความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวจะต้องศึกษาความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสถานที่หรือสิ่งดึงดูดใจของสถานที่ท่องเที่ยว ด้านกิจกรรมการท่องเที่ยว ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกของสถานที่ ด้านการให้บริการของผู้จำหน่ายสินค้าและผู้ให้บริการ และด้านการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว ซึ่งคือการสำรวจความพึงพอใจโดยรวมของนักท่องเที่ยวที่มีต่อตลาดน้ำ ซึ่งจากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่มีต่อตลาดน้ำเหล่าตั๊กลัก พบว่า ทศนคติของนักท่องเที่ยวที่มีต่อตลาดน้ำเหล่าตั๊กลักมีความพึงพอใจในด้านสถานที่ท่องเที่ยวมากที่สุด ทั้งในเรื่องของทัศนียภาพที่มีความสวยงาม มีความร่มรื่น รวมถึงความเป็นเอกลักษณ์ของอาคารบ้านเรือนและวิถีชีวิตของชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวัจชัย เสมมา (2550) และเจตน์สุภษฏี สังขพันธ์ และคณะ (2559) ที่กล่าวว่านักท่องเที่ยวชาวไทยมีความพึงพอใจเกี่ยวกับสถานที่ท่องเที่ยวและสินค้าในแหล่งท่องเที่ยวซึ่งมีความน่าสนใจในหมู่นักท่องเที่ยวอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริการการท่องเที่ยวและความปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความพึงพอใจที่รองลงมาอยู่ในระดับปานกลางของนักท่องเที่ยวที่มีต่อตลาดน้ำเหล่าตั๊กลัก คือ ด้านการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวและด้านสิ่งอำนวยความสะดวก คือ ตลาดน้ำ

เหล่าตักลัก มีการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวที่หลากหลายโดยสามารถเข้าถึงได้โดยรถส่วนตัว มีรถโดยสารผ่านและสามารถนั่งเรือเข้ามาได้ด้วย รวมถึงมีสถานที่จอดรถที่เพียงพอ รองลงมาเป็นด้านกิจกรรมการท่องเที่ยวซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรดา มงคงนาคูณ (2555) ที่กล่าวไว้ว่า ด้านช่องทางการจัดจำหน่ายและด้านความสะดวกในการเดินทางมาท่องเที่ยว คือการมีรถโดยสารผ่านและมีสถานที่จอดรถที่เพียงพอและปลอดภัยมีความพึงพอใจระดับปานกลาง

การสังเคราะห์แนวทางในการฟื้นฟูตลาดน้ำเหล่าตักลัก อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าแนวทางการฟื้นฟูตลาดน้ำเหล่าตักลักแบ่งได้เป็น 3 ประเด็นหลัก คือ การฟื้นฟูเชิงพื้นที่ การฟื้นฟูเชิงออกแบบและการฟื้นฟูเชิงเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมซึ่งสอดคล้องกับรูปแบบการปรับปรุงฟื้นฟูของยงธนิศร์ พิมลเสถียร (2556) ได้กล่าวไว้ว่า การปรับปรุงฟื้นฟูสามารถแบ่งออกได้ 3 กรณี คือ 1) การปรับปรุงฟื้นฟูเชิงพื้นที่ เช่น พื้นที่ทางประวัติศาสตร์ พื้นที่ที่มีความล้ำสมัยบางส่วนและพื้นที่ที่มีความล้ำสมัยอย่างสิ้นเชิง 2) การปรับปรุงฟื้นฟูเชิงออกแบบ คือการปรับปรุงฟื้นฟูชุมชนเป็นแนวคิดที่คำนึงถึงด้านกายภาพ เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมเข้ามาเกี่ยวข้อง 3) การปรับปรุงฟื้นฟูเชิงเศรษฐกิจสังคม คือ การพัฒนาคนและการพัฒนาเศรษฐกิจ ดังนั้น จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาบริบทพื้นที่และความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่มีต่อชุมชนตลาดน้ำเหล่าตักลักพบว่า ควรฟื้นฟูด้านการบริการด้านการท่องเที่ยวมากที่สุด เช่น ศูนย์บริการด้านสุขภาพหรือศูนย์พยาบาลหน่วยย่อยรวมไปถึงช่องทางการประชาสัมพันธ์ ซึ่งชุมชนยังไม่มีกรให้บริการการท่องเที่ยวสำหรับนักท่องเที่ยว จึงควรฟื้นฟูโดยสร้างขึ้นมาใหม่ และสิ่งที่ชุมชนควรฟื้นฟูรองลงมาในระดับมากคือด้านการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว เช่น ป้ายบอกทาง ควรมีการฟื้นฟูให้กลับมามีสภาพดีและทำป้ายบอกทางใหม่ที่มีเอกลักษณ์และเพิ่มจำนวนป้ายบอกทางให้มากยิ่งขึ้น ด้านกิจกรรมในแหล่งท่องเที่ยวควรฟื้นฟูโดยการเพิ่มระยะเวลาในการทำกิจกรรมและมีการออกแบบกิจกรรมที่แปลกใหม่แต่สื่อให้เห็นถึงวิถีชีวิตริมน้ำ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ควรมีการฟื้นฟูห้องสุขาสาธารณะให้มีความสะอาดและด้านบุคลากรในพื้นที่ชุมชนควรมีการจัดอบรมให้กับประชาชนในพื้นที่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ ส่วนในด้านสิ่งดึงดูดใจทางการท่องเที่ยวของชุมชนนักท่องเที่ยวเห็นว่าเป็นสิ่งที่โดดเด่นของชุมชน เนื่องจากชุมชนมีทัศนียภาพที่ร่มรื่น อากาศถ่ายเท พื้นที่ที่มีความสะอาด และมีบ้านเรือนไม้และวิถีชีวิตที่เป็นเอกลักษณ์ สิ่งเหล่านี้ถือเป็นองค์ประกอบหลักที่ดึงดูดให้นักท่องเที่ยวเดินทางมายังตลาดน้ำเหล่าตักลัก ชุมชนจึงควรอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรและสภาพแวดล้อมของชุมชนไว้ เช่น การอนุรักษ์ฟื้นฟูบ้านเรือนจากที่ทรุดโทรมให้กลับมามีสภาพดีโดยยังคงเอกลักษณ์ดั้งเดิมไว้และจากการสัมภาษณ์ประชาชนในพื้นที่ต้องการให้ชุมชนมีการฟื้นฟูประเพณีที่แสดงถึงวัฒนธรรมที่เคยจัดและหายไปจากชุมชน คือ งานวิภาททางน้ำและลงเรือลอยกระทง ชุมชนควรฟื้นฟูและอนุรักษ์ทั้งสองประเพณีนี้ไว้ ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนเป็นสิ่งที่สามารถส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงชุมชนไปในด้านบวกทั้งส่งผลต่อเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรมของชุมชนคือถ้ามีการท่องเที่ยวเกิดขึ้นในชุมชนและมีนักท่องเที่ยวเข้ามาท่องเที่ยวจะเป็นการสร้างรายได้ให้กับชาวบ้านในพื้นที่อีกหนึ่งช่องทาง ชุมชนจึงต้องอนุรักษ์และฟื้นฟูทั้งสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมของชุมชนไว้เพื่อให้ชาวบ้านและนักท่องเที่ยวที่เข้ามา

ท่องเที่ยวเห็นคุณค่าของทรัพยากรต่างๆที่มีชุมชนมีอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอริสรา เสนานนท์ (2553) ที่กล่าวไว้ว่า การเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วของการท่องเที่ยวส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม วิถีชีวิต และสิ่งแวดล้อมของคนในชุมชนท้องถิ่น และจะช่วยให้ชุมชนเข้าใจและตระหนักถึงคุณค่าของการจัดการการท่องเที่ยวและรู้จักการอนุรักษ์ ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าชุมชนตลาดน้ำเหล่าตั๊กลักมีเอกลักษณ์ทางด้านประเพณี และวัฒนธรรมที่ได้รับความสนใจจากนักท่องเที่ยวจำนวนมากในอดีต เช่น การวิเวกทางน้ำ และการลงเรือลอยกระทง เป็นต้น ซึ่งควรทำการฟื้นฟูเป็นลำดับแรกโดยการจัดอีเวนท์และประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์จะสามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวเข้ามาในพื้นที่ได้

1.2 จากผลการวิจัยพบว่านักท่องเที่ยวส่วนใหญ่เดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในพื้นที่กับครอบครัว ดังนั้นชุมชนตลาดน้ำเหล่าตั๊กลักควรออกแบบกิจกรรมการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับกลุ่มนักท่องเที่ยวและพฤติกรรมนักท่องเที่ยว

2. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการศึกษารoundต่อไปควรมีการศึกษาในเรื่องของการพัฒนาผลิตภัณฑ์และของที่ระลึกตลาดน้ำเหล่าตั๊กลัก เพื่อให้ตลาดน้ำเหล่าตั๊กลักมีผลิตภัณฑ์ที่เป็นเอกลักษณ์ และเพื่อเป็นช่องทางในการดึงดูดนักท่องเที่ยวให้มีความสนใจในแหล่งท่องเที่ยวมากยิ่งขึ้น

สรุป

จากการศึกษาเรื่องแนวทางการฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวตลาดน้ำเหล่าตั๊กลัก อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี พบว่าปัญหาที่สำคัญของตลาดน้ำเหล่าตั๊กลักคือการขาดแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวที่เป็นรูปธรรม และความเสื่อมโทรมของพื้นที่ที่ขาดการดูแลและให้ความสำคัญ โดยแนวทางการฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวตลาดน้ำเหล่าตั๊กลักควรให้ความสำคัญกับการฟื้นฟูเชิงพื้นที่ด้วยการพัฒนาด้านการเข้าถึงและสิ่งอำนวยความสะดวกทางการท่องเที่ยวเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม และควรฟื้นฟูทางด้านการออกแบบกิจกรรมการท่องเที่ยวให้มีความน่าสนใจ โดยนำเอกลักษณ์ของพื้นที่ออกมานำเสนอให้ตรงกับความต้องการของพฤติกรรมนักท่องเที่ยว ในปัจจุบัน รวมถึงการพัฒนาเชิงเศรษฐกิจและสังคมด้วยการพัฒนาสิ่งดึงดูดใจทางการท่องเที่ยวผ่านการปรับทัศนียภาพแหล่งท่องเที่ยว จัดกิจกรรมการท่องเที่ยวตามเทศกาลหรือประเพณี และเชื่อมโยงเส้นทางท่องเที่ยวเกี่ยวกับพื้นที่ใกล้เคียง

เอกสารอ้างอิง

- เจตน์สฤษฏี สังขพันธ์ และคณะ. (2559). ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการตลาดน้ำคลองแห อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สงขลา: คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ฐิรชญา มณีเนตร. (2552). ไทยศึกษาเพื่อการท่องเที่ยว. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- ณัฐพร ดอกบุญนาค และฐาปกรณ์ ทองคานูช. (2556). รายงานการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยว กรณีศึกษาชุมชนในตลาดร้อยปีสามชุกอำเภอสามชูก. สุพรรณบุรี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- อัญพร วณิชฤทธา. (2551). การจัดการความรู้ในชุมชน:กรณีศึกษาด้านการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชนมีส่วนร่วม จังหวัดสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา. (2557). ธุรกิจไมซ์. นนทบุรี: เพิร์นซ่าหลวง.
- ปัทม ชินโชติ และธีระวัฒน์ จันทิก. (2559, มกราคม-เมษายน). รูปแบบการจัดการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ของสวนผึ้ง. วารสาร Veridian E-Journal สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 9 (1), 258-268.
- พรนภา ธนโพธิ์วิรัตน์. (2551). การเปรียบเทียบปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลให้นักท่องเที่ยวชาวไทยท่องเที่ยวตลาดน้ำดอนหวายและตลาดน้ำวัดกลางคูเวียง. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโรงแรมและการท่องเที่ยว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.
- พัชรดา มงคลนาค. (2555). ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่มีต่อตลาดน้ำตลิ่งชัน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- ยงธนิศร์ พิมลเสถียร. (2556). การอนุรักษ์ฟื้นฟูสภาพ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรรณ วะวานิช. (2546). ภูมิศาสตร์การท่องเที่ยว. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรรณ ลินสุภรัตน์ และคณะ. (2558). การพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาดของแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม: กรณีศึกษาตลาดน้ำเหล่าตั๊กลัก จ.ราชบุรี. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- วรรณวิมล ภูนา. (2558, มกราคม-เมษายน). ศักยภาพชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน กรณีศึกษา:ตลาดน้ำอัมพวา. วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 26 (1), 63-74.
- วีระพล ทองมา และนวลจันทร์ ทองมา. (2551). รายงานการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนพื้นที่สูงในจังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ศลิษา ธีรานนท์ และประกาศิต โสภณจรัสกุล. (2559,กรกฎาคม-ธันวาคม). การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์: ทางเลือก-ทางรอดของการท่องเที่ยวไทย. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 8 (2),38-53.

- ศุภลักษณ์ อัครางกูร. (2555). **พฤติกรรมนักท่องเที่ยว**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- สินธุ์ สโรบล. (2546). **การท่องเที่ยวโดยชุมชนแนวคิดและประสบการณ์พื้นที่ภาคเหนือ**. เชียงใหม่: วนิดา เพลส.
- สุวัจชัย เสมา. (2550). **ความพึงพอใจในการท่องเที่ยวพัทยาและบางแสน กรณีศึกษาเฉพาะนักท่องเที่ยวชาวไทย**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น วิทยาลัยการบริการรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดราชบุรี. (2557). **สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดราชบุรี**. ค้นเมื่อ 28 สิงหาคม 2560, จาก <http://www.ratchaburi.mots.go.th>
- อภิญา สุตสายธง. (2553). **ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่มีต่อตลาดน้ำดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อริสรา เสยานนท์. (2553, ตุลาคม-ธันวาคม). การป้องกันการเสื่อมโทรมและการอนุรักษ์พื้นที่พุทธศาสนารธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของตลาดน้ำอัมพวา. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย**, 29 (4), 163-172.
- Yamane, T. (1967). **Taro statistic: An introductory analysis**. New York: Harper & row.

การพึ่งพาป่าชุมชน ของชุมชนบริเวณเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้ง COMMUNITY FOREST RELIANCE OF COMMUNITIES AT HUAI KHA KHAENG WILDLIFE SANCTUARY

ปริญญานิกรกุล/ PARINYA NIKORNKUL¹

พระครูวิโชติสิกขกิจ/ PHRAKHURU VICHOTSIKKHAKIJ²

พระครูอุเทศธรรมสาทิศ/ PHRAKHURU UTHETTHAMMASATHIT³

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาวิถีชีวิตของประชาชน 2) ศึกษาวิเคราะห์กระบวนการพึ่งพาป่าชุมชนของชุมชนบริเวณเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้ง เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ รวบรวมข้อมูลโดยการวิจัยเอกสาร การวิจัยภาคสนาม ประกอบด้วย การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการศึกษา การสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 16 คน การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา และอธิบายด้วยวิธีพรรณนาโดยเน้นการแสดงภาพ อารมณ์ ความรู้สึกอย่างละเอียด

ผลการวิจัยพบว่า 1) ชุมชน บริเวณเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้ง ชุมชนดั้งเดิมเป็นชุมชนกระเหรี่ยง และชุมชนอพยพมีสองกลุ่มใหญ่ ๆ คือ คนอีสานมาตั้งรกราก สมัยที่มีการสัมปทานป่าไม้ และคนไทยภาคกลาง มาตั้งรกรากในพื้นที่สมัยช่วงทำเหมืองแร่ ที่ดินทำกินและที่อยู่อาศัย มีการจับจองกันเองจนวิวัฒนาการมามีเอกสารสิทธิต่าง ๆ และในบางพื้นที่ไม่มีเอกสารสิทธิแต่มีการจับจองที่ดินทำกิน ส่วนมากชุมชนทำอาชีพเกษตรกรรม เช่น อ้อย ข้าวโพด สับปะรด มันสำปะหลัง ยางพารา ปาล์มน้ำมัน ข้าว เป็นต้น เศรษฐกิจของชุมชนที่เกิดจากป่าชุมชนคือ การเก็บเกี่ยวผลประโยชน์จากป่าชุมชนตามกฎหมาย เช่น หน่อไม้ เห็ดโคน เป็นต้น 2) กระบวนการพึ่งพาป่าชุมชนของประชาชนบริเวณเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้ง ได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ (1) ชุมชนดั้งเดิมและชุมชนอพยพ ได้ก่อตั้งรกรากโดยมีการพึ่งพาป่าในการดำรงชีพของคนในชุมชนซึ่งเชื่อว่าป่า คือทรัพยากรที่สามารถใช้สอยได้ตามอัธยาศัยโดยที่ไม่เหลื่อมล้ำกฎกติกาใหญ่ (2) ชุมชนกระเหรี่ยงมีการพึ่งพาป่า

¹อาจารย์ประจำ หน่วยงานวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ณ วัดพุทไธสน์วัดพิชิตราม อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสหวิทยาการ วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
²ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรการจัดการเชิงพุทธ หน่วยงานวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ณ วัดพุทไธสน์วัดพิชิตราม อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร

³อาจารย์ประจำหลักสูตรการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หน่วยงานวิทยบริการ วัดหนองขุนชาติ จังหวัดอุทัยธานี

โดยสัญญาอุทยาน ทางด้านความเชื่อชุมชนกระเหรี่ยงได้เชื่อว่าเป็นป่าทางจิตวิญญาณมีการประกอบพิธีกรรมต่าง ๆ ตามวิถีวัฒนธรรมของชุมชน

คำสำคัญ: การพึ่งพาป่า, ชุมชนเขตรักษาพันธุ์, สัตว์ป่าหายาก

ABSTRACT

The objectives of this research were to study: 1) the way of life of people; and 2) the process of reliance on the community forest of communities at Huai Kha Khaeng Wildlife Sanctuary. This study is a qualitative research. Data were collected by document research and field study, including in-depth interviews and non-participant observation. The 16 key informants were interviewed. Triangulation were used to validate the data collection. Data were analyzed with content analysis and descriptive analysis focusing on image, emotion and feeling in detail.

The findings were as follows: 1) in Huai Kha Khaeng Wildlife Sanctuary, there were the traditional community of Karen and two major groups of immigrants. They were northeasterners who settled down with the forest concessions and Central Thai people who settled in the period of mining lease. People could freely stake out a claim to a land for living and residing, later getting ownership certificate. In some areas, there was still land claims without certificate of title. Most of the community does agriculture, for example planting sugar cane, corn, pineapple, cassava, rubber, palm oil, rice etc. The economy of the community based on community forest was the harvest of seasonal produces like bamboo shoots, termite mushrooms etc. 2) The process of community forest reliance of people in Huai Kha Khaeng Wildlife Sanctuary area was divided into 2 parts. (1) The traditional and migrant communities settled by relying on forests for livelihood. Community people believed that forests were resource that could be used freely without overlapping the big rules. (2) The Karen community was reliant on forest by intuition. They believed in spiritual forest with various rituals following way of community culture.

Keywords: reliance, community forest, Huai Kha Khaeng Wildlife Sanctuary

บทนำ

ป่าชุมชนเป็นวิถีปฏิบัติและเป็นการปรับตัวของการจัดการทรัพยากรภายในชุมชนในการช่วยลดปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำทางสังคมของคนในชุมชน จากการถูกแย่งชิงทรัพยากรเพื่อการพัฒนาประเทศ และเป็นแนวทางหนึ่งในการรักษาพื้นที่ป่าและความสมบูรณ์ของนิเวศป่าไม้ เพื่อให้ระบบนิเวศคงความสมดุล เนื่องจากป่าชุมชนเป็นกลไกที่สำคัญที่เป็นช่องทางให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์จัดการ พื้นที่ป่ามีความสมบูรณ์เพิ่มขึ้น และมีการใช้ทรัพยากรและผลผลิตจากป่าได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อความมั่นคงแห่งชีวิตของคนในชุมชน ดังนั้นเมื่อคนในชุมชนมีความเป็นอยู่ดีขึ้นจึงไม่ต้องอพยพย้ายถิ่นฐาน และที่สำคัญยิ่งคือเพิ่มความสามารถให้กับมนุษยชาติ ได้เรียนรู้การอยู่อย่างสมดุลกับธรรมชาติและดำรงชีพอยู่ได้อย่างมีความสุข

ป่าชุมชนภาคกลาง รวมภาคตะวันตกและตะวันออก พื้นที่ป่าทางตะวันตกเป็นป่าผืนใหญ่ยาวติดต่อกันจากภาคเหนือไปจนถึงภาคใต้ ส่วนมากเป็นที่อยู่อาศัยของชุมชนกะเหรี่ยง (ปกากะญอ) ซึ่งมีวัฒนธรรมและวิถีชีวิตในการรักษาป่ามาแต่เดิม ป่าชุมชนของชาวกะเหรี่ยงส่วนมาก ไม่ได้แบ่งแยกตามหมู่บ้าน แต่เป็นการใช้และดูแลป่าร่วมกันทั้งผืน เช่น กะเหรี่ยงทุ่งใหญ่นเรศวร ขณะที่ในภาคกลางซึ่งเป็นชุมชนไทยพื้นราบก็มีป่าชุมชนกระจายอยู่ ในจังหวัดอุทัยธานี นครสวรรค์ สุพรรณบุรี ชัยนาท ในส่วนภาคตะวันออก ก็มีพื้นที่ป่าชุมชนบ้าง เช่น ในเขตฉะเชิงเทรา ชลบุรี และป่าชายเลนในจังหวัดจันทบุรีและตราด ป่าชุมชนภาคใต้ มีทั้งป่าชุมชนในเขตต้นน้ำบนยอดเขา ไปถึงป่าพรุชุมชน ป่าชายเลนชุมชน นอกจากนี้ในระดับครอบครัวก็มีการดูแลป่าผสมกับการทำสวน เช่น สวนสมรม สวนยางดั้งเดิมผสมป่า และการทำเกษตรสลับ (สมหญิง สุนทรวงษ์, 2557)

ในอดีตจังหวัดอุทัยธานีมีพื้นที่ป่าไม้ราว 2 ใน 3 ของพื้นที่ทั้งหมดของจังหวัด ส่วนใหญ่อยู่ในอำเภอลานสัก บ้านไร่ และห้วยคต วิถีชีวิตของคนในพื้นที่จึงเกี่ยวข้องกับ เชื้อมโยง และผูกพันกับป่าธรรมชาติ ภาพที่คุ้นตาของชุมชนคือ ผู้คนจากหลากหลายพื้นที่ ทั้งภาคกลาง ภาคอีสาน และพื้นที่ใกล้เคียง หลังไหลกันเข้ามาทำงานอยู่ในพื้นที่เป็นประจำ เนื่องจากการสัมปทานป่าไม้ หลังจากหมดสัมปทาน จึงตั้งรกรากอยู่ในพื้นที่ และมีการจัดการทรัพยากรพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติ ป่าอนุรักษ์ และเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า ทั้งรัฐและชุมชน ที่สำคัญคนในพื้นที่ ยังมีวิถีชีวิตที่ต้องพึ่งทรัพยากรป่าไม้อยู่ เช่น บ้านสวนพลู พุด่อ ที่ชาวบ้านรวมตัวกันดูแลรักษาป่าเพื่อเป็นแหล่งต้นน้ำของชุมชน ซึ่งต่อมาราชการได้ส่งเสริมให้ชาวบ้านรวมกลุ่มเพื่อจัดการป่าชุมชน (ดูแลรักษาและใช้ประโยชน์) ทั้งยังมีองค์กรพัฒนาเอกชนเข้ามาทำโครงการสนับสนุนชาวบ้านในพื้นที่ป่ากันชนห้วยขาแข้ง ทำให้เกิดป่าชุมชนขึ้นหลายพื้นที่ ที่ชาวบ้านได้จัดการดูแลรักษาและใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่องถึงปัจจุบันการจัดการป่าที่ช่วยให้ชุมชนพึ่งตนเองได้ คือ ป่าอุดมสมบูรณ์ เป็นแหล่งอาหาร แหล่งน้ำ และแหล่งเรียนรู้ และการจัดการป่าชุมชน คณะทำงานประชาคมจังหวัดอุทัยธานี จึงร่วมกันศึกษาข้อมูล การใช้ประโยชน์จากป่าใน 5 อำเภอ คือ อำเภอลานสัก อำเภอบ้านไร่ อำเภอห้วยคต อำเภอทัพทัน และอำเภอสว่างอารมณ์ โดยเก็บข้อมูล

พื้นฐานป่าชุมชนจำนวนผู้ใช้ประโยชน์ชนิดของป่าที่ใช้ประโยชน์ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ จากครัวเรือนจำนวน 1,310 ครัวเรือน พบว่าชุมชนมีรายได้ต่อปีจากป่าทั้งสิ้น เป็นเงิน 4,926,016 บาท แบ่งเป็น หน่อไม้ 1,737,184 บาท เห็ดโคน 1,196,481 บาท ผักหวาน 264,421 บาท และการใช้แหล่งน้ำ 1,420,900 บาท ทำให้ชุมชนตระหนักว่าป่าชุมชนเป็นแหล่งผลิตอาหารได้มากมายหลายชนิด ซึ่งในแต่ละฤดูจะมีอาหารแตกต่างกันออกไปให้เลือกเก็บกินได้ตลอดปีผลประโยชน์จากป่านอกจากเป็นแหล่งอาหารของชุมชนแล้วยังสร้างรายได้ให้กับชุมชนป่าเขาหินเหล็กไฟมีเห็ดโคนและเห็ดอื่น ๆ ผักหวานมากกว่าป่าอื่น ๆ ซึ่งอาจเป็นเพราะบริเวณป่าหินเหล็กไฟ ไม่มีไฟไหม้ป่ามา 12 ปี และในขณะที่ป่าบริเวณ อำเภอทัพทัน และอำเภอสว่างอารมณ์ ไฟไหม้ครั้งสุดท้ายเมื่อ 6 ปี และ 5 ปีมาแล้ว ตามลำดับ ส่วนป่าชุมชนสวนพลูพุตอ ก็มีเห็ดโคนมากกว่าป่าอื่น ๆ เพราะเป็นป่าต้นน้ำที่มีกรอนุรักษ์ที่ดี (ศูนย์ประสานงานประชาคมเมืองอุทัย, 2559)

ป่าชุมชนที่อยู่บริเวณติดขอบเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้ง ถือได้ว่าเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าเปรียบเสมือนเมืองหลวง ป่าชุมชน หรือป่ากันชนเปรียบเสมือนเมืองหน้าด่านที่ให้ความสำคัญต่อห้วยขาแข้งที่รัฐต้องพึ่งป่าชุมชนเป็นแนวกันชน การดูแลรักษาร่วมกันทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐ และชุมชนร่วมเดินลาดตระเวนร่วมกัน เป็นแนวร่วมทำแนวกันไฟ เป็นแนวร่วมในการจัดการอย่างมีส่วนร่วม เป็นต้น การดำเนินกิจกรรมของรัฐเมื่อปราศจากการมีส่วนร่วมจากชุมชนกิจกรรมหรือโครงการไม่มีทางประสบความสำเร็จได้โดยง่าย ชุมชนก็ต้องพึ่งพาป่าชุมชนเป็นทั้งห้องอาหารขนาดใหญ่ เป็นพื้นที่ดำเนินกิจกรรมของชุมชน เป็นโรงพยาบาลให้กับชุมชน เป็นแหล่งที่สร้างรายได้ให้กับชุมชน เช่นการเก็บหาของป่าตามฤดูกาล เป็นห้องเรียนให้คนในพื้นที่และคนนอกพื้นที่ ได้ศึกษาวิจัยในด้านต่าง ๆ ป่าชุมชนที่ผู้วิจัยเลือกมีความโดดเด่นในเรื่องของพื้นที่ ที่มีบริเวณติดกับเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้ง มีความหลากหลายด้านชีวภาพ การบริหารจัดการที่เป็นเอกลักษณ์ การรวมกลุ่มของคนในชุมชน การจัดการป่าชุมชน ด้านสังคม เศรษฐกิจ ความเชื่อ ในแต่ละปีป่าชุมชนบางแห่ง สามารถสร้างรายได้จากการเก็บหาของป่าหลายล้านบาท ชุมชนสามารถสร้างรายได้จากป่าชุมชนที่นอกเหนือจากอาชีพหลักได้อีกด้วย ด้านสังคมมีการใช้พื้นที่ในการแสดงเชิงสัญลักษณ์ เช่น การปลูกป่า การไม่ทำลายหรือบุกรุกเพิ่มเติม การให้คนในชุมชนจัดการกันเอง คิดเอง ทำเอง โดยมีรัฐเป็นผู้สนับสนุน ด้านความเชื่อในพื้นที่มีหลากหลายความเชื่อ หลากหลายศาสนา เช่น พุทธ คริสต์ อิสลาม และการนับถือเจ้าวัด เป็นต้น ผู้วิจัยจึงศึกษาวิถีชีวิตของประชาชนที่มีวิถีการพึ่งพาป่าชุมชนด้านสังคม เศรษฐกิจ ความเชื่อ และกระบวนการพึ่งพาป่าชุมชน ผ่านการทำแผนที่เส้นทาง ปฏิทินชุมชน ประวัติศาสตร์ชุมชน

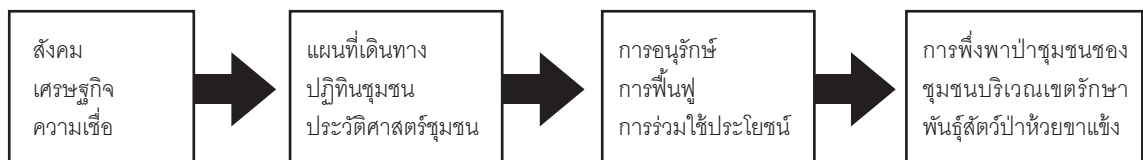
ป่าชุมชนบ้านห้วยหนามตะเข้มีความโดดเด่นผู้นำชุมชนที่เข้มแข็งเป็นผู้ใหญ่บ้านดีเด่น มีความเด่นชัดในเรื่องของสินค้า ศูนย์การเรียนรู้ด้านเกษตร กองทุนป่าชุมชน ระบบการจัดการ กติกาป่าชุมชนที่มีความเด่นชัด ป่าชุมชนบ้านใหม่ร่มเย็น กรรมการ การรวมกลุ่ม ผู้นำชุมชนที่เอาใจจริงเอาใจกับป่าชุมชน และเป็นพื้นที่การทำเหมืองแร่ในอดีต เป็นสถานที่ดูงานด้านป่าไม้ เพราะมีน้ำตกผาร่มเย็นในพื้นที่ มีความโดดเด่นเรื่องของธรรมชาติ ป่าชุมชนบ้านบุง การดูแลป่า ป่าชุมชนบ้านดง

มีการปลูกต้นหมากเก่า เป็นการปลูกโดยบรรพบุรุษ 50 ถึง 60 ปี ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของพื้นที่ การรวมกลุ่มกันปลูกต้นหมากจนกลายเป็นป่าขนาดใหญ่ ซึ่งเป็นแหล่งเรียนรู้วิถีชุมชนป่าชุมชน ตลิงสูง มีการรวมกลุ่ม และกติกา ป่าชุมชนขับไล่ไฟไหม้ และคิ่ววงศ์ การควบคุม การหาหน่อไม้ หน่อไม้มีค่อนข้างมาก ป่าชุมชนเขาเขียว โดดเด่นเรื่องของการเป็นหมู่บ้านเดียวที่ไม่มีไฟฟ้า พื้นที่ติด กับห้วยขาแข้ง เปรียบเสมือนไข่มุก ชุมชนที่เข้มแข็ง ผู้นำและชาวบ้าน ไม่ซื้อไม่ขาย ไม่ล่า สัตว์ป่า ที่ออกมาจากห้วยขาแข้ง ช่วยเจ้าหน้าที่ดูแลทั้งในและนอกเขตป่าชุมชน มีกฎระเบียบที่ชัดเจนจากข้อมูล เบื้องต้นที่ผู้วิจัยกล่าวมาข้างต้น ในพื้นที่ที่มีการใช้พื้นที่ในเรื่องของการเก็บหาของป่า เช่น เห็นโคน หน่อไม้ ผักหวานป่า และของป่าอื่น ๆ ในชุมชนมีการสำรวจรายได้ด้านเศรษฐกิจจากป่าชุมชน จากการสอบถามจากชาวบ้าน และจากพ่อค้าที่มารับซื้อของป่า มูลค่ากว่า 10 ล้านบาท เป็นต้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพึ่งพาป่าชุมชนของชุมชนบริเวณเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้ง เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการจัดการป่าชุมชนอื่น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาวิถีชีวิตของประชาชน ชุมชนบริเวณเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้ง
2. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์กระบวนการพึ่งพาป่าชุมชนบริเวณเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้ง

กรอบแนวคิดการวิจัย



นิยามศัพท์

การพึ่งพาป่าชุมชน หมายถึง การอาศัย หรือ ช่วยเหลือกัน และความเข้าใจตระหนักรู้ถึง ความสัมพันธ์อันจะเชื่อมโยงระหว่างกันของผู้คน ถิ่นฐาน เศรษฐกิจ ธรรมชาติสิ่งแวดล้อมของคน ในชุมชนบริเวณเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้ง

ป่าชุมชน หมายถึง พื้นที่ป่าชุมชนบ้านนามตะไข่ บ้านใหม่ร่มเย็น บ้านบุง บ้านดง อำเภอบ้านไร่ บ้านตลิงสูง อำเภอยักษ์คต บ้านขับไล่ไฟไหม้ บ้านเขาเขียว บ้านคิ่ววงศ์ อำเภอลานสัก จังหวัดอุทัยธานี

เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า หมายถึง เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้งที่เป็นพื้นที่สงวน เพาะพันธุ์สัตว์ป่า ที่อยู่อาศัยของสัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีบริเวณติดกับป่าชุมชนซึ่งเป็นพื้นที่เก็บข้อมูล

รูปแบบการพึ่งพาป่าชุมชน หมายถึง ผลสรุปจากการศึกษาวิจัยเรื่อง การพึ่งพาป่าชุมชน ของชุมชนบริเวณเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้ง

วิธีดำเนินการ

การวิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ที่ต้องการอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นโดยพิจารณาจากข้อเท็จจริงที่ปรากฏจากวิถีชีวิตของประชาชนด้าน สังคม เศรษฐกิจ ความเชื่อ และกระบวนการการพึ่งพาป่าชุมชนของประชาชนซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มที่ 1 เจ้าหน้าที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ ได้แก่

1.1 หัวหน้าเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้ง

1.2 หัวหน้าสถานีควบคุมไฟป่า อุทยานแห่งชาติห้วยน้ำหลวงป้องกันรักษาป่าที่ อน.8

(บ้านกม 53)

1.3 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลระบำ

จำนวน 4 คน

กลุ่มที่ 2 ประธานป่าชุมชน ที่มีความเกี่ยวข้องในพื้นที่ซึ่งครอบคลุมกลุ่มต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ประธานป่าชุมชนบ้านหนามตะเฒ่า อำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานี

2.2 ประธานป่าชุมชนบ้านใหม่ร่มเย็น อำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานี

2.3 ประธานป่าชุมชนบ้านบุง อำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานี

2.4 ประธานป่าชุมชนบ้านดง อำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานี

2.5 ประธานป่าชุมชนบ้านตลิ่งสูง (ห้วยร่วม) อำเภอห้วยคต จังหวัดอุทัยธานี

2.6 ประธานป่าชุมชนบ้านซับป่าพลูใหม่ อำเภอลานสัก จังหวัดอุทัยธานี

2.7 ประธานป่าชุมชนบ้านเขาเขียวอำเภอลานสัก จังหวัดอุทัยธานี

2.8 ประธานป่าชุมชนบ้านศรีวงศ์ อำเภอลานสัก จังหวัดอุทัยธานี

จำนวน 8 คน

กลุ่มที่ 3 ผู้นำทางศาสนา

3.1 ผู้นำทางศาสนาพุทธ 2 รูป

3.2 ผู้นำทางศาสนาคริสต์ 1 คน

จำนวน 3 รูป/คน

กลุ่มที่ 4 ผู้แทนจากสถาบันธรรมชาติพัฒนา จังหวัดอุทัยธานี

4.1 นายสมบัติ ชูมา ผู้อำนวยการสถาบันธรรมชาติพัฒนา จังหวัดอุทัยธานี

จำนวน 1 คน

รวมทั้งสิ้น 16 รูป/คน กำหนดเกณฑ์ในการเลือกใช้การเลือกแบบเจาะจง (purposive)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เพื่อให้ได้ข้อมูลและคำตอบที่เป็นจริงและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลและวิธีการสร้างเครื่องมือ พร้อมทั้งการหาคุณภาพเครื่องมือดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) มีการกำหนดโครงสร้างคำถามเป็น 2 ส่วน คือ ชื่อเรื่องและวัตถุประสงค์การสัมภาษณ์ และส่วนประเด็นข้อความที่ให้สัมภาษณ์ได้แก่ สภาพสังคม ชุมชนบริเวณเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้ง เศรษฐกิจจากการพึ่งพาป่าชุมชนความเชื่อเกี่ยวกับป่า ชุมชนปฏิทินชุมชนประวัติศาสตร์ชุมชนการอนุรักษ์ การฟื้นฟู การร่วมใช้ประโยชน์ การพึ่งพาป่าชุมชน ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการพึ่งพาป่าชุมชน เป็นต้น

2. แบบสังเกตแบบมีโครงสร้าง (structured observation form) โดยการทำแบบสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นสำคัญที่จะสังเกต ได้แก่ 1) การกระทำ 2) แบบแผนการกระทำ 3) ความหมาย 4) ความสัมพันธ์ 5) การมีส่วนร่วม เจ้าหน้าที่รัฐ ประธานป่าชุมชน ประชาชน 6) สภาพสังคมทั่วไปโดยการสังเกตปฏิกิริยาของผู้ให้ข้อมูลสำคัญว่ามีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด รวมทั้งการมีส่วนร่วมของบุคคลทั่วไป โดยสังเกตจากปฏิกิริยาของผู้ให้สัมภาษณ์ขณะสัมภาษณ์ เช่น ยิ้มแย้มแจ่มใส กระตือรือร้น เต็มใจ ไม่หวาดกลัว เป็นต้น

หมายเหตุ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสังเกต เจ้าหน้าที่รัฐ ประธานป่าชุมชน ผู้วิจัยได้ออกแบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต 4 กลุ่ม เพื่อศึกษาข้อมูลโดยใช้เครื่องมือชุดเดียวกันทั้ง 4 กลุ่ม เพื่อศึกษาข้อมูลคำถามเดียวกันทั้ง 4 กลุ่ม จะตอบเหมือนกันและแตกต่างกันอย่างไรเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ที่ตอบเหมือนและแตกต่างกันเพราะสาเหตุใด และทำไมเหมือนและแตกต่าง ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์และสรุปในรูปของการบรรยายพรรณนา แต่ใช้เครื่องมือชุดเดียวกันและมีการปรับข้อความตามความเหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 4 กลุ่ม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยเอกสาร การวิจัยภาคสนามใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีศึกษา ด้วยการสังเกตการแบบไม่มีส่วนร่วม และด้วยแบบสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth interview) และความคิดเห็นซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (documentary research) จากการรวบรวมเอกสารต่าง ๆ ทุนภูมิต่าง ๆ มาศึกษาวิเคราะห์และนำมาศึกษาในรูปของการอธิบายพรรณนา เพื่อให้เกิดความเข้าใจยิ่งขึ้น และสร้างสรรค์แนวทางการคิดในการศึกษาวิจัยเพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้มีความถูกต้องมากที่สุด

2. การวิจัยภาคสนาม (field research) ประกอบด้วยเทคนิคดังต่อไปนี้

2.1 การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการผู้วิจัยได้ออกแบบสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (in-depth interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ โดยผู้วิจัยเป็นผู้สร้างแบบสัมภาษณ์แบบเชิงลึก ด้วยตนเอง เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์ และดำเนินการสัมภาษณ์

เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informant) เพื่อเป็นการควบคุมการสัมภาษณ์ และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาสาระได้อย่างตรงกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลและคำตอบที่ถูกต้องและมีคุณภาพ บุคคลที่จะให้สัมภาษณ์ได้มีการติดต่อขอความร่วมมือเป็นการส่วนตัวในเบื้องต้นก่อนออกหนังสืออย่างเป็นทางการ

2.2 การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (non-participant observation) ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (non-participant observation) คือ เป็นการสังเกตที่ผู้วิจัยอยู่วงนอกกระทำตนเป็นบุคคลภายนอกโดยไม่เข้าไปร่วมกิจกรรมที่ทำอยู่ โดยไม่เข้าไปร่วมในชีวิตหรือกิจกรรมของกลุ่มนั้นแต่ไม่ได้หมายถึงการเข้าไปอยู่ในบริเวณสถานที่นั้นด้วย เพื่อไม่ให้ผู้ถูกสังเกตรู้สึกกรบกรวนจากตัวผู้สังเกต เพราะหากผู้ถูกสังเกตรู้สึกตัวว่ามีผู้สังเกตอาจมีผลกระทบต่อพฤติกรรมให้ผิดไปจากปกติได้

วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยได้นำไปใช้ร่วมกับการสังเกตและการสัมภาษณ์ คือ การขออนุญาตบันทึกเทป ได้ใช้เทปบันทึกเสียงในขณะสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลการสัมภาษณ์ที่ครบถ้วนนอกจากการบันทึกในแบบสังเกตและแบบสัมภาษณ์ การขออนุญาตใช้กล้องถ่ายภาพขณะสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักที่ใช้ในการศึกษาและบันทึกภาพการสังเกตการณ์ในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นหลักฐานส่วนหนึ่งของการวิจัยในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ศึกษาวัตถุประสงค์ของการวิจัยแต่ละประเด็นแล้วจึงกำหนดเป็นหัวข้อคำถามแบบสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ แบบสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยการนำข้อมูลเบื้องต้นจากการสำรวจเอกสาร และนำมาประกอบกับข้อมูลจากภาคสนามที่ได้มาจากการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกและการสังเกตปฏิบัติการผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จากนั้นจึงอธิบายข้อมูลที่รวบรวมได้ดังกล่าวด้วยวิธีการพรรณนาเชิงประวัติศาสตร์ โดยอาศัยจากทฤษฎีต่าง ๆ เข้ามาวิเคราะห์ข้อมูลที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมมาได้ และยังได้ใช้ตารางในการช่วยวิเคราะห์

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านแนวคิด ทฤษฎี

แนวคิดที่นำมาศึกษาเป็นแนวคิดทฤษฎี ผลการวิจัย จากผู้รู้ต่าง ๆ ตลอดจนผู้มีประสบการณ์ ในส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ และที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) แนวคิดสิทธิชุมชนกับรัฐธรรมนูญ 2) แนวคิดป่าชุมชน 3) ป่าชุมชนในต่างประเทศ 4) กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และ 5) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ขอบเขตด้านการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาค้นคว้าครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1) ป่าชุมชนบริเวณเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้ง

1.1) นโยบายรัฐ/กฎหมาย 1.2) ภูมิหลัง 1.3) สังคม 1.4) เศรษฐกิจ 1.5) ความเชื่อ

2) การจัดการป่าชุมชน

2.1) บริบททั่วไปโดยสังเขป 2.1.1) กรมป่าไม้/กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช 2.1.2) คณะกรรมการป่าชุมชน 2.1.3) ประชาชน 2.2) นโยบาย/กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3) วิถีชีวิตของประชาชน กับการพึ่งพาป่าชุมชนบริเวณเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้ง

3.1) การใช้ทรัพยากร 3.2) กิจกรรมวิถีชีวิต 3.3) แหล่งอาหาร 3.4) ความเชื่อ

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ทำการวิจัยเรื่องการพึ่งพาป่าชุมชน ชุมชนบริเวณเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้ง ครอบคลุมพื้นที่บริเวณป่าชุมชนที่มีอาณาบริเวณติดต่อกับเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้งซึ่งมีพื้นที่ดังนี้

ป่าชุมชนบ้านหนามตะเฒ่า อำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานี ป่าชุมชนบ้านใหม่ร่มเย็น อำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานี ป่าชุมชนบ้านบุง อำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานี ป่าชุมชนบ้านดง อำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานี ป่าชุมชนบ้านตลิ่งสูง (ห้วยร่วม) อำเภอห้วยคต จังหวัดอุทัยธานี ป่าชุมชนบ้านศรีวงศ์ อำเภอลานสัก จังหวัดอุทัยธานี ป่าชุมชนบ้านซับป่าพลูใหม่ อำเภอลานสัก จังหวัดอุทัยธานี ป่าชุมชนบ้านเขาเขียว อำเภอลานสัก จังหวัดอุทัยธานี

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ตุลาคม 2559 ถึง กันยายน 2560

ผลการวิจัย

การพึ่งพาป่าชุมชน ของชุมชนบริเวณเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้ง ป่าชุมชนเป็น การจัดการทรัพยากรโดยความสำนึกร่วมของคนในชุมชน เพื่อลดทอนปัญหาการเสื่อมล้ำทางทรัพยากร ในเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า เสริมสร้างประสิทธิภาพให้กับชุมชนเป็นกลไกในการอยู่ร่วมกับธรรมชาติ ได้อย่างสมดุลและใช้ประโยชน์จากป่าชุมชนดำรงชีพในครัวเรือน เป็นต้น

กระบวนการการพึ่งพาป่าชุมชนส่วนมากแบ่งออกเป็น 3 โซน คือ ป่าใช้สอย ป่าหาอยู่หากิน ป่าอนุรักษ์อย่างเข้มข้น การใช้สอยจะแตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ขึ้นอยู่กับเศรษฐกิจเมื่อเศรษฐกิจของคน ในชุมชนดีการพึ่งพา การใช้ประโยชน์จากป่าก็จะน้อยลง วัฒนธรรมการมีอยู่ เป็นอยู่ความเชื่อ เกี่ยวกับป่าว่ามีเจ้าที่ดูแลของคนในชุมชน “ไยเย็นเดินทุกวันไยเย็นป่าชี้เรียบร้อยโดนเลย” “ป่าชี้ อย่างเนี้ยไยป่าชี้เนี้ยไยพวกเจ้าถิ่นเนี้ยมันหลงมาแล้วเท่าไรหลงกันเป็นวัน ๆ ไยที่ว่าป่าชี้เนี้ยแหละ”

หรือการพึ่งพาอาศัยป่าของชุมชนกระเหรี่ยง คนอีสาน คนไทยพื้นราบก็แตกต่างกัน ประธานป่าชุมชน และคณะกรรมการว่า การดูแลรักษาเข้มขึ้นแค่ไหนในแต่ละชุมชนการหาอยู่หากิน หน่อไม้ เห็ดตามฤดูกาล ผักหวานป่า กะทือ ผักกรูด เป็นต้น ป่าอนุรักษ์อย่างเข้มขึ้นคือ ห้ามใช้ประโยชน์ใด ๆ เพราะบางป่าชุมชนอยู่ติดกับเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้ง จึงมักมีสัตว์ป่าเข้ามาในพื้นที่ป่าชุมชนบ้างในบางครั้ง

ป่าชุมชนของชุมชนบริเวณเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้ง จะมี 2 ประเภท คือ 1) ป่าชุมชนที่อธิบดีกรมป่าไม้เป็นผู้อนุญาต จึงเป็นป่าชุมชนที่สมบูรณ์ได้ 2) เป็นป่าชุมชนที่ไม่มีการรับรองสิทธิในทางนิตินัย แต่ในทางพฤตินัยชุมชนเป็นผู้ดูแลร่วมกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยผ่านกฎกติกาของชุมชนในชุมชน แต่การดำเนินการ กิจกรรมเช่น “นิมนต์หลวงพ่อกำลังมาช่วยทำบุญ ประมาณตุลาคม พุทธศักราช ๒๕๖๑” ดันไหนที่มันโตแล้วอยากเอาไว้ก็ให้หลวงพ่อกำลังมาช่วยทำบุญ ประมาณตุลาคม พุทธศักราช ๒๕๖๑ เราก็ไปดูต้นไม้ที่มันล้มแหลมเราก็ไปทำกุศโลบายตกลงร่วมกัน ในการบวชป่า” กฎ กติกา ต้องไม่กระทำผิดกฎหมายที่สูงกว่า การใช้ประโยชน์จากป่าชุมชนในพื้นที่พิเศษกว่าพื้นที่อื่น คือ ผ่านการประกาศจากอำเภอลานสัก ห้วยคต บำรุงไพร ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทุกป่าชุมชน (การเปิดป่า ปิดป่า) แต่ความเข้มขึ้นในการดูแลรักษาใช้ประโยชน์จากป่าชุมชนไม่เท่ากันทุกป่าขึ้นอยู่กับคณะกรรมการในการดำเนินการ (มาตรการบังคับใช้ กฎ กติกา การใช้ประโยชน์จากป่าชุมชน)

การพึ่งพาป่าชุมชนสัมพันธ์กับป่าสงวนแห่งชาติที่อยู่ติดกับเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้ง “เมื่อป่าอุดมสมบูรณ์ก็มีพวกสัตว์ป่า เก้ง หมูป่า ไก่ป่า มีกระทั่งช้างกับกระทิงกับเสือพื้นที่หมู่บ้านเป็นเขตติดต่ออย่างทำกรวยช่วงแล้งสัตว์ป่าก็จะลงมากินน้ำ” และมีพื้นที่ทับซ้อนกันในพื้นที่ที่กองทัพบกขอใช้ประโยชน์จากป่าสงวนแห่งชาติ

อภิปรายผล

ป่าชุมชนตามปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในพื้นที่คือ ป่าชุมชนที่อธิบดีกรมป่าไม้เป็นผู้อนุญาตให้เป็นป่าชุมชนได้ ที่ชุมชนเป็นคนดำเนินการเรื่อง กฎ ระเบียบ การบริหารจัดการ การควบคุมการใช้ประโยชน์จากป่าชุมชนนั้น และป่าชุมชนที่อยู่ในพื้นที่ที่กองทัพบกขอใช้ประโยชน์ในพื้นที่ของป่าสงวนแห่งชาติ แต่ประชาชนใช้เป็นป่าชุมชน ใช้ประโยชน์จากป่าเมื่อหลังกองทัพบกใช้ในกิจกรรมของกองทัพบกแล้ว การทับซ้อนของพื้นที่ ความไม่ชัดเจนของบริเวณของป่าชุมชนที่ไม่ใช่การขออนุญาตจากกรมป่าไม้ เพราะใช้การชี้จุดว่าถึงไหน อย่างไร แต่มีการชี้แจง ทำความเข้าใจระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐ และประชาชนในพื้นที่ โดยมีการสนธิกำลังการลาดตระเวนร่วม เพื่อตรวจตรา ป้องปรามการกระทำผิด และการส่งเสริมความร่วมมือ การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การดูแลป่าชุมชนไม่ให้ส่งผลกระทบไปถึงเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้ง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของผืนป่าตะวันตก ตามแนวนโยบายการจัดตั้งพื้นที่ ป่ากันชนห้วยขาแข้ง (buffer zone) ในการจัดการพื้นที่ ป่าสงวน สวนป่า ป่าชุมชน ก็เป็นหนึ่งในแผนการป่ากันชนห้วยขาแข้งเช่นกัน

ทั้งนี้จากการศึกษา พบว่างานวิจัยนี้มีความเห็นสอดคล้องกับงานวิจัยของกชมน ฤทธิเดช (2557) ได้ศึกษาเรื่องป่าไผ่: จารีตรักษาป่าของชุมชนควนโส ผลการวิจัยพบว่า ป่าไผ่ของชุมชนควนโส เป็นแหล่งทรัพยากรที่สำคัญ ชุมชนมีวิถีชีวิตผูกพันกับป่าในทุก ๆ ด้าน อาทิ เป็นแหล่งอาหาร การประกอบอาชีพ การสร้างที่อยู่อาศัยและเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ป่าไผ่จึงเปรียบเสมือนชีวิตของชุมชน เพราะเป็นแหล่งพึ่งพิงของระหว่างชุมชน ด้วยเหตุนี้จึงเกิดเป็นจารีตรักษาป่า กล่าวคือ ชุมชนไม่ตัดไม้เสริมต้นจนกว่าจะโตเต็มที่หรือโตได้ขนาดที่ต้องการนำไปใช้ประโยชน์ ป่าไผ่ได้รับการดูแลจากคนในชุมชน เป็นการใช้ภูมิปัญญาในการจัดการทรัพยากรและการใช้ประโยชน์ควบคู่ไปกับการอนุรักษ์ เพื่อให้ป่ามีความอุดมสมบูรณ์ มีความยั่งยืนทางธรรมชาติอย่างไว้ถาวรเมื่อความเจริญและการจัดการจากหน่วยงานของรัฐเข้ามาสู่ชุมชนควนโสทำให้ชุมชนควนโสใช้ประโยชน์จากป่าไผ่ได้ลดน้อยลง แต่ป่าถูกทำลายมากขึ้นจากกลุ่มนายทุนที่ลักลอบตัดไม้ไปใช้ในอุตสาหกรรมโรงงาน ชุมชนซึ่งเป็นเจ้าของทรัพยากรกลับไม่รู้สึกรู้สึถึงความเป็นเจ้าของ เนื่องจากคิดว่าป่าไผ่ไม่ใช่ของชุมชนอีกต่อไป ด้วยเหตุนี้จารีตรักษาป่าจึงจางหายไปจากชุมชนในที่สุด

และงานของสุรินทร์ อ้นพรม (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ป่าชุมชน: เทคโนโลยีอำนาจควบคุมชุมชนในเขตป่าขึ้นใหม่กรณีศึกษาป่าชุมชนห้วยแก้วตำบลห้วยแก้ว อำเภอแม่ฮอน จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษพบว่า แนวคิดที่มองป่าชุมชนในฐานะทางเลือกการจัดการทรัพยากรป่าไม้ หรือมองป่าชุมชนในฐานะที่เป็นเครื่องมืออันทรงพลังในการเสริมศักยภาพชุมชนท้องถิ่น ป่าชุมชนช่วยรักษาและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม และช่วยบรรเทาปัญหาความยากจนให้ชาวชนบท ตั้งแต่ต้นทศวรรษ 2530 เป็นต้นมา สังคมไทยมีการขับเคลื่อนขบวนการป่าชุมชนที่เรียกร้องให้รัฐมอบอำนาจให้กับชุมชนในเขตป่าเพื่อจัดการทรัพยากรที่อยู่ติดกับหมู่บ้านของตนเอง การศึกษาพบว่าคำว่า “ป่าชุมชน” ถูกตีความและถูกทำความเข้าใจต่างกันระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งต่างก็พยายามช่วงชิงการนำในการนิยามความหมายป่าชุมชน ที่สะท้อนความเชื่อ ความรู้ และอุดมการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนท้องถิ่นกับทรัพยากรป่าไม้ สอดรับกับร่างพระราชบัญญัติป่าชุมชนสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (2550) “ป่าชุมชน” หมายความว่า ป่านอกเขตป่าอนุรักษ์หรือพื้นที่อื่นของรัฐที่ได้รับอนุมัติให้จัดตั้งเป็นป่าชุมชนโดยมีการจัดการตามพระราชบัญญัตินี้ “ชุมชน” หมายความว่า กลุ่มของประชาชนที่ตั้งถิ่นฐานและ รวมตัวกันโดยมีเป้าหมายร่วมกัน หรือดำเนินการอื่นอันเป็นประโยชน์ร่วมกันของสมาชิก และมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. รัฐบาลควรเร่งรัดให้ร่างพระราชบัญญัติป่าชุมชน พ.ศ. เกิดขึ้นโดยเร็ว เพื่อง่ายต่อการเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน

2. สภานิติบัญญัติแห่งชาติ และรัฐบาลก่อนออกกฎหมายควรตระหนักว่า กฎหมาย ต้องมีความชัดเจนว่าพื้นที่ที่ประกาศเป็นป่าชุมชนและพื้นที่อนุรักษ์หากมีชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิมอยู่ต้องเคารพในวิถีชีวิตและวัฒนธรรมชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิมนั้น

3. กรมป่าไม้ก่อนการดำเนินการประกาศพื้นที่และจัดสรรป่าสงวนให้เป็นป่าชุมชนโดยให้ชาวบ้านมีโอกาสได้ใช้ทรัพยากรโดยกำหนดเป็นเขต ๆ แต่ให้หลายหมู่บ้านดูแลร่วมกันโดยที่เป็นการออกแบบกติการ่วมกัน

ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

จากผลการวิจัยพบว่า

1. อำเภอลานสัก อำเภอยะผา อำเภอบ้านไร่ ในการกำหนดกติกาการใช้ประโยชน์จากป่าชุมชนควรนำวิถีชุมชนมาเป็นตัวกำหนด เพราะแต่ละชุมชนสภาพภูมิศาสตร์ภูมิประเทศหรือการใช้ประโยชน์จากป่าไม่เหมือนกัน

2. การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน การสร้างรายได้จากป่าชุมชนสามารถนำวิถีชุมชนกับเรื่องของอัตลักษณ์ในพื้นที่รวมทั้งทรัพยากรที่จะเป็นตัวชูโรงได้ในการจัดการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ

3. การบังคับใช้มาตรการของรัฐและชุมชน การบุกรุกพื้นที่ป่าชุมชนจากคนนอกชุมชน คณะกรรมการป่าชุมชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถดำเนินการในพื้นที่ได้

4. กรมป่าไม้ กรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่าและพันธุ์พืชควรนำเด็กเยาวชนในหมู่บ้านไปสืบสานเรียนรู้เกี่ยวกับวิถีชีวิตการอยู่กับป่าให้เขารู้คุณค่าของป่าชุมชน เป็นการรักษาป่าได้อีกรูปแบบหนึ่ง

5. หน่วยงานภาครัฐ องค์การภาคประชาชน และภาคเอกชน ก่อนการดำเนินการควรสอบถามความต้องการของคนในชุมชนเสียก่อน เพราะกิจกรรม โครงการ ที่เกิดขึ้นในป่าชุมชนบางโครงการไม่ได้เกิดจากความต้องการของชุมชน

6. ภาครัฐ ภาคเอกชนการปลูกต้นไม้ปลูกป่าปลูกแล้วชุมชนต้องได้ประโยชน์ ปลูกแล้วไม่ได้ประโยชน์ ปลูกแล้วสามารถเอามาใช้ได้ เอามาเป็นรายได้ชุมชนจึงหวังเห็นเหล่านั้น

7. กรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่าและพันธุ์พืชมีการเฝ้าระวังเมื่อสัตว์ป่าออกมาหากินพืชไร่พืชสวน ของชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการเพื่อลดความขัดแย้งที่รุนแรงในอนาคต

8. กรมป่าไม้ กรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่าและพันธุ์พืชมีการพูดคุย ตักเตือนคนในชุมชน การดูแลรักษาป่าชุมชน หรือป่าใหญ่คนในชุมชนเป็นหู เป็นตา ได้ดีที่สุด

9. กรมป่าไม้ กรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่าและพันธุ์พืชการสร้างความเข้าใจการประสานงานการทำงานฉันทมิตรต่อเนื่อง รักษามิตรภาพนี้ให้ยาวนาน จะเป็นการทำงานในพื้นที่ที่มีประสิทธิภาพ

10. กรมป่าไม้ กรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่าและพันธุ์พืช และชุมชนในการทำงานต้องเคารพกติกา ยึดกติกาเป็นหลัก ปัญหาที่เกิดขึ้นต้องแก้ด้วยวิธีการเสริมเพิ่มเติม แต่ไม่ใช่แก้ด้วยการขยับแนวเขต

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบเรื่องการจัดการทรัพยากรร่วมของชุมชนบริเวณป่ากันชนห้วยขาแข้ง (buffer zone)
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบเรื่องความหลากหลายชาติพันธุ์และการใช้ประโยชน์จากป่ากันชนห้วยขาแข้ง
3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบเรื่องยุทธศาสตร์การบริหารจัดการชุมชนบริเวณเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้ง

สรุป

ป่าชุมชนมีสองประเภท คือ ป่าชุมชนที่ไม่ได้รับการรับรองในทางกฎหมาย เป็นของชุมชนที่รับรู้ว่าเป็นป่าชุมชนและดูแลกันเอง และป่าชุมชนที่มีกฎหมายรับรองตาม พระราชบัญญัติป่าไม้ พุทธศักราช 2484 มาตรา 17 และมาตรา 32 พระราชบัญญัติป่าสงวนแห่งชาติ พุทธศักราช 2507 มาตรา 19 ชุมชนบริเวณเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้งแบ่งออกเป็นสองกลุ่มใหญ่ คือ กลุ่มที่เป็นชุมชนดั้งเดิมคือชุมชนกระเหรี่ยง และกลุ่มที่เป็นชุมชนอพยพตามการทำเหมืองแร่ และสัมปทานป่าไม้ในอดีต การพึ่งพาป่าชุมชนนั้นเป็นการพึ่งพาด้านความเชื่อและพิธีกรรมต่าง ๆ ที่ผูกพันกับป่าตามวัฒนธรรม ประเพณีของแต่ละชุมชน การใช้ประโยชน์เป็นป่าใช้สอย ป่าหาอยู่หากินและป่าอนุรักษ์อย่างเข้มข้น และอิงกับฤดูกาลในการเข้าใช้ประโยชน์ เช่น การหาเห็ดโคน หน่อไม้ และอื่น ๆ แต่ละอำเภอมียุทธศาสตร์ของอำเภอในการใช้ประโยชน์จากป่าไปในทิศทางเดียวกันแต่ความเข้มข้นการดูแลรักษา การใช้ประโยชน์ไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับคณะกรรมการป่าชุมชนนั้น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กชมน ฤทธิเดช. (2557). ป่าเว้น: จารีตรักษาป่าของชุมชนควนโส. ศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่, 6 (2), 45-62.
- ศูนย์ประสานงานประชาคมเมืองอุทัย. (2559). แหล่งสารนิเทศบนอินเทอร์เน็ตภูมิคุ้มกันจัดการป่าชุมชน สร้างความพอเพียงสู่ประชาคมอุทัยฯ. อุทัยธานี: ศูนย์ประสานงานประชาคมเมืองอุทัย.
- สมหญิง สุนทรวงษ์. (2557). ป่าชุมชนกับสังคมไทย. กรุงเทพฯ: ศูนย์วนศาสตร์ชุมชนเพื่อคนกับป่า.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2550). ร่างพระราชบัญญัติป่าชุมชน. ร่างพระราชบัญญัติที่คณะรัฐมนตรีขอรับมาพิจารณาก่อนรับหลักการ. กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.
- สุรินทร์ อ้นพรม. (2554). ป่าชุมชน: เทคโนโลยีอำนาจอควบคุมชุมชนในเขตป่าขึ้นใหม่กรณีศึกษาป่าชุมชนห้วยแก้วตำบลห้วยแก้ว อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่. สังคมวิทยามานุษยวิทยา, 30 (2), 155-177.

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
SCHOOLS' EFFECTIVENESS UNDER THE SAMUT SAKHON PRIMARY
EDUCATION SERVICE AREA OFFICE

ปวีณา ศรีนาราง/ PAWENA SRINARANG¹

นภาเดช บุญเชิดชู / NAPADECH BOONCHERDCHOO²

จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย/ JITTIRAT SAENGLOETUTHAI³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน และ 3) วิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 317 คน ได้มา โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย มีค่าความตรงด้านเนื้อหาระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.98 และประสิทธิผลของโรงเรียนเท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความกระตือรือร้นความเชื่อมั่นในตนเอง ความกล้าในการตัดสินใจความรู้ความสามารถและความซื่อสัตย์

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวกความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

¹ นักศึกษาปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

³ อาจารย์ที่ปรึกษาช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

3. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ความกล้าในการตัดสินใจ (X_1) ความรู้ความสามารถ (X_3) ความกระตือรือร้น (X_5) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (Y_{tot}) โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 43.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $\hat{Y}_{tot} = 2.20 + 0.24 (X_1) + 0.14 (X_3) + 0.09 (X_5)$

คำสำคัญ: คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิภาพของโรงเรียน, ประถมศึกษา

ABSTRACT

The research aimed to: 1) study the level of characteristics of school administrators; 2) study the level of schools' effectiveness; and 3) analyze the characteristics of school administrators affecting schools' effectiveness. The samples were 317 teachers in schools under the Samut Sakhon Primary Education Service Area Office, derived by proportional stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher with the content validity between 0.67-1.00, and the reliability of questionnaires in aspects of characteristics of school administrators equal to 0.98 and schools' effectiveness equal to 0.97. Data were analyzed with percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression.

The findings of this research were as follows:

1. Overall and in specific aspects, characteristics of school administrators were at a high level. These aspects were enthusiasm, self-confidence, decisiveness, knowledge and ability, and honesty.

2. Overall and in specific aspects, the effectiveness of schools was at the high level. These aspects were ability to produce students potentially achieving the desired learning outcomes at a higher level, ability to generate more positive student attitudes, ability to enhance school adaptation and tackling internal problems of schools.

3. Characteristics of school administrators in aspects of decisiveness (X_1), knowledge and ability (X_3), and enthusiasm (X_5), together predicted the effectiveness of schools (Y_{tot}) at the percentage of 43.40 with statistical significance level of .05. The regression equation was $\hat{Y}_{tot} = 2.20 + 0.24 (X_1) + 0.14 (X_3) + 0.19 (X_5)$.

Keywords: characteristic of school administrator, effectiveness of primary school, primary education

บทนำ

ผู้นำองค์กรในสถานศึกษาทั้งหน่วยงานรัฐ และเอกชน คือผู้บริหารที่จะพัฒนา และบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ เพราะความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหาร ดังนั้น ผู้บริหาร หรือผู้นำ ไม่ว่าองค์กรใด ในส่วนราชการ หรือเอกชนก็ตาม ย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อการสำเร็จ หรือประสิทธิภาพของงาน หากผู้บริหารมีพฤติกรรมที่ดี หรือคุณลักษณะของผู้บริหารในการเป็นผู้นำ และเป็นผู้บริหารที่ดีในการบริหารองค์กร ผลที่เกิดขึ้นกับองค์กรนั้นย่อมสมบูรณ์ มีคุณภาพ และได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติและพฤติกรรมในการเป็นผู้นำที่ถูกต้อง เหมาะสม เพราะความสำเร็จในด้านการบริหารองค์กรนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหาร หรือผู้นำซึ่งจะสามารถวินิจฉัยสั่งการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กรเหตุนี้ผู้บริหารจึงถือว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา เพื่อให้บรรลุจุดหมายตามความต้องการ ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานการจกระบวนกรเรียนการสอน การนิเทศและการบริหารการศึกษาโดยผู้บริหารมีอำนาจในการตัดสินใจ และกำหนดนโยบายของโรงเรียน การบริหารโรงเรียนของผู้บริหารนั้นจึงจะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพที่ดี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554: 4) สอดคล้องกับบิโรจน์ สารรัตน์ (2542 อ้างถึงใน อรรถญา ชนะเพีย, 2550: 3) ได้กล่าวว่าองค์กรจะไม่สามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์กรได้ถ้าผู้บริหารขาดคุณลักษณะของผู้นำเพราะคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการบริหารองค์กร ถ้าผู้บริหารไม่มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำก็จะไม่สามารถบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่สามารถบริหารให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรได้ รวมทั้งไม่สามารถกระตุ้นแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร แม้ว่าผู้นำจะเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย แต่ความเป็นเลิศขององค์กรเกิดจากการพัฒนาของผู้นำ โดยในปัจจุบันต้องการผู้นำการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากโลกมีการแข่งขันระหว่างชาติมากขึ้นและนำไปสู่การแข่งขันที่รุนแรงขึ้น องค์กรเพิ่มความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติที่ดี องค์กรต้องการผู้นำที่มีภาวะผู้นำมีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ความสามารถและเป็นผู้บริหารที่เป็นผู้นำมืออาชีพเพื่อให้จัดองค์กร ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเชื่อถือยอมรับศรัทธาและร่วมมือปฏิบัติงานตามการภารกิจให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลที่ดี ดังที่ ปารณทัตต์ แสนวิเศษ (2550: 113) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ผู้บริหารควรมีคุณธรรมและจริยธรรมมีความมุ่งมั่น และอุทิศตนในการทำงานมีความคิดริเริ่มและมีวิสัยทัศน์ มีศักยภาพในการบริหารมีความสามารถในการบริหารวิชาการเป็นผู้นำวิชาการในขณะเดียวกัน

จากบริบทของการปฏิรูปการศึกษาผู้บริหารจะต้องปรับตัวให้เข้ากับการปฏิรูปบุคลากรในโรงเรียน โดยอุทิศตนในการทำงานร่วมกับชุมชน โดยเฉพาะคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งมีส่วนร่วมในการบริหารงาน จะเห็นได้ว่าการเป็นนักบริการที่ดีนั้นจะต้องมีคุณลักษณะหลายอย่างที่เหมาะสมกับแนวคิดใหม่ ๆ เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และมีมุมมองในการทำงานเชิงกลยุทธ์รับผิดชอบการดำเนินงานตามปกติของโรงเรียนในทุกด้านซึ่งผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพอีกทั้งดูแลประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยวิธีการที่สุจริตยุติธรรมโปร่งใสพร้อมต่อการตรวจสอบในการดำเนินงานทุกด้าน และพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย

จากแนวคิดของนักวิชาการ ที่ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากเอกสารตามแนวคิดของนักวิชาการ ได้แก่ สุธี สุทธิสมบุรณ์ และสมาน รัชสิโยภพ (2549: 60-61) กิตติ ตย์คานนท์ (2543: 70-83) จุมพล หนีพานิช (2551: 71-74) เสนาะ ตีเยาว์ (2551: 189-190) ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2552: ออนไลน์) สุทธิลักษณ์ (นิติธรรม) แก่นทอง (2555: 21) Stogdill (1974: 62-65) Bennis (1989: 7) Gardner (1990: 46) Daft (1996: 58) Dessler (1998: 78) Greenberg & Baron (2003: 473) Northouse (2007:19-21) ซึ่งผู้วิจัยได้นำผลที่ได้จากการสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามข้อที่มีความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไปด้วยวิธีการจัดกลุ่ม ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความกล้าในการตัดสินใจ 2) ความเชื่อมั่นในตนเอง 3) ความรู้ ความสามารถ 4) ความซื่อสัตย์ 5) ความกระตือรือร้นจากการสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน นั้นเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีเพื่อให้กระบวนการดำเนินงาน การบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนา และมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครเป็นหน่วยงานอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในพื้นที่ทั้ง 3 อำเภอ ในจังหวัดสมุทรสาคร ประกอบด้วย อำเภอกระทุ่มแบน อำเภอบ้านแพ้ว และอำเภอเมือง โดยมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี อย่างทั่วถึงและได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพเป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีการพัฒนา และส่งเสริมสนับสนุนจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนาให้เป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครได้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบนิเทศ กำกับติดตามดูแลภารกิจหลักของโรงเรียน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ

ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ด้วยการยกระดับให้มีมาตรฐาน โดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จากข้อมูลผลการวิเคราะห์คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2559 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่านักเรียนมีคะแนนจากผลการทดสอบเกือบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่ำกว่าร้อยละ 50 ของคะแนนเต็ม ซึ่งจะเห็นได้ว่าการบริหารจัดการศึกษา กระบวนการจัดการเรียนรู้การทำงานของครูไม่เป็นระบบการวิจัยและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของแต่ละโรงเรียนขาดการดำเนินงานที่เป็นระบบ คุณภาพของครูและความพร้อมของผู้เรียนขาดความมีประสิทธิภาพ ดังนั้นโรงเรียนทุกแห่งควรทบทวนนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และโรงเรียนควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการบริหารจัดการและด้านการจัดการเรียนการสอน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, 2559 ข: 56) เพราะความสำเร็จของโรงเรียนเกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน และประสานสัมพันธ์ของสมาชิกในโรงเรียน เพื่อรวมพลังให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย ทร สุนทรายุทธ, (2551: 469) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนคือการบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอกและรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพในภาพรวมทั้งระบบ ดังแนวคิดของ Miskel, McDonald & Bloom (1983 อ้างถึงใน ภาวดี อนันต์นาวี, 2557: 215) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบประสิทธิภาพของโรงเรียนมี 4 ประการ ดังนี้ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่ดีจะต้องเกิดจากคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะที่ดีในการบริหารก็จะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครซึ่งผลการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนให้บริหารงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพของโรงเรียนมากที่สุด สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหาร และครูผู้สอนเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

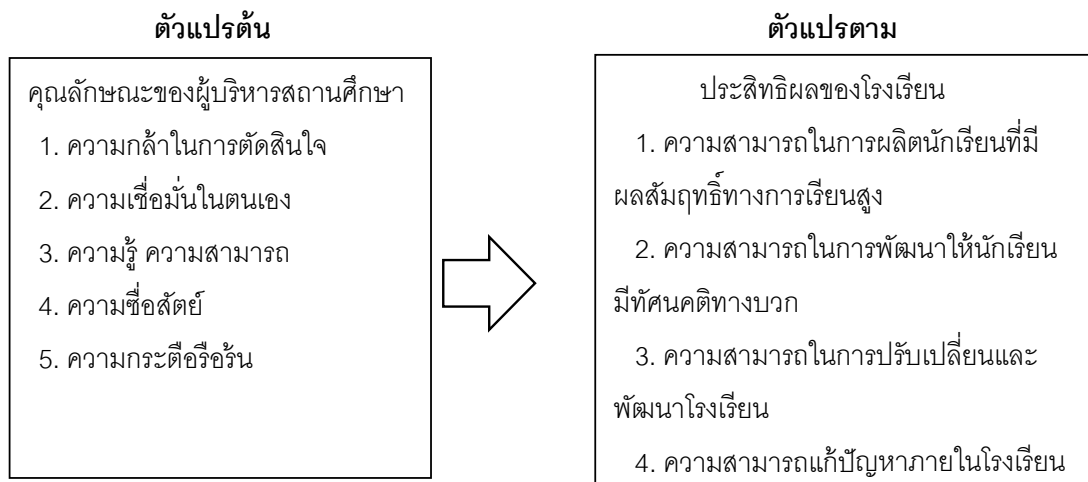
1. เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตัวแปรในการวิจัย

1. **ตัวแปรต้น** คือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยของสุธี สุทธิสมบุญ และสมาน รังสิโยภุชณ์ (2549: 60-61) กิติ ตย์คานนท์ (2543: 70-83) จุมพล นิมพานิช (2551: 71-74) เสนาะ ตีเียว (2551: 189-190) ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2552: 9-12) สุธีลักษณ์ นิธิธรรมแก่นทอง (2555: 21) Stogdill (1974: 62-65) Bennis (1989: 7) Gardner (1990: 46) Daft (1996: 58) Dessler (1998: 78) Greenberg & Baron (2003: 473) Northouse (2007: 19-21) ซึ่งผู้วิจัยสังเคราะห์ได้ตัวแปรคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ประการ ประกอบด้วย 1) ความกล้าในการตัดสินใจ 2) ความมั่นใจในตนเอง 3) ความรู้ ความสามารถ 4) ความซื่อสัตย์และ 5) ความกระตือรือร้น

2. **ตัวแปรตาม** คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียนของ Miskel, McDonald & Bloom (1983 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ, 2557: 215) ซึ่งประกอบด้วย 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

โดยผู้วิจัยได้นำเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



สมมติฐานการวิจัย

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ความกล้าในการตัดสินใจ 2) ความเชื่อมั่นในตนเอง 3) ความรู้ความสามารถ 4) ความซื่อสัตย์และ 5) ความกระตือรือร้น เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

คำจำกัดความตัวแปรการวิจัย

1. **คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครที่แสดงออก และมีอิทธิพลถึงลักษณะประจำตัวของผู้บริหารที่เกิดจากการเรียนรู้ ความรู้ความสามารถที่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธาเชื่อถือพร้อมจะปฏิบัติตามและให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้บริหารมีบทบาทมากกว่าบุคคลอื่นในสถานศึกษา และมีส่วนในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1.1 **ความกล้าในการตัดสินใจ** หมายถึง คุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงความสามารถในการตัดสินใจผ่านกระบวนการคิด พิจารณาไตร่ตรอง เพื่อสามารถสร้างทางเลือกในการตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์ได้มากขึ้น และหลากหลายวิธีการคิดที่จะแก้ไขปัญหาขององค์กร แก้ปัญหาสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม และสามารถตัดสินใจพฤติกรรมบุคคลในองค์กรได้เป็นอย่างดีจึงจะทำให้การตัดสินใจนั้นประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร

1.2 ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง ความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ ความกล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น สามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ เพื่อให้อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข การสร้างความเชื่อมั่นในตนเองและผู้อื่น สามารถเป็นผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างที่ดี สนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้มีความคิดที่เป็นอิสระในการปฏิบัติงาน

1.3 ความรู้ความสามารถ หมายถึง ความรู้ความสามารถในการบริหาร และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ สามารถนำความรู้ในการบริหารตามตำแหน่งหน้าที่ มาประยุกต์เพื่อพัฒนาองค์กร และผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดได้

1.4 ความซื่อสัตย์ หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารแสดงความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ด้วยความสุจริต ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมตามกฎหมายของสังคม และแสดงถึงการบริหาร การครองตน ครองคนและครองงาน ด้วยความซื่อตรงต่อตนเอง ต่อผู้อื่นและต่อหน้าที่การงานของตนไม่อคติ มุ่งร้ายต่อผู้อื่น

1.5 ความกระตือรือร้น หมายถึง ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นต่อตำแหน่งหน้าที่ หรือกิจกรรมที่จะต้องปฏิบัติอยู่เสมอ ผู้นำที่มีคุณลักษณะเช่นนี้จะรู้ว่าทำไมบางสิ่งบางอย่างเกิดขึ้น หรือเกิดขึ้นอย่างไร และมีความมุ่งมั่นที่จะผลักดันบุคลากร และสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดได้ออกมาดีขึ้น นอกจากนี้จะทำให้ติดต่อกับผู้อื่นได้ง่ายช่วยให้กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรสำเร็จไปได้ด้วยดี

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายในการทำงานของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ดี สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนประกอบด้วย

2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครู ในการพัฒนาการดำเนินงาน การคิดอย่างเป็นระบบ การจัดการเรียนการสอน จัดทำและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมรวมทั้งจัดบรรยากาศและทรัพยากรอย่างเหมาะสมจนสามารถทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดี และระดับที่สูงขึ้นได้

2.2 ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ครูในการพัฒนาความคิดเห็น และความรู้สึก ในด้านการพัฒนาของนักเรียน ให้แสดงออกทางพฤติกรรมในทางที่ดีงาม มีคุณลักษณะที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นที่พึงประสงค์ของสังคม รู้จักพัฒนาตนเองจนได้รับการยกย่องมีเจตคติดีต่อการศึกษาล่าเรียน

2.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถผู้บริหารและครูที่ร่วมกันพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานด้านการเรียนการสอนรวมถึงการปรับหลักสูตร โดยการนำแนวคิดนวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการวางแผนการบริหารเพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการให้คำปรึกษา และชี้แนะแนวทางแก้ไขปัญหากับบุคลากรในองค์กรได้ โดยที่ผู้บริหารและครูร่วมมือในการแก้ปัญหา ทั้งด้านการเรียนการสอน ด้านการปกครองดูแลช่วยเหลือนักเรียน และปัญหาตลอดจนความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในโรงเรียน

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ โดยมีวิธีดำเนินการตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

ประชากร ได้แก่ ครูซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2559 จำแนกตามอำเภอของจังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอบ้านแพ้ว อำเภอกระทุ่มแบน โดยประกอบด้วย ครูจำนวน 1,779 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 1,779 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, 2559 ก: 56)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนของรัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2559 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานันท์, 2557: 179-180) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 317 คน กระจายตามอำเภอประกอบด้วย อำเภอเมือง อำเภอบ้านแพ้ว อำเภอกระทุ่มแบน ของจังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) คำนวณสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล

อำเภอจังหวัดสมุทรสาคร	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. อำเภอเมือง	931	166
2. อำเภอบ้านแพ้ว	543	95
3. อำเภอกระทุ่มแบน	314	56
รวม	1,779	317

เครื่องมือและการพัฒนาเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้คือ แบบสอบถามตามความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนสร้างเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่ามี 5 ระดับ มีขั้นตอนการสร้างและการพัฒนาดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อวิเคราะห์โครงสร้างเนื้อหาตามนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ ตัวแปรที่ศึกษาและกำหนดดัชนีชี้วัด

ขั้นที่ 2 กำหนดคุณลักษณะบ่งชี้ให้ครอบคลุมนิยาม ตัวแปรและนำมาจัดเป็นข้อกระทงคำถามสำหรับการวิจัย โดยผ่านคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบแก้ไข

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้อง และตรวจสอบค่าความตรงด้านเนื้อหา (content validity) ของข้อกระทงคำถามแล้วหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) และแปลผลค่า IOC ที่คำนวณได้ โดยเลือกเฉพาะข้อกระทงคำถามที่มีค่าดัชนีระหว่าง 0.67-1.00 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อและประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ

ขั้นที่ 5 แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของเชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้

ขั้นที่ 6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับครูปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเที่ยง (reliability) ของข้อกระทงคำถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของ Cronbach (1970: 161 อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานันท์, 2557: 156) คุณภาพด้านความเที่ยงของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.98 และประสิทธิผลของโรงเรียนได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.97

ขั้นที่ 7 ปรับปรุงข้อกระทงคำถามในด้านการใช้ภาษาให้มีความเหมาะสมและถูกต้อง โดยผ่านการแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 317 ฉบับ พร้อมหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตอบแบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 317 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายโดยผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ขอบเขตค่าเฉลี่ยตามแนวความคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2556: 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	คุณลักษณะของผู้บริหาร/ประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับที่น้อยสุด
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	คุณลักษณะของผู้บริหาร/ประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	คุณลักษณะของผู้บริหาร/ประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	คุณลักษณะของผู้บริหาร/ประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	คุณลักษณะของผู้บริหาร/ประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับมากที่สุด

สำหรับการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

การวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.58) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยความกระตือรือร้นอยู่ในลำดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.69) รองลงมาคือ ความเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.63) ความกล้าในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.60) ความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.62) และความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.73) ตามลำดับดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

(n = 317)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ความกล้าในการตัดสินใจ	4.21	0.60	มาก	3
2. ความเชื่อมั่นในตนเอง	4.22	0.63	มาก	2
3. ความรู้ความสามารถ	4.20	0.62	มาก	4
4. ความซื่อสัตย์	4.18	0.73	มาก	5
5. ความกระตือรือร้น	4.25	0.69	มาก	1
รวม	4.21	0.58	มาก	

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ของประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรสาคร**

การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.42) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงอยู่ในลำดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.45) รองลงมาคือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.51) ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.52) และการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.65) ตามลำดับดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

(n = 317)

ประสิทธิผลของโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.35	0.45	มาก	1
2. ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียน มีทัศนคติทางบวก	4.23	0.52	มาก	3
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน	4.23	0.51	มาก	2
4. การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	4.15	0.65	มาก	4
รวม	4.24	0.42	มาก	

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครประกอบด้วยความกล้าในการตัดสินใจ (X_1) ความรู้ความสามารถ (X_3) และความกระตือรือร้น (X_5) เป็นตัวแปร ที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร (Y_{tot}) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.434 ซึ่งแสดงว่าความกล้าในการตัดสินใจความรู้ความสามารถและความกระตือรือร้นส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครสามารถร่วมทำนายระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครได้ร้อยละ 43.40 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{tot} = 2.20 + 0.24 (X_1) + 0.14 (X_3) + 0.09 (X_5)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{tot} = 0.34 (Z_1) + 0.22 (Z_3) + 0.15 (Z_5)$$

ดังปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนคุณลักษณะคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร (n = 317)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	3	24.20	8.06	80.12*	.00
Residual	313	31.51	0.10		
Total	316	55.71			
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก	b	Beta	SE _b	t	Sig.
ค่าคงที่	2.20		0.13	16.55*	.00
ความกล้าในการตัดสินใจ (X_1)	0.24	0.34	0.48	5.02*	.00
ความรู้ ความสามารถ (X_3)	0.14	0.22	0.46	3.23*	.00
ความกระตือรือร้น (X_5)	0.09	0.15	0.41	2.34*	.02

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

$$R = 0.659 \quad R^2 = 0.434 \quad SEE = 0.317$$

อภิปรายผล

จากผลจากการวิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยอันดับแรก คือ ความกระตือรือร้นอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความกล้าในการตัดสินใจ ความรู้ความสามารถและความซื่อสัตย์ ตามลำดับทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและใช้เทคนิควิธีการต่างๆมาช่วยในการตัดสินใจรวมทั้งการทำงานและความเอาใจใส่ ความรับผิดชอบที่ตนเองได้รับมอบหมายและทำหน้าที่ให้ดีที่สุด เพื่อให้งานโดดเด่นเป็นประจักษ์ และดำเนินงานเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้สอดคล้องกับข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ในหมวดที่ 1 มาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ ข้อที่ 7 ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ เป็นผู้นำการบริหารสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถ ในการใช้หลักสูตร การสอน การวัดผลและประเมินผล การเรียน และมีคุณธรรมจริยธรรมในจรรยาบรรณหมวดที่ 2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน ข้อ 12 ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาต้องมีการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของผู้เรียน บุคลากร และชุมชน มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แสวงหาความรู้ และใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปนัดดา ปิ่นทัศน์ (2556: 99) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จากการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความรับผิดชอบ ความสามารถในการตัดสินใจ ความมีชีวิตชีวาและความทนทาน ความฉลาด มีไหวพริบและความสามารถในการจูงใจ เนื่องมาจากผู้บริหารส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา และการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารจะต้องผ่านกระบวนการในการคัดเลือก การอบรมการทำผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ตามหลักสูตรการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีอำนาจที่ได้รับการยอมรับ และได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นและพร้อมที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจะต้องสนใจ และเอาใจใส่ต่อการแสวงหาวิธีการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ พร้อมกับให้ข้อเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในอาชีพครูของเพื่อนร่วมงานได้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องเห็นความสำคัญ

และเอาใจใส่กับการบริหารงาน ผู้บริหารจะต้องผลักดันให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

2. ระดับประสิทธิผลของของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียนความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดคุณภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะบอกถึงความสามารถในการสานสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อรวมแรงให้เป็นหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับโรงเรียน และการใช้ทรัพยากรในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การสอดคล้องกับแนวคิดของ Miskel, McDonald & Bloom (1983 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ, 2557: 215) ซึ่งได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ หรือความพึงพอใจในการทำงานของครู หรือขวัญของสมาชิกโรงเรียนดี และสรุปว่าประสิทธิผลของโรงเรียนพิจารณาดังนี้ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนสอดคล้องกับงานวิจัยของสรียา อยู่เย็น (2556: 54) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถ ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการพัฒนา ให้นักเรียนมีเจตคติทางบวกซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพวรรณ พรหมทอง (2558:4-5) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑลอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑลอุบลราชธานีตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน จะเห็นได้ว่างานวิจัยที่สอดคล้องกับงานของผู้วิจัยผลการวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันกับผลวิจัยของผู้วิจัย แต่แตกต่างกันในรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่างระดับกัน อาจเป็นเพราะความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูในงานวิจัยของผู้ที่สอดคล้องได้ให้ความสำคัญในแต่ละด้านต่างกัน เช่นด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนในระดับมากที่สุด เพราะผู้บริหาร และ

ครูในโรงเรียนได้คำนึงถึงผลประโยชน์ที่มีต่อนักเรียน และโรงเรียน โดยการร่วมมือกับบุคคลในชุมชน ในการพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งต่างจากงานของผู้วิจัยที่ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็น และให้ความสำคัญกับความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงเป็นระดับ มากที่สุด เพราะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง แสดงถึงผู้บริหารและครูในโรงเรียนสามารถ พัฒนาการดำเนินงาน การคิดอย่างเป็นระบบ การจัดการเรียนการสอน จัดทำและพัฒนาสื่อนวัตกรรม รวมทั้งจัดบรรยากาศ และทรัพยากรอย่างเหมาะสมจนสามารถทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับที่สูงขึ้น

จากผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่า การดำเนินงานของโรงเรียนให้มีคุณภาพเกิดประสิทธิผล ตามเป้าหมายซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่โรงเรียนและสถานศึกษาทุกแห่งต้องให้ความสำคัญเนื่องจาก ประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งผู้บริหารและบุคลากรภายในโรงเรียนต้องร่วมกันจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการและความสามารถของผู้เรียน พร้อมทั้งจัดบรรยากาศและทรัพยากรเหมาะสมต่อการ พัฒนาผู้เรียนและพัฒนาสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับ ผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทุกระดับชั้น ให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครต้องกำหนดเป้าหมายทิศทางการบริหารโรงเรียนให้ชัดเจน เพื่อให้โรงเรียนนั้นเกิดประสิทธิผลที่ดีและมีคุณภาพ

3. จากผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เรียงตามอิทธิพลจากมาก ไปหาน้อย คือ ความกล้าในการตัดสินใจ ความรู้ความสามารถ ความกระตือรือร้น เป็นปัจจัยที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครได้ร้อยละ 43.40 ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารสถานศึกษา จำเป็นจะต้องมีผู้บริหารที่มีคุณลักษณะ ด้านความรู้ความสามารถที่เกิดในตัวผู้บริหารที่เกิดจาก การเรียนรู้ ความรู้ทั่วไป แรงจูงใจ ลักษณะนิสัย ภาพพจน์ที่มองตนเอง บทบาททางสังคม หรือทักษะ ที่ช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติงานได้สำเร็จได้ผลอย่างยอดเยี่ยม ซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน โดยผู้บริหารและครูในโรงเรียน จะต้องร่วมกันพิจารณาตามแนวคิด แนวทางในการพัฒนาวิสัยทัศน์ สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถแก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ของโรงเรียน เพื่อตอบสนองความต้องการของของบุคลากรในโรงเรียนดังที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศ ให้ใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2554 มาตรฐานที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล 1) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำและความคิดริเริ่ม ที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน 2) ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม และใช้ข้อมูลผลการประเมิน

หรือผลการวิจัย เป็นฐานคิดทั้งด้านวิชาการและการจัดการ 3) ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ 4) ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมรับการกระจายอำนาจ 5) นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนพึงพอใจผลการบริหารจัดการการศึกษา และ 6) บริหารให้คำแนะนำคำปรึกษาทางวิชาการและเอาใจใส่การจัดการศึกษาเต็มศักยภาพและเต็มเวลาซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gardner (1990: 46) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่ประกอบด้วยร่างกายที่สมบูรณ์ มีความฉลาดมีความสามารถกล้าตัดสินใจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถปรับตัวได้ดีในสถานการณ์การทำงาน ความรับผิดชอบต่องานมีสมรรถภาพในการทำงาน เข้าใจผู้ร่วมงานมีทักษะในการสื่อสารการจูงใจเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของคณิตตรา เจริญพร (2555: 76) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา โดยโรงเรียนเป็นฐานในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะด้านคุณธรรม รองลงไปได้แก่ คุณลักษณะ ด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านวิชาการ คุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหารและคุณลักษณะ ด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ร้อยละ 45.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแตกต่างจากคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านความเชื่อมั่นในตนเอง และด้านความซื่อสัตย์ ที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เนื่องจากยังมีปัจจัยในด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ ที่สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครได้อีก

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ คุณลักษณะของผู้บริหารนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นต่อการบริหารบุคลากร และบริหารงานในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารที่ดีต้องมีคุณลักษณะที่มีความกล้าตัดสินใจในการบริหารงานอย่างมีวิจารณญาณ โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศอย่างรอบด้านในการตัดสินใจ และศึกษาหาสาเหตุเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาในองค์กรผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถปฏิบัติตามนโยบาย กฎ ระเบียบทางราชการ ได้อย่างถูกต้องสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์กระบวนการทำงานเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ในองค์กรได้ โดยใช้ความรู้หลักวิชาการในการปฏิบัติงานบริหารองค์กร ได้อย่างสร้างสรรค์กำหนดทางเลือกในการบริหารองค์กรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน โดยตระหนักถึงครูและผู้ปกครอง รวมไปถึงการเอาใจใส่ ความกระตือรือร้นในการบริหารงานแสวงหาวิธีการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารจะต้องผลักดันและแนะนำแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานให้มีความก้าวหน้าในอาชีพครูจึงจะส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนนั้นบรรลุตามเป้าหมาย โดยผู้บริหารและครูในโรงเรียนจะต้องร่วมกันพิจารณาตามแนวคิด แนวทางในการพัฒนาวิสัยทัศน์ การจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการ และความสามารถของผู้เรียน ด้วยการจัดบรรยากาศและทรัพยากรเหมาะสมต่อการพัฒนาผู้เรียน พัฒนาสื่อการเรียน

การสอนใหม่ ๆ ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ดำเนินการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทุกระดับชั้นอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนั้น ผู้บริหาร และครูร่วมกันเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานพัฒนาโรงเรียน ด้วยการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในท้องถิ่น ปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนจากการใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีทางการศึกษาที่เหมาะสม โดยผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในโรงเรียนด้วยวิธีการประนีประนอม และเป็นมิตรในการชี้แนะแนวทางการแก้ไขปัญหาด้านการเรียนการสอนของนักเรียน รวมไปถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานแก่บุคลากรซึ่งผู้บริหารครูและบุคลากรต้องรับรู้ถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้จึงจะส่งผลให้โรงเรียนนั้นมีประสิทธิผลที่ดีเป็นที่พึงพอใจกับบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรให้ความสนใจ และเอาใจใส่ต่อการแสวงหาวิธีการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ พร้อมกับให้ข้อเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในอาชีพครูของเพื่อนร่วมงานได้

1.2 ผู้บริหาร และบุคลากรภายในโรงเรียนควรร่วมกันจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการและความสามารถของผู้เรียน พร้อมทั้งจัดบรรยากาศและทรัพยากรเหมาะสม

1.3 ผู้บริหารควรรับรู้ถึงปัญหา แนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกับ ครู และบุคลากรในโรงเรียน และพร้อมประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม

1.4 ผู้บริหาร และครูควรร่วมกันปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก โดยใช้นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีทางการศึกษา และพัฒนาอาคารสถานที่ในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2.3 ควรศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2554). **กฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 ที่ปรับปรุงใหม่**. ค้นเมื่อ 11 พฤษภาคม 2560, จาก <http://www.pkw.ac.th>
- _____. (2554). **มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ.
- กิติ ตยัคคานนท์. (2543). **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: บัดเตอร์ฟลาย.
- ข้อบังคับคุรุสภา. (2556). **ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ**. ค้นเมื่อ 12 เมษายน 2560, จาก <http://www.educ.su.ac.th>
- คณิตตรา เจริญพร. (2555). **คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- จุมพล หินพานิช. (2551). **ผู้นำอำนาจ และการเมืองในองค์การ**. นนทบุรี: โครงการส่งเสริมการแต่งตำรา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทิพวรรณ พรหมกอง. (2558). **ประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑลอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ. (2554). **มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา**. ค้นเมื่อ 14 เมษายน, จาก <http://www.pkw.ac.th>
- ปนัดดา ปิ่นทัศน์. (2556). **คุณลักษณะของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปารณทัตต์ แสนวิเศษ. (2550). **คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (2553). **ราชกิจจานุเบกษา** (เล่มที่ 127). ตอนที่ 45 ก (22 กรกฎาคม)

- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2553). **การบริหารจัดการศึกษา**. ค้นเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2559, จาก <https://person.mwit>.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 5). ชลบุรี: มนต์วี.
- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2552). **ภาวะผู้นำ**. ค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2559, จาก <http://www.kruinter.com/show>.
- สรียา อยู่เย็น. (2556). **ประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. (2559 ก). **ข้อมูลจำนวนผู้บริหารและครู**. ค้นเมื่อ 22 กันยายน 2559, จาก <http://www.v1.skn.go.th#>
- _____. (2559 ข). **รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานปีการศึกษา 2559**. ค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2560, จาก <https://thth.facebook.com/Sakhonsupervision1/>
- สุธี สุทธิสมบุญ และสมาน รังสียกฤษณ์. (2549). **หลักการบริหารเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 16). กรุงเทพฯ: ประชาชน.
- สุธีลักษณ์ นิติธรรมแก่นทอง. (2555). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- สุวิมล ตีรานันท์. (2557). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2551). **หลักการบริหาร** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรัญญา ชนะเพีย. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในโครงการพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรม-ราชกุมารี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Bennis, W. (1989). *On becoming a leader*. New York: Addison-Wesley.
- Daft, R. L. (1996). *Organization theory and design* (8th ed.). Minnesota: West Publishing.
- Dessler, G. (1998). *Personnel/human resource management*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hill.
- Gardner, J. W. (1990). *On leadership*. New York: A Division of Macmillan.
- Greenberg, C. J. & Baron, R. A. (2003). *Behavior in organizational*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration: Theory researchand practice* (4th ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Northouse, P. (2007). *Leadership* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.Person.
- Stogdill, R. M. (1989). *Handbook of leadership: Survey of theory and research*. New York: Free Press.

การศึกษาผลการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R ต่อความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา
A STUDY OF SQ4R LEARNING MANAGEMENT EFFECT ON ENGLISH READING COMPREHENSION ABILITY OF GRADE SIX STUDENTS IN SCHOOL UNDER THE OFFICE OF THE PRIVATE EDUCATION COMMISSION IN NAKHON RATCHASIMA PROVINCE

พัชรนันท์ นราศิริกุลพิชัย / PATCHARANUN NARASIRIKUNPICHAI¹

ไพศาล หวังพานิช / PAISAL WANGPANICH²

สงวนพงศ์ ชวนชม / SANGUANPONG CHUANCHOM³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R 2) เปรียบเทียบความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หลังการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R กับเกณฑ์ร้อยละ 60 3) ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวานิชวิทยา อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 1 ห้องเรียน จำนวนนักเรียน 35 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบกลุ่มจากทั้งหมด 3 ห้องเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แผนการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบ SQ4R จำนวน 8 แผน แบบทดสอบความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษ จำนวน 30 ข้อ และแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R จำนวน 20 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

² รองศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. ความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หลังการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R, การอ่านภาษาอังกฤษ

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) compare the English reading comprehension ability of grade 6 students before and after using SQ4R learning management; 2) compare the English reading comprehension ability of grade 6 students after using SQ4R learning management with the set criterion of 60 percent; and 3) study the students' satisfaction toward SQ4R learning management. The sample consisted of 35 grade 6 students in the 2nd semester of academic year 2017 of Wanitwittaya School in Bua Yai District, Nakhon Ratchasima Province, under the Office of the Private Education Commission. The sample was derived by using cluster random sampling from 3 classrooms. The research instruments were 8 lesson plans of SQ4R learning management, a 30-item achievement test of English reading comprehension, and a 20-item questionnaire about students' satisfaction toward SQ4R learning management. The collected data were analyzed with percentage, mean, standard deviation, and dependent t-test.

The results of the study were as follows:

1. The English reading comprehension ability of grade 6 students after using SQ4R learning management were statistically significantly higher than that of before at the .01 level.
2. The English reading comprehension ability of grade 6 students after using SQ4R learning management were statistically significantly higher than the set criterion of 60 percent at the .01 level.
3. The students' satisfaction toward SQ4R learning management grade 6 students was at a high level.

Keywords: SQ4R learning management, English reading

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 การเรียนรู้ภาษาอังกฤษมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในชีวิตประจำวัน เนื่องจากเป็นเครื่องมือสำคัญในการติดต่อสื่อสาร การศึกษา การแสวงหาความรู้ การประกอบอาชีพ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมและวิถีทัศน์ของชุมชนโลก และตระหนักถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมและมุมมองของสังคมโลก นำมาซึ่งมิตรไมตรีและความร่วมมือกับประเทศต่าง ๆ ช่วยพัฒนาผู้เรียนให้มีความเข้าใจตนเองและผู้อื่นดีขึ้น เรียนรู้และเข้าใจความแตกต่างของภาษาและวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี การคิด สังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง มีเจตคติที่ดีต่อการใช้ภาษาอังกฤษและใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้ รวมทั้งเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ได้ง่าย และกว้างขึ้น และมีวิถีทัศน์ในการดำเนินชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551: 1)

การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในทุกระดับชั้น ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ มุ่งหวังให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อภาษาต่างประเทศ สามารถใช้ภาษาต่างประเทศสื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ แสวงหาความรู้ ประกอบอาชีพ รวมทั้งมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องราวและวัฒนธรรมอันหลากหลายของประชาคมโลก ได้อย่างสร้างสรรค์ โดยได้กำหนดสาระหลักที่จำเป็นสำหรับนักเรียนทุกคน ซึ่งประกอบด้วยภาษาเพื่อการสื่อสาร ภาษาและวัฒนธรรม ภาษากับความสัมพันธ์กับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น และภาษากับความสัมพันธ์กับชุมชนโลกซึ่งคุณภาพของนักเรียนที่สำคัญเมื่อจบการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 แล้วต้องมีทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนภาษาต่างประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551: 190-225)

การอ่านเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิตในทุกยุคทุกสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาอังกฤษซึ่งถือเป็นภาษาต่างประเทศที่เป็นเครื่องมือในการสื่อสารที่ก่อให้เกิดแนวทางการเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ การเมือง การค้า และเศรษฐกิจ ซึ่งภาษาอังกฤษได้ปรากฏในสื่อต่าง ๆ ของชีวิตประจำวันของคนไทย ในยุคข่าวสารข้อมูลคนที่สามารถอ่านภาษาอังกฤษได้ดีกว่าย่อมสืบค้นและพัฒนาทุกด้านได้มากกว่า นั่นหมายความว่า การศึกษาหาความรู้เพื่อประกอบอาชีพในอนาคตย่อมมีแนวโน้มที่ดีกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษตั้งแต่วัยเยาว์ จึงถือได้ว่าวิชาภาษาอังกฤษเป็นวิชาที่ต้องพัฒนาทักษะการอ่านควบคู่กับการดำเนินชีวิตจึงทำให้การเรียนรู้และดำเนินชีวิตประสบความสำเร็จสูงสุด (บัณฑิต ฉัตรวิโรจน์, 2549: 1) คนที่อ่านหนังสือเป็นย่อมจะมีหลักการหรือแนวทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้มากกว่า เหตุผลง่าย ๆ ก็คือสามารถอ่านข้อความต่าง ๆ ได้รวดเร็วตีความหรือเข้าใจสิ่งที่อ่านมาแล้วได้อย่างถูกต้อง จดจำเรื่องราวต่าง ๆ ที่อ่านมาแล้วได้ทั้งหมดหรือเกือบหมดเมื่อถึงคราวจำเป็นก็สามารถสื่อสารสิ่งเหล่านี้ให้เป็นที่เข้าใจได้ นอกจากนี้บุคคลดังกล่าวยังอาจจะเป็นเสมือนแหล่งความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่น่าสนใจอีกด้วย (สมุทร เ็นเขาวนิช, 2551: 3) นอกจากนี้ การอ่านเป็นกุญแจสำคัญในการสื่อสาร การแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเป็นทักษะที่ช่วยในการพัฒนา

การเรียนรู้ภาษาไปสู่ทักษะอื่น เช่น การฟัง การพูด และการเขียน กล่าวได้ว่าการอ่านเป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญยิ่งในการเรียนรู้วิชาต่าง ๆ (บัญชา อึ้งสกุล, 2545: 70) การอ่านเป็นทักษะพื้นฐานในการพัฒนาความรู้ความคิด ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการประเมินคุณค่าในการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน ซึ่งสามารถนำไปสู่การพัฒนาความรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ ควบคู่กับการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษอีกด้วย (Grabe & Stoller, 2001: 187)

ถึงแม้ว่าทักษะอ่านจะเป็นทักษะที่สำคัญและสามารถใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้มากกว่าทักษะอื่น ๆ แต่พบว่านักเรียนยังมีปัญหาด้านการอ่านภาษาอังกฤษ คือ อ่านแล้วไม่เข้าใจ ทั้งนี้อาจเนื่องจากไม่เข้าใจความหมายของคำศัพท์ที่มีอยู่ในข้อความที่อ่านได้ จึงทำให้เกิดความรู้สึกว่าการอ่านเป็นเรื่องยากลำบาก น่าเบื่อหน่าย และยิ่งไปกว่านั้นยังทำให้เกิดความหวั่นไหวไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง ฉะนั้นในการอ่านภาษาอังกฤษ การรู้คำศัพท์จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นจะมองข้ามไปไม่ได้เป็นอันขาด แม้ว่าจะสามารถใช้ทักษะหรือเทคนิคอื่น ๆ เพื่อการอ่านได้ดีเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากไม่ทราบความหมายของคำในข้อความที่กำลังอ่านก็คงไม่เข้าใจสิ่งที่อ่านนั้นได้ตลอดหรือถูกต้อง แต่กลับทำให้เสียเวลาและไม่ได้ประโยชน์อะไรจากการอ่านนั้น ๆ เลย (สมุทธร เชนเชาวนิช, 2551: 15) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิราพร หนูลาย (2550: 3) ที่ศึกษาพบว่าทักษะการอ่านมีผลคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าทักษะการฟัง พูด และเขียน สาเหตุที่นักเรียนมีคะแนนต่ำ เพราะนักเรียนอ่านคำศัพท์ไม่ออก ไม่เข้าใจประโยคและไม่สามารถตีความประโยคได้

จากการสังเกตนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนวานิชวิทยา ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียน พบว่า นักเรียนบางกลุ่มมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการอ่าน เบื่อหน่ายการอ่าน การอ่านภาษาอังกฤษไม่ได้เกิดจากความอยากอ่าน แต่ต้องอ่านเพื่อให้ทำข้อสอบได้ ส่วนนักเรียนบางกลุ่มอ่านหนังสือภาษาอังกฤษไม่ออก ไม่รู้ความหมายของคำศัพท์ จึงทำให้เกิดปัญหาที่ตามมาคือไม่สามารถเข้าใจในเรื่องที่อ่านได้ ทั้งนี้การสอนอ่านภาษาอังกฤษของโรงเรียนวานิชวิทยาคูจะเน้นการสอนแบบแปลคำศัพท์และแปลประโยค จึงทำให้เกิดปัญหาดังกล่าว

จากปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียนจะเห็นได้ว่าต้องมีการปรับปรุงในการจัดการเรียนรู้การสอนภาษาอังกฤษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลวิธีที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในการอ่านภาษาอังกฤษมากขึ้น อันจะนำไปสู่การพัฒนาทักษะอื่น ๆ ได้แก่ การฟัง การพูด และการเขียน ตลอดจนการนำภาษาอังกฤษไปใช้ในชีวิตประจำวันและการประกอบอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดการเรียนรู้ที่จะช่วยพัฒนาด้านการอ่านภาษาอังกฤษ คือ การจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R (Survey, Question, Read, Record, Recite, and Reflect) ของ Robinson (1970) ซึ่งพัฒนามาจากการสอนแบบ SQ3R (Survey, Question, Read, Recite and Review) SQ4R นั้นเพิ่มขึ้นจดบันทึก (record) หลังจากนักเรียนได้อ่านบทอ่านและเปลี่ยนขั้นทบทวน (review) เป็นขั้นที่ให้นักเรียนได้วิเคราะห์บทอ่าน (reflect) การจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R นั้นจะช่วยสร้างนิสัยในการอ่านที่ดีและมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นผู้เรียน

จะยังได้รับประโยชน์ดังนี้ คือ เรียนรู้ที่จะจับใจความสำคัญอย่างรวดเร็ว เข้าใจเนื้อหาที่มีความยากได้ง่ายขึ้น ผู้เรียนจดจำเรื่องที่อ่านได้นาน ช่วยให้รู้จักการคาดเดาคำถามที่จะพบในแบบทดสอบและไม่จำเป็นต้องกลับไปทบทวนตำราอีกครั้ง

เมื่อพิจารณาจากกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R จะเห็นได้ว่าเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เพิ่มความสามารถด้านการอ่าน ช่วยสร้างนิสัยการอ่านที่ดีและมีประสิทธิภาพ นักเรียนได้เรียนรู้การจับใจความสำคัญอย่างรวดเร็ว เข้าใจเนื้อหาที่มีความยากได้ง่ายขึ้น นักเรียนจดจำเรื่องที่อ่านได้นาน ช่วยให้รู้จักการตั้งคำถามและการคาดเดาคำตอบที่พบในบทอ่าน นอกจากนี้ยังช่วยให้อ่านได้เร็วขึ้น ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของจิราพร หนูลาย (2550: 83) ที่ศึกษากับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่าความสามารถในการอ่านเพื่อความเข้าใจของนักเรียนหลังได้รับการสอนแบบ SQ4R สูงกว่าก่อนได้รับการสอน ซึ่งสอดคล้องกับของสายชล ปิ่นทรายมูล (2555:90) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาชุดกิจกรรมด้วยวิธีสอนอ่านแบบ SQ4R เพื่อสร้างเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า คะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านการอ่านภาษาอังกฤษหลังเรียนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้นพบว่า การจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R เป็นการจัดการเรียนรู้ที่จะทำให้นักเรียนได้พัฒนาทักษะการอ่านอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้นักเรียนสามารถอ่านจับประเด็นสำคัญอย่างมีจุดมุ่งหมาย จนทำให้มีความเข้าใจในเรื่องที่อ่านได้ในที่สุด นอกจากนี้ยังเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ยึดนักเรียนเป็นสำคัญ เพราะช่วยกระตุ้นพัฒนานักเรียนให้เกิดการเรียนรู้และมีความเข้าใจในการอ่านมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาทักษะอื่น ๆ ได้ เช่น การฟัง การพูด การเขียน และยังช่วยพัฒนาพฤติกรรมการอ่านอย่างเป็นระบบ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R มาใช้ในการสอนอ่านภาษาอังกฤษให้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวานิชวิทยา จังหวัดนครราชสีมา เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R
2. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หลังการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R กับเกณฑ์ร้อยละ 60
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

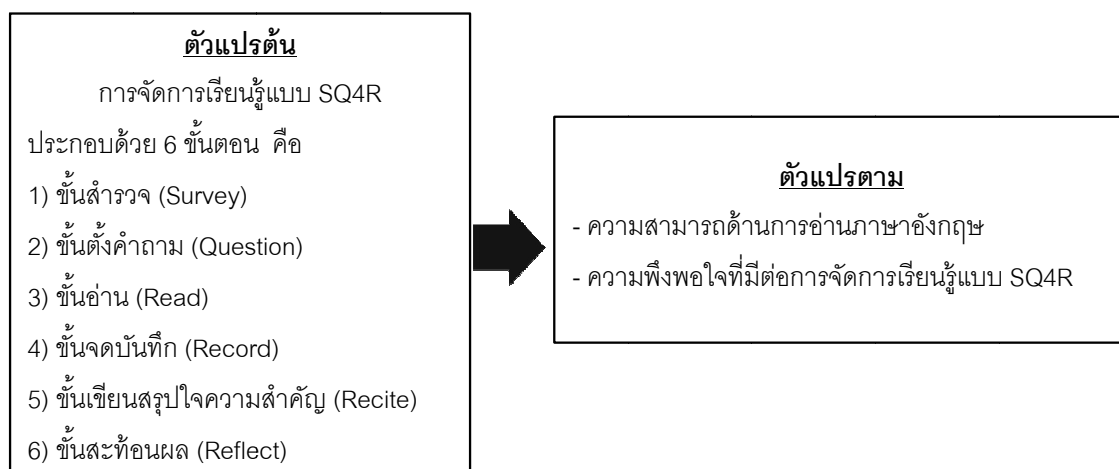
สมมติฐานของการวิจัย

1. ความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หลังการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R สูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้
2. ค่าเฉลี่ยความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หลังการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 60
3. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R อยู่ในระดับมาก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการสอนอ่านภาษาอังกฤษที่จะช่วยพัฒนาความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษ คือ การจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R (Survey, Question, Read, Record, Recite and Reflect) ของ Robinson (1970) นั้นจะช่วยสร้างนิสัยในการอ่านที่ดีและมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นผู้เรียนจะยังได้รับประโยชน์ดังนี้ คือ เรียนรู้ที่จะจับใจความสำคัญอย่างรวดเร็ว เข้าใจเนื้อหาที่มีความยากได้ง่ายขึ้น ผู้เรียนจดจำเรื่องที่อ่านได้นาน ช่วยให้รู้จักการคาดเดาคำถามที่จะพบในแบบทดสอบและไม่จำเป็นต้องกลับไปทบทวนตำราอีกครั้ง

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เพื่อนำมาจัดทำกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง การศึกษาผลการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R ต่อความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวานิชวิทยา อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560 ที่เรียนตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครราชสีมา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560 สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6/3 โรงเรียนวานิชวิทยา อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 1 ห้องเรียน จำนวนนักเรียน 35 คน ซึ่งได้มาจากวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (cluster random sampling) จากทั้งหมด 3 ห้องเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

2.1 แผนการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบ SQ4R สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา ปีที่ 6 จำนวน 8 แผน ใช้เวลาสอนแผนละ 2 ชั่วโมง รวม 16 ชั่วโมง

การสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ นั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้ว สร้างแผนการจัดการเรียนรู้ตามลำดับขั้นตอนของวิธีการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R จากนั้นนำแผน การจัดการเรียนรู้เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำแล้วจึงนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพและความเหมาะสมของแผน โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณ (rating scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด นำคะแนนผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ ที่ผู้เชี่ยวชาญประเมินแล้ว มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์คุณภาพและความเหมาะสม โดยใช้เกณฑ์การประเมินระดับคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งกำหนดค่าไว้ 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 82-83)

4.51 - 5.00	หมายถึง	มีคุณภาพและความเหมาะสมในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	มีคุณภาพและความเหมาะสมในระดับมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	มีคุณภาพและความเหมาะสมในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	มีคุณภาพและความเหมาะสมในระดับน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	มีคุณภาพและความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

ผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือได้ว่ามีระดับคุณภาพและความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้ซึ่งปรากฏผลว่า แผนการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R มีค่าเฉลี่ยรายแผนระหว่าง 4.56 - 4.61 มีคุณภาพและความเหมาะสมในระดับมากที่สุด หลังจากนั้นนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว จำนวน 2 แผน ไปทดลองใช้ (try - out) กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6/2 โรงเรียนวานิชวิทยา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 20 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา เวลา และวิธีดำเนินการจัดการเรียนรู้ แล้วจึงนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ทดลองใช้แล้ว มาปรับปรุงแก้ไขเรื่อง จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา และเวลา แล้วจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง

2.2 แบบทดสอบความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

แบบทดสอบความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง และสร้างแบบทดสอบเป็นแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 40 ข้อ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบลักษณะการใช้คำถาม ตัวเลือก ความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ความถูกต้องทางภาษาของการสร้างแบบทดสอบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เรียบร้อยแล้วนำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบทดสอบกับจุดประสงค์การเรียนรู้ (Index of Item Objective Congruence: IOC) นำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องซึ่งต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50-1.00 จึงถือว่ามีความเที่ยงตรงใช้ได้เหมาะสมที่จะนำไปใช้ในงานวิจัยได้ (ขวลิต ชูกำแหง, 2551: 99) ซึ่งแบบทดสอบที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมีความสอดคล้องอยู่ที่ 1.00 ทุกข้อ จากนั้นนำแบบทดสอบไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวานิชวิทยา จำนวน 34 คน ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างและได้เรียนเนื้อหาดังกล่าวมาแล้วนำผลการทดสอบมาวิเคราะห์หาค่าความยากง่าย (difficulty หรือค่า p) และค่าอำนาจจำแนก (discrimination หรือค่า r) ของแบบทดสอบเป็นรายข้อ โดยแบบทดสอบที่ดีควรมีค่าความยากง่ายระหว่าง 0.20-0.80 และมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.20-1.00 (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543: 299) ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบทดสอบจำนวน 30 ข้อ จาก 40 ข้อ โดยแบบทดสอบที่คัดเลือกมีความยากง่ายอยู่ระหว่าง 0.41-0.71 และแบบทดสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.29-0.71 นำแบบทดสอบความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษที่คัดเลือกไว้ จำนวน 30 ข้อ ไปหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) KR-20 ของแบบทดสอบทั้งฉบับ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบต้องไม่ต่ำกว่า 0.75 (พิสนุ ฟองศรี, 2549: 174-175) ผลปรากฏว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 แล้วจึงนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2.3 แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แบ่งระดับความพึงพอใจเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ด้าน คือ ด้านเนื้อหา ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านสื่อการเรียนรู้ และด้านการวัดผลและประเมินผล

การสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R ผู้วิจัยเริ่มจากการศึกษาวิธีการสร้างคำถามและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จากนั้นกำหนดโครงสร้างคำถามเพื่อสร้างแบบสอบถามแล้วจึงนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เรียบร้อยแล้วนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องซึ่งต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50-1.00 จึงถือว่ามีความเที่ยงตรงใช้ได้เหมาะสมที่จะนำไปใช้ในงานวิจัยได้ (ซวลิต ชูกำแพง, 2551: 99) ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบสอบถามจำนวน 20 ข้อ จาก 30 ข้อ โดยคัดเลือกแบบสอบถามที่มีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 จากนั้นจัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R ฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ไปใช้ในการทดลองจริงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไปซึ่งเกณฑ์การประเมินค่าความพึงพอใจ ซึ่งกำหนดไว้ 5 ระดับ ดังนี้

4.51 - 5.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 แบบแผนการทดลอง

การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบวิจัยเชิงทดลอง (experimental design) จากกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม วัดผลก่อนและหลังการทดลอง ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองแบบ One Group Pretest-Posttest Design (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2543: 249) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แผนแบบการทดลอง

ทดสอบก่อนเรียน	ทดลอง	ทดสอบหลังเรียน
T1	X	T2

สัญลักษณ์ที่ใช้ในแผนแบบการทดลอง

- T1 หมายถึง การทดสอบก่อนการทดลอง
X หมายถึง การทดลองโดยการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R
T2 หมายถึง การทดสอบหลังการทดลอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 เปรียบเทียบความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R ก่อนและหลังเรียนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ t-test แบบ Dependent Samples

4.2 เปรียบเทียบความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หลังการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R กับเกณฑ์ร้อยละ 60 โดยใช้ t-test แบบ One Sample

4.3 ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 วิเคราะห์การเปรียบเทียบความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ก่อนและหลังเรียนการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R

ตารางที่ 2 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ก่อนและหลังเรียนการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R

การทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{D}$	$S_{\bar{D}}$	t	p
ก่อนเรียน	35	30	14.51	4.00	8.03	2.99	2.69**	.000
หลังเรียน	35	30	22.54	3.27				

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า ความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R มีคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนเท่ากับ 14.51 และมีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนเท่ากับ 22.54 ผลการเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังเรียน พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษหลังเรียนสูงกว่าค่าเฉลี่ยก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 2 วิเคราะห์การเปรียบเทียบความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษ ของนักเรียน
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หลังการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R กับเกณฑ์ร้อยละ 60

ตารางที่ 3 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษ ของนักเรียน
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หลังเรียนการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R กับเกณฑ์ร้อยละ 60

การทดสอบ	N	คะแนน เต็ม	$\bar{X}$	S.D.	เกณฑ์ พิจารณา	t	p
หลังเรียน	35	30	22.54	3.27	18	8.23**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษา
ปีที่ 6 โดยการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 22.54 และเมื่อเปรียบเทียบระหว่าง
เกณฑ์กับคะแนนความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษหลังเรียนของนักเรียน พบว่า คะแนน
ความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษหลังเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สูงกว่าเกณฑ์
ร้อยละ 60 (18 คะแนน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R ของนักเรียนชั้นประถม
ศึกษาปีที่ 6

ตารางที่ 4 ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R ของนักเรียนชั้นประถมศึกษา
ปีที่ 6

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านเนื้อหา	4.35	0.20	มาก
2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.42	0.32	มาก
3. ด้านสื่อการเรียนรู้	4.20	0.33	มาก
4. ด้านการวัดผลและประเมินผล	4.32	0.36	มาก
รวม	4.32	0.15	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสูงที่สุดคือเท่ากับ 4.42 รองลงมาคือด้านเนื้อหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ด้านการวัดผลและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และด้านสื่อการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาผลการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R ต่อความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R คะแนนหลังเรียนสูงกว่าคะแนนก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หลังการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ที่จะจับใจความสำคัญได้เร็ว เข้าใจเนื้อหาที่มีความยากได้ง่ายขึ้น ผู้เรียนจดจำเรื่องที่อ่านได้นาน ช่วยให้ผู้รู้จักการคาดเดาคำถามที่จะพบในแบบทดสอบ และไม่จำเป็นต้องกลับไปทบทวนอีกครั้ง เพราะสรุปใจความสำคัญทุกอย่างไว้แล้วจากการจดบันทึก นอกจากนี้แล้วยังช่วยให้อ่านได้เร็วยิ่งขึ้น โดยไม่ต้องใช้เวลานานเมื่อมีการฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ

การจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R เป็นการจัดการเรียนรู้ไปที่ละขั้นตอน โดยเริ่มจากครูผู้สอนต้องเตรียมความพร้อม จัดกลุ่มผู้เรียนโดยคละความสามารถ กลุ่มละ 4-5 คน พร้อมทั้งชี้แจงจุดประสงค์การเรียนรู้ และชี้แจงการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R และจัดการเรียนรู้ทีละขั้นตอนดังนี้ 1) ขั้นนำสู่บทเรียน มีการกระตุ้นความสนใจของนักเรียนเพื่อเชื่อมโยงเข้าสู่เรื่องที่อ่าน 2) ขั้นสอนให้นักเรียนสำรวจ (survey) บทอ่านและอ่านเนื้อเรื่องอย่างคร่าว ๆ ตั้งคำถาม (question) จากการสำรวจบทอ่าน แล้วให้นักเรียนอ่านบทอ่านอย่างละเอียด (read) และค้นหาคำตอบสำหรับคำถามที่ตั้งไว้ แล้วจดบันทึก (record) ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการอ่าน โดยบันทึกตามความเข้าใจของตนเองพร้อมจดบันทึกคำตอบจากคำถามที่ตั้งไว้ จากนั้นสรุปใจความสำคัญ (recite) โดยใช้ภาษาของตนเอง จากนั้นนักเรียนแต่ละกลุ่มร่วมกันทบทวน วิเคราะห์ วิจารณ์บทอ่าน แสดงความคิดเห็น ครูจะทบทวนคำถามและคำตอบที่ได้จากบทอ่าน หากข้อมูลที่สำคัญหายไปให้นักเรียนกลับไปอ่านซ้ำ 3) ขั้นสรุป นักเรียนและครูร่วมกันสรุปผลการเรียนรู้ทั้งด้านเนื้อเรื่องและวิธีการอ่าน ครูตรวจสอบผลการเรียนรู้ด้วยคำถาม

เมื่อพิจารณาจากกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R จะเห็นได้ว่าเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เพิ่มความสามารถทางด้านการอ่าน ช่วยสร้างนิสัยการอ่านที่ดีและมีประสิทธิภาพ นักเรียนได้เรียนรู้การจับใจความสำคัญอย่างรวดเร็ว เข้าใจเนื้อหาที่มีความยากได้ง่ายขึ้น นักเรียนจดจำเรื่องที่อ่านได้นาน ช่วยให้รู้จักการตั้งคำถามและการคาดเดาคำตอบที่พบในบทอ่าน นอกจากนี้ยังช่วยให้อ่านได้เร็วขึ้น ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของจิราพร หนูลาย (2550: 83) ที่ศึกษากับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่าความสามารถในการอ่านเพื่อความเข้าใจของนักเรียนหลังได้รับการสอนแบบ SQ4R สูงกว่าก่อนได้รับการสอน ซึ่งสอดคล้องกับของจุฑารัตน์ หมวกพิกุล (2558) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องผลการสอนอ่านภาษาอังกฤษด้วยวิธี SQ4R ที่มีต่อความสามารถในการอ่านเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 พบว่า นักเรียนที่ได้รับการสอนอ่านภาษาอังกฤษด้วยวิธี SQ4R ที่มีต่อความสามารถในการอ่านเพื่อความเข้าใจ ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม

2. ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อยู่ในระดับมากจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากวิธีการสอนแบบ SQ4R เป็นวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการเรียนการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ สามารถนำไปใช้กับการเรียนการอ่านภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน ซึ่งเป็นวิธีการที่ช่วยกระตุ้นให้พัฒนาศักยภาพทางการเรียนการอ่านภาษาอังกฤษ ทำให้นักเรียนมีทักษะการอ่านภาษาอังกฤษที่ดีขึ้น ช่วยให้นักเรียนได้อ่านรายละเอียดของบทอ่านอย่างเป็นขั้นตอน สามารถตอบคำถามที่ตั้งไว้จากบทอ่าน และยังช่วยให้สำรวจเรื่องราวที่ได้อ่านอย่างคร่าว ๆ ได้เป็นอย่างดี ทำให้นักเรียนจดจำข้อความที่สำคัญในการอ่านภาษาอังกฤษ รวมถึงเป็นการทบทวนเรื่องที่อ่านทั้งหมด และช่วยให้นักเรียนเข้าใจแนวคิดของเรื่องที่อ่านได้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งทำให้นักเรียนสามารถจดจำเนื้อหาได้นานในการอ่านจับใจความสำคัญของเรื่อง เป็นวิธีการสอนที่ทำให้นักเรียนได้มีการจดจำเรื่องราวเกี่ยวกับการอ่านอย่างเป็นระบบ และทำให้นักเรียนมีความพึงพอใจต่อวิธีการสอนแบบ SQ4R อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราพร หนูลาย (2550: 83) ได้ศึกษาเรื่องผลการใช้วิธีสอนแบบ SQ4R ที่มีต่อความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจและความพึงพอใจต่อการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านโหละหาร จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาชั้นปีที่ 6 ต่อการเรียนภาษาอังกฤษอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยลงมา คือ ด้านเนื้อหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ด้านการวัดและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และด้านสื่อการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาผลการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R ต่อความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผู้วิจัยได้ค้นพบสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การนำการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R ไปใช้ ครูผู้สอนควรศึกษาจากผลการวิจัยและทำความเข้าใจขั้นตอนในการจัดกิจกรรมให้ชัดเจน เตรียมสื่อให้พร้อมสำหรับการจัดกิจกรรมแต่ละครั้ง และควรบันทึกข้อมูลหลังการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ทราบสิ่งที่จะต้องแก้ไข เพื่อทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั่วโมงแรกครูควรชี้แจงข้อตกลงข้อปฏิบัติและเกณฑ์ต่าง ๆ ในการเรียนรู้ให้นักเรียนเข้าใจก่อนจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1.3 ครูควรส่งเสริมให้นักเรียนได้ร่วมทำกิจกรรมกลุ่ม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความสามัคคีภายในกลุ่ม มีจิตสาธารณะอาสาช่วยเหลือเพื่อนที่เรียนอ่อน ส่งเสริมเพื่อนเก่ง และมีจิตใจใฝ่เรียนรู้ กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้อง

1.4 ควรฝึกฝนการตั้งคำถามให้กับนักเรียนสม่ำเสมอจะช่วยให้ นักเรียนเกิดความเคยชิน โดยเฉพาะประโยคคำถามที่ขึ้นต้นด้วย Wh – questions

1.5 การเลือกเนื้อเรื่อง ควรเลือกเนื้อเรื่องที่อยู่ในสถานการณ์ปัจจุบัน มีความยากง่ายเหมาะสมกับวัย มีภาพประกอบเนื้อเรื่อง จะทำให้นักเรียนเข้าใจเรื่องราวที่กำลังอ่านได้ดี เนื้อเรื่องควรผ่านการหาระดับความยากง่าย ส่วนแบบบันทึกการอ่านควรตกแต่งด้วยภาพการ์ตูนจะกระตุ้นให้นักเรียนหันมาสนใจในกิจกรรมมากขึ้น

1.6 ในจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R ในขั้นตอนการแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์วิจารณ์บทอ่าน นักเรียนบางส่วนจะไม่ค่อยแสดงออก ขาดความมั่นใจในตนเอง ส่วนมากนักเรียนที่นำเสนอความคิดเห็นจะเป็นนักเรียนกลุ่มเดิม ๆ ดังนั้นครูผู้สอนควรส่งเสริมและเอาใจใส่นักเรียนได้ผลัดเปลี่ยนกันทุกคน เพื่อช่วยให้ครูได้ตรวจสอบความเข้าใจของนักเรียน ตลอดจนทราบปัญหาและข้อบกพร่องในการเรียนรู้ของนักเรียน

1.7 ครูควรแจ้งผลการทำกิจกรรม หรือการทดสอบให้นักเรียนทราบทันที เพื่อให้นักเรียนทราบผลงานของตนเองและของกลุ่ม ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนเกิดความกระตือรือร้นและเป็นแรงจูงใจในการเรียนรู้

1.8 ผู้สอนควรมีการเสริมแรงโดยการให้รางวัลทุกครั้ง เมื่อนักเรียนแต่ละคนสามารถตอบคำถามได้ถูกต้อง เพราะรางวัลเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจที่อยากจะเรียนรู้ภาษาอังกฤษและยังทำให้เกิดการช่วยเหลือกันอย่างเต็มความสามารถ และส่งเสริมบรรยากาศในการเรียน

ให้เป็นกันเองสนุกสนาน ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษ โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R กับแบบอื่น ๆ เช่น จัดการเรียนรู้แบบ KWL PLUS หรือวิธีการจัดการเรียนรู้แบบ MIA (A More Integrated Approach to the Teaching of Reading) เป็นต้น

2.2 ควรพัฒนาบทเรียนสำเร็จรูปหรือแบบฝึกหัดอื่น ๆ มาใช้ประกอบในการอ่านโดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน

2.3 ควรมีการเปรียบเทียบความคงทนของผลการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R ต่อความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษ

สรุป

ความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียนกลุ่มทดลอง โดยการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R คะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนและสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ร้อยละ 60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อีกทั้งกลุ่มทดลองมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R อยู่ในระดับมาก

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลางกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- จิราพร หนูลาย. (2550). **ผลการใช้วิธีสอนแบบ SQ4R ที่มีต่อความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจและความพึงพอใจต่อการเรียนภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านโหละหาร จังหวัดพัทลุง**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จุฑารัตน์ หมวกพิกุล. (2558). **ผลการสอนอ่านภาษาอังกฤษด้วยวิธี เอส คิว ซี อาร์ ที่มีต่อความสามารถในการอ่านเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ชวลิต ชูกำแหง. (2551). **การพัฒนาหลักสูตร**. มหาสารคาม: ทีคิวส์.
- บัญชา อึ้งสกุล. (2545, กุมภาพันธ์). **การเสริมสร้างการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียน**. วารสารวิชาการ, 1 (2), 70.

- บัณฑิต จัตุรวิโรจน์. (2549). การสอนอ่านภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พิสนุ ฟองศรี. (2549). การวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เพียมฝาการพิมพ์.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สายชล ปิ่นทรายมูล. (2555). การพัฒนาชุดกิจกรรมด้วยวิธีสอนอ่านแบบ SQ4R เพื่อสร้างเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สมุทร เชนะพานิช. (2551). เทคนิคการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Grabe, W. & Stoller, F. L. (2001). Reading for academic purposes: Guidelines for the ESL/EFL teacher. In Marianne Celce Murcia (ed.), in *Teaching English as a second or foreign language*. Boston, Massachusetts: Heinle & Heinle Publishers.
- Robinson, F. P. (1970). *Effective study*. New York: Harper & Brothers.

การดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็กเครือข่ายคริสเตียนภาคกลาง SERVICE OPERATIONS OF THE CENTRAL THAILAND CHRISTIAN NETWORK FOUNDATION FOR WOMEN AND CHILDREN

มณฑิตา ไชยสมบัติ / MONTHITA CHAISOMBAT¹

ธีรวิทย์ ธาดาดันติโชค / THEERAWUT TADATONTICHOK²

ดวงใจ ชนะสิทธิ์ / DUANGJAI CHANASID³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากรต่อผลการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็กเครือข่ายคริสเตียนภาคกลาง 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากรต่อผลการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล หน่วยงานของมูลนิธิ และอายุการก่อตั้ง 3) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมี 2 กลุ่ม ประกอบด้วย ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหาร และบุคลากรของมูลนิธิ จำนวน 86 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น กระจายตามเครือข่าย และกลุ่มที่ 2 คือ ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย คณะกรรมการ ประธาน ผู้อำนวยการ หรือผู้จัดการ จำนวน 8 คน ได้มาโดยวิธีเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย โดยมีค่าความตรงด้านเนื้อหาระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.94 และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากรต่อผลการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิ ในภาพรวมมีระดับมาก ประกอบด้วย การพัฒนาจิตวิญญาณ การศึกษา อาคารถิ่นที่ การรักษาพยาบาลและอนามัย สังคมสงเคราะห์และจิตวิทยา และการจัดหางาน

2. ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากรต่อการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานเกี่ยวกับมูลนิธิ หน่วยงานของมูลนิธิ และอายุการก่อตั้ง ต่างกันมีความเห็นต่อการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

² อาจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิ ที่เสนอแนะจากผลการวิจัยนี้ประกอบด้วย 1) ด้านสังคมสงเคราะห์และจิตวิทยา ควรจัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบันทึกเอกสาร และหลักการให้การปรึกษาแก่บุคลากร 2) ด้านการรักษาพยาบาลและอนามัย ควรติดต่อประสานงานกับหน่วยบริการทางสาธารณสุข หรือสถานพยาบาลอื่นในการรักษา ตรวจสุขภาพ และให้ความรู้เรื่องสุขอนามัยแก่บุคลากร 3) ด้านการศึกษา ควรร่วมมือกับสถานศึกษาเพื่อให้การช่วยเหลือ ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง 4) ด้านอาคารสถานที่ ผู้บริหารควรเป็นผู้กลั่นกรอง และตัดสินใจเกี่ยวกับรูปแบบการประกันภัย และบริษัทประกันภัยที่ได้มาตรฐาน 5) ด้านการจัดหางาน ควรแต่งตั้งบุคลากรเพื่อติดตามดูแลให้การช่วยเหลืออย่างจริงจัง และต่อเนื่อง และ 6) ด้านการพัฒนาจิตวิญญาณ ผู้บริหารและบุคลากรที่มีความรู้ด้านพระคัมภีร์ ควรจัดทำหลักสูตร หรือรูปแบบการศึกษา ค้นคว้าให้เหมาะสมกับบริบท พร้อมทั้งมีการประเมินผล แก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาอยู่เสมอ

คำสำคัญ: การดำเนินงานด้านการบริการ, มูลนิธิเพื่อสตรีและเด็กเครือข่ายคริสเตียนภาคกลาง

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) study the level of administrators and personnel's opinions towards the service operations of the foundation "Central Thailand Christian Network Foundation for Women and Children"; 2) compare the administrators and personnel's opinions towards service operations of the foundation as classified by personal factors, foundation's department and period of establishment; and 3) suggest guidelines for developing service operation of the foundation. The research samples consisted of 2 groups. The first group was of 86 foundation administrators and personnel, derived by stratified random sampling distributed by foundation's network. The second group was 8 interviewees consisting of foundation's committee, foundation's presidents, foundation's directors or foundation's managers, derived by purposive sampling. The research instruments were a questionnaire, constructed by the researcher with IOC content between 0.67-1.00 and the internal consistency coefficients was 0.94, and an interview form. Data were analyzed with percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, and content analysis.

The research results showed that:

1. The level of administrators and personnel's opinions towards the service operations of the foundation was at a high level. These aspects were as follows: spiritual development, education, building, clinical nursing practices and sanitation, psychological and social welfare, and vocational services.

2. The administrators and personnel's opinion towards service operations of foundation as classified by work experiences, foundation department, period of establishment was different with statistical significance at .05. There was no difference when classified by gender, job position, age, highest educational level, and occupation.

3. The guidelines for service operations of the foundation were: 1) regarding psychological and social welfare, there should be personnel training on recording documents and principle of counseling; 2) regarding medical and health care, the personnel should cooperate with health service agencies or hospitals concerning treatments and checkups, and sanitary training; 3) regarding education, the foundation should collaborate with schools to provide continuous help, follow up, and assessment; 4) regarding building, the administrator should be the person in charge of deliberating and making decision on the insurance program from standard insurance company; 5) regarding employment, the foundation should authorize personnel to monitor and provide continuous help; 6) regarding spiritual development, administrators and personnel should be knowledgeable of the Bible. There should be a curriculum or educational module suitable for the foundation's context with continuous evaluation, modification, and development.

Keywords: service operation, Central Thailand Christian Network Foundation for Women and Children

บทนำ

พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 (2546: 58) ได้กำหนดระบบการจัดบริการทางสังคมซึ่งเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการพัฒนาและการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคมเพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึงเหมาะสมเป็นธรรม และให้เป็นไปตามมาตรฐานทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัยที่อยู่อาศัยการทำงาน และการมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรม และบริการสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์กำหนดบุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งอยู่ในสภาวะยากลำบากที่จำเป็นต้อง

ได้รับการช่วยเหลือ เช่น เด็ก เยาวชน คนชรา ผู้ยากไร้ ผู้พิการ หรือทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ถูกละเมิดทางเพศ หรือบุคคลที่กฎหมายกำหนดปัจจุบันสภาพสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าและเทคโนโลยี และมีแนวโน้มที่จะพัฒนาต่อไปอย่างไม่หยุดยั้งอีกทั้งประชากรเพิ่มจำนวนมากขึ้นอย่างรวดเร็ว จากผลสำรวจประชากรในประเทศไทย จำนวน 65 ล้านคน มีประชากรที่เป็นเด็กและเยาวชนที่มีอายุ 0-19 ปี จำนวน 17,586,382 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2556: 12) จึงเป็นเหตุให้เกิดปัญหาทางสังคมตามมา เริ่มตั้งแต่ปัญหาระดับประเทศลงไปจนถึงระดับครอบครัว โดยระบบของครอบครัวมีการเปลี่ยนแปลงไปตามการเติบโตทางเศรษฐกิจสังคมและการเมืองดังแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) พบว่าเศรษฐกิจของประเทศไทยเข้มแข็งและเริ่มเติบโตอย่างมีคุณภาพ และขยายตัวเพิ่มขึ้น คุณภาพชีวิตของคนไทยดีขึ้นมีหลักประกันความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมที่หลากหลายแม้ความยากจนลดลงจริง แต่ปัญหาสังคมไม่ได้ลดลงแต่อย่างใด กลับรุนแรงมากขึ้น โดยเฉพาะปัญหาที่เกิดขึ้นกับสตรีและเด็ก ดังนั้นในการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็กเครือข่ายคริสเตียนภาคกลางจึงพบว่ามีความหลากหลายของปัญหา เช่น ปัญหารูปแบบของการดำเนินงานเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือ การฟื้นฟูเยียวยาด้านร่างกายและจิตใจ การดูแลและให้การรักษาพยาบาลอย่างต่อเนื่องในสถานพยาบาล การศึกษาตามภาคบังคับของรัฐบาลอย่างเสมอภาค การได้เข้าพักพิงในอาคารสถานที่ที่มั่นคงปลอดภัย การยอมรับและได้เข้าทำงานในสถานประกอบการ และการส่งเสริมกิจกรรมอย่างเหมาะสมตามความเชื่อและศรัทธาทางศาสนา

จากปัญหาดังที่ได้กล่าวมา มูลนิธิเพื่อสตรีและเด็กเครือข่ายคริสเตียนภาคกลางจึงดำเนินงานร่วมกับทุกสถาบันในสังคมตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 ในการสงเคราะห์และคุ้มครองสวัสดิภาพสตรีและเด็กและเพื่อเป็นการปฏิบัติให้สอดคล้องตามหลักคำสอนทางศาสนาด้านความเชื่อที่ต้องแสดงออกเป็นการกระทำตามพระวจนะขององค์พระผู้เป็นเจ้าในพระคริสตธรรมคัมภีร์ (สมาคมพระคริสตธรรมไทย, 2541: 361) ในพระธรรมยากอบ 1: 27 บันทึกไว้ว่า “ธัมมะที่บริสุทธิ์ไร้มลทินต่อพระพักตร์พระเจ้าและพระบิดานั้นคือการเยี่ยงเยียนเด็กกำพร้าและหญิงหม้ายที่มีความทุกข์ร้อน โดยได้รับความร่วมมือจากผู้มีจิตศรัทธาทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ ระดมทั้งกำลังทรัพย์ บุคลากร ได้จัดตั้งและจดทะเบียนเป็นมูลนิธิที่ไม่แสวงผลกำไร โดยมีวัตถุประสงค์ในการรองรับสตรีและเด็กที่ประสบกับปัญหาและได้รับผลกระทบทางสังคมที่ไม่สามารถดำรงชีพด้วยตนเองได้ ให้ได้รับการช่วยเหลือโดยจัดให้มีที่พักพิงให้การฟื้นฟู เยียวยา ทั้งร่างกายและจิตใจ ฝึกฝนอาชีพ และรับการพัฒนาที่เหมาะสม ให้มีโอกาสกลับไปใช้ชีวิตได้อย่างปกติสุขในสังคม

เนื่องจากการจัดการบริการด้านต่าง ๆ ให้แก่สตรีและเด็กของมูลนิธิ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารและบุคลากรต้องให้ความสำคัญต่อการดำเนินงาน โดยอาศัยข้อมูลจากการวิจัยมาประกอบการทำงานในทุกมิติ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องขับเคลื่อนให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปัจจุบันมูลนิธิ

กำลังประสบปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของบุคลากรในมูลนิธิ จึงมีความสนใจและต้องการทำวิจัยเรื่องการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิ เพื่อนำผลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของมูลนิธิ สามารถแก้ไข ลดความรุนแรงของปัญหาในการปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสตรีและเด็กอย่างมั่นคงและยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากรต่อการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็กเครือข่ายคริสเตียนภาคกลาง
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากรของมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็กเครือข่ายคริสเตียนภาคกลางต่อการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็กเครือข่ายคริสเตียนภาคกลาง
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็กเครือข่ายคริสเตียนภาคกลาง

วิธีดำเนินการ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีวิธีการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรมูลนิธิ ซึ่งเป็นกรรมการ ประธาน ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ และบุคลากรในมูลนิธิจาก 4 หน่วยงาน ประกอบด้วย สหกิจคริสเตียนแห่งประเทศไทย สภาคริสตจักรแห่งประเทศไทย สหคริสตจักรแบปติสต์ในประเทศไทย และหน่วยงานที่จดทะเบียนกับรัฐบาลโดยตรง จำนวน 10 แห่ง ประกอบด้วยผู้บริหาร 10 คน บุคลากร 95 คน รวม 105 คน

กลุ่มตัวอย่างมี 2 กลุ่ม ประกอบด้วย ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหาร และบุคลากรของมูลนิธิ จำนวน 86 คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970: 608 อ้างถึงใน จิตติรัตน์ แสงเลิศอู๋, 2555: 124) โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งประเภท กระจายตามเครือข่ายจาก 4 หน่วยงาน ประกอบด้วย สหกิจคริสเตียนแห่งประเทศไทย สภาคริสตจักรแห่งประเทศไทย สหคริสตจักรแบปติสต์ในประเทศไทย และหน่วยงานที่จดทะเบียนกับรัฐบาลโดยตรง ได้ผู้บริหาร 4 คน บุคลากร 78 คน รวมทั้งสิ้น 86 คน และกลุ่มที่ 2 คือผู้ตอบแบบสัมภาษณ์จาก 4 หน่วยงาน หน่วยงานละ 1 คน ได้มาโดยวิธีเลือกแบบเจาะจงประกอบด้วย คณะกรรมการ ประธาน ผู้อำนวยการ หรือผู้จัดการ จำนวน 8 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

ชุดที่ 1 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อความเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ทำงานเกี่ยวกับมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็ก อาชีพ หน่วยงานของมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็ก เครือข่ายคริสเตียนภาคกลาง และอายุการก่อตั้ง เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็ก เครือข่ายคริสเตียนภาคกลาง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structure interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็ก เครือข่ายคริสเตียนภาคกลาง

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้
แบบสอบถาม มีขั้นตอนการสร้างและการพัฒนาดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็ก เพื่อวิเคราะห์โครงสร้างเนื้อหาตามนิยามคำศัพท์เชิงปฏิบัติการ ตัวแปรที่ศึกษาและกำหนดตัวชี้วัด

ขั้นที่ 2 สร้างข้อกระทงคำถามตามดัชนีตัวชี้วัดให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษาภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นที่ 3 นำข้อกระทงคำถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพความตรงด้านเนื้อหา (content validity) ของข้อกระทงคำถามแล้วหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยเลือกข้อกระทงคำถามที่มาค่าระหว่าง 0.67-1.00 ได้ข้อกระทงคำถามทั้งหมด 51 ข้อ

ขั้นที่ 4 แก้ไขข้อกระทงคำถามแล้วจัดทำแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารและบุคลากร ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

ขั้นที่ 6 นำแบบสอบถามที่รับกลับคืนมา ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยง (reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของ Cronbach (1970: 161 อ้างถึงใน จิตติรัตน์ แสงเลิศสุทัย, 2555: 177) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามฉบับนี้ เท่ากับ 0.94

ขั้นที่ 7 ปรับปรุงข้อกระทงคำถามในด้านการใช้ภาษา ให้มีความเหมาะสมและถูกต้อง โดยผ่านการแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่าง

แบบสัมภาษณ์มีขั้นตอนการสร้างและพัฒนา ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ระดับการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็กเครือข่าย คริสเตียนภาคกลางจากข้อกระทงคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำในแต่ละด้าน แล้วนำมากำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสัมภาษณ์ทั้งโครงสร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

ขั้นที่ 3 นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีความสมบูรณ์ แล้วนำไปสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 4 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารของมูลนิธิ ได้แก่ คณะกรรมการและประธาน ที่มีอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี จาก 4 หน่วยงาน หน่วยงานละ 1 คน ประกอบด้วยสหกิจคริสเตียน แห่งประเทศไทย สภาคริสตจักรแห่งประเทศไทย สหคริสตจักรแบปติสในประเทศไทย และหน่วยงาน ที่จดทะเบียนกับรัฐบาลโดยตรง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 86 ฉบับ ไปยังประธานมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็ก เครือข่ายคริสเตียนภาคกลางทั้ง 4 แห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม ได้แบบสอบถาม ที่สมบูรณ์กลับคืนมา 86 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และแบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 4 คน ผู้วิจัย ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยค่าสถิติดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การหาค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

2. การวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็กเครือข่าย คริสเตียนภาคกลาง ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำค่าเฉลี่ย ไปเทียบกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของบุญชุม ศรีสะอาด (2553: 121)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิเพื่อสตรีและ เด็กเครือข่ายคริสเตียนภาคกลางจำแนกตามสภาพส่วนบุคคล หน่วยงานของมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็ก เครือข่ายคริสเตียนภาคกลาง และอายุการก่อตั้ง โดยใช้สถิติดังนี้

1. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ ตำแหน่ง อายุ การทำงานเกี่ยวกับมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็ก ระดับการศึกษาสูงสุด และอาชีพ ใช้การทดสอบค่า (t-test independent)
2. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรสถานภาพส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์การทำงาน เกี่ยวกับมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็ก หน่วยงานของมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็กเครือข่ายคริสเตียนภาคกลาง และอายุการก่อตั้ง ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA) หากพบความแตกต่าง จะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของScheffe
3. การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็กเครือข่ายคริสเตียนภาคกลาง ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็กเครือข่ายคริสเตียนภาคกลาง

ผลการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิตามความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากร พบว่า มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาจิตวิญญาณมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่น ๆ มีระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านการศึกษา ด้านอาคารสถานที่ ด้านการรักษาพยาบาลและอนามัย ด้านสังคมสงเคราะห์และจิตวิทยา และด้านการจัดหางาน แสดงให้เห็นว่า มูลนิธิ มีการดำเนินงานด้านการพัฒนาจิตวิญญาณได้ดี สามารถตอบสนองความเชื่อและศรัทธาของสตรีและเด็กได้เป็นอย่างดี ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็กเครือข่ายคริสเตียนภาคกลาง

(n=86)

ผลการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็ก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
การบริการด้านสังคมสงเคราะห์และจิตวิทยา	3.94	0.41	มาก	5
การบริการด้านการรักษาพยาบาลและอนามัย	4.00	0.47	มาก	4
การบริการด้านการศึกษา	4.14	0.50	มาก	2
การบริการด้านอาคารสถานที่	4.06	0.42	มาก	3
การบริการด้านการจัดหางาน	3.55	0.48	มาก	6
การบริการด้านการพัฒนาจิตวิญญาณ	4.51	0.52	มากที่สุด	1
รวม	4.03	0.33	มาก	

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็กเครือข่ายคริสเตียนภาคกลางจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล หน่วยงานของมูลนิธิ และอายุการก่อตั้ง

ผู้บริหารและบุคลากรที่มีเพศ ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็กเครือข่ายคริสเตียนภาคกลาง ในภาพรวมไม่แตกต่างกันแต่ผู้บริหารและบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานเกี่ยวกับมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็กหน่วยงานของมูลนิธิ และอายุการก่อตั้งที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็กเครือข่ายคริสเตียนภาคกลาง ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถสรุปผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิ ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็กเครือข่ายคริสเตียนภาคกลาง

รายการ	การเปรียบเทียบ (ภาพรวม)		หมายเหตุ
	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	
สถานภาพส่วนบุคคล			
เพศ		✓	
ตำแหน่ง		✓	
อายุ		✓	
ระดับการศึกษาสูงสุด		✓	
ประสบการณ์การทำงานเกี่ยวกับมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็ก	✓		
อาชีพ		✓	
หน่วยงานของมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็กเครือข่ายคริสเตียนภาคกลาง			
	✓		
อายุการก่อตั้ง	✓		

ผู้บริหารและบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานเกี่ยวกับมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็กต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็กเครือข่ายคริสเตียนภาคกลาง ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการจัดหางาน ส่วนอีก 5 ด้าน คือ

ด้านสังคมสงเคราะห์และจิตวิทยา ด้านการรักษายาบาลและอนามัย ด้านการศึกษา ด้านอาคารสถานที่ และด้านจิตวิญญาณ พบว่า ไม่แตกต่างกัน ดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็กเครือข่ายคริสเตียน ภาคกลางตามความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากรจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เกี่ยวกับมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็ก

(n = 86)

การดำเนินงานด้านการบริการของ มูลนิธิเพื่อสตรีและเด็ก เครือข่ายคริสเตียนภาคกลาง	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
1. ด้านสังคมสงเคราะห์และจิตวิทยา	ระหว่างกลุ่ม	4	0.31	0.07	0.45	0.76
	ภายในกลุ่ม	81	14.06	0.17		
	รวม	85	14.37			
2. ด้านการรักษายาบาลและอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	4	1.10	0.27	1.22	0.30
	ภายในกลุ่ม	81	18.28	0.22		
	รวม	85	19.38			
3. ด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	4	0.40	0.10	0.38	0.82
	ภายในกลุ่ม	81	21.60	0.26		
	รวม	85	22.01			
4. ด้านอาคารสถานที่	ระหว่างกลุ่ม	4	0.60	0.15	0.82	0.51
	ภายในกลุ่ม	81	14.79	0.18		
	รวม	85	15.39			
5. ด้านการจัดหางาน	ระหว่างกลุ่ม	4	3.34	0.83	4.07*	0.00
	ภายในกลุ่ม	81	16.61	0.20		
	รวม	85	19.96			
6. ด้านการพัฒนาจิตวิญญาณ	ระหว่างกลุ่ม	4	1.69	0.42	1.56	0.19
	ภายในกลุ่ม	81	21.89	0.27		
	รวม	85	23.58			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4	0.24	0.06	0.53	0.71
	ภายในกลุ่ม	81	9.19	0.11		
	รวม	85	9.43			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้บริหารและบุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานของมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็กเครือข่ายคริสเตียนภาคกลาง ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็กเครือข่ายคริสเตียนภาคกลาง ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้านดังปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากรในมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็กเครือข่ายคริสเตียนภาคกลางในการดำเนินงานด้านการบริการจำแนกตามหน่วยงานของมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็กเครือข่ายคริสเตียนภาคกลาง

(n = 86)

การดำเนินงานด้านการบริการของ มูลนิธิเพื่อสตรีและเด็ก เครือข่ายคริสเตียนภาคกลาง	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
1. ด้านสังคมสงเคราะห์และจิตวิทยา	ระหว่างกลุ่ม	4	0.31	0.07	0.45	0.76
	ภายในกลุ่ม	81	14.06	0.17		
	รวม	85	14.37			
2. ด้านการรักษาพยาบาลและอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	4	1.10	0.27	1.22	0.30
	ภายในกลุ่ม	81	18.28	0.22		
	รวม	85	19.38			
3. ด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	4	0.40	0.10	0.38	0.82
	ภายในกลุ่ม	81	21.60	0.26		
	รวม	85	22.01			
4. ด้านอาคารสถานที่	ระหว่างกลุ่ม	4	0.60	0.15	0.82	0.51
	ภายในกลุ่ม	81	14.79	0.18		
	รวม	85	15.39			
5. ด้านการจัดหางาน	ระหว่างกลุ่ม	4	3.34	0.83	4.07*	0.00
	ภายในกลุ่ม	81	16.61	0.20		
	รวม	85	19.96			
6. ด้านการพัฒนาจิตวิญญาณ	ระหว่างกลุ่ม	4	1.69	0.42	1.56	0.19
	ภายในกลุ่ม	81	21.89	0.27		
	รวม	85	23.58			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4	0.24	0.06	0.53	0.71
	ภายในกลุ่ม	81	9.19	0.11		
	รวม	85	9.43			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้บริหารและบุคลากรที่มีอายุการก่อตั้งของมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็กเครือข่ายคริสเตียนภาคกลาง ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็กเครือข่ายคริสเตียนภาคกลาง ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ดังปรากฏในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็กเครือข่ายคริสเตียน ภาคกลางตามความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากร จำแนกตามอายุการก่อตั้ง

(n = 86)

การดำเนินงานด้านการบริการของ มูลนิธิเพื่อสตรีและเด็ก เครือข่ายคริสเตียนภาคกลาง	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
1. ด้านสังคมสงเคราะห์และจิตวิทยา	ระหว่างกลุ่ม	2	4.76	2.38	20.59*	0.00
	ภายในกลุ่ม	83	9.61	0.11		
	รวม	85	14.37			
2. ด้านการรักษาพยาบาลและอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	2	5.70	2.85	17.29*	0.00
	ภายในกลุ่ม	83	13.68	0.16		
	รวม	85	19.38			
3. ด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	10.47	5.23	37.65*	0.00
	ภายในกลุ่ม	83	11.54	0.13		
	รวม	85	22.01			
4. ด้านอาคารสถานที่	ระหว่างกลุ่ม	2	1.35	0.67	4.00*	0.02
	ภายในกลุ่ม	83	14.04	0.16		
	รวม	85	15.39			
5. ด้านการจัดหางาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.76	0.88	4.03*	0.02
	ภายในกลุ่ม	83	18.19	0.21		
	รวม	85	19.96			
6. ด้านการพัฒนาจิตวิญญาณ	ระหว่างกลุ่ม	2	7.99	3.99	21.29*	0.00
	ภายในกลุ่ม	83	15.58	0.18		
	รวม	85	23.58			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	4.18	2.09	33.15*	0.00
	ภายในกลุ่ม	83	5.24	0.06		
	รวม	85	9.43			

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็กเครือข่ายคริสเตียนภาคกลาง

1. ด้านสังคมสงเคราะห์และจิตวิทยา ควรบันทึกข้อมูลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และภาวะทางจิตใจของสตรีและเด็กเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ อบรม ให้ความรู้ ทำความเข้าใจ และพัฒนาเจ้าหน้าที่ ให้มีความรู้ในด้านเอกสาร และความรู้ด้านจิตวิทยา
2. ด้านการรักษาพยาบาลและอนามัย ควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีแก่สตรีและเด็ก ติดต่อประสานงานกับหน่วยบริการทางสาธารณสุข หรือโรงพยาบาลประจำอำเภอ ให้มาตรวจสุขภาพประจำปี และให้ความรู้เรื่องสุขอนามัยแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติ หรือเข้าร่วมอบรมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. ด้านการศึกษา สตรีและเด็กควรได้รับการแนะนำ และฝึกฝนทักษะด้านอาชีพจากผู้เชี่ยวชาญในสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ติดต่อประสานงานเพื่อเป็นเครือข่ายร่วมกัน ดำเนินการ พร้อมทั้งมีการติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง
4. ด้านอาคารสถานที่ ควรมีระบบเตือนภัย และอุปกรณ์ดับเพลิงอย่างเหมาะสมตามมาตรฐาน ผู้บริหารควรเป็นผู้คัดเลือกบริษัทที่ได้มาตรฐาน มีการจดทะเบียนการค้าอย่างถูกต้อง รวมถึงควรทำประกันภัยให้กับมูลนิธิฯ ด้วย
5. ด้านการจัดหางานควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่จำเป็น และเกี่ยวข้องในการทำงานจากเจ้าหน้าที่โดยตรงของรัฐ แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ เพื่อติดตามให้การดูแล ช่วยเหลืออย่างจริงจัง
6. ด้านการพัฒนาจิตวิญญาณ ควรจัดทำบทเรียนหรือโปรแกรมการศึกษาค้นคว้า พระคริสต์ธรรมคัมภีร์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตร่วมกันของสตรีและเด็ก และบุคลากร ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ด้านพระคัมภีร์จัดทำโปรแกรมและรูปแบบการศึกษาค้นคว้าให้เหมาะสมกับบริบท และแต่ละช่วงวัยของสตรีและเด็ก ควรมีการประเมินผล และร่วมกันพัฒนา แก้ไข ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็กเครือข่ายคริสเตียนภาคกลาง อภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ระดับการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิมีการดำเนินงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิ ซึ่งให้ดำเนินการทั้งด้านการพัฒนาจิตวิญญาณ ด้านการศึกษา ด้านอาคารสถานที่ ด้านการรักษาพยาบาลและอนามัย ด้านสังคมสงเคราะห์และจิตวิทยา และด้านการจัดหางาน มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อสตรีและเด็กที่ได้รับผลกระทบทางสังคมให้ได้รับการช่วยเหลือ ค้ำครอง ดูแล และได้รับการพัฒนาจนสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศักดิ์ อินทสโร (2550: 58-59) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของคนพิการ

ต่อการให้บริการสงเคราะห์ช่วยเหลือของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพะเยา พบว่า คนพิการพึงพอใจต่อการให้บริการสงเคราะห์ช่วยเหลือจากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพะเยา อยู่ในระดับมาก ด้านกระบวนการให้บริการอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการด้านอาคาร สถานที่ และ ด้านความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความพึงพอใจของคนพิการต่อการให้บริการสงเคราะห์ช่วยเหลือของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพะเยาต่อการให้บริการสงเคราะห์ช่วยเหลือของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพะเยา พบว่า ผู้พิการที่มีเพศ อายุ รายได้ การศึกษา และประเภทความพิการที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริการไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของของนิตา สุขสมโภชน์ (2552: 71-73) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของสำนักจัดหางาน จังหวัดนนทบุรี พบว่า ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของสำนักจัดหางาน จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็กเครือข่ายคริสเตียนภาคกลาง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากร โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านเพศ ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงานเกี่ยวกับมูลนิธิ อาชีพ หน่วยงานของมูลนิธิ และอายุการก่อตั้ง พบว่า

2.1 ผู้บริหารและบุคลากรของมูลนิธิ ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็กเครือข่ายคริสเตียนภาคกลาง ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและบุคลากรของมูลนิธิทั้งเพศชาย เพศหญิง ที่มีตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และอาชีพในการทำงานต่างกัน มีความรู้ความสามารถ มีการเตรียมพร้อม และเอาใจใส่ดูแลสตรีและเด็กอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤดี ดำรงรัตน์ (2555: 70-75) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้รับบริการสงเคราะห์ต่อการให้บริการสวัสดิการสังคมของสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งกุ่มสะแก จังหวัดเพชรบุรี พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถดำเนินการบริการสวัสดิการสังคมแก่ผู้รับบริการสงเคราะห์อย่างเสมอภาคเท่าเทียมและทั่วถึงทุกคน

2.2 ผู้บริหารและบุคลากรของมูลนิธิที่มีประสบการณ์ทำงานเกี่ยวกับมูลนิธิฯ ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิฯ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานเกี่ยวกับมูลนิธิฯ 11-15 ปี มีประสบการณ์ในการทำงาน ความรู้ ความชำนาญมาก่อน แล้วนำมาประยุกต์ใช้เพื่ออำนวยความสะดวก ในการปรับปรุงบทบาทหน้าที่ที่กระทำอยู่ เพื่อให้เกิดผลมีความเป็นผู้นำ เหมาะสมกับการดูแล การให้คำปรึกษาแก่สตรีและเด็ก มากกว่าผู้บริหารและบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานเกี่ยวกับมูลนิธิฯ 1-5 ปี ที่อาจมี

ความกระตือรือร้นในการทำงาน อาจตัดสินใจเร็วและขาดความรอบคอบ ขาดประสบการณ์ คุณวุฒิ วิทยุณยังไม่เหมาะสมในการให้คำปรึกษาแก่สตรีและเด็ก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแจ่มจันทร์ ภูบุญอิม และคณะ (2554: 87) ที่ได้ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานธุรการของโรงเรียนในจังหวัดนครพนม พบว่า เจ้าหน้าที่ธุรการที่มีประสบการณ์น้อยยังอยู่ในวัยหนุ่มสาว ส่งผลให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน หรือมีความรู้ความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานธุรการเป็นอย่างดี ในขณะที่เจ้าหน้าที่ธุรการที่อาวุโสมีประสบการณ์ในการทำงานมากกลับมีความกระตือรือร้นในการทำงานน้อยและมีแนวโน้มที่จะยึดความคิดของตนเองเป็นใหญ่ ประสบการณ์ที่สะสมไว้บางครั้ง อาจถูกนำมาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานมากกว่าเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานและ ผลงานและวิวัฒน์ นีซัง (2552: 52) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.พี. เพนท์ พบว่า อายุงานของพนักงานที่แตกต่างกันคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกันชี้ให้เห็นว่า เมื่อพนักงานได้ทำงานให้กับองค์กรแล้ว ประสบการณ์ในการทำงาน จะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาให้พนักงานได้เรียนรู้เกี่ยวกับองค์กร และเข้าใจถึงความต้องการและวัฒนธรรม ขององค์กรเพิ่มมากขึ้น ทำให้ในแต่ละช่วงเวลาความต้องการของพนักงานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การทำงานจะแตกต่างกัน

2.3 ผู้บริหารและบุคลากรของมูลนิธิ ที่อยู่ในหน่วยงานของมูลนิธิ ต่างกัน มีความคิด เห็นต่อการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิ ในภาพรวม และรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานของมูลนิธิที่จดทะเบียนกับหน่วยงาน ของรัฐบาลโดยตรงดำเนินงานตามนโยบายและกฎหมาย ดังที่ได้ยื่นวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งมูลนิธิ กับรัฐบาลโดยตรงไม่ได้สังกัดหรืออยู่ภายใต้การกำกับดูแลจากองค์กรหรือหน่วยงานคริสเตียนใด การดำเนินงานจึงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล มีความคล่องตัวในการบริหาร จัดการสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรอนพ จินะวัฒน์ และรัตน ดวงแก้ว (2558: 47) ได้ศึกษา สภาพการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ ทางการศึกษา พบว่า การรับรู้และการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการปฏิบัติตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานของครูทุกสังกัดรับรู้การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและ รายมาตรฐานอยู่ในระดับมาก

2.4 ผู้บริหารและบุคลากรที่อยู่ในมูลนิธิ ที่มีอายุการก่อตั้งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในมูลนิธิที่มีอายุการก่อตั้ง 5-10 ปี อยู่ในช่วงของการพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพ เนื่องจากผ่านพ้นช่วงการก่อตั้ง มีโครงสร้างองค์กร ที่แน่นอนเป็นระบบ ส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นทำให้เกิดความสนุกสนานตื่นเต้นกับการปฏิบัติงาน อาจต่างกับผู้บริหารและบุคลากรที่อยู่ในมูลนิธิ ที่มีอายุการก่อตั้ง น้อยกว่า 5 ปี ที่กำลังเริ่ม

ดำเนินการกำลังปรับกระบวนการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน และผู้บริหารและบุคลากรที่อยู่ในมูลนิธิที่มีอายุการก่อตั้ง มากกว่า 10 ปี ที่ดำเนินการมานานอยู่ตัวแล้ว อาจส่งผลดีต่อเครือข่ายในการให้คำแนะนำปรึกษา เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่าย ซึ่งสอดคล้องกับปณิธาน วรกานต์พิวัฒน์ (2555: 113-119) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู พบว่า ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้งต่างกัน รับรู้สภาพที่เป็นจริงโดยภาพรวมและรายด้านทุก ๆ ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิฯ ได้ข้อค้นพบที่สามารถนำมาอภิปราย กล่าวคือ

3.1 ด้านสังคมสงเคราะห์และจิตวิทยา พบว่า การให้ความช่วยเหลือสตรีและเด็กที่ประสบกับปัญหาทางสังคม ถือเป็นเรื่องที่เร่งด่วน ที่จะต้องให้การช่วยเหลือและปกป้องโดยทันที เพื่อความปลอดภัยในทุกด้าน การบันทึกข้อมูลเบื้องต้น การดูแลเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอจะช่วยให้การช่วยเหลือได้ตรงปัญหาความต้องการ และต่อเนื่องจะส่งผลให้สตรีและเด็กมีกำลังใจที่จะต่อสู้กับปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมั่นใจ ก่อนที่จะกลับสู่ครอบครัวและสังคมต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนนทชา ชัยวิชานันท์ และคณะ (2558: 61-63) ได้ศึกษา การพัฒนาสวัสดิการสำหรับผู้ประสบปัญหาในบ้านพักเด็กและครอบครัวอย่างมีส่วนร่วม : กรณีศึกษาบ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดเพชรบูรณ์ ให้แนวปฏิบัติในการบรรเทาปัญหาเบื้องต้นให้กับผู้เดือดร้อน ได้ดำเนินการให้ที่พักพิง อาหารและเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อชีวิตประจำวัน และพิจารณาการให้ความช่วยเหลือที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาในด้านอื่น ๆ และความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ประสบปัญหา

3.2 ด้านการรักษาพยาบาลและอนามัย พบว่า การที่สตรีและเด็กมีความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพร่างกาย การมีสุขอนามัยที่ถูกต้องทั้งการดูแลตนเองและผู้อื่น และสามารถปฏิบัติตามได้เป็นประจำในชีวิตประจำวันสม่ำเสมอ จะสามารถลดอัตราการเจ็บป่วยได้ลงเป็นอย่างมากสตรีและเด็กควรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีเป็นประจำและต่อเนื่องจะยิ่งส่งผลให้สตรีและเด็กดำเนินกิจกรรมในชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุขมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของนนทชา ชัยวิชานันท์ และคณะ (2557: 54) ได้ศึกษาการพัฒนาสวัสดิการสำหรับผู้ประสบปัญหาในบ้านพักเด็กและครอบครัวอย่างมีส่วนร่วม กรณีศึกษาบ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ให้แนวปฏิบัติด้านสวัสดิการด้านอนามัย โดยการร่วมมือและติดต่อประสานงานกับสถานพยาบาลในการรักษาการประเมินผลในการนำส่งไปยังหน่วยงานอื่น

3.3 ด้านการศึกษา พบว่า ควรให้การสนับสนุน และส่งเสริมให้สตรีและเด็ก ได้เข้าถึงระบบการศึกษาในทุกรูปแบบที่รัฐจัดให้ตามสิทธิ รวมถึงเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกฝนทักษะทางอาชีพอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ และการรับรองในระดับที่สามารถนำความรู้ ความสามารถไปประกอบ

อาชีพที่สุจริต เพื่อหาเลี้ยงชีพตนเอง ครอบครัว และช่วยเหลือผู้อื่นในสังคมได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2555: 2-3) ระบุว่าเด็กด้อยโอกาสทุกคนต้องได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเหมือนเด็กปกติทั่วไป เพื่อพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิต และความเป็นอยู่ที่ดีทั้งในด้านสุขภาพอนามัย ด้านอาชีพ ด้านความรู้ทั่วไป ด้านคุณธรรม ศีลธรรม เพื่อการอยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคม และสามารถดำเนินชีวิตในสังคมอย่างเป็นปกติมีคุณค่า และมีศักดิ์ศรี

3.4 ด้านอาคารสถานที่ พบว่า นอกจากจะจัดอาคารสถานที่ให้เพียงพอ และเหมาะสมต่อการดำเนินกิจกรรมของสตรีและเด็กแล้ว ยังต้องคำนึงถึงความมั่นคง แข็งแรง ปลอดภัย เป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นสัดส่วนชัดเจนทุกคนควรให้ความร่วมมือกันในการดูแลรักษา เพื่อให้ใช้ประโยชน์ได้อย่างสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนนทชา ชัยทวีชานันท์ และคณะ (2557: 54-55) ได้ศึกษาการพัฒนาสวัสดิการสำหรับผู้ประสบปัญหาในบ้านพักเด็กและครอบครัวอย่างมีส่วนร่วม : กรณีศึกษาบ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ให้แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย โดยการจัดอาคารสถานที่ให้เป็นสัดส่วน เพื่อให้เกิดความสะดวกในการทำภารกิจ

3.5 ด้านการจัดหางาน พบว่า ควรให้ความสำคัญกับการตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับสถานประกอบการ และข้อจำกัดของสตรีและเด็กก่อนที่จะส่งไปทำงานยังสถานประกอบการ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ามีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เป็นไปตามข้อบังคับของกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงาน มูลนิธิฯ และสถานประกอบการควรร่วมมือกันในการช่วยเหลือสตรีและเด็กแก้ปัญหา โดยช่วยให้คำปรึกษา แนะนำ และพัฒนาส่งเสริมให้สามารถประกอบอาชีพที่สุจริต และมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของศิรินันท์ กิตติสุขสถิต (2555: 135) ได้ศึกษาความท้าทายในการขจัดแรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย พบว่า การป้องกันและคุ้มครองสตรีและเด็กที่กำลังทำงาน รัฐจำเป็นต้องติดตามให้การป้องกันและคุ้มครองอย่างจริงจัง สม่่าเสมอ และต่อเนื่องให้ความคุ้มครองแก่เด็กทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึง การส่งเสริม การคุ้มครอง สวัสดิภาพ การพัฒนาและฟื้นฟูและสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2553: 2) ได้ศึกษาเรื่อง การลดความเหลื่อมล้ำและไม่เป็นธรรมในสังคม พบว่าควรสนับสนุนให้ภาคีพัฒนาทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมแก้ไข ปัญหาและลดความเหลื่อมล้ำในสังคมไทยอย่างมีประสิทธิภาพ โดยส่งเสริมให้ภาคเอกชนเป็นพลังร่วมในการพัฒนาสังคมไทย โดยสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและร่วมเป็นกลไกพัฒนาชุมชนและสังคมร่วมกัน

3.6 ด้านการพัฒนาจิตวิญญาณ พบว่า สตรีและเด็กที่ประสบกับปัญหาต่าง ๆ จากสังคมควรได้รับการฟื้นฟู เยียวยาด้านจิตใจ ผ่านทางหลักธรรมคำสอนจากพระคริสต์ธรรมคัมภีร์ ซึ่งเป็นความเชื่อความศรัทธาจากองค์พระผู้เป็นเจ้า ซึ่งจะเกิดผลโดยการสำแดงออกเป็นการกระทำที่สอดคล้องกับหลักธรรมคำสอน ส่งผลให้เกิดความรักความปรารถนาดีต่อผู้อื่น เกิดความเสียสละ แบ่งปัน เอื้ออาทร

ต่อกันและคอยช่วยเหลือเกื้อหนุนกันและกัน ห่วงใย พะวงกันและกัน และมุ่งแต่จะประกอบภารดีต่อทั้งตนเองและผู้อื่นในสังคมเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของปรเมศวร์ ชะรอยนุช และคณะ (2558: 525-529) ได้ศึกษาแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามนุษย์ตามแนวคริสต์ศาสนานิกายโปรเตสแตนต์พบว่า การพัฒนามนุษย์ตามแนวคริสต์ศาสนานิกายโปรเตสแตนต์ในการจัดการศึกษาตั้งอยู่บนอุดมคติทางความเชื่อและคำสอนของคริสต์ศาสนา หากทุกคนได้รับการศึกษาตามแนวคำสอนของคริสต์ศาสนา จะนำไปสู่ความรู้ความเข้าใจในคุณค่าของความเป็นมนุษย์อย่างสมบูรณ์ในทุกมิติ เน้นการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจมีสติปัญญา มีความรู้ มีคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งต้นแบบชีวิตของมนุษย์ที่สมบูรณ์คือแบบอย่างชีวิตของพระเยซูคริสต์แนวทางในการจัดการศึกษานั้นต้องมีคริสต์ศาสนาเป็นแกนหลักในการปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็กเครือข่ายคริสเตียนภาคกลาง อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีการดำเนินงานต่ำสุด คือด้านการจัดหางาน ควรแต่งตั้งเจ้าหน้าที่เพื่อติดตามให้การดูแล ช่วยเหลืออย่างจริงจัง รวมทั้งควรเป็นภาคีเครือข่ายกับสถานประกอบการ รองลงมาคือ ด้านสังคมสงเคราะห์และจิตวิทยา ควรอบรมความรู้ด้านเอกสาร และความรู้ทางจิตวิทยาแก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการรักษาพยาบาลและอนามัย ควรติดต่อประสานงานกับสถานพยาบาลในการตรวจรักษาและให้ความรู้ด้านสุขอนามัย ด้านอาคารสถานที่ ผู้บริหาร ควรเลือกทำประกันภัยกับบริษัทที่ได้มาตรฐาน มีการจดทะเบียนการค้าอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ด้านการศึกษา ควรติดต่อประสานงานและร่วมเป็นภาคีเครือข่ายทางการศึกษา เพื่อติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และด้านการพัฒนาจิตวิญญาณควรจัดรูปแบบการศึกษาพระคัมภีร์ให้เหมาะสมกับบริบทและช่วงวัยของสตรีและเด็ก มีการประเมิน แก้ไข และปรับปรุงอยู่เสมอ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานด้านการจัดหางานอยู่ในระดับต่ำสุด จึงควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็กเครือข่ายคริสเตียนภาคกลาง เพื่อนำไปพัฒนาให้การดำเนินงานมีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับของสถานประกอบการ และบุคคลทั่วไป รวมถึงการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็กในเครือข่ายคริสเตียนภาคกลางและศึกษาถึงรูปแบบการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็กเครือข่ายคริสเตียนภาคกลาง เพื่อนำไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาร่วมกันให้มีรูปแบบที่ชัดเจน เหมาะสม และเกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานอย่างแท้จริง

สรุป

การดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิเพื่อสตรีและเด็กเครือข่ายคริสเตียนภาคกลาง ในภาพรวมมีระดับมาก ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาจิตวิญญาณ ด้านการศึกษา ด้านอาคารสถานที่ ด้านการรักษาพยาบาลและอนามัย ด้านสังคมสงเคราะห์และจิตวิทยา และด้านการจัดหางาน ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากรต่อการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานเกี่ยวกับมูลนิธิ หน่วยงานของมูลนิธิ และอายุการก่อตั้งที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และอาชีพต่าง ๆ มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน สำหรับแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานด้านการบริการของมูลนิธิควรร่วมมือกันในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการดำเนินงานด้านการบริการให้มีมาตรฐาน และให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ทิศทาง และนโยบายที่กำหนดไว้ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2555). **วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา**. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม.
- แจ่มจันทร์ ญะญอิม และคณะ. (2554). **สถานะและปัญหาการปฏิบัติงานธุรการของโรงเรียนในจังหวัดนครพนม**. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.
- นนทชา ชัยทวีชานันท์ และคณะ. (2558). **รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสวัสดิการสำหรับผู้ประสบปัญหาในบ้านพักเด็กและครอบครัวอย่างมีส่วนร่วม: กรณีศึกษاب้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดเพชรบูรณ์**. เพชรบูรณ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- นฤดี ดำรงรัตน์. (2555). **ความพึงพอใจของผู้รับบริการสงเคราะห์ ต่อการให้บริการสวัสดิการสังคมของสถานสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งกุ่มสะแก จังหวัดเพชรบุรี**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปนัดดา วรกานต์วิวัฒน์. (2555). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

- ปรเมศวร์ ชะรอยนุช และคณะ. (2558). รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวคิดในการพัฒนา
มนุษย์ตามแนวคริสต์ศาสนานิกายโปรเตสแตนต์. กรุงเทพฯ: สาขาวิชาพัฒนศึกษา
ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546. (2546, 24 กันยายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 120
ตอนที่ 95ก หน้า 3-4.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. (2541, 20 กุมภาพันธ์). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 115
ตอนที่ 8 หน้า 10-13.
- พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546. (2546, 1 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา.
เล่มที่ 120 ตอนที่ 94ก หน้า 58
- เพิ่มศักดิ์ อินทสร. (2550). ความพึงพอใจของคนพิการต่อการให้บริการสงเคราะห์ช่วยเหลือของ
สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพะเยา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและ
ราชกิจจานุเบกษา.
- วิวัฒน์ นีซัง. (2552). รายงานการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพ้นท์. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีธบุรี.
- ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต. (2555). ความท้าทายในการจัดแรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาชนบทศึกษาและการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมาคมพระคริสตธรรมไทย. (1998). พระคริสตธรรมคัมภีร์ ฉบับปี 1971. กรุงเทพฯ: สมาคม
พระคริสตธรรมไทย
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการรับ
นักเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2555.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2556). ผลสำรวจจำนวนประชากรในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: ธนาเพรส.
- อรรณพ จินะวัฒน์ และรัตนา ดวงแก้ว. (2558). รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการปฏิบัติ
ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ
ทางการศึกษา. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียน
ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนราชินีบูรณะจังหวัดนครปฐม
RALATIONSHIP BETWEEN FACTORS AFFECTING GUARDIAN
PARTICIPATION IN EDUCATIONAL MANAGEMENT OF RACHINEEBURANA
SCHOOL, NAKHON PATHOM PROVINCE

เมธาสิทธิ์ ธัญรัตนศรีสกุล/ MATHASIT TANYARATTANASRISAKUL¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียน 2) ระดับความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนราชินีบูรณะ จังหวัดนครปฐม ประชากร ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนราชินีบูรณะ จังหวัดนครปฐม จำนวน 3,019 คน ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2559 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 362 คน ได้มาจากการสุ่มแบบใช้โควตา เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์โมเดลมีมิก

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนราชินีบูรณะ จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมในด้านวิชาการ ด้านกิจการนักเรียน และด้านความสัมพันธ์กับชุมชนอยู่ในระดับมาก แต่ด้านบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษาอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ตามลำดับ และ 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทางบวก ได้แก่ ความคาดหวังของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.22 และในทางลบ ได้แก่ ความพึงพอใจในการจัดการศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ -0.41 (Chi-Square = 2.59, df = 6, p-value = 0.86, NNFI = 1.00, SRMR = 0.01)

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา, การวิเคราะห์โมเดลมีมิก

¹หัวหน้างานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนราชินีบูรณะ จังหวัดนครปฐม

ABSTRACT

The objectives of this research were to study: 1) the level of guardian participation; 2) the level of guardians' satisfaction and expectation; and 3) the relationship between factors affecting guardian participation in educational management of Rachineeburana School, Nakhon Pathom Province. The research populations were 3,019 student guardians in the first semester of academic year 2019 at Rachineeburana School, Nakhon Pathom Province. The research sample was 362 guardians selected by the quota sampling. The research instrument was a questionnaire with the reliability coefficient of 0.93. The data were analyzed with arithmetic mean, standard deviation and MIMIC model.

The results of this research revealed that: 1) overall, the guardian participation in educational management of Rachineeburana school, Nakhon Pathom Province was at a high level. When considering in each aspect, it was found that the participation in academic affairs, student affairs, and relationship with communities was at a high level, while the participation in general management was at a moderate level. 2) The guardians' satisfaction and expectation in educational management of was at a high and highest level respectively. 3) The factors affecting guardian participation in educational management of Rachineeburana school, Nakhon Pathom Province with the .05 statistical significance were the guardians' expectation with 0.22 coefficient of determination, and the satisfaction towards educational management with -0.41 coefficient of determination (Chi-Square = 2.59, df = 6, p-value = 0.86, NNFI = 1.00, CFI = 1.00, SRMR = 0.01).

Keywords: guardian participation in educational management, MIMIC model analysis

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545) และ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2553) กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษาไว้ในหมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ วรรค 6 และ มาตรา 29 โดยมีสาระสำคัญว่า การจัดการเรียนรู้สามารถจัดให้เกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลาทุกสถานที่ โดยมีการประสานร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนา นักเรียนตามศักยภาพ นอกจากนี้ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุ ชุมชน องค์การชุมชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และ สถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ ชุมชนมีการจัดการศึกษา อบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและ วิทยาการต่าง ๆ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน (ฝ่ายวิชาการ สำนักพิมพ์เดอะบุคส์, 2556)

โรงเรียนราชินีบูรณะ จังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และเป็นโรงเรียนสตรีประจำจังหวัดนครปฐม ดำเนินการสอนในระดับการศึกษาภาคบังคับและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองนักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาผ่านกิจกรรมต่าง ๆ นอกเหนือจากการจัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา ได้แก่ กิจกรรมเยี่ยมบ้าน กิจกรรมประชุมผู้ปกครองนักเรียน มีการจัดทำทะเบียนเครือข่ายผู้ปกครองนักเรียนในทุกระดับชั้น ซึ่งทำให้เกิดเครือข่ายเชื่อมโยงระหว่างครูที่ปรึกษา ผู้ปกครองนักเรียน และนักเรียน ทำให้มั่นใจได้ในระดับหนึ่งว่าทางโรงเรียนสามารถติดต่อกับผู้ปกครองนักเรียนได้อย่างทันทั่วทั้งที่หากเกิดเหตุการณ์เร่งด่วนและความจำเป็นที่โรงเรียนต้องติดต่อกับทางผู้ปกครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงปีการศึกษา 2558 ถึง 2559 ที่อยู่ในช่วงที่มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางการศึกษาจากนโยบายของรัฐบาล ไม่ว่าจะเป็นการลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ หรือการจัดศึกษาในระบบทวิศึกษา ซึ่งล้วนแต่เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้ปกครองนักเรียนจำเป็นต้องทราบและเข้าใจ การเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนราชินีบูรณะ จังหวัดนครปฐม ซึ่งจะนำไปสู่การส่งเสริม ปรับปรุง และพัฒนามีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้เป็นไปตามความต้องการของผู้ปกครอง และชุมชนท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพในลำดับต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนราชินีบูรณะ จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนราชินีบูรณะ จังหวัดนครปฐม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนราชินีบูรณะ จังหวัดนครปฐม

นิยามเชิงปฏิบัติการ

1. ผู้ปกครองนักเรียน หมายถึง บิดา มารดา หรือผู้อุปการะนักเรียนที่ทำหน้าที่เลี้ยงดู อบรม สั่งสอน ให้การศึกษาแก่นักเรียนในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2559 ของโรงเรียนราชินีบูรณะ จังหวัดนครปฐม
2. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษา หมายถึง สภาพการมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือกระบวนการที่ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนในการดำเนินการ สนับสนุน ส่งเสริม ร่วมกับโรงเรียนราชินีบูรณะทั้งกับครู และนักเรียน ในปีการศึกษา 2559 โดยการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมแก้ไข

ปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งร่วมประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ ของทางโรงเรียน จำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านกิจการนักเรียน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนและด้านบริหารงานทั่วไป

3. ความพึงพอใจของผู้ปกครอง หมายถึง ความรู้สึกชอบของผู้ปกครองนักเรียนต่อผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนราชินีบูรณะ จังหวัดนครปฐม เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน สื่อและอุปกรณ์การสอน การจัดกิจกรรมนอกหลักสูตร และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

4. ความคาดหวังของผู้ปกครอง หมายถึง สภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับนักเรียนจากการจัดการศึกษาของโรงเรียนราชินีบูรณะ จังหวัดนครปฐม ของผู้ปกครองนักเรียนในด้านการมีความรู้และทักษะพื้นฐานตามหลักสูตร การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การมีทักษะในการจัดการ และการรักการทำงานของนักเรียนโรงเรียนราชินีบูรณะ จังหวัดนครปฐม

วิธีดำเนินการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 3,019 คน ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2559 ของโรงเรียนราชินีบูรณะ จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ปกครองจำนวน 362 คน คัดเลือกจากประชากรด้วยการใช้โควตา (quota sampling) (Bryman, 2001) โดยกำหนดจำนวนผู้ปกครองผู้ให้ข้อมูลจำนวน 432 คน แบ่งเป็นผู้ปกครองนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายระดับละ 216 คน จำนวน 72 ห้องเรียน ห้องเรียนละ 6 คน ทั้งนี้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Krejcie & Morgan (1970)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรทำนาย จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความพึงพอใจของผู้ปกครอง (SATIS) และ 2) ความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนราชินีบูรณะ จังหวัดนครปฐม (EXPEC) ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษา (PARTI) จำแนกเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านวิชาการ (ACADE) 2) ด้านกิจการนักเรียน (STUDE) 3) ด้านบริหารงานทั่วไป (GENER) และ 4) ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน (COMUN)

เครื่องมือวิจัยและการหาคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำแนกเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปและสภาพส่วนบุคคลของผู้ปกครอง จำนวน 6 ข้อ ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา จำนวน 40 ข้อ และตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา จำนวน 25 ข้อ และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ขึ้นตอนการสร้างมีดังนี้

1. ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และหลักการของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา จากเอกสาร ตำราวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จำแนกการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาเป็น 4 ด้าน โดยใช้ฐานคิดของทพิยวารี วุฒิวิทย์ (2551) ได้แก่

1) ด้านวิชาการ 2) ด้านกิจการนักเรียน 3) ด้านบริหารงานทั่วไป และ 4) ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน รวมทั้งศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ และความคาดหวังในการจัดการศึกษา

2. สร้างเครื่องมือโดยออกเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ ได้แก่ ระดับ 5, 4, 3, 2 และ 1 ซึ่งหมายถึง การมีส่วนร่วม มีความพึงพอใจ หรือมีความคาดหวังในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ รวมทั้งสิ้น 65 ข้อ จากนั้นนำไปหาคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับองค์ประกอบในแต่ละด้าน (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งพบว่าทุกข้อคำถามมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้เพื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (reliability) กับผู้ปกครองนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ผลการคำนวณพบว่าแบบสอบถามในด้านวิชาการ ด้านกิจการนักเรียน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน และด้านบริหารงานทั่วไป มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84, 0.89, 0.86 และ 0.95 ตามลำดับ และสำหรับด้านความพึงพอใจ และความคาดหวังในการจัดการศึกษา มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 และ 0.95 ตามลำดับ โดยมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.93

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามไปยังผู้ปกครองนักเรียนในการประชุมผู้ปกครองประจำภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2559 ผ่านทางครูที่ปรึกษาแต่ละห้อง จำนวน 432 ฉบับ ได้รับกลับมาเป็นฉบับที่สมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ได้จำนวน 362 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.80 ซึ่งเพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าเฉลี่ย (arithmetic mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2551; ประสาท เนืองเฉลิม, 2556; ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2552) และสถิติในชุดการวิเคราะห์โมเดลมีคได้แก่ ค่าสถิติไคสแควร์ (chi-square) ค่าดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ NNFI (Non-Normed Fit Index) และ CFI (Comparative Fit Index) และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) (Garson, 2011 อ้างถึงใน รติพร ถึงฝั่ง, 2556; ยุทธ ไกยวรรณ, 2556; ชัยวิจิต เตียรชนะ, 2558) โดยมีเกณฑ์การยอมรับว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ คือ ค่าสถิติไคสแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} > .05$), $NNFI > .90$, $CFI > .90$ และ $SRMR < .05$ (รติพร ถึงฝั่ง, 2556; เมธาสิทธิ์ ัญรัตนศรีสกุล, 2559)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนราชินีบูรณะ จังหวัดนครปฐม ในการแปลความหมายของระดับการมีส่วนร่วม ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.51-5.00, 3.51-4.50, 2.51 - 3.50, 1.51 - 2.50 และ 1.00 - 1.51 หมายถึง การมีส่วนร่วมในระดับมากที่สุด, มาก, ปานกลาง, น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ สรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังตารางที่ 1 ซึ่งพบว่าระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนราชินีบูรณะ จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการมีส่วนร่วมในด้านวิชาการ ด้านกิจการนักเรียน และด้านความสัมพันธ์กับชุมชนอยู่ในระดับมาก แต่พบว่าด้านบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษา

ลำดับที่	ลักษณะการมีส่วนร่วม	mean	S.D.	ระดับ
1	ด้านวิชาการ (ACADE)	3.70	0.73	มาก
2	ด้านกิจการนักเรียน (STUDE)	3.52	0.82	มาก
3	ด้านบริหารงานทั่วไป (GENER)	3.59	0.84	มาก
4	ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน (COMUN)	3.38	0.96	ปานกลาง
ภาพรวม		3.55	0.78	มาก

2. ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนราชินีบูรณะ จังหวัดนครปฐมในการแปลความหมายของระดับความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้ปกครอง ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.51-5.00, 3.51-4.50, 2.51 - 3.50, 1.51 - 2.50 และ 1.00 - 1.51 หมายถึง มีความพึงพอใจหรือความคาดหวังในระดับมากที่สุด, มาก, ปานกลาง, น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ สรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษา

ลำดับที่	ตัวแปรทำนาย	mean	S.D.	ระดับ
1	ความพึงพอใจในการจัดการศึกษา	4.24	0.21	มาก
2	ความคาดหวังในการจัดการศึกษา	4.70	0.15	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ปกครองนักเรียนมีความพึงพอใจในระดับมาก (Mean = 4.24, S.D. = 0.21)และมีความคาดหวังในระดับมากที่สุด (Mean = 4.70, S.D. = 0.16)

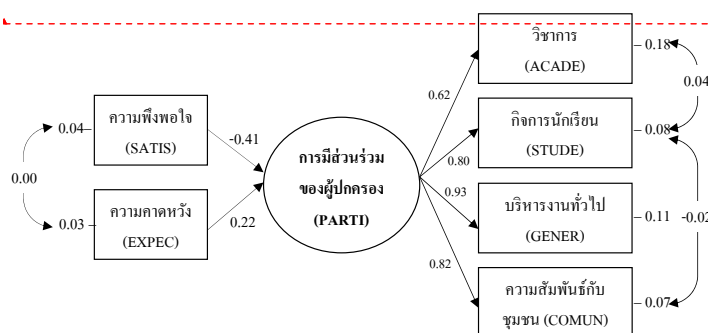
3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนราชินีบูรณะจังหวัดนครปฐม ปัจจัยที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจ และ 2) ความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนราชินีบูรณะ จังหวัดนครปฐม จากการปรับโมเดลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษาโมเดลสุดท้าย พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี (Chi-Square = 2.59, df = 6, p-value = 0.86, NNFI = 1.00, CFI = 1.00 และ SRMR = 0.01) แสดงผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 3 และภาพที่ 1

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของโมเดลมีมิก

Factors in this Study	Coefficient of Determination	S.E.	t-test
Satisfaction	- 0.41	0.03	- 1.66*
Expectation	+ 0.22	0.32	1.73*
Chi-Square = 2.59, df = 6, p-value = 0.86, NNFI = 1.00, CFI = 1.00, SRMR = 0.01			

*p-value < .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ความพึงพอใจเป็นตัวแปรทำนายที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ -0.41 แสดงว่าความพึงพอใจเป็นสาเหตุที่ทำให้ระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาลดลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในทางลบ และพบว่า ความคาดหวังเป็นตัวแปรทำนายที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ 0.22 แสดงว่าความคาดหวังเป็นสาเหตุที่ทำให้ระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาสูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในทางบวกต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนราชินีบูรณะ จังหวัดนครปฐม



Chi-Square = 2.59, df = 6, P-value = 0.85872, RMSEA = 0.000

ภาพที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนราชินีบูรณะจังหวัดนครปฐม

อภิปรายผล

1. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนราชินีบูรณะ จังหวัดนครปฐมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การมีส่วนร่วมในด้านวิชาการ ด้านกิจการนักเรียน และด้านความสัมพันธ์กับชุมชนอยู่ในระดับมาก แต่พบว่าด้านบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น จึงทำให้ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนราชินีบูรณะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทั้งในด้านวิชาการ ด้านกิจการนักเรียนและด้านความสัมพันธ์กับชุมชนได้มากขึ้น เช่นกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของพระชานนท์ จักรใจ และคณะ (2555) และทิพย์วารี วุฒิวิทย์ (2551) ที่พบว่าสภาพการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาอยู่ในระดับมากแต่ผลการวิจัยกลับพบว่าในด้านบริหารงานทั่วไปผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมในระดับปานกลางเท่านั้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากตัวบ่งชี้ในด้านบริหารงานทั่วไปเกี่ยวข้องกับการจัดหางบประมาณมาสนับสนุนโรงเรียน การคัดเลือกคณะกรรมการชั้นพื้นฐานของโรงเรียนการแสดงความคิดเห็นด้านการบริหารงานทั่วไปร่วมกับโรงเรียน การให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของโรงเรียน และการร่วมจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน เป็นต้น ซึ่งปกติแล้วกิจกรรมดังกล่าวนี้ทางโรงเรียนราชินีบูรณะได้ดำเนินการโดยบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเป็นส่วนใหญ่ เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการดำเนินงาน จึงไม่ได้เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองนักเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมดังกล่าว จึงอาจทำให้การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของสิริทิพย์ สิทธิศักดิ์ (2554) และทิพย์วารี วุฒิวิทย์ (2551) ที่พบว่าการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการร่วมวางแผน การร่วมระดมทรัพยากร อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

2. ความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนราชินีบูรณะ จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับมากและมากที่สุด ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนราชินีบูรณะ เป็นโรงเรียนสตรีประจำจังหวัดนครปฐม ซึ่งดำเนินการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมนักเรียนในด้านวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับมีแผนการเรียนที่หลากหลาย ตอบสนองต่อตลาดแรงงานและความต้องการของสังคม นอกจากนี้ยังมีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐานสูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ สารสนเทศดังกล่าวนี้ได้มีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองทราบทั้งทางป้ายประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ของโรงเรียน และแจ้งในการประชุมผู้ปกครองเป็นประจำทุกปีการศึกษา และอาจเนื่องมาจากกระบวนการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนราชินีบูรณะที่มีสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียนในทุกระดับชั้น มีความทันสมัย สามารถส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ตามที่หลักสูตรกำหนด มีการจัดกิจกรรมนอกหลักสูตรเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียน รวมทั้งความเอาใจใส่ ดูแลด้านการเรียนการสอนของครู

การรายงานผลการเรียนที่มีความชัดเจน และสม่ำเสมอ ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนบรรลุผลตามที่ผู้ปกครองต้องการ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้ปกครองเกิดความพึงพอใจต่อการดำเนินงานด้านวิชาการ และคาดหวังให้ผลการดำเนินงานดังกล่าวพัฒนาไปสู่ระดับที่สูงขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของธมกร ดุลยปรกรณ์ชัย (2556) และกมลพร เอกอมรณกุล (2554) ที่พบว่าความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยของวรรณ โสวรรณ และคณะ (2556) ที่พบว่าความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนในด้านวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทางบวก ได้แก่ ความคาดหวังของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา และทางลบ ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากความพึงพอใจเป็นความรู้สึกชอบ รู้สึกพึงพอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การที่บุคคลแสดงให้เห็นว่าตนมีความพึงพอใจต่อสิ่งใด ย่อมแปลว่าสิ่งนั้นได้บรรลุหรือตามที่ตนต้องการแล้ว ดังนั้น เมื่อผู้ปกครองนักเรียนเกิดความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนราชินีบูรณะ จังหวัดนครปฐม ในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านวิชาการ ด้านกิจการนักเรียน ด้านบริหารทั่วไป หรือด้านความสัมพันธ์กับชุมชนแล้ว อาจเห็นว่าไม่มีเหตุจำเป็นในการที่จะเข้ามาร่วมในการดำเนินการ สนับสนุน ส่งเสริม ร่วมกับโรงเรียนราชินีบูรณะทั้งกับครู และนักเรียนไม่ว่าจะเป็นในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งร่วมประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ ของทางโรงเรียน ด้วยเหตุนี้ ผู้ปกครองที่มีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาในระดับสูง จึงมีระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในระดับต่ำนั่นเอง สอดคล้องกับแนวคิดของกมลพร เอกอมรณกุล (2554) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อได้รับสิ่งที่ต้องการหรือบรรลุจุดหมายในระดับหนึ่ง ต่อจากนั้นความรู้สึกดังกล่าวจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนราชินีบูรณะ จังหวัดนครปฐม จึงเป็นไปในทางลบ นั่นคือ เมื่อเกิดความพึงพอใจมากขึ้น จะทำให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาน้อยลง ตรงกันข้ามกับความคาดหวังของผู้ปกครอง ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ความคาดหวังเป็นสภาพของบุคคลที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองในเรื่องที่ต้องการ บุคคลที่มีความคาดหวังสูง ย่อมแสดงว่าตนยังมีเรื่องที่ต้องการให้เกิดขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของชิษณุกร พรภาณูวิชัย (2540) ที่กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความรู้สึกความคิดเห็น การรับรู้ การตีความ หรือการคาดการณ์ต่อเหตุการณ์ที่ยังไม่เกิดขึ้นของบุคคลอื่นหรือคาดหวังในบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตน โดยต้องการให้บุคคลนั้นประพฤติ ปฏิบัติ ในสิ่งที่ตนต้องการ หรือคาดหวังเอาไว้ ด้วยเหตุนี้ เมื่อผู้ปกครองเกิดความคาดหวังต่อการจัดการศึกษาในระดับสูง ย่อมแสดงว่าผู้ปกครองยังมีความต้องการในด้านต่าง ๆ ของการจัดการศึกษาที่ตนเห็นว่าอาจทำได้ไม่ดี หรือมีสิ่งสมควรได้รับการพัฒนา ส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้น ตนจึงพยายามเข้ามามีส่วนร่วมทำให้สิ่งที่ตนต้องการประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของอัญชลี อำนวยพนาวิชัย

(2539) ที่กล่าวว่า บุคคลมีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่าง ดังนั้น จึงพยายามดิ้นรน แสวงหา หรือกระทำด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการหรือสิ่งที่คาดหวังไว้ ด้วยเหตุนี้จึงกล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังกับระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนราชินีบูรณะ จังหวัดนครปฐม เป็นไปในทางบวก นั่นคือ เมื่อเกิดความคาดหวังมากขึ้น จะทำให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้นเช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนด้านบริหารทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ทางโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในด้านนี้มากขึ้น เช่น การคัดเลือกคณะกรรมการชั้นพื้นฐานของโรงเรียนการแสดงความคิดเห็นด้านการบริหารงานทั่วไปร่วมกับโรงเรียนการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของโรงเรียนหรือการร่วมจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน

2. ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษาในทางบวกและทางลบ ได้แก่ ความคาดหวัง และความพึงพอใจของผู้ปกครองตามลำดับ ดังนั้น ในการคัดเลือกคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองนักเรียนควรพิจารณาปัจจัยทั้งสองนี้ร่วมด้วย นั่นคือ ควรคัดเลือกผู้ปกครองที่มีความคาดหวังต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนราชินีบูรณะ จังหวัดนครปฐม ในระดับสูงหรือมีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนราชินีบูรณะ จังหวัดนครปฐม ในระดับต่ำ เพราะจะทำให้ได้ผู้ปกครองที่ต้องการเข้ามามีส่วนร่วมกับทางโรงเรียนอย่างแท้จริงมาเป็นคณะกรรมการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับโรงเรียน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษาเป็นรายระดับชั้น เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการปรับปรุงและพัฒนาให้ผู้ปกครองนักเรียนแต่ละระดับชั้นเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น

2. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษาใหญ่พิเศษและเป็นโรงเรียนสตรี ทั้งนี้เพื่อหาแบบที่พัฒนาขึ้นไปใช้เป็นแนวทางสร้างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาในทุกด้าน โดยอาจมีพื้นฐานมาจากการสร้างความคาดหวังของผู้ปกครอง ซึ่งจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา

สรุป

1. ระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนราชินีบูรณะ จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การมีส่วนร่วมในด้านวิชาการ ด้านกิจการนักเรียน และด้านความสัมพันธ์กับชุมชนอยู่ในระดับมาก แต่พบว่าการบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง
2. ความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนราชินีบูรณะ จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับมากและมากที่สุด ตามลำดับ
3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทางบวก ได้แก่ ความคาดหวังของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา และทางลบ ได้แก่ ความพึงพอใจในการจัดการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร เอกอมรณกุล. (2554). **ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแบบปรัญญานิยม: กรณีศึกษา สาขาพาราไดซ์ พาร์ค**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ .
- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2551). **หลักสถิติ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยวิชิต เขียวชนะ. (2558). **การใช้สถิติหลายตัวแปรเพื่อการวิจัย: การออกแบบ การวิเคราะห์ และการตีความหมาย**. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- ชัชฎกร พรภาณุวิชญ์. (2540). **ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อบทบาทการจัดการทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล: กรณีศึกษาจังหวัดแพร่**. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสิ่งแวดล้อม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2552). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. นนทบุรี: ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โปรดักส์.
- ทิพย์วารี วุฒิวิทย์. (2551). **การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนลาดบัวหลวงไพโรจน์วิทยา อำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธมกร ดุลยปกรณ์ชัย. (2556). **ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนสตรีชัยภูมิ 2 จังหวัดชัยภูมิ**. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ประสาธ เมืองเฉลิม. (2556). **วิจัยการเรียนการสอน**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ฝ่ายวิชาการ สำนักพิมพ์เดอะบุคส์. (2556). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2553)**. กรุงเทพฯ: เดอะบุคส์.
- พระชนนธ์ จักรใจ, สมศักดิ์ บุญสาร และวิชัย ดีพร้อม. (2555). **การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านถ้ำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- เมธาสิทธิ์ ธีรรัตนศรีสกุล. (2559). การตรวจสอบความตรงเชิงทฤษฎีสำหรับโมเดลประเมินประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนโครงการห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์ โรงเรียนราชินีบูรณะ จังหวัดนครปฐม. **วารสารวิจัยสหวิทยาการไทย**, 11 (4), 27-33.
- ยุทธไถยวรรณ. (2556). **การวิเคราะห์สถิติหลายตัวแปรสำหรับงานวิจัย**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รติพร ถึงผึ้ง. (2556). การวิเคราะห์โมเดลมีมิก: การใช้ประโยชน์จากโปรแกรม LISREL รุ่นทดลองใช้เพื่องานวิจัย. **วารสารสมาคมนักวิจัย**, 18 (2), 128-140.
- วรรณ โสวรรณ และคณะ. (2556). ความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเอกชนกลุ่มที่ 10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร**, 4 (2), 138-148.
- สิรินทิพย์ สิทธิศักดิ์. (2554). **การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา: กรณีเขตภาษีเจริญและเขตบางกอกใหญ่**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อัญชลี อำนรรพหาวณิช. (2539). **ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง**. ค้นเมื่อ 14 มกราคม 2561, จาก <http://www.novabizz.com/Nova Ace/Behavior>
- Bryman, A. (2001). **Social research method**. Great Britain: The Bath Press.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30 (3), 607-610.

การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศ
ของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร
CONFLICT MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTATOR AFFECTING
SCHOOL CLIMATE OF THE GOVERNMENT PRIMARY SCHOOL
IN SAMUT SAKHON PROVINCE

เย็นจิตร ทิพมาตร/ YENJIT TIPPAMATR¹
นภาเดช บุญเชิดชู/ NAPADECH BOONCHERCHOO²
พิชญาภา ยืนยาว/ PITCHAYAPA YUENYAW³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร 2) ระดับบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร และ 3) ศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 317 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย มีค่าความตรงด้านเนื้อหา ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้านการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.95 และด้านบรรยากาศของโรงเรียน เท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น

ผลการวิจัยพบว่า

1. การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้าน ซึ่งอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย การร่วมมือกันแก้ปัญหา การประนีประนอมและการยอมให้ ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย การหลีกเลี่ยงและการแข่งขัน

¹ นักศึกษาปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

³ อาจารย์ที่ปรึกษาช่วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

2. บรรยากาศของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การสนับสนุน มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเสียสละ การให้รางวัล ความอบอุ่นและความขัดแย้ง

3. การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การร่วมมือกันแก้ปัญหา (X_2) การยอมให้ (X_5) และการแข่งขัน (X_1) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับบรรยากาศของโรงเรียน (Y_{tot}) โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 38.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $\hat{Y}_{tot} = 2.27 + 0.19 (X_2) + 0.36 (X_5) - 0.08 (X_1)$

คำสำคัญ: การจัดการความขัดแย้ง, บรรยากาศโรงเรียน, โรงเรียนของรัฐ

ABSTRACT

This research aimed to study: 1) the level of conflict management of school administrator; 2) the level of the school climate; and 3) conflict management of school administrator affecting school climate of the government primary schools in Samut Sakhon province. The research sample was 317 teachers of government primary schools in Samut Sakhon province, derived by proportional stratified random sampling as distributed by district places. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher with IOC content validity between 0.67 and 1.00. The internal consistency reliability coefficients of the questionnaire 0.95 for roles of administrator and 0.96 for school effectiveness. Data were analyzed with percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression.

The findings of this research were as follows:

1. Overall and in specific aspects, the conflict management of school administrator was at a high level and a medium level. These aspects were as follows: collaboration, compromising, and accommodation. A medium level: these aspects were as follows: avoiding, and competition.

2. Overall and in specific aspects, the school climate was at a high level. These aspects were as follows: structure, responsibility, identity, supporting, standard setting, risk taking, reward, warmth, and conflict.

3. The conflict management of school administrator in the aspect of collaboration (X_2), accommodation (X_5), and competition (X_1) together predicted the school climate of government primary school in Samut Sakhon province (Y_{tot}) at the percentage of 38.10 with

statistical significance at .05. The regression equations was $\hat{Y}_{tot} = 2.27 + 0.19 (X_2) + 0.36 (X_5) - 0.08 (X_1)$.

Keywords: conflict management, school climate, government school

บทนำ

บรรยากาศขององค์การเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐ เอกชน ทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลาง หรือแม้แต่ขนาดเล็ก ผู้บริหารต้องคำนึงอยู่เสมอว่าบรรยากาศขององค์การ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อบุคลากร เป็นสิ่งทำให้บุคลากรเกิดความรับรู้ ทั้งทางตรงและทางอ้อม เป็นตัวกำหนดให้บุคลากร รู้สึกดีหรือไม่ดี แล้วส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของจุฬาริยาณุกรม (2554: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การ คือ ความรับรู้ ของบุคลากรต่อบรรยากาศต่าง ๆ ภายในองค์การที่ส่งผลต่อการทำงาน หรือส่งผลต่อสภาวะแวดล้อมใน การทำงาน บรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสมจะส่งต่อการจูงใจของบุคลากร ภาววิ อนันต์นาวี (2557: 184) ได้กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การ คือ การรับรู้หรือความรู้สึก หรือความเข้าใจที่บุคคลมีต่อ ลักษณะขององค์การที่ตนกำลังปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้ง พฤติกรรมการบริหาร เช่น การให้ผลตอบแทน ความอบอุ่น การให้ความสนับสนุน เป็นต้น ซึ่งการรับรู้เหล่านี้เป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมและ ทักษะของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างไปจากอีกองค์การหนึ่ง Litwin & Stringer (2002: 65) ได้กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาของมนุษย์ เป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่าง ลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ เช่น โครงสร้างกฎเกณฑ์ แบบของความเป็นผู้นำและขวัญกับ พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น บรรยากาศขององค์การจะเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อลักษณะ ที่มองเห็นได้ขององค์การจะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมและทักษะของผู้ปฏิบัติงาน

ความก้าวหน้าขององค์การเกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร หากบุคลากรไม่มีความรักภักดี ต่อองค์การ จะเกิดความเบื่อหน่าย ลาออกจากงาน ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้องค์การ ไม่เจริญก้าวหน้า ขาดบุคลากรที่ดี มีความสามารถในการปฏิบัติงาน สิ่งที่เกิดขึ้นเหล่านี้เกิดจาก บรรยากาศในองค์การที่อยู่ในระดับที่ไม่ดี ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารที่จะบริหารจัดการองค์การ ให้มีแนวทาง ทิศทางในการดำเนินงานที่ดีขึ้น บรรยากาศขององค์การที่ดียังทำให้การบริหารงานเป็นไป ตามเป้าหมายที่วางไว้แล้วยังทำให้เกิดแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรศสุคนธ์ รุดชาติ (2550: 13) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างบรรยากาศการทำงาน ที่ดีในองค์การ มีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จของโรงเรียน ซึ่งขึ้นอยู่กับครู บุคลากรทุกคน ทุกฝ่าย และทุกระดับ ในโรงเรียนต่างให้ความร่วมมือ ร่วมใจ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความรักผูกพัน ในงาน เมื่อบุคลากรพึงพอใจในหน้าที่ของตนเอง ก็ส่งผลดีต่อโรงเรียน ทำให้งานเกิดความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพตามความมุ่งหมายขององค์การ บรรยากาศที่ดีย่อมส่งผลที่ดีต่อองค์การ แต่หาก

องค์การมีบรรยากาศที่ไม่ดีอาจมีผลกระทบในหลายด้าน ทำให้การบริหารจัดการไม่เป็นไปในทิศทางที่ตั้งเป้าหมายไว้ หากผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญต่อบรรยากาศ สำหรับบรรยากาศที่ไม่ดีอาจนำพาซึ่งความขัดแย้งในองค์กร ความขัดแย้งเกิดจากสถานการณ์ที่บุคคลมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันทำให้เกิดความขัดแย้งไม่ลงรอยกัน ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอาจเป็นการขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มบุคคล ซึ่งอาจทำให้เกิดการต่อต้านและเป็นปรปักษ์ต่อกัน ความขัดแย้งเป็นปัญหาที่ทุก ๆ องค์กรต้องหาวิธีการจัดการให้ความขัดแย้งอยู่ในระดับที่เหมาะสม มีการจัดการความขัดแย้งให้ถูกวิธีถูกทางและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การจัดการความขัดแย้งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ควรให้ความสำคัญในการจัดการความขัดแย้ง หาแนวทางในการลดหรือเพิ่มระดับความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม วิธีแต่ละวิธีอาจใช้ในการแก้ไขปัญหาได้แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและการแก้ไขปัญหาได้ถูกต้อง จึงส่งผลดีต่อองค์การ ซึ่ง Thomas (1992: 265-274) ได้เสนอรูปแบบการจัดการความขัดแย้ง ไว้ 5 รูปแบบ ดังนี้ การจัดการความขัดแย้งแบบการแข่งขัน การร่วมมือกันแก้ไขปัญหา การประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และการยอมให้

รูปแบบการจัดการความขัดแย้งเป็นแนวทางในการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร หากความขัดแย้งเกิดขึ้นในองค์กรทางการศึกษา ผลกระทบจะไม่เกิดกับองค์กร หรือบุคลากรเพียงอย่างเดียว แต่ นักเรียนจะได้รับผลกระทบด้วย ทั้งด้านการเรียนการสอน สภาพจิตใจของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นองค์กรทางการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบในการจัดการศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา ในจังหวัดสมุทรสาคร แบ่งออกเป็น 3 อำเภอ คือ อำเภอเมือง อำเภอกระทุ่มแบน อำเภอบ้านแพ้ว ซึ่งในปีการศึกษาที่ผ่านมา มีเรื่องราวที่เกิดจากความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับครูและชุมชน จนทำให้เกิดความวุ่นวาย ครูและชุมชนไม่ยอมรับในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้เล็งเห็นความสำคัญของการจัดการความขัดแย้ง จึงได้รับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโครงการพัฒนาภาวะผู้นำ ให้กับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา เข้าใจคุณค่าของความเป็นผู้นำในตัวเอง ตระหนักถึงวิธีการจัดการความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมพฤติกรรมและพัฒนาความสามารถของความเป็นผู้นำ ผูกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดทักษะการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียนให้ดีขึ้นและเหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน ซึ่งจะทำให้บรรยากาศขององค์กรมีทิศทางที่ดีและย่อมส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นครูของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร จึงมีความสนใจศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์ในการแสวงหาแนวทางในการบริหารจัดการความขัดแย้งในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ เพื่อให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติภารกิจไปสู่เป้าหมายและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร

ตัวแปรการวิจัย

1. **ตัวแปรต้น** คือ การจัดการความความแย้ง ตามแนวคิดทฤษฎีของ Thomas (1992: 265-274) แบ่งได้เป็น 5 รูปแบบ ดังนี้ 1) การแข่งขัน 2) การร่วมมือกันแก้ปัญหา 3) การประนีประนอม 4) การหลีกเลี่ยง และ 5) การยอมให้
 2. **ตัวแปรตาม** คือ บรรยากาศของโรงเรียน ตามแนวคิดของ Litwin & Stringer (1968: 81-82) ประกอบด้วย 9 มิติ ดังนี้ 1) โครงสร้างองค์การ 2) ความรับผิดชอบ 3) รางวัล 4) ความเสี่ยง 5) ความอบอุ่น 6) การสนับสนุน 7) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 8) ความขัดแย้ง และ 9) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
- โดยผู้วิจัยได้นำเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น

การจัดการความขัดแย้ง
1) การแข่งขัน
2) การร่วมมือกันแก้ปัญหา
3) การประนีประนอม
4) การหลีกเลี่ยง
5) การยอมให้



ตัวแปรตาม

บรรยากาศของโรงเรียน
1) โครงสร้างองค์การ
2) ความรับผิดชอบ
3) การให้รางวัล
4) ความเสี่ยง
5) ความอบอุ่น
6) การสนับสนุน
7) มาตรฐานการปฏิบัติงาน
8) ความขัดแย้ง
9) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

สมมุติฐานการวิจัย

การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การแข่งขัน การร่วมกัน แก้ไขปัญหา การประนีประนอม การหลีกเลี่ยง การยอมให้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศของโรงเรียน ประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร

คำจำกัดความตัวแปรการวิจัย

1. การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร หาวิธีการลดหรือเพิ่มระดับความขัดแย้งให้อยู่ ในระดับที่เหมาะสม วิธีแต่ละวิธีอาจใช้ในการแก้ไขปัญหาได้แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ที่เกิดขึ้น และการแก้ไขปัญหาได้ถูกต้อง ซึ่งมีรูปแบบการจัดการความขัดแย้ง 5 รูปแบบ ดังนี้

1.1 การแข่งขัน หมายถึง การจัดการความขัดแย้งโดยอีกฝ่ายหนึ่งจะมุ่งถึงประโยชน์ ที่ตัวเองจะได้รับ เป็นการมุ่งเอาชนะฝ่ายเดียว

1.2 การร่วมมือกันแก้ปัญหา หมายถึง การจัดการความขัดแย้งโดยให้ความสนใจ กับความต้องการและความคาดหวังทั้งของตนเองและของผู้อื่นพร้อมกันไป ร่วมแก้ปัญหาพร้อมกัน ผสานความต้องการของทั้งสองฝ่ายเข้าด้วยกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของทั้งสองฝ่ายและเกิด ความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย

1.3 การประนีประนอม หมายถึง เป็นการจัดการความขัดแย้งโดยมุ่งให้เกิดความพึงพอใจ ทั้งสองฝ่าย

1.4 การหลีกเลี่ยง หมายถึง การจัดการความขัดแย้งที่ไม่กล้าเผชิญหน้ากับปัญหา ไม่สนใจ กับความต้องการและคาดหวังทั้งของตนเองและของผู้อื่น หลีกเลี่ยงปัญหา

1.5 การยอมให้ หมายถึง การจัดการความขัดแย้งที่ให้ความสนใจกับความต้องการของผู้อื่น มากกว่าตนเอง เสียสละประโยชน์ทุกอย่างเพื่อที่จะรักษามิตรภาพ สร้างความสามัคคีและขจัดปัญหา ความขัดแย้งระหว่างกัน

2. บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ เข้าใจ ความรู้สึกนึกคิด ที่เกิดขึ้นทั้งทางตรงและ ทางอ้อม ในสภาพแวดล้อมขององค์การ ของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งได้ จำแนกออกเป็น 9 มิติ ดังนี้

2.1 โครงสร้างองค์การ หมายถึง องค์การที่มีการจัดตำแหน่งหน้าที่ไว้ชัดเจน และเป็น การควบคุมการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ

2.2 ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลที่ได้รับมอบหมาย หน้าที่ที่ ในขอบข่ายของงานตนเองและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

2.3 รางวัล หมายถึง ผลตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติควรได้รับจากการทำงาน โดยการพิจารณาจากการทำงาน ผลงาน หรือผลิตผล ที่ทำให้องค์การประสบผลสำเร็จ

2.4 ความเสี่ยงภัย หมายถึง ปฏิบัติงานในองค์การที่มีความท้าทาย เพื่อที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ

2.5 ความอบอุ่น หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมที่ดี ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

2.6 การสนับสนุน หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือจากการปฏิบัติงานของบุคลากรจากผู้บริหาร รวมทั้งเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

2.7 มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง การตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีทิศทางในการปฏิบัติงาน จึงทำให้งานสำเร็จลุล่วงและสำเร็จทันเวลาที่กำหนด

2.8 ความขัดแย้ง หมายถึง การที่บุคคลเมื่อไม่ได้รับสิ่งที่ตนเองต้องการ จึงพยายามขัดขวางเพื่อไม่ให้บุคคลอื่นได้ จึงทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์การ

2.9 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หมายถึง ความรับรู้ และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ช่วยทำให้บุคคลในองค์การรวมเป็นหนึ่งและทำให้การปฏิบัติงานขององค์การประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเรื่อง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลในจังหวัดสมุทรสาคร ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research)

ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลในจังหวัดสมุทรสาคร ในปีการศึกษา 2559 กระจายตามอำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอกะทู้แบบ อำเภอบ้านแพ้ว จำนวน 1,779 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลในจังหวัดสมุทรสาคร ในปีการศึกษา 2559 โดยใช้เทียบกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกันนท์, 2557: 179-180) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 317 คน กระจายตามอำเภอ อำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอกะทู้แบบ อำเภอบ้านแพ้ว โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) คำนวณสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. อำเภอเมือง	931	166
2. อำเภอกะทู้ม่วน	534	95
3. อำเภอบ้านแพ้ว	314	56
รวม	1,779	317

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดหลักการ ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความขัดแย้งและบรรยากาศของโรงเรียน แล้วกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของแบบสอบถาม กำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ครอบคลุมนิยามตัวแปรและนำมาจัดทำเป็นข้อกระทงคำถาม สำหรับการวิจัยโดยผ่านคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา นำกระทงคำถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (content validity) ของข้อกระทงคำถาม แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 ได้ข้อกระทงคำถาม ด้านการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 44 ข้อ และด้านบรรยากาศของโรงเรียน จำนวน 44 ข้อ แก้ไขข้อกระทงคำถามแล้วจัดทำแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษานำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (tryout) กับครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำแบบสอบถามที่รับกลับคืนมา ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยง (reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของ Cronbach (1970: 161 อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานันท์, 2557: 156) คุณภาพด้านความเที่ยงของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.95 และคุณภาพด้านความเที่ยงของบรรยากาศของโรงเรียน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.96 และปรับปรุงข้อกระทงคำถามในด้านการใช้ภาษาให้มีความเหมาะสมและถูกต้อง โดยผ่านการแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เพื่อจัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 317 ฉบับ พร้อมหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน

ประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 317 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์ระดับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมาย โดยผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ ขอบเขตค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2556: 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50	แสดงว่าระดับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา / บรรยากาศของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50	แสดงว่าระดับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา / บรรยากาศของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50	แสดงว่าระดับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา / บรรยากาศของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50	แสดงว่าระดับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา / บรรยากาศของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00	แสดงว่าระดับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา / บรรยากาศของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

สำหรับการวิเคราะห์การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้การวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร

ตอนที่ 1 การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร

การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกรูปแบบ ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.79) และเมื่อพิจารณาเป็นรายรูปแบบ พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในระดับปานกลางและมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้

การร่วมมือกันแก้ปัญหา อยู่ในลำดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.80) รองลงมาคือ การประนีประนอม ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.83) การยอมให้ ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.83) การหลีกเลี่ยง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 1.09) และการแข่งขัน ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 1.23) ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร

(n = 317)

การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร				
สถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดสมุทรสาคร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การแข่งขัน	3.25	1.23	ปานกลาง	5
2. การร่วมมือกันแก้ปัญหา	3.97	0.80	มาก	1
3. การประนีประนอม	3.89	0.83	มาก	2
4. การหลีกเลี่ยง	3.38	1.09	ปานกลาง	4
5. การยอมให้	3.66	0.83	มาก	3
รวม	3.63	0.79	มาก	

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร

บรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.60) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ โครงสร้างองค์การอยู่ในลำดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.73) รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.67) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.72) การสนับสนุน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.71) มาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.62) ความเสียสละ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.73) การให้รางวัล ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.82) ความอบอุ่น ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.64) และความขัดแย้ง ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 3

**ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับบรรยาภาของโรงเรียนประถมศึกษา
ของรัฐ ในจังหวัดสมุทรสาคร**

(n = 317)

บรรยาภาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดสมุทรสาคร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. โครงสร้างองค์การ	4.31	0.73	มาก	1
2. ความรับผิดชอบ	4.23	0.67	มาก	2
3. การให้รางวัล	3.94	0.82	มาก	7
4. ความเสียภัย	4.04	0.73	มาก	6
5. ความอบอุ่น	3.96	0.64	มาก	8
6. การสนับสนุน	4.09	0.71	มาก	4
7. มาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.04	0.62	มาก	5
8. ความขัดแย้ง	3.93	0.70	มาก	9
9. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	4.21	0.72	มาก	3
รวม	4.08	0.60	มาก	

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็น
ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยาภาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร**

การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยาภาของโรงเรียนประถมศึกษา
ของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร ประกอบด้วย การร่วมมือกันแก้ปัญหา (X_2) การยอมให้ (X_5) และการแข่งขัน
(X_1) เป็นตัวแปรที่ได้รับความนิยมเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของบรรยาภา
ของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร (Y_{tot}) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.381 ซึ่งแสดงว่า การร่วมมือกันแก้ปัญหา การยอมให้
และการแข่งขัน ส่งผลต่อบรรยาภาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร สามารถ
ร่วมทำนายระดับบรรยาภาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร โดยที่การแข่งขัน
ส่งผลแบบผกผันกับบรรยาภาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร ได้ร้อยละ 38.10
โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$Y_{\text{tot}} = 2.27 + 0.19 (X_2) + 0.36 (X_5) - 0.08 (X_1)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z_{\text{tot}} = 0.26 (Z_2) + 0.49 (Z_5) - 0.17 (Z_1)$$

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร
(n = 317)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	3	44.04	14.68	64.235*	.00
Residual	313	71.53	0.23		
Total	316	115.57			
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SE _b	t	Sig.
ค่าคงที่	2.67		0.14	16.19*	.00
การร่วมมือกันแก้ปัญหา (X ₂)	0.19	0.26	0.05	3.58*	.00
การยอมให้ (X ₅)	0.36	0.49	0.07	5.19*	.00
การแข่งขัน (X ₁)	-0.08	-0.17	0.03	-2.49*	.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

R = 0.617 R² = 0.381 SEE. = 0.375

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การร่วมมือกันแก้ปัญหา การยอมให้ และการแข่งขัน อยู่ในระดับมาก เรียงตามระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ในองค์กร ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งในสถานศึกษาให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ซึ่งวิธีการจัดการความขัดแย้งแต่ละวิธีอาจใช้ในการแก้ไขปัญหาได้แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจึงจะส่งผลดีต่อองค์กรและทำให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ สอดคล้องกับแนวคิดของวิเชียร วิทย์อุดม (2555: 1) ซึ่งได้กล่าวว่า การจัดการความขัดแย้งเป็นวิธีการแก้ไขปัญหาที่แตกต่างกัน วิธีการแบบใดที่จะกำจัดความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่อย่างไรนั้น ก็ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในขณะนั้นเป็น

องค์ประกอบที่สำคัญ วิธีการแบบหนึ่งอาจเหมาะสมกับสถานการณ์แบบหนึ่ง ฉะนั้นจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะใช้ดุลยพินิจพิจารณาให้ถ่องแท้เสียก่อนแล้วจึงจะนำไปใช้ได้ มิฉะนั้นแล้วแทนที่จะเกิดประโยชน์กับได้รับผลเสียแทน ทำให้เป็นการเพิ่มความขัดแย้งหรือเพิ่มบรรยากาศของการเป็นศัตรูมากขึ้น ก็จะเป็นผลเสียต่อองค์การและยากยิ่งที่จะหาหนทางแก้ไขต่อไปในภายหลังได้ สอดคล้องกับแนวคิดของอัจฉรา ลิ้มวงศ์ทอง (2557: 41-42) ซึ่งได้กล่าวว่า การจัดการความขัดแย้งเป็นความสามารถที่จะควบคุมระดับความขัดแย้งที่ไม่ก่อประโยชน์หรือผลดีต่อองค์การและเป็นปัญหาที่ต้องแก้ไขในอนาคต เป็นการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาความขัดแย้งที่ไม่สร้างสรรค์เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลำจวน ชื่นธงชัย (2551: 60) ศึกษาเรื่อง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารเห็นว่าการจัดการความขัดแย้งทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารใช้วิธีการร่วมมือในการจัดการความขัดแย้งในโรงเรียนเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นด้านการประนีประนอม ด้านการเอาชนะ และด้านการยอมให้ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแทนลัดดา บัณฑิต (2559: 76-77) ศึกษาเรื่อง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ประกอบด้วย แบบร่วมมือ แบบประนีประนอม แบบการเอาชนะ แบบการหลีกเลี่ยง และแบบการยอม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมานพ ทองคำ (2559: 62) ศึกษาเรื่อง การจัดการความขัดแย้งของฝ่ายบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความขัดแย้งของฝ่ายบริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่นำมาใช้มากที่สุด คือ วิธีการจัดการความขัดแย้งแบบร่วมมือ รองลงมา คือ วิธีการจัดการความขัดแย้งแบบประนีประนอมและด้านที่นำไปใช้น้อยที่สุด คือ วิธีการจัดการความขัดแย้งแบบเอาชนะ จะเห็นได้ว่าจากงานวิจัยที่ได้ศึกษา การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำมาใช้ในการจัดการความขัดแย้งมากที่สุด คือ การร่วมมือกันแก้ไขปัญหา การร่วมมือกันเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการทำงานหรือแก้ไขปัญหา ทุกฝ่ายหันหน้าคุยกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย หลอมรวมความคิดของทุกฝ่ายเข้าด้วยกัน มีเหตุมีผล เข้าใจปัญหาและหาแนวทางการแก้ปัญหาาร่วมกัน ยอมรับกับสิ่งที่เกิดขึ้น ทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ ยอมรับได้ในการจัดการความขัดแย้ง

ดังนั้น แสดงให้เห็นว่าการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีความสำคัญอย่างมากในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน เลือกใช้วิธีและรูปแบบการจัดการความขัดแย้งให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ทั้งนี้นอกจากผู้บริหารจะเป็นผู้ที่ดำเนินการจัดการความขัดแย้ง

ผู้บริหารก็ต้องขอความร่วมมือจากบุคคลอื่น เช่น ครูและบุคลากรในโรงเรียน ร่วมมือกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อจะทำให้เกิดผลดีต่อโรงเรียน เกิดความขัดแย้งที่สร้างสรรค์และเป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2. จากผลการวิจัย พบว่า ระดับบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โครงสร้างองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การสนับสนุน มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเสี่ยง การให้รางวัล ความอบอุ่นและความขัดแย้ง ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากบรรยากาศองค์การ คือ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของคนในองค์การ ทำให้เกิดแรงจูงใจ รับรู้ เข้าใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ Litwin & Stringer (2002: 1) ซึ่งได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมขององค์การซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์การ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติการในองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของภาวิ อนันต์นาวิ (2557: 184) ซึ่งได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ คือ การรับรู้หรือความรู้สึก หรือความเข้าใจที่บุคคลมีต่อลักษณะขององค์การที่ตนกำลังปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้ง พฤติกรรมการบริหาร เช่น การให้ผลตอบแทน ความอบอุ่น การให้ความสนับสนุน เป็นต้น ซึ่งการรับรู้เหล่านี้เป็นสิ่งที่มามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างไปจากอีกองค์การหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุทัย ยอดคงดี (2552: 80) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสอนของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับบรรยากาศองค์การโรงเรียนเอกชน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า บรรยากาศองค์การมีผลต่อความรู้สึกและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติงานสอนในโรงเรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพีรวิทย์ วังนุราช (2554: 101-107) ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับบรรยากาศองค์การ โดยภาพรวมและรายด้าน สถานศึกษามีระดับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก คือ ด้านโครงสร้างของงาน ด้านความยืดหยุ่นและอิสระในการทำงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการรับรู้ผลงานและรางวัล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวีรวัฒน์ จตุรงค์ (2554: 85-89) ศึกษาเรื่อง การศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนจากด้านที่มีระดับมากที่สุดไปหาระดับน้อยที่สุด คือ ด้านการฝึกกำลังในการทำงาน ด้านการมีขวัญกำลังใจสูง ด้านการเอื้ออาทรต่อกัน ด้านการมีโอกาสในการทำงาน

ด้านการก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ด้านการปรับปรุงสถานศึกษา ด้านการไว้วางใจ และด้านการยอมรับนับถือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุลลี ศรีชะโคตร (2557: 88-90) ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเสี่ยงและค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทินกร คลังจินดา (2557: 134) ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ระดับบรรยากาศองค์การโรงเรียน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดทั้งนี้เพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ทุกแห่งมีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพ ดังนั้น จึงจะต้องสร้างบรรยากาศของการทำงานร่วมกันและรับผิดชอบต่อในงาน เพื่อให้บุคลากรครูทุกคนมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงาน จะเห็นได้ว่าจากงานวิจัยที่ได้ศึกษา สิ่งที่สำคัญในองค์การที่ทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย นั่นคือ มีโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดทำ ทุกคนในองค์การมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง ทำงานเต็มกำลังความสามารถของตนเอง นอกจากนี้ ทุกคนในองค์การจะต้องฝึกกำลังในการทำงาน (ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน) จะทำให้การดำเนินงานราบรื่น ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน หากองค์การมีโครงสร้างการดำเนินงานที่ชัดเจน ครูและบุคลากรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จะทำให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเป็นสิ่งที่ส่งผลให้การดำเนินงานในด้านต่าง ๆ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ในฐานะที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชา จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีความยุติธรรม ให้กำลังใจ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น การให้รางวัล แก่คุณครูทุก ๆ คน หรือครูที่ปฏิบัติงานที่เห็นเป็นที่ประจักษ์ รางวัลเป็นสิ่งที่สร้างแรงจูงใจได้ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน การให้รางวัลควรเป็นที่ยอมรับของทุก ๆ คน ไม่เอนเอียงหรือเอื้อผลประโยชน์ต่อพวกพ้อง ฉะนั้นแล้วผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการให้รางวัล ให้ความยุติธรรม อย่าให้เพราะความเสแสร้ง อย่าให้เพราะเขาประจบสอพลอ เอาอกเอาใจ ควรให้บุคคลที่ควรให้ ให้บุคคลที่ทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความรับผิดชอบ อุทิศตนเพื่อนักเรียนและโรงเรียน

ดังนั้น แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การ คือ การรับรู้ เข้าใจ ในสภาพแวดล้อมทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติของบุคลากรในองค์การ การปฏิบัติงานขององค์การจะดำเนินไปได้ด้วยความราบรื่น ต้องมีการกำหนดโครงสร้างการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน กำหนดบทบาทหน้าที่และมอบหมายงานไว้อย่างชัดเจน บุคลากรทุกคนมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และมีเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยการให้รางวัลตอบแทน

แก่บุคลากรอย่างเป็นธรรม และเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนเสนอแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี บุคลากรทุกคนได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน จนทำให้งานประสบความสำเร็จและทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. จากผลการวิจัยพบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษาของโรงเรียนในจังหวัดสมุทรสาคร เรียงตามอิทธิพลจากมากไปน้อย คือ 1) การร่วมมือกันแก้ปัญหา 2) การยอมให้ และ 3) การแข่งขัน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษาของโรงเรียนในจังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถร่วมกันทำนายบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษาของโรงเรียนในจังหวัดสมุทรสาคร ได้ร้อยละ 38.10 แสดงให้เห็นว่าการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเพียงส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน จึงทำให้ค่าการทำนายค่อนข้างต่ำ ซึ่งอาจมีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน โดยที่การแข่งขันส่งผลแบบผกผันกับบรรยากาศของโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจากการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับบรรยากาศของโรงเรียน การจัดการความขัดแย้งเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมากต่อองค์กร ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ดี ย่อมส่งผลให้บรรยากาศของโรงเรียนเกิดผลดี ในการจัดการความขัดแย้งไม่มีวิธีไหนที่ดีที่สุด แต่หากเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจในการจัดการความขัดแย้งให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น บรรยากาศของโรงเรียนดีย่อมส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรของโรงเรียนและส่งผลดีให้ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการโรงเรียนให้เป็นไปในทิศทางที่ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา (2551: ออนไลน์) ซึ่งได้กล่าวว่า ความขัดแย้งทำให้เกิดแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์กับตนเององค์กร และทำให้คุณภาพของชีวิตและคุณภาพการทำงานดีขึ้นและทำให้บุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิเชียร วิทยอุดม (2555: 1) ซึ่งได้กล่าวว่า วิธีการแก้ไขปัญหาก็แตกต่างกัน วิธีการแบบใดที่จะกำจัดความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่อย่างไร นั้น ก็ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในขณะนั้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ วิธีการแบบหนึ่งอาจเหมาะสมกับสถานการณ์แบบหนึ่ง ฉะนั้นจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะใช้ดุลยพินิจพิจารณาให้ถ่องแท้ดีเสียก่อนแล้ว จึงจะนำไปใช้ได้ มิฉะนั้นแล้วแทนที่จะเกิดประโยชน์กับได้รับผลเสียแทน ทำให้เป็นการเพิ่มความขัดแย้งหรือเพิ่มบรรยากาศของการเป็นศัตรูมากขึ้น ก็จะเป็นผลเสียต่อองค์กรและยากยิ่งที่จะหาหนทางแก้ไขต่อไปในภายหลังได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคำเพชร ศิริบุรณ (2553: 137) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 สามารถรวมพยากรณ์ แบบบรรยากาศขององค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก ได้ร้อยละ 82.00

เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ โครงสร้างองค์การ ด้านการตัดสินใจและด้านภาวะผู้นำ ซึ่งการตัดสินใจ ในการร่วมกันแก้ไขปัญหา ทุกฝ่ายต้องมีการปรึกษาหารือร่วมกัน ลงความคิดเห็น แล้วตัดสินใจ ร่วมมือกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำสูงถึงจะทำให้ ฝ่ายที่เกิดความขัดแย้งคล้อยตามหรือยอมเสียสละ (ยอมให้) ความต้องการของตนเอง เพื่อให้เกิด ความพึงพอใจกันทั้งสองฝ่ายและยอมรับในผลที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงกมล โพธิ์ลักษณะ (2557: 138) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า การจัดการความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะ จะเอียง (2558: 72) ศึกษาเรื่อง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ หากโรงเรียนใดมีการจัดการความขัดแย้งอยู่ในระดับที่สูง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ย่อมอยู่ในระดับสูงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทิสรา ชีวัน (2559: 106) ศึกษาเรื่อง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 เรียงลำดับตามอิทธิพล จากมากไปน้อย แบบร่วมมือร่วมใจ แบบหลีกเลี่ยงปัญหา แบบใช้อำนาจและแบบประนีประนอม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 40.50

การจัดการความขัดแย้งแบบการแข่งขัน ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียนแบบผกผัน กล่าวคือ หากโรงเรียนใดมีการจัดการความขัดแย้งแบบการแข่งขันสูง จะส่งผลให้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดี ลดลง ไม่เอื้อต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ครูหรือบุคลากรในโรงเรียนเกิดความเบื่อหน่าย มีความอิจฉาริษยา ทำงานเพื่อมุ่งผลประโยชน์ส่วนตน ไม่มีความเห็นอกเห็นใจกัน ต่างแก่งแย่งชิงดี ชิงเด่น เกิดความน้อยเนื้อต่ำใจเมื่อไม่ได้รับความยุติธรรม ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธานินทร์ เลิศพันธ์ (2552: 105) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง การแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการแก้ปัญหาความขัดแย้งของ

ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก ยกเว้นด้านแก้ปัญหาแบบเอาชนะที่มีความสัมพันธ์ทางลบ อยู่ในระดับต่ำ ($r = -0.206$) แสดงว่าการแก้ไขปัญหาคัดแย้งแบบเอาชนะไม่สามารถทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนพัฒนาในทางที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะ จะเอียง (2558: 72) ศึกษาเรื่อง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดาก เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ หากโรงเรียนได้มีการจัดการความขัดแย้งอยู่ในระดับที่สูง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูย่อมอยู่ในระดับสูงด้วย โดยที่วิธีการจัดการความขัดแย้งแบบการเอาชนะ (การแข่งขัน) มีความสัมพันธ์ระดับต่ำสุด ($r = -.124$) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 อธิบายได้ว่า การจัดการความขัดแย้งแบบการเอาชนะ (การแข่งขัน) มีผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูลดลง การจัดการความขัดแย้งแบบการแข่งขัน ใช้ว่ามีแต่ความสัมพันธ์ทางลบอย่างเดียว แต่ยังมีบางองค์การที่มีการจัดการความขัดแย้งแบบแข่งขัน มีความสัมพันธ์ทางบวก การจัดการความขัดแย้งแบบแข่งขันเหมาะสำหรับองค์การที่ต้องการพัฒนาเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมยุรี สนิทกุล (2557: 92-94) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง ($r = .544$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการร่วมมือมีความสัมพันธ์สูงสุด ($r = .554$) รองลงมา คือ การยอมรับ ($r = .533$) การประนีประนอม ($r = .491$) การหลีกเลี่ยง ($r = .462$) และการเอาชนะ ($r = .462$)

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงาน การบริหารงานและการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อองค์การ ผู้บริหารจึงควรมีการจัดการความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม เลือกใช้วิธีและรูปแบบการจัดการความขัดแย้งให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ทุกคนในองค์การร่วมมือกันแก้ปัญหา ผลที่เกิดขึ้นจะทำให้ เกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย มีความยุติธรรมและเป็นข้อตกลงที่ทุกฝ่ายให้การยอมรับ ปัญหาความขัดแย้งในองค์การจะลดลงในระดับที่เหมาะสม แต่จะเป็นไปไม่ได้เลยที่องค์การจะไม่มี ความขัดแย้ง และไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ บางครั้งความขัดแย้งสามารถทำให้เกิดความเสียหายอย่างรุนแรงต่อองค์การได้ แต่บางครั้งความขัดแย้งก็นำมาซึ่งแนวคิดใหม่ ๆ สิ่งใหม่ ๆ และมีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นความขัดแย้งมีทั้งด้านบวกและด้านลบ ซึ่งผู้บริหารต้องมี

ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ไม่ส่งผลเสียต่อองค์การ การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีย่อมส่งผลให้บรรยากาศของโรงเรียนดี ทำให้ครูมีความรักต่อโรงเรียน รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีความอบอุ่นใจ มั่นใจ ในการปฏิบัติงาน เสียสละเวลา รับผิดชอบต่อน้ำที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางานอยู่เป็นนิจและนำพาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จดังเป้าหมายที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบผลการวิจัยเรื่อง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษาของครูในจังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาแบบแข่งขัน ไม่ควรแก้ปัญหาเพื่อเอาชนะ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการจัดการความขัดแย้ง ไม่ควรแสวงหาการสนับสนุนจากบุคคลอื่น เพื่อให้ได้รับชัยชนะเมื่อเกิดความขัดแย้ง ควรคำนึงถึงความเสียหายหรือผลที่จะเกิดขึ้น

1.2 การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาแบบหลีกเลี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสนใจ ใส่ใจ เมื่อเกิดความขัดแย้ง ควรพินิจ พิจารณาถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง และแก้ไขปัญหความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน มีการจัดการความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม และไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ควรหาข้อสรุปร่วมกันเพื่อไม่ให้เป็นอุปสรรคในการดำเนินงาน สร้างความไว้วางใจ เชื่อใจ ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ รู้สึกอบอุ่น ปลอดภัย และการให้รางวัล ควรให้รางวัลแก่ครูที่ทำหน้าที่อย่างเท่าเทียมกัน ไม่ให้ความสำคัญกับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพราะครูทุกคนไม่ว่าจะทำหน้าที่อะไรก็มีความสำคัญเท่าเทียมกัน

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดการความขัดแย้งแบบร่วมมือกันแก้ปัญหา แบบการยอมให้ การร่วมมือกันจะทำให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาร่วมกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย มีเหตุผล กล้าเผชิญกับสิ่งที่จะเกิดขึ้น เกิดความยุติธรรม ความพึงพอใจและการยอมรับได้ของทั้งสองฝ่าย แบบการยอมให้ เป็นการยอมเสียผลประโยชน์เพื่อให้อีกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ ไม่ก่อให้เกิดความเสียหาย และควรใช้การจัดการความขัดแย้งแบบแข่งขันให้น้อยลงเพื่อให้บรรยากาศของโรงเรียนอยู่ในระดับที่สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาของรัฐ

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู

สรุป

การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและมาก บรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) การร่วมมือกันแก้ปัญหา 2) การยอมให้ และ 3) การแข่งขัน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 งานวิจัยนี้พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ การร่วมมือกันแก้ปัญหา การยอมให้ และการแข่งขัน ทำนายระดับบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร โดยที่การแข่งขันส่งผลแบบผกผันกับบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดสมุทรสาคร ได้ร้อยละ 38.10

เอกสารอ้างอิง

- คำเพชร ศิริบุญ. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- จุลลี ศรีชะโคตร. (2557). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จุฬาวินยานุกรม. (2554: ออนไลน์). องค์ประกอบของบรรยากาศในองค์กร. ค้นเมื่อ 28 พฤษภาคม 2560, จาก <http://www.chulapedia.chula.ac.th/index.php>

- ดวงกมล โพธิ์ลักษณะ. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ทินกร คลังจินดา. (2557). **บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- แทนลัดดา บัฏฐี. (2559). **การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธานินทร์ เลิศพันธ์. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5)**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปิยะ จะเอียง. (2558). **การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2**. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- พีรวิชญ์ วังนุราช. (2554). **บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2557). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5)**. ชลบุรี: มนตรี.
- มยุรี สนิทกุล. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- มานพ ทองคำ. (2559). **การจัดการความขัดแย้งของฝ่ายบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- รสสุคนธ์ รุดชาติ. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอน ช่วงชั้นที่ 3 และ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ลำจวน ชื่นธงชัย. (2551). **การจัดการความขัดแย้งในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองบัวลำภู**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2555). **การบริหารความขัดแย้งในองค์กร**. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- วีรวัฒน์ จตุรงค์. (2554). **การศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สมมารณีย์. (2556). **หลัก ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา. (2551). **ผลของความขัดแย้ง**. ค้นเมื่อ 28 พฤษภาคม 2560, จาก http://www.uniserv.buu.ac.th/forum2/topic.asp?TOPIC_ID=2213
- สุทิสรา ชีวัน. (2559). **การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2557). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัจฉรา ลิ้มวงษ์ทอง. (2557). **การบริหารความขัดแย้งในองค์กร**. กรุงเทพฯ: บุ๊คส์ ทุ ยู.
- อุทัย ยอดคงดี. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสอนของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- Thomas, K. W. (1992, May). Conflict and conflict management: Reflections and update. *Journal of Organizational Behavior*, 12 (13), 265-274.
- Litwin, G. H. & Stringer, R. A. (2002). *Leadership and organizational climate*. Upper Saddle River, NJ.: Prentice Hall.
- _____. (1968). *Motivation and organization climate*. Boston: Division.

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของบุคลากร โรงเรียนการบิน อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

QUALITY OF LIFE IN WORK OPERATION ACCORDING TO SUFFICIENCY ECONOMY PHILOSOPHY OF PERSONNEL IN FLYING TRAINING SCHOOL, KAMPHAENG SAEN DISTRICT, NAKHON PATHOM PROVINCE

รุ่งนภา เพ่งรุ่งเรืองวงศ์ / RUNGNAPA PENGGRUNGRUANGWONG¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรที่เป็นข้าราชการ ระดับนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนการบิน อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำนวน 143 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความพอประมาณ ด้านการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้านคุณธรรม ด้านความมีเหตุผล ด้านความรู้ ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ควรจัดอบรมให้ความรู้และเสริมสร้างอาชีพเสริมให้กับบุคลากรในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตเพื่อให้เกิดประโยชน์อันสูงสุด ควรลดการใช้จ่ายเงินก้อนในระบบในเรื่องค่าใช้จ่ายส่วนตัวที่ไม่จำเป็น ควรวางแผนเรื่องรายรับและรายจ่ายภายในครอบครัว ควรจัดทำบัญชีรายรับและรายจ่าย ควรศึกษาค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพเสริม โดยเข้าร่วมกิจกรรมของสังคมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อกระชับความสัมพันธ์อันดีต่อกันในการทำงานเป็นประจำเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อบุคลากร องค์กร และสังคมต่อไป

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนการบิน
อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

¹อาจารย์ ดร.รุ่งนภา เพ่งรุ่งเรืองวงศ์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ABSTRACT

The purposes of this research were to study: 1) the quality of life in work operation of personnel according to Sufficiency Economy Philosophy; and 2) the development guidelines for quality of life in work operation of personnel according to Sufficiency Economy Philosophy. The sample was 143 non-commissioned officers in Flying Training School, Kamphaeng Saen District, Nakhon Pathom Province, derived by stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire. The data were analyzed with percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The research findings showed that: 1) overall, the quality of life in work operation of personnel according to Sufficiency Economy Philosophy was at a high level. When considering each aspect, the aspects were, in the descending order, modesty, good immunity, moral, rationality, and knowledge, respectively. 2) The guidelines to develop personnel's quality of life in work operation according to Sufficiency Economy Philosophy were training and encouraging the personnel to have supplementary work based on the application of Sufficiency Economy Philosophy in living for utmost benefits; reducing unofficial loans from unnecessary expenses, planning family income and expense, preparing income and expense account, studying and searching for knowledge about supplementary work, and participating in social activities regularly to strengthen work relationships for utmost benefits of individuals, organization and society.

Keywords: quality of life in work operation according to Sufficiency Economy Philosophy, Flying Training School, Kamphaeng Saen District, Nakhon Pathom Province

บทนำ

“เศรษฐกิจพอเพียง” เป็นหลักปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางการดำรงชีวิตและปฏิบัติตนให้แก่ประชาชนทุกระดับ ตั้งแต่ครอบครัว ชุมชน จนถึงระดับประเทศ ทั้งในการดำรงชีวิตประจำวัน การพัฒนาตนเอง และการบริหารประเทศ ให้ดำเนินไปในทางสายกลาง เน้นการพัฒนาพื้นฐานทางจิตใจเป็นหลัก (สุรยุทธ์ จุลานนท์, 2549) โดยมีหลักในการดำเนินชีวิตและภูมิคุ้มกัน หลักการที่สำคัญที่ทรงเน้นคือ การพึ่งพาตนเอง ความร่วมมือ ในชุมชนและสังคม ซึ่งตั้งอยู่บนแนวคิดพื้นฐานสามประการ คือ ความพอเพียง ความสมดุล และความยั่งยืน เพื่อให้สามารถนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ที่เน้นความพอประมาณ ความมีเหตุผล ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี และบูรณาการกับวิธีการทำงานได้

อย่างเหมาะสม หากประชาชนสามารถปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้ ก็จะทำให้การดำเนินชีวิตเกิดความสุขความสงบมาซึ่งความเป็นอยู่ที่ดีส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2546)

ในปัจจุบันกระแสเศรษฐกิจพอเพียงเป็นที่รู้จักและเผยแพร่ไปยังองค์กรต่างๆ ทั้งภาคราชการ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ต่างสนใจและน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ขับเคลื่อนกลไกการทำงานขององค์กรเพิ่มมากขึ้น ฉะนั้นการนำหลักปรัชญาดังกล่าวมาพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรให้มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา เพื่อให้สามารถดำรงสถานภาพด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและค่านิยมในสังคม ควบคู่กับเพิ่มความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้ารวมถึงปัญหาที่ซับซ้อนได้จนสามารถยกระดับเป็นคุณภาพชีวิตที่ดี รู้จักการเรียนรู้ที่จะปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตใหม่อย่างยั่งยืน โดยไม่เป็นภาระหรือก่อให้เกิดปัญหากับสังคมแต่อย่างใด การประยุกต์ใช้หลักการนี้ย่อมส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตของประชาชนโดยรวมดียิ่งขึ้น จะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติได้กำหนดแนวทางการพัฒนาประเทศให้ความสำคัญกับ “การพัฒนาคุณภาพชีวิต” เป็นเป้าหมายสูงสุด ยุทธศาสตร์ทุกด้านจึงมุ่งไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ จำเป็นต่อประชาชนและสังคมภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ดังนั้น การส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีและยั่งยืนควรเริ่มจากระดับตนเอง ครอบครัว และองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับองค์กร การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน (quality of work life) ถือเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยผลักดันให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของสังคมโดยรวม ซึ่งแต่ละองค์กรควรให้ความสำคัญในส่วนนี้ โดยเฉพาะบุคลากรภาครัฐซึ่งก็คือข้าราชการทหาร ผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศและเป็นทรัพยากรทางสังคมที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง สมควรที่จะมีสุขภาวะที่เหมาะสมทั้งทางกาย อารมณ์ จิตวิญญาณและสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547: 18) เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน ต่องาน และต่อองค์กรหลายประการ ด้านการให้บริการแก่ประชาชน หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้วก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจในองค์กร สิ่งเหล่านี้จะช่วยผลักดันให้พฤติกรรม การให้บริการประชาชนดำเนินไปได้ด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า (สุเมธ ตันติเวชกุล, 2549) นอกจากจะทำให้ผู้รับบริการเกิดความรู้สึกที่ดีแล้ว ยังช่วยส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดี และการปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้องค์กรได้ผลผลิตและบริการที่ดีทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ (ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542: 18) จากความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม รวมทั้งเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในปัจจุบันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้เกิดปัญหาขาดความมั่นคงทางการเงิน ขาดความเชื่อมั่นในองค์กร ขาดความสนใจในงาน และขาดขวัญและแรงจูงใจซึ่งบั่นทอนสภาพจิตใจ ส่งผลกระทบต่อระบบการทำงาน ได้แก่ การขาดงาน การลาออก และการเกิดอุบัติเหตุ ฯลฯ ปัญหาเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นผลสืบเนื่องมาจากคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดี ในทางกลับกัน หากสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานของ

ตนเองเสียก่อน เมื่อมีความสุขในการทำงานก็จะสร้างคุณค่าในชีวิตให้แก่ผู้อื่นและสังคม มีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ใส่ใจในผลของงานที่เกิดขึ้นกับองค์กร การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานนั้นจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างมาก นอกจากบุคลากรต้องตั้งอยู่บนความพอประมาณ ได้แก่ เรียบง่าย ประหยัด การทำอะไรที่พอเหมาะพอควร สมดุลกับอัตภาพ ศักยภาพของตนและสภาวะแวดล้อม การมีเหตุผลคือ การคิด พัง และปฏิบัติ ต้องใช้หลักความรู้ในการทำงานแล้ว ต้องมีการวางแผนงานอย่างระมัดระวัง ใช้หลักวิชาการช่วยสนับสนุนอย่าใช้ความรู้สึกและอารมณ์ในการทำงาน การทำงานแต่ละขั้นตอนต้องมีแผนกลยุทธ์เพื่อให้งานที่ทำนั้นเกิดประโยชน์สูงสุดและมองภาพรวม ทุกคนต้องมีส่วนร่วม มีการประสานงาน และการบูรณาการปรับวิธีการทำงานให้เหมาะสม หากปฏิบัติตามหลักปรัชญาจะทำให้ชีวิตการทำงานเกิดความสุขความสมดุลนำมาซึ่งความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดีและยั่งยืนต่อไป (สุเมธ ตันติเวชกุล, 2552)

โรงเรียนการบินเป็นหน่วยงานราชการที่ขึ้นตรงกับกองทัพอากาศ สังกัดกองบัญชาการยุทธทางอากาศ สถาปนาเมื่อวันที่ 12 ธันวาคม พ.ศ. 2512 ที่ตั้งอยู่ตำบลกระต๊อบ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม เป็นสถาบันผลิตนักบินประจำการกองทัพอากาศและกองทัพอากาศ ประกอบด้วยข้าราชการระดับนายทหารที่ปฏิบัติงานในแผนกต่าง ๆ ได้แก่ แผนกกำลังพล แผนกการเงิน แผนกธุรการ แผนกกิจการพลเรือน แผนกงบประมาณ และกองพันทหารอากาศ ซึ่งเป็นกำลังพลที่สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของกองทัพอากาศให้บรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ ภายใต้การดูแลของพลอากาศตรี สุวรรณ ขำทอง ผู้บัญชาการโรงเรียนการบินคนปัจจุบัน ได้มีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและบูรณาการความรู้ในการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจหลักของโรงเรียนการบิน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีความเสี่ยงและความรับผิดชอบสูง (โรงเรียนการบิน, 2559) จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนการบินและจากการสัมภาษณ์กำลังพลบางส่วน (อรรถพล วงษ์พรม, 2560: สัมภาษณ์) พบว่า ข้าราชการทหารระดับชั้นประทวนส่วนใหญ่ประสบปัญหาการทำงานที่ขาดทักษะในการวิเคราะห์ผลที่จะเกิดขึ้นหรือภัยที่จะคุกคาม ไม่สามารถนำความรู้เกี่ยวกับวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องมาเชื่อมโยงประกอบการตัดสินใจและการวางแผนไว้ล่วงหน้าได้ ไม่มีการเตรียมความพร้อมในการปรับตัว ขาดความระมัดระวังในขั้นการปฏิบัติ ดำเนินงานโดยปราศจากความตระหนักถึงผลกระทบที่จะตามมา ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องอย่างมีเหตุผล ด้วยวิธีคิดและวิถีปฏิบัติที่ไม่สมดุลนำไปสู่การดำเนินชีวิตที่ไร้หลักการดำรงตนที่ดี ใช้ค่ายเกินฐานะและเงินเดือน ไม่คาดการณ์ถึงแนวโน้มสถานการณ์ในอนาคต ขาดประสบการณ์ในการเรียนรู้ต้นแบบที่ดีในการปฏิบัติงาน ประกอบกับมีความรู้และความเข้าใจในการใช้ประยุกต์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการทำงานไม่เพียงพอ ปัญหาดังกล่าวก่อให้เกิดอุปสรรคต่อการรับใช้ประเทศชาติ จึงจำเป็นต้องศึกษาหาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อเสริมสร้าง

ศักยภาพพื้นฐานทางร่างกาย จิตใจ และสังคม ให้มีความสมดุลและพร้อมรับต่อสภาพ
ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและทันต่อการณ์ ด้วยเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา
แนวทางการยกระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ
พอเพียง เพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กรอบแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คุณภาพชีวิตเป็นเครื่องมือกำหนดเป้าหมายการทำงานของบุคลากรร่วมกันให้สอดคล้องกับทิศทางเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในการผลักดันผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นด้วย ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตจึงเป็นเกณฑ์สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร มีนักวิชาการให้นิยาม “คุณภาพชีวิต” ไว้มากมายทั้งความหมายกว้างและแคบ คุณภาพชีวิตในความหมายที่เฉพาะเจาะจงนี้คือ ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่ดี มีสุขภาพกายดี มีสุขภาพจิตดี มีอาหารการกินดี มีสิ่งของหรือเงินใช้ตามความจำเป็นอยู่ในสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดี และมีความสุข หากมีองค์ประกอบที่กล่าวมานั้นครบถ้วน นั่นก็แสดงว่ามีคุณภาพชีวิตที่ดี แต่ในความเป็นจริงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงอย่างเดียว หากชีวิตในแต่ละด้านไม่เกิดความสมดุลก็ส่งผลต่อศักยภาพของบุคลากร เราจำเป็นต้องมองทุกอย่างเป็นเรื่องรวม ทุกด้านล้วนมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันและอาจส่งผลต่อกันได้ ดังนั้นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแบบพอเพียงตั้งอยู่บนทางสายกลางจึงมีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอันสอดคล้องกับการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในการวิจัยครั้งนี้ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานจึงหมายถึง คุณลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดจากการผสมผสานกันระหว่างการดำเนินชีวิตกับการปฏิบัติงาน เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่ากับงานที่รับผิดชอบทั้งทางด้านความคิดและการกระทำ และมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นพร้อมกันไปด้วย

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) มีที่มาจากพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช เป็นปรัชญาชี้ถึงแนวทางการดำรงชีวิตและปฏิบัติตน

ของประชาชนให้ดำเนินไปในทางสายกลาง เน้นการพัฒนาพื้นฐานทางจิตใจและการพึ่งพาตนเอง เป็นหลักการสำคัญ มีภูมิคุ้มกันในการดำเนินชีวิตที่ดี และมีความร่วมมือกันในกลุ่มชนและองค์กร ซึ่งตั้งอยู่บนแนวคิดพื้นฐานสามประการดังนี้ ประการแรกคือ ความพอเพียง ความพอประมาณ และมีเหตุผล ประการที่สองคือ ความสมดุลในการพัฒนาอย่างเป็นองค์รวม และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และประการที่สามคือ ความยั่งยืนอย่างต่อเนื่องในทุกด้าน มีระบบการบริหารจัดการที่ดีสามารถป้องกันและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หรือวิกฤติได้ และการดำเนินกิจกรรมที่ยึดหลักความพอดีซึ่งสอดคล้องกับหลักคำสอนในพระพุทธศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จึงน่าจะเป็นแนวทางที่เหมาะสม สำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากมีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความพอประมาณ หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีความพอดี ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น 2) ความมีเหตุผล หมายถึง การทำงานแบบมีหลักการ รู้จักตัดสินใจและพิจารณาอย่างมีเหตุผลและรอบคอบว่าความพอเพียงจะอยู่ที่ระดับใด 3) การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี หมายถึง การดำเนินงานที่มีการเตรียมตัวให้พร้อมรับมือกับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต นอกจากนี้ การปฏิบัติหน้าที่ได้ผลลัพธ์ที่ดี จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบ 2 ประการ ได้แก่ 1) มีความรู้ หมายถึง มีความรู้ในวิชาชีพและวิชาการต่าง ๆ อย่างรอบด้าน และมีความรอบคอบในการนำความรู้นั้นไปปฏิบัติ และ 2) มีคุณธรรม หมายถึง มีความซื่อสัตย์สุจริต ความเพียร และใช้สติปัญญาในการดำเนินงาน (อัจฉรา นวจินดา, 2555)

เศรษฐกิจพอเพียงจึงเป็นหลักปรัชญาที่สำคัญต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากจะทำให้บุคลากรรู้จักตนเอง มีการดำเนินงานอยู่บนพื้นฐานของการพึ่งพาตนเอง รู้จักพัฒนาความรู้ความสามารถด้วยการศึกษาหาความรู้และแก้ไขปัญหาด้วยตนเองก่อนเสมอโดยใช้สติปัญญาและเหตุผลแล้ว ต่อจากนั้นจึงพึ่งพาซึ่งกันกับเพื่อนร่วมงาน รู้จักใช้วิธีการทำงานที่ยึดเส้นทางสายกลางแห่งความพอดี ทั้งด้านจิตใจ ได้แก่ เข้มแข็ง มีจิตสำนึกที่ดี เอื้ออาทร ประณีประนอม คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม ด้านสังคม ได้แก่ มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ผนึกกำลังสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กร ผนวกกับการดำเนินวิถีชีวิตอย่างพอเพียงโดยยึดทางสายกลาง ไม่กระทำการใดเกินฐานะและตำแหน่ง โดยมีธรรมะเป็นเครื่องกำกับและหลักการพึ่งพาตนเอง และที่สำคัญคือ มีกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากฐานรากที่มั่นคงและแข็งแรง ไม่ว่าด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ดำรงชีวิตอย่างพอสมควร พออยู่พอกินตามอัตภาพและฐานะของตนเองโดยเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย ด้านเทคโนโลยี ได้แก่ รู้จักใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมให้สอดคล้องกับความต้องการและพัฒนาเทคโนโลยีจากภูมิปัญญาให้สอดคล้องเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ รู้จักใช้และจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างฉลาดและรอบคอบเพื่อให้เกิดความยั่งยืนสูงสุด เพื่อพัฒนางานให้มั่นคงเป็นขั้นเป็นตอน จะเห็นได้ว่าปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีหลักการที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานอันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตในที่สุด ซึ่งควรเริ่มจากการสร้างพื้นฐานความพอเพียงในจิตใจของบุคลากรเสียก่อน

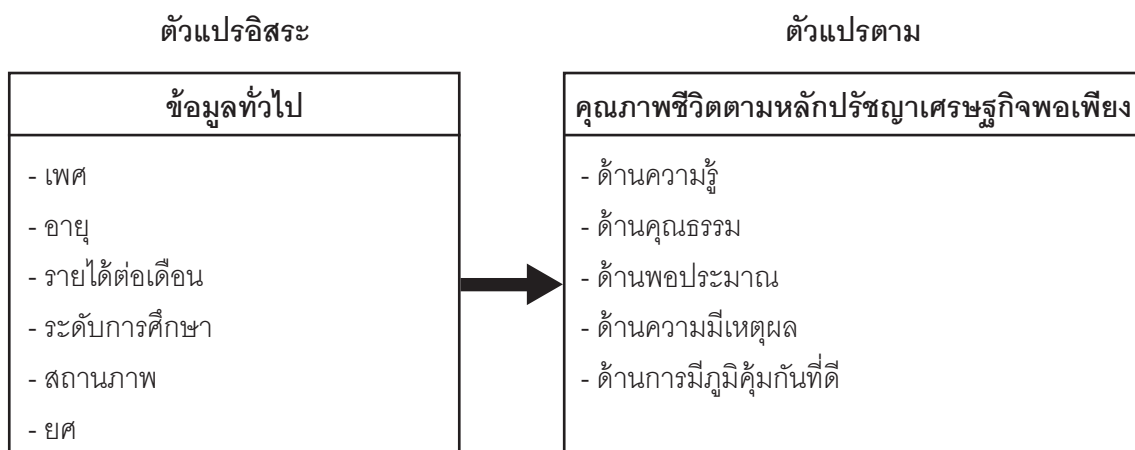
แล้วจึงค่อยเสริมสร้างความเจริญและฐานะทางเศรษฐกิจตามลำดับ เพื่อจะได้เกิดสมดุลด้านต่าง ๆ โดยดำเนินการอย่างเป็นขั้นเป็นตอน (สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2538) จึงอาจกล่าวสรุปได้ว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงคือ การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยองค์รวมแบบสมดุล โดยไม่มองเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งแต่เพียงอย่างเดียว แต่จะวิเคราะห์สภาพจิตใจ และองค์ประกอบอื่นไปพร้อม ๆ กันด้วย เนื่องจากบุคลากรเป็นทุนมนุษย์ที่ต้องพัฒนาอย่างรอบด้านโดยใช้หลักบูรณาการและพึ่งตนเอง ทั้งสติปัญญาและคุณธรรมเป็นปัจจัยในการพัฒนา ถ้าบุคลากรมีปัญหา ต้องเน้นการใช้ศักยภาพ หากบุคลากรมีความสามารถมากขึ้น องค์การก็จะสามารถพัฒนาได้ดีขึ้น เป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนาคุณภาพชีวิตคือ บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุข ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมก็ต้องดีขึ้นไปด้วย (ณรงค์ โชควัฒนา, 2542: 16 - 17 อ้างถึงใน รุ่งนภา กิระจินดา, 2550: 9)

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ งานวิจัยของภัทราวินี กิจสนธิ และคณะ (2556: 71) ศึกษาปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า 1) ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับบุญมี พุทโธมภ์, 2556: 36) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตของประชาชนในอำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าด้านความพอประมาณ ด้านความมีเหตุผล และด้านการมีภูมิคุ้มกัน เป็นการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยประชาชนที่ดำเนินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านครอบครัว และด้านสังคม ตามลำดับ การทดสอบสมมติฐานพบว่าการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและทิศทางเดียวกัน จิตติวัฒน์ ยะชัยมา (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สวณพลู กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจ มีระดับต่อคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.515 นอกจากนี้พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระดับชั้นยศ ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิต

ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง แต่ปัจจัยด้านอายุและรายได้ต่อเดือนมีผลต่อคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ข้อเสนอแนะควรส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจให้ดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงในด้านความพอประมาณ และการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับตนเองและครอบครัวเพื่อนำความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และควรมีการปรับเปลี่ยนพัฒนาองค์กรให้ข้าราชการตำรวจเกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยเฉพาะด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในงาน ค่าตอบแทน และด้านการตอบสนองสังคม ทงศิริ วิชิรานนท์ (2554: 46) ศึกษาความรู้ ความเข้าใจ และความคิดเห็นที่มีต่อแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผลการศึกษาพบว่า มีความรู้ความเข้าใจในปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 70 ส่วนความคิดเห็นต่อแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในประเด็นมีภูมิคุ้มกันที่ดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ความมีเหตุผล และความพอประมาณ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับกฎธรรมาภิบาล (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง และความสุขในการทำงานระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ เงินเดือน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ เงินเดือน แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งได้แนวทางมาจากการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พัทธนันท์ หรรษาภิรมย์โชค และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2560: 129) ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผลการวิจัยพบว่า 1) ชุมชนส่วนใหญ่ใช้สมุดบัญชีรายรับ-รายจ่าย ส่งผลให้ชุมชนรู้จักตนเองลดรายจ่าย มีการออม ลดต้นทุนการผลิต วางแผนชีวิตด้วยการปรับลดปลดหนี้ ตั้งวิสาหกิจชุมชนสวัสดิการชุมชน และศูนย์การเรียนรู้ 2) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดหลักความพอประมาณ หลักความมีเหตุผล หลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี และเงื่อนไขความรู้คู่คุณธรรม โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต 6 ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์ชุมชน การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค การออกแบบแนวทางการพัฒนาชุมชน การวางแผนพัฒนาชุมชน การดำเนินงานตามแผน และการติดตามและประเมินผล ทั้งนี้ การพัฒนาต้องเป็นไป

ตามสภาพความเป็นจริง คำนึงถึงความสัมพันธ์กับสิ่งรอบข้าง ตอบสนองด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และวัฒนธรรม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการเรียนรู้ และด้านสุขภาวะ ซึ่งสอดคล้องกับวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ และคณะ (2558: 1090) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินชีวิตและคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพนักงานโรงงานฝ่ายผลิตในจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความประมาณ ด้านความมีเหตุผล และด้านการมีภูมิคุ้มกันที่ดี คุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพนักงานโรงงานฝ่ายผลิตในจังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านสภาพการอยู่อาศัย ด้านสุขภาพ ด้านการพัฒนาการเรียนรู้ ด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในด้านความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดีและคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แนวทางการพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานฝ่ายผลิตในจังหวัดสมุทรสาครให้ดีขึ้น โดยส่งเสริมการดำเนินชีวิตให้สอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผู้ประกอบการและรัฐบาลควรให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพของพนักงานโดยการส่งเสริมด้านการพัฒนาการเรียนรู้ เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและพร้อมรับมือกับสภาวะสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงในทุกสถานการณ์ บุญโชติ เกตุแก้ว (2556: 93) คุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายช่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเพชรบุรี และจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายช่าง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน 2) ความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายช่าง โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ข้อเสนอแนะคือ คุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการทำงานของบุคลากรฝ่ายช่าง โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ควรลดการใช้จ่ายเงินกู้ในระบบในเรื่องค่าใช้จ่ายส่วนตัวที่ไม่จำเป็นควรมีการวางแผนเรื่องรายรับและรายจ่ายภายในครอบครัว ควรมีการจัดทำบัญชีรายรับและจ่าย มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพเสริม โดยเข้าร่วมกิจกรรมของสังคมอย่างสม่ำเสมอเพื่อกระชับความสัมพันธ์อันดีต่อกันในการทำงานเป็นประจำ จึงจะเกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อบุคลากร องค์กร และสังคมต่อไป นอกจากนี้ ความรู้ความเข้าใจในปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงก็มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรด้วยเช่นกัน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากภาพที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรอิสระคือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ และยศ และตัวแปรตามคือ คุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านพอประมาณ ด้านความมีเหตุผล และด้านการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ซึ่งให้นิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในแผนกกำลังพล แผนกการเงิน แผนกธุรการ แผนกกิจการพลเรือน แผนกงบประมาณ และกองพันทหารอากาศโยธิน โรงเรียนการบิน อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

คุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง ศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ในช่วงเวลาของการทำงานบนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งได้แก่ ด้านความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านพอประมาณ ด้านความมีเหตุผล ด้านการมีภูมิคุ้มกันที่ดี เพื่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่สมดุล และยั่งยืน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สภาพแวดล้อม ความรู้ และเทคโนโลยี

ความรู้ หมายถึง บุคลากรมีความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างรอบด้าน ความรอบรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผน และความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติการ

คุณธรรม หมายถึง บุคลากรมีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความอดทน มีความพากเพียร และใช้สติปัญญาในการปฏิบัติงาน

ความพอประมาณ หมายถึง บุคลากรมีความพอดีในการปฏิบัติงานที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ

ความมีเหตุผล หมายถึง บุคลากรมีการตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานนั้น ๆ อย่างรอบคอบ

การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง บุคลากรมีการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานนั้น ๆ อย่างรอบคอบ

วิธีดำเนินการ

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่เป็นข้าราชการระดับนายทหารชั้นประทวนของโรงเรียนการบิน อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำนวนทั้งหมด 223 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในแผนกต่าง ๆ ประกอบด้วย แผนกกำลังพล 10 คน แผนกการเงิน 12 คน แผนกธุรการ 14 คน แผนกกิจการพลเรือน 13 คน แผนกงบประมาณ 11 คน และกองพันทหารอากาศโยธิน 83 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 143 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1970 อ้างถึงใน ยุทธ ไกรวรรณ, 2550: 157)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งออก 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ และยศ ลักษณะแบบเลือกตอบ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านพอประมาณ ด้านความมีเหตุผล ด้านการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ลักษณะคำถามปลายเปิด

การสร้างเครื่องมือเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาประมวล เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ ซึ่งได้สร้างแบบสอบถามขึ้น โดยเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและให้คำแนะนำเพิ่มเติมปรับปรุงแก้ไขให้ตรงกับเนื้อหาตลอดจนภาษาที่ใช้ เพื่อหาความเที่ยงตรงแล้วไปทดลองใช้กับบุคลากรซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เมื่อหาค่าความเชื่อมั่นแล้ว จากนั้นปรับปรุง และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามอีกครั้งก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งหมดจึงจัดกระทำกับข้อมูลโดยการวิเคราะห์ขั้นต่อไป ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นคิดเป็นร้อยละ 34.50 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สูงกว่า 15,000 แต่ไม่เกิน 30,000 บาท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 62.10 การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 59.50 มีสถานภาพสมรส จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 69.80 มียศนายทหารประทวน จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 56.00 ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.22) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความพอประมาณ ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.14) รองลงมา ด้านการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.35) ด้านคุณธรรม ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.32) ด้านความมีเหตุผล ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.30) และด้านความรู้ ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.33) ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ควรจัดอบรมให้ความรู้และเสริมสร้างอาชีพเสริมให้กับบุคลากรในการนำแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตเพื่อให้เกิดประโยชน์อันสูงสุด ควรลดการใช้จ่ายเงินก้อนนอกกรอบในเรื่องค่าใช้จ่ายส่วนตัวที่ไม่จำเป็น ควรวางแผนเรื่องรายรับและรายจ่ายภายในครอบครัว ควรจัดทำบัญชีรายรับและรายจ่าย ควรศึกษาค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพเสริม โดยเข้าร่วมกิจกรรมของสังคมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อกระชับความสัมพันธ์อันดีต่อกันในการทำงานเป็นประจำอันเกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อบุคลากร องค์กร และสังคมต่อไป

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนี้ ด้านความพอประมาณ ด้านการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้านคุณธรรม ด้านความมีเหตุผล และด้านความรู้ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับปฏุลมาลากุล ณ อยุธยา (2550: 78-79 อ้างถึงใน บุญโชติ เกตุแก้ว, 2556: 100) ศึกษาคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับเยาวรักษ์ พันธ์จำรัส (2550: บทคัดย่อ) พบว่า คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากรมีความสัมพันธ์กันในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน ดังนี้

1) คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความพอประมาณ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉริยะ สิริทวิวัฒน์ (2550: 71-73) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง ผลการศึกษาพบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงด้านความพอประมาณอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับนิยามของ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2560: 13-16) ได้กล่าวว่า ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีต่อความจำเป็นและเหมาะสมกับฐานะของตนเอง สังคม สิ่งแวดล้อม รวมทั้งวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่น ไม่มากเกินไป ไม่น้อยเกินไป และต้องไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น โดยแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญมี พุทโหมกษ์ (2556: 36) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตของประชาชนในอำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ด้านความพอประมาณ เป็นการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของประชาชน และสอดคล้องกับนภาพรรณ วงศ์มณี (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการนำแนวปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในชุมชนทรายทอง ตำบลเจริญเมือง อำเภอพราน จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ด้านความพอประมาณ เป็นแนวปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ประชาชนนำมาใช้ในการดำเนินชีวิตด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องจากบุคลากรโรงเรียนการบินมีความพอเพียงในการซื้อสินค้าที่มีความจำเป็น เลือกใช้สินค้าที่ใช้ในชีวิตประจำวันที่มีราคาเหมาะสม รับประทานอาหารที่บ้านเป็นประจำ รายได้ที่ได้รับพอดีกับรายจ่าย

2) คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการมีภูมิคุ้มกันที่ดี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2560: 13-16) ให้ความสำคัญภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีคือ การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมเพื่อให้สามารถปรับตัวและรับมือได้อย่างทันที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของทรงสิทธิ์ วิชิรานนท์ (2554: 46) ศึกษาเรื่องความรู้ ความเข้าใจ และความคิดเห็นที่มีต่อแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในประเด็นมีภูมิคุ้มกันที่ดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสอดคล้องกับนภาพรรณ วงศ์มณี (2553: บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินชีวิตของประชาชนในชุมชนทรายทอง ตำบลเจริญเมือง อำเภอพราน จังหวัดเชียงราย มีการนำแนวปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการมีภูมิคุ้มกันที่ดีไปใช้ในการพัฒนาตนอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ผลงานของอรรวรรณ แก้วมาตย์ (2558: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของนักศึกษาภาคปกติ (คฤหัสถ์) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จังหวัดขอนแก่น พบว่าด้านภูมิคุ้มกันที่ดีมีการดำเนินชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเนื่องจากบุคลากรโรงเรียนการบินมีการรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการปฏิบัติงานทำให้เกิดผลการพัฒนาตนเองและงานที่สมดุล พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโดยการสร้างภูมิคุ้มกันที่เหมาะสมด้วยวิธีการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัว ลด ละ เลิก เหล้า บุหรี่ และอบายมุข มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี ออกกำลังกายเป็นประจำ มีงานพิเศษสร้างรายได้เสริมที่นอกเหนือจากรายได้ประจำ และมีเงินออมเพื่อใช้จ่ายยามจำเป็น ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อให้ชีวิตดำเนินไปในทางสายกลางที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวิถีความเป็นอยู่อันเรียบง่ายของคนไทย

3) คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านคุณธรรม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจารุณี เพชรเมือง (2550: 98) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานบริษัท ทีเคเค โลจิสติก จำกัด ผลการศึกษาพบว่า แม้คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่พนักงานมีคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงด้านคุณธรรมอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชาติ ชูเกียรติติกุล (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาความรู้ความเข้าใจในปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของข้าราชการทหารสังกัดกองพันพัฒนาที่ 3 ผลการศึกษาพบว่า ด้านเงื่อนไขคุณธรรม ผู้ให้ข้อมูลเกือบครึ่งพบว่า มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าระดับดี แสดงให้เห็นว่า ขาดความละเอียด ในการวิเคราะห์แยกแยะ และพิจารณาอย่างชัดเจน ระหว่างความถูกต้องทางสังคมกับความดีงามตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงหรือหลักทางศาสนา ส่วนใหญ่ขาดความเชื่อมั่น ขาดแรงจูงใจ ในการปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เนื่องจากไม่ทราบแนวทางว่าจะเริ่มต้นนำไปประยุกต์ใช้ อย่างไรให้ถูกต้อง และสอดคล้องกับบริบทการณ์ อ่อนแก้ว (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานแนวคิดองค์กรแห่งความพอเพียงกับพฤติกรรมตามสมรรถนะหลักข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการมีคุณธรรมเรื่องความซื่อสัตย์ทำให้เกิด การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างความสุขในครอบครัว และการพัฒนาทางจริยธรรม ด้านการปลอดอบายมุข ด้านการใช้ชีวิตพอประมาณ และด้านการพึ่งตนเอง ทั้งนี้ อาจเนื่องจากโรงเรียน การบินมีการพัฒนาและอบรมกลุ่มอมเกลาคิดใจของบุคลากรให้มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน รู้จักเอื้ออาทรและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ส่งเสริมการรู้จักสามัคคีร่วมพลังกันเพื่อทำกิจกรรมในสังคมและ ในครอบครัว แก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยใช้สันติวิธี และปฏิบัติภารกิจโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของ ส่วนรวมเป็นหลัก

4) คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้าน ความมีเหตุผล พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับเพียงฤทัย ทิศนุ่น (2550: 107) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กรมศุลกากร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีระดับการปฏิบัติต่อคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงด้านความมีเหตุผลมีผลอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนภาพรรณ วงศ์มณี (2553: บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนในชุมชนทรายทอง ตำบลเจริญเมือง อำเภอพราน จังหัดเชียงราย มีการนำแนวปฏิบัติด้านความมีเหตุผลมีผลตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ (2560: 13-16) เห็นว่า ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเน้นความมีเหตุผล รู้จักตัดสินใจ ดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ตามหลักวิชาการ หลักกฎหมาย หลักศีลธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมที่ดีงาม

ตระหนักถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างถ่วงถ่วง โดยคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างระมัดระวัง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรโรงเรียนการบิน เป็นข้าราชการทหารจำเป็นต้องใช้เหตุผลที่ดีในการเลือกปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงภัย ยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจโดยมีการพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีเหตุผลและรอบคอบก่อนการกระทำทุกครั้ง

5) คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านความรู้ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปฏุล มาลากุล ณ อยุธยา (2550: 78-79 อ้างถึงใน บุญโชติ เกตุแก้ว, 2556: 100) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการดำเนินชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยาของกานดา เต๊ะชั้นหมาก (2556: บทคัดย่อ) ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษามีความรู้เรื่องปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับมาก ร้อยละ 22.9 และมีเจตคติต่อปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับดีมากด้วยเช่นกัน ผลการศึกษาของเพียงฤทัย ทิศนุ่น (2550: 107) พบว่า ข้าราชการมีระดับการปฏิบัติต่อคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงด้านความรู้อยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวคือ ข้าราชการส่วนใหญ่จะมีการเพิ่มพูนความรู้ทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ ส่งเสริมให้มีการเพิ่มรางวัล และบรรณคดีและใส่ใจเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับทรงศิริ วิจิตรานนท์ (2554: บทคัดย่อ) ผลการศึกษาพบว่า ด้านความรู้ความเข้าใจที่มีต่อแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของนักศึกษาสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 70 แต่ไม่สอดคล้องกับกัญญกาน กิตติวงศ์ประเสริฐ (2550: บทคัดย่อ) ผลการศึกษาเรื่องการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพบว่า มีการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงระดับปานกลาง และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรบุคลากรโรงเรียนการบิน มีการรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างดี และมีความรู้ในการปฏิบัติตนเพื่อเป็นพลเมืองที่ดี รู้จักนำความรู้มาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น รวมทั้งศึกษาหาความรู้เพื่อนำมาพัฒนาอาชีพของตนอยู่เสมอ ซึ่งในการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงต้องมีการกระทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อทำให้เกิดการดำเนินงานเป็นวิถีชีวิต

จะเห็นได้ว่า การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปฏิบัติแต่ละด้านล้วนมีความสำคัญมิอาจแยกส่วนในการปฏิบัติได้อย่างเด็ดขาด ดังนั้น การประยุกต์ใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรจึงเป็นทั้งวิธีการและผลของการพัฒนาตนเองและงานที่สมดุลและพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง โดยคำนึงถึงความพอประมาณอย่างมีเหตุผล และการสร้างภูมิคุ้มกันที่เหมาะสม

2. ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

1) ด้านพอประมาณ ควรส่งเสริมให้บุคลากรที่เป็นข้าราชการรู้จักการออมเงิน ลดรายจ่ายเพิ่มรายได้ จัดให้มีการวิเคราะห์ข้อมูลบัญชีครัวเรือนอย่างต่อเนื่อง และมีการพิจารณาระบบการจ่ายค่าตอบแทนของทางราชการให้สอดคล้องกับสถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่บุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของฐิติมา แจ่มแจ้ง (2550: บทคัดย่อ) ควรรณรงค์ให้ข้าราชการดำเนินชีวิตโดยยึดหลักแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมให้มีการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายการออมเงินเพื่อใช้จ่ายยามจำเป็น สนับสนุนให้ข้าราชการหารายได้เสริม สอดคล้องกับอรรถพล อุทุมพร (2552: บทคัดย่อ) ควรให้การสนับสนุนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงแก่บุคลากรโดยการจัดทำโครงการหรือกิจกรรมส่งเสริมแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงน้อยมาก ซึ่งเป็นกิจกรรมการพัฒนากลุ่มอาชีพ และกิจกรรมส่งเสริมเกษตรแบบผสมผสานเท่านั้น ดังนั้น โรงเรียนการบินควรมีประชาสัมพันธ์ การให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ส่งเสริมการรวมกลุ่มที่มีแนวคิดเดียวกันเพื่อขับเคลื่อนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นรูปธรรม จัดสรรงบประมาณที่ชัดเจน สร้างศูนย์สาธิตการทำเกษตรตามแนวคิดของเศรษฐกิจพอเพียงในองค์กร รวมทั้งจัดกิจกรรมศึกษาดูงานแหล่งเรียนรู้พื้นที่อื่น

2) ด้านการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ควรป้องกันและตัดเตือนให้บุคลากรปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์ หลีกเลี่ยงการทุจริตหรืออบายมุขทุกชนิด รู้จักดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม รู้จักหักห้ามใจตนเองในการดำเนินชีวิต ใช้จ่ายในสิ่งที่ เป็นรูปธรรม หันมาใส่ใจความรู้และวิชาการสมัยใหม่ พัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันสถานการณ์ความเป็นไปของประเทศและของโลก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมานิต กิตติงจित (2555: 28-29) กล่าวถึงแนวทางการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวก็คือ การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล ดังนั้น โรงเรียนการบินควรสนับสนุนให้บุคลากรช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร ควรเสริมสร้างสายใยรักของครอบครัว จัดให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

3) ด้านคุณธรรม ควรส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่ จัดกิจกรรมอบรมและพัฒนาจรรยาบรรณของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งทำความดีให้มีจิตใจที่สงบสุข รู้รักสามัคคีในหมู่คณะ เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ สร้างวินัยให้กับตนเองในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข รักษาความสงบเรียบร้อยและปลอดภัยให้กับประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับสมศักดิ์ อมรสิริพงศ์ (2551: 56-57) กล่าวถึงเงื่อนไขคุณธรรมที่จะต้องเสริมสร้างความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินงานและการใช้ชีวิต ดังนั้น โรงเรียนการบินควรเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยการสนับสนุนกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาประพฤติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งบุคคลใกล้ชิด ควรจัดกิจกรรมดำเนินการแบบการมีส่วนร่วมในรูปแบบโครงการโดยการลงมือปฏิบัติอย่างแท้จริง เพื่อให้

บุคลากรได้สัมผัสกับประสบการณ์โดยตรงกับกิจกรรมด้านเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ

4) ด้านความมีเหตุผล ควรสร้างความมีเหตุผลมีปัญญาที่เกิดจากการศึกษาดูงาน การอบรมบ่มนิสัย มีความรักตัวเอง รักครอบครัว รักการแบ่งปันต่อเพื่อนบ้าน และปรับความคิดความเห็นของตนให้ถูกต้อง เพียงตรงและมั่นคงอยู่ในเหตุผล วางแผนการใช้จ่ายเป็นประจำล่วงหน้าทุกเดือน รู้จักใช้เงินในการเลือกรับประทานอาหารในราคาที่เหมาะสม เก็บเงินออมให้มากขึ้น เวลาเกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นมาชีวิตจะได้ไม่ลำบากและเป็นทุกข์ เนื่องจากบุคลากรเป็นข้าราชการ มีเงินเดือน และรายได้ไม่มากนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน การใช้จ่ายจำเป็นต้องคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบ คำนึงถึงความคุ้มค่าและประโยชน์ที่จะได้รับจากสินค้าที่ซื้อ ไม่ไปเกี่ยวข้องกับอบายมุขต่าง ๆ ที่จะนำมาซึ่งการเสียทรัพย์ ควรใช้ชีวิตโดยไม่ประมาทมีความระมัดระวังเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2560) ได้กล่าวถึงเศรษฐกิจพอเพียงไว้ว่าเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่ควรจะเป็น และสามารถนำไปใช้ได้ในทุกระดับ ในระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน จนถึงระดับประเทศ ดังนั้น โรงเรียนการบินควรสร้างความมีเหตุผล มีปัญญาที่เกิดจากการอบรมบ่มนิสัย มีวินัย สุจริต และมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนปรับความคิดเห็นของตนให้ถูกต้อง เพียงตรง และมั่นคงอยู่ในเหตุผล

5) ด้านความรู้ ควรอบรมทักษะวิชาการและวิชาชีพโดยพัฒนาสติปัญญาของบุคลากรให้สามารถกำหนดใจตนเองให้สั่งการ ให้กล้าลงมือทำ กล้าค้นคว้า ลองทำจากผิดเป็นถูก ปฏิบัติจนเกิดความชำนาญสรุปบทเรียนที่เกิดการเรียนรู้ใหม่จากการลงมือปฏิบัติ สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตัวเองได้ กล่าวคือ การระเบิดจากภายใน และการทำกิจกรรมในหมู่สมาชิกอย่างต่อเนื่องเพื่อปลูกฝังค่านิยมในการใช้ชีวิตร่วมกันอย่างมีสติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของเยาวรักษ์ พันธ์จำรัส (2550: บทคัดย่อ) และสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาของอรธพล อุทุมพร (2552: บทคัดย่อ) เสนอแนะว่าบุคลากรควรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเฉลี่ยคนละ 1 ครั้ง หากบุคลากรสามารถดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างแท้จริง ก็จะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจในระดับครัวเรือนและระดับประเทศได้ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของบุญโชติ เกตุแก้ว (2556: 1) ควรสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพเสริมโดยเข้าร่วมกิจกรรมของสังคมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อกระชับความสัมพันธ์อันดีต่อกันในการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ส่วนความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง หน่วยงานควรประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้แก่บุคลากรรู้จักและรับทราบข้อมูลข่าวสารจากสื่อโทรทัศน์ วิทยุ เสียงตามสายของหมู่บ้าน และสื่อสิ่งพิมพ์ ได้แก่ หนังสือพิมพ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ของทางราชการ และจากอินเทอร์เน็ต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกานดา เต๊ะชันหมาก (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจากโทรทัศน์มากที่สุด รองลงมาคือ การเรียนการสอน

อินเทอร์เน็ต และหนังสือพิมพ์ นิตยสาร วารสาร ตามลำดับ ดังนั้นโรงเรียนการbinควรประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้แก่บุคลากรรู้จักและรับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงอย่างมีเหตุผลจากสื่อโทรทัศน์ วิทยุ เสียงตามสายของหมู่บ้าน รวมทั้งสื่อสิ่งพิมพ์ ควรเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในระดับบุคคลและครอบครัวโดยการอบรมและการสนับสนุนกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน คนใกล้ชิดเป็นอย่างดี ควรจัดกิจกรรมดำเนินการแบบการมีส่วนร่วมในรูปแบบโครงการ จัดให้มีการสัมมนาโดยผู้ที่มีความรู้และเชี่ยวชาญทางด้านปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้คำแนะนำอย่างถูกต้องและมีการลงมือปฏิบัติอย่างแท้จริง เพื่อให้บุคลากรได้สัมผัสกับประสบการณ์โดยตรงและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างลึกซึ้ง บุคลากรเองควรหมั่นศึกษาหาความรู้ที่หลากหลายในทางวิชาการและวิชาชีพ รวมทั้งเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้ทางวิชาการและทางปฏิบัติ และเปิดใจยอมรับความรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ว่าภาครัฐหรือภาคเอกชนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบในการวางแผนงานเพื่อเป็นแนวทางส่งเสริมการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะในบางประเด็นดังนี้

1) ด้านความรู้ ควรส่งเสริมและจัดอบรมให้บุคลากรนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานที่ยึดหลักสายกลาง โดยพิจารณาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และทักษะที่จำเป็นต่อชีวิต เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน เช่น สภาพแวดล้อม สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการตลาด การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ สำหรับใช้ในการวางแผนและการดำเนินงานโดยเชื่อมโยงกันด้วยความรอบคอบ เพื่อนำไปสู่ความสมดุล ความยั่งยืน เพื่อเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ควรพัฒนาทักษะวิชาการและทักษะการถ่ายทอดของบุคลากรโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานเพื่อให้มีความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาชีพและทักษะชีวิตที่เกี่ยวข้อง เช่น การฝึกอาชีพ เกษตรกรรม การทำบัญชีครัวเรือน ภาษาต่างประเทศ เป็นต้น

2) ด้านคุณธรรม ควรปลูกฝังจริยธรรมและค่านิยมของบุคลากรให้สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในเรื่องความซื่อสัตย์ ความเพียร เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม โดยการปรึกษาหารือกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้ผลตอบแทน การยกย่องเชิดชูผลงาน เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพมีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

3) ด้านพอประมาณ ควรปรับทัศนคติในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตของบุคลากรให้อยู่ในระดับพอเพียงและสมดุลตามอัตภาพ ลดความแก่งแย่ง ชิงดีชิงเด่น และใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

4) ด้านการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ควรเน้นการบริหารความเสี่ยง เพื่อดำเนินกิจกรรมที่ไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยงมากจนเกินไป และสามารถบริหารจัดการให้เหมาะสมกับครอบครัวของตนเอง ทั้งนี้ การใคร่ครวญพิจารณาปัญหาและอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นส่งผลให้องค์กรมีการวางแผนรับมือผลกระทบและความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

5) ด้านความมีเหตุผล ควรตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องนำมาประยุกต์ให้เข้ากับการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งปัจจุบันและอนาคต เช่น การผลิตผลงานที่เหมาะสม การลงทุนที่ไม่เกินตัว การใช้เทคโนโลยีที่ประหยัด การไม่เน้นกำไรระยะสั้น เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งต่อไป

1) ควรวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อวิเคราะห์สาเหตุและวิธีการพัฒนาด้านศักยภาพของบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2) ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละหน่วยงาน เพื่อจะได้ทราบระดับในการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่สอดคล้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

3) ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในด้านต่าง ๆ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้ครอบคลุมรอบด้าน เพื่อนำมาบูรณาการในการดำรงชีวิตประจำวันและการทำงานให้มีคุณภาพและยั่งยืน

4) ควรศึกษาความสัมพันธ์การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตของประชาชนกลุ่มอื่น ๆ เช่น นักศึกษา พนักงานในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อให้ผลการศึกษาวิจัยมีมุมมองที่กว้างมากขึ้น

5) ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

สรุป

การพัฒนาศักยภาพให้มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนั้นสามารถใช้เป็นทั้งกรอบความคิดและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ โดยเฉพาะการพัฒนาองค์ความรู้ควบคู่กับคุณธรรมในด้านความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันที่ดี และการรู้จักความพอประมาณ โดยให้ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงและจรรยาบรรณในวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิตเพื่อให้เกิดประโยชน์อันสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- กานดา เต๊ะชนหมาก. (2556). **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา**. รายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- กฤษณิกา กิตติวงศ์ประณีป. (2550). **การรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547, มีนาคม-เมษายน). **คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life)**. *อนุสารแรงงาน*, 11 (4), 17-22.
- จารุณี เพชรเมือง. (2550). **คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทีเคเค โลจิสติกส์ จำกัด**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฐิติมา แจ่มแจ้ง. (2550). **คุณภาพชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่ง**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ฐิติวัฒน์ ยะชัยมา. (2550). **คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สวพล กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทองสิริ วิชิรานนท์. (2554, กันยายน). **ความรู้ ความเข้าใจ และความคิดเห็นที่มีต่อแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร**. *วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*, 5 (2), 46.
- นภาพรณ วงศ์มณี. (2553). **การนำแนวทางปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชน : กรณีศึกษา ชุมชนทรายทอง ตำบลเจริญเมือง อำเภอพาน จังหวัดเชียงใหม่**. รายงานการศึกษาอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- บุญญะรักษ์ คำนวนชัย. (2552). การปฏิบัติตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- บุญมี พุทโหมกษ์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตของประชาชนในอำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- บุญโชติ เกตุแก้ว. (2556, กรกฎาคม-ธันวาคม). คุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายช่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วารสารวิชาการคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 6 (2), 93-105.
- พัชรนันท์ หรรษาภิรมย์โชค และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2560, กรกฎาคม-ธันวาคม). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 9 (18) , 129.
- เพียงฤทัย ทิสนุ่น. (2550). คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมศุลกากร. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ภัทราวินี กิจสนธิ์ และคณะ. (2556, กรกฎาคม-ธันวาคม). ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา. วารสารสังคมศาสตร์, 2 (2).
- มานิต กิตติจุจิต. (2555). เศรษฐกิจพอเพียง วิถีชีวิตแห่งความสมดุล. กรุงเทพฯ: จันทรการพิมพ์.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2550). หลักการทำวิจัยและการทำวิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- เยาว์รักษ์ พันธ์จำรัส. (2550). คุณภาพชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากรกระทรวงการคลัง. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- รุ่งนภา กิระจินดา. (2550). คุณภาพชีวิตตามเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กรมยุทธบริการทหาร. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- โรงเรียนการบิน. (2560). ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนการบิน อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม. ค้นเมื่อ 20 เมษายน 2560, จาก <http://www.fts.rtaf.mi.th/index.php>.
- รัตนภรณ์ อ่อนแก้ว. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานแนวคิดองค์กรแห่งความพอเพียงกับพฤติกรรมตามสมรรถนะหลักข้าราชการ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ และคณะ. (2558, พฤษภาคม-สิงหาคม). ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินชีวิต และคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพนักงานโรงงานฝ่ายผลิตใน จังหวัดสมุทรสาคร. วารสาร Veridian E-Journal, Slipakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 8 (2), 1090.
- สุเมธ ตันติเวชกุล. (2549). การประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. กรุงเทพฯ: กรมพัฒนาชุมชน.
- _____. (2552). การดำเนินชีวิตในระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียงตามแนวพระราชดำริ. วารสารน้ำ, 20 (2), 249-250.
- สุรยุทธ์ จุลานนท์. (2549). แนวทางการบริหารประเทศตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. เอกสารการบรรยาย. กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. (อัดสำเนา)
- สมศักดิ์ อมรสิริพงศ์. (2551). การวิเคราะห์การก่อเกิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงปฏิฐานนิยม และหลังปฏิฐานนิยม. นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2546). กรอบแนวคิดทางทฤษฎี เศรษฐศาสตร์ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- _____. (2560). แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. ค้นเมื่อ 17 มีนาคม 2560, จาก <http://coop.eco.ku.ac.th/learning1/five47.html>.
- สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. (2538). การพัฒนาประเทศเศรษฐกิจพอเพียง. ค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2560, จาก http://www.oae.go.th/ewt_news.php?nid=6582.
- อรรถพล วงษ์พรม, เจ้าหน้าที่แผนกกำลังพล. (2560). สัมภาษณ์. 18 มกราคม.
- อรรถพล อุทุมพร. (2552). การนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปปฏิบัติในองค์การบริหาร ส่วนตำบลหารแก้ว อำเภอดง จังหวัดเชียงใหม่. ค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อภิชาติ ชูเกียรติสกุล. (2551). ความรู้ความเข้าใจในปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของข้าราชการ ทหาร สังกัดกองพันพัฒนาที่ 3. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนา ภูมิสังคมอย่างยั่งยืน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- อัจฉรา นวจินดา. (2555). ทฤษฎีคุณภาพชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. ค้นเมื่อ 27 กุมภาพันธ์ 2560, จาก [http://www.google.co.th/DnaydsOejMpgpwWRlllJAOfA\(\)](http://www.google.co.th/DnaydsOejMpgpwWRlllJAOfA()).
- อัคริยะ สิริทวีวัฒน์. (2550). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- อรรธรณ แก้วมาตย์. (2558). การดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงของนักศึกษาภาคปกติ (คฤหัสถ์) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จังหวัดขอนแก่น. รายงาน การศึกษาอิสระรัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน
ของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี
STRATEGIC MANAGEMENT AFFECTING INTERNAL QUALITY ASSURANCE
IN GOVERNMENT SECONDARY SCHOOLS IN RATCHABURI PROVINCE

ฤมล สอนดี/ RUEMON SONDEE¹
นภาพรณีย ยอดสิน/ NAPAPORN YODSIN²
พิชญาภา ยืนยาว/ PITCHAYAPA YUENYAW³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน 2) ศึกษา
ระดับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน และ 3) วิเคราะห์การบริหารเชิงกลยุทธ์
ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่
ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี จำนวน 267 คน ได้มาโดยการสุ่ม
แบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่
สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย มีค่าความตรงด้านเนื้อหา ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม
ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ เท่ากับ 0.95 และด้านการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน เท่ากับ 0.83
วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน
ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย
การกำหนดกลยุทธ์ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และการควบคุมและประเมินผล
2. การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและ
รายด้าน ประกอบด้วย การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การกำหนดมาตรฐาน
การศึกษาของสถานศึกษา และการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
3. การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน ประกอบด้วย การควบคุมและประเมินผล (X_4)
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (X_1) การกำหนดกลยุทธ์ (X_2) และการปฏิบัติตามกลยุทธ์ (X_3)
เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน (Y_{tot}) โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 72.10

¹ นักศึกษาปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

³ อาจารย์ที่ปรึกษา ร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $\hat{Y}_{tot} = 0.93 + 0.29 (X_4) + 0.20 (X_1) + 0.16 (X_2) + 0.14 (X_3)$

คำสำคัญ: การบริหารเชิงกลยุทธ์, การประกันคุณภาพภายใน, มัธยมศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the level of schools' strategic management; 2) identify the level of school's internal quality assurance; and 3) analyze strategic management affecting internal quality assurance in schools. The research sample, derived by proportional stratified random sampling as distributed by school size, was 267 administrators and teachers of government secondary schools in Ratchaburi Province. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher with IOC content validity between 0.67 and 1.00. The internal consistency reliability coefficients of the questionnaire were 0.95 for strategic management and 0.83 for internal quality assurance. Data were analyzed with percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression.

The findings of this research were as follows:

1. Overall and in specific aspects, the schools' strategic management was at a high level. These aspects were as follows: strategic formulation, strategic implementation, environmental scanning, and control and evaluation.

2. Overall and in specific aspects, the schools' internal quality assurance was at a high level. These aspects were as follows: continuing development of education quality, standardization of educational institutions, and implementation of improvement plan for education management.

3. The schools' strategic management in the aspect of control and evaluation (X_4), environmental scanning (X_1), strategic formulation (X_2), and strategic implementation (X_3) together predicted the internal quality assurance in government secondary schools (Y_{tot}) at the percentage of 72.10 with statistical significance at .01. The regression equation was $\hat{Y}_{tot} = 0.93 + 0.29 (X_4) + 0.20 (X_1) + 0.16 (X_2) + 0.14 (X_3)$.

Keywords: strategic management, internal quality assurance, secondary education

บทนำ

สังคมไทยในปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีการแข่งขันสูง และภายใต้สภาพการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม รวมทั้งสภาพการศึกษา ภายใต้การแข่งขันเพื่อสร้างความได้เปรียบกับคู่แข่ง ซึ่งการศึกษาไทยได้มีการปรับเปลี่ยนบริบทและโครงสร้างการบริหารเพื่อให้สถานศึกษาทุกแห่งเกิดการปฏิรูปและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2547: 17-18) ได้เน้นให้หน่วยงานภาครัฐมีการใช้แผนกลยุทธ์ของส่วนราชการและการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อให้ทุกหน่วยงานมีแนวทางทิศทางการที่ชัดเจนสามารถตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของงานได้ ซึ่งแผนกลยุทธ์ดังกล่าวสามารถที่จะปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลาเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวง กรมและจังหวัด และเป็นการกำหนดทิศทางหรือแนวทางการดำเนินงานในอนาคตขององค์กร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายและองค์คณะบุคคล เพื่อให้แผนสามารถขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของภารกิจและตอบสนองต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบาย กลยุทธ์ จุดเน้นและตัวชี้วัดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แผนกลยุทธ์จะเป็นเครื่องมือและกรอบแนวทางดำเนินงานมุ่งสู่เป้าหมายสุดท้าย คือ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8, 2559: 210)

จากนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความมุ่งหวังให้การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย มีคุณภาพตามมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย ให้นักเรียนได้รับการพัฒนาขีดความสามารถสูงสุดในตนเอง มีความรู้และทักษะที่แข็งแกร่งและเหมาะสมเป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้ระดับสูงขึ้นไป และการดำรงชีวิตในอนาคต โดยกำหนดนโยบายคือ มีการเร่งรัดปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบและกระบวนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระบบ ให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทันโลก ให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม เร่งพัฒนาความแข็งแกร่งทางการศึกษาให้ผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท เร่งปรับระบบสนับสนุนการจัดการศึกษาที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ประกอบไปด้วยมาตรฐานและการประเมินหลักสูตรและการสอนการพัฒนาทางวิชาชีพ ยกกระดับความแข็งแกร่งมาตรฐานวิชาชีพครูและผู้บริหารสถานศึกษา ให้ครูเป็นผู้ที่มีความสามารถและทักษะที่เหมาะสมกับการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการและเป็นผู้นำทางวิชาการ เร่งสร้างระบบให้เป็นองค์กรคุณภาพที่แข็งแกร่ง และมีประสิทธิภาพ มีความสามารถรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ และมาตรฐานได้เป็นอย่างดีเร่งรัดปรับปรุงโรงเรียนให้เป็นองค์กรที่มี

ความเข้มแข็ง มีแรงบันดาลใจ และมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ชัดเจนเป็นสถานศึกษาคุณภาพและมีประสิทธิภาพ สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล และมีนโยบายการประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรมสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน เ่งวัดการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ ปรับปรุงระบบของโรงเรียน ให้เป็นแบบร่วมคิดร่วมทำ การมีส่วนร่วม และการประสานงาน สามารถใช้เครือข่ายการพัฒนาการศึกษาระหว่างโรงเรียนกับโรงเรียน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ กลุ่มบุคคล องค์กรเอกชน องค์กรชุมชน และองค์กรสังคมอื่น ในการเสริมสร้างคุณภาพและประสิทธิภาพ มุ่งสร้างพลเมืองดีและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมพหุวัฒนธรรมได้ และทำให้การศึกษานำการแก้ปัญหาสำคัญของสังคมและทุพพทุฒนาการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาที่พัฒนาแล้ว และโรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่ได้คุณภาพ เพื่อไม่ให้ผู้เรียนต้องเสียโอกาสได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8, 2559: 32)

ดังนั้น สถานศึกษาทุกแห่งจึงจำเป็นต้องปรับปรุงรูปแบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุตามนโยบายที่กำหนดขึ้นการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นกระบวนการตัดสินใจในการบริหารจัดการ เป็นการกำหนดการดำเนินการที่เป็นงานสำคัญที่ผู้บริหารระดับสูง ใช้เป็นแนวทางให้การบริหารนั้นมีทิศทาง และเกิดประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร ซึ่งรวมไปถึงการวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กร เป็นการกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงาน การประเมินผล และการควบคุม การบริหารเชิงกลยุทธ์ จึงเน้นการตรวจสอบและการประเมินผล โอกาส และภัยคุกคาม หรือเรียกว่าการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพ ดังที่ สุภาพร ภิรมย์เมือง (2556: 3) กล่าวว่าการบริหารกลยุทธ์เป็นหัวใจของงานบริหารโดยผู้บริหาร จะต้องวางแผนกลยุทธ์ที่ชาญฉลาด กำหนดกลยุทธ์ที่แตกต่างจากคนอื่นแต่เป็นความแตกต่างเชิงสร้างสรรค์ เพื่อใช้เป็นแนวทางให้องค์กรปฏิบัติงานได้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น เช่นเดียวกันกับที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554: 2) ได้กล่าวไว้ก่อนหน้านี้ 2 ปีว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องที่จะต้องใช้การบริหารเชิงกลยุทธ์มาบริหารจัดการศึกษาในเชิงคุณภาพโดยมีการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกที่สำคัญประการหนึ่งที่สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพตามมาตรฐาน

จากนโยบายส่งเสริมประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพสถานศึกษาดังที่กล่าวมาแล้ว ดังนั้น เป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ และการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งนี้เพื่อให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ เพราะคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกฝ่ายที่มีส่วนในการจัดการศึกษาต้องตระหนักและดำเนินการจนบรรลุผลในที่สุด ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 จึงกำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและ

สถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554: 7) จากผลการประเมินการติดตามและประเมินผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8, 2559: 18) พบปัญหาตัวบ่งชี้ที่ 3 คือ ผลการศึกษาของผู้เรียนทุกระดับการศึกษามีคุณภาพตามหลักสูตรอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง สำนักงานเขตพื้นที่จึงได้กำหนดจุดเน้นการดำเนินงานและกำหนดกลยุทธ์การบริหาร ปีงบประมาณ 2559 จำนวน 4 กลยุทธ์ และเน้นกลยุทธ์ที่ 1 คือ ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8, 2559: 35-36) โดยมีจุดเน้นในการบริหาร คือ โรงเรียนที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพ และโรงเรียนที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ จะต้องได้รับการแก้ไข ช่วยเหลือ นิเทศ ติดตามและประเมินผลโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนและเป็นผู้ประสานงานหลักให้โรงเรียนทำแผนพัฒนาเป็นรายโรงเรียนร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับทั้งส่วนกลาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาส่งเสริมการระดมทรัพยากรในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

จากความเป็นมาที่กล่าวมาข้างต้นพบว่า สถานศึกษาหลายแห่งยังมีปัญหาในการนำกลยุทธ์มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อที่จะพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด และจากการศึกษาการจัดทำกลยุทธ์ของเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 พบว่า กลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนา คือ กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลยุทธ์ที่ 2 การเพิ่มโอกาสในการใช้ความสามารถเต็มตามศักยภาพและมีคุณภาพ กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา และกลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งถือเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายใต้การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี เพื่อให้บรรลุจุดหมายตามนโยบายต่าง ๆ และก่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ในการบริหารคุณภาพการศึกษา และการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาให้เกิดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี

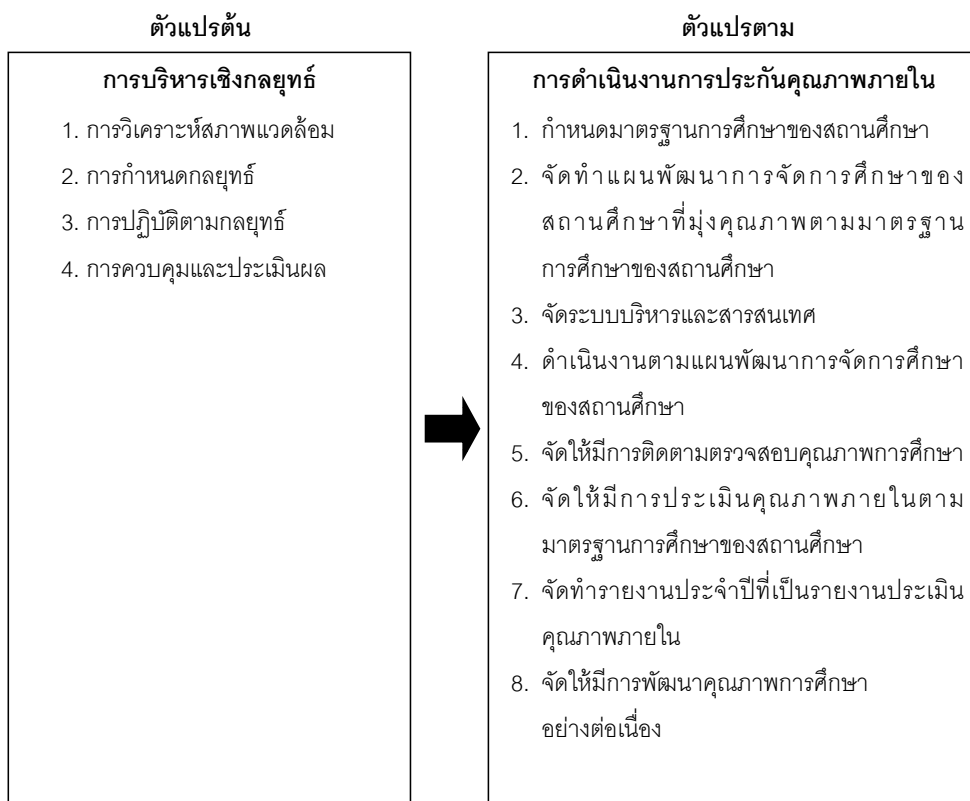
3. เพื่อวิเคราะห์การบริหารเชิงกลยุทธ์ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี

ตัวแปรการวิจัย

1. ตัวแปรต้น คือ กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของ Wheelen & Hunger (2015: 48) ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และ 4) การควบคุมและประเมินผล

2. ตัวแปรตาม คือ หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554: 14-15) ซึ่งประกอบด้วย 1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 3) จัดระบบบริหารและสารสนเทศ 4) ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 5) จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา 6) จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 7) จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน และ 8) จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

โดยผู้วิจัยได้นำเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



สมมุติฐานการวิจัย

การบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย การตรวจสอบสภาพแวดล้อม การจัดทำกลยุทธ์ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และการประเมินผลและการควบคุม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน การประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี

คำจำกัดความตัวแปรการวิจัย

1. การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การบริหารโรงเรียนมัธยมของรัฐในจังหวัดราชบุรี อย่างมีระบบที่ต้องอาศัยวิสัยทัศน์ของผู้นำ และอาศัยการวางแผนการบริหารองค์การโดยรวมอย่างมีขั้นตอน โดยให้มีกลยุทธ์หลักและกลยุทธ์การแข่งขัน เป็นการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานขององค์การ ในระยะยาวซึ่งมีกระบวนการที่ประกอบด้วย การศึกษาและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์การเพื่อสร้างแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับโอกาสและภัยคุกคามจากสภาพแวดล้อมภายนอก วิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งขององค์การ โดยนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ตามขั้นตอนการบริหาร เพื่อให้การดำเนินงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยจะประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม หมายถึง กระบวนการที่โรงเรียนกำหนดขั้นตอน ในกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยการศึกษาวิเคราะห์ ตรวจสอบ และประเมินสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกองค์การ ใช้วิธีวิเคราะห์ที่เรียกว่า “SWOT analysis” เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบเผยแพร่ให้บุคคลสำคัญภายในโรงเรียนได้ทราบ

1.2 การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการกำหนดทิศทางของโรงเรียน ผ่าน การกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์กลยุทธ์แนวทางของนโยบาย และกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างชัดเจน

1.3 การปฏิบัติตามกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการการนำกลยุทธ์ และนโยบายไปพัฒนา โดยผ่านการบริหารงานงบประมาณ และระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งใน ด้านวัฒนธรรม โครงสร้างการทำงานหรือการบริหารองค์การ

1.4 การควบคุมและประเมินผลหมายถึงกระบวนการการตรวจสอบประเมินผลกิจกรรม และผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน เพื่อนำผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริงมาเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานที่ต้องการ และใช้ข้อมูลจริงเพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาต่อไป

2. การดำเนินการประกันคุณภาพภายใน หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียน มัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี ตามนโยบาย เป้าหมาย และระดับคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษา โดยสถานศึกษาร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมกันปรับปรุงคุณภาพ ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ด้วยการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สร้างความมั่นใจและเป็น หลักประกันคุณภาพในการจัดการศึกษาต่อชุมชน ผู้ปกครอง ซึ่งประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานการศึกษาของชาติ มีการกำหนดเอกลักษณ์อัตลักษณ์ ของโรงเรียน มีโครงการหรือกิจกรรมของสถานศึกษาสอดคล้องและรองรับมาตรฐานและตัวชี้วัดตามมาตรฐานการศึกษาครอบคลุมสาระการเรียนรู้และกระบวนการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงศักยภาพของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น

2.2 จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของโรงเรียน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและความสำเร็จของการพัฒนา กำหนดวิธีดำเนินงานที่มีข้อมูลเชิงประจักษ์อ้างอิงได้ การพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การพัฒนาบุคลากร กำหนดแหล่งวิทยากรภายนอก กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรและผู้เรียน กำหนดบทบาทการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง กำหนดการใช้งบประมาณและทรัพยากรและจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี

2.3 จัดระบบบริหารและสารสนเทศ หมายถึง การจัดโครงสร้างการบริหาร การแต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพภายใน การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการประกันคุณภาพภายใน การกำหนดแนวทางการประกันคุณภาพ กำกับติดตามการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน การจัดเก็บข้อมูลเป็นหมวดหมู่สะดวกในการนำไปใช้ มีระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างเพียงพอ ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

2.4 ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง การจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน การตรวจสอบโครงการในแผนปฏิบัติการ การดำเนินตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยกำหนดผู้รับผิดชอบชัดเจน กำกับ ติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และรายงานผลการดำเนินงานเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ

2.5 จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา หมายถึง การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ และรายงานคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียน จัดทำหลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานการรายงานโครงการ/กิจกรรม การระบุขั้นตอนของการดำเนินงาน และการรายงานปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

2.6 จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดเป้าหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน การจัดทำคู่มือและปฏิทินการวัดผลอย่างเป็นระบบ การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนใช้วิธีการที่เหมาะสมและหลากหลาย จัดทำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ไว้อย่างเป็นระบบ

2.7 จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน หมายถึง การจัดทำรายงานคุณภาพประจำปี ที่ระบุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

โดยจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (SAR) การจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณะชน

2.8 จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดระบบประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง การตรวจสอบ ติดตาม และพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในให้มีประสิทธิภาพ การนำผลการประเมินภายในไปใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีในปีการศึกษาต่อไป การรักษาสภาพผลการประกันคุณภาพการศึกษาและพัฒนาให้เป็นระบบในปีการศึกษาต่อไป และการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการรักษาสภาพระบบการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรีเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรีเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis)

ประชากร ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี ในปีการศึกษา 2559 ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 82 คน จำนวนครู 1,564 คน รวม 1,646 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี ในปีการศึกษา 2559 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970: 607-610 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกานันท์, 2557: 179-180) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 313 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) กระจายตามขนาดของโรงเรียนดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

จังหวัด	ขนาดโรงเรียน (แห่ง)	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
ราชบุรี	ขนาดเล็ก (7)	14	164	3	31
	ขนาดกลาง (11)	21	315	4	60
	ขนาดใหญ่ (4)	17	230	3	44
	ขนาดใหญ่พิเศษ (4)	30	855	6	162
รวมทั้งสิ้น		1,646		313	

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษา แนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ และการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน แล้วกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของแบบสอบถาม กำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ให้ครอบคลุมนิยามตัวแปร และนำมาจัดทำเป็นข้อกระทงคำถามสำหรับการวิจัยโดยผ่านคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา นำกระทงคำถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (content validity) ของข้อกระทงคำถาม แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 ได้กระทงคำถามการบริหารเชิงกลยุทธ์ จำนวน 22 ข้อ และกระทงคำถามการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน จำนวน 46 ข้อ แก้ไขข้อกระทงคำถามแล้วจัดแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษา นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (tryout) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรีซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำแบบสอบถามที่รับกลับคืนมา ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยง (reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – coefficient) ของ Cronbach (1970: 161 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกานันท์, 2551: 156) คุณภาพด้านความเที่ยงของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.95 และคุณภาพด้านความเที่ยงของการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.83 และปรับปรุงข้อกระทงคำถามในด้านการใช้ภาษา ให้มีความเหมาะสมและถูกต้อง โดยผ่านการแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เพื่อจัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างดำเนินการจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 313 ฉบับ ไปยังผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดราชบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบคำถามในแบบสอบถาม และคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ได้จำนวน 267 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.30

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์และการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมาย โดยผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ขอบเขตค่าเฉลี่ยตามแนวความคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2556: 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 แสดงว่ามีการบริหารเชิงกลยุทธ์/การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	แสดงว่ามีการบริหารเชิงกลยุทธ์/การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	แสดงว่ามีการบริหารเชิงกลยุทธ์/การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	แสดงว่ามีการบริหารเชิงกลยุทธ์/การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	แสดงว่ามีการบริหารเชิงกลยุทธ์/การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับการวิเคราะห์การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี

การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.55) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพบว่าการกำหนดกลยุทธ์อยู่ในลำดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.59) รองลงมาคือ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.61) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.63) และการควบคุมและประเมินผล ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.66) ตามลำดับดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน
มัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี

(n = 267)

การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน มัธยมศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	4.08	0.63	มาก	3
2. การกำหนดกลยุทธ์	4.25	0.59	มาก	1
3. การปฏิบัติตามกลยุทธ์	4.23	0.61	มาก	2
4. การควบคุมและประเมินผล	4.05	0.66	มาก	4
รวม	4.15	0.55	มาก	

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน
มัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี

การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.52) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องอยู่ในลำดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.55) และการจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาอยู่ในลำดับต่ำสุด ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.61) ดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี

(n = 267)

การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.24	0.55	มาก	2
2. จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ที่มุ่งคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษา ของสถานศึกษา	4.19	0.58	มาก	7
3. จัดระบบบริหารและสารสนเทศ	4.20	0.58	มาก	6
4. ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา	4.24	0.61	มาก	3
5. จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา	4.14	0.61	มาก	8
6. จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษา	4.24	0.62	มาก	4
7. จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมิน คุณภาพภายใน	4.22	0.61	มาก	5
8. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.27	0.62	มาก	1
รวม	4.22	0.52	มาก	

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี

การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย การควบคุมและประเมินผล (X_4) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (X_1) การกำหนดกลยุทธ์ (X_2) และการปฏิบัติตามกลยุทธ์ (X_3) เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความแปรผันของการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี (Y_{tot}) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.721 ซึ่งแสดงว่าการควบคุมและประเมินผล การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ และการปฏิบัติตามกลยุทธ์ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรีและสามารถร่วมกันทำนายการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ ได้ร้อยละ 72.10 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{\text{tot}} = 0.93 + 0.29 (X_4) + 0.20 (X_1) + 0.16 (X_2) + 0.14 (X_3)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{\text{tot}} = 0.37 (Z_4) + 0.24 (Z_1) + 0.18 (Z_2) + 0.17 (Z_3)$$

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน การประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี

(n = 267)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	4	52.52	13.13	169.51**	.00
Residual	262	20.29	0.08		
Total	266	72.81			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SE _b	t	Sig.
ค่าคงที่	0.93		0.13	7.01**	.00
การควบคุมและประเมินผล(X ₄)	0.29	0.37	0.04	6.85**	.00
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (X ₁)	0.20	0.24	0.04	4.60**	.00
การกำหนดกลยุทธ์ (X ₂)	0.16	0.18	0.05	3.29**	.00
การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (X ₃)	0.14	0.17	0.05	3.08**	.00

**มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

$$R = 0.849 \quad R^2 = 0.721 \quad SEE = 0.278$$

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การกำหนดกลยุทธ์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และการควบคุมและประเมินผลตามลำดับ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารและครูตระหนักถึงความสำคัญของหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกรอบการกำหนดทิศทางการดำเนินงานภายในโรงเรียน โดยทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จะต้องทำการวิเคราะห์และประเมินปัจจัยต่าง ๆ จุดแข็งและจุดอ่อนภายในสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

เพื่อจัดทำแผนงานดำเนินการที่เหมาะสม และทำให้งานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิระศักดิ์ ทูปจิว (2557: 165-166) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จากผลการวิจัยที่พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การกำหนดทิศทางขององค์กร การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ การกำหนดกลยุทธ์ และการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ ประสิทธิภาพและความสามารถ ตลอดจนโรงเรียนปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดอย่างชัดเจน ทำให้การบริหารกลยุทธ์ของสถานศึกษาเป็นการส่งเสริมพัฒนาการจัดการศึกษา แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มีความสอดคล้องกันทั้งกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 และโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด และได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในโรงเรียนในการร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก โอกาสและอุปสรรคของโรงเรียน เป็นส่วนสำคัญของโรงเรียนในการจัดการศึกษา รวมทั้งมีการบริหารงบประมาณทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดวิสัยทัศน์และร่วมกันพัฒนาจนประสบความสำเร็จ ดังนั้นจึงแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนได้ให้ความสำคัญในการบริหารเชิงกลยุทธ์และมีหลักการบริหารโดยใช้หลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งโรงเรียนให้ความสำคัญด้านการกำหนดกลยุทธ์โดยมีผู้บริหาร ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียนให้เป็นรูปธรรม ก่อเกิดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนและอัตลักษณ์ของโรงเรียน และนำไปสู่การปฏิบัติตามกลยุทธ์ผ่านแผนงาน โครงการต่าง ๆ ที่โรงเรียนได้วางไว้ โดยกระบวนการดังกล่าวข้างต้นนั้นจะต้องผ่านขั้นตอนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกหรือการวิเคราะห์ SWOT (SWOT analysis) ประกอบไปด้วย การวิเคราะห์จุดแข็ง (strengths) จุดอ่อน (weaknesses) โอกาส (opportunities) และภัยคุกคาม (threats) เพื่อให้เห็นภาพรวมของโรงเรียนอย่างชัดเจน และเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของโรงเรียนนั้น และสิ่งที่ขาดไม่ได้คือการประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ เพื่อรักษา พัฒนาและควบคุมประสิทธิภาพของโรงเรียนต่อไป

2. จากผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาและการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของภูฏฐาภาณูจน์ พรหมประโคน (2555: 134-135) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการศึกษาพบว่าระดับการดำเนินงาน

ประกันคุณภาพภายในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก เรียงตามลำดับคือ 1) การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2) การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ และ 3) การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายในตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของ ดังนั้นจึงแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนให้ความสำคัญในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยใช้หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติของการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 8 ประการ ซึ่งประกอบไปด้วย การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การจัดให้มีการติดตามการดำเนินการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน และจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแนวทางในการรักษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเพื่อช่วยการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดให้สามารถแข่งขันในระดับสากลได้โดยที่มุ่งให้ผู้เรียนมีคุณภาพอยู่ในระดับต้น ๆ เมื่อเข้าร่วมแข่งขันในเวทีโลก

3. จากผลการวิจัยพบว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลในจังหวัดราชบุรี เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การควบคุมและประเมินผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ และการปฏิบัติตามกลยุทธ์ ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลในจังหวัดราชบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลในจังหวัดราชบุรี ได้ร้อยละ 72.10 ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียนมีความสำคัญและสอดคล้องกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนอย่างมาก ดังที่ วรางคณา ผลประเสริฐ (2554 : 9-10) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญ คือ ช่วยให้องค์การมีกรอบและทิศทางที่ชัดเจน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างเป็นระบบ ซึ่งการกำหนดทิศทางขององค์การดังกล่าวจะเป็นแนวทางในการใช้ทรัพยากรขององค์การได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งยังช่วยให้ผู้บริหารคิดอย่างเป็นระบบ โดยการพิจารณาถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ ซึ่งทำให้เกิดความตระหนักต่อการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอมรรัตน์ เกื้อทอง (2553: 78) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์

เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.689 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การบริหารเชิงกลยุทธ์ด้านการประเมินผลและการควบคุม กับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ การบริหารเชิงกลยุทธ์ด้านการตรวจสอบสภาพแวดล้อมกับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการบูรณาการ การประเมินผล และการควบคุมจะช่วยให้เห็นจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องของแผนกลยุทธ์ อีกทั้งยังเป็นตัวกระตุ้นระบบการบริหารใหม่ทั่วทั้งองค์การให้เริ่มต้นการดำเนินงานใหม่ในครั้งต่อไป และยังเป็น การตรวจสอบกิจกรรมและผลการปฏิบัติงานทั้งหมดขององค์การ เพื่อเปรียบเทียบ ดูว่าผลการปฏิบัติงานจริง กับผลการดำเนินงานที่ตั้งความมุ่งหวังไว้ บรรลุตามเป้าหมายหรือไม่ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุภาพร ภิรมย์เมือง (2556: 95-96) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์สูงสุด กับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนด้านการจัดการศึกษา รองลงมาคือ ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ด้านมาตรการส่งเสริมและมีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับด้านอัตลักษณ์ ของโรงเรียน โดยภาพรวมของคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมีความสัมพันธ์สูงสุดกับการบริหาร เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารด้านการปฏิบัติตามกลยุทธ์ รองลงมาคือ ด้านการตรวจสอบสภาพแวดล้อม ด้านการประเมินผลการควบคุม และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับด้านการจัดทำกลยุทธ์ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญที่สุดในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ในเรื่องของการบริหารโรงเรียน โดยจะต้องมีความรู้ในเรื่องหลักและกระบวนการบริหาร การศึกษา นโยบายและการวางแผนการศึกษาการบริหารด้านวิชาการ การบริหารด้านธุรการ การเงินการพัสดุ อาคารสถานที่ การบริหารงานบุคคลการประกันคุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการ เทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารความสัมพันธ์ชุมชนมีการกำหนดนโยบายการบริหารงานที่จะทำให้ โรงเรียนมีคุณภาพผ่านการประเมินจากทุกหน่วยงาน มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม พัฒนาตนเองเพื่อให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดสร้างแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและนอกโรงเรียน เพื่อให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าได้ตามความสนใจ มีการกำหนดมาตรการที่ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

ในการวิจัยครั้งนี้จะเห็นได้ว่า หากโรงเรียนมีการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพก็จะเป็นที่ยอมรับและสร้างความพึงพอใจให้กับครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็น โรงเรียนขนาดใหญ่ก็ต้องเกี่ยวข้องและใช้การบริหารเชิงกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ สู่การพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนผ่านการเชื่อมโยงของกระบวนการต่าง ๆ

ในการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยเฉพาะการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในที่มีความครอบคลุมไปในทุก ๆ ฝ่ายงานของโรงเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการใช้หลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยโรงเรียนมีการดำเนินการให้ผู้บริหารสถานศึกษาครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการกำหนดโครงสร้างการบริหารที่เป็นระบบชัดเจน ร่วมกันวิเคราะห์ผลกระทบจากนโยบายการศึกษา การเมืองและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามในการพัฒนางานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สรุปปัญหาและเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาของการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน โดยจะต้องเผยแพร่ข้อมูลการดำเนินการประกันคุณภาพภายในให้บุคลากรทุกคนภายในโรงเรียนได้ทราบ เพื่อให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบถึงปัญหาและร่วมกันรักษา และพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพ จากนั้นโรงเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กำหนดกลยุทธ์ กำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานตามกลยุทธ์ผ่านแผนงาน โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์อย่างชัดเจน โรงเรียนดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ อีกทั้งยังต้องให้ความสำคัญกับการเสริมแรงและให้กำลังใจแก่บุคลากร เพื่อส่งเสริมให้เกิดการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงานตามโครงการ กิจกรรมของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ และใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามโครงการ/กิจกรรมของโรงเรียนตามกลยุทธ์อย่างชัดเจน นำข้อมูลจริงมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขส่วนที่บกพร่องให้มีความสมบูรณ์มากขึ้นเพื่อพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 โรงเรียนควรส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องใช้หลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมและประเมินผล เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้ทราบถึงผลการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน ซึ่งเป็นผลที่ชี้วัดความสำเร็จหรือปัญหาทุกด้านที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนและการควบคุมและประเมินผลยังทำให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนว่าเป็นไปตามแผนกลยุทธ์และเป้าประสงค์ที่โรงเรียนตั้งไว้หรือไม่ โดยส่วนที่สำคัญของการควบคุมและประเมินผลนั้นคือการใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานและต้องมีการรายงานผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายทราบอยู่เสมอ

1.2 โรงเรียนควรส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องใช้หลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยโรงเรียนต้องดำเนินการให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อวิเคราะห์โอกาสและภัยคุกคามใน

การพัฒนางานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ร่วมกันวิเคราะห์ผลกระทบจากนโยบายการศึกษา การเมืองและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และกำหนดให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันสรุปปัญหาและเรียงลำดับ ความสำคัญของปัญหาของการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรมเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่ยั่งยืนต่อไป

1.3 โรงเรียนควรจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาอยู่เสมอ โดยโรงเรียน จะต้องมีการจัดทำหลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีการระบุขั้นตอนของการดำเนินงาน และการรายงานปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะไว้อย่างชัดเจน

1.4 โรงเรียนควรส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่มีการกำหนด การใช้งบประมาณและทรัพยากรไว้อย่างชัดเจน ในเรื่องของหลักสูตรก็ต้องมีการปรับปรุงพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และควรมีการกำหนดแหล่งวิทยากรภายนอกไว้อย่างชัดเจน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้นอกห้องเรียน หรือเรียนรู้จากปราชญ์ชุมชน

1.5 โรงเรียนควรส่งเสริมให้มีการจัดระบบบริหารสารสนเทศที่ดี โดยมีข้อมูลสารสนเทศ อย่างเพียงพอถูกต้องและเป็นปัจจุบัน จัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ สะดวกในการนำไปใช้และมีการกำกับติดตามการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในอย่างเป็นระบบ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเรื่องการบริหารเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมและประเมินผลที่ส่งผล ต่อคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ

2.2 ควรมีการศึกษาเรื่องการบริหารเชิงกลยุทธ์ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ซึ่งจะ นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน

2.3 ควรมีการศึกษาส่วนที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อไปส่งเสริม ความเป็นเลิศของสถานศึกษา

สรุป

การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากทุกด้าน และการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัด ราชบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การดำเนินงานการ ประกันคุณภาพภายใน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านและการบริหารเชิงกลยุทธ์ซึ่งเป็นปัจจัย ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การควบคุมและประเมินผล การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ และการปฏิบัติตามกลยุทธ์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพ ภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยนี้

พบว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งได้แก่ การควบคุมและประเมินผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ และการปฏิบัติตามกลยุทธ์ สามารถทำนายนายการดำเนินงานการประกันคุณภาพ ภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี ได้ร้อยละ 72.10

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- จิระศักดิ์ ทูปจิว. (2557). **การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภูฏฐาภาณูจน์ พรหมประโคน. (2555). **สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วรางคณา ผลประเสริฐ. (2554). **แนวคิดการจัดการเชิงกลยุทธ์ใน เอกสารประกอบการบรรยาย วิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ในการบริหารโรงพยาบาล**. (หน้า 2-31). นนทบุรี: สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. (2559). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2559**. ค้นเมื่อ 2 พฤษภาคม 2559, จาก <http://www.sesao8.go.th/sesao/>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). **แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เล่ม 1**. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2547). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สุภาพร ภิรมย์เมือง. (2556). **การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุวิมล ติรภานนท์. (2557). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมรรัตน์ เตือนทอง. (2553). **การบริหารเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- Wheelen, T. L. & Hunger, D. J. (2015). **Strategic management and business policy** (14th ed.). The United States of America: Pearson Education.

การควบคุมภายในที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
INTERNAL CONTROL AFFECTING BUDGETING ADMINISTRATION
OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE SAMUT SAKHON
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA

วรัญญ์ณัฐ ผ่องธรรม/ VARATCHANAT PONGTHAM¹
นภาพรณ ยอดสิน/ NAPAPORN YODSIN²
พิชญาภา ยืนยาว/ PITCHAYAP YUENYAW³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการควบคุมภายในของสถานศึกษา 2) ศึกษา
ระดับการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา และ 3) วิเคราะห์การควบคุมภายในซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผล
ต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูเจ้าหน้าที่
การเงิน และครูเจ้าหน้าที่พัสดุในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรสาคร จำนวน 225 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามอำเภอ
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย มีค่าความตรงด้านเนื้อหาระหว่าง
0.67 ถึง 1.00 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้านการควบคุมภายใน เท่ากับ 0.98 และด้าน
การบริหารงบประมาณ เท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การควบคุมภายในของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย
สภาพแวดล้อมของการควบคุม กิจกรรมการควบคุมสารสนเทศและการสื่อสาร การติดตามประเมินผล
และการประเมินความเสี่ยง
2. การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้านประกอบ
ด้วยการบริหารการเงินและการบัญชีการบริหารงบประมาณการวางแผนงบประมาณ การตรวจสอบ
และติดตามการประเมินผลการบริหารพัสดุและสินทรัพย์และการบริหารทรัพยากร

¹ นักศึกษาปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

³ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

3. การควบคุมภายใน ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมของการควบคุม (X_1) กิจกรรมการควบคุม (X_2) สารสนเทศและการสื่อสาร (X_3) และการติดตามประเมินผล (X_4) เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา (Y_{tot}) โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 70.08 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $\hat{Y}_{tot} = 0.85 + 0.22 (X_1) + 0.21 (X_2) + 0.17 (X_3) + 0.18 (X_4)$

คำสำคัญ: การควบคุมภายใน, การบริหารงบประมาณ, ประถมศึกษา

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) study the level of internal control in educational institutions; 2) identify the level of budgeting administration; and 3) analyze internal control affecting budgeting administration. The research sample was 225 administrators and teachers under Samut Sakhon Primary Educational Service Area, derived by proportional stratified random sampling as distributed by district. The research instrument used to collect data was a questionnaire constructed by the researcher with IOC content between 0.67 and 1.00. The internal consistency reliability coefficients of the questionnaire were 0.98 for internal control and 0.98 for budgeting administration. Data were analyzed with percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression.

The findings of this research were as follows:

1. Overall and in specific aspects, the internal control in educational institutions was at a high level. These aspects were as follows: control environment, control activities, information and communications, monitoring, and risk assessment.

2. Overall and in specific aspects, the budgeting administration in educational institutions was at a high level. These aspects were as follows: financial management and accounting, budget administration, budget planning, monitoring and follow-up evaluation, procurement and asset management, and resource management.

3. The internal control in the aspects of control environment (X_1), control activities (X_2), information and communications (X_3), and monitoring (X_4) together predicted the budgeting administration of educational institutions (Y_{tot}) at the percentage of 70.08 with statistical significance at .01. The regression equation was $\hat{Y}_{tot} = 0.85 + 0.22 (X_1) + 0.21 (X_2) + 0.17 (X_3) + 0.18 (X_4)$.

Keywords: internal control, budgeting administration, primary education

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เป็นกฎหมายฉบับแรกที่ว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ ให้เป็นหลักในการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ ได้กำหนดรายละเอียดสำหรับการนำไปปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรมไว้อย่างชัดเจนในมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการงบประมาณการบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง จะเห็นได้ว่า กฎกระทรวง ระเบียบ กฎหมาย และประกาศของกระทรวงศึกษาธิการได้มอบอำนาจให้สถานศึกษามีอำนาจในการบริหารจัดการบริหารวิชาการบริหารงบประมาณ บริหารบุคคลและบริหารทั่วไป ภายใต้กรอบการดำเนินการที่กำหนดให้อย่างมีอิสระ รวดเร็ว มีความคล่องตัวมากขึ้นและมุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการให้กับสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดภายใต้ระเบียบ และกฎหมายรองรับ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556: 14)

จากความสำคัญที่ได้รับรู้ไว้ในพระราชบัญญัติ แสดงให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานภายในสถานศึกษาให้ครอบคลุมภารกิจการกระจายอำนาจและการบริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อให้เกิดการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 บัญญัติไว้ จึงต้องถือปฏิบัติและในฐานะที่สถานศึกษาเป็นหน่วยรับผิดชอบตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 22 ตุลาคม 2544 เป็นต้นไปมีผลทำให้หน่วยรับผิดชอบต้องจัดวางระบบการควบคุมภายใน โดยใช้มาตรฐานการควบคุมภายในตามระเบียบดังกล่าว เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจว่า การบริหารและการปฏิบัติงานของหน่วยงานจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงการดูแลทรัพย์สินการป้องกันหรือลดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล การสิ้นเปลือง หรือการทุจริตในหน่วยงาน และภายหลังการจัดวางระบบการควบคุมภายในแล้วเสร็จก็จะต้องรายงานประจำปีเกี่ยวกับการควบคุมภายในต่อคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้กำกับดูแล และคณะกรรมการตรวจสอบเกี่ยวกับการควบคุมภายในโดยรายงานปีละ 1 ครั้ง ภายในเก้าสิบวันนับจากวันสิ้นปีงบประมาณ ซึ่งเป็นการปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน (สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, 2552: 1-2)

ความสำเร็จในทุกหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจประเภทใด มีขนาดใหญ่หรือขนาดเล็กทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน คือการมีการควบคุมภายในที่ดีในหน่วยงาน เนื่องจากการควบคุมภายในจะช่วยป้องกันหรือลดความเสี่ยง อันจะเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน ซึ่งอาจจะมีโอกาสเกิดขึ้นได้ในทุกระบวนการหรือทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน หน่วยงานต่าง ๆ จึงควรจัดให้มีระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสมขึ้นภายในหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานเป็น

ไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานวางไว้ การควบคุมภายในตามที่กระทรวงการคลังประกาศให้ให้เป็นเรื่องๆ ไป ซึ่งอาจอยู่ในรูปของกฎหมาย ระเบียบ ระบบบัญชี หนังสือสั่งการ และหนังสือตอบข้อหารือต่าง ๆ โดยส่วนใหญ่จะเน้นไปที่การควบคุมด้านการเงินบัญชี และการปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนดไว้ ซึ่งไม่ครอบคลุมถึงการจัดการด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากด้านการเงินและบัญชีในหน่วยงาน จึงไม่สามารถสะท้อนภาพถึงผลการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงานได้ ระบบการควบคุมภายในที่ดีควรเป็นระบบการควบคุมที่ครอบคลุมงานทุกด้านและสามารถสะท้อนภาพให้เห็นเป็นองค์รวมของหน่วยงานนั้น ๆ ว่ามีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่เพียงใด การที่ระบบการควบคุมภายในของรัฐยังไม่ครอบคลุมทุกระบบงานอาจเป็นช่องทางรั่วไหลทำให้เกิดความเสียหายในหน่วยงานและการดำเนินงานไม่สัมฤทธิ์ผล ทั้งนี้จากประสบการณ์ในภาครัฐ สาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากการกำหนดหน้าที่ และมอบหมายงานในหน่วยงานไม่เหมาะสม การมอบหมายการปฏิบัติงานทั้งกระบวนการให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งเพียงคนเดียว การควบคุมสอบทานและการตรวจสอบยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ตลอดจนขาดการประเมินและการบริหารความเสี่ยง (กรมบัญชีกลาง, 2548: 3) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบันที่ให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน และการพัฒนาหน่วยงานอย่างยั่งยืนหากหน่วยงานไม่มีการบริหารจัดการที่ดีหรือไม่มีการกำกับดูแลที่ดี รวมทั้งไม่มีระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสมโอกาสที่จะเกิดความผิดพลาด หรืออุปสรรคในการดำเนินงานของหน่วยงานย่อมมีเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน ดังนั้นการจัดวางระบบการควบคุมภายในที่ดีและมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลให้การบริหารงบประมาณดำเนินการปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของผู้บริหารและบุคลากรที่ร่วมกันกำหนดขึ้น

การบริหารงบประมาณเป็นแผนการทำงานงบประมาณรายรับ รายจ่าย การทำบัญชี และการกำหนดแผนการใช้จ่ายหรืองบประมาณการ รายรับ รายจ่ายล่วงหน้า ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานของสถานศึกษาโดยมีระเบียบ ข้อบังคับ ที่ต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล ซึ่งปัจจุบันสถานศึกษามีฐานะเป็นหน่วยงบประมาณและหน่วยบริหารการเงินของตนเอง แต่ยังมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดูแลแม้ว่าจะมีฐานะนิติบุคคลตามกฎหมายส่งผลให้สถานศึกษายังขาดความเป็นอิสระในการบริหารงบประมาณให้เป็นไปตามความต้องการอย่างแท้จริง ทั้งนี้การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลได้กำหนดให้สถานศึกษาสามารถจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งการจัดหารายได้จากการให้บริการที่ต้องนำมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาที่ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียนเพื่อให้การบริหารงบประมาณ การเงินและบัญชีของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลสอดคล้องกับหลักการดังกล่าว ประกอบกับเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติกระทรวงศึกษาธิการ โดยปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

ต้องกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจของตน ไปยังสถานศึกษาผ่านกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ประกอบกับประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่องการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550 จะเห็นได้ว่ากฎกระทรวง ระเบียบ กฎหมาย และประกาศของกระทรวงศึกษาธิการได้มอบอำนาจให้สถานศึกษา มีอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณภายใต้กรอบการดำเนินการที่กำหนดให้อย่างมีอิสระ รวดเร็ว มีความคล่องตัวมากขึ้น และมุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณให้กับสถานศึกษา อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้สถานศึกษานิเทศบุคคลสามารถบริหารจัดการศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด ภายใต้ระเบียบและกฎหมายรองรับ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556: 57-58)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการควบคุมภายในที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อเป็นแนวทางการบริหารการควบคุมภายในและนำมาปรับใช้ในการบริหารจัดการของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาและป้องกันโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง ความผิดพลาด หรือความเสียหายในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 รวมทั้งระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 ได้กำหนดให้ส่วนราชการต้องมีการประเมินความเสี่ยงและปรับปรุงระบบการควบคุมภายใน

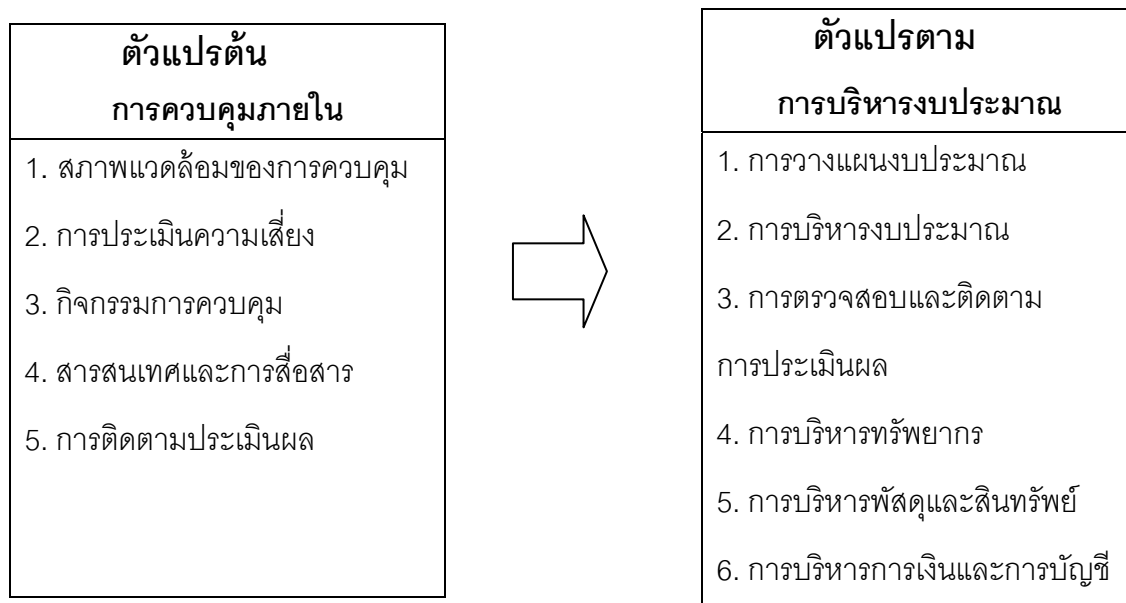
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการควบคุมภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
3. เพื่อวิเคราะห์การควบคุมภายในซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตัวแปรการวิจัย

1. ตัวแปรต้น คือ การควบคุมภายใน (สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน 2552: 8-19) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมของการควบคุม 2) การประเมินความเสี่ยง 3) กิจกรรมการควบคุม 4) สารสนเทศและการสื่อสาร และ 5) การติดตามประเมินผล

2. ตัวแปรตาม คือ การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ 2556: 59-67) ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) การวางแผนงบประมาณ 2) บริหารงบประมาณ 3) การตรวจสอบและติดตามการประเมินผล 4) การบริหารทรัพยากร 5) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ และ 6) การบริหารการเงินและการบัญชี โดยผู้วิจัยได้นำเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



สมมุติฐานการวิจัย

การควบคุมภายในประกอบด้วย สภาพแวดล้อมของการควบคุม การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุม สารสนเทศและการสื่อสาร และการติดตามประเมิน เป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

คำจำกัดความตัวแปรการวิจัย

1. การควบคุมภายใน หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารและบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ร่วมกันกำหนดขึ้นเพื่อควบคุมการดำเนินการของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามกฎหมาย ระเบียบ ประกอบด้วย

1.1 สภาพแวดล้อมของการควบคุม หมายถึง สภาพการณ์หรือปัจจัยต่าง ๆ ที่ผู้บริหารและบุคลากรของสถานศึกษา ตระหนักยึดถือปฏิบัติตามข้อกำหนด ด้านความซื่อสัตย์และจริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านคณะกรรมการบริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ ด้านปรัชญาและรูปแบบการบริหารของผู้บริหาร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการมอบอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบ และด้านนโยบายและวิธีบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่จะไปเสริมองค์ประกอบการควบคุมอื่น ๆ ต่อไป

1.2 การประเมินความเสี่ยง หมายถึง กระบวนการประเมินความเสี่ยง ที่ผู้บริหารและบุคลากรของสถานศึกษา นำมาพิจารณาในการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ระบุปัจจัยเสี่ยงวิเคราะห์ความเสี่ยง และการจัดการความเสี่ยง ซึ่งอาจจะเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

1.3 กิจกรรมการควบคุม หมายถึง นโยบายและมาตรการที่ผู้บริหารและบุคลากรของสถานศึกษา นำมาใช้ในกิจกรรมควบคุม ได้แก่ การกำหนดนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติงาน การสอบทานโดยผู้บริหาร การควบคุมการประมวลผลข้อมูล การอนุมัติ การดูแลป้องกันทรัพย์สิน การแบ่งแยกหน้าที่ และการจัดทำเอกสารหลักฐาน เพื่อป้องกันหรือควบคุมความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

1.4 ข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง ข้อมูลข่าวสารหรือข้อมูลสารสนเทศ ที่ผู้บริหารและบุคลากรของสถานศึกษาต้องจัดให้มีสารสนเทศ อย่างเพียงพอ เหมาะสมทันต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เชื่อถือได้ ทันเหตุการณ์ สะดวกในการเข้าถึงและปลอดภัย

1.5 การติดตามและประเมินผล หมายถึง กระบวนการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน และประเมินประสิทธิผลของการควบคุมภายในที่ผู้บริหารและบุคลากรของสถานศึกษาได้กำหนดไว้ โดยการติดตามผลในระหว่างการทำงาน การประเมินผลเป็นรายครั้ง ซึ่งแบ่งออกเป็น การประเมินการควบคุมตนเอง และการประเมินการควบคุมอย่างเป็นอิสระ

2. การบริหารงบประมาณ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารและบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร กำหนดการควบคุมใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวกับรายรับและรายจ่าย การวางแผนการปฏิบัติ และการประเมินผล การใช้งบประมาณให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น ประกอบด้วย

2.1 การวางแผนงบประมาณ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารและบุคลากรของสถานศึกษา กำหนดแนวทางการจัดทำงบประมาณ โดยสถานศึกษาต้องวิเคราะห์และพัฒนานโยบาย การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา การวิเคราะห์ความเหมาะสมของการเสนอของบประมาณ

2.2 การบริหารงบประมาณ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารและบุคลากรของสถานศึกษา กำหนดการจัดสรรงบประมาณ การขออนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ การขอโอนหรือเปลี่ยนแปลงงบประมาณ และการรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

2.3 การตรวจสอบและติดตามการประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารและบุคลากรของสถานศึกษา กำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงาน การใช้ผลผลิตจากงบประมาณ รวมทั้งวิเคราะห์และประเมินประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ

2.4 การบริหารทรัพยากร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารและบุคลากรของสถานศึกษา กำหนดแนวทางการจัดการทรัพยากร การระดมทรัพยากร การจัดหารายได้และผลประโยชน์ กองทุน กู้ยืมเพื่อการศึกษา และกองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา

2.5 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารและบุคลากรของสถานศึกษา กำหนดการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดทำแบบสำรวจข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา การกำหนดรูปแบบหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ การจัดซื้อจัดจ้าง การจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแลรักษา และจำหน่ายพัสดุ รวมทั้งการจัดผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.6 การบริหารการเงินและการบัญชี หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารและบุคลากรของสถานศึกษา กำหนดการปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงินการจ่ายเงิน การนำเงินส่งคลัง รวมทั้งการจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานการเงินและงบการเงิน การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และการรายงานบัญชี

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเรื่อง การควบคุมภายในที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research)

ประชากร ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในปีการศึกษา 2558 ซึ่งมีที่ตั้งกระจายอยู่ในเขตอำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอกระทุ่มแบน และอำเภอบ้านแพ้ว จำนวน 104 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

1. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในปีการศึกษา 2558 กระจายตามเขตอำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอกระทุ่มแบน และอำเภอบ้านแพ้ว โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970: 608 อ้างถึงใน จิตติรัตน์ แสงเลิศุทัย, 2557: 124) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 86 แห่ง กระจายตามเขตอำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอกระทุ่มแบน และอำเภอบ้านแพ้ว โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) ดังปรากฏในตารางที่ 1

2. ผู้ให้ข้อมูล กำหนดให้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร แต่ละแห่งมีผู้ให้ข้อมูลแต่ละ 3 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา 2) ครูเจ้าหน้าที่การเงิน และ 3) ครูเจ้าหน้าที่พัสดุ รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 258 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ผู้บริหาร	เจ้าหน้าที่การเงิน	เจ้าหน้าที่พัสดุ
เมืองสมุทรสาคร	56	46	46	46	46
กระทุ่มแบน	19	16	16	16	16
บ้านแพ้ว	29	24	24	24	24
รวม	104	86	86	86	86
รวมทั้งสิ้น	104			258	

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของแบบสอบถาม ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามคำนิยามศัพท์ตัวแปร โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และพิจารณาเฉพาะข้อที่มีค่า IOC (index of item objective congruence) เท่ากับ 0.67 และ 1.00 ได้ข้อกระทงคำถาม ด้านการควบคุมภายในของสถานศึกษา จำนวน 50 ข้อ และการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา จำนวน 76 ข้อ จากนั้นหาค่าความเที่ยงโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของการควบคุมภายในของสถานศึกษา เท่ากับ 0.98 และค่าความเที่ยงของการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา เท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 258 ฉบับ พร้อมหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร และการขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูเจ้าหน้าที่การเงิน และครูเจ้าหน้าที่พัสดุที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนกลับมา จำนวน 225 ชุด คิดเป็นร้อยละ 87.21

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์ระดับการควบคุมภายในที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมาย โดยผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ขอบเขตค่าเฉลี่ยตามแนวความคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2556: 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	มีการควบคุมภายในสถานศึกษา/การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ในระดับที่มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	มีการควบคุมภายในสถานศึกษา/การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ในระดับที่มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	มีการควบคุมภายในสถานศึกษา/การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ในระดับที่ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	มีการควบคุมภายในสถานศึกษา/การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในระดับที่น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	มีการควบคุมภายในสถานศึกษา/การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในระดับที่น้อยที่สุด

สำหรับการวิเคราะห์การควบคุมภายในที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการควบคุมภายในที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับการควบคุมภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

การควบคุมภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D.=0.47) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการควบคุมภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน สภาพแวดล้อมของการควบคุม อยู่ในลำดับสูงสุด ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.46) รองลงมา ได้แก่ กิจกรรมการควบคุม ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.51) สารสนเทศและการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.06$, S.D.=0.56) การติดตามประเมินผล ($\bar{X} = 4.06$, SD=0.59) และการประเมินความเสี่ยง ($\bar{X} = 4.01$, S.D.=0.57) ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับการควบคุมภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

(n = 225)

การควบคุมภายในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. สภาพแวดล้อมของการควบคุม	4.19	0.46	มาก	1
2. การประเมินความเสี่ยง	4.01	0.57	มาก	5
3. กิจกรรมการควบคุม	4.10	0.51	มาก	2
4. สารสนเทศและการสื่อสาร	4.06	0.56	มาก	3
5. การติดตามประเมินผล	4.06	0.59	มาก	4
รวม	4.09	0.47	มาก	

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.45) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยการบริหารการเงินและการบัญชีอยู่ในลำดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.45) รองลงมา คือ การบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.52) การวางแผนงบประมาณ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.48) การตรวจสอบและติดตามการประเมินผล ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.54) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.52) และการบริหารทรัพยากร ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.65) ตามลำดับดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

(n = 225)

การบริหารงบประมาณ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การวางแผนงบประมาณ	4.20	0.48	มาก	3
2. การบริหารงบประมาณ	4.24	0.52	มาก	2
3. การตรวจสอบและติดตามการประเมินผล	4.20	0.54	มาก	4
4. การบริหารทรัพยากร	3.83	0.65	มาก	6
5. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์	4.19	0.52	มาก	5
6. การบริหารการเงินและการบัญชี	4.36	0.48	มาก	1
รวม	4.17	0.45	มาก	

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การควบคุมภายในซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

การควบคุมภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมของการควบคุม (X_1) กิจกรรมการควบคุม (X_3) สารสนเทศและการสื่อสาร (X_4) และการติดตามประเมินผล (X_5) เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร (Y_{tot}) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.708 ซึ่งแสดงว่า สภาพแวดล้อมของการควบคุม กิจกรรมการควบคุม สารสนเทศและการสื่อสารและการติดตามประเมินผลส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร และสามารถร่วมกันทำนุวยการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาได้ร้อยละ 70.08 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบคือ

$$\hat{Y}_{\text{tot}} = 0.85 + 0.22 (X_1) + 0.21 (X_3) + 0.17 (X_4) + 0.18 (X_5)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{\text{tot}} = 0.23 (Z_1) + 0.24 (Z_3) + 0.21 (Z_4) + 0.24 (Z_5)$$

ดังปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนการควบคุมภายในที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

(n = 225)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	4	33.13	8.28	133.19**	.00
Residual	220	13.68	0.62		
Total	224	46.81			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SE _b	t	Sig.
ค่าคงที่	0.85		0.15	5.51**	.00
สภาพแวดล้อมของการควบคุม (X ₁)	0.22	0.23	0.05	3.94**	.00
กิจกรรมการควบคุม (X ₃)	0.21	0.24	0.06	3.28**	.00
สารสนเทศและการสื่อสาร (X ₄)	0.17	0.21	0.04	3.94**	.00
การติดตามประเมินผล (X ₅)	0.18	0.24	0.05	3.82**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$R = 0.841 \quad R^2 = 0.708 \quad SEE. = 0.249$$

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. การควบคุมภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการติดตามประเมินผล และด้านการประเมินความเสี่ยง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันกำหนดนโยบายและมาตรการการควบคุมภายในของสถานศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาจะบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน ด้านประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการดำเนินงาน และเป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 ซึ่งการจัดวางระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษาตามมาตรฐานการควบคุมภายในให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในเบื้องต้นผู้บริหารต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมของการควบคุมที่ดีในสถานศึกษา ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรับผิดชอบ และเข้าใจขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตนเอง มีความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเพียงพอ รวมถึงต้องยอมรับ และปฏิบัติตามนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนฤมล หลักคำ (2554: 109-113) ได้ศึกษาการบริหารการควบคุมภายในด้านงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า สภาพการบริหารการควบคุมภายในด้านงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน ขนาดเล็กโดยรวม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ พบดังนี้ การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารสินทรัพย์ และการรายงานการเงินและผลการดำเนินงาน โรงเรียนขนาดใหญ่โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ พบดังนี้ การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้างการวางแผนงบประมาณ และการรายงานการเงินและผลการดำเนินงาน

1) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมของการควบคุม การจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อควบคุมดูแล กำกับติดตามงานต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบันรวมทั้งจัดโครงสร้างการบริหารงาน และกำหนดความรับผิดชอบของบุคลากรภายในสถานศึกษาแต่ละคน และกรอบงานของแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน 2) ด้านการประเมินความเสี่ยงควรมีการประชุมแต่งตั้งคณะกรรมการ และร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายในการดำเนินงาน เพื่อกระบวนการประเมินความเสี่ยง วิเคราะห์ความเสี่ยงและแนวทางการบริหารความเสี่ยง ตลอดจน ส่งเสริมให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์งานและปัญหาเพื่อร่วมกันประเมินความเสี่ยง 3) ด้านกิจกรรมการควบคุม ผู้บริหารควรจัดให้มีการควบคุมหน้าที่ทุกระดับของการปฏิบัติงานตามความจำเป็นอย่างเหมาะสม และนำผลการประเมินการจัดกิจกรรมการควบคุมที่ได้มาปรับปรุง พัฒนากิจกรรมการควบคุมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 4) ด้านสารสนเทศและการสื่อสารมีการจัดระบบสารสนเทศและการสื่อสารเกี่ยวกับการควบคุม

ภายในที่เป็นปัจจุบันและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ตลอดจนจัดลำดับความสำคัญของสารสนเทศและการสื่อสาร 5) ด้านการติดตามประเมินผล ให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบแต่ละฝ่ายรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกเดือน รวมทั้งแต่งตั้งคณะทำงานติดตามประเมินผล เพื่อส่งเสริมให้มีการติดตามประเมินผลอย่างครอบคลุมและเป็นระบบ ตลอดจนนำผลการประเมินที่ได้ไปปรับปรุง พัฒนาการควบคุมภายในของสถานศึกษาและสอดคล้องกับผลการวิจัยของวันเพ็ญ แดงเสน (2559: 166) ได้ศึกษาการควบคุมภายในของสถานศึกษาที่สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางด้านสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่าสภาพแวดล้อมของการควบคุมระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ กิจกรรมการควบคุม การประเมินความเสี่ยง การติดตามประเมินผลและสารสนเทศและการสื่อสาร ตามลำดับ ดังนั้นการควบคุมภายในมีความจำเป็นและเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นอย่างมาก รวมทั้งเป็นเครื่องมือควบคุมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ช่วยป้องกันรักษาทรัพย์สินของสถานศึกษา และช่วยให้การปฏิบัติงานในขั้นตอนต่าง ๆ เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม รวมทั้งป้องกัน ลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น หรืออาจเกิดขึ้นจะอยู่ในระดับที่สามารถยอมรับได้

2. การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารการเงิน และการบัญชีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการวางแผนงบประมาณ ด้านการตรวจสอบและติดตามการประเมินผล ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ และ ด้านการบริหารทรัพยากร ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงบประมาณมีความสำคัญต่อการจัดสรรทรัพยากรในการบริหารงาน ให้บรรลุตามพันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ โครงการ โดยการจัดสรรงบประมาณจะต้องยึดหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล หลักการมีส่วนร่วม หลักความเป็นธรรม หลักความเสมอภาคและหลักการกระจายอำนาจ ซึ่งระบบการบริหารงบประมาณที่มีคุณภาพ ย่อมส่งผลต่อการบริหารงานในด้านอื่น ๆ เช่น การบริหารงานวิชาการการบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารหลัก คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารและจัดการศึกษาให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ในทุก ๆ ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของอิทธิพล สุขรัง (2552: 69-70) ได้ศึกษาสภาพการพัฒนาการบริหารงบประมาณของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมากและมากที่สุดทั้งในรายด้านและรายข้อด้านที่ 1 การจัดตั้งงบประมาณ รายการที่มีการพัฒนาการมากที่สุดคือ กำหนดเป้าหมายการให้บริการสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา และรายการที่มีการพัฒนา การบริหารงบประมาณลำดับน้อยที่สุดคือการจัดทำคำขอของงบประมาณของสถานศึกษา ด้านที่ 2 การจัดสรรงบประมาณ รายการที่มีการพัฒนา

การบริหารงบประมาณมากที่สุดคือ การอนุมัติการใช้งบประมาณของสถานศึกษาตามประเภท และรายการที่มีการพัฒนาน้อยที่สุดคือ โอนเงินงบประมาณวงเงินรวมต่างประเภทรายจ่ายของแต่ละแผนงาน โครงการ ด้านที่ 3 การตรวจสอบ ติดตามและประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ พบว่า การพัฒนา การบริหารงบประมาณมากที่สุดคือ การกำหนดแผน การตรวจสอบ การใช้จ่ายงบประมาณ และรายการที่มีการพัฒนาน้อยที่สุดคือ การสอบทานระบบ การปฏิบัติงาน ด้านที่ 4 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา รายการพัฒนาการบริหารงบประมาณที่มีการพัฒนามากที่สุดคือ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและระบบการรับจ่ายทุนการศึกษาและทุนเพื่อพัฒนาการศึกษาให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลคุ้มค่า และรายการที่มีการพัฒนาน้อยที่สุดคือ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของสถานศึกษาร่วมมือกันใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ต่อกระบวนการเรียนการสอน และสถานศึกษาและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพร่วมกับบุคคล หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ด้านที่ 5 การบริหารการเงิน รายการพัฒนาการบริหารงบประมาณมากที่สุดคือ รายการจ่ายเงินที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ให้บุคลากรหรือผู้มีสิทธิโดยตรง และรายการที่มีการพัฒนาน้อยที่สุดคือ นำเงินส่งรายได้แผ่นดิน ด้านที่ 6 การบริหารบัญชี รายการที่มีการพัฒนาการบริหารงบประมาณมากที่สุดคือ มีการจัดทำทะเบียนทางการเงินครบถ้วนและครอบคลุมเงินทุกประเภท รายการที่มีการพัฒนาน้อยที่สุดคือ มีการจัดทำบัญชีทางการเงิน อย่างถูกต้องเป็นปัจจุบัน ด้านที่ 7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ รายการที่มีการพัฒนาการบริหารงบประมาณมากที่สุดคือ มีการแต่งตั้งมอบหมายบุคลากรรับผิดชอบในการบริหารสินทรัพย์ให้สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ รายการที่มีการพัฒนาน้อยที่สุดคือ มีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุมาใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่า ดังนั้นจะเห็นว่าการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาเป็นการบริหารทรัพยากรที่สำคัญและจำเป็น ที่จะช่วยส่งเสริม หรือสนับสนุนให้การบริหารงานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้เกิดความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน รวมทั้งจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา และจัดหารายได้จากการบริหารมาใช้บริหารจัดการ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

3. การควบคุมภายในที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เรียงลำดับตามอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ซึ่งได้แก่ สภาพแวดล้อมของการควบคุม กิจกรรมการควบคุม สารสนเทศและการสื่อสาร และการติดตามประเมินผลส่งต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนายการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้ร้อยละ 70.08 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารได้กำหนดรูปแบบการบริหารงานที่ชัดเจน มีระบบโครงสร้างการควบคุมภายในที่เหมาะสม มอบอำนาจหน้าที่ ขอบเขตความรับผิดชอบ และตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

พัฒนาระดับความรู้ ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดีด้านคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติพงษ์ แสงพงษ์ (2552: 149-150) ได้ศึกษาการควบคุมภายในที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การควบคุมภายในโดยภาพรวมไม่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านสารสนเทศและการสื่อสารและด้านการติดตามประเมินผล ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้สถานศึกษาได้กำหนดนโยบาย แผนงาน และวิธีปฏิบัติงานเพื่อใช้ในกิจกรรมการควบคุม รวมทั้งกำหนดให้ผู้บริหารตรวจสอบความถูกต้องในการปฏิบัติงานตามวิธีการควบคุมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ตลอดจนนำผลการประมวลข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงและพัฒนา ระบบกิจกรรมการควบคุมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสถานศึกษาจัดระบบสารสนเทศและการสื่อสารอย่างเพียงพอ มีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน และเชื่อถือได้ รวมทั้งสามารถเข้าถึงหรือเรียกใช้ข้อมูลสารสนเทศได้อย่างสะดวกและปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชยันต หมื่นศรี (2554: 106) ได้ศึกษาการดำเนินงานการควบคุมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร และกิจกรรมการควบคุมส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสถานศึกษาได้แต่งตั้งคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการควบคุมภายในอย่างเป็นระบบ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ และผู้ประเมินผลการควบคุมภายในอย่างชัดเจน รวมทั้งกำหนดวิธีการติดตามประเมินผลในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และกำหนดมาตรการแก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี สิทธิมาลัยรัตน์ (2556: 72-74) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการควบคุมภายในของส่วนราชการในจังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า 1) ส่วนราชการในจังหวัดหนองบัวลำภู มีการควบคุมภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ลำดับแรกคือด้านการติดตามประเมินผล รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม ด้านกิจกรรมการควบคุมด้านการประเมินความเสี่ยง และด้านสารสนเทศและการสื่อสาร ตามลำดับ 2) ปัจจัยเกื้อหนุนและปัจจัยผลักดันส่งผลต่อการควบคุมภายในของส่วนราชการในจังหวัดหนองบัวลำภู โดยทำนายการควบคุมภายในของส่วนราชการได้ร้อยละ 16 และ 3) ส่วนราชการในจังหวัดหนองบัวลำภู ที่มีสังกัดของหน่วยงานแตกต่างกันมีการควบคุมภายในไม่แตกต่างกัน

ในการวิจัยครั้งนี้พบว่า การควบคุมภายในของสถานศึกษา ด้านการประเมินความเสี่ยงไม่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ทั้งนี้สถานศึกษามีกระบวนการวิเคราะห์สาเหตุของความเสี่ยงและกำหนดวิธีการควบคุมหรือแก้ไข ปัญหาที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการควบคุมภายใน ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายในการดำเนินงาน กำหนดกระบวนการประเมินความเสี่ยง วิเคราะห์ความเสี่ยง แนวทางการบริหารความเสี่ยง และแนะนำวิธีการวิเคราะห์ความเสี่ยงในกรณีต่าง ๆ ตลอดจนจัดประชุมชี้แจงเพื่อเป็นแนวทางเดียวกันทั้งสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การควบคุมภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการประเมินความเสี่ยง ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมมาตรฐานการควบคุมภายใน โดยให้สถานศึกษามีกระบวนการวิเคราะห์สาเหตุของความเสี่ยงและกำหนดวิธีการควบคุมหรือแก้ไข ปัญหาที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา รวมทั้งกำหนดให้ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินความเสี่ยง เพื่อให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากร ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา โดยให้สถานศึกษาจัดทำแผนการระดมทรัพยากรทางการศึกษา กำหนดวิธีการแหล่งการสนับสนุน เป้าหมายการดำเนินงานและประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า การควบคุมภายในด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามประเมินผล เป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมการควบคุมภายในทั้ง 4 ด้าน เพื่อให้การบริหารงบประมาณของสถานศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ควรเร่งรัดพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะเกี่ยวกับมาตรฐานการควบคุมภายใน โดยการจัดอบรมสัมมนาให้ความรู้หรือทำชุดฝึกอบรม และทำการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อควบคุมภายในของสถานศึกษา
- 2.2 ควรศึกษาปัญหาการจัดวางระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา
- 2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา

สรุป

การควบคุมภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การควบคุมภายในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านและการควบคุมภายในที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมของการควบคุม 2) กิจกรรมการควบคุม 3) สารสนเทศและการสื่อสาร และ 4) การติดตามประเมินผล เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยนี้พบว่า การควบคุมภายในสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ สภาพแวดล้อมของการควบคุม กิจกรรมการควบคุม สารสนเทศและการสื่อสาร และการติดตามประเมินผลทำนุบำรุงการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้ร้อยละ 70.08

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2556). คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กรมบัญชีกลาง. (2548). แนวปฏิบัติระบบการควบคุมภายในภาครัฐราชการ. กรุงเทพฯ: สำนักบัญชีและตรวจสอบภายใน กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง.
- กิตติพงษ์ แสนพงษ์. (2552). การควบคุมภายในที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2557). วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม.
- จันทนา สาขาร และคณะ. (2554). การตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน. กรุงเทพฯ: พอดี.
- ชัยนาท หมั่นศรี. (2554). การควบคุมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

- นฤมล หลักคำ. (2554). **การบริหารการควบคุมภายในด้านงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วันเพ็ญ แดงเสน. (2557). **การควบคุมภายในที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาที่สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางด้านสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สมาน อัสวภูมิ. (2557). **การบริหารสถานศึกษาตามแนวการปฏิรูปการศึกษายุคใหม่ (ฉบับปรับปรุง)**. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (2552). **แนวทางการจัดวางระบบการควบคุมภายในและการประเมินผลการควบคุมภายใน**. กรุงเทพฯ: สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556). **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2561)**. กรุงเทพฯ: วิชั่นพรีนซ์แอนด์ มีเดีย.
- สุภาวดี สิทธิมาลัยรัตน์. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการควบคุมภายในของส่วนราชการในจังหวัดหนองบัวลำภู**. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Doyle, D. (2007, May). Determinants of weaknesses in internal control over financial reporting. *Journal of Accounting & Economics*, 44 (15), 193-223.
- Muskanan, M. (2014, August). The effectiveness of the internal controlling system implementation in fiscal decentralization application. *Journal of Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 164 (18-19), 180-193.
- Yen, D. C. (2014, November). Internal control framework for a compliant ERP system. *Journal of information & Management*, 51 (20), 187-205.

ทิศทางผลกระทบ และการปรับตัว ต่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 308 บาท
ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสงขลา
DIRECTION OF IMPACTS AND ADAPTATION ON 308-BAHT MINIMUM
WAGE OF SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES
IN SONGKHLA PROVINCE

วัลย์ลักษณ์ รัตนวงศ์ / WALAILAK RATTANAWONG¹

สายฝน ไชยศรี / SAIFON CHAISRI²

ปาริชาติ จันทรศรีบุตร / PARICHAT JANSRIBOOT³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ผลกระทบในการดำเนินกิจการของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสงขลาที่มีต่อการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 308 บาท 2) การปรับตัวของผู้ประกอบการต่อการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 3) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย การวิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยผสมวิธี ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากร คือ สถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสงขลา จำนวน 8,799 แห่ง ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเชิงโครงสร้างแก่ผู้ประกอบการจำนวน 400 ราย และสัมภาษณ์เจาะลึก จำนวน 6 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการวิเคราะห์เนื้อหาสรุปเชิงพรรณนา

ผลการศึกษาพบว่า

1. การดำเนินกิจการของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสงขลา ในด้านต้นทุนการผลิต การลงทุน การจัดสวัสดิการ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมได้รับผลกระทบในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากภาพรวม ภาคการผลิตและภาคการค้า ได้รับผลกระทบในด้านต้นทุนการผลิตในระดับมาก ส่วนภาคบริการได้รับผลกระทบทุกด้านในระดับปานกลาง

¹อาจารย์ ดร., อาจารย์โปรแกรมวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์โปรแกรมวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

³อาจารย์ ดร., อาจารย์โปรแกรมวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

2. ผู้ประกอบการส่วนใหญ่สามารถปรับตัวได้ มีเพียงร้อยละ 7.25 ไม่สามารถปรับตัวได้ กระบวนการบริหารจัดการที่นำมาปรับใช้ โดยเรียงตามลำดับจากค่าร้อยละของการเลือกตอบ 3 ลำดับแรกจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารด้านการเงิน การบริหารงานบุคคล การใช้เทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ที่ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ส่วนวิธีการปรับตัวที่เลือกใช้ ได้แก่ การควบคุมต้นทุน/ตัดรายจ่ายที่ไม่จำเป็น การเพิ่มภาระงาน 1 คน ต่องานหลายด้าน และการเพิ่มราคาสินค้าและบริการ

3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ผู้ประกอบการแสดงความคิดเห็นว่าภาครัฐควรให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในด้านการลดหย่อนภาษี การพิจารณาความแตกต่างในแต่ละประเภทธุรกิจก่อนปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในครั้งต่อไป และการเร่งรัดนโยบายเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจในจังหวัดสงขลาให้กลับมาดีขึ้นอย่างเร่งด่วน

คำสำคัญ: อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ, ผลกระทบ, วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, จังหวัดสงขลา

ABSTRACT

The purposes of this research was to study: 1) the impacts of the adjustment of the minimum wage rate of 308 Baht on the operation on Small and Medium Enterprises (SMEs) in Songkhla Province; 2) the adaptation of SMEs to the adjustment of the minimum wage; and 3) the policy recommendations. Mixed method, quantitative and qualitative, was used in this research. The population in this study was 8,799 SMEs in Songkhla Province. The simple random sampling was done. Data were collected by a structured questionnaire of 400 SME entrepreneurs and an in-depth interview of 6 SME entrepreneurs. The statistics employed for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and descriptive analysis was used for qualitative data.

The study was found that:

1. Overall, the operation of SMEs in Songkhla Province in the aspects of production cost, investment, welfare provision, and human resources management was moderately affected. When considering each sector, manufacturing sector and trading sector were highly affected in the aspect of production cost, and service sector was moderately affected in all aspects.

2. Most entrepreneurs were able to adapt themselves to this new minimum wage regulation, while only 7.25% could not. The management processes implemented, in the order of top three percentage of answer, were financial management, personnel management, and the application of techniques and new methods to increase management efficiency.

The adaptation strategies used was controlling cost/cutting unnecessary expenditure, increasing workload of one person per several jobs, and increasing price of goods and services.

3. For policy recommendation, SME entrepreneurs suggested that the government should provide supports in terms of tax deduction; consider the differences in each type of business before adjusting the next minimum wage; and accelerate policy on economic recovery in Songkhla Province.

Keywords: minimum wage, impact, small and medium enterprise, Songkhla Province

บทนำ

ปัจจุบันประเด็นค่าจ้างขั้นต่ำ มีความสำคัญและได้รับความสนใจจากทั่วโลกในหลายแง่มุม ทั้งทางด้านหลักสิทธิแรงงาน สิทธิทางกฎหมาย สิทธิมนุษยชน ความเป็นธรรมทางสังคม การขยายตัวของระบบเศรษฐกิจ อำนาจทางการเมือง ประสิทธิภาพและการแข่งขันของผู้ผลิต รวมถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้งในด้านต้นทุนค่าจ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง คุณภาพของงาน และความมั่นคงในชีวิตของแรงงาน (Azar, 2012; Ghani, 2016; International Labour Organization, 2012; Lemos, 2009; Wang, 2012; Yuen, 2013) นโยบายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจึงเป็นเรื่องใหญ่ที่หลาย ๆ ประเทศให้ความสำคัญและต้องพิจารณาผลกระทบอย่างถี่ถ้วนเพื่อให้ครอบคลุมและเกิดประโยชน์ในทุกด้าน

สำหรับประเทศไทย เริ่มมีการนำระบบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมาใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2515 โดยมีคณะกรรมการค่าจ้างแบบไตรภาคี เป็นผู้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และยึดหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ในการมุ่งหวังให้ค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นระดับค่าจ้างที่ช่วยปกป้องแรงงานระดับล่างจากความยากจน และสร้างความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจให้แก่แรงงาน โดยหลักปฏิบัติ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นอัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ใช้เป็นกฎหมายที่กำกับดูแลโดยภาครัฐ เพื่อป้องกันมิให้ การกำหนดค่าจ้างของฝ่ายนายจ้างเอารัดเอาเปรียบ หรือเกิดความไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง วัตถุประสงค์ของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อเป็นหลักประกันขั้นต้นแก่ลูกจ้างที่ไม่มีฝีมือ เมื่อเริ่มเข้ามาสู่ตลาดแรงงาน การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำจึงเป็นเกณฑ์บังคับว่านายจ้างต้องจ้างไม่น้อยกว่านี้ นอกจากนี้เพื่อดีงระดับค่าจ้างที่อยู่ในระดับต่ำมาก ให้ขึ้นมาอยู่ในระดับเฉลี่ยทั่วไปของผู้ที่ทำงานในลักษณะคล้ายคลึงกัน (กระทรวงแรงงาน, 2554) การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ผ่านมาของประเทศไทย มีการกำหนดโดยพิจารณาตามสภาพของพื้นที่ ในแต่ละจังหวัดจึงมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างกันออกไป การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะสามารถกระทำได้เมื่อมีการเรียกร้องจากฝ่ายลูกจ้าง โดยมีภาครัฐเข้าเป็นตัวกลางในการพิจารณาไกล่เกลี่ย

ประเด็นค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยได้ถูกหยิบยกขึ้นมาวิพากษ์วิจารณ์กันอย่างมาก เมื่อรัฐบาลได้มีประกาศให้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท เท่ากันทั่วประเทศ ในปี พ.ศ. 2556 ส่งผลให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของไทยขึ้นสูงเป็นอันดับ 3 ในกลุ่มประเทศอาเซียน รองมาจากประเทศสิงคโปร์ และประเทศบรูไนดารุสซาราม ที่มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 2,000 บาท และ 1,800 บาท ตามลำดับ (ศูนย์ข้อมูลข่าวสารอาเซียน, 2558) ขณะเดียวกัน ส่งผลต่อการลดความเหลื่อมล้ำของรายได้ ผู้ใช้แรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้น มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เกิดการปรับตัวในการใช้แรงงานที่เน้นทักษะและความรู้ อย่างไรก็ตาม การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบก้าวกระโดด สร้างผลกระทบที่เป็นผลเสียต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวม ราคาสินค้าอุปโภคบริโภคปรับตัวสูงขึ้น ต้นทุนทางด้านการผลิตและแรงงานของผู้ประกอบการเพิ่มสูงขึ้นนำไปสู่การปิดกิจการ และการเลิกจ้างแรงงาน ซึ่งกลุ่มที่ได้รับผลกระทบมากที่สุด คือผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2557)

หลังข้อเรียกร้องของเครือข่ายแรงงานต่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่มีอัตราคงที่มาเป็นระยะเวลา 4 ปี ส่งผลให้ภาครัฐมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งใหม่ในปี 2560 โดยพิจารณาให้แต่ละพื้นที่ที่มีอัตราขั้นต่ำขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และเพิ่มปัจจัยชี้วัดทางเศรษฐกิจที่ครอบคลุมขึ้น ส่งผลให้จังหวัดสงขลามีการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จาก 300 บาท เป็น 308 บาท ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2521-2560 (จังหวัดสงขลาและจังหวัดใกล้เคียงในภาคใต้)

จังหวัด	ปี พ.ศ.									
	2551	2552	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559	2560
นราธิวาส	153	153	160	171	239	300	300	300	300	300
ปัตตานี	155	155	159	170	237	300	300	300	300	300
ยะลา	155	155	160	172	240	300	300	300	300	300
สงขลา	157	157	161	176	246	300	300	300	300	308
สตูล	155	155	159	173	241	300	300	300	300	305

ที่มา (สำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา, 2560)

จากตารางที่ 1 เมื่อเทียบเคียงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในพื้นที่ใกล้เคียงของ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดนราธิวาส ปัตตานี ยะลา สงขลา และสตูล ซึ่งสงขลามีการปรับอัตราค่าจ้างสูงกว่าจังหวัดอื่น ด้วยสภาพบริบทในเชิงพื้นที่ เศรษฐกิจ อัตราการมีงานทำ ความสามารถในการจ่ายค่าจ้าง เมื่อประเมินแล้วพบว่า จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ดี (สำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา, 2560) ค่าจ้างในปี 2560 จึงอยู่ในอัตราที่เหมาะสม ขณะที่จังหวัดสงขลาเป็นจังหวัดชายแดน

ภาคใต้ของประเทศไทย มีประชากร 1,389,890 คน เป็นศูนย์กลางการค้า การคมนาคม การลงทุนที่สำคัญของภาคใต้ มีการดำเนินธุรกิจและผู้ประกอบการจำนวนมาก มีความเติบโตทางเศรษฐกิจร้อยละ 23.69 (สำนักงานสถิติจังหวัดสงขลา, 2558) การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งใหม่ ในปี 2560 จึงอาจส่งผลต่อการปรับตัวในการดำเนินธุรกิจในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

การปรับตัวต่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นความท้าทายให้ผู้ประกอบการต้องค้นหาวิธีการทาง การบริหารที่เหมาะสม โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างที่สำคัญ ได้แก่ ต้นทุนการผลิต การลงทุน การจัดสวัสดิการ และการบริหารทรัพยากรในองค์กร กล่าวคือค่าจ้างที่ปรับเพิ่มขึ้นส่งผลกระทบต่อ ต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้น ในทางบริหาร ค่าจ้างถือเป็นค่าตอบแทนแรงงานที่มีอิทธิพลสำคัญต่อ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของทุนมนุษย์ (Gupta & Shaw, 2014) นอกจากนี้ระดับการจ่ายค่าตอบแทน ยังส่งผลทางตรงต่อการเพิ่มผลผลิตและผลดำเนินงานขององค์กร (Namasivayam et al., 2007) ขณะเดียวกันค่าตอบแทนแรงงานเป็นงบประมาณด้านรายจ่ายที่รวมอยู่ในต้นทุนการผลิต ค่าจ้าง ที่ปรับสูงขึ้นจึงทำให้ผู้ประกอบการต้องเผชิญกับต้นทุนการผลิตที่เพิ่มขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เป็นที่ ถกเถียงกันบ่อยว่า การจ่ายค่าจ้างที่เหมาะสมควรเป็นอย่างไร เมื่อพบว่าสิ่งที่ เป็นอุปสรรคต่อการนำ นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำไปปฏิบัติคือ ประสิทธิภาพของแรงงาน และคุณภาพของงาน ต่ำกว่าค่าจ้างที่ ทางรัฐบาลกำหนด (Ahmad et al., 2016) การลงทุน เป็นเรื่องของการคาดหวังสิ่งตอบแทนในอนาคต เมื่อผู้ประกอบการประสบปัญหาในด้านต้นทุนแรงงานสูงขึ้น ศักยภาพการแข่งขันของผู้ประกอบการ ลดลงส่งผลต่อการขยายการลงทุนลดลง ขณะที่การจัดการด้านสวัสดิการ ซึ่งเป็นแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานนั้น พบว่ามีการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารเพื่อให้สอดคล้องกับต้นทุน ที่เพิ่มขึ้น เช่น การปรับลดชั่วโมงการทำงาน การยกเลิกการทำงานนอกเวลา การจัดสรรค่าทิป และ ค่าบริการของพนักงาน (Azar, 2012) ส่วนด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญใน การขับเคลื่อนนโยบายขององค์กรไปสู่ภาคปฏิบัติ ทั้งในด้านการจ้างงาน การฝึกอบรม การประเมิน ผลการปฏิบัติงานแรงงานสัมพันธ์ รวมถึง การบริหารค่าตอบแทน โดยค่าแรงที่สูงขึ้นเป็นปัจจัย ที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารและการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม (Nankervis, 2000) การประสบปัญหา การปรับตัวของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในด้านต่าง ๆ ตามที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ไม่ได้แตกต่างกันในกลุ่มประเทศกำลังพัฒนา รวมถึงประเทศไทย และ จากข้อมูลการยกเลิกกิจการของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา หลังการปรับอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำ เท่ากันทั่วประเทศ ในช่วงปี 2556 พบว่ามีจำนวนทั้งสิ้น 353 ราย มีผู้ถูกเลิกจ้างจำนวน 1,826 คน โดยส่วนใหญ่เป็นธุรกิจขนาดเล็กที่มีจำนวนพนักงาน 1-9 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา, 2556) สาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากความไม่พร้อมในการปรับตัว ดังนั้นการศึกษาข้อมูลและเตรียมความพร้อม รับมือจึงเป็นเรื่องสำคัญ

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งทำการศึกษาผลกระทบ ของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 308 บาท ที่มีต่อการดำเนินกิจการของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาด

กลางและขนาดย่อม เพื่อทราบถึงผลกระทบ การปรับตัว และข้อเสนอแนะ และเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้สะท้อนความคิดเห็นต่อการนำนโยบายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไปปฏิบัติในระดับท้องถิ่น ในฐานะเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อนโยบาย นอกจากนี้ยังมุ่งหวังให้ผลวิจัยนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำในจังหวัดสงขลาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. ศึกษาผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 308 บาท ที่มีต่อการดำเนินกิจการของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของจังหวัดสงขลา
2. ศึกษาวิธีการปรับตัวต่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 308 บาท ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสงขลา
3. ศึกษาข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสงขลา ที่มีต่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 308 บาท

วิธีดำเนินการ

1. การออกแบบการวิจัย

การศึกษานี้มุ่งศึกษาปรากฏการณ์ผลกระทบที่เกิดขึ้นหลังการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดสงขลา ที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการในองค์กร โดยใช้วิธีการวิจัยผสมวิธีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยผลการวิจัยเชิงคุณภาพพออธิบายรายละเอียดของปรากฏการณ์ผลกระทบที่เกิดขึ้นเพื่อให้รับรู้ถึงมิติคุณค่าและทัศนคติของผู้ประกอบการต่อการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้สมบูรณ์ขึ้น

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือคือ สถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสงขลา จำนวน 8,799 แห่ง ที่จดทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสงขลา

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ ผู้วิจัยทำการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane) โดยคาดว่าสัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความเชื่อมั่น 95 % และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบ Simple Random Sampling กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้จำนวน 400 กลุ่มตัวอย่าง

2.2.2 กลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพคำนึงถึงความครอบคลุมขอบเขตประเด็นที่ศึกษา โดยกำหนดตัวอย่างขั้นต่ำสุด (minimum sample) คือ จำนวน

6 กลุ่มตัวอย่าง จากธุรกิจภาคการผลิต การค้า และบริการ ภาคละ 2 กลุ่มตัวอย่าง ใช้เกณฑ์การคัดเลือกจากกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติที่ดี และสามารถตอบคำถามการวิจัยได้อย่างถูกต้องและตรงตามวัตถุประสงค์ (ชาย โพธิ์สิตา, 2552: 170) โดยกำหนดคุณสมบัติที่มีลักษณะโดดเด่นของกลุ่มตัวอย่างคือ เป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ในการประกอบธุรกิจไม่ต่ำกว่า 10 ปี ได้รับรางวัลในการระดับบริหารหรือมีตำแหน่งทางสังคมในสายอาชีพ และเมื่อผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลแล้ว พบว่าข้อมูลที่ได้ถึงจุดอิ่มตัวครอบคลุมวัตถุประสงค์ไม่มีประเด็นอื่นเพิ่มเติม จึงใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวเป็นจำนวนที่เหมาะสมในการวิจัยครั้งนี้

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประกอบด้วยเครื่องมือ 2 ประเภท คือ

3.1 เครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเชิงโครงสร้าง โดยแบ่งโครงสร้างคำถามออกเป็น 5 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการ ตอนที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานขององค์กร มีลักษณะของข้อคำถามแบบเลือกตอบ ตอนที่ 3 ผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 308 บาท โดยข้อผลกระทบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ที่เกี่ยวกับการดำเนินการกิจการในด้าน ต้นทุนการผลิต การลงทุน การจัดสวัสดิการ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตอนที่ 4 การปรับตัวต่อค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งเป็นข้อคำถามที่ครอบคลุมการใช้หลักการบริหาร และวิธีการปรับตัว มีลักษณะของข้อคำถามเป็นตัวเลือกและตอบได้มากกว่า 1 ข้อ (multiple response) และ ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เป็นข้อคำถามปลายเปิด (open-ended question)

3.2 เครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) ประกอบด้วยข้อคำถาม ซึ่งสามารถอธิบายปรากฏการณ์ในการวิจัยเชิงปริมาณ แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ 1) ผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 2) การปรับตัวต่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และ 3) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ร่วมกับข้อคำถามในลักษณะปลายเปิด เพื่อให้ผู้ประกอบการได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยมีโอกาสดำเนินการเสนอข้อมูลการวิจัยต่อที่ประชุมคณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดสงขลา ซึ่งประกอบด้วย ตัวแทนฝ่ายภาครัฐ 5 ท่าน (ผู้ว่าราชการจังหวัดสงขลา พาณิชย์จังหวัดสงขลา สถิติจังหวัดสงขลา ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทย สาขาภาคใต้ และแรงงานจังหวัดสงขลา) ตัวแทนฝ่ายนายจ้าง และ ฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ 5 ท่าน ได้รับคำแนะนำที่มีประโยชน์ในการนำมาปรับปรุงและเพิ่มเติมแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมต่อสภาพการดำเนินการและความต้องการที่แท้จริงของทุกภาคส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และได้รับความกรุณาในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้แทนในคณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสงขลา 3 ท่าน ดำเนินการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์อัลฟ่า

ของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) โดยภาพรวมของแบบสอบถามมีค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 0.894 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับดี

5. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษานี้ใช้วิธีการส่งแบบสอบถามไปยังสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของจังหวัดสงขลา ในธุรกิจประเภทต่าง ๆ ประกอบด้วย ธุรกิจการผลิต ได้แก่ ธุรกิจผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป เพอร์นิเจอร์ การผลิตและแปรรูปยางพารา ธุรกิจภาคการค้า ได้แก่ ธุรกิจค้าปลีก และค้าส่ง ส่วนภาคบริการ ได้แก่ ธุรกิจโรงแรม/ที่พัก อพาร์ทเมนต์ ร้านอาหาร ก่อสร้าง อสังหาริมทรัพย์ สปา และ โลจิสติกส์ โดยส่วนหนึ่งได้รับความกรุณาจากสำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสงขลา รวมถึงตัวแทนจากภาคบริการในการประสานงานและเข้าถึงผู้ประกอบการเพื่อตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ วิเคราะห์บรรยายสรุปในเชิงพรรณนา ในข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ประกอบการและขององค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.75 รองลงมาคือ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 33.25 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.50 ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62 มีประสบการณ์ในด้านการดำเนินธุรกิจ 6-10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.25 ส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจในด้านการบริการ คิดเป็นร้อยละ 57.50 มีรูปแบบของการดำเนินธุรกิจในลักษณะบริษัทจำกัดเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 31.25 มีจำนวนพนักงาน ต่ำกว่า 10 คน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.75 รองลงมา คือ 11-50 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25

2. ผลกระทบต่อการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

การดำเนินกิจการของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสงขลาในภาพรวม พบว่าส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองลงมาไม่ได้รับผลกระทบเลย คิดเป็นร้อยละ 32.75 โดยมีสาเหตุมาจาก การจ่ายค่าแรงมากกว่า 308 บาท อยู่แล้ว (คิดเป็นร้อยละ 23.04) มีจำนวนแรงงานน้อย (คิดเป็นร้อยละ 23.00) มีการบริหารจัดการที่ดี (คิดเป็นร้อยละ 18.99) สำหรับผู้ที่ได้รับผลกระทบ ร้อยละ 22.25 มีสาเหตุมาจาก ต้นทุนค่าจ้างสูงขึ้น (คิดเป็นร้อยละ 30.86) ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น (คิดเป็นร้อยละ 20.49) และ ราคาสินค้าสูงขึ้น (คิดเป็นร้อยละ 16.67) ส่วนระดับผลกระทบต่อการบริหารโดยรวม ทุกภาคได้รับผลกระทบในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายภาคพบว่า ภาคการผลิตและภาคการค้าได้รับผลกระทบในด้านต้นทุนการผลิตในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.68 และ 3.57 ตามลำดับ โดยผลกระทบต่อการดำเนินกิจการในด้านต่าง ๆ ของธุรกิจในแต่ละภาคแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลกระทบต่อการดำเนินกิจการ

การดำเนิน กิจการ	ภาคการผลิต			ภาคการค้า			ภาคการบริการ		
	S.D.	ผลกระทบ		S.D.	ผลกระทบ		S.D.	ผลกระทบ	
ต้นทุนการผลิต	3.68	0.510	มาก	3.57	0.751	มาก	3.25	0.751	ปานกลาง
การลงทุน	3.20	0.758	ปานกลาง	3.20	0.823	ปานกลาง	2.85	0.739	ปานกลาง
สวัสดิการ	3.23	0.742	ปานกลาง	3.14	0.876	ปานกลาง	2.86	0.777	ปานกลาง
การบริหาร	3.36	0.628	ปานกลาง	3.28	0.747	ปานกลาง	3.00	0.837	ปานกลาง
ทรัพยากรมนุษย์									
รวม	3.37	0.597	ปานกลาง	3.29	0.663	ปานกลาง	2.98	0.645	ปานกลาง

3. การปรับตัวต่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

การปรับตัวต่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำพบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ ร้อยละ 92.75 สามารถปรับตัวได้มีเพียงร้อยละ 7.25 ไม่สามารถปรับตัวได้ ส่วนกระบวนการบริหารที่นำมาปรับใช้มากที่สุด คือ การบริหารด้านการเงิน คิดเป็นร้อยละ 35.80 รองลงมาคือ การบริหารงานบุคคล และการใช้เทคนิค/วิธีการใหม่ ๆ ที่ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 29.01 และ 14.04 ตามลำดับ ส่วนวิธีการที่ใช้ในการปรับตัวมากที่สุดคือ การควบคุมต้นทุน/ตัดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น คิดเป็นร้อยละ 36.10 รองลงมาคือ การเพิ่มภาระงาน 1 คน ต่องานหลายด้าน และเพิ่มราคาสินค้าและบริการ คิดเป็นร้อยละ 18.89 และ 16.73 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การปรับตัวต่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ความสามารถ		จำนวน	ร้อยละ
ในการปรับตัว	ปรับตัวได้	371	92.75
	ปรับตัวไม่ได้	29	7.25
รวม		400	100.00
การบริหาร		จำนวน	ร้อยละ
ในการปรับตัว	การบริหารงานบุคคล	188	29.01
	การบริหารการเงิน	232	35.80
	การบริหารวัสดุในการดำเนินการ	65	10.03
	การใช้เครื่องมือ เครื่องจักร ที่มีประสิทธิภาพ	59	9.10
	การใช้เทคนิค/วิธีการใหม่ ๆ ที่ทำให้	91	14.04
	การบริหารงานมีประสิทธิภาพ		
	อื่น ๆ	13	2.01
รวม		648	100.00
วิธีในการปรับตัว		จำนวน	ร้อยละ
	ควบคุมต้นทุน/ตัดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น	300	36.10
	เพิ่มราคาสินค้าและบริการ	139	16.73
	ปรับลดขนาดกิจการให้เล็กลง	29	3.49
	ปลดคน	41	4.93
	ลงทุนขยายกิจการเพื่อเพิ่มรายได้	66	7.94
	เพิ่มภาระงาน 1 คน ต่องานหลายด้าน	157	18.89
	ใช้เทคโนโลยีทดแทน	68	8.18
	เลิกกิจการ	31	3.73
รวม		831	100.00

4. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

4.1 ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะให้ภาครัฐดำเนินการช่วยเหลือสนับสนุน
 ในด้านการลดหย่อนภาษีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.90 รองมาคือ การแก้ไขปัญหาในด้านการเงิน
 คิดเป็นร้อยละ 20.34 การกระตุ้นเศรษฐกิจในจังหวัดสงขลาให้ดีขึ้น คิดเป็นร้อยละ 15.25 และ
 การจัดสวัสดิการที่มีมาตรฐานกว่าที่เป็นอยู่ คิดเป็นร้อยละ 11.87 ส่วนข้อมูลจากการสัมภาษณ์เจาะลึก

พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่ต้องการให้รัฐเพิ่มมาตรการช่วยเหลือผู้ประกอบการในด้านภาษี การจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านการท่องเที่ยว และการจัดอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านต่าง ๆ ให้มากขึ้น

4.2 ข้อเสนอแนะต่อการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งถัดไป ผู้ประกอบการส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่า ควรพิจารณาอย่างสมเหตุผลในการขึ้นค่าจ้าง คิดเป็นร้อยละ 72.09 รองลงมาคือ ให้พิจารณาสภาพเศรษฐกิจ และพิจารณาความน่าจะเป็นให้เหมาะสมในการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คิดเป็นร้อยละ 17.44 และ 10.47 ตามลำดับ ขณะที่ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่าผู้ประกอบการต้องการให้ภาครัฐศึกษารายละเอียดและความแตกต่างของประเภทธุรกิจก่อนการกำหนดอัตราค่าจ้างครั้งถัดไป

4.3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ต้องการให้มีการเร่งรัดนโยบาย เพื่อกู้เศรษฐกิจให้กลับมาดีขึ้นอย่างเร่งด่วน คิดเป็นร้อยละ 61.54 รองลงมา คือ ให้มีการขยายอัตราค่าจ้างตามสภาพการณ์ คิดเป็นร้อยละ 30.77 และระยะเวลาในการคงอยู่ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 308 บาท คือ 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.25 ส่วนข้อมูลสัมภาษณ์ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมว่าควรจัดเวทีให้กับผู้ประกอบการในแต่ละภาคได้ร่วมกันสะท้อนปัญหาและแสดงความคิดเห็นต่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำในมุมมองของธุรกิจแต่ละภาค

อภิปรายผล

ผู้วิจัยแยกประเด็นเพื่ออภิปรายผลการวิจัยเชิงปริมาณ ร่วมกับข้อมูลการสัมภาษณ์ดังนี้

1. ทิศทางผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 308 บาท

1.1 ต้นทุนการผลิต เป็นตัวแปรสำคัญต่อการบริหารจัดการของผู้ประกอบการ อีกทั้งยังใช้เป็นตัวชี้วัดความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง ผลการศึกษาพบว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่ปรับสูงขึ้นส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตในระดับมาก โดยเฉพาะในภาคการผลิตและภาคการค้า ทั้งนี้เพราะในภาคการผลิตต้องอาศัยวัตถุดิบ เทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องจักรที่ทันสมัย ขณะที่ภาคการค้าเป็นธุรกิจการค้าขายเชิงพาณิชย์ โดยส่วนใหญ่ต้องอาศัยเงินสดในการแลกเปลี่ยน โดยธุรกิจค้าปลีกอาจต้องอาศัยเทคโนโลยีเพื่อบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน จากผู้ผลิตสู่ผู้บริโภค เช่น ระบบบริหารจัดการกลาง ระบบคลัง ระบบขนส่ง ธุรกิจทั้งภาคการผลิตและภาคการค้า จึงมีต้นทุนการผลิตสูง สอดคล้องกับผลการศึกษาของสมแก้ว รุ่งเลิศเกรียงไกร และคณะ (2556: 20) ซึ่งทำการสำรวจสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เรื่องผลกระทบและการปรับตัวของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในพื้นที่ภาคใต้ที่มีต่อนโยบายของรัฐบาลในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน พบว่าการเพิ่มของค่าแรงส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตที่เพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 14.6 สอดคล้องกับผลการศึกษาวิเคราะห์รายได้ รายจ่าย และผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง (2556: 18) โดยทำการสำรวจความคิดเห็นของนายจ้างจำนวน 35,214 แห่งทั่วประเทศ พบว่า การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตสูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ 16.76

สอดคล้องกับผลจากการสัมภาษณ์ที่สะท้อนถึงมุมมองและทัศนคติของผู้ประกอบการในบริบทของจังหวัดสงขลา โดยผู้ประกอบการในภาคการผลิตแสดงความคิดเห็นว่า “การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดสงขลา หากมองโดยรวมมีความเหมาะสมเพราะถือว่าไม่มากเท่าไร แต่สำหรับภาคการผลิตแล้ว การขึ้นค่าจ้างแม้แต่บาทสองบาท ทุกอย่างคือ ต้นทุนการผลิตทั้งสิ้น” สอดคล้องกับผู้ประกอบการในภาคการค้าที่ให้ทัศนะว่า “ธุรกิจค้าปลีก ค้าส่ง มีเรื่องต้นทุนและผลกำไร เข้ามาเกี่ยวข้องทุกอย่างเป็นต้นทุน ทั้งสินค้าที่รับมาขายไป เมื่อค่าแรงสูงขึ้นผู้ประกอบการหลายรายก็ผลักรถไปยังผู้บริโภคที่ต้องบวกราคาไปในสินค้าต่าง ๆ” ขณะที่ผู้ประกอบการในภาคบริการคิดเห็นว่า “การลงทุนในภาคบริการเน้นเรื่องทักษะปฏิบัติ เป็นความเข้มข้นของการใช้คุณภาพจากแรงงาน ต้นทุนส่วนใหญ่ของภาคบริการคือ ศักยภาพของคน ซึ่งก็เน้นและพัฒนาทักษะกันมาตลอด ต้นทุนสินค้าบริการบางอย่างก็ไม่ได้สูงเหมือนภาคการผลิตหรือภาคการค้า จึงรับผลจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำบ้างแต่ไม่เท่าไร”

การศึกษาผลกระทบด้านต้นทุนการผลิต จากอดีตสู่ปัจจุบัน สามารถคาดการณ์ได้ว่าเมื่อใดที่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำปรับขึ้นจะส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้น การเตรียมการวางแผน และควบคุมต้นทุนโดยให้สามารถดำเนินกิจการและแข่งขันในตลาดได้ จึงเป็นเรื่องสำคัญ แนวคิดผลิตภาพแรงงาน (labour productivity) มีเป้าหมายหลักในการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ มีความชำนาญ และมีทักษะปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยให้แรงงานสามารถผลิตสินค้าและบริการ เพิ่มมากขึ้นด้วยต้นทุนที่ต่ำลง นอกจากนี้ยังใช้เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดค่าจ้าง ตามความสามารถของแรงงานแต่ละคนได้อย่างเหมาะสมและยุติธรรม

1.2 การลงทุน มีส่วนสัมพันธ์กับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เพิ่มขึ้น ผลการศึกษาพบว่าผู้ประกอบการได้รับผลกระทบด้านการลงทุนในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะต้นทุนค่าจ้างที่เพิ่มสูงขึ้น ทำให้สถานการณ์ความมั่นคงทางการเงินลดลง ผู้ประกอบการอาจมองเรื่องของการลงทุนเป็นความเสี่ยงที่ต้องแบกรับเพิ่ม จึงชะลอการลงทุนไว้ สอดคล้องกับข้อมูลที่วิเคราะห์ว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเกี่ยวโยงถึงผลกระทบด้านการลงทุน (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์, 2559; ศศิวิมล ตันติวุฒิ, 2559) โดยเฉพาะธุรกิจในระดับ SMEs ที่มีทุนในการดำเนินการไม่สูงมากนัก การตัดสินใจลดหรือขยายทุนจึงมีผลกระทบต่อการประกอบการในระยะยาวทั้งสิ้น สอดคล้องกับข้อค้นพบของมัลลิกา แซ่เซียด (2556: 127) เรื่องศึกษาผลกระทบและการปรับตัวจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา พบว่า ผลกระทบของผู้ประกอบการด้านการลงทุนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่ทำให้เกิดภาวะการแข่งขัน ส่งผลให้สถานประกอบการลดการขยายกิจการ และสอดคล้องกับข้อมูลการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้ประกอบการในภาคการผลิตและภาคบริการที่มีความคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันคือ ในช่วงเศรษฐกิจที่ต้องพึ่งพาตัวเอง การลงทุนเป็นเรื่องใหญ่ต้องวิเคราะห์จุดคุ้มทุนในหลาย ๆ ด้าน ด้วยเหตุของภาระค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ขณะที่

ภาคการค้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างว่า “เราจำเป็นต้องมีการขยายการลงทุนเพิ่ม เพื่อให้มีรายได้เพียงพอที่จะนำมาบริหารอัตราค่าจ้างที่เพิ่มสูงขึ้น แม้ว่าจะต้องเสี่ยงแต่ก็ต้องลอง”

การลงทุนมีความเชื่อมโยงกับต้นทุนค่าจ้าง ความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้ประกอบการสอดคล้องกับทฤษฎีพฤติกรรมนักลงทุนโดยอธิบายความแตกต่างของพฤติกรรมการลงทุน ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะ 3 ประการ คือ นักลงทุนที่หลีกเลี่ยงความเสี่ยง (risk-averse investor) นักลงทุนที่ชอบความเสี่ยง (risk-loving investor) นักลงทุนที่ไม่สนใจความเสี่ยง (risk-neutral investor) ขณะที่ผลิตภาพแรงงานยังเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการลงทุน กล่าวคือเมื่อแรงงานสามารถผลิตสินค้าที่เพิ่มขึ้น อุปทานสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น ราคาสินค้าลดลง เกิดศักยภาพการแข่งขันและการลงทุนที่เพิ่มขึ้น พฤติกรรมการลงทุนและผลิตภาพแรงงานจึงมีผลต่อการตัดสินใจลงทุนของผู้ประกอบการ

1.3 สวัสดิการ เป็นการจ่ายผลตอบแทนในรูปแบบหนึ่งนอกเหนือจากค่าจ้าง และเงินเดือน เรียก รวม ๆ ว่า รายได้พิเศษ (extra income) ทั้งนี้เพื่อจูงใจบริการผลประโยชน์เกื้อกูลที่จะทำให้ ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดี ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการได้รับผลกระทบด้านสวัสดิการในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะสวัสดิการมีหลายรูปแบบ และเป็นค่าใช้จ่ายที่ทำให้ต้นทุนเพิ่ม ผู้ประกอบการจึงปรับสวัสดิการให้ลดลง สอดคล้องกับข้อมูลจากเวทีประชุมเชิงปฏิบัติการระดมสมอง ของกลุ่มนายจ้าง และลูกจ้างเพื่อติดตามผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขึ้นต่ำวันละ 300 บาท (กระทรวงแรงงาน, 2556) โดยพบว่าสถานประกอบการหลายแห่งปรับลดสวัสดิการลงหลายด้าน เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอต่อรายจ่ายที่เพิ่มขึ้น และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของมัลลิกา แซ่เฮียด (2556: 125) ที่พบว่าการจัดสวัสดิการให้พนักงานส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการในระดับน้อย ค่าแรงที่เพิ่มขึ้นไม่ได้ทำให้ผู้ประกอบการลดสวัสดิการด้านการเงิน ด้านที่พักอาศัย ด้านสุขอนามัยที่มีให้กับลูกจ้างในสถานประกอบการ ทั้งนี้เนื่องจากการศึกษาของมัลลิกา แซ่เฮียด เป็นการศึกษาในสถานประกอบการธุรกิจขนาดใหญ่ ขณะที่การศึกษารั้งนี้ทำการศึกษาในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม การบริหารจัดการด้านสวัสดิการจึงแตกต่างกัน

ส่วนผลสัมภาษณ์ผู้ประกอบการในภาคการผลิตให้ความคิดเห็นว่า “อัตราค่าจ้างมีส่วนทำให้สวัสดิการที่จัดให้ลูกจ้างบางเรื่องถูกตัดทอน แต่สวัสดิการพื้นฐานตามกฎหมาย เช่น ประกันสังคม ประกันอุบัติเหตุ ยังคงอยู่ ส่วนค่าเบี้ยเลี้ยง โบนัส โบนัส มีการพิจารณาปรับตามความเหมาะสม” สอดคล้องกับการให้ข้อมูลของผู้ประกอบการภาคบริการว่า “ธุรกิจบริการดำเนินอยู่ได้ โดยขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของลูกค้า บริษัทใช้วิธีการลดค่าใช้จ่ายในด้านกิจกรรมสังสรรค์ ค่าอาหาร มาให้เป็นสิ่งจูงใจกับพนักงานตามผลงานและความพึงพอใจของลูกค้ามากขึ้น” ทั้งนี้ไม่สอดคล้องกับผู้ประกอบการในภาคการค้าซึ่งแสดงความคิดเห็นว่า “ธุรกิจของเราอยู่ได้เพราะลูกจ้างที่รู้ใจ ทำงานกันมานานไม่ต่ำกว่า 10 ปี และมีจำนวนคนไม่มาก จึงไม่มีการปรับลดสวัสดิการใด ๆ เพื่อให้เขามีขวัญกำลังใจ ทำงานให้เราอย่างเต็มที่”

การจัดสวัสดิการขึ้นอยู่กับทัศนคติ โครงสร้าง สภาพแวดล้อมของธุรกิจ และตั้งอยู่บนพื้นฐานกฎหมาย ปัจจุบันแนวคิดการจัดสวัสดิการแรงงาน (labour welfare) มีเป้าหมายหลักเพื่อสร้างความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ได้รับความนิยมในการนำมาใช้กำหนดเป็นทิศทางการจัดสวัสดิการในองค์กรโดยประกอบด้วย 1) การได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง 2) การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมในการทำงาน 3) การมีอิทธิพลในการตัดสินใจ 4) การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ และ 5) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต แนวคิดดังกล่าวเป็นแนวทางที่เหมาะสมต่อการจัดสวัสดิการที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้

1.4 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีความสัมพันธ์กับการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้วยเหตุของค่าจ้างเป็นการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ขับเคลื่อนโดยการใช้วิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการได้รับผลกระทบด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะผู้ประกอบการคิดเห็นว่าการปรับเปลี่ยนระเบียบและวิธีปฏิบัติของบุคคล ช่วยลดงบประมาณบางส่วนลงได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Ahmad et al. (2018: 98) เรื่องการปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ในโรงแรมล้งกาวิ หลังการนำอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2012 มาปฏิบัติ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก พบว่า วิธีที่ผู้ประกอบการปฏิบัติคือ การลดการจ้างงาน และปรับการทำงานให้ยืดหยุ่นเพื่อให้การปฏิบัติงานด้วยคนจำนวนน้อยมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของธวัชชัย มลิทอง (2557: 72) เรื่องการศึกษาการนำนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ไปปฏิบัติในบริษัท หริปเปิลที บอรรถแบนด์ จำกัด (มหาชน) พบว่า บริษัทกำหนดแนวทางการทำงานของพนักงาน โดยการลดจำนวนชั่วโมงโอที และเพิ่มยอดขาย

นอกจากนี้ยังสอดคล้องผู้ประกอบการในภาคการผลิตที่ให้ข้อมูลสนับสนุนว่า “ธุรกิจการผลิตต้องพึ่งพาฝีมือจากแรงงาน ค่าจ้างที่ปรับเพิ่มขึ้น ทำให้เราอาจต้องลดการว่าจ้างในบางงานที่ยังพอสับเปลี่ยน หรือเพิ่มภาระงานให้กับพนักงานเก่าอยู่บ้าง ทั้งนี้ต้องมองถึงต้นทุนจ้างกับผลกำไรเหมาะสมกันหรือไม่” สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจการค้าว่า “บริษัทมีการยกเลิกงานบางตำแหน่งที่ไม่สำคัญ และกระจายงานให้พนักงานได้รับผิดชอบเพิ่มขึ้น” และสอดคล้องกับความคิดเห็นของภาคบริการว่า “ธุรกิจบริการใช้วิธีเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยเพิ่มภาระงาน เน้นการอบรมฝึกทักษะ และกำหนดมาตรฐานและคุณภาพงานให้สูงขึ้น ซึ่งก็หวังให้ลูกค้าประทับใจและกลับมาใช้บริการใหม่”

การปรับเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงานของพนักงาน มักจะถูกใช้เป็นบทสรุปและคำแนะนำในการศึกษาเชิงประจักษ์หลาย ๆ งาน ทั้งเรื่องการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ การปรับเปลี่ยนภาระงาน ระยะเวลาการทำงาน รวมถึงเรื่องการลดอัตราค่าจ้างงาน (Ahmad et al., 2018; Ghani, 2016; Meer & West, 2015; Oyedele, 2016) หากมองในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน แรงจูงใจ ความรักความผูกพันในองค์กร ล้วนมีส่วนเกี่ยวข้องกับค่าจ้างและคนทำงานทั้งสิ้น นอกจากนี้ค่าจ้างยังส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันเพื่อจะดึงดูดคนดี คนเก่ง (talent)

เข้ามาสู่องค์กร การตั้งรับสถานการณ์โดยการบริหารจัดการประสิทธิภาพของคน ให้เกิดประสิทธิผล ต่องานในทุกด้านเป็นสิ่งที่สามารถช่วยแก้ปัญหาได้

2. วิธีการปรับตัวของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ต้องปรับเปลี่ยน ไปตามสถานการณ์นโยบายค่าจ้างของภาครัฐ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการนำหลักการบริหาร ทางด้านการเงินมาใช้ในการปรับตัว โดยการควบคุมต้นทุน และตัดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น รองลงมาคือ การบริหารงานบุคคล โดยเพิ่มภาระงาน 1 คน ต่องานหลายด้าน การเพิ่มราคาสินค้าและบริการ ทั้งนี้ เพราะผู้ประกอบการต้องการหาแนวทางในการลดต้นทุนรวม เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอต่องบประมาณ ด้านรายจ่ายที่เพิ่มขึ้น ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสมแก้ว รุ่งเลิศเกรียงไกร และคณะ (2556: 22) ที่พบว่าผู้ประกอบการปรับตัวโดยการเพิ่มราคาสินค้าและบริการ รองลงมาคือ ไม่ลดจำนวนลูกจ้าง ลดต้นทุนในการผลิตและบริการด้านอื่นนอกเหนือจากค่าแรง และการศึกษาของชัยวุฒิ ตั้งสมชัย และ ปิยพรพรณ กลั่นกลิน (2556: 38) พบว่า ผู้ประกอบการปรับตัวโดยลดต้นทุนในการผลิตและบริการอื่น นอกเหนือจากค่าแรง รองลงมาคือ ปรับราคาสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น เปลี่ยนการจ้างงานประจำเป็น การรับช่วงทำงาน โดยเหมาจ่ายเป็นรายชิ้น ทั้งนี้ความไม่สอดคล้องของผลการศึกษานี้ขึ้นอยู่กับ ช่วงเวลาและสถานการณ์ที่ใช้ในการศึกษาต่างกัน

ส่วนผลการสัมภาษณ์พบว่าสอดคล้อง โดยผู้ประกอบการภาคการผลิต คิดเห็นว่า “สถานการณ์ที่ไม่แน่นอนของสภาพเศรษฐกิจ บวกกับนโยบายของรัฐ ทำให้ธุรกิจต้องช่วยเหลือตัวเอง โดยการโฟกัสที่เรื่องของเงินเป็นหลัก เพราะนั่นคือสิ่งที่เราสามารถควบคุมได้” สอดคล้องกับผู้ประกอบการ ภาคการค้าให้ความคิดเห็นที่เพิ่มเติมว่า “การปรับตัวที่ใช้คือ ลดค่าใช้จ่ายด้านพนักงานและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้ต้นทุนต่อยอดขาย กลับมาอยู่ในเกณฑ์ปกติ ซึ่งเป็นการลดค่าใช้จ่ายใน 2 ส่วน ไม่ใช่การลดเงินเดือนพนักงานหรือปรับลดสวัสดิการลง เพราะจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณผลักภาระไปให้พวกเขา” ส่วนภาคบริการ นำเอาเรื่องการบริหารงานบุคคล เข้ามาปรับใช้โดยแสดง ความคิดเห็นว่า “ต้นทุนของคน เป็นสิ่งที่เราต้องหวังผลในระยะยาว หากคนไม่มีคุณภาพก็ส่งผลต่องาน บริการ การบริหารคนจึงเป็นเรื่องสำคัญเพราะคนจะเข้าไปอยู่ในทุกเรื่องที่เราดำเนินการโดยเฉพาะผลกระทบโดยตรงที่จะเกิดขึ้นแก่ลูกค้า”

การปรับตัวเป็นแนวทางและวิธีปฏิบัติในการบริหารองค์กรภายใต้สถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงสอดคล้องตามหลักการของทฤษฎีการบริหารเชิงสถานการณ์ (situational management theory) ทั้งนี้ผู้บริหารต้องมีการคิดวิเคราะห์สถานการณ์ให้ดีที่สุด ภายใต้การตัดสินใจที่จะทำให้ องค์กรอยู่รอด การปรับตัวต่อต้นทุนแรงงานที่เพิ่มสูงขึ้นจึงขึ้นอยู่กับสถานการณ์และระดับผลกระทบ ที่ได้รับ

3. ความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าจ้างเป็นเรื่อง ละเอียดอ่อนที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการในหลายเรื่องโดยเฉพาะในเรื่องเศรษฐกิจ ผลการ ศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการในจังหวัดสงขลาต้องการให้ภาครัฐสนับสนุนในเรื่องของการลดหย่อนภาษี

ส่วนข้อมูลการสัมภาษณ์ โดยผู้ประกอบการภาคการผลิตเห็นว่า “จ้างขั้นต่ำควรผูกติดกับหลักความเป็นจริงของสภาพเศรษฐกิจในทุกธุรกิจ มาตรการส่งเสริมภาคการผลิตต่อเนื่องและจริงจังไม่ใช่การทำให้เป็นชั่วคราวชั่วคราว” ขณะที่ภาคบริการซึ่งมีความเข้มข้นของการใช้แรงงานกล่าวว่า “รัฐควรเข้ามาสำรวจถึงสภาพความต้องการจริง ๆ ว่าแต่ละธุรกิจมีความแตกต่างกัน การกำหนดค่าจ้างจึงควรแตกต่างกันไปตามประเภทธุรกิจ และควรให้ธุรกิจได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นบ้าง ไม่ใช่อยู่ ๆ ก็กำหนดออกมาเลย” ส่วนภาคการค้ามีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับภาคบริการว่า “ควรมีการศึกษาความต้องการและความเป็นไปได้ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ก่อนประกาศใช้”

ความคิดเห็นแสดงถึงทัศนคติ มุมมองของผู้ประกอบการ ซึ่งจะช่วยให้ภาครัฐได้เข้าใจถึงความต้องการ และทิศทางการขานรับต่อการนำนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำมาปฏิบัติ โดยการศึกษาในครั้งนี้ใช้รูปแบบการบรรยายสภาพการณ์ของผลกระทบผสมผสานกับคุณค่าและความรู้สึกนึกคิดของคนในสังคม และพบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่พอใจต่อนโยบายค่าจ้าง 308 บาท ที่ไม่ส่งผลกระทบต่อการค้าเงินธุรกิจมากนัก รวมถึงพอใจต่อการเปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อนโยบายมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผู้ประกอบการนำหลักการและวิธีการปรับตัวไปใช้ประโยชน์ในด้านการบริหารองค์กร เพื่อตั้งรับกับสถานการณ์ปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1.1.1 วิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มของนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อเตรียมการจัดสรรต้นทุนการผลิตให้เพียงพอกับงบประมาณที่เพิ่มขึ้นโดยการปรับลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น

1.1.2 ศึกษาความเป็นไปได้และโอกาสในการลงทุนเพิ่ม ทั้งนี้เพื่อหาหนทางเพิ่มรายได้ของผู้ประกอบการให้เพียงพอกับค่าแรงที่ปรับสูงขึ้น

1.1.3 บริหารค่าตอบแทนโดยยึดหลัก ราคาค่าจ้างยุติธรรม ที่ครอบคลุมความยุติธรรมในด้านผลประโยชน์ต่างตอบแทนระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่เหมาะสม และความยุติธรรมทางสังคมในสิทธิ ผลประโยชน์ และสวัสดิการที่ลูกจ้างควรได้รับ

1.1.4 บริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยการพัฒนาทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพในหลายด้าน เพื่อรองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้น

1.2 ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีมาตรการช่วยเหลือผู้ประกอบการด้านภาษี และจัดกิจกรรมส่งเสริมการตลาด ทั้งทางด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว ทั้งนี้เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจให้ดีขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผลิตภาพแรงงาน เป็นเรื่องที่นักวิชาการและผู้ประกอบการให้ความสนใจ หลังการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ผลิตภาพแรงงาน เพิ่มขึ้นหรือไม่ เป็นประเด็นที่น่าสนใจในการทำการศึกษาวิจัยเพิ่มเติม

2.2 การวิจัยครั้งนี้ศึกษาในภาพรวมของธุรกิจ ภาคการผลิต ภาคการค้า และภาคการบริการ งานวิจัยครั้งถัดไปควรศึกษาเจาะลึกเฉพาะภาคใดภาคหนึ่ง

สรุป

การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำช่วงปี 2560 เป็นจุดเริ่มต้นของการกลับมาใช้อัตราขั้นต่ำที่มี การพิจารณาความแตกต่างตามลักษณะของพื้นที่อีกครั้ง ซึ่งเป็นช่วงที่ผู้ประกอบการผ่านการเรียนรู้ และใช้วิธีการบริหาร เพื่อปรับตัวต่อสถานการณ์ปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งเป็นจุดวิกฤตมาได้ระยะ หนึ่งแล้ว อย่างไรก็ตามด้วยข้อจำกัดในหลาย ๆ ด้านของธุรกิจระดับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เช่น เงินทุน เทคโนโลยีในการผลิต ความรู้และทักษะในด้านการแข่งขัน ระดับฝีมือของแรงงาน ซึ่ง ส่งผลกระทบต่อการค้าดำเนินธุรกิจทั้งในด้านต้นทุนการลงทุนการจัดสวัสดิการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงการบริหารในด้านอื่น ๆ แม้ว่าการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะส่งผลดีหลายด้าน แต่อย่างน้อย ผลกระทบของธุรกิจในระดับ SMEs ก็ควรเป็นประเด็นหนึ่งในการพิจารณา ทั้งนี้เพื่อกระจาย ความเป็นธรรมได้อย่างทั่วถึงกับทุกกลุ่มคน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงแรงงาน. (2554). **คู่มือการดำเนินงานของคณะกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จังหวัด**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, สำนักงานเศรษฐกิจการแรงงาน, สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน.
- กระทรวงแรงงาน. (2556). **ปัญหาค่าแรงงาน 300 บาท ตามนโยบายรัฐบาล ส่งผลกระทบต่อนายจ้าง และลูกจ้าง**. <<http://nlic.mol.go.th/th>> (25 กันยายน)
- ชัยวุฒิ ตั้งสมชัย และปิยพรรณ กลั่นกลิ่น. (2556). **รายงานผลกระทบและแนวโน้มการปรับตัวต่อ นโยบายค่าแรงงานขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน**. เชียงใหม่: ศูนย์เตือนภัยธุรกิจภาคเหนือ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชาย โพธิ์สิตา. (2552). **ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: อมรินทร์ พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- ธัญรศรั มลิตอง. (2557). **การศึกษาการนำนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ไปปฏิบัติ ในบริษัท ทรูปเปิลทีบรอดแบนด์จำกัด(มหาชน)อำเภอเมืองชลบุรี**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. **มาตรา 5.** สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา<https://www.labour.go.th/th/doc/law/labour_protection_2541_new.pdf> (15 สิงหาคม)
- มัลลิกา แซ่เจียด. (2556). **ผลกระทบและการปรับตัวจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของผู้ประกอบการ ธุรกิจขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา.** วิทยานิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ยงยุทธ์ แฉล้มวงษ์. (2559). **วิเคราะห์ทางเลือกขึ้นค่าจ้างปี 59 โดยทีดีอาร์ไอ.** <http://thaitribune.org/contents/detail/312?content_id=12806&rand=1475049899> (20 ธันวาคม)
- ศศิวิมล ตันติวุฒิ. (2559). **ค่าจ้างขั้นต่ำช่วยแรงงานจริงหรือ?** <<http://tdri.or.th/tdri-insight/does-minimum-wage-effective/>> (17 ตุลาคม)
- ศูนย์ข้อมูลข่าวสารอาเซียน. (2558). **กรมประชาสัมพันธ์. ค่าแรงในประเทศอาเซียน.** <http://www.asean thai.net/ewt_news.php?nid=3342&filename=index> (มีนาคม 2559)
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2557, มีนาคม). **ผลกระทบทางเศรษฐกิจจากนโยบายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน และเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท.** รายงานที่ทีดีอาร์ไอ, 101.
- สมแก้ว รุ่งเลิศเกรียงไกร และคณะ. (2556). **โพลสำรวจสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเด็นที่น่าสนใจของภูมิภาค.** สงขลา: สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน. (2556). **รายงานผลศึกษาวิเคราะห์รายได้รายจ่าย และผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ.** <http://www.mol.go.th/sites/default/files/downloads/pdf/Report_WageLow_for10Sep2014.pdf> (24 กันยายน)
- สำนักงานสถิติจังหวัดสงขลา. (2558). **ตัวชี้วัดการพัฒนาจังหวัดสงขลา.** <<http://songkhla.nso.go.th/images/attachments/article/172/indicatordevoloppvince.pdf>>(12 ตุลาคม)
- สำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา. (2556). **สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจและแรงงานจังหวัดสงขลา.** <http://songkhla.mol.go.th/en/system/files/raayngaansthaankaarnaerngngaan_aitrmaas_1_m.kh._-_mii.kh._56.pdf> (17 ตุลาคม)
- สำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา. (2560). **ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องเพื่อพิจารณา. ใน ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสงขลา** (15 มิถุนายน หน้า 9). สงขลา: สำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา.
- Ahmad, R., Scott, N. & Abdul-Rahman, R. (2016). Why minimum wage order implementation is a challenge to human resource managers in Langkawi hotels. *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, 10 (2), 191-204.

- Ahmad, R., Zainol, N. A. & Omar, H. (2018). Human resource practices in Langkawi hotels after minimum wage order 2012 implementation. **Journal of Business and Social Development**, 6 (1), 94-108.
- Azar, O. H. (2012). The effect of the minimum wage for tipped workers of firm strategy, employees and social welfare. **Labour Economics**, 19, 748-755.
- Ghani, N. (2016). The impact of minimum wage on small businesses, workers, and employment in the United States. **International Journal of Humanities and Social Science**, 6 (10), 1-5.
- Gupta, N. & Shaw, J. D. (2014). Employee compensation: The neglected area of HRM research. **Human Resource Management Review**, 24, 1-4.
- International Labour Organization. (2012). Social justice and growth: The role of the minimum wage. **International Journal of Labour Research**, 4 (1), 1-127.
- Lemos, S. (2009). Minimum wage effects in a developing country. **Labour Economics**, 16, 224-237.
- Meer, J. & West, J. (2015). Effects of the minimum wage on employment dynamics. **Journal of Human Resource**, University of Wisconsin Press, 51 (2), 500-522.
- Namasivayam, K., Miao, L. & Zhao, X. (2007). An investigation of the relationships between compensation practices and firm performance in the US hotel industry. **Hospitality Management**, 26, 574-587.
- Nankervis, A. (2000). Human resource management strategies as competitive advantage: A case example of the hospitality sector in Southeast Asia & the Pacific Rim. **Research and Practice in Human Resource Management**, 8 (1), 111-133.
- Oyedele, S. O. (2016). Employee compensation management: The case of the national minimum wage in Nigeria. **Journal of Human Resource Management**, 1, 51-55.
- Wang, X. (2012). When workers do not know-The behavioral effects of minimum wage laws revisited. **Journal of Economic Psychology**, 33, 951-962.
- Yuen, J. L. F. (2013). Minimum wage policy in Malaysia: Its impact and the readiness of firms. **World Applied Sciences Journal**, 28, 19-25.

การปรับใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของนักศึกษาในจังหวัดนครปฐม

ADAPTATION OF SUFFICIENCY ECONOMY PHILOSOPHY, AFFECTING THE QUALITY OF LIFE OF UNIVERSITY STUDENTS IN NAKHON PATHOM PROVINCE

วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย/ WISIT RITTIBOONCHAI¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การปรับใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของนักศึกษาในจังหวัดนครปฐม 2) ระดับคุณภาพชีวิตของนักศึกษาในจังหวัดนครปฐม และ 3) การปรับใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ส่งต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักศึกษาในจังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบโควต้า จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา และวิเคราะห์ค่าความเที่ยง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า 1) การปรับใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของนักศึกษาในจังหวัดนครปฐมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านเงื่อนไขคุณธรรม ด้านเงื่อนไขความรู้ ด้านการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวด้านความมีเหตุผล และ ด้านความพอประมาณตามลำดับ 2) ระดับคุณภาพชีวิตของนักศึกษาในจังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ การพัฒนาด้านความคิดด้านร่างกาย ด้านจิตใจด้านอารมณ์ ด้านวินัย ด้านสังคม และด้านปัญญา ตามลำดับ 3) การปรับใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักศึกษาในจังหวัดนครปฐมโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (β) เท่ากับ 0.94

คำสำคัญ : หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง, คุณภาพชีวิต, การปรับใช้

¹อาจารย์ ดร. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ABSTRACT

This research aimed to study: 1) the adaptation of Sufficiency Economy Philosophy of students in Nakhon Pathom Province; 2) the level of quality of life of students in Nakhon Pathom Province; and 3) the adaptation of Sufficiency Economy Philosophy affecting the development of quality of life of students in Nakhon Pathom Province. The sample was 400 university students selected by quota sampling. The instrument was a questionnaire passed the test of content validity and reliability analysis. The data were analyzed with frequency, percentage, mean, standard deviation, and structural equation analysis.

The research showed that: 1) the adaptation of Sufficiency Economy Philosophy of university students in Nakhon Pathom Province was at a high to the highest level. The aspects were, in the descending order, moral condition, knowledge condition, self-immunity, reasonableness, and moderation. 2) The quality of life of university students in Nakhon Pathom Province was at a high to the highest level. The aspects were, in the descending order, the development of thought, body, mind, emotion, discipline, society, and intellect. 3) The adaptation of Sufficiency Economy Philosophy affected the development of quality of life of students in Nakhon Pathom Province with coefficient (β) of 0.94.

Keywords: Sufficiency Economy Philosophy, quality of life, adaptation

บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้เทคโนโลยีใหม่ๆ เกิดขึ้นและเริ่มมีแนวโน้มเข้ามาทำหน้าที่แทนมนุษย์มากยิ่งขึ้น มนุษย์ในยุคปัจจุบันเริ่มเข้าสู่ความท้าทายที่จะปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ รวมถึงความท้าทายที่จะถูกเทคโนโลยีเข้ามาทำงานแทนที่และอาจรวมถึงงานที่เราเคยทำ ในความรวดเร็วของการเปลี่ยนแปลงนี้เองก่อให้เกิดความเครียดในเรื่องการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ก่อปรกับกระแสแห่งความเป็นบริโภคนิยมของโลกที่พยายามจะหลอหลอมให้คนหลงความฟุ้งเฟ้อ ทำให้คนในยุคนี้พยายามสร้างการยอมรับจากคนอื่นจากการอวดความมั่งมี ชีวิตที่ผาสุก ผ่านโลกโซเชียลเน็ตเวิร์ค สิ่งเหล่านี้ก่อผลกระทบต่อคนส่วนใหญ่ในสังคมที่ไม่มีภูมิคุ้มกันทางการเงินพอจะหลงไปในกระแสความเป็นบริโภคนิยม เกิดพฤติกรรมซื้อของที่ไม่ต้องการ ด้วยระบบเงินผ่อนเพื่ออวดความมั่งมีให้คนที่ตนก็ไม่ได้รัก ผ่านโซเชียลเน็ตเวิร์ค เพียงเพื่อหวังยอดกด Like อาจจะสามารถสรุปได้ว่าการเปลี่ยนแปลงของโลกทำให้คนในยุคปัจจุบันเข้าสู่การเป็นมนุษย์ที่เสาะหาการบริโภค ใช้เงินเกินตัว และตกอยู่ในวังวนแห่งความทุกข์

ด้วยวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ซึ่งทรงห่วงใยพลนิกรของพระองค์และด้วยการตระหนักถึงความสำคัญของประเทศชาติ ที่ต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเข้มแข็ง มีภูมิด้านทานต่อการเปลี่ยนแปลงแห่งสังคมบริโศคนิยมสุดโต่ง พระองค์จึงได้ประทาน หลักปรัชญาสำคัญซึ่งชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ (วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย, 2560: 29) นั่นคือหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยแนวทางดังกล่าวที่พระองค์ได้ทรงวาง และได้ทรงปฏิบัติเป็นแบบอย่างตลอดรัชกาลที่พระองค์ทรงครองราชย์ ผลที่เกิดขึ้นคือ แนวคิดนี้ได้รับการยอมรับจากองค์การยูเนสโกจนถวายราชสดุดีแก่ในหลวงรัชกาลที่ 9 ยกย่องเป็นกษัตริย์นักพัฒนาผู้ยิ่งใหญ่ ซึ่งจะเป็นต้นแบบไปสู่การพัฒนาในระดับโลก (เดลินิวส์, 2560) นอกจากนี้ องค์การยูเนสโกยังเลือกประเทศไทยให้เป็นชาติแรกในการส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง โดยให้เป็นประเทศแรกในการตีพิมพ์หนังสือ เพื่อแบ่งปันประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน ผ่านการดำเนินโครงการความช่วยเหลือด้านการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (เอ็มไทยนิวส์, 2560)

นับถึงปัจจุบันหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้รับการพิสูจน์ให้เห็นว่าเป็นแนวคิดที่ล้ำสมัย เพราะสอดคล้องในปรัชญาของพระองค์เน้นถึง การพัฒนาที่ยั่งยืนมาก่อนที่จะมีการรับรองวาระการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) พ.ศ. 2573 ในสหประชาชาติ ด้วยตระหนักว่าหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นทางเลือกหนึ่งที่จะบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทำให้ประเทศไทยในฐานะประเทศแรกที่มีการใช้แนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้ดำรงตำแหน่งประธานกลุ่มประเทศที่กำลังพัฒนา 134 ประเทศ และในต่างประเทศเองได้มีการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในสองลักษณะ ได้แก่ จัดตั้งศูนย์เรียนรู้ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ของภาครัฐหรือของประชุขประเทศ เช่น ในราชอาณาจักรเลโซโท ราชอาณาจักรตองกา และ สปป.ลาว และโครงการเกษตรหรือชุมชนตัวอย่าง เช่น ติมอร์เลสเต ราชอาณาจักรกัมพูชา และประเทศชิลี (มติชนออนไลน์, 2560)

ด้วยเหตุนี้เองทำให้ สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณบดินทรเทพยวรางกูร ทรงรับสั่งกับรัฐบาลและรัฐมนตรีบางท่านว่า ขอให้รัฐบาลทำหน้าที่ เพื่อให้ประชาชนมีความสุขให้มากที่สุด ในรัชกาลปัจจุบัน โดยใช้แนวทางของสมเด็จพระบรมชนกนาถ ซึ่งได้ทรงทำมาตลอด 70 ปีที่ผ่านมา ท่านทรงให้สืบสานต่อในสิ่งเหล่านี้ไม่ให้เสื่อมถอยหรือน้อยลงไปกว่าเดิม ท่านทรงรับสั่งด้วยความห่วงใยในสิ่งสำคัญหลัก ๆ คือเรื่องของการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสาธารณสุข การเสริมสร้างอาชีพ รายได้ และคุณภาพชีวิต สิ่งสำคัญจะต้องทำให้ประเทศชาติสงบสุข สันติ ไม่มีความขัดแย้ง ดังนั้นทุกคนจึงต้องสนองพระราชปณิธานของพระองค์ท่านตามแนวทางของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระองค์ใหม่ โดยใช้ศาสตร์พระราชาของพระบรมชนกนาถรัชกาลที่ 9 มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ และรัฐบาลเอง

ต้องสนองต่อสิ่งที่พระองค์ทรงรับสั่งไว้ วางแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติที่จะทำให้ประเทศมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ทรงมีรับสั่งไว้ว่าการพัฒนาประเทศไทยจำเป็นต้องมีการพัฒนาคู่ขนานกัน ไม่ใช่พัฒนาโดยใช้แนวทางตะวันตกเพียงอย่างเดียว จะต้องใช้ของตะวันออกควบคู่ไปด้วย เพราะแบบตะวันตก อาจทำให้ทุกอย่างพัฒนาเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว แต่อาจจะไม่ยั่งยืน จนเกิดผลกระทบและความเสี่ยงต่าง ๆ การพัฒนาแบบตะวันออก อาจจะช้าแต่มีความมั่นคงมากกว่า หากสร้างความเข้มแข็งระดับฐานรากได้ ก็จะเติบโตไปอย่างมั่นคง ในเรื่องของงบประมาณ ถือเป็นปัญหาหนึ่งที่สำคัญในการบริหารประเทศ ทั้งการจัดสรร และการใช้จ่าย ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องใช้ศาสตร์พระราชา “เศรษฐกิจพอเพียง” และการบริหารประเทศตะวันตกและตะวันออก คู่ขนานไปด้วยกัน เป็น 3 ห่วง 2 เงื่อนไข อันประกอบไปด้วย ความพอประมาณ ความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี เงื่อนไขความรู้ และเงื่อนไขคุณธรรม เพื่อสร้างการใช้จ่ายอย่างมีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันที่ดี (ผู้จัดการรายวัน, 2559, Ministry of Foreign Affairs of Thailand, 2017) สิ่งเหล่านี้จะช่วยหล่อหลอมให้คนในประเทศเกิด คุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งเป็นเรื่องของการดำรงอยู่ของชีวิตอย่างมีคุณภาพและมีความสุข คุณภาพชีวิตเป็นแนวคิดที่ใช้นักคิดค้นขึ้นในทุกบริบท แต่คุณภาพชีวิตที่เกิดจากการปรับใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ที่เชื่อว่าจะสามารถสร้างความยั่งยืนต่อประเทศชาติ ยังเป็นงานที่ค่อนข้างใหม่ และรอการตรวจสอบผลจากงานวิจัยโดยจากสืบค้นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะพบว่า งานที่ศึกษาความสัมพันธ์ของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จะมีแนวโน้มศึกษากับคุณภาพชีวิตของเกษตรกรเป็นส่วนใหญ่ อาทิ ศึกษา การดำรงชีพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับความสุขเชิงอัตวิสัยในเกษตรกร (ชนิดดา ภูงษ์ทอง และธีระพร อูวรรณโณ, 2552: 147-165) กับการพัฒนาตนเองและตัวชี้วัดความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวเกษตรกร (สมนึก ปัญญาสิงห์, 2557: 121-138) หรือ ความสัมพันธ์ของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาชุมชน อาทิ การศึกษาความสุขมวลรวมชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (ธนกฤต พุริสุทธิและชาติรี นาคะกุล, 2556: 209-220) การศึกษาปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง : หลักการและวิธีการพัฒนาชุมชนตามหลักพุทธธรรมอย่างยั่งยืน (อนุวัต กระสังข์, 2560: 125-144) การประยุกต์ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาชุมชนในศตวรรษที่ 21 (เสกสรรค์ สนวา และสุพัฒนา ศรีบุตรดี, 2560: 153-168) และ การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืนด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของวิสาหกิจเพื่อสังคม กรณีศึกษา สามพรานโมเดล โดยมูลนิธิสังคมสุขใจ (กิตติคุณ แสงนิล และสันติธร ภูริภักดี, 2561: 168-182) นอกจากนี้ยังมีการศึกษาเกี่ยวกับ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับมหภาค อาทิ เรื่อง บทบาทของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงต่อการปฏิรูปประเทศไทย (ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และจินตกานต์ สุธรรมดี, 2560: 187-196) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (พัทธนันท์ หรรษาภิรมย์โชค และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, 2560: 129-140) และ ศาสตร์พระราชา The King's Philosophy ของอนุชา เสมารัตน์ (2560: 112-126)

จะเห็นได้ว่างานวิจัยที่กล่าวอ้างมาทั้งหมดยังไม่ได้มีงานใดที่ระบุชัดเจนถึง การปรับใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักศึกษา ซึ่งนักศึกษามีความสำคัญในฐานะคนรุ่นใหม่ที่จะช่วยพัฒนาประเทศ หากกลุ่มคนเหล่านี้ได้รับการหล่อหลอม ปลุกฝังหลักปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ประทานให้ ก็น่าจะเป็นหลักประกันความมั่นคงสำหรับประเทศไทยต่อไป อีกทั้งในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม มีความมุ่งหวังว่าเด็กยุคใหม่ในชาติจำเป็นต้องมีการเติบโตอย่างมีภูมิด้านทานต่อความฟุ้งเฟ้อของโลก และมีความเชื่อมั่นว่าแนวคิด “ศาสตร์พระราชา” เรื่องหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ต้นเกล้ารัชกาลที่ 9 ได้คิดและได้รับการสานต่อจากพระเจ้าอยู่หัวองค์ปัจจุบัน เป็นแนวคิดที่สามารถนำมาใช้ได้เป็นอย่างดีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในทุกมิติของความเป็นมนุษย์ งานวิจัยเรื่อง การปรับใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักศึกษาในจังหวัดนครปฐมจึงเกิดขึ้นโดยมุ่งหวังหาคำตอบเบื้องต้น และจุดประกายให้ผู้สนใจทำการศึกษาต่อยอดต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการปรับใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของนักศึกษาในจังหวัดนครปฐม
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของนักศึกษาในจังหวัดนครปฐม
3. เพื่อศึกษาการปรับใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ส่งต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักศึกษาในจังหวัดนครปฐม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งจะแบ่งสาระของการทบทวนวรรณกรรมได้ดังนี้

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ได้มีนักวิชาการหลายท่านและหน่วยงานต่าง ๆ ให้ความหมายของเศรษฐกิจพอเพียงไว้หลากหลายความหมาย ผู้วิจัยขอเสนอความหมายของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

ประเวศ วะสี (2542: 25) ให้ความหมาย เศรษฐกิจพอเพียงว่า เป็นส่วนหนึ่งของธรรมรัฐแห่งชาติหรือเป็นส่วนหนึ่งในระเบียบวาระชีวิตของชาติ อันประกอบด้วย 1) สร้างคุณค่าและจิตสำนึกใหม่ 2) สร้างเศรษฐกิจพอเพียง 3) ปฏิรูประบบเศรษฐกิจมหภาคและการเงิน 4) ปฏิรูประบบรัฐทั้งการเมืองและระบบราชการ 5) ปฏิรูปการศึกษา 6) ปฏิรูปสื่อ และ 7) ปฏิรูปกฎหมาย ที่เมื่อเชื่อมโยงกันแล้วจะทำให้ประเทศไทยมีฐานที่เข้มแข็งและเติบโตได้อย่างสมดุล

สุเมธ ตันติเวชกุล (2543) ได้ให้ความหมายของคำว่า เศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง ความสามารถของชุมชนเมือง รัฐ ประเทศ หรือภูมิภาคหนึ่ง ๆ ในการผลิตสินค้าและบริการเพื่อเลี้ยงสังคมนั้น ๆ ได้โดยพยายามหลีกเลี่ยงที่จะต้องพึ่งพาปัจจัยต่าง ๆ ที่เราไม่ได้เป็นเจ้าของ

พระธรรมปิฎก ป.อ. ปยุตโต (มปป. อ้างถึงใน ปิยบุตร หล่อไกรเลิศ, 2547: 33) ได้ให้ความหมายของเศรษฐกิจพอเพียงไว้ว่า ความหมายของเศรษฐกิจพอเพียงอาจมองได้เป็น 2 ด้าน คือ มองอย่างวัตถุนิยม และมองแบบจิตวิสัย

1. มองอย่างวัตถุนิยม มองภายนอก คือ ต้องมีกินมีใช้ มีปัจจัยสี่เพียงพอที่เราพูดว่า พอสมควรกับอัตภาพ ซึ่งใกล้เคียงกับคำว่า พึ่งตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ

2. ส่วนความหมายด้านจิตวิสัยหรือด้านจิตใจภายใน คือ คนจะมีความรู้สึกเพียงพอไม่เท่ากัน บางคนมีเป็นล้านก็ไม่พอ บางคนมีนิดเดียวก็พอเป็นการเพียงพอทางจิต

ไพเราะ เลิศวิราม (2550: 43) ได้กล่าวถึงความหมายของเศรษฐกิจพอเพียง ไว้ว่าเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักปรัชญาที่ต้องปรับจิตใจ และสภาพตัวเราเองเสียก่อน ถ้าหากยังหลงในกิเลสตัณหาความมีเหตุมีผลก็หายไป ให้จำคำหลัก ๆ ไว้ 3 คำ คือ ที่พระองค์ท่านตรัสไว้ ยึดคำว่าพอประมาณ มีเหตุมีผล และให้มีภูมิคุ้มกัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2550: 1) ได้กล่าวถึง เศรษฐกิจแบบพอเพียงไว้ว่าเป็นความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างเรียบง่ายตามฐานะ มีความเป็นอยู่อย่างประมาณตน ใช้จ่ายไม่เกินรายรับ รู้จักเก็บออม รู้จักเลือกซื้อสินค้าที่ผลิตในท้องถิ่น มีการผลิตเพื่อให้พอมีพอกินในครอบครัว ชุมชน หลีกเลี่ยงการบริโภคจึงนำไปจำหน่าย รู้จักการรวมกลุ่มสหกรณ์ เพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนและสมาชิกในกลุ่ม

เกษม วัฒนชัย (2549: 154-161) กล่าวถึงแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คือ แนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในสายทางกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควร ต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้ จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบและความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผน และการดำเนินการทุกขั้นตอน และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับ ให้มีสำนึกในคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบคอบที่เหมาะสม ดำเนินชีวิต ด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญาและรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี มีเงื่อนไขอยู่ 3 ประการ คือ

1. จะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎีและนักธุรกิจให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริตและให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม
2. ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน มีความเพียร มีสติและความรอบคอบ
3. จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบและความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผน และการดำเนินการทุกขั้นตอน

ความหมายของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ปรียานุช พินุลสรารุท (2551: 78) กล่าวว่า ในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ให้เกิดผลต่อการพัฒนานั้น ต้องเข้าใจ “กรอบแนวคิด” ว่าเป็นปรัชญาที่ชี้แนะแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนในทางที่ควรจะเป็น โดยมีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมไทย สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ตลอดเวลาและเป็นการมองโลกเชิงระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มุ่งเน้นการรอดพ้นจากภัยและวิกฤต เพื่อความมั่นคงและความยั่งยืนของการพัฒนา โดยอาศัยหลัก 3 ห่วง 2 เงื่อนไข ได้แก่ การดำรงชีวิตในความพอดี มีการปฏิบัติตนตามทางสายกลาง โดยมีความพอประมาณ ความมีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี

การพัฒนาคุณภาพชีวิต

มีการอธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตไว้เป็นมิติที่หลากหลาย (multidimensional description) กล่าวคือ Wikipedia กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่าเป็นความอยู่ดีมีสุข (wellbeing) ของบุคคล และสังคม องค์การอนามัยโลกกล่าวถึง คุณภาพชีวิตว่าเป็นความพึงพอใจและการรับรู้สถานะของบุคคลในการดำเนินชีวิต โดยจะสัมพันธ์กับ ความคาดหวัง เป้าหมายของบุคคล วัฒนธรรม ค่านิยม มาตรฐานของสังคม รวมถึง การเมืองการปกครอง (Wikipedia, 2017)

Campbell & Schraiber (2013) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตครอบคลุม ความสุข ความพอใจ และความหวัง เป็น ภาวะความเป็นอยู่ที่ดีทั้งของตนเอง (ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ) และของสังคม ทั้งนี้ครอบคลุมไปถึง ความปลอดภัย สิทธิ และเสรีภาพ ส่วนในทางการแพทย์มองคุณภาพชีวิตว่าหมายถึง สภาพร่างกาย และจิตใจที่มั่นคงแข็งแรง มีความพอใจ สุขใจ สุขกาย และมีความสุข ทั้งนี้คุณภาพชีวิตจะถูกคุกคามด้วยโรคและภาวะผิดปกติต่าง ๆ ของร่างกายและจิตใจ

สรุปได้ว่ามุมมองคุณภาพชีวิตเกิดจากหลากหลายสาขา เช่น นักเศรษฐศาสตร์ มองว่า หากเศรษฐกิจดี คนย่อมมีคุณภาพชีวิตดี นักสังคมวิทยา มองครอบคลุมหลายประเด็น เช่น สุขภาพ การศึกษา สวัสดิการ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ รายได้ การมีงานทำ ความเสมอภาค เทคโนโลยี ความผูกพันในสังคม

แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ชีวิตที่มีคุณภาพย่อมเป็นชีวิตที่ประสบความสำเร็จ รู้จักยับยั้งความต้องการทางร่างกาย และความต้องการทางอารมณ์ของตนเองให้อยู่ในขอบเขตที่พอดี สามารถใช้ความรู้ สติปัญญาความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของตนไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนเบียดเบียนหรือให้โทษแก่บุคคลอื่นในขณะเดียวกันบุคคลจะต้องมีการศึกษาสูง มีความขยัน อดทน ประกอบอาชีพที่สุจริต เป็นพลเมืองดี มีศาสนาเป็นที่ยึดเหนี่ยวทางใจ มีระเบียบ มีวินัย มีกฎเกณฑ์ทางสังคม แสวงหาความรู้เพิ่มเติม รู้จักใช้ความคิด และสติปัญญา แก้ไขปัญหาสุขภาพและการดำรงชีวิตของตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นคุณลักษณะของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคคลในอีกระดับหนึ่ง ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนา ดังต่อไปนี้ (องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตที่ดี, 2559)

1) พัฒนาร่างกาย เพื่อมุ่งให้ร่างกายมีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และความพิการใด ๆ

2) พัฒนาทางอารมณ์ เพื่อมุ่งให้อารมณ์มีความสุขสนุกสนานร่าเริง ไม่มีความเครียดหรือวิตกกังวลต่อการเรียน หรือต่อการปฏิบัติงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ มีแต่ความเจริญหู เจริญตา เจริญใจ มองโลกในแง่ดีตลอดไป (Kahneman & Deaton, 2010)

3) พัฒนาทางสังคม เพื่อมุ่งให้เป็นคนที่มีเกียรติ ได้รับการยกย่อง เคารพนับถือการยอมรับความรู้สึกรู้สึกเป็นเจ้าของ และความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

4) พัฒนาทางความคิด เพื่อมุ่งให้เป็นคนที่มีความต้องการที่จะรู้และเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการคิดค้นหาวิธีการป้องกันแก้ไข้ปัญหาทั้งหลาย ให้ตัวเองได้ดำรงชีพอยู่อย่างสุขสบาย

5) พัฒนาทางจิตใจ เพื่อมุ่งให้เป็นคนที่มีคุณค่า มีประโยชน์ต่อชุมชน เป็นที่พึ่งที่อาศัยเหนี่ยวทางใจ มีความมั่นใจว่าชีวิตนี้มีคุณค่ามีความสุขหรือมีชีวิตที่ดีกว่าในอนาคต ได้รับความหลุดพ้นจากทุกข์ทั้งหลาย

6) พัฒนาทางปัญญา เพื่อมุ่งให้เป็นคนมีความเฉลียวฉลาด สามารถคิดพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล ซึ่งปัญญาจะตกงานในบุคคลได้นั้น จำเป็นจะต้องมีการศึกษาเล่าเรียน มีความสนใจเอาใจใส่ต่อวิชาความรู้ที่ครูอาจารย์อบรมสั่งสอนเพื่อเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และนำไปพัฒนาชีวิตที่มีคุณค่าต่อไปภายภาคหน้า (Singer, 2011)

7) พัฒนาทางวินัย เพื่อมุ่งให้เป็นคนมีระเบียบวินัยในตนเอง สามารถเคารพและปฏิบัติตามต่อภาระหน้าที่ต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้อยู่ในกรอบของข้อบังคับของกฎเกณฑ์ที่ได้กำหนดขึ้น รวมถึงการรู้พฤติกรรมที่ดีและไม่ดีของตนเอง (Drucker, 2005) ไม่ประพฤติตนออกนอกกรอบนอกทางวินัยที่ดีนั้น พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ได้ทรงมีพระกระแสว่า “คนที่มีระเบียบวินัยนั้นเป็นผู้ที่เข้มแข็ง เป็นผู้ที่หวังดีต่อตัวเอง เป็นผู้ที่มีความสำเร็จในอนาคต” (กองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ, 2549) ผลจากการทบทวนวรรณกรรมสามารถนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง (SEP) สามห่วงสองเงื่อนไข

1. ความพอประมาณ
(MODERAT)
2. ความมีเหตุผล
(REASON)
3. มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี
(PRUDENCE)
4. เงื่อนไขความรู้
(KNOWLEDG)
5. เงื่อนไขคุณธรรม
(VIRTUES)

ตัวแปรตาม

คุณภาพชีวิตของนักศึกษา (DQL) ในด้าน

1. ร่างกาย (BODY)
2. อารมณ์ (EMOTION)
3. สังคม (SOCIAL)
4. ความคิด (THOUGH)
5. จิตใจ (MIND)
6. ปัญญา (INTELLEC)
7. วินัย (DISCIPLI)

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

วิธีดำเนินการ

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้วิธีสำรวจ (survey research) อาศัยแบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูล โดยเครื่องมือการผ่านการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content analysis) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ราย และมีการทดสอบความเที่ยง ด้วยวิธีอัลฟาครอนบาค จากกลุ่มนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 30 ราย) ได้ค่าของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในช่วง 0.73-0.88 และการพัฒนาคุณภาพชีวิต อยู่ในช่วง 0.75-0.77 ซึ่งถือว่าเครื่องมือผ่านคุณภาพเพียงพอที่จะนำไปเก็บข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ปี พ.ศ. 2558 จังหวัดนครปฐม มีสถาบันระดับอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน จำนวน 8 แห่ง ผู้วิจัยจะจงเลือกเก็บตัวอย่างจากสถาบันดังกล่าวจำนวน 6 แห่ง ไม่จัดเก็บโรงเรียนนายร้อยตำรวจ และกรมยุทธศึกษาทหารเรือ ซึ่งเมื่อทำตารางแจงนับจำนวนนักศึกษาแล้วพบว่ามีทั้งสิ้น 70,929 คน (กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานจังหวัดนครปฐม, 2559: 18-25) นำประชากรดังกล่าวมาเข้าสู่สูตร Yamane (1973) ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ตัวอย่างที่ต้องจัดเก็บทั้งสิ้น 400 ราย โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า ดังตาราง

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

เป้าหมายที่จัดเก็บ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
มหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์	20,393	115
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์	10,768	61
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน	13,147	74
มหาวิทยาลัยมหิดลวิทยาเขตศาลายา	12,360	70
มหาวิทยาลัยคริสเตียน	2,450	14
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม	10,506	59
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	1,305	7
รวม	70,929	400

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้แก่แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา และค่าความเที่ยง ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและใช้ผู้ช่วยวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบไปด้วย

- 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 2) สถิติสรุปอ้างอิงได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอย (simple regression) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ด้วยสมการเชิงโครงสร้าง จากโปรแกรม LISREL

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (คิดเป็นร้อยละ 55.75) อยู่ชั้นปี 3 (คิดเป็นร้อยละ 44.50) และในคณะสังคมศาสตร์ (คิดเป็นร้อยละ 50.00)

ตอนที่ 2 การปรับใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักศึกษาในจังหวัดนครปฐม

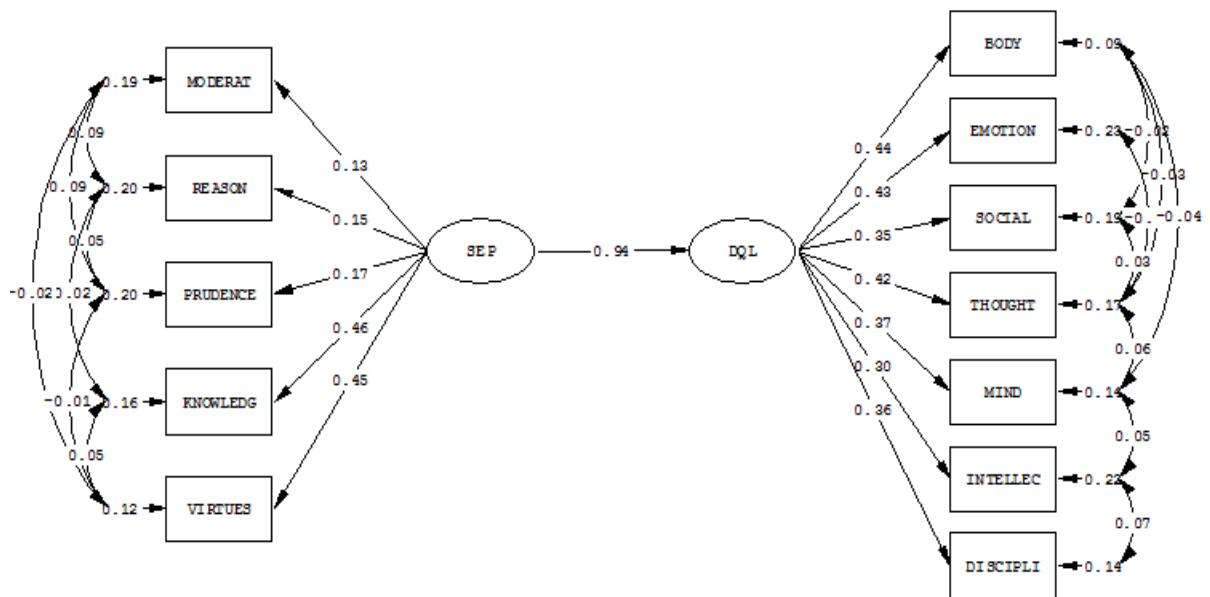
ผลการวิจัยพบว่า การปรับใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของนักศึกษาในจังหวัดนครปฐมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด (Mean = 3.65-4.32) โดยมีผลดังนี้ ด้านเงื่อนไขคุณธรรม (Mean = 4.32) เรื่องที่ได้รับการประเมินสูงสุดคือ ท่านมีความอดทนในการเรียนและการพัฒนาตนเอง (Mean = 4.39) ด้านเงื่อนไขความรู้ (Mean = 4.09) เรื่องที่ได้รับการประเมินสูงสุดคือ ท่านมีท่าทีการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Mean = 4.31) ด้านการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว (Mean = 3.71) เรื่องที่ได้รับการประเมินสูงสุดคือ ท่านมีการใช้เวลาว่างในการทำ

อาชีพเสริมเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง (Mean = 3.83) ด้านความมีเหตุผล (Mean = 3.68) เรื่องที่ได้รับการประเมินสูงสุดคือ ท่านใช้ทรัพยากรทุกชนิดอย่างคุ้มค่าและประหยัด (Mean = 3.74) และด้านความพอประมาณ (Mean = 3.65) เรื่องที่ได้รับการประเมินสูงสุดคือท่านมีการลดค่าใช้จ่ายบางอย่างที่ไม่จำเป็นลง (Mean = 3.77)

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักศึกษาในจังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด (Mean = 4.03-4.34) โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ การพัฒนาทางความคิด (Mean = 4.34) เรื่องที่ได้รับการประเมินสูงสุดคือท่านมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความคิดอยู่เสมอ (Mean = 4.42) พัฒนากาย (Mean = 4.26) เรื่องที่ได้รับการประเมินสูงสุดคือท่านดูแลสุขภาพเพื่อให้ปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บต่าง (Mean = 4.32) พัฒนาทางจิตใจ (Mean = 4.25) เรื่องที่ได้รับการประเมินสูงสุดคือท่านเชื่อว่าศาสนาเป็นที่พึ่งที่ยึดเหนี่ยวทางใจที่สำคัญของท่านและมนุษย์ทุกคน (Mean = 4.40) พัฒนาทางอารมณ์ (Mean = 4.17) เรื่องที่ได้รับการประเมินสูงสุดคือการมองโลกในแง่ดี เป็นการพัฒนาทางอารมณ์ที่สำคัญในทัศนะของท่าน (Mean = 4.26) พัฒนาทางวินัย (Mean = 4.15) เรื่องที่ได้รับการประเมินสูงสุดคือท่านเชื่อว่าคนที่ระเบียบวินัยนั้นเป็นผู้ที่เข้มแข็ง ห่วงดีต่อตนเอง และมีอนาคต (Mean = 4.26) พัฒนาทางสังคม (Mean = 4.10) เรื่องที่ได้รับการประเมินสูงสุดคือท่านมีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และร่วมสร้างสรรค์สังคม (Mean = 4.36) และพัฒนาทางปัญญา (Mean = 4.03) เรื่องที่ได้รับการประเมินสูงสุดคือท่านให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนให้มีปัญญาอยู่เสมอ (Mean = 4.34)

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยด้วยการวิเคราะห์ค่าการวิเคราะห์ถดถอย และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้สมการเชิงโครงสร้างจากโปรแกรม LISREL ก่อนทำการวิเคราะห์ได้ทำการทดสอบปัญหาภาวะเส้นตรงร่วมเชิงพหุ (multicollinearity) ด้วยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่าไม่มีตัวแปรสังเกตได้คู่ใดมีความสัมพันธ์กันเกินร้อยละ 80 ดังนั้น จึงสามารถนำตัวแปรทั้งหมดทำการวิเคราะห์ โดยผลการวิเคราะห์สามารถนำเสนอในรูปแบบของตัวแบบหลังปรับดังนี้



Chi-Square=112.17, df=38, P-value=0.41014, RMSEA=0.0499

ภาพที่ 2 การปรับใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักศึกษาในจังหวัดนครปฐม

ผลการวิจัยพบว่าการปรับใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักศึกษาในจังหวัดนครปฐมด้วยการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างพบว่า การปรับใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีผลต่อ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักศึกษาในจังหวัดนครปฐม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (β) เท่ากับ 0.94 สำหรับองค์ประกอบที่สำคัญในตัวแปรหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เรียงตามน้ำหนักปัจจัย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านเงื่อนไขความรู้ ($\lambda_x = 0.46$) ด้านเงื่อนไขคุณธรรม ($\lambda_x = 0.45$) และด้านการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ($\lambda_x = 0.17$) ส่วนองค์ประกอบที่สำคัญในตัวแปรการพัฒนาคุณภาพชีวิต เรียงตามน้ำหนักปัจจัย 3 ลำดับแรกได้แก่ พัฒนากาย ($\lambda_y = 0.44$) พัฒนาทางอารมณ์ ($\lambda_y = 0.43$) และพัฒนาทางความคิด ($\lambda_y = 0.42$)

อภิปรายผล

1. การปรับใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักศึกษาในจังหวัดนครปฐมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด แสดงให้เห็นว่านักศึกษารุ่นใหม่ในจังหวัดมีความตระหนักและให้ความสำคัญต่อการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตน ทั้งนี้สอดคล้องกับ แนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2550) ที่เสนอว่า การใช้หลักเศรษฐกิจแบบพอเพียง คือ ความสามารถ

ในการดำรงชีวิตอย่างเรียบง่ายตามฐานะ มีความเป็นอยู่อย่างประมาณตน รายจ่ายไม่เกินรายรับ รู้จักเก็บออม ในขณะที่การพัฒนาคุณภาพชีวิตก็สอดคล้องกับแนวคิดของ Campbell & Schraiber (2013) ที่เสนอว่าคุณภาพชีวิตครอบคลุม ความสุข ความพอใจ และความหวัง เป็น ภาวะความเป็นอยู่ที่ดี ทั้งของตนเอง (ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ) และของสังคม

2. การปรับใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ นักศึกษาในจังหวัดนครปฐม ดังนั้นจึงเป็นเหตุสำคัญของการสร้างคุณภาพชีวิตที่สมบูรณ์ มีภูมิคุ้มกัน ต่อสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ สอดคล้องกับแนวคิดของปรียานุช พิบูลสรวุฑ (2551) ที่เสนอว่า การนำหลัก เศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ให้เกิดผลต่อการพัฒนานั้น ต้องเข้าใจ “กรอบแนวคิด” ว่าเป็นปรัชญาที่ชี้แนะ แนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนในทางที่ควรจะเป็น สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ตลอดเวลาและ เป็นการมองโลกเชิงระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มุ่งเน้นการรอดพ้นจากภัยและวิกฤต เพื่อความมั่นคงและความยั่งยืนของการพัฒนา โดยอาศัยหลัก 3 ห่วง 2 เงื่อนไข และงานวิจัยของ วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย (2560: 125) ที่เสนอว่า การหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาช่วยทำให้ บัณฑิตคุณภาพชีวิต มีความเข้มแข็งขึ้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการปลูกฝังให้กับทุกคนในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 การปรับใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ นักศึกษา ดังนั้นการน้อมนำหลักปรัชญาดังกล่าวเข้าสู่การเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยมีความจำเป็น เพราะเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันในการดำรงชีวิตของนักศึกษาในอนาคต

1.2 ผลการวิเคราะห์ด้านคุณภาพชีวิตของนักศึกษาในมิติของการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่าทุกปัจจัยมีน้ำหนักปัจจัยที่เท่าเทียมกัน แต่ในส่วนการปรับใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยังพบว่าการให้น้ำหนักปัจจัยด้านเงื่อนไขคุณธรรมและความรู้ มากกว่าปัจจัยด้านความพอประมาณ ด้านความมีเหตุผล และด้านการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงความไม่สมดุลของ การปรับใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งควรได้รับการศึกษาต่อยอดและนำมาปรับใช้กับ การพัฒนานักศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของนักศึกษาแต่ละราย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ประเด็นการศึกษานี้ การตั้งสมมติฐานในเชิงเหตุไปสู่อะไรบางอย่างไม่สะท้อนความเป็นจริง ในแง่ที่ว่า หลักการดำเนินชีวิตเกิดจากตัวแปรต้นที่หลากหลาย ไม่อาจบ่งชี้ว่า ตัวแปรที่ศึกษาเพียง ตัวแปรเดียวจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น แนวทางการศึกษาเชิงคุณภาพน่าจะเหมาะสม ในเรื่องนี้ ทั้งนี้การวิจัยครั้งนี้เน้นการวิจัยเชิงปริมาณ ยังขาดมิติในการหาผลวิจัยเชิงลึกด้วยการทำ วิจัยเชิงคุณภาพ ดังนั้นผู้ที่สนใจต่อยอดอาจจะทำการศึกษามูลเหตุเชิงลึกด้วยการทำวิจัยดังกล่าว หรืออาจจะใช้การวิจัยผสมวิธี (mixed methods research)

2.2 พื้นที่ในการศึกษาจำกัดเฉพาะนักศึกษาในจังหวัดนครปฐม ประกอบกับการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบไม่คำนึงถึงโอกาสทางสถิติ ทำให้งานดังกล่าวอาจไม่สามารถนำไปสรุปอ้างอิงกับนักศึกษาในจังหวัดอื่นๆ ผู้ที่สนใจจะนำงานวิจัยดังกล่าวไปทดสอบในพื้นที่อื่นและใช้การสุ่มตัวอย่างที่มีความเชื่อถือว่าน่าจะทำงานมีมิติที่แตกต่างออกไปได้เช่นกัน

สรุป

การปรับใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของนักศึกษาในจังหวัดนครปฐมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านเงื่อนไขคุณธรรม ด้านเงื่อนไขความรู้ ด้านการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวด้านความมีเหตุผล และด้านความพอประมาณ ตามลำดับ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักศึกษาในจังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ การพัฒนาทางความคิด พัฒนาทางกาย พัฒนาทางจิตใจ พัฒนาทางอารมณ์ พัฒนาทางวินัย พัฒนาทางสังคม และพัฒนาทางปัญญา ตามลำดับ การปรับใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักศึกษาในจังหวัดนครปฐมด้วยการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างพบว่า การปรับใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักศึกษาในจังหวัดนครปฐมโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.94

เอกสารอ้างอิง

- กองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ. (2549). **ประมวลพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสเกี่ยวกับความสุขในการดำเนินชีวิต**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ.
- กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานจังหวัดนครปฐม. (2559). **บรรยายสรุปจังหวัดนครปฐม ปี 2559**. นครปฐม: มปท.
- กิตติคุณ แสงนิล และสันติธร ภูริภักดี. (2561). การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืนด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของวิสาหกิจเพื่อสังคม กรณีศึกษา สามพรานโมเดล โดยมูลนิธิสังคมสุขใจ. *Veridian e-Journal ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ และฉบับ International Humanities, Social Sciences and Arts Current*, 11 (1), 168-182.
- เกษม วัฒนชัย. (2549). **การเรียนรู้ที่แท้และพอเพียงในหลักคิด “พอเพียง”**. กรุงเทพฯ: มติชน.
- ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และจินตกานต์ สุธรรมดี. (2560). บทบาทของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงต่อการปฏิรูปประเทศไทย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 19 (1), 187-196.

- ชนิดดา ภูหงษ์ทอง และธีระพร อุวรรณโน. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการดำรงชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับความสุขเชิงอัตวิสัยในเกษตรกร. **วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ NIDA Development Journal**, 49 (1), 147-165.
- ธนกฤต ทริสุทธิ และชาติรี นาคะกุล. (2556). ดัชนีชี้วัดความสุขมวลรวมชุมชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**, 4 (1), 209-220.
- เดลินิวส์. (2560). ยูเนสโกถวายราชสดุดี ร.9 กษัตริย์นักพัฒนาผู้ยิ่งใหญ่. ค้นเมื่อ 18 พฤศจิกายน 2560, จาก <https://www.dailynews.co.th/article/600946>
- ประเวศ วะสี. (2542). เศรษฐกิจพอเพียงและประชาสังคม: แนวพลิกฟื้นเศรษฐกิจ สังคม. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.
- ปรียานุช พิบูลสราวุธ. (2551). คลังหลวงกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. กรุงเทพฯ: เพชรรุ่งการพิมพ์.
- ปิยนุตร หล่อไกรเลิศ. (2547). เศรษฐกิจพอเพียง (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: แม็ค.
- ผู้จัดการรายวัน. (2559). ร.10 ทรงรับสั่งรัฐบาล น้อมนำศาสตร์พระราชมาใช้บริหารประเทศชาติ. ค้นเมื่อ 14 ธันวาคม 2560, จาก <http://www.manager.co.th/QOL/ViewNews.aspx?NewsID=9590000124554>
- พัทธนันท์ หรรษาภิรมย์โชค และอรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2560). ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. **วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)**, 9 (18), 129-140.
- ไพเราะ เลิศวิราม. (2550). Sufficiency economy เศรษฐกิจพอเพียง. กรุงเทพฯ: ไทยเดย์ดีทคอม.
- มติชนออนไลน์. (2560). พระอัจฉริยภาพ “ร.9” โลกขานรับ “เศรษฐกิจพอเพียง”. ค้นเมื่อ 31 ตุลาคม 2560, จาก <https://www.matichon.co.th/news/689782>
- วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย. (2560). รายงานการวิจัยเรื่อง รูปแบบสุขภาวะในองค์การ ธรรมชาติ และหลักเศรษฐกิจแบบพอเพียง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ และการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สมนึก ปัญญาสิงห์. (2557). การพัฒนาตนเองและตัวชี้วัดความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวเกษตรกรตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. **มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ฉบับสหวิทยาการ**, 31 (3), 121-138.
- สุเมธ ตันติเวชกุล. (2543). การดำเนินชีวิตในระบบเศรษฐกิจพอเพียง. **วารสารข้าราชการ**, 45 (2), 1-6.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2550). เศรษฐกิจแบบพอเพียง. ค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2560, จาก <http://www.thaiedresearch.org/result/result.php?id=3996>.

- เสกสรรค์ สนทนา และสุพัฒน์นา ศรีบุตรดี. (2560). การประยุกต์ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาชุมชนในศตวรรษที่ 21. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์**, 19 (1), 153-168.
- องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตที่ดี. (2559). **การมีคุณภาพชีวิตที่ดี**. ค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2560, จาก <http://www.dailytech.in.th/การมีคุณภาพชีวิตที่ดี>
- อนุชา เสมารัตน์. (2560). ศาสตร์พระราชา The King's Philosophy. **วารสารรัฐสารักษ์**, 59 (1), 112-126.
- อนุวัต กระสังข์. (2560). ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง: หลักการและวิธีการพัฒนาชุมชนตามหลักพุทธธรรมอย่างยั่งยืน. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์**, 19 (1), 125-144.
- เอ็มไทยนิวส์. (2560). **ยูเนสโก เลือกไทยเป็นชาติแรกในการส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง**. ค้นเมื่อ 18 พฤศจิกายน 2560, จาก <https://news.mthai.com/world-news/543924.html>
- Campbell, J. & Schraiber, R. (2013). *The well-being project*. California: California Department of mental Health.
- Drucker, P. F. (2005). Managing oneself. *Harvard Business Review*, 83 (1), 62-68.
- Kahneman, D. & Deaton, A. (2010). High income improves evaluation of life but not emotional well-being. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 107 (38), 16489–16493. doi: 10.1073
- Ministry of Foreign Affairs of Thailand. (2017). *Sufficiency Economy philosophy: Thailand's path towards sustainable development goals* (2nd ed.). Bangkok: Bangkokpost.
- Singer, P. (2011). The big question: Quality of life: What does it mean? How should we measure it? *World Policy Journal*, 111 (42), 162-165.
- Wikipedia. (2017). **Well-being**. Retrieved October 18, 2016, from <https://en.wikipedia.org/wiki/Well-being>
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.

การพัฒนารูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุ ในสถานสงเคราะห์คนชรา DEVELOPMENT OF STRESS MANAGEMENT PROGRAM FOR LIFE CRISIS OF OLDER PEOPLE IN ELDERLY WELFARE HOUSES

สมสุข นิธิอุทัย/ SOMSOOK NITHIUTHAI¹
ประทีป จินเง่ / PRATEEP JINNGE²
อรพินทร์ ชูชม/ ORAPHIN CHOOCOOM³

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาเป็นผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุบ้านนาแสนะเวศม์ปี พ.ศ. 2560 ที่สมัครใจเข้าร่วมการฝึกรูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุ ซึ่งมีความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุ จำนวน 40 คน ใช้วิธีการจับคู่รายชื่อผู้สูงอายุแบ่งเป็นกลุ่มทดลองที่ได้รับการฝึกรูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุ จำนวน 20 คน และกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการฝึกกิจกรรมงานประดิษฐ์ จำนวน 20 คน ในการฝึกกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม จำนวน 8 ครั้ง ในช่วงวันและเวลาเดียวกัน เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่ รูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตและแบบวัดความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับข้อคำถาม อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (ANCOVA)

ผลวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุที่มีความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตที่ได้รับการฝึกรูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิต มีความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตลดลงเมื่อเทียบกับก่อนเข้าร่วมการฝึกรูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้สูงอายุที่มีความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตที่ได้รับการฝึกรูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิต มีความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตต่ำกว่าผู้สูงอายุที่ไม่รับการฝึกรูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิต, ผู้สูงอายุ, รูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิต

¹นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

³รองศาสตราจารย์ ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the outcome of a stress management program for life crisis of older people. The sample group was 40 older people at Watsanawet Social Welfare Development Center in 2017. They had life crisis stress and voluntarily participated in the stress management program for life crises of older adults. Matched sampling was used to assign participants to an experiment and a control groups. Totally, each group consisted of 20 members. The participants in the experimental group practiced the stress management program for life crisis, while the control group joined craft activity, on the same day and same time for eight days. The research instruments were stress management program for life crisis and a life crisis stress questionnaire. The Index of Item-objective congruence (IOC) between objectives and questions was 0.67 – 1.00, and the Cronbach's alpha coefficient was 0.96. The data were analyzed with *t*-test and ANCOVA.

The research findings showed that the life crisis stress of the older people after practicing the stress management program was decreased significantly in comparison to before at a .01 level of significance. Additionally, the older people who practiced the stress management program had lower level of life crisis stress comparing to those of the control group with the statistical significance level of .01.

Keywords: life crisis, older people, stress management program

บทนำ

จากหลักฐานทางสถิติแสดงข้อมูลประชากรสูงอายุ ในปี พ.ศ. 2557 ประเทศไทยมีประชากรสูงอายุ 60 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 14.9 พบว่าประเทศไทยมีจำนวนและสัดส่วนของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง โดยเพิ่มขึ้น 6.8, 9.4, 10.7 และ 12.2 ใน ปี 2537, 2545, 2550, 2554 ตามลำดับ ทำให้ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ “สังคมสูงวัย” (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557) และจากการคาดการณ์สัดส่วนของประชากรสูงอายุจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นร้อยละ 20.5 และ 32.1 ในปี 2565 และ 2583 ตามลำดับ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2556) เมื่อบุคคลเข้าสู่วัยสูงอายุ เป็นวัยที่ต้องเผชิญกับภาวะวิกฤตชีวิตหลายอย่าง โดยร่างกายจะเสื่อมถอยและอ่อนแอลง มีการเปลี่ยนแปลงทางจิตใจ (ประนอม โอทกานนท์, 2554: 11 - 24) และสถานการณ์ด้านสุขภาพของผู้สูงอายุพบว่า ผู้สูงอายุเป็นโรคเรื้อรังเพิ่มมากขึ้น เช่น โรคเบาหวาน ไขมันในเลือดสูง อัมพฤกษ์/อัมพาต โรคปอดอุดกั้นเรื้อรัง และโรคไตวายเรื้อรัง ซึ่งอาจนำไปสู่ภาวะทุพพลภาพและการเสียชีวิตของผู้สูงอายุ (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2555: 25)

การเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นกับผู้สูงอายุส่งผลต่อคุณภาพชีวิต เนื่องจากก่อให้เกิดความเครียดทั้งทางร่างกายและจิตใจของผู้สูงอายุ โดยเฉพาะการเจ็บป่วยเรื้อรังและร้ายแรงที่ใช้เวลาในการรักษานาน และสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการรักษาเป็นจำนวนมาก แต่โอกาสที่จะหายจากการเจ็บป่วยมีน้อย การที่บุคคลเจ็บป่วยไม่ว่าด้วยโรคใดก็ตาม อาจทำให้บุคคลอยู่ในภาวะวิกฤตทางจิตใจได้ทั้งสิ้น โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย ที่บุคคลทั่วไปไม่เคยคาดคิดว่าจะเกิดขึ้น (Ehlike, 1979: 211-218) จากการสำรวจสุขภาพของผู้สูงอายุไทยปี 2556 โดยกรมอนามัยร่วมกับสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) และโครงการประเมินเทคโนโลยีและนโยบายด้านสุขภาพ (HITAP) พบว่า ผู้สูงอายุ 9.2 ล้านคน หรือร้อยละ 95 ป่วยด้วยโรคต่าง ๆ อันดับ 1 โรคความดันโลหิตสูง ร้อยละ 41 อันดับ 2 โรคเบาหวาน ร้อยละ 10 และอันดับ 3 โรคเข่าเสื่อม ร้อยละ 9

การสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2552 ยังพบว่า ทั้งเพศหญิงและเพศชายมีความเสี่ยงที่จะมีปัญหาสุขภาพจิตมากขึ้นเมื่อมีอายุเพิ่มขึ้น โดยผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป มีปัญหาสุขภาพจิตร้อยละ 61.7 โดยผู้สูงอายุเพศหญิงมีปัญหาสุขภาพจิตร้อยละ 35.8 และผู้สูงอายุชายมีปัญหาสุขภาพจิตร้อยละ 25.9 ซึ่งผู้สูงอายุเพศหญิงมีปัญหาสุขภาพจิตสูงกว่าผู้สูงอายุเพศชายร้อยละ 9.9 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2552) สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบุคคลที่เข้าสู่วัยสูงอายุ ซึ่งเป็นวัยที่ต้องเผชิญกับภาวะวิกฤตชีวิตหลายอย่าง เนื่องมาจากการเปลี่ยนทางร่างกายและจิตใจของผู้สูงอายุ เป็นผลมาจากความเสื่อมของอวัยวะต่าง ๆ และจากการสูญเสียในด้านต่าง ๆ ซึ่งมีผลต่อสภาพจิตใจของผู้สูงอายุ ได้แก่ การสูญเสียบุคคลอันเป็นที่รัก เช่น คู่ชีวิต ญาติสนิท เพื่อน ทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกอ้างว้าง เดียวดาย หดหู่ เศร้าเสียใจ (สกุณา บุญนรากร, 2556) การสูญเสียสภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ เนื่องจากเป็นวัยเกษียณอายุ ต้องออกจากงาน การสูญเสียสัมพันธภาพในครอบครัวเนื่องจากบุตรหลานแยกตัวไปมีครอบครัว ลักษณะครอบครัวในปัจจุบันเป็นครอบครัวเดี่ยว บทบาทในการดูแลสั่งสอนลูกหลานลดลง ทำให้ผู้สูงอายุเกิดความรู้สึกว่าเหว่ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าน้อยลง (สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, 2539: 20-49; อัมพร โอตะระกุล, 2538: 29-30) ซึ่งในทางพระพุทธศาสนากล่าวถึงสิ่งที่พึงกระทำและควรกระทำให้เกิดขึ้นแก่ผู้สูงอายุ เพื่อให้เกิดความสุขในทางโลกได้แก่ สุขกาย สุขใจ มีพลามัยสมบูรณ์และเพิ่มพูนงานอดิเรก (เชิด เจริญรัมย์, 2552) เช่นเดียวกับการเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดีต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถภาพทางจิตใจในการลดความทุกข์และสร้างสุขให้ตนเองได้ (สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต, 2556) ดังนั้นในการดำเนินชีวิตประจำวัน ถ้าผู้สูงอายุไม่สามารถปรับตัวปรับใจให้รู้เท่าทันความเป็นจริงที่เกิดขึ้น จะนำไปสู่ปัญหาภาวะสุขภาพจิตของผู้สูงอายุ ดังคำกล่าวที่ว่า ผู้ที่อ้างว่าตนไม่มีโรคทางกายมาตลอดระยะเวลา 1 ปี 2 ปี 3 ปี 4 ปี 5 ปี 10 ปี ยังพอมีอยู่ แต่ผู้ที่อ้างว่าไม่มีโรคทางใจ แม้เพียงครู่เดียวหาได้ยาก (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539: 338)

การเปลี่ยนแปลงทั้งทางร่างกายและจิตใจของผู้สูงอายุ ทำให้วิถีชีวิต (life change) เกิดการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เมื่อมีเหตุการณ์ในชีวิต (life event) เกิดร่วมด้วยก็จะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความเครียดและมีผลทำให้เกิดการเสี่ยงของการเจ็บป่วยและเป็นโรคสูงขึ้น (Homes & Rahe, 1967:

213-8) นำไปสู่การเกิดความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุได้ ซึ่งความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้สูงอายุได้ตลอดเวลา ดังนั้นการจะช่วยลดความเครียดดังกล่าว ผู้สูงอายุจะต้องมีวิธีการจัดการความเครียดที่มีประสิทธิภาพ จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิต มีวิธีการจัดการความเครียดที่นำมาใช้ในการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตที่หลากหลาย เช่น การนวดสัมผัสบำบัด (ธัญญาภรณ์ คุณสมบัติ, 2544; พวงพาดันกิจจานนท์, 2550) เป็นวิธีการสัมผัสกายเพื่อนำการบำบัด เป็นการใช้สัมผัสบำบัด (therapeutic touch) การนวดเป็นศาสตร์แห่งการถ่ายทอดความรักและความปรารถนาที่ส่งผ่านมือของผู้นวดไปสู่ผู้ถูกนวดที่จะได้รับความอ่อนโยนของการสัมผัส ทำให้เกิดความรู้สึกผ่อนคลายทั้งร่างกายและจิตใจ (มานพ ประภาษานนท์, 2543: 1-2) ส่วนการนวดแผนไทย (ราตรี เบ็ญใจ, 2548) ทำให้การไหลเวียนของเลือดเพิ่มขึ้น กล้ามเนื้อผ่อนคลาย สามารถรักษาอาการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ เคล็ด ขัด ยอก ปวดศีรษะ เป็นต้น และสามารถผ่อนคลายจิตใจได้ (มูลนิธิสาธารณสุขกับการพัฒนา, 2540) การผ่อนคลายกล้ามเนื้อ (วรวรรณ พุทวงศ์, 2548; พรพิมล เพ็ญสุข, 2544; อัญรัช นิตุธร, 2543) เป็นการฝึกให้รู้สึกถึงความแตกต่างระหว่างความเครียดกับการผ่อนคลายของร่างกายทุกส่วน และเมื่อผู้ฝึกปฏิบัติมีความตึงตัวของกล้ามเนื้อก็สามารถหาวิธีผ่อนคลายได้ทันที ซึ่งเมื่อกกล้ามเนื้อเกร็งจะสัมผัสกับความตึงเครียดและไม่สบาย และกล้ามเนื้อที่ผ่อนคลายจะสัมพันธ์กับความสบาย ผ่อนคลาย (ละเอียด ชูประยูร, 2544) ซึ่งการผ่อนคลายมีผลโดยตรงต่อการทำงานของประสาทซิมพาเทติกในการลดกระบวนการทำงานต่าง ๆ ของร่างกาย เช่น การหายใจ การเต้นของหัวใจ เมแทบอลิซึม ความดันโลหิต การคลายตัวของกล้ามเนื้อ ลดการรับรู้ของสิ่งเร้าที่มากระตุ้น มีการเพิ่มคลื่นสมองอัลฟาและบีตา ทำให้มีความสุขและผ่อนคลาย (Zahourek, 1989) การออกกำลังกายด้วยการรำเชิง (รุ่งนภา สิงห์สถิตย์, 2557) เป็นการออกกำลังกายแบบใช้ออกซิเจน (aerobic exercise) เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่เคลื่อนไหวส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย ได้แก่ ลำตัว แขน ขา และมือ ประสานกับจังหวะดนตรี (ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ, 2532) จะส่งผลให้ระบบการทำงานของหัวใจ ปอด หลอดเลือด และการไหลเวียนของเลือดมีประสิทธิภาพ และเนื่องจากร่างกายหลั่งสารเอ็นดอร์ฟิน (endorphin) ทำให้ความเครียดลดลง (พรหมินทร์ เมธากาญจนศักดิ์, 2548) การทำสมาธิ (กัญญา แซ่เตียว, 2552; ธัญญาภรณ์ คุณสมบัติ, 2544; วทีนันท์ เพชรฤทธิ์, 2550; วีระศักดิ์ พงษ์พิริยะไมตรี, 2553; สุนันทา กระจำแดน, 2540; เพ็ญสูงโคตร, 2550) เป็นการทำให้จิตให้แน่วแน่อยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไม่ฟุ้งส่ายหรือส่ายไป (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2558) ผู้ที่ฝึกสมาธิจะมีความตั้งมั่นเป็นสมาธิ จะพบความสัมพันธ์เปลี่ยนแปลงของคลื่นสมอง โดยคลื่นสมองมีลักษณะเป็นคลื่นอัลฟามาก ซึ่งมีความถี่ 6 -13 ไซเคิล คลื่นดังกล่าวจะทำให้ร่างกายมีการพักผ่อน สามารถคลายเครียดได้ (นัยพินิจ คชภักดี, 2532: 270; Wallance & Benson, 1972: 759-799) การฟังเสียงสวดมนต์ประกอบดนตรี (สายสุนีย์ ติประดิษฐ์, 2556) เป็นการนำบทสวดมนต์มาผสมผสานกับเสียงดนตรีที่มีท่วงทำนองนุ่มนวล ในจังหวะที่สม่ำเสมอ อัตราความเร็วประมาณ 60-80 ครั้งต่อนาทีเท่ากับอัตราการเต้นของหัวใจ ทำให้การสั่นสะเทือนของอะตอมไปยังทุกส่วนของ

ร่างกาย ผลทำให้ร่างกายผ่อนคลายความเครียด (ผกาพรรณ บุญดิเรก, 2548; ศศิธร พุ่มดวง, 2548; Lai & Good, 2005: 236) การฟังดนตรีผ่อนคลาย (สุกานดา สุภาจันทร์, 2549) จะช่วยให้บุคคลได้ระบายความเครียดภายในจิตใจดี ช่วยสร้างบรรยากาศให้ผู้รับฟังดนตรีเพลิดเพลินรู้สึกเป็นสุขสบายใจ ช่วยเบี่ยงเบนความสนใจของบุคคลให้ออกจากสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด (Synder, 1992; White, 1992) ชีกง (กรกฎ สุวรรณอักษรเดชา, 2551; ลักขณาพร สายทอง, 2546; อมรรัตน์ ภิราษร, 2541; อัญรช นิตุธร, 2543) เป็นการออกกำลังกายที่ประกอบไปด้วยการเคลื่อนไหวของร่างกาย การหายใจ และการทำสมาธิ (Dorcus & Yung, 2003) สามารถช่วยลดความเครียดที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง (Skoglund & Jansson, 2007) การปฏิบัติสมาธิออกกำลังกายประสาทสัมผัส (เอกราช ระสร, 2555) เป็นการปฏิบัติสมาธิด้วยการหายใจหรือนอนหายใจเพื่อการผ่อนคลายเพื่อควบคุมการทำงานของ Baroreflex ให้ช้าลง ลดการทำงานของระบบประสาทอัตโนมัติซิมพาเทติก ให้จิตใจสงบ ลดความเครียด ผ่อนคลายกล้ามเนื้อ (สมพร กันทรดุษฎี-เตรียมชัยศรี, 2552) จากการนำวิธีการจัดการความเครียดดังกล่าวข้างต้นมาพัฒนาเป็นรูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และแบบผสมผสาน จะช่วยลดความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน ต้องมีรูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุที่เหมาะสม ซึ่งในปัจจุบันงานวิจัยที่ศึกษาการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตในกลุ่มผู้สูงอายุยังไม่พบรูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตที่ชัดเจน และมีการศึกษาในเรื่องรูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุจำนวนน้อย จึงเป็นที่มาของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมในการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุ โดยรูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุในครั้งนี้ได้มาจากการสังเคราะห์งานวิจัยในการวิจัยระยะที่ 1 ซึ่งผู้วิจัยได้นำรูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุแบบผสมผสานที่มีค่าขนาดอิทธิพลสูงสุดเท่ากับ -2.97 และรูปแบบดังกล่าวถูกนำมาศึกษามากที่สุดเท่ากับ 47% (สมสุข นิธิอุทัย, 2560) รูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุแบบผสมผสานศึกษาตามแนวคิดการพัฒนามนุษย์แบบองค์รวมทางพุทธศาสนาและวิธีการจัดการความเครียดทางจิตวิทยา โดยมีการผสมผสานการจัดการความเครียดใน 3 ด้าน คือ 1) การจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตด้านร่างกาย โดยใช้แนวคิดการผ่อนคลายกล้ามเนื้อ 2) การจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตด้านจิตใจ โดยใช้แนวคิดการทำสมาธิ และฟังดนตรีบรรเลง ให้จิตใจผ่อนคลาย และ 3) การจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตด้านความคิด โดยใช้แนวคิดการปรับเปลี่ยนความคิด โดยการเปลี่ยนแปลงความคิดที่บิดเบือนให้เป็นความคิดที่ตรงกับความเป็นจริง โดยใช้วิธีการตั้งคำถามนำ ให้คิดและเข้าใจถึงสิ่งที่ตนเองยึดมั่นถือมั่นในสิ่งที่บิดเบือนจากความเป็นจริง เปลี่ยนเป็นการทำความเข้าใจว่าทุกสิ่งทุกอย่างย่อมมีการเกิดขึ้น ตั้งอยู่ และเปลี่ยนแปลงไปตามความเป็นจริงของชีวิตผ่านการทำกิจกรรมและการตอบคำถาม ซึ่งการพัฒนารูปแบบการจัด

การความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุในครั้งนี้จะช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถลดความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตได้อย่างยั่งยืนและมีสุขภาพจิตที่ดีขึ้น

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

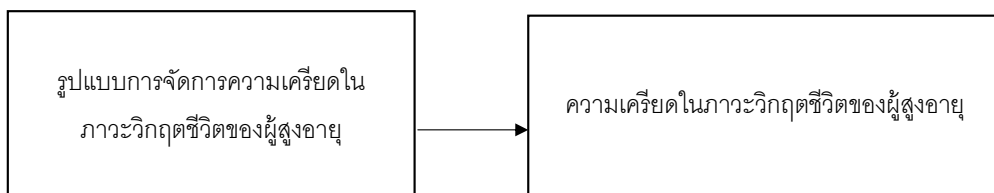
รูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุ เป็นวิธีการต่าง ๆ ที่ผู้สูงอายุเลือกใช้เพื่อจัดการกับความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุที่เกิดขึ้นโดยใช้แนวคิดการพัฒนามนุษย์ทางพระพุทธศาสนาแบบองค์รวมจากหลักไตรสิกขา กับวิธีการจัดการความเครียดทางจิตวิทยา ทำให้ความเครียดลดลง ด้วยการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตด้านร่างกาย ด้านจิตใจและด้านความคิด ประกอบด้วยการผ่อนคลายกล้ามเนื้อ (สมบัติ ตาปัญญา, 2526; วัลลภ ปิยะมโนธรรม, 2531) การทำสมาธิ (สมเด็จพระพุฒาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร), 2546: 442; พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2559: 549) การฟังดนตรีบรรเลง (Seaward, 1997; Zatorre & Halpern, 1993) และการปรับความคิด (Beck, 1995) ให้ตรงตามความเป็นจริงด้วยหลักไตรลักษณ์ (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539: 27-30) ดังนี้ 1) การผ่อนคลายร่างกาย หมายถึง การคลายกล้ามเนื้อตามส่วนต่าง ๆ ของร่างกายทีละส่วน เพื่อให้ร่างกายผ่อนคลาย 2) การผ่อนคลายจิตใจ หมายถึง การทำสมาธิกำหนดลมหายใจเข้าออก และการฟังดนตรีบรรเลง เพื่อให้จิตใจสงบผ่อนคลาย 3) การปรับความคิดตามความเป็นจริง หมายถึง การปรับเปลี่ยนความคิดตามความเป็นจริงของการเจ็บป่วยทางร่างกาย การสูญเสียบุคคลอันเป็นที่รัก หรือทั้งสองอย่างที่เกิดขึ้น ว่าต้องมีการเกิดขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงสภาพไปเรื่อย ๆ ไม่สามารถคงอยู่ในสภาพเดิม และเสื่อมสลายไป ไม่สามารถบังคับให้เป็นไปตามที่เราต้องการ เพื่อให้เปลี่ยนความคิดที่ยึดติดในสิ่งที่ไม่ตรงตามความเป็นจริงซึ่งรูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตที่ใช้ในการจัดการความเครียดของบุคคลส่งผลให้ความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตลดลง

ทั้งนี้ความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิต หมายถึง ความไม่สบายกาย ความไม่สบายใจของบุคคลเมื่อต้องเผชิญกับสภาวะการณ์การเจ็บป่วยทางกาย การสูญเสียบุคคลที่รัก หรือทั้งสองอย่าง โดยการรับรู้ต่อสภาวะการณ์ของผู้สูงอายุที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง เข้าใจปัญหาผิด ขาดการช่วยเหลือสนับสนุนทางสังคม และไม่สามารถเผชิญปัญหาได้อย่างเหมาะสม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านความคิด กล่าวคือ ด้านร่างกายทำให้ระบบต่าง ๆ ของร่างกายทำงานผิดปกติไป และพฤติกรรมการแสดงออกเปลี่ยนไป ด้านจิตใจเกิดการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์และความรู้สึก และด้านความคิดเกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิดเกี่ยวกับสภาวะการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยเป็นแบบวัด

ที่ผู้วิจัยนำแบบประเมินและวิเคราะห์ความเครียดด้วยตนเองสำหรับประชาชนไทย (SPST-20) ของกรมสุขภาพจิตที่สร้างจากแนวคิดของ Lazarus & Folkman (1984) มาปรับใช้กับกลุ่มผู้สูงอายุ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยนำรูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุไปพัฒนากับกลุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุ ด้วยการวิจัยกึ่งทดลอง โดยมีตัวแปรอิสระ ได้แก่ รูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุ ซึ่งตัวแปรอิสระนี้จะส่งผลต่อตัวแปรตาม ได้แก่ ความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุ โดยการทดสอบค่าเฉลี่ยคะแนนความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุ ก่อนและหลังการทดลองของผู้สูงอายุที่ได้รับการฝึกรูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุ ด้วยค่าสถิติ one sample dependent t – test และการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองจากการประเมินหลังทดลอง โดยใช้คะแนนความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุจากการประเมินก่อนการเข้าร่วมโปรแกรมการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุเป็นตัวแปรร่วม (covariate) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (ANCOVA)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการทำวิจัย

วิธีดำเนินการ

ประชากร

การวิจัยครั้งนี้ ประชากร คือ ผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุบ้านวาสนะเวศม์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปี พ.ศ. 2560 ที่สมัครใจเข้าร่วมการฝึกรูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุ และมีความเครียดในภาวะวิกฤตในชีวิตของผู้สูงอายุ จำนวน 60 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุบ้านวาสนะเวศม์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีพ.ศ. 2560 ที่สมัครใจเข้าร่วมการฝึกรูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุ และมีคะแนนความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุในช่วง 15-60 คะแนน จำนวน 40 คน จากนั้นคัดเลือกผู้สูงอายุจากการจับคู่ราย

ชื่อเรียงตามตัวอักษร เข้ากลุ่มทดลองจำนวน 20 คน เพื่อฝึกรูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุ และเข้ากลุ่มควบคุม จำนวน 20 คน เพื่อฝึกกิจกรรมงานประดิษฐ์ที่จัดทำกิจกรรมในช่วงเวลาเดียวกันกับกลุ่มทดลอง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยสร้างกรอบแนวคิดของรูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุจากการสังเคราะห์งานวิจัยในระยะที่ 1 (สมสุข นิธิอุทัย, 2560) ร่วมกับการนำแนวคิดการพัฒนามนุษย์แบบองค์รวมทางพุทธศาสนา และวิธีการจัดการความเครียดทางจิตวิทยา มาสร้างรูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุ โดยมีการผสมผสานการจัดการความเครียดใน 3 ด้าน คือ 1) การจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตด้านร่างกาย โดยใช้แนวคิดการผ่อนคลายกล้ามเนื้อ 2) การจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตด้านจิตใจ โดยใช้แนวคิดการทำสมาธิ และฟังดนตรีบรรเลง ให้จิตใจผ่อนคลาย และ 3) การจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตด้านความคิด โดยใช้แนวคิดการปรับเปลี่ยนความคิด โดยการเปลี่ยนแปลงความคิดที่บิดเบือนให้เป็นความคิดที่ตรงกับความเป็นจริง โดยใช้วิธีการตั้งคำถามนำ เพื่อให้เกิดและเข้าใจถึงสิ่งที่ตนเองยึดมั่นถือมั่นในสิ่งที่บิดเบือนจากความเป็นจริง เปลี่ยนเป็นการทำความเข้าใจว่าทุกสิ่งทุกอย่างย่อมมีการเปลี่ยนแปลงซึ่งตรงกับความเป็นจริงของชีวิตผ่านการทำกิจกรรมและการตอบคำถาม

ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุ

ขั้นตอนที่ 3 การหาคุณภาพรูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67–1.00

ขั้นตอนที่ 4 นำรูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

แบบการวัดความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิต เพื่อเป็นแนวทางในการปรับและดัดแปลงแบบวัดความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุ

2. ปรับและดัดแปลงแบบวัดความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุ โดยเป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยนำแบบประเมินและวิเคราะห์ความเครียดด้วยตนเองสำหรับประชาชนไทย (SPST-20) ของกรมสุขภาพจิตที่สร้างจากแนวคิดของ Lazarus & Folkman (1984) มาปรับและดัดแปลงใช้กับกลุ่มผู้สูงอายุ ในครั้งนี้

3. นำแบบวัดความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตที่ผู้วิจัยปรับและดัดแปลงให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาความเหมาะสมความสอดคล้องด้านเนื้อหา ความชัดเจนและความเหมาะสมของภาษา

ที่ใช้ โดยแบบวัดมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ระหว่าง
0.67-1.00

4. ผู้วิจัยนำแบบวัดที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) โดยทดลองใช้กับ ผู้สูงอายุที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน นำแบบวัดที่ได้มาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งเป็นค่าความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายใน โดยได้ค่าเท่ากับ 0.96 ซึ่งถือว่าเป็นแบบวัดที่มีความเชื่อมั่นสูง (Nunnally, 1978)

วิธีการดำเนินการทดลอง

ผู้วิจัยแบ่งการดำเนินการทดลองเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ระยะเวลาก่อนการทดลองผู้วิจัยเตรียมเครื่องมือที่จะใช้ในการฝึกรูปแบบการจัดการกับความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุและแบบสอบถามความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุ จากนั้นให้ผู้สูงอายุในศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุวาระศร็จจำนวน 60 คน ทำแบบสอบถามความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุ (pretest) และคัดเลือกผู้สูงอายุที่มีคะแนนความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุอยู่ในเกณฑ์คะแนน 15-60 คะแนน จำนวน 40 คน ทำการจับคู่รายชื่อของผู้สูงอายุเรียงตามตัวอักษรที่มีความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิต จำนวน 40 คน เพื่อเข้ากลุ่มทดลอง 20 คน และกลุ่มควบคุม 20 คน

ขั้นตอนที่ 2 ระยะเวลาทดลองใช้ระยะเวลาในการทดลองทั้งหมด 8 ครั้ง โดยใช้เวลาครั้งละ 90 นาที โดยผู้วิจัยได้รูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุที่สร้างขึ้นในกลุ่มทดลอง ส่วนกลุ่มควบคุมให้ทำกิจกรรมงานประดิษฐ์ที่กำหนดให้ช่วงวันและเวลาเดียวกับกลุ่มทดลอง

ขั้นตอนที่ 3 ระยะเวลาหลังการทดลอง เมื่อสิ้นสุดการทดลอง ผู้วิจัยทำการวัดความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุ กับกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมการจัดการกับความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุ และกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุ เมื่อได้คะแนนทั้งหมดแล้วนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ตามความต้องการแล้ว นำข้อมูลทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ แล้วทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อพิสูจน์สมมติฐานและนำมาเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ประกอบด้วยสถิติหาค่าความเชื่อมั่นแบบแอลฟา (α – coefficient) และสถิติหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (item total correlation coefficient)
2. สถิติบรรยาย เพื่ออธิบายลักษณะกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยโปรแกรมสำเร็จรูป ประกอบด้วยการคำนวณความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของคะแนนความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิต

ของผู้สูงอายุ การตรวจสอบการแจกแจงปกติของตัวแปรตามโดยใช้สัมประสิทธิ์ความเบ้ (skewness) ความโด่ง (kurtosis) และการทดสอบของชาฟโร วิลค์ (shapiro wilk test) การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (ANCOVA) ด้วยการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนร่วมโดยใช้วิธีการทดสอบของเลวีเน (Levene's test) และการตรวจสอบความเท่ากันของกลุ่มความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรร่วม (covariate) กับตัวแปรตาม ด้วยวิธีทดสอบความเท่ากันของความชัน (homogeneity of slopes test)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าเฉลี่ยคะแนนความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุก่อนและหลังการทดลองของผู้สูงอายุที่ได้รับการฝึกอบรมการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุ ด้วยการทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุก่อนระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองจากการประเมินหลังการทดลอง โดยใช้คะแนนความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุจากการประเมินก่อนการเข้าร่วมโปรแกรมการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุเป็นตัวแปรร่วม (covariate) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (ANCOVA) และหากพบว่าคะแนนเฉลี่ยของคะแนนความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จึงนำไปสู่การเปรียบเทียบรายคู่ (pairwise comparison) ตามวิธีบอนเฟอโรนี ด้วยความเชื่อมั่น 95% ของคะแนนค่าเฉลี่ยความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุก่อนระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม หลังสิ้นสุดการทดลอง

การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยได้พิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล โดยยึดหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยผ่านการพิจารณาผ่านจริยธรรมจากคณะกรรมการประเมินจริยธรรมในงานวิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขข้อเสนอการวิจัย SWUEC – 114/59E เพื่อให้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามหลักการและแนวทางการพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล เริ่มต้นเก็บข้อมูลจากการแนะนำตัวผู้วิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง ชี้แจงวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างทราบ ผู้สูงอายุทุกคนลงนามลงในใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจ หากกลุ่มตัวอย่าง ไม่ยินดีเข้าร่วมการวิจัยสามารถปฏิเสธหรือขอยกเลิกได้ระหว่างการเก็บข้อมูลโดยไม่มีผลกระทบใด ๆ ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ถูกนำเสนอเป็นภาพรวมและนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์เฉพาะสำหรับการวิจัยและงานวิชาการเท่านั้น ผู้วิจัยเก็บรักษาข้อมูลทั้งหมดไว้อย่างดีและไม่นำไปเผยแพร่แก่สาธารณชน การดำเนินงานวิจัยทั้งหมดนี้เพื่อรักษาความลับของข้อมูล และปกป้องผู้ให้ข้อมูลซึ่งถือเป็นสิทธิพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการงานวิจัยออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้สูงอายุที่มีความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ทั้งเพศหญิงและชาย ที่อาศัยอยู่ในศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุบ้านวาสนะเวศม์ฯ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีความยินดีและเต็มใจสามารถเข้าร่วมกิจกรรมตลอดการฝึกอบรมแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุ มีจำนวน 40 คน แบ่งออกเป็นกลุ่มทดลอง 20 คน และกลุ่มควบคุม 20 คน ทั้งสองกลุ่มเป็นเพศหญิง 12 คน (60%) และเพศชาย 8 คน (40%) โดยมีอายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 71 - 80 ปี (57.5%) มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ในระดับประถมศึกษา (52.5%) ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด (60%) และมีภาวะวิกฤตชีวิตทั้งการเจ็บป่วยและการสูญเสียบุคคลอันเป็นที่รัก (55%)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ในการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุ โดยผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย 2 ข้อ คือ

สมมติฐานข้อที่ 1 ผู้สูงอายุที่มีความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตที่ได้รับการฝึกอบรมแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิต มีความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตลดลงเมื่อเทียบกับก่อนเข้าร่วมการฝึกอบรมแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิต

สมมติฐานข้อที่ 2 ผู้สูงอายุที่มีความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตที่ได้รับการฝึกอบรมแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิต มีความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตต่ำกว่าผู้สูงอายุที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิต ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบสมมติฐานข้อที่ 1

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อนี้้นั้น ผู้วิจัยได้ตรวจสอบค่าเฉลี่ยความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของกลุ่มทดลอง ด้วยการทดสอบที (t-test) ดังนี้

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของกลุ่มทดลอง

	จำนวน	M	SD	t
ความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิต				
ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม	20	30.55	4.19	7.52**
หลังเข้าร่วมโปรแกรม	20	23.25	5.33	

**p < .01

จากตารางที่ 1 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของกลุ่มทดลองพบว่ามีความเครียดน้อยกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 1 ข้างต้น สรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานข้อ 1

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบสนองสมมติฐานในข้อที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองจากการประเมินหลังทดลอง โดยใช้คะแนนความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตจากการประเมินก่อนการเข้าร่วมโปรแกรมการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตเป็นตัวแปรร่วม (covariate) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (ANCOVA)

ตัวแปร	df	SS	MS	F
ความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิต				
ตัวแปรร่วม	1	393.75	393.75	26.89***
ระหว่างกลุ่ม	1	137.72	137.72	9.41**
ความคลาดเคลื่อน	37	541.75		

***p < .001, **p < .01

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยของความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงนำไปสู่การเปรียบเทียบรายคู่ (pairwise comparison) ตามวิธีบอนเฟอโรนีด้วยความเชื่อมั่น 95% ของคะแนนค่าเฉลี่ยความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม หลังสิ้นสุดการทดลอง

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบรายคู่คะแนนค่าเฉลี่ยความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมภายหลังสิ้นสุดการทดลอง

ตัวแปรตาม	กลุ่ม	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง	Std Error	Sig
			ค่าเฉลี่ย (1-2)		
ความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิต	กลุ่มทดลอง (1)	19.70	-5.61	1.83	<.01
	กลุ่มควบคุม (2)	25.31			

จากตารางที่ 3 ภายหลังสิ้นสุดการทดลอง พบว่าคะแนนเฉลี่ยของความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของกลุ่มทดลองต่ำกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 ข้างต้น สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานข้อ 2

อภิปรายผล

การพัฒนารูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์คนชราได้ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ตามสมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 คือ ผู้สูงอายุที่มีความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตที่ได้รับการฝึกอบรมการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิต มีความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตลดลงเมื่อเทียบกับก่อนเข้าร่วมการฝึกอบรมการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิต พบว่า กลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยของความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตหลังทดลองลดลงเมื่อเทียบกับก่อนทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

การที่ผู้สูงอายุมีค่าเฉลี่ยความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตลดลงหลังเข้าร่วมการฝึกอบรมการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิต แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิต เป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยลดความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิต ทั้งนี้เนื่องจากผู้สูงอายุที่เข้าร่วมโปรแกรมการจัดการความเครียดได้เรียนรู้และฝึกทักษะการจัดการความเครียด ซึ่งประกอบด้วย การผ่อนคลายกล้ามเนื้อ การทำสมาธิด้วยการกำหนดลมหายใจเข้าออก การฟังเสียงดนตรีบรรเลงในขณะการผ่อนคลายกล้ามเนื้อ การปรับความคิด ซึ่งการฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อในท่านั่งหรือยืน โดยให้ผู้สูงอายุผ่อนคลายทั่วร่างกายตั้งแต่ศีรษะ ลำตัว จนกระทั่งถึงเท้า โดยให้กำหนดการผ่อนคลาย 2-3 ครั้งต่อหนึ่งจุด ใช้เวลาประมาณ 20 นาที จะช่วยให้ผู้สูงอายุผ่อนคลาย ซึ่งการผ่อนคลายดังกล่าว จะกระตุ้นการทำงานของระบบประสาทซิมพาเทติก (sympathetic nervous system) ทำให้ลดการหลั่งของฮอโมนแคทีโกลมีนมีผลทำให้อัตราการเต้นของชีพจร การหายใจ และความดันโลหิตลดลง ลดการเผาผลาญอาหาร การใช้ออกซิเจน และการคั่งของคาร์บอนไดออกไซด์ลดลง (Sweeny, 1988) นอกจากนี้ การผ่อนคลายยังช่วยลดการกระตุ้นทางอารมณ์ของระบบประสาทส่วนกลางในสมอง ทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกสงบ และใช้ลดความเครียดที่ได้ผลดี (Auerbach & Gramling, 1998) และการเปิดเสียงดนตรีบรรเลงให้ผู้สูงอายุฟังในขณะคลายกล้ามเนื้อเสียงดนตรีจะทำให้ภาวะคลื่นสมองซึ่งเป็นคลื่นเบต้า (beta wave) ค่อย ๆ ปรับเป็นคลื่นอัลฟา (alfa wave) เช่นกัน ทำให้ร่างกายและจิตใจผ่อนคลาย สมองจะจัดระเบียบการทำงาน มีสมาธิ และความจำที่ดีขึ้น (Nilsson, Rawal & Unosson, 1998) ข้อมูลทางการแพทย์พบว่าดนตรีที่มีคุณภาพ จะช่วยกระตุ้นให้สมองมนุษย์หลั่งสารแห่งความสุขหรือเอ็นดอร์ฟิน (endorphin) เพิ่มมากขึ้น (กรมสุขภาพจิต, 2542: 21) ส่วนการทำสมาธิด้วยการกำหนดลมหายใจเข้าออกเป็นจังหวะช้า ๆ เป็นการทำให้ร่างกายได้รับปริมาณออกซิเจนที่เพียงพอและเหมาะสม จึงช่วยลดความเครียด ดังที่ Davis, Eshelman & Mackay (1995) กล่าวว่า การหายใจที่

ไม่ถูกต้องจะทำให้ร่างกายได้รับออกซิเจนน้อยลง มีผลต่อความเครียดในภาวะวิกฤตที่เกิดขึ้น ดังนั้น การได้ฝึกวิธีการทำสมาธิด้วยการกำหนดลมหายใจเข้าออกให้เป็นจังหวะสม่ำเสมอ และถูกต้อง จึงส่งผลให้ร่างกายและจิตใจทำงานได้ดีขึ้น ซึ่งการทำสมาธิเป็นการทำจิตให้แน่วแน่นอยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไม่ฟุ้งส่ายหรือส่ายไป (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2558) ผู้ที่ฝึกสมาธิจะมีความตั้งมั่นเป็นสมาธิ จะพบความสัมพันธ์เปลี่ยนแปลงของคลื่นสมอง โดยคลื่นสมองมีลักษณะเป็นคลื่นอัลฟามาก ซึ่งมีความถี่ 6 -13 ไซเคิล คลื่นดังกล่าวจะทำให้ร่างกายมีการพักผ่อน สามารถคลายเครียดได้ (นัยพินิจ ศษภักดี, 2532: 270; Wallace & Benson, 1972: 759-799) นอกจากนี้ สมภพ เรื่องตระกูล (2547) กล่าวว่า การฝึกสมาธิยังช่วยผ่อนคลายความเครียดที่เกิดขึ้นได้ จะเห็นได้ว่าการผ่อนคลายกล้ามเนื้อ การฟังดนตรีบรรเลงประกอบผ่อนคลายกล้ามเนื้อ และการทำสมาธิ จะสามารถช่วยให้ร่างกายและจิตใจผ่อนคลายลงได้

รูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตด้านความคิดจะเป็นการปรับความคิดเพื่อรับมือกับความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตที่เกิดขึ้น และความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตใหม่ที่เกิดขึ้น โดยการใช้หลักการปรับเปลี่ยนความคิดตามแนวการปรับพฤติกรรมทางปัญญา (cognitive behavioral therapy) ตามแนวคิดของ Beck (1995) ที่เชื่อว่า ความเครียดของบุคคลเกิดจากความคิดที่บิดเบือนจากความเป็นจริง ดังนั้นผู้วิจัยจึงให้ผู้สูงอายุฝึกการคิดให้ตรงตามความเป็นจริงตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาโดยให้เข้าใจถึงหลักความเป็นจริงของชีวิต ว่าต้องมีการเกิดขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงสภาพไปเรื่อย ๆ ไม่สามารถคงอยู่ในสภาพเดิม และเสื่อมสลายไป ไม่สามารถบังคับให้เป็นไปตามที่เราต้องการ ผ่านการซักถามหลังจากการทำกิจกรรมในแต่ละครั้ง โดยผู้วิจัยใช้เทคนิคการตั้งคำถาม ด้วยการใช้คำถามง่าย ๆ ที่เชื่อมโยงกับกิจกรรม เพื่อให้ผู้สูงอายุค้นหาความเข้าใจความเป็นจริงของภาวะวิกฤตชีวิตที่เกี่ยวกับการเจ็บป่วย และการสูญเสียบุคคลที่รัก โดยใช้สติปัญญาในการทำความเข้าใจความเป็นจริงของชีวิต จะช่วยให้มีการรับรู้ภาวะวิกฤตชีวิตที่เกิดขึ้นนั้นสามารถทำความเข้าใจและอธิบายได้ด้วยหลักความเป็นจริงของชีวิต โดยผู้สูงอายุอายุจะได้ทำกิจกรรมดังนี้

- 1) กิจกรรมการปรับเปลี่ยนวิธีคิดเพื่อให้ผู้สูงอายุคิดถึงความเป็นจริงของชีวิตเกี่ยวกับการสูญเสียบุคคลอันเป็นที่รัก ด้วยการทำถุงหอบนุหงา การบูรกระดาดสา ผ่าชนหนูคัพเค้ก ดอกไม้จันทร์ และการซักถามให้ผู้สูงอายุได้คิดเพื่อตอบคำถาม ในกิจกรรมถุงหอบนุหงาและกิจกรรมกระดาดสาการบูร ทำให้ผู้สูงอายุได้สัมผัสกับกลิ่นของนุหงาและการบูร ผู้วิจัยจะชี้แนะให้ผู้สูงอายุคิดถึงความเป็นจริงของกลิ่นของนุหงาและการบูรว่าจะต้องจางหายไป ไม่สามารถคงอยู่ได้นาน เช่นเดียวกับบุคคลที่เรารักไม่สามารถอยู่กับเราตลอดไป มีการเกิดขึ้น ตั้งอยู่ และดับไป และกิจกรรมผ่าชนหนูคัพเค้กและดอกไม้จันทร์ผ่านสีขาวดำของผ่าชนหนูและดอกไม้จันทร์ที่ใช้ในงานศพ ให้คิดถึงความเป็นจริงว่าทุกคนเกิดมาแล้วก็ต้องตายจากกัน ทุกคนก็ต้องประสบกับสิ่งนี้ เราไม่สามารถไปบังคับไม่ให้เกิดตามที่เรต้องการได้
- 2) การปรับเปลี่ยนวิธีคิดเพื่อให้ผู้สูงอายุคิดถึงความเป็นจริงของชีวิตเกี่ยวกับการเจ็บป่วย ด้วยการทำกิจกรรมกุหลาบใบเตย เหยียญไปรยทาน ลูกประคบ และต้ลบยาที่ระลึก และการซักถามให้ผู้สูงอายุ

ตอบ ในกิจกรรมกุหลาบใบเตยการชักถามเชื่อมโยงให้เห็นความเป็นจริงของธรรมชาติของใบเตยว่า จะต้องเหี่ยวเฉา เปลี่ยนสี กลิ่นจางหายไป และเสื่อมไปเหมือนร่างกายของเราที่ต้องเจ็บป่วยเสื่อมไป เช่นกัน กิจกรรมเหรียญโปรยทาน ให้คิดถึงความเป็นจริงว่าทรัพย์สินเมื่อให้ทานไปแล้ว ก็จะตกไปเป็นของผู้อื่น เราไม่ใช่เจ้าของทรัพย์สินนั้นตลอดไป เช่นเดียวกับร่างกายของเรา ที่เรามาอาศัยอยู่เพียงชั่วคราว ไม่สามารถเป็นเจ้าของร่างกายนี้ได้ตลอดไป สำหรับกิจกรรมลูกประคบ ให้รู้ถึงความเป็นจริงว่าใช้ ในการบรรเทาอาการปวดเมื่อยร่างกาย ทำให้รับรู้ความเป็นจริงของร่างกายว่าต้องมีการเจ็บป่วย ไม่มีใครที่ไม่เคยปวดเมื่อยหรือเจ็บป่วยเลย และกิจกรรมตัลบายที่ระลึก ให้คิดถึงความเป็นจริงของยาก ก็สามารถเสื่อมคุณภาพได้หากไม่เก็บรักษาให้ดีในตัลบายยา ทำให้รับรู้ความจริงว่ายาและร่างกาย ก็ต้องมีเสื่อม ไม่สามารถคงอยู่ได้ตลอดไป จากการตั้งคำถามของผู้วิจัยถึงความเป็นจริงของสิ่งที่ให้ ทำในกิจกรรม เพื่อให้ผู้สูงอายุเกิดความคิดเป็นของตนเองในการเชื่อมโยงกับสิ่งที่ให้ทำในกิจกรรม และสอดคล้องกับความเป็นจริงของชีวิตเกี่ยวกับภาวะวิกฤตชีวิตในเรื่องการเจ็บป่วย การสูญเสีย บุคคลอันเป็นที่รัก หรือสิ่งที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง โดยการกระตุ้นให้กลุ่มผู้สูงอายุตอบว่าเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย และกระตุ้นให้ผู้สูงอายุสรุปประเด็นผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้สัมผัส ได้รับกลิ่น ได้เห็น ว่าทุกสิ่งต้องมีการเกิดขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงสภาพไปเรื่อย ๆ ไม่สามารถคงอยู่ในสภาพเดิม และ เสื่อมสลายไป ไม่สามารถบังคับให้เป็นไปตามที่เราต้องการ ตามความเป็นจริงของชีวิต

ดังที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า รูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิต ประกอบด้วยวิธีการจัดการความเครียด 4 วิธี คือ การผ่อนคลายกล้ามเนื้อตามส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย เหมาะสำหรับเวลาที่เริ่มรู้สึกว่าการกล้ามเนื้อเกร็งตัวร่วมกับการฟังดนตรีบรรเลง ซึ่งสามารถทำได้ง่าย ในขณะที่อยู่ในท่ายืน นั่ง หรือนอน ส่วนการทำสมาธิกำหนดลมหายใจ เป็นวิธีการที่ง่ายในการฝึกและ สามารถปฏิบัติได้โดยใช้เวลาไม่นาน ร่วมกับการปรับความคิดเป็นวิธีที่รับมือกับวิกฤตชีวิตที่ก่อให้เกิด ความเครียดในการดำเนินชีวิต ทำให้รูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตนี้สามารถช่วยลดความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตลงได้

ดังนั้นการที่ผู้สูงอายุได้เรียนรู้วิธีการจัดการผ่อนคลายกล้ามเนื้อ การฟังดนตรีบรรเลง การฝึกสมาธิ และการปรับความคิด จึงส่งผลให้ความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตลดลง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอรรพรรณ รอนราญ (2552) ศึกษาแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤต แบบผสมผสานที่ใช้การปรับความคิด ร่วมกับการกำหนดลมหายใจ การผ่อนคลายกล้ามเนื้อ การทำสมาธิแบบอานาปานสติ จัดการความเครียดกับผู้ที่มีอาการปวดศีรษะจากความตึงเครียด พบว่า หลังการเข้าร่วมโปรแกรมของกลุ่มทดลองมีความเครียดลดลงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ .001 สอดคล้องกับการศึกษาของพระอนุพงษ์ พรหมสอาด (2551) ศึกษาแบบ การจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตแบบผสมผสาน โดยใช้การกำหนดลมหายใจ การทำสมาธิ การฟังเทศน์ การสนทนาธรรม จัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิต พบว่ากลุ่มทดลองหลังเข้าร่วม กิจกรรมมีความเครียดลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และการศึกษาโสภา เพ็งยอด

(2550) ศึกษารูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตแบบผสมผสาน โดยใช้การผ่อนคลายกล้ามเนื้อ การทำสมาธิแบบสติปัฏฐาน 4 และการควบคุมความคิด ในการจัดการความเครียดของผู้ป่วยโรคเบาหวาน พบว่า หลังการเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มทดลองมีความเครียดลดลงต่ำกว่าก่อนเข้าร่วมกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานที่ 2 คือ ผู้สูงอายุที่มีความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตที่ได้รับการฝึกรูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิต มีความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตต่ำกว่าผู้สูงอายุที่ไม่ได้รับการฝึกรูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิต พบว่า ผู้สูงอายุในกลุ่มทดลองที่มีความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตที่ได้รับการฝึกรูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิต มีความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตต่ำกว่าผู้สูงอายุในกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการฝึกรูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มทดลองหลังได้รับการฝึกรูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตได้เรียนรู้วิธีการผ่อนคลายประกอบด้วย การผ่อนคลายกล้ามเนื้อ การทำสมาธิ การฟังดนตรีผ่อนคลาย และการปรับความคิดที่บิดเบือนจากความจริงให้เป็นความคิดที่ตรงกับความจริงในชีวิต ส่งผลให้หลังการฝึกรูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตสามารถจัดการกับความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตได้อย่างเหมาะสมต่างจากกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการฝึกรูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตที่ไม่ได้เรียนรู้วิธีการจัดการผ่อนคลายดังกล่าวทำให้ความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของกลุ่มทดลองต่ำกว่ากลุ่มควบคุม ทั้งนี้เป็นผลมากรูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตดังที่กล่าวไว้ในสมมติฐานข้อที่ 1

ในการดำเนินกิจกรรมของรูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตต้องชี้แจงวัตถุประสงค์ และประโยชน์ให้ชัดเจน ก่อนเริ่มรูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตชี้แจงให้ผู้สูงอายุทราบถึงโทษของความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตว่าจะส่งผลเสียกับด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านความคิด และชี้แจงให้ทราบถึงวิธีการจัดการความเครียด ทั้ง 3 ด้าน อันประกอบด้วยการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตด้านร่างกายด้วยการฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย การจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตด้านจิตใจด้วยการฝึกการทำสมาธิ และการฟังดนตรีบรรเลง และการจัดการความเครียดด้านความคิดด้วยการปรับความคิด เพื่อทำให้ความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตลดลงและรับมือกับความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

สำหรับรูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตแบ่งเป็น 2 ส่วน ในส่วนแรกเป็นเทคนิคการผ่อนคลาย ซึ่งประกอบด้วยวิธีการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตด้านร่างกาย และวิธีการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตด้านจิตใจ ซึ่งวิธีการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตด้านร่างกาย เป็นการทำให้ร่างกายผ่อนคลายจากความตึงเครียด ปราศจากการเกร็งของกล้ามเนื้อ ร่วมกับการฟังดนตรีบรรเลงเพื่อผ่อนคลายจิตใจ และวิธีการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตด้านจิตใจด้วยการฝึกสมาธิด้วยการกำหนดลมหายใจทำให้ร่างกายอยู่ในสภาพผ่อนคลายและจิตใจสงบ ไม่คิดฟุ้งซ่าน เป็นวิธีการที่ทำได้ง่าย โดยใช้เวลาไม่นาน ซึ่งขณะฝึกการผ่อนคลาย ผู้วิจัยและ

ผู้ช่วยวิจัยจะช่วยกันสังเกตและบันทึกถึงการทำกิจกรรมว่ามีความตั้งใจ และปฏิบัติได้ถูกต้องหรือไม่ นอกจากนี้ผู้วิจัยให้ผู้สูงอายุทำการประเมินตนเองเกี่ยวกับการผ่อนคลายของตัวอยู่ในระดับใด ถึงความแตกต่างก่อนและหลังผ่อนคลาย สอบถามถึงความรู้สึกที่ได้รับและปัญหาที่พบพร้อมให้คำแนะนำเพื่อให้การฝึกรูปแบบการจัดการความเครียดสามารถนำไปใช้ได้ถูกต้อง ในส่วนที่ 2 เป็นการปรับความคิดตามแนวคิดของ Beck (1995) โดยผู้วิจัยใช้การตั้งคำถามให้ผู้สูงอายุตอบข้อซักถามตามประเด็นจนเกิดความเข้าใจ จึงทำให้วิเคราะห์ความคิดที่ไม่ตรงตามความเป็นจริงกับความคิดที่ตรงตามความเป็นจริง เป็นการฝึกความคิดเพื่อหาคำตอบ ทำให้เข้าใจความคิดของตนเอง สามารถเปลี่ยนความคิดของตนเองให้ตรงกับความเป็นจริง สามารถใช้กับวิกฤตชีวิตที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตระหว่างกลุ่มควบคุม และกลุ่มทดลองจากการประเมินหลังทดลอง โดยใช้คะแนนความเครียดในการภาวะวิกฤตชีวิตจากการประเมินก่อนเข้าร่วมโปรแกรมการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตเป็นตัวแปรร่วม (covariate) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (ANCOVA) (ตารางที่ 2) พบว่าค่าเฉลี่ยของความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตก่อนฝึกรูปแบบการจัดการความเครียดมีอิทธิพลร่วมกับค่าเฉลี่ยของความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิต อย่างมีนัยสำคัญ จึงเข้าเกณฑ์ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม ซึ่งนำไปสู่การเปรียบเทียบรายคู่ ตามวิธีบอนเฟรอนีด้วยความเชื่อมั่น 95% ของคะแนนค่าเฉลี่ยความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม หลังสิ้นสุดการทดลอง พบว่าความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 3) ทำให้ทราบว่ารูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุ สามารถจัดการความเครียดได้ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านความคิด เป็นไปตามแนวคิดการพัฒนามนุษย์แบบองค์รวมทางพระพุทธศาสนาในการพัฒนาไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา จะทำงานประสานโยงส่งผลต่อกัน หรือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยไม่แยกออกจากกัน แต่ถ้าองจุดเน้นจะต่างกัน ในกระบวนการฝึกคือ เริ่มต้นจุดเน้นจะอยู่ที่ศีล ส่วนสมาธิและปัญญาจะเป็นตัวเสริม ต่อมาในช่วงที่ 2 เมื่อศีลมั่นคงดีแล้ว จะเน้นเรื่องสมาธิ โดยมีศีลและปัญญาคอยกำกับอยู่ และขั้นสุดท้ายฝึกปัญญา ซึ่งจะต้องมีศีลและสมาธิมั่นคงเป็นฐาน อยู่แล้ว (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2559: 265) และในกระบวนการที่ความคิดที่ถูกต้องตามความเป็นจริงเกิดขึ้น จะส่งผลต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Beck, 1995)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สำหรับการนำรูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุไปใช้ในเชิงนโยบาย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สถานสงเคราะห์คนชราหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้สูงอายุ ควรจัดสรรเวลาในการนำรูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิต ให้ผู้สูงอายุได้จัดทำกิจกรรมการจัดการความเครียดในแต่ละวัน หรือในสัปดาห์ละ 2 วัน เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุได้อย่างยั่งยืน

2. สถานสงเคราะห์คนชราหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้สูงอายุ ควรตั้งงบประมาณในการทำกิจกรรมในการนำรูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตให้ผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันและลดความเครียดที่จะเกิดขึ้นในช่วงวัยของผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติการ

จากผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุทำให้ความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตลดลง สำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. รูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิต ที่ถูกพัฒนาขึ้นในครั้งนี้นี้ประกอบด้วย การจัดการความเครียดด้านร่างกายด้วยการผ่อนคลายกล้ามเนื้อ การจัดการด้านจิตใจด้วยการทำสมาธิ และฟังดนตรีผ่อนคลาย และการจัดการด้านความคิดด้วยการปรับเปลี่ยนความคิดให้ยอมรับความเป็นจริง เป็นแนวทางหนึ่งที่บุคลากรของสถานสงเคราะห์คนชราหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้สูงอายุ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุที่มีความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิต สามารถจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุได้

2. การนำรูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตไปใช้ควรสังเกตและประเมินติดตามผู้สูงอายุที่ได้รับรูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง เพื่อกระตุ้นให้ผู้สูงอายุได้ปฏิบัติ

3. สามารถนำรูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตที่สร้างขึ้น ขยายผลไปสู่การศึกษาในกลุ่มผู้สูงอายุอื่น ซึ่งมีความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตเกี่ยวกับสภาวะการเจ็บป่วยทางกาย การสูญเสียบุคคลที่รัก หรือทั้งสองอย่าง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การศึกษาผลของรูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุในครั้งนี้มีแบบแผนการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบถึงผลของรูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุในระยะก่อนและหลังการทดลองเท่านั้น สำหรับการศึกษารายครั้งต่อไปควรมีการติดตามผลในระยะ 1 ถึง 3 เดือน เพื่อศึกษาว่าผู้สูงอายุยังคงสามารถจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตที่เกิดขึ้นมีผลเป็นอย่างไร

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบผลของโปรแกรมการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุที่จัดการโดยครอบครัวหรือชุมชน สำหรับผู้สูงอายุที่มีความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิต เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดในการวิจัย

3. ควรทำการศึกษาโดยประยุกต์ใช้กับกลุ่มผู้สูงอายุที่มีความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตที่ระบุภาวะวิกฤตชีวิตเฉพาะเจาะจง เนื่องจากการศึกษาผลของรูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะวิกฤตชีวิตเฉพาะเจาะจงในประเทศไทยยังมีจำนวนน้อยมาก หากมีการศึกษาวิจัยในภาวะวิกฤตชีวิตที่หลากหลายและเฉพาะเจาะจงในแต่ละประเภทของภาวะวิกฤตชีวิตจะช่วยพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุ และเป็นพื้นฐานความรู้และข้อมูลในการนำไปพัฒนาการศึกษาวิจัยเพื่อต่อยอดความรู้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรกฎ สุวรรณจักรเดชา. (2551). **ผลของโปรแกรมการจัดการกับอาการร่วมกับการบริการกาย-จิตแบบซึ่งต่อความเครียดและระดับคอร์ติซอลในผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรมสุขภาพจิต. (2542). **คู่มือคลายเครียดด้วยตนเอง**. กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.
- กัญญา แซ่เตียว. (2552). **ประสิทธิผลการใช้อานาปานสติในการลดความเครียดและความดันโลหิตในผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง: กรณีศึกษาศูนย์สุขภาพชุมชนตำบลทุ่งมน อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสตร์ และศิลปะแห่งชีวิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ. (2532). **ศิลปะการฟ้อนภาคอีสาน**. มหาสารคาม: สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.
- เชิด เจริญรัมย์. (2552). **เส้นทางความสุข**. กรุงเทพฯ: สหมิตรพรินต์แอนด์พับลิชชิง.
- ธัญญาภรณ์ คุณสมบัติ. (2544). **ผลการฝึกสมาธิแนวพุทธและการนวดสัมผัสบำบัดต่อความเครียดของผู้ป่วยเอดส์ระยะสุดท้าย**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาให้การปรึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นัยพินิจ คชภักดี. (2532). **การทำสมาธิกับสุขภาพ**. วารสารเวชปฏิบัติและการใช้ยา, 5, 269-271.
- ประนอม โททกานนท์. (2554). **ชีวิตที่สมบูรณ์ของผู้สูงอายุไทย หลักการ งานวิจัย และบทเรียนจากประสบการณ์** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ผกาพรรณ บุญดิเรก. (2548). **ดนตรีบำบัด**. วารสารศิลปกรรมศาสตร์, 1 (1), 26-29.
- พรพิมล เพ็ญสุข. (2544). **ผลของการฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อที่มีต่อการลดความเครียดของผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์คนชราร้านลพบุรี**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรหมินทร์ เมธากาญจนศักดิ์. (2548). **การออกกำลังกายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต**. วารสารศูนย์บริการวิชาการมหาวิทยาลัยขอนแก่น, 13 (1), 25-32.

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2558). **พุทธธรรม (ฉบับขยาย)** (พิมพ์ครั้งที่ 48). กรุงเทพฯ: งานพระราชทานเพลิงศพนายเถลิง เหล่าจินดา.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2559). **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต).
- พระอนุพงษ์ พรมสอาด. (2551). **การศึกษาเรื่องการประยุกต์ใช้จริยศาสตร์ในการจัดการความเครียด**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการส่งเสริมสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พวงผกา ตันกิจจานนท์. (2550). **ประสิทธิผลของโปรแกรมคลายเครียดโดยการประยุกต์ทฤษฎีความสามารถตนเองร่วมกับการนวดไทยและการดัดตนเพื่อคลายเครียดโดยสตรีกลางคน ตำบลพระยืน อำเภอพระยืน จังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพและการส่งเสริมสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เพลิน สูงโคตร. (2550). **การปฏิบัติสมาธิในผู้ป่วยความดันโลหิตสูงที่มีความเครียด: โรงพยาบาลโนนคูณ จังหวัดศรีสะเกษ**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เล่ม 4**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- _____. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เล่ม 12**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มานพ ประภาชนนท์. (2543). **นวดไทย สัมผัสบำบัดเพื่อสุขภาพ**. กรุงเทพฯ: เรืองบุญ.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2555). **รายงานประจำปีสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2554**. กรุงเทพฯ: พงษ์พานิชเจริญผล.
- มูลนิธิสาธารณสุขกับการพัฒนา. (2540). **เอกสารการฝึกอบรมหลักสูตร การนวดไทยขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสาธารณสุขกับการพัฒนา.
- ราตรี เป็งใจ. (2548). **ผลการนวดแผนไทยต่อการลดความเครียดในกลุ่มผู้สูงอายุที่มีความเครียด ศูนย์สุขภาพชุมชนแม่พูล อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์ ปี 2547**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- รุ่งนภา สิงห์สถิตย์. (2557). **ประสิทธิผลของโปรแกรมคลายเครียดโดยการประยุกต์ใช้ทฤษฎีความสามารถตนเองและแรงสนับสนุนทางสังคมร่วมกับการออกกำลังกายด้วยการรำเช็งในกลุ่มวัยทอง ตำบลเสี้ยว อำเภอเมือง จังหวัดเลย**. วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ละเอียด ชูประยูร. (2544). **การฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อ**. *จิตวิทยาคลินิก*, 32 (1), 8-12.

- ลักขณาพร สายทอง. (2546). ผลของการให้คำปรึกษากลุ่มแบบเผชิญความจริงกับการฝึกผ่อนคลายตามแนวทาง เพื่อลดความเครียดในผู้ติดเชื้อเอชไอวี (HIV). วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วทีนันท์ เพชรฤทธิ์. (2550). การนำโปรแกรมการฝึกอานาปานสติสมาธิไปใช้ในการลดระดับความเครียดของผู้ป่วยโรคมะเร็ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วรวรรณ พุทธวงศ์. (2548). ผลของการฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อต่อความเครียดของสตรีที่เป็นมะเร็งอวัยวะสืบพันธุ์. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลสตรี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วัลลภ ปิยะมโนธรรม. (2531). เทคนิคการรักษาโรคประสาทด้วยตนเอง (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอเชียบุ๊คพับลิชเชอร์.
- วีระศักดิ์ พงศ์พิริยะไมตรี. (2553). ผลการฝึกสมาธิแบบอานาปานสติและการดูแลตนเองที่บ้านที่มีต่อความเครียดในผู้สูงอายุที่เป็นโรคความดันโลหิตสูง ชนิดไม่ทราบสาเหตุ. วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการระบบสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศศิธร พุ่มดวง. (2548). ดนตรีบำบัด. *สงขลานครินทร์เวชสาร*, 23 (3), 185-191.
- สกุณา บุญนรากร. (2556). การเสริมสร้างสุขภาพแบบองค์รวมทุกช่วงวัย (พิมพ์ครั้งที่ 5). สงขลา: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์.
- สมเด็จพระพุฒาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร). (2546). คัมภีร์วิสุทธิมรรค 100 ปี สมเด็จพระพุฒาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร) (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ประยูรวงศ์พันธ์ตั้ง.
- สมบัติ ตาปัญญา. (2526). คู่มือคลายเครียด: ความรู้เรื่องความเครียด การป้องกันและแก้ไข (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เจริญบุญการพิมพ์.
- สมพร กันทรดุษฎี – เติริยมชัยศรี. (2552). การปฏิบัติสมาธิเพื่อการเยียวยาสุขภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักกิจการโรงพิมพ์ องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- สมภพ เรืองตระกูล. (2547). ความเครียดและอาการทางจิตเวช. กรุงเทพฯ: เรือนแก้วการพิมพ์.
- สมสุข นิธิอุทัย. (2560). การพัฒนารูปแบบการจัดการความเครียดในภาวะวิกฤตชีวิตของผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์คนชรา. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. (2539). สังคมวิทยาภาวะสูงอายุ: ความเป็นจริงและการคาดการณ์ในสังคมไทย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สายสุนีย์ดีประดิษฐ์. (2556). ผลการสวดมนต์ประกอบดนตรีต่อความเครียดและความดันเลือดในผู้ที่เป็นความดันโลหิตสูงในชุมชนที่เลือกสรร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2556). **การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2553–2583**. กรุงเทพฯ: เดือนตุลา.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2552). **ข้อมูลจากการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน พ.ศ. 2552**. กรุงเทพฯ: แอนด์ เจอร์นัล พับลิเคชั่น.
- _____. (2557). **รายงานการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2557**. กรุงเทพฯ: เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล พับลิเคชั่น.
- สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต. (2556). **คู่มือความสุข 5 มิติ สำหรับผู้สูงอายุ (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: ปิยอนด์พับลิชชิง.
- สุกานดา สุภาจันทร์. (2549). **ผลการใช้ดนตรีผ่อนคลายต่อการลดความเครียดในกลุ่มผู้มีภาวะอาการปวดหลังส่วนล่าง**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุนันทา กระจำนแดน. (2540). **ผลของการทำสมาธิชนิดอานาปานสติแบบผ่อนคลายในการลดความเครียดและความดันโลหิตในผู้ป่วยโรคความดันโลหิตชนิดไม่ทราบสาเหตุ**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- โสภา เพ็งยอด. (2550). **ผลการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตเพื่อจัดการกับความเครียดในกลุ่มผู้ป่วยโรคเบาหวาน โรงพยาบาลไพศาล**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการส่งเสริมสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- อมรรัตน์ภิราษร. (2541). **ผลของการบริหารผ่อนคลายแนวซึ่งก่ต่อความเครียดและความดันโลหิตในผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงชนิดไม่ทราบสาเหตุ**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อรรณณ รอนราญ. (2552). **ผลของโปรแกรมการจัดการความเครียดต่อความเครียดและอาการปวดศีรษะในผู้มีอาการปวดศีรษะจากความตึงเครียด**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อัญรัช นิตูธร. (2543). **เปรียบเทียบผลการบริหารผ่อนคลายแนวซึ่งกับการฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อเพื่อลดความเครียด**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัมพร โอตระกูล. (2538). **สุขภาพจิต**. กรุงเทพฯ: อักษรนำการพิมพ์.
- เอกราช ะสร. (2555). **ผลของการประยุกต์ใช้เทคนิคการปฏิบัติสมาธิออกกำลังประสาทสัมผัสต่อการลดความเครียดและการดูแลตนเองของผู้ป่วยโรคเบาหวานชนิดที่ 2 อำเภอภูซุ่ม จังหวัดยโสธร**. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการระบบสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- Auerbach, S. M. & Gramling, S. E. (1998). **Stress management**. New Jersey: Prentice Hall.
- Beck, J. S. (1995). **Cognitive therapy: Basics and beyond**. New York: Guilford.
- Davis, M., Eshelman, E.R.& McKay, M. (1995). **The relaxation & stress reduction workbook** (4th ed.). Oakland,CA: New harbinger.
- Dorcus, A.& Yung, P. (2003). Qigong: Harmonizing the breath, the body and the mind. **Complementary therapies in Nursing & Midwifery**, 9, 198-202.
- Ehlke, K. (1979). **The psychosocial in dynamic of oncology of nursing**. New York: John Wiley and Son.
- Holmes, T. H. & Rahe, R. H. (1967). The social readjustment rating scale. **Journal of Psychosomatic Research**, 11, 213-218.
- Lai, H. L. & Good, M. (2005). Music improves sleep quality in older adults. **Journal of Advanced Nursing**, 49 (3), 234-244.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). **Stress, appraisal, and coping**. New York: Springer.
- Nilsson, U., Rawal, N. & Unosson, M. (1998). Music effects on postoperative pain. **Adolescence**, 33, 103-116.
- Nunnally, J. C. (1978). **Psychometric theory**. New York: McGraw-Hill.
- Seaward, B. L. (1997). **Principle and strategies for health and wellbeing** (2nd ed.). Boston: Jones and Bartlet.
- Skoglund, L. & Jasson, E. (2007). Qigong reduces stress in computer operators. **Complementary Therapies in Clinical Practice**, 13, 78-84.
- Sweeny, S. S. (1988). Relaxation. In C.E. Carlson & B. Blackwell (Eds.). **Behavioral concepts and nursing intervention** (pp. 240-252). Philadelphia: J. B. Lippincott.
- Snyder, M. (1992). **Independent nursing intervention** (2nd ed.). New York: Deimar.
- Wallace, R. K. & Benson, H. (1972). The physiology of meditation. **Scientific American**, 226 (2), 84-90.
- White, J. M. (1992). Music therapy: An intervention to reduce anxiety in the myocardial infarction patient. **Clinical Nurse Specialist**, 6 (2), 58-63.
- Zahourek, R. P. (1989). **Relaxation & imagery: Tool for therapeutic communicative and intervention**. Philadelphia: W. B. Saunders.
- Zatorre, R. J., Halpern, A. R. (1993). Effect of unilateral temporal-lobe excision on perception and imagery of song. **Neuro-psychology**, 31, 221-232.

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ
ของโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพมหานคร
LEADERSHIP BEHAVIOR OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOLS IN NORTH KRUNGTHON
GROUP UNDER JURISDICTION OF BANGKOK METROPOLITAN

อัชริตา ยิ้มสุคนธ์/ ATCHARITA YIMSUKON¹
จิตติรัตน์แสงเลิศอุทัย/ JITTIRAT SAENGLOETUTHAI²
นภาเดช บุญเชิดชู/ NAPADECH BOONCHERDCHOO³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการ และ 3) วิเคราะห์ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ กลุ่มตัวอย่างคือ ครูของโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 320 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามเขต เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย มีค่าความตรงด้านเนื้อหา ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และด้านการบริหารงานวิชาการ เท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น

ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน และพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์
2. การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

¹ นักศึกษาปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

³ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

3. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง (X_3) และพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน (X_1) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ (Y_{tot}) โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 62.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $\hat{Y}_{tot} = 1.23 + 0.13(X_3) + 0.59(X_1)$

คำสำคัญ: พฤติกรรมผู้นำ, ผู้บริหารโรงเรียน, การบริหารงานวิชาการ, กรุงเทพมหานคร

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the school administrators' leadership behavior; 2) study the level of academic administration; and 3) analyze the school administrators' leadership behavior affecting academic administration. The research sample was 320 teachers from schools in North Krungthong Group under jurisdiction of Bangkok Metropolitan, derived by proportional stratified random sampling as distributed by district. The research instrument was a questionnaire, constructed by the researcher with IOC content validity between 0.67-1.00. The internal consistency reliability coefficients of leadership behavior and academic administration were 0.98. Data were analyzed with percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression.

The findings of this research were as follows:

1. Overall and in specific aspects, the school administrators' leadership behavior was at a high level. These aspects were as follows: task-oriented behavior, relations-oriented behavior, and change-oriented behavior.

2. Overall and in specific aspects, the academic administration was at a high level. These aspects were as follows: research for education quality development; curriculum development; measurement, evaluation and credit transfer; learning resource development and promotion, and community promotion for academic strength.

3. The school administrators' leadership behavior in the aspects of change-oriented behavior (X_3) and task-oriented behavior (X_1) together predicted the academic administration (Y_{tot}) at the percentage of 62.90 with statistical significance at .05. The regression equation was $\hat{Y}_{tot} = 1.23 + 0.13 (X_3) + 0.59 (X_1)$.

Keywords: leadership behavior, school administrator, academic administration, North Krungthong

บทนำ

การจัดการเรียนการสอนในยุคปัจจุบันตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษามาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ดังนั้นกระบวนการจัดการศึกษาจึงต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนตามความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะกระบวนการคิดการจัดการการเผชิญสถานการณ์ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสิ่งแวดล้อมทางสังคมและเทคโนโลยีก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสียต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบันของบุคคลทำให้เกิดความยุ่งยากซับซ้อนมากยิ่งขึ้นจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิถีการดำเนินชีวิตให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณค่ามีศักดิ์ศรีมีความสุขบนพื้นฐานของเศรษฐกิจพอเพียงและยั่งยืนตามจุดหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขบนพื้นฐานของความเป็นไทย (สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร, 2559: 145)

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงต่อการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคมและความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีรวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมเป็นผู้นำ เพราะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการใช้อำนาจหน้าที่หรืออำนาจแฝงในการกำหนดพฤติกรรมหรือความรู้สึกรู้สึกของบุคคลอื่น ๆ ให้ยินยอมปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการด้วยความเต็มใจซึ่งพฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกมาแต่ละคนแตกต่างกันไปตามบุคลิกของแต่ละคน หน้าที่ของผู้นำมี 3 ประการ 1) ผู้รักษาหรือ ประสานให้สมาชิกในกลุ่มอยู่ร่วมกัน (maintenance of membership) ต้องอยู่ใกล้ชิดกับกลุ่มมีความสัมพันธ์กับคนในกลุ่มและเป็นที่ยอมรับของคนในกลุ่ม ทำให้กลุ่มมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน 2) ผู้ปฏิบัติภารกิจของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ (objective attainment) ต้องมีความรับผิดชอบในกระบวนการทำงานด้วยความมั่นคงและไว้วางใจได้และจะต้องทำให้กลุ่มทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 3) ผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม (group interaction facilitation) ปฏิบัติงานในทางที่จะอำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์และปฏิบัติกันด้วยดีของสมาชิกในกลุ่มการติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการช่วยให้หน้าที่นี้บรรลุเป้าประสงค์ (นพพงษ์ บุญจิตราดุล, 2554: 95) พฤติกรรมผู้นำนั้นเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกอย่างเห็นได้ชัดเจนที่มีผลต่อผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานที่มีเป้าประสงค์และทิศทางเดียวกันและจากการศึกษาพฤติกรรมผู้นำพบว่าพฤติกรรมผู้นำนั้นเน้นที่พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกอย่างถาวรหรืออาจกล่าวได้ว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพนั้นไม่ได้ต่างกันที่คุณลักษณะแต่จะต่างกันที่วิธีการปฏิบัติของผู้นำที่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ โดยพฤติกรรมนั้นถูกสร้างขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะหยุดก็ต่อเมื่อแรงขับเคลื่อนขาดออกไป (บังอร สาคราไคล, 2550: 33)

เพื่อส่งเสริมให้พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการพัฒนาบุคลากรและเพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปได้อย่างดีจึงนำทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำของ Yukl (2006: 69) ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน 2) พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ และ 3) พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเมื่อได้ทำการประเมินแล้วจะทำให้ทราบถึงพฤติกรรมผู้นำที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเภทสามัญศึกษาของกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย เป้าหมายการจัดทำและพัฒนาแผนการศึกษาของกรุงเทพมหานคร จัดการศึกษาในระบบอย่างมีประสิทธิภาพภาพส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารการจัดการและการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 3) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 4) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และ 5) ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการเพื่อให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2559 และแผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ 20 ปี ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2556-2560) ทั้งนี้เพราะกรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางเครือข่ายสารสนเทศด้านการศึกษา ส่งเสริมให้โรงเรียนมีระบบการประกันคุณภาพภายใน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่องสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร แบ่งส่วนราชการภายในเป็น 7 ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักงานเลขาธิการ กองการเจ้าหน้าที่ กองคลัง หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา กองเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน และกองพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร มีอัตรากำลัง 348 ตำแหน่ง มีบุคลากรครองตำแหน่งในปัจจุบัน จำนวน 327 ตำแหน่ง จำแนกเป็นข้าราชการสามัญ 271 ตำแหน่ง ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร (ศึกษานิเทศก์) 56 ตำแหน่ง สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครมีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานประเภทสามัญศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนของกรุงเทพมหานครโดยมีโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 438 โรงเรียนกระจายในพื้นที่ 50 สำนักงานเขต มีนักเรียน 295,102 คน แบ่งเป็นระดับอนุบาลศึกษาจำนวน 50,051 คน ระดับประถมศึกษา จำนวน 208,547 คน มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 33,550 คน มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 2,954 คน นักเรียนเรียนรวม (เด็กพิเศษ) จำนวน 3,189 คน ครูจำนวน 14,647 คน โรงเรียนที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวน 432 แห่ง ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวน 108 แห่ง ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 9 แห่ง เปิดสอนเฉพาะชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 6 โรงเรียน และโรงเรียนที่เปิดการจัดการศึกษาพิเศษ (เรียนรวม) จำนวน 115 โรงเรียน (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2558) (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2559: 1)

สำหรับผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test: O-NET) ทั่วทุกเขตกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงเทพมหานครมี 8 เขต 91 โรงเรียน พบว่าโรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยจาก

การทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับชาติทุกกลุ่มสาระ มีโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 8.19 ของโรงเรียนทั้งหมด เมื่อวิเคราะห์บริบทพบว่า ครูมีภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากการสอนเป็นจำนวนมากทำให้กระทบต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน บุคลากรมีการโยกย้ายทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่องและมีนักเรียนที่ไม่ได้มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพฯ และนักเรียนที่ไม่มีสัญชาติไทยมาเข้าเรียนในกรุงเทพมหานครเป็นจำนวนมาก ทำให้ยากต่อการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผลการทดสอบระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้น ป.6 จำนวน 8 รายวิชา มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ จำนวน 3 รายวิชา ซึ่งเป็นรายวิชาหลัก ได้แก่ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ ส่วนระดับชั้น ม.3 มีคะแนนน้อยกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ จำนวน 6 รายวิชา ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพมหานคร ต้องมีพฤติกรรมผู้นำในการพัฒนาองค์กรต้องสามารถวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษา ซึ่งได้แก่ การวางแผนพัฒนาบุคลากรซึ่งในภาพรวมยังไม่ชัดเจนทำให้เกิดความซ้ำซ้อน การประสานระหว่างสำนักงานการศึกษา สำนักงานเขตและโรงเรียนมีความล่าช้า โครงสร้างในการบริหารงานไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และบุคลากรมีการโยกย้าย ทำให้เขตในกลุ่มกรุงเทพมหานครแตกต่างจากเขตอื่น

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาในกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจหลักในการพัฒนาส่งเสริมผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรการวิจัย

1. ตัวแปรต้น คือ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง
2. ตัวแปรตาม คือ ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 3) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 4) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และ 5) ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

โดยผู้วิจัยได้นำเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น

พฤติกรรมผู้นำ

1. พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน
2. พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์
3. พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง



ตัวแปรตาม

การบริหารงานวิชาการ

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
2. ด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
3. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
4. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
5. ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

สมมุติฐานการวิจัย

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร

คำจำกัดความตัวแปรการวิจัย

1. พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง ลักษณะของการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานครที่แสดงออกมาเพื่อชักจูงบุคคลให้ทำงานร่วมกันได้เป็นพฤติกรรมที่แสดงหรือปรากฏออกมาเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกมานั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างมาเกื้อหนุนให้เกิดขึ้น และสามารถพัฒนาให้มีประสิทธิภาพได้ประกอบด้วย

1.1 พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน หมายถึง ลักษณะของพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่แสดงออกมาให้เห็นว่ามุ่งเน้นในการทำงานเพื่อส่งเสริมการทำงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพให้ความสำคัญในการมอบหมายงานอย่างเป็นระบบโดยมีการวางแผนการจัดการมี การกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน การติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานและมีการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อองค์การ

1.2 พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ หมายถึง ลักษณะของพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่แสดงออกให้เห็นถึงการสนับสนุนและการให้กำลังใจการให้ความสำคัญกับบุคคล ในการดำเนินงานมีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน แสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่ในตัวบุคคล ให้คำปรึกษาและช่วยในการตัดสินใจในการทำงาน และให้ความช่วยเหลือในเรื่องที่มีความขัดแย้งเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมและทำงานร่วมกันในองค์การ

1.3 พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่สามารถวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายในองค์การมากำหนดทิศทางขององค์การและมีวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมและกลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันมีการยกย่องให้ขวัญกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงานสามารถสร้างความน่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับกับองค์การและบุคคลภายนอก

2. การบริหารงานวิชาการ หมายถึง ผลการจัดการกระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารกลุ่ม องค์กรหนึ่ง สังกัดกรุงเทพมหานครในด้านการปรับปรุงพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพและดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจากการสังเคราะห์โดยการจัดกลุ่มของผู้ศึกษาวิจัย ประกอบด้วย

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา หมายถึง การพัฒนาแม่บทหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องกับผู้เรียน ซึ่งเป็นงานวิชาการที่มีการวางแผนร่วมกัน โดยให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและจัดกิจกรรมพัฒนา ผู้เรียนที่ตอบสนองความต้องการและความสนใจของผู้เรียน โดยชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร ท้องถิ่น รวมถึงมีการติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

2.2 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การวัด คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งในการประเมินระดับชั้นเรียน การประเมินผล ระดับโรงเรียน การประเมินระดับเขตพื้นที่การศึกษา และการประเมินผลระดับชาติ การวัดผลและ การประเมินผลการเรียนการสอนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ใช้ในการเทียบโอนเพื่อใช้ในการเรียน ในโรงเรียนอื่นต่อไป เพราะเป็นข้อมูลสำคัญของผู้เรียนซึ่งครูและผู้บริหารใช้สำหรับบันทึกติดตามผล การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้

2.3 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการ ที่สามารถพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน ให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียน ทำการวิจัยให้ทราบถึงปัญหาและแนวทางการแก้ไขทำให้ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูได้ทราบข้อเท็จจริง ซึ่งนำมาปรับปรุงหรือพัฒนาภารกิจที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น และมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนางานวิชาการพัฒนาวิชาชีพทำให้เกิดกระบวนการทำงานหรือ เทคนิคการทำงานใหม่ ๆ มีการนิเทศ ติดตามการทำวิจัยเพื่อทำให้การปฏิบัติงานในฐานะครูหรือ ผู้บริหารมีประสิทธิภาพสูงขึ้นตามลำดับ

2.4 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินการให้มีความรู้ข่าวสารสารสนเทศต่างๆทั้งในและนอกโรงเรียนรวมถึงภูมิปัญญาท้องถิ่นให้มีความทันสมัยทำให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสามารถพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้มีวัสดุสิ่งของ เครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนบุคคลและสถานที่ต่าง ๆ ที่ทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ทั้งนี้ควรฝึกอบรมครู

ให้มีความรู้ในการใช้สื่อและซ่อมแซมสื่อได้ สิ่งสำคัญคือ ควรมีบุคลากรรับผิดชอบในการจัดหาและให้บริการสื่ออย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ หมายถึง การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษามีส่วนร่วมกับชุมชน ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของงานวิชาการการให้แรงจูงใจ สรรหาทรัพยากรที่จำเป็นตลอดจนร่วมมือกับชุมชนสร้างกฎระเบียบเพื่อสนับสนุนด้านวิชาการ

3. กลุ่มกรุงเทพมหานคร หมายถึง การแบ่งเขตบริหารงานของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย เขตคลองสาน เขตบางพลัด เขตธนบุรี เขตจอมทอง เขตบางกอกน้อย เขตบางกอกใหญ่ เขตตลิ่งชัน และเขตทวีวัฒนา มีโรงเรียนในกลุ่มทั้งหมด 88 โรงเรียน และจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ทั้งหมด 1,833 คน

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research)

ประชากร ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่ม กรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,833 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้มาโดยวิธีกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมด จำนวน 1,833 คน โดยเทียบกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970: 608 อ้างถึงใน จิตติรัตน์ แสงเลิศอูทัย, 2557: 124) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) กระจายตามสำนักงานเขต ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 320 คน ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สำนักงานเขตธนบุรี	242	42
สำนักงานเขตคลองสาน	184	32
สำนักงานเขตบางกอกใหญ่	93	16
สำนักงานเขตบางกอกน้อย	211	37
สำนักงานเขตตลิ่งชัน	271	47
สำนักงานเขตบางพลัด	174	30
สำนักงานเขตจอมทอง	397	70
สำนักงานเขตทวีวัฒนา	261	46
รวม	1,833	320

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของแบบสอบถามประกอบด้วยสองส่วน คือ 1) แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) แบบสอบถามการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามคำแนะนำคัพพ์ตัวแปร โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และพิจารณาเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) เท่ากับ 0.67 และ 1.00 ได้ข้อกระทงคำถาม ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 32 ข้อ และการบริหารงานวิชาการ จำนวน 45 ข้อ จากนั้นหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแบบสอบถามการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 320 ฉบับ พร้อมหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายโดยผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ขอบเขตค่าเฉลี่ยตามแนวความคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2556: 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับที่มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับที่มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับที่ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับที่น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับที่น้อยที่สุด

สำหรับการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.59) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการจัดให้มีพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลงอยู่ในลำดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.61) รองลงมาคือ พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.61) และพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.64) ตามลำดับดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร

(n = 320)

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน	4.21	0.61	มาก	2
2. พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์	4.21	0.64	มาก	3
3. พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง	4.22	0.61	มาก	1
รวม	4.21	0.59	มาก	

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาของโรงเรียน
กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร**

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.54) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาอยู่ในลำดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.59) รองลงมาคือ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.54) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.58) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.61) และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
ของโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร

(n = 320)

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.33	0.54	มาก	2
2. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผล การเรียน	4.32	0.58	มาก	3
3. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	4.35	0.59	มาก	1
4. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	4.25	0.61	มาก	4
5. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ	4.19	0.65	มาก	5
รวม	4.29	0.54	มาก	

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพมหานคร

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง (X_3) และพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน (X_1) เป็นตัวแปรที่ได้รับความเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพมหานคร (Y_{tot}) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.629 ซึ่งแสดงว่า พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงานส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 62.90 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{tot} = 1.23 + 0.13(X_3) + 0.59(X_1)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{tot} = 0.15 (Z_3) + 0.66 (Z_1)$$

ดังปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพมหานคร

(n = 320)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	2	59.52	29.73	268.53*	.00
Residual	317	35.14	0.11		
Total	319	94.66			
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SE _b	t	Sig.
ค่าคงที่	1.23		0.14	9.12*	.00
พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง(X_3)	0.13	0.15	0.06	2.09*	.04
พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน (X_1)	0.59	0.66	0.06	9.34*	.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

$R = 0.793$ $R^2 = 0.629$ $SEE. = 0.332$

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลงอยู่ในลำดับสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงานและพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ ตามลำดับทั้งนี้เนื่องจาก พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของสถานศึกษาและแผนปฏิบัติการของกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นนโยบายหลักของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นมหานครแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัย ส่งเสริมให้มีสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งเป็นสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยต่อสถานศึกษาได้มีโครงการการผลิตบทเรียน Application ด้านทักษะชีวิตสำหรับ เครื่องคอมพิวเตอร์พกพา โครงการเช่าระบบและพัฒนาห้องคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้โครงการจัดทำระบบการเรียนรู้อาเซียนสู่มาตรฐานสากล และโครงการส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษด้วยนวัตกรรมการเรียนรู้แนวใหม่เพื่อพัฒนาศักยภาพ ด้านการสื่อสารอย่างเหมาะสม ผู้บริหารสามารถสร้างภาพลักษณ์ของสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับต่อชุมชนและสร้างวิสัยทัศน์ที่ตรงตามศักยภาพของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการสร้างความเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานครก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญให้กับบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของจิรพัฒน์ แจ่มนิล (2550: 10) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติสูงขึ้น กว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาขีดความสามารถ และประสิทธิภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักภารกิจและวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและเป็นข้อจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญภิตติ และธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550: 196) ได้กล่าวถึงผู้นำ (leader) เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จโดยใช้อิทธิพลจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม นอกจากนั้นแล้วผู้นำยังมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์การและพนักงาน รวมทั้งผู้นำที่สามารถใช้อำนาจอิทธิพลต่าง ๆ ทั้งโดยตรงและโดยอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุจิรัตน์ นาคะรัมย์ (2554: 90) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี

เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นปัญญา ด้านการใช้รางวัลตามสถานการณ์ และด้านการบริหารแบบวางเฉย สอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์ชัย นรสาร (2553: 51) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านการมุ่งการเปลี่ยนแปลง ด้านการมุ่งงาน และด้านการมุ่งความสัมพันธ์ ตามลำดับ ส่วนครูมีความคิดเห็นว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านการมุ่งงาน ด้านการมุ่งความสัมพันธ์ และการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพรเทพ ทศนสุวรรณ (2553: 108) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้การมีความคิดริเริ่มการพัฒนาทักษะทางสังคมการประสานงาน การยอมรับนับถือ การปรับปรุงแก้ไข การโน้มน้าวจิตใจ และการให้ความช่วยเหลือ ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบทบาทที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการพัฒนาองค์การไปในทิศทางที่ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่นวัตกรรมที่ทันสมัยส่งเสริมให้องค์การมีประสิทธิภาพ ผู้นำต้องมีทักษะกระบวนการมีวิสัยทัศน์กลยุทธ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถโน้มน้าวจิตใจในการทำงานร่วมกันอย่างเต็มศักยภาพ เป็นที่ยอมรับและมีความน่าเชื่อถือ

2. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานวิชาการมีระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ลำดับแรก คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษารองลงมา ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูในการจัดการเรียนการสอนส่งเสริมให้ครูมีสื่อการสอน เทคนิคการสอน มีเทคโนโลยีและการประเมินผลที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนักเรียน มีการพัฒนาหลักสูตรและจัดให้มีหลักสูตรพิเศษที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม สถานศึกษาจึงส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการวิจัยเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

และสนับสนุนให้ครูศึกษาวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตามครู ดังที่ กระทรวงศึกษาธิการ (2551: 2) ได้กล่าวถึงการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถภาพครูให้มีความเป็นผู้นำทางวิชาการปฏิบัติหน้าที่โดยใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) มาตรา 24 (5) ให้สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนสามารถใช้การวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้ มาตรา 30 ให้สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ มาตรา 67 รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและการพัฒนาการผลิตและการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาโดยมีครูเป็นผู้ปฏิบัติการที่จะค้นหาคำตอบเพื่อการแก้ปัญหาต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของรุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2554: 113) ได้กล่าวว่า การวิจัยเป็นวิธีการเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นระบบและระเบียบเป็นแนวคิดที่นักวิจัยหันมาสนใจในงานวิจัย ใช้งานวิจัยเป็นเครื่องมือในการทำงาน คือต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนต้องการพัฒนาไปทางไหนอย่างไร มีองค์ประกอบอะไรบ้าง เก็บรวบรวมข้อมูลให้เป็นระบบแล้วจึงเขียนรายงานออกมาให้เห็นความเคลื่อนไหวในการทำงาน ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง ข้อมูลเหล่านั้นถ้าเป็นระบบจะเข้าสู่กระบวนการของการวิจัยและพัฒนาได้ การวิจัยมีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อการดำเนินการกิจการของสถานศึกษา ทั้งภารกิจการจัดการศึกษาและภารกิจด้านการบริหารจัดการหลายประการ สอดคล้องกับแนวคิดของจันทรานี สงวนนาม (2553: 157) ได้กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการที่น่าเชื่อถือและเป็นระบบในการแสวงหาคำตอบเพราะเป็นการคิดค้นและพัฒนาที่เป็นการแก้ปัญหา (problem solving) ในสภาพการณ์ที่เป็นจริงในชั้นเรียนเป็นกระบวนการเรียนรู้เชิงวิทยาศาสตร์ที่มีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การแสวงหาคำตอบจากปัญหาและข้อสงสัยของครูเป็นการคิดพัฒนานวัตกรรมเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของวันเฝ้าจ มีชัย (2554: 94) ได้ศึกษาเรื่องราวของผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการบริหารจัดการเรียนการสอน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศและวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ตามลำดับ อันดับสุดท้ายคือด้านกานินเทศการศึกษา ส่วนการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

ตามลำดับ อันดับสุดท้ายคือ ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิเชียร ยอดจักร (2555: 88) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านสื่อการเรียนการสอน และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของสนธิ สถาพร (2558: 189) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการอยู่ระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา รองลงมา คือ การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริญาพร มุกดา, จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย และธีรวัธ ธาดาตันติโชค (2560: 109-126) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอยู่ระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริหารจัดการหลักสูตรงานด้านการนิเทศการสอน งานด้านพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาการจัดการเรียนการสอน และการวัดผลและประเมินผล ดังนั้นแสดงให้เห็นว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจหลักในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครมีการส่งเสริมการบริหารการศึกษาและการบริหารโรงเรียนโดยพัฒนาหลักสูตรและจัดให้มีหลักสูตรพิเศษที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม สิ่งสำคัญต้องมีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา มีการพัฒนาหลักสูตรและการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้และแหล่งค้นคว้าที่หลากหลาย สนับสนุนให้เกิดการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเกิดความหลากหลายต่อเนื่อง ร่วมสร้างประสบการณ์ตรงซึ่งเปิดโอกาสให้เด็กไทยได้เรียนรู้ และปฏิบัติจริงเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมปัจจุบันได้

3. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร เรียงตามอิทธิพลจากมากไปน้อย คือ 1) พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง และ 2) พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และสามารถร่วมกันทำนายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 62.90 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมเป็นผู้นำเพราะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการใช้อำนาจหน้าที่ ซึ่งพฤติกรรม

ผู้นำที่แสดงออกมาแต่ละคนแตกต่างกันไปตามบุคลิก โอกาส และสถานการณ์ พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกมานั้นเป็นที่ยอมรับ สามารถโน้มน้าวใจให้บุคลากรทำหน้าที่ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของนพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2554: 95) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของผู้นำมี 3 ประการ ได้แก่ 1) ผู้รักษาหรือประสานให้สมาชิกในกลุ่มอยู่ร่วมกัน (maintenance of membership) จะต้องอยู่ใกล้ชิดกับกลุ่มมีความสัมพันธ์กับคนในกลุ่มและเป็นที่ยอมรับของคนในกลุ่มทำให้กลุ่มมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน 2) ผู้ปฏิบัติภารกิจของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ (objective attainment) จะต้องมีความรับผิดชอบในกระบวนการทำงานด้วยความมั่นคงและเข้าใจได้และทำให้กลุ่มทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 3) ผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม (group interaction facilitation) จะปฏิบัติงานในทางที่จะอำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์และปฏิบัติกันด้วยดีของสมาชิกในกลุ่ม การติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการช่วยให้หน้าที่นี้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของบังอร สาคลาโคล (2550: 33) กล่าวว่าไว้ว่าพฤติกรรมผู้นำนั้นเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกอย่างเห็นได้ชัดเจนที่มีผลต่อผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานที่มีเป้าหมายและทิศทางเดียวกันและจากการศึกษาพฤติกรรมผู้นำพบว่าพฤติกรรมผู้นำนั้นเน้นที่พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกอย่างถาวร หรืออาจกล่าวได้ว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผลหรือไม่มีประสิทธิผลนั้นไม่ได้ต่างกันที่คุณลักษณะ แต่จะต่างกันที่วิธีการปฏิบัติของผู้นำที่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ โดยพฤติกรรมนั้นถูกสร้างขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะหยุดก็ต่อเมื่อแรงขับถูกขัดออกไป และสอดคล้องกับแนวความคิดของพรเทพ ทศนสุวรรณ (2553: 17) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำเป็นพลังที่สำคัญในการที่จะนำองค์การไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้พฤติกรรมผู้นำทำให้เกิดความพึงพอใจและความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ พฤติกรรมผู้นำล้วนมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลและต่อองค์การในการกำกับดูแลการทำงาน ผู้นำจึงเป็นผู้ให้คำแนะนำและควบคุมกิจกรรมตั้งแต่เบื้องต้นขององค์การ ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานให้บรรลุถึงจุดหมายขององค์การที่กำหนดไว้ผู้นำจึงต้องมีความสามารถในการใช้อำนาจให้เกิดประสิทธิผล มีความสามารถในการชักจูงใจบุคคลทุกระดับทุกสถานการณ์ และที่สำคัญผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าต่าง ๆ ได้ดีผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำในองค์การจึงต้องมีความสามารถในการแสดงพฤติกรรมผู้นำสอดคล้องกับงานวิจัยของบังอร สาคลาโคล (2550: 110) ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุททาสงคราม ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านผู้กระตุ้นและสื่อสารส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุททาสงครามโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมเท่ากับ 0.909 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายเท่ากับ 0.827 ซึ่งหมายความว่าผู้กระตุ้นและผู้สื่อสารสามารถทำนายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

โดยภาพรวมได้ถึงร้อยละ 82.70 สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริญาพร มุกดา, จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย และธีรวิธ ฐาตาดันติโชค (2560: 109-126) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารจัดการ การวางแผนงานวิชาการ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการและการนิเทศ ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 85 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ดังนั้นผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ การเป็นผู้นำที่จะพัฒนาองค์กรไปยังเป้าหมายที่กำหนดไว้ที่สอดคล้องกับผังยุทธศาสตร์ด้านที่ 7 เมืองที่ให้โอกาสทางการศึกษาสำหรับทุกคนเป็นแผนปฏิบัติการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2560 มหานครแห่งการเรียนรู้การพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ด้านการเรียนการสอน ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สนับสนุนครูในการจัดการเรียนการสอน ครูมีสื่อการสอน เทคโนโลยี เทคนิคการสอน และการประเมินผลที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนักเรียน การสนับสนุนนักเรียนเสริมสร้างประสบการณ์และค่านิยมให้กับนักเรียนที่มีความสามารถให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเด็กที่ประสบปัญหาการเรียน สร้างภาพลักษณ์เป็นที่ยอมรับต่อชุมชน สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้ครูเกิดการเรียนรู้ให้ทันต่อเหตุการณ์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีพฤติกรรมที่ให้ความสำคัญสัมพันธ์ต่อบุคลากรและความสำคัญกับงานโดยมีความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จและให้ความช่วยเหลือแก้ปัญหาในเรื่องที่มีความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนางานวิชาการโดยส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการให้ชุมชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการ ประสานความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษาภาครัฐและเอกชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางเทคนิคทักษะทางวิชาการเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง และด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีพฤติกรรมผู้นำ โดยส่งเสริมการทำงาน

ของบุคลากร มีการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ในการทำงานมีการบริหารงานวิชาการที่สอดคล้องกับสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ศึกษาด้านพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร และศึกษาด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

สรุป

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการบริหารงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง และ 2) พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 งานวิจัยนี้พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน ทำนายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 62.90

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ.(2551). **แนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ**. กรุงเทพฯ: ที.เอส. บี.โปรดักส์.
- จันทราณี สงวนนาม. (2553). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่3). นนทบุรี: บั๊คพอยท์.
- จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2554). **การวิจัยทางการศึกษา**. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- จิรพัฒน์ แจ่มนิล. (2550). **การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ณรงค์ชัย นรสาร. (2553). **พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2554). **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: อนงค์ศิลป์การพิมพ์.
- บ้งอร สาคลาไคล. (2550). **พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พรเทพ ทศน์สุวรรณ. (2553). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- รุจิรัตน์ นาคะรัมย์. (2554). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ. (2554). **การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** (พิมพ์ครั้งที่ 5). สงขลา: นาคศิลป์.
- วันแดง มีชัย. (2554). **ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิเชียร ยอดจักร. (2555). **การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1**. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- สนธิ สถาพร. (2558). **การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2559). **แผนปฏิบัติการราชการกรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. 2560**.
กรุงเทพฯ: สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร.
- สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล. (2559). **แผนปฏิบัติการราชการกรุงเทพมหานครประจำปี 2560**.
กรุงเทพฯ: สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร.
- สิริญาพร มุกดา, จิตติรัตน์ แสงเลิศอูทัย และธีรวัช ธาดาตันติโชค. (2560, มกราคม-มิถุนายน).
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. **วารสาร
สังคมศาสตร์วิจัย**, 8 (1), 109-126.
- Yukl, G. (2006). **Leadership in organization** (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

ผลทางกฎหมายของพระราชกฤษฎีกาพระราชทานอภัยโทษต่อการกักขังแทนค่าปรับ LEGAL EFFECT OF THE ROYAL PARDON DECREE ON THE CONFINEMENT IN LIEN

กฤษณ์ วงศ์วิเศษธร/ KRITZ WONGVISADETHORN¹
กัณฑ์พิชญ์ อินชมพู่/ KUNTAPITCH INCHOMPOO²

บทคัดย่อ

พระราชกฤษฎีกาพระราชทานอภัยโทษมีผลทำให้ผู้ถูกกักขังแทนค่าปรับได้รับการปล่อยตัว แต่ไม่เป็นการลบล้างโทษปรับที่ได้รับตามคำพิพากษา เนื่องจากเป็นมาตรการเสริมที่กฎหมายกำหนดให้ศาลสามารถนำมาใช้ได้ตามมาตรา 30 แห่งประมวลกฎหมายอาญา ในกรณีที่ผู้ต้องโทษปรับ แต่ไม่มีทรัพย์สินหรือสิทธิเรียกร้องอื่นใดในอันที่จะชำระค่าปรับได้ รัฐย่อมมีอำนาจในการบังคับให้มีการชำระค่าปรับตามคำพิพากษาได้

บทความนี้มุ่งศึกษาถึงปัญหาที่ตามมาภายหลังจากผู้ถูกกักขังแทนค่าปรับได้รับการอภัยโทษ แต่ไม่มีทรัพย์สินหรือสิทธิเรียกร้องอื่นใดในการชำระค่าปรับได้ ข้อปัญหาที่สำคัญคือ ศาลจะสามารถสั่งกักขังแทนค่าปรับได้อีกหรือไม่และเพียงใดหากไม่มีการชำระค่าปรับ

ผลจากการศึกษาพบว่า การตีความให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและการตราพระราชกฤษฎีกาในการพระราชทานอภัยโทษนั้น ศาลไม่สามารถมีคำสั่งกักขังแทนค่าปรับได้อีก ทำได้แต่เพียงการสั่งให้ทำงานบริการสังคมหรือทำสาธารณประโยชน์ตามประมวลกฎหมายอาญาเท่านั้น

คำสำคัญ: พระราชกฤษฎีกาพระราชทานอภัยโทษ, การกักขังแทนค่าปรับ, โทษปรับ, หลักทั่วไปทางรัฐธรรมนูญ

¹อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*kritz.wo@ssru.ac.th

²อัยการจังหวัดผู้ช่วย สำนักงานอัยการจังหวัดหลังสวน จังหวัดชุมพร สำนักงานอัยการสูงสุด

ABSTRACT

The royal pardon decree has consequence to remit offenders who incarcerated from confinement in lien. However, a remaining fine under the judgment is not revoked. The confinement in lien is an additional measure prescribed in section 30 of the Criminal Code, in case the offender fails to pay the fine or have no property or other right of claim to be seized to pay for the fine. The government has power to force the payment according to the judgment.

This article aimed to study problems after emancipation from incarceration by an effect of royal pardon and still have no property or other right of claim to pay the remaining fine. Whether the court has the power to order the offender to carry out confinement in lien and, if yes, how much of a prison sentence must be served.

The result of this study revealed that to interpret according to the spirit of the constitution and the royal decree establishment, the court has no power to impose a confinement in lien on offenders again and the court can only give a measure to the defendant to provide community service or public contribution as prescribed in the Criminal Code.

Keywords: royal pardon decree, confinement in lien, fine, general principle of constitutional law

1. บทนำ

การกักขังแทนค่าปรับเป็นมาตรการหนึ่งที่ประมวลกฎหมายอาญากำหนดไว้ในกรณีที่จำเลยไม่อาจชำระค่าปรับจนครบถ้วนได้ตามคำพิพากษา อย่างไรก็ตามในวโรกาสอันสำคัญเกี่ยวกับสถาบันพระมหากษัตริย์มักมีการตราพระราชกฤษฎีกาพระราชทานอภัยโทษออกใช้บังคับ เป็นผลให้บรรดาผู้ต้องโทษทั้งหลายได้รับผลดีจากการพระราชทานอภัยโทษไม่ว่าจะเป็นการลดโทษ หรือปล่อยตัวจากที่คุมขัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ถูกกักขังแทนค่าปรับก็ได้รับการปล่อยตัวโดยผลแห่งพระราชกฤษฎีกาพระราชทานอภัยโทษด้วยเช่นกัน

อย่างไรก็ตาม มีข้อพิจารณาทางกฎหมายว่าผู้ถูกกักขังแทนค่าปรับที่ได้รับการปล่อยตัวด้วยเหตุได้รับพระราชทานอภัยโทษนี้ หากความยังคงปรากฏว่า จำเลยไม่มีทรัพย์สิน สิทธิเรียกร้องใดที่จะสามารถชำระค่าปรับได้ ผลจะเป็นเช่นไรในทางกฎหมายซึ่งบทความนี้มุ่งหมายพิจารณา วิเคราะห์ การตีความเพื่อนำเสนอแนวทางที่สอดคล้องกับทฤษฎีและนิติวิธีในทางกฎหมายต่อไป

2. การกักขังแทนค่าปรับตามประมวลกฎหมายอาญา

การกักขังแทนค่าปรับเป็นมาตรการหนึ่งในการบังคับคดีโทษปรับ ในกรณีที่ผู้ต้องโทษปรับ ไม่มีความสามารถทางเศรษฐกิจในการชำระค่าปรับจึงต้องถูกกักขังแทนจำนวนค่าปรับที่ต้องชำระ จนหมดสิ้นแต่ไม่เกินกว่าระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด

2.1 วิวัฒนาการของการกักขังแทนค่าปรับในระบบกฎหมายไทย

วิวัฒนาการของการกักขังแทนค่าปรับเริ่มปรากฏชัดขึ้นจากกฎหมายลักษณะอาญา ร.ศ. 127 ซึ่งเป็นประมวลกฎหมายสมัยใหม่ (modern law) ฉบับแรกของไทย โดยบัญญัติไว้ใน มาตรา 18 มีสาระสำคัญว่า ผู้ที่ต้องคำพิพากษาให้ปรับ และไม่ได้ชำระภายใน 15 วัน ให้ยึดทรัพย์ มาใช้ค่าปรับ หรือให้จำคุกแทนค่าปรับ และกำหนดให้การจำคุก 1 วัน แทนจำนวนค่าปรับ 1 บาท (หยุด แสงอุทัย, 2548: 95)

ต่อมาเมื่อมีการประกาศใช้ประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2499 ได้มีการกำหนดโทษ กักขังขึ้นและมีการกำหนดการกักขังแทนค่าปรับไว้แทนการจำคุกแทนค่าปรับ โดยกำหนดอัตรา การกักขังแทนค่าปรับไว้ที่ 5 บาท ต่อการกักขัง 1 วัน และได้มีการเพิ่มอัตราการกักขังแทนค่าปรับ เรื่อยมาจากร้อยปีจนถึงปัจจุบันโดยกำหนดอัตราการกักขังแทนค่าปรับไว้ที่ 20 บาท ต่อการกักขัง 1 วัน ตามพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2518 กำหนดอัตราการกักขัง แทนค่าปรับไว้ที่ 70 บาท ต่อการกักขัง 1 วัน ตามพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มประมวลกฎหมาย อาญา (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2530 กำหนดอัตราการกักขังแทนค่าปรับไว้ที่ 200 บาท ต่อการกักขัง 1 วัน ตามพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ 15) พ.ศ. 2545 และในปัจจุบันกำหนด อัตราการกักขังแทนค่าปรับไว้ที่ 500 บาท ต่อการกักขัง 1 วัน ตามพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มประมวล กฎหมายอาญา (ฉบับที่ 25) พ.ศ. 2559 ซึ่งเหตุผลสำคัญในการแก้ไขเพิ่มเติมอัตราการกักขังแทน ค่าปรับให้เพิ่มขึ้นตามที่ปรากฏในหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มประมวลกฎหมายอาญา ดังกล่าว คือ การปรับมูลค่าของเงินให้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจและสังคม ณ เวลานั้น

โทษกักขังเป็นโทษที่บัญญัติขึ้นครั้งแรกในประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2499 โดยเปลี่ยนโทษจำคุกแทนค่าปรับเป็นการกักขังแทนค่าปรับ ซึ่งผู้ร่างมองว่าจะเป็นผลดีต่อผู้ต้องโทษ มากกว่าโทษจำคุก (สกุลรัตน์ ทิพย์บุญทรัพย์, 2552: 94) แม้ว่าโทษกักขังจะเป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพ คล้ายโทษจำคุกแต่มีลักษณะความรุนแรงและรูปแบบการควบคุมที่น้อยกว่า ผู้ที่ต้องโทษกักขัง จะกักตัวไว้ในสถานที่กักขังอันมิใช่เรือนจำเหมือนโทษจำคุก โทษกักขังไม่ได้เป็นโทษที่ลงแก่ผู้กระทำความผิดโดยตรงแต่เป็นโทษที่เปลี่ยนมาจากโทษอื่น เช่น เปลี่ยนมาจากโทษจำคุกระยะสั้น หรือ โทษปรับ (เกียรติขจร วัจนะสวัสดิ์, 2551: 859)

อย่างไรก็ตามผู้วิจัยเห็นว่า การกักขังแทนค่าปรับเป็นเพียงมาตรการในการบังคับคดีอาญาในโทษปรับเท่านั้น ไม่ใช่โทษด้วยวัตถุที่ประสงค์ของโทษปรับเป็นการบังคับจากฐานทรัพย์สิน

ของผู้กระทำความผิดเพื่อไม่ให้ผู้กระทำความผิดได้รับผลกำไรจากการกระทำความผิดและเมื่อผู้ต้องโทษไม่มีความสามารถในการชำระ จึงต้องใช้มาตรการบังคับอื่นเพื่อบังคับผลแห่งโทษปรับ

2.2 การบังคับโทษปรับโดยการกักขังแทนค่าปรับตามประมวลกฎหมายอาญา

กระบวนการในการกักขังแทนค่าปรับตามประมวลกฎหมายอาญา เริ่มจากเมื่อศาลมีคำพิพากษาลงโทษปรับแล้ว จำเลยจะต้องนำเงินตามจำนวนที่กำหนดมาชำระต่อศาลภายใน 30 วัน หากไม่ชำระภายในระยะเวลาดังกล่าวจะต้องถูกยึดทรัพย์สินหรืออายัดสิทธิเรียกร้องใช้ค่าปรับหรือมิฉะนั้นจะต้องถูกกักขังแทนค่าปรับ ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 29, 30 ซึ่งหากพิจารณาตามตัวบทกฎหมายแล้ว ผู้ต้องโทษปรับจะต้องหาเงินมาชำระภายใน 30 วัน หากไม่ชำระจะต้องนำมาตรการยึดทรัพย์สินตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 29/1 มาใช้ค่าปรับก่อน หากไม่ปรากฏทรัพย์สินหรือสิทธิเรียกร้องที่จะถูกยึดอายัดจึงจะใช้มาตรการกักขังแทนค่าปรับ (เกียรติขจร วัจนะสวัสดิ์, 2551: 863) แต่ในทางปฏิบัติ เมื่อศาลพิพากษาให้ลงโทษปรับ ศาลจะสั่งในคำพิพากษาว่า “ถ้าจำเลยไม่นำเงินมาชำระให้จัดการตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 29, 30” และศาลจะออกหมายกักขังแทนค่าปรับทันทีหากผู้ต้องโทษปรับไม่มีเงินเสียค่าปรับในวันดังกล่าว (คณิต ณ นคร, 2548: 64)

หลักเกณฑ์การกักขังแทนค่าปรับตามประมวลกฎหมายอาญา

2.2.1 ถืออัตรา 500 บาท ต่อ 1 วัน และห้ามกักขังเกิน 1 ปี เว้นแต่ในกรณีที่ศาลพิพากษาให้ปรับตั้งแต่ 200,000 บาท ขึ้นไป ศาลจะสั่งให้กักขังเกินกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 2 ปีได้ แต่ศาลจะต้องระบุไว้อย่างชัดแจ้งในคำพิพากษา ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 30

2.2.2 สถานที่กักขังแทนค่าปรับ ให้กักตัวไว้ในสถานที่อื่นที่ไม่ใช่เรือนจำ สถานที่ตำรวจ หรือสถานที่ควบคุมผู้ต้องหาของพนักงานสอบสวน (สถานที่กักขังแทนค่าปรับไม่มีบทกฎหมายกำหนดไว้โดยเฉพาะ จึงต้องใช้รูปแบบของโทษกักขังตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 24 แต่ไม่สามารถกักขังไว้ในที่อาศัยของผู้นั้นเองหรือผู้อื่นที่ยินยอมหรือสถานที่อื่นที่อาจกักขังได้)

2.2.3 การกักขังแทนค่าปรับไม่สามารถใช้กับผู้ต้องโทษปรับที่เป็นนิติบุคคลได้ โดยสภาพตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 30/1

2.3 การบังคับโทษปรับโดยการทำงานบริการสังคมหรือทำงานบริการสาธารณประโยชน์

นอกจากการบังคับโทษปรับด้วยการยึดทรัพย์สินใช้ค่าปรับและกักขังแทนค่าปรับ ในปัจจุบันผู้ต้องโทษปรับสามารถยื่นคำร้องต่อศาลชั้นต้นที่พิพากษาคดีเพื่อขอทำงานบริการสังคมหรือทำงานบริการสาธารณประโยชน์ หรือหากมีข้อเท็จจริงปรากฏแก่ศาลในขณะพิพากษาคดีว่าผู้ต้องโทษปรับอยู่ในเกณฑ์ที่จะทำงานดังกล่าวได้และผู้ต้องโทษปรับยินยอม ศาลจะมีคำสั่งให้ผู้นั้นทำงานบริการสังคมหรือทำงานสาธารณประโยชน์แทนค่าปรับได้ ซึ่งการทำงานแทนค่าปรับจะแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดให้กลับเป็นคนดีต่อสังคม อย่างไรก็ตามการทำงานบริการสังคมหรือทำงานสาธารณประโยชน์ไม่สามารถใช้กับผู้ต้องโทษปรับที่เป็นนิติบุคคลได้ ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 30/1

การลงโทษปรับเป็นการป้องปราม (deterrence) ผู้กระทำความผิด ผ่านการลงโทษที่เป็นตัวเงิน (monetary sanction) ซึ่งจะไม่เป็นผลดีเพียงพอในการแก้ไขพฤติกรรมของผู้กระทำผิดที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูง และจะเป็นผลเสียยิ่งต่อผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ ที่ไม่มีทรัพย์สินหรือสิทธิเรียกร้องใด และไม่ได้รับการทำงานบริการสังคมหรือบริการสาธารณประโยชน์ เพราะจะทำให้บุคคลดังกล่าวต้องถูกบังคับคดีอาญาโทษปรับโดยการกักขังขังแทนค่าปรับ ที่ต้องใช้ลักษณะเดียวกับโทษกักขัง โดยการถูกจำกัดสิทธิเสรีภาพซึ่งมีสภาพที่รุนแรงกว่าโทษปรับยิ่ง

3. การอภัยโทษเป็นการทั่วไปตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

3.1 แนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับการอภัยโทษ

อำนาจในการอภัยโทษเป็นอำนาจดั้งเดิม (traditional prerogative) ของประมุขของรัฐ (Ardant & Mathieu, 2013: 395) ในประเทศที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขอำนาจดังกล่าวถือว่าเป็นพระราชอำนาจของกษัตริย์ (royal prerogative) เช่น ในประเทศอังกฤษ พระราชอำนาจในการอภัยโทษ (the prerogative of mercy) เป็นของสมเด็จพระราชินีซึ่งทรงดำรงตำแหน่งประมุขของรัฐ อย่างไรก็ตามเพื่อให้สอดคล้องกับการปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์อยู่ใต้รัฐธรรมนูญ แม้การอภัยโทษจะเป็นพระราชอำนาจของกษัตริย์ แต่กษัตริย์อังกฤษมิได้ทรงใช้อำนาจด้วยพระองค์เอง และมีได้ทรงมีส่วนได้เสียเป็นการส่วนพระองค์ในกระบวนการพระราชทานอภัยโทษนี้ (Bennett, 2013: 36) โดยการดำเนินการทั้งหลายจะเป็นไปโดยคำแนะนำและดำเนินการตามหน้าที่ของ The Secretary of State for the Home Department (อาจเทียบเคียงโดยอนุโลมกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยในระบบบริหารราชการแผ่นดินไทย)

ในระบบกฎหมายประเทศอังกฤษยอมรับเป็นที่ยุติว่า พระราชอำนาจในการอภัยโทษ (the prerogative of mercy) ไม่อาจถูกควบคุมตรวจสอบโดยองค์กรตุลาการได้ (unreviewable) ดังที่ปรากฏในความเห็นทางกฎหมายของลอร์ดดิพล็อก (Lord Diplock) ในคดี De Freitas v Benry ซึ่งเขาให้ความเห็นว่า พระราชอำนาจในการอภัยโทษต้องถือว่าเป็น “ธรรมเนียมปฏิบัติทางรัฐธรรมนูญ” (constitutional convention) ไม่ใช่เรื่องประเด็นในทางกฎหมายที่ศาลจะเข้ามาพิจารณาตัดสินได้ (Herling & Lyon, 2004: 63-64)

กรณีนี้ก็ตาม ในคดี Bentley ในปี 1994 (Bennett, 2013: 96, Herling & Lyon, 2004: 64-65) ได้มีการยื่นฟ้องต่อศาลในประเด็นเกี่ยวกับพระราชอำนาจในการอภัยโทษอีกครั้งหนึ่ง โดยข้อเท็จจริงสืบเนื่องมาจาก นายดิเรก เบเนลย์ (Derek Bentley) และนายคริสโตเฟอร์แคริก (Christopher Craig) ได้ถูกฟ้องร้องต่อศาลว่าร่วมกันสังหารนายตำรวจผู้หนึ่ง ศาลในคดีได้พิพากษาคัดสินว่าทั้งสองมีความผิดจริง ซึ่งตามกฎหมายอังกฤษมีโทษประหารชีวิตโดยการแขวนคอ อย่างไรก็ตามด้วยเหตุที่ว่านายแคริกมีอายุต่ำกว่า 16 ปี ตามกฎหมายอังกฤษจึงได้รับความคุ้มครองไม่ต้องโทษประหารชีวิตแต่ได้รับโทษจำคุกตลอดชีวิตแทน แต่นายเบเนลย์ มีอายุ 19 ปี จึงมิได้รับ

ความคุ้มครองในการห้ามมิให้ประหารชีวิตเช่นเดียวกับนายเคิร์ก จึงต้องรับโทษประหารชีวิตด้วยการแขวนคอ ต่อมา มีการยื่นขอพระราชทานอภัยโทษไปยัง Home secretary ซึ่งได้รับการปฏิเสธที่จะนำความขึ้นทูลเกล้าถวายคำแนะนำให้สมเด็จพระราชินีทรงพระราชทานอภัยโทษ เป็นผลให้มีการบังคับโทษประหารโดยการแขวนคอนายเบนเลย์ในเวลาต่อมา ครอบครัวเบนเลย์จึงยื่นคำฟ้องต่อศาลเกี่ยวกับพระราชอำนาจในการอภัยโทษในคดีนี้

Council for the Home secretary ได้ยกข้อต่อสู้ขึ้นว่า พระราชอำนาจอภัยโทษไม่สามารถถูกตรวจสอบได้โดยศาล ซึ่งศาลในคดีได้พิจารณาและให้เหตุผลว่า จริงอยู่พระราชอำนาจในการอภัยโทษไม่อยู่ในขอบเขตที่จะถูกตรวจสอบโดยศาล แต่สำหรับการดำเนินการของ Home secretary ศาลสามารถพิจารณาได้ และเห็นว่าเป็นข้อบกพร่องที่มีได้นำความขึ้นทูลเกล้าถวายคำแนะนำให้สมเด็จพระราชินีนาถทรงพระราชทานอภัยโทษแก่นายเบนเลย์

มีข้อสังเกตว่า ในคดีนี้ศาลหลีกเลี่ยงที่จะเข้าไปควบคุมตรวจสอบพระราชอำนาจอภัยโทษโดยตรง แต่กลับใช้เทคนิควิธีในการตรวจสอบโดยเลี่ยงไปตรวจสอบการกระทำของ Home secretary แทน และต่อมาในปี ค.ศ. 1993 ได้มีการพระราชทานอภัยโทษแก่นายเบนเลย์แม้ว่าเขาจะถูกดำเนินการประหารชีวิตไปแล้ว โดยเรียกการอภัยโทษในลักษณะนี้ว่า “การอภัยโทษภายหลังวายชนม์” (posthumous pardon)

ในประเทศที่มีได้มีกษัตริย์เป็นประมุขของรัฐ อาทิ ประเทศฝรั่งเศส และประเทศสหรัฐอเมริกา อำนาจในการอภัยโทษเป็นของประธานาธิบดี เช่น ในประเทศฝรั่งเศสรัฐธรรมนูญสาธารณรัฐที่ 5 ซึ่งเป็นรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันได้บัญญัติไว้ในมาตรา 17 ซึ่งได้รับการแก้ไขเพิ่มเติมในปี ค.ศ. 2008 ความว่า “ประธานาธิบดีมีสิทธิเด็ดขาดแต่เพียงผู้เดียวในการอภัยโทษ” (Le Président de la République a le droit de faire grâce à titre individuel) ซึ่งจะทำโดยการประกาศรัฐกฤษฎีกาอภัยโทษ (décret de grâce) ลงนามโดยประธานาธิบดี ซึ่งมีผู้ลงนามรับสนองรัฐกฤษฎีกา (contresigné) คือ นายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม อย่างไรก็ตาม รัฐกฤษฎีกานี้ จะไม่มีการประกาศเป็นการทั่วไปในรัฐกิจจานุเบกษา (Journal Officiel) เป็นเพียงแต่แจ้งไปยังผู้ได้รับการอภัยโทษโดยตรงเป็นการเฉพาะ (DILA, 2016)

อนึ่ง มีข้อสังเกตว่า การใช้อำนาจอภัยโทษของประธานาธิบดีตามมาตรา 17 นี้ เป็นการอภัยโทษเฉพาะรายบุคคล มิใช่การอภัยโทษเป็นการทั่วไป (grâces collectives) ซึ่งแตกต่างจากอำนาจของรัฐสภาในการออกรัฐบัญญัตินิรโทษกรรม (amnistie) ตามความในรัฐธรรมนูญมาตรา 34 ซึ่งเดิมเป็นธรรมเนียมสาธารณรัฐ (La tradition républicaine) มาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1959 ถือปฏิบัติว่า ทุกครั้งที่มีการขึ้นดำรงตำแหน่งใหม่ของประธานาธิบดี รัฐบาลจะยื่นเสนอร่างกฎหมายนิรโทษกรรมเป็นการทั่วไปต่อรัฐสภา โดยมีการกำหนดความผิดที่จะอภัยไว้เป็นประเภท อย่างไรก็ตาม แนวปฏิบัติดังกล่าวได้สิ้นสุดลงในสมัยประธานาธิบดีนิโกลาส ซาโกซี (Nicolas Sarkozy) ในปี ค.ศ. 2007 (Gicquel & Gicquel, 2013: 613)

สำหรับประเทศสหรัฐอเมริกา อำนาจในการอภัยโทษ (power to pardon) เป็นของประธานาธิบดี ซึ่งเป็นประมุขของรัฐเช่นกัน โดยในรัฐธรรมนูญสหรัฐอเมริกา มาตรา 2 ส่วนที่ 2 ความบัญญัติว่า “...(ประธานาธิบดี) มีอำนาจในการยกเว้นโทษ (reprieves) หรืออภัยโทษ (pardon) ความผิดที่กระทำต่อสหรัฐอเมริกา เว้นแต่เป็นกรณีที่เกี่ยวข้องกับการถอดถอนออกจากตำแหน่ง (impeachment)” ประธานาธิบดีมีดุลพินิจในการกำหนดรูปแบบของการอภัยโทษ แต่โดยส่วนมากมักจะเป็นการอภัยโทษรายบุคคล (Chemerinsky, 2006: 363-364)

3.2 การอภัยโทษเป็นการทั่วไปในระบบกฎหมายไทย

3.2.1 ความเป็นมา

แต่เดิมในประเทศไทยอำนาจอภัยโทษเป็นพระราชอำนาจเด็ดขาดขององค์พระมหากษัตริย์ ต่อมาภายหลังเปลี่ยนแปลงการปกครองจากสมบูรณาญาสิทธิราชย์เป็นการปกครองในระบอบประชาธิปไตย มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขของประเทศภายใต้รัฐธรรมนูญพระราชอำนาจที่ทรงมีมาแต่เดิมบางประการได้ถูกรับรองไว้โดยบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ ซึ่งพระราชอำนาจในการอภัยโทษก็ได้ถูกบัญญัติรับรองไว้รัฐธรรมนูญด้วยเช่นเดียวกัน โดยการพระราชทานอภัยโทษเป็นการทั่วไปจะกระทำในรูปแบบของพระราชกฤษฎีกามีผู้ลงนามรับสนองพระบรมราชโองการคือนายกรัฐมนตรี

เมื่อพิจารณาถึงลักษณะของพระราชกฤษฎีกาพระราชทานอภัยโทษแล้วพบว่า ในช่วงก่อนปี พ.ศ. 2517 การตราพระราชกฤษฎีกาพระราชทานอภัยโทษเป็นการทั่วไปมีการอ้างอิงฐานที่มาแห่งอำนาจจากรัฐธรรมนูญที่ใช้อยู่ในขณะนั้นโดยตรง อย่างไรก็ตาม ในช่วงที่มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญการปกครองราชอาณาจักร พุทธศักราช 2502 ซึ่งมีค่าบังคับเป็นรัฐธรรมนูญ ได้มีจำนวนบทบัญญัติเพียง 20 มาตรา เพียงเท่านั้น และได้มีการบัญญัติเกี่ยวกับพระราชอำนาจในการพระราชทานอภัยโทษเอาไว้ แต่ทว่าในปี พ.ศ. 2504 และ 2506 อันเป็นช่วงเวลาที่รัฐธรรมนูญการปกครองฯ ฉบับนี้มีผลใช้บังคับอยู่ ก็ได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาพระราชทานอภัยโทษเป็นการทั่วไป และไม่ปรากฏการอ้างอิงแหล่งที่มาในการตราพระราชกฤษฎีกาว่ามาจากบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญดังเช่นฉบับที่ผ่าน ๆ มา

ต่อมาได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2511 ซึ่งบัญญัติรับรองพระราชอำนาจในการพระราชทานอภัยโทษเอาไว้เช่นที่ผ่านมา ในการตราพระราชกฤษฎีกาพระราชทานอภัยโทษในช่วงเวลาการใช้บังคับของรัฐธรรมนูญฉบับนี้ ก็กลับมาอ้างอิงฐานที่มาในการตราพระราชกฤษฎีกาจากรัฐธรรมนูญเช่นเดิม

ในปี พ.ศ. 2515 มีการยกเลิกรัฐธรรมนูญฉบับเดิม และมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญการปกครองราชอาณาจักร พ.ศ. 2515 ซึ่งก็ได้มีบทบัญญัติรับรองพระราชอำนาจในการพระราชทานอภัยโทษเอาไว้แต่อย่างไร แต่ทว่า ในช่วงเวลาดังกล่าวนี้นี้ ได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาพระราชทานอภัยโทษ พ.ศ. 2515 ซึ่งอ้างอิงบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญการปกครองราชอาณาจักร พ.ศ. 2515

มาตรา 16 ที่บัญญัติว่า “พระมหากษัตริย์ทรงไว้ซึ่งพระราชอำนาจในการตราพระราชกฤษฎีกาโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย” แทน

พัฒนาการในเชิงรูปแบบของพระราชกฤษฎีกาพระราชทานอภัยโทษครั้งใหญ่ อันส่งผลถึงปัจจุบัน เกิดขึ้นด้วยเหตุที่ว่า เมื่อมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2517 แม้มีการบัญญัติรับรองเกี่ยวกับพระราชอำนาจในการพระราชทานอภัยโทษไว้ก็ตาม แต่มีการแก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับการตราพระราชกฤษฎีกาแตกต่างไปจากรัฐธรรมนูญฉบับก่อน ๆ กล่าวคือ มาตรา 192 บัญญัติว่า “พระมหากษัตริย์ทรงไว้ซึ่งพระราชอำนาจในการตราพระราชกฤษฎีกา ตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายอื่น” จากแต่เดิมที่รัฐธรรมนูญจะบัญญัติเพียงว่า “พระมหากษัตริย์ทรงไว้ซึ่งพระราชอำนาจในการตราพระราชกฤษฎีกา” เท่านั้น การเพิ่มเติมถ้อยคำ “ตามที่กำหนดในรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายอื่น” ก่อให้เกิดปัญหาในทางกฎหมายตามมาว่าการตราพระราชกฤษฎีกาพระราชทานอภัยโทษนั้น แม้รัฐธรรมนูญบัญญัติรับรองพระราชอำนาจในการพระราชทานอภัยโทษไว้ก็ตาม แต่มิได้บัญญัติว่าให้สามารถออกเป็นพระราชกฤษฎีกาได้ ดังนั้น รัฐบาลในขณะนั้นจึงได้เสนอร่างพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พ.ศ.... เพื่อแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 261 ทวิ โดยมีความว่า

“ในกรณีที่คณะรัฐมนตรีเห็นเป็นการสมควรจะถวายคำแนะนำต่อพระมหากษัตริย์ขอให้พระราชทานอภัยโทษแก่ผู้ต้องโทษก็ได้

การพระราชทานอภัยโทษตามวรรคหนึ่ง ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา”

ในการประชุมสมานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่รัฐสภา ครั้งที่ 19 วันที่ 19 ธันวาคม พ.ศ. 2517 (2517, น. 631-645) เพื่อพิจารณาร่างกฎหมายแก้ไขเพิ่มเติมฉบับดังกล่าวนี้ ได้มีการอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสมาชิกสมานิติบัญญัติแห่งชาติที่เป็นนักนิติศาสตร์ อาทิ นายธานินทร์ กรัยวิเชียร นายปรีดี เกษมทรัพย์ นายไพโรจน์ ชัยนาม นายพงศ์เพ็ญ ศกุนตาภัย นายสมภพ โหตระกิตย์ และนายเฉลิมชัย วสินนท์ เป็นต้น โดยหลายฝ่ายมีความเห็นคัดค้านร่างกฎหมายฉบับนี้ แต่ก็มีรายละเอียดซึ่งแตกต่างกันอยู่หลายแนวทางดังนี้

ความเห็นในแนวทางแรกเห็นว่า ไม่จำเป็นต้องแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาแต่อย่างใด เนื่องด้วยการพระราชทานอภัยโทษแต่เดิมมาก็ดำเนินการโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาในทุกครั้ง การปฏิบัติสืบเนื่องกันมาเช่นนี้ถือว่าเป็นประเพณีการปกครอง (Kritz Wongvisadethorn, 2016) เป็นจารีตประเพณีแล้ว แม้รัฐธรรมนูญมิได้บัญญัติให้ตราพระราชกฤษฎีกาเอาไว้ก็ตาม ก็ย่อมสามารถตราออกใช้ได้

ความเห็นในแนวทางที่สองไม่เห็นด้วยกับร่างกฎหมายฉบับนี้โดยมองว่าการพระราชทานอภัยโทษไม่จำเป็นต้องกระทำในรูปแบบของพระราชกฤษฎีกาดังที่เคยปฏิบัติกันมา เมื่อรัฐธรรมนูญให้อำนาจพระมหากษัตริย์ที่จะพระราชทานอภัยโทษได้แล้ว ย่อมกระทำได้ เช่น

ดำเนินการออกเป็น “พระบรมราชโองการ” การที่รัฐธรรมนูญได้ให้อำนาจพระมหากษัตริย์ไว้ แต่กลับต้องมาใช้พระราชอำนาจโดยกฎหมายลำดับที่เล็กกว่าย่อมไม่น่าจะถูกต้อง

ความเห็นในแนวทางที่สามเสนอโดยนายปรีดี เกษมทรัพย์ เห็นว่าการอภัยโทษเป็นการทั่วไป แท้ที่จริงแล้วคือการนิรโทษกรรม (amnesty) ประเภทหนึ่งซึ่งส่งผลให้เป็นการยกเว้นกฎหมายที่ออกโดยสภา ดังนั้น สมควรพระราชทานอภัยโทษโดยการตราเป็นพระราชบัญญัติเพื่อจะดำเนินการพิจารณาโดยรัฐสภาว่าจะยกเว้นกฎหมายนั้นหรือไม่ การตราออกเป็นพระราชกฤษฎีกานั้นเป็นเรื่องของฝ่ายบริหาร ไม่สมควรให้เป็นอำนาจของฝ่ายบริหารในการพิจารณาว่าจะยกเว้นกฎหมายใด ซึ่งกลายเป็นเรื่องที่ไม่มีความชอบเขต

อย่างไรก็ตาม แม้มีความเห็นคัดค้านอยู่หลายแนวทาง แต่สถานการณ์บัญญัติแห่งชาติ โดยผลการลงมติสมาชิกเสียงข้างมากเห็นชอบจำนวน 80 คน และไม่เห็นชอบ 10 คน และมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2517 ส่งผลให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 261 ทวิ ใช้บังคับมาจนถึงปัจจุบัน ในทุกครั้งที่การพระราชทานอภัยโทษเป็นการทั่วไปจะมีการตราเป็นพระราชกฤษฎีกาโดยอาศัยอำนาจตามความในบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและมาตรา 261 ทวิ แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาเสมอ

3.2.2 การพระราชทานอภัยโทษผู้ถูกกักขังแทนค่าปรับ

นับแต่เปลี่ยนแปลงการปกครองในปี พ.ศ. 2475 เป็นต้นมา ประเทศไทยมีการอภัยโทษเป็นการทั่วไปจนถึงปัจจุบัน (พ.ศ. 2560) ทั้งหมด 35 ครั้ง โดยกระทำในวโรกาสอันสำคัญเกี่ยวกับสถาบันพระมหากษัตริย์ เมื่อพิจารณาเนื้อความตามพระราชกฤษฎีกาพระราชทานอภัยโทษ นับแต่อดีตมา พบว่ามีการอภัยโทษให้แก่ผู้ถูกกักขังแทนค่าปรับด้วย โดยในพระราชกฤษฎีกาพระราชทานอภัยโทษ พุทธศักราช 2478 มาตรา 3 ข้อ 3 (ก) ซึ่งเป็นฉบับแรก ได้มีความบัญญัติว่าผู้ที่ต้องจำแทนเงินค่าปรับให้ปล่อยตัวไป แม้ในปัจจุบันคำว่า “จำแทนเงินค่าปรับ” ได้เปลี่ยนมาใช้คำว่า “กักขังแทนค่าปรับ” แล้ว แต่ก็มีความหมายเช่นเดียวกันนั่นเอง ย่อมแสดงให้เห็นว่าผู้ต้องถูกกักขังแทนค่าปรับได้รับผลจากการพระราชทานอภัยโทษมาโดยตลอดในทุกครั้งที่ผ่านมา

ผลของการอภัยโทษผู้ต้องถูกกักขังแทนค่าปรับคือ การกักขังแทนค่าปรับตามคำสั่งศาลเป็นอันสิ้นสุดลง โดยผู้นั้นได้รับการปล่อยตัวไป อย่างไรก็ตามพระราชกฤษฎีกาพระราชทานอภัยโทษมีผลเพียงแคผู้ต้องถูกกักขังแทนค่าปรับได้รับการปล่อยตัวไปเท่านั้น มิได้หมายความว่าโทษปรับตามคำพิพากษาที่มีมาแต่เดิมนั้นสิ้นสุดลงไปด้วย บุคคลผู้นั้นยังต้องชำระค่าปรับตามคำพิพากษา ดังที่ปรากฏในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 18280/2557 และบันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องกรมราชทัณฑ์ขอหารือกรณีการพระราชทานอภัยโทษในส่วนของการกักขังแทนค่าปรับ เรื่องเสร็จที่ 1161/2559 ซึ่งมีประเด็นปัญหาในทางข้อกฎหมายบางประการซึ่งจะได้พิจารณาวิเคราะห์ในหัวข้อถัดไป

4. สภาพปัญหาและบทวิเคราะห์

4.1 สภาพปัญหา

ตามที่ได้กล่าวไว้ในหัวข้อที่แล้วว่า ผลจากการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาพระราชทานอภัยโทษนั้น การกักขังแทนค่าปรับตามคำสั่งศาลถือว่าสิ้นสุดลงและให้ปล่อยตัวจำเลยในคดีไป ดังเช่นตัวอย่างที่ปรากฏตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 18280/2557

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 18280/2557 จำเลยเป็นนักโทษเด็ดขาดและยังไม่ได้ถูกกักขังแทนค่าปรับก่อนที่พระราชกฤษฎีกาพระราชทานอภัยโทษ พ.ศ. 2553 ใช้บังคับ ซึ่งมาตรา 5 วรรคหนึ่งแห่งพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว บัญญัติว่า “ผู้ต้องโทษ ดังต่อไปนี้ ให้ได้รับพระราชทานอภัยโทษปล่อยตัวไป (1) ผู้ต้องกักขัง...” และมาตรา 5 วรรคสอง บัญญัติว่า “กรณีผู้ต้องกักขังตามวรรคหนึ่ง (1) ซึ่งเป็นนักโทษเด็ดขาดและยังไม่ได้รับโทษกักขังแทนโทษจำคุกหรือยังไม่ได้ถูกกักขังแทนค่าปรับ ให้ผู้ต้องกักขังนั้นได้รับพระราชทานอภัยโทษปล่อยตัวไปในส่วนของโทษกักขังแทนโทษจำคุกหรือในส่วนของโทษกักขังแทนค่าปรับ แล้วแต่กรณี” ดังนั้น จำเลยจึงได้รับประโยชน์ตามมาตรา 5 วรรคสองแห่งพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว เฉพาะในส่วนที่ไม่ต้องถูกกักขังแทนค่าปรับหากจำเลยยังไม่ชำระค่าปรับ แต่พระราชกฤษฎีกาดังกล่าวไม่ได้ให้จำเลยพ้นจากโทษปรับด้วย โทษปรับตามคำพิพากษาของจำเลยยังคงมีอยู่ เมื่อจำเลยไม่ชำระค่าปรับ โจทก์จึงขอให้ศาลออกหมายบังคับคดีอายัดสิทธิเรียกร้องเงินของจำเลยจำนวน 100,000 บาท ได้ กรณีไม่มีเหตุที่จะยกเลิกลหมายบังคับคดีและคืนเงินดังกล่าวให้แก่จำเลย

คำพิพากษาดังกล่าวนี้อาจก่อให้เกิดผลอย่างน้อยสองประการ คือ

ประการแรก พระราชกฤษฎีกาพระราชทานอภัยโทษเป็นผลเฉพาะการกักขังแทนค่าปรับเท่านั้น แต่ไม่มีผลเป็นการอภัยโทษสำหรับโทษปรับซึ่งเป็นฐานโทษหลักของคดี จำเลยยังคงต้องรับผิดชอบชำระค่าปรับตามคำพิพากษาของศาลอยู่ตามเดิม

ประการที่สอง สืบเนื่องมาจากผลในประการแรกซึ่งพระราชกฤษฎีกาพระราชทานอภัยโทษไม่มีผลเป็นการลบล้างโทษปรับ ส่งผลให้การยึดทรัพย์หรืออายัดสิทธิเรียกร้องที่ได้กระทำลงเพื่อชำระค่าปรับไปแล้วบางส่วนภายหลังการอภัยโทษจำเลยไม่มีสิทธิในการขอเงินค่าปรับหรือทรัพย์สินที่ดีใช้เป็นค่าปรับคืนหรือไม่อาจขอถอนหมายอายัดได้

อย่างไรก็ตาม ผลจากคำพิพากษาศาลฎีกาฉบับนี้ ก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติราชการของกรมราชทัณฑ์จึงมีหนังสือหารือมายังคณะกรรมการกฤษฎีกา เพื่อหาหรือว่ากรณีโทษปรับได้ถูกเปลี่ยนแปลงเป็นการกักขังแทนค่าปรับตามคำพิพากษาและหมายจำคุกเมื่อคดีถึงที่สุดแล้ว ภายหลังจากเมื่อนักโทษได้รับพระราชทานอภัยโทษตามพระราชกฤษฎีกาพระราชทานอภัยโทษ พ.ศ. 2553 สำหรับนักโทษกักขังแทนค่าปรับแล้ว นักโทษยังมีหน้าที่ต้องชำระค่าปรับอีกหรือไม่

คณะกรรมการกฤษฎีกาได้ประชุมพิจารณาและตอบข้อหารือตาม บันทึกคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่อง กรมราชทัณฑ์ขอหารือกรณีการพระราชทานอภัยโทษในส่วนของโทษกักขังแทนค่าปรับ

เรื่องเสรีที่ 1161/2559 ความสรุปได้ว่า “...การกักขังผู้ต้องโทษปรับเป็นเพียงมาตรการเสริมในกรณีที่ไม่มีการชำระค่าปรับและไม่อาจบังคับเอาจากทรัพย์สินของผู้ต้องโทษปรับได้เท่านั้น การกักขังแทนค่าปรับมิใช่เป็นการเปลี่ยนโทษปรับเป็นการกักขังอันจะทำให้โทษปรับยุติลง หากมีการกักขังแทนค่าปรับจะหักค่าปรับให้อัตราหาร้อยบาทต่อหนึ่งวันในระหว่างที่ถูกกักขัง และเมื่อชำระค่าปรับส่วนที่เหลือจนครบผู้ต้องโทษปรับจะได้รับการปล่อยตัวไป ฉะนั้น หากในระหว่างที่ผู้ต้องโทษปรับถูกกักขังแทนค่าปรับได้มีการอภัยโทษแก่ผู้ต้องกักขังโดยไม่มีการอภัยโทษปรับ ผู้ต้องกักขังจะได้รับการปล่อยตัวไป แต่โทษปรับที่ยังชำระไม่ครบยังคงอยู่”

เมื่อพิจารณาตามแนวทางข้อหาหรือของคณะกรรมการกฤษฎีกาที่มองว่าการกักขังแทนค่าปรับเป็นเพียงมาตรการเสริมมิใช่การเปลี่ยนฐานโทษจากโทษปรับเป็นโทษกักขัง เมื่อมีการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาอภัยโทษจึงมีเฉพาะการอภัยโทษกักขังแทนค่าปรับเท่านั้น ไม่ได้เป็นการยุติโทษปรับ จำเลยยังคงต้องชำระค่าปรับอยู่ตามเดิมนั้น ก่อให้เกิดปัญหาทางกฎหมายตามมาว่า หากจำเลยยังคงไม่มีเงินชำระค่าปรับตามคำพิพากษาได้ จะดำเนินการเช่นไรต่อไป โดยเรื่องนี้อาจพิจารณาได้เป็นสองแนวทาง คือ

แนวทางแรก ศาลสามารถนำกระบวนการตามมาตรา 30 ประมวลกฎหมายอาญา เรื่องการกักขังแทนค่าปรับมาใช้ได้อีกครั้งหนึ่ง กล่าวคือ จำเลยมีหน้าที่ชำระค่าปรับในส่วนที่เหลือให้หมดสิ้นภายใน 30 วัน และหากจำเลยไม่ชำระค่าปรับดังกล่าว ศาลสามารถสั่งยึดทรัพย์สินหรืออายัดสิทธิเรียกร้องในทรัพย์สินเพื่อใช้ค่าปรับหรือมิฉะนั้นจะต้องถูกกักขังแทนค่าปรับอีกได้ ทั้งนี้รวมถึงจำเลยอาจร้องขอต่อศาลเพื่อทำงานบริการสังคมหรือทำงานสาธารณประโยชน์แทนค่าปรับก็ได้แล้วแต่ศาลจะพิจารณา กล่าวโดยสรุปคือ พระราชกฤษฎีกาพระราชทานอภัยโทษมีผลเพียงเฉพาะการกักขังแทนค่าปรับที่กำลังดำเนินการอยู่แต่ไม่ส่งผลไปถึงการตัดอำนาจศาลในอันที่จะดำเนินการพิจารณาสั่งกักขังแทนค่าปรับได้อีก หากจำเลยไม่ชำระค่าปรับ

แนวทางที่สอง ศาลไม่สามารถนำกระบวนการตามมาตรา 30 ประมวลกฎหมายอาญา เรื่องการกักขังแทนค่าปรับมาใช้ได้อีก แม้จำเลยยังคงต้องชำระค่าปรับจนครบจำนวนก็ตาม

4.2 บทวิเคราะห์

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยเห็นว่าสามารถวิเคราะห์ได้ 3 แง่มุมด้วยกันกล่าวคือ

4.2.1 แง่มุมในทางกฎหมาย

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าอำนาจในการอภัยโทษเป็นอำนาจของประมุขของรัฐ (Head of state) ในประเทศที่มีรูปแบบการปกครองแบบสาธารณรัฐอำนาจในการอภัยโทษเป็นของประธานาธิบดีและสำหรับประเทศที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขของรัฐอำนาจในการพระราชทานอภัยโทษย่อมเป็นของพระมหากษัตริย์หลักการดังกล่าวนี้มีฐานะเป็น “หลักทั่วไปในทางรัฐธรรมนูญ” หรือ “ประเพณีการปกครอง” ซึ่งบรรดากฎหมายที่มีลำดับศักดิ์ต่ำกว่ารัฐธรรมนูญหรือการกระทำ

ขององค์กรอื่นใดของรัฐย่อมไม่อาจกระทำขัดหรือแย้งต่อหลักการดังกล่าวได้ มิเช่นนั้นย่อมต้องถือว่ากฎหมายหรือการใช้อำนาจนั้น “ขัดต่อรัฐธรรมนูญ” (unconstitutional)

ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าหากตีความตามแนวทางแรกจะก่อให้เกิดผลอย่างน่าประหลาด กล่าวคือ การที่จำเลยถูกกักขังแทนค่าปรับในคราวแรกย่อมขัดแย้งอยู่ในที่ว่า จำเลยไม่มีความสามารถในการชำระค่าปรับได้ จึงยอมถูกกักขังแทนค่าปรับ ต่อมาเมื่อมีการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาพระราชทานอภัยโทษ แม้จำเลยได้รับการปล่อยตัวแต่ก็ยังไม่สามารถหาเงินมาชำระค่าปรับได้อยู่ดี หากศาลสั่งกักขังแทนค่าปรับ ย่อมเท่ากับว่าแท้จริงแล้วนั้น จำเลยไม่ได้รับผลดีของพระราชกฤษฎีกาพระราชทานอภัยโทษแม้แต่น้อย คงมีผลเพียงแต่การพักการกักขังแทนค่าปรับเอาไว้ชั่วคราวระยะเวลาไม่เกิน 30 วันเท่านั้น หลังจากนั้นจำเลยย่อมถูกกักขังแทนค่าปรับเช่นเดิมไม่เปลี่ยนแปลง เป็นการขัดต่อวัตถุประสงค์ของพระราชกฤษฎีกาพระราชทานอภัยโทษและเป็นการตีความที่ขัดต่อหลักทั่วไปทางรัฐธรรมนูญ (unconstitutional) ที่ให้อำนาจพระมหากษัตริย์ทรงไว้ซึ่งพระราชอำนาจในการพระราชทานอภัยโทษและหากพิจารณาอย่างลึกซึ้งแล้วจะพบว่าการตีความในลักษณะที่ให้ศาลสามารถส่งลงโทษกักขังแทนค่าปรับได้อีกคราวหนึ่งนั้นย่อมเท่ากับว่าเป็นการใช้อำนาจตุลาการกระทบต่อสารัตถะหรือแก่นของหลักทั่วไปทางรัฐธรรมนูญก้าวล่วงไปเป็นการสร้าง “ข้อยกเว้น” ของการใช้พระราชอำนาจในทางรัฐธรรมนูญ (contra constitutionem) ไปก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรัฐธรรมนูญ (constitutional change) ซึ่งไม่อาจกระทำได้

แม้การตีความตามแนวทางที่สองจะเป็นการตัดทอนอำนาจในการสั่งกักขังแทนค่าปรับของศาล หากจำเลยไม่มีทรัพย์สินหรือสิทธิเรียกร้องอื่นใดในการบังคับโทษปรับ จะเหลือเพียงการสั่งให้ทำงานบริการสังคมหรือทำงานสาธารณะประโยชน์เพียงประการเดียวก็ตาม แต่คณะผู้วิจัยเห็นว่าการตีความตามแนวทางนี้ ไม่ก่อให้เกิดผลอันน่าประหลาดและสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายมากที่สุด กล่าวคือ จำเลยได้รับผลดีจากการพระราชทานอภัยโทษให้พ้นจากการกักขังแทนค่าปรับ ย่อมเป็นการไม่สมควรที่จะนำจำเลยไปกักขังแทนค่าปรับซ้ำจำเดิมอีก เพราะเท่ากับว่าพระราชกฤษฎีกาพระราชทานอภัยโทษไม่ก่อให้เกิดผลอย่างแท้จริงต่อผู้ถูกกักขังแทนค่าปรับ ซึ่งไม่น่าจะเป็นเรื่องที่ถูกต้องนัก อีกทั้งหากเทียบกับกรณีผู้ต้องโทษจำคุกในคดีอาญาอื่นที่เข้าเกณฑ์ได้รับการอภัยโทษ พบว่าบุคคลเหล่านี้พ้นจากโทษจำคุกโดยสิ้นเชิง มีสิทธิเสรีภาพในการดำรงชีวิตตามปกติ ในขณะที่ผู้ถูกกักขังแทนค่าปรับยังคงต้องชำระค่าปรับ และหากตีความไปในแนวทางแรก บุคคลผู้นั้นอาจถูกกักขังแทนค่าปรับได้อีกอันก่อให้เกิดความไม่เสมอภาคในการรับโทษ เพราะโดยทั่วไปแล้วนั้นคดีที่มีอัตราโทษปรับรุนแรงมักเป็นความผิดที่ละเมิดคุณธรรมทางกฎหมาย (rechtsgut) หรือส่งผลกระทบต่อสังคมไม่มากนัก มิใช่คดีอุกฤษโทษที่ต้องกันพื้นที่บุคคลผู้กระทำความผิดออกจากสังคมอย่างเช่นในคดีที่มีโทษจำคุก การที่ผู้ต้องโทษจำคุกได้รับการลดโทษหรือปล่อยตัว ในขณะที่ผู้ต้องโทษปรับและไม่มีทรัพย์สินหรือสิทธิ

เรียกร้องอื่นใดพอจะชำระค่าปรับจึงถูกกักขังแทนค่าปรับ เมื่อพ้นจากการกักขังโดยผลแห่งพระราชกฤษฎีกาพระราชทานอภัยโทษกลับอาจถูกกักแทนค่าปรับได้อีกทั้ง ๆ ที่มีใช้เป็นการกระทำ ความผิดขึ้นใหม่แต่อย่างใด ย่อมไม่สอดคล้องกับหลักความเสมอภาคและหลักพื้นฐานแห่งสิทธิมนุษยชนอย่างชัดแจ้งและเห็นประจักษ์

4.2.2. แง่มุมในทางกระบวนการยุติธรรมทางอาญา

เมื่อศาลมีคำพิพากษาให้ลงโทษปรับ จำเลยจะต้องชำระค่าปรับให้ครบถ้วน ภายในสามสิบวันนับแต่มีคำพิพากษา หากจำเลยไม่ชำระค่าปรับ จึงจะดำเนินการยึดทรัพย์สินหรืออายัดสิทธิเรียกร้องในทรัพย์สินของจำเลยใช้แทนค่าปรับ อย่างไรก็ตามในกรณีที่จำเลยไม่มีทรัพย์สินหรือสิทธิเรียกร้องใดในทรัพย์สินอยู่เลยหรือมีทรัพย์สินหรือสิทธิเรียกร้องแต่ไม่เพียงพอต่อการชำระค่าปรับ จะเข้าสู่กระบวนการใช้การกักขังแทนค่าปรับในการบังคับค่าปรับต่อไป ซึ่งในความเป็นจริงนั้น บุคคลย่อมหวงแหนเสรีภาพของตน และยินยอมสูญเสียทรัพย์สินมากกว่าเสรีภาพในการดำรงชีวิต การกักขังแทนค่าปรับจึงเป็นทางเลือกสุดท้าย (ultima ratio) ของบุคคลเนื่องมาจากไม่สามารถหาทรัพย์สินมาชำระค่าปรับได้แล้วอย่างแท้จริง

ผู้วิจัยเห็นว่าหากผู้ถูกกักขังได้รับการปล่อยตัวโดยผลของพระราชกฤษฎีกาพระราชทานอภัยโทษ ผู้ถูกกักขังย่อมไม่มีความสามารถในทางเศรษฐกิจที่จะชำระค่าปรับได้เช่นเดิม หากศาลสามารถนำมาตรการกักขังแทนค่าปรับมาใช้บังคับได้อีกตามแนวทางแรกจะส่งผลให้จำเลยได้รับผลร้ายจากกระบวนการยุติธรรมทางอาญาซ้ำซ้อนขัดต่อหลักนิติธรรมทางอาญาที่ว่า “บุคคลย่อมไม่อาจรับผลร้ายซ้ำซ้อนจากการกระทำครั้งเดียวของตน” (non bis in idem) โดยเหตุที่พระราชกฤษฎีกาพระราชทานอภัยโทษมีผลแต่เพียงทำให้การกักขังแทนค่าปรับในครั้งแรกสิ้นสุดลงเท่านั้น แต่ไม่ทำให้โทษปรับสิ้นสุดลงไปด้วย การที่ศาลสามารถใช้ดุลพินิจสั่งกักขังแทนค่าปรับซ้ำอีกครั้งหนึ่งย่อมเท่ากับจำเลยได้รับผลร้าย (ในเสรีภาพ) ซ้ำจำเดิมในมูลเหตุเดียวกัน ทั้ง ๆ ที่เจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและพระราชกฤษฎีกาพระราชทานอภัยโทษมุ่งประสงค์ให้จำเลยพ้นจากสภาวะทุกขร้อนที่เป็นอยู่ในเรือนจำหรือที่กักขัง

หากพิจารณาในทางกลับกันตามแนวทางที่สอง ได้จำกัดอำนาจศาลในการนำมาตรการกักขังแทนค่าปรับมาใช้ทำให้การดำเนินกระบวนการยุติธรรมทางอาญาเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมาย โดยจำเลยอาจร้องขอต่อศาลหรือศาลพิจารณาข้อเท็จจริงที่ปรากฏเอง ให้จำเลยทำงานบริการสังคมหรือทำงานบริการสาธารณประโยชน์แทนค่าปรับ อันเป็นมาตรการบังคับโทษปรับอื่นที่เหลือน้อยเท่ากับว่าจำเลยได้รับผลดีตามความมุ่งหมายของพระราชกฤษฎีกาพระราชทานอภัยโทษ และมีได้รับผลร้ายซ้ำในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา

4.2.3. แง่มุมในทางสังคมและเศรษฐกิจ

แง่มุมในทางสังคมและเศรษฐกิจ พบว่าโทษปรับ มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องปรามผู้กระทำความผิดผ่านการลงโทษที่เป็นตัวเงินโดยการถ่ายโอนอำนาจทางเศรษฐกิจจากผู้ต้องโทษ

มาที่รัฐ ก่อให้เกิดรายได้แก่รัฐ ซึ่งสร้างรอยมดทินทางสังคม (social stigma) แก่ผู้กระทำความผิดน้อยที่สุด ในขณะที่การกักขังแทนค่าปรับในฐานะมาตรการเสริม กลับส่งผลกระทบทางสังคมและเศรษฐกิจในเชิงลบมากกว่าโทษปรับ โดยปกติในกรณีที่จำเลยไม่มีความสามารถในการชำระค่าปรับศาลมักจะมีคำสั่งกักขังแทนค่าปรับจำเลยก่อนพิจารณาใช้มาตรการอื่น เมื่อพิจารณาในมิติทางเศรษฐกิจจะพบว่า การกักขังแทนค่าปรับส่งผลให้รัฐสูญเสียรายได้จากการชำระค่าปรับ ไม่ก่อให้เกิดมูลค่าอย่างใด ๆ ในทางเศรษฐกิจและสังคม อีกทั้งรัฐจะมีต้นทุนเพิ่มในการบริหารจัดการควบคุมตัวจำเลยในสถานที่กักขัง รวมถึงค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดู ค่าใช้จ่ายในการจ้างผู้ควบคุม นอกจากนี้รัฐต้องสูญเสียทรัพยากรมนุษย์จากตลาดแรงงาน เกิดต้นทุนค่าเสียโอกาสจากกำลังแรงงานที่หายไปจากระบบเศรษฐกิจ และยิ่งไปกว่านั้น การนำตัวผู้กระทำความผิดเข้าสู่กระบวนการกักขัง ย่อมหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะส่งผลกระทบต่อสถานภาพทางเศรษฐกิจในครอบครัวของจำเลย อีกทั้งในทางสังคม ภายหลังจากการกักขังแทนค่าปรับแล้ว จำเลยจะมีรอยมดทินทางสังคม (social stigma) จากการถูกกักขังเป็นอันมาก ประกอบกับสังคมยังไม่สามารถแยกแยะความแตกต่างระหว่างการถูกจำคุกและการถูกกักขังได้ ทำให้การได้รับโอกาสในการทำงานน้อยลงและมีโอกาสกระทำความผิดซ้ำ นอกจากนี้ปฏิริยาทางสังคมอาจส่งผลให้ผู้ถูกกักขังสูญเสียความภูมิใจในตนเองและนำไปสู่ผลกระทบในทางจิตใจในที่สุด

ด้วยเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า การตีความตามแนวทางที่สอง อันเป็นการตัดอำนาจศาลในการใช้มาตรการกักขังแทนค่าปรับในการบังคับโทษปรับซ้ำอีกครั้ง เป็นแนวทางที่ถูกต้องและเหมาะสมกว่าแนวทางแรกโดยทั้งนี้ ให้ศาลมีอำนาจเพียงสั่งใช้มาตรการทำงานบริการสังคมหรือทำงานบริการสาธารณประโยชน์แก่จำเลยแทนค่าปรับ ซึ่งอาจส่งผลกระทบทางสังคมและเศรษฐกิจในเชิงลบน้อยกว่าการกักขังแทนค่าปรับ

5. สรุป

ตามหลักการแบ่งแยกอำนาจซึ่งเป็นพื้นฐานของการปกครองในระบอบนิติรัฐประชาธิปไตย แล้วนั้น องค์กรอธิปไตยย่อมมีสถานะที่เท่ากัน สามารถตรวจสอบถ่วงดุลซึ่งกันและกันได้ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ระหว่างองค์กรอธิปไตยย่อม “สามารถใช้อำนาจหนึ่งหยุดอีกอำนาจหนึ่งได้” แม้พระราชกฤษฎีกาพระราชทานอภัยโทษมีลักษณะจำกัดดุลพินิจในการสั่งกักขังแทนค่าปรับของศาลเป็นครั้งที่สองและทำให้ศาลถูกบังคับโดยปริยายว่าสามารถสั่งได้เพียงให้จำเลยทำงานบริการสังคมหรือทำงานสาธารณประโยชน์ แต่ทว่าก็เป็นไปตามหลักการแบ่งแยกอำนาจ กล่าวคือ การตราพระราชกฤษฎีกาพระราชทานอภัยโทษเป็นการใช้อำนาจของฝ่ายบริหารแบบหนึ่งที่ถ่วงดุลกับการใช้อำนาจของตุลาการในการบรรเทาความเดือดร้อนของจำเลยที่มีโทษปรับในจำนวนที่สูง การที่จำเลยไม่มีทรัพย์สินหรือสิทธิเรียกร้องอย่างใด ๆ ในอันที่จะชำระค่าปรับได้ ย่อมแสดงในข้อเท็จจริงแล้วว่า จำเลยมีฐานะขัดสนจนยาก การกักขังแทนค่าปรับย่อมมิใช่ทางออกที่คุ้มค่า มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากนัก

ในทางตรงกันข้าม การทำงานบริการสังคมหรือทำงานสาธารณะประโยชน์นอกจากจะเป็นการลดต้นทุนค่าใช้จ่ายของรัฐในการจัดหาที่กักขัง จัดหาอาหารไม่ก่อให้เกิดมลพิษแก่จำเลย ยังก่อให้เกิดประโยชน์เพิ่มแก่ตัวจำเลยให้เกิดความนับถือตนเอง สร้างทัศนคติและเปลี่ยนแปลงความประพฤติ มีคุณค่าต่อสังคมส่วนรวมมากกว่า และสุดท้ายจะได้คนดีกลับคืนสู่ท้องถิ่นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- เกียรติขจร วัจนะสวัสดิ์. (2551). **คำอธิบายกฎหมายอาญา ภาค 1 บททั่วไป** (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: พลสยาม พรินติ้ง.
- คณิต ณ นคร. (2548). **การบังคับคดีอาญากรณีศาลลงโทษปรับ**. นิติธรรมอำพรางในนิติศาสตร์ไทย. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- สกุรัตน์ ทิพย์บุญทรัพย์. (2552). **การบังคับคดีอาญา: ศึกษาการบังคับโทษปรับ**. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชากฎหมายอาญา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สภานิติบัญญัติแห่งชาติ. (2517). **รายงานการประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่รัฐสภา ครั้งที่ 19 วันที่ 19 ธันวาคม พ.ศ. 2517**. กรุงเทพฯ: กองการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการรัฐสภา.
- หยุดแสงอุทัย. (2548). **คำอธิบายกฎหมายลักษณะอาญา ร.ศ.127** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- Ardant, P. & Mathieu, B. (2013). *Institutions Politiques et Droit Constitutionnel* (25th ed.). Paris: LGDJ.
- Barnett, H. (2013). *Constitutional & administrative law* (10th ed.). London: Routledge.
- Chemerinsky, E. (2006). *Constitutional law principles and policies* (3rd ed.). New York: ASPEN.
- Direction de l'information légale et administrative (DILA). (2016). *Qu'est-ce qu'une grâce présidentielle ?*. Retrieved 11 January 2018, from <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F780>,
- Gicquel, J. & Gicquel, J. (2013). *Droit constitutionnel et institutions politiques* (27th ed.). Paris: LGDJ.
- Herling, D. & Lyon, A. (2004). *Briefcase on constitutional & administrative law* (4th ed.). London: Cavendish.
- Kritz Wongvisadthorn. (2016). The basic concept of constitutional customary law in Thai legal system. In 18th IASTEM International Conference (29 March, pp. 36-38). Berlin: IASTEM.

**ระบบการศึกษาเพื่อการเรียนรู้: ทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาการบริหาร
สถาบันอุดมศึกษาแบบแม็กโดนัลด์ในประเทศไทย**
EDUCATIONAL SYSTEM FOR LEARNING: AN OPTION FOR SOLVING
HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTE OF MCDONALDIZATION IN THAILAND

นิภาพรณ เจนสันติกุล/ NIPAPAN JENSANTIKUL¹

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) อธิบายความหมายและแนวคิดของการบริหารเชิงธุรกิจแบบแม็กโดนัลด์ 2) นำเสนอปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการศึกษาในลักษณะการบริหารเชิงธุรกิจแบบแม็กโดนัลด์ และ 3) นำเสนอระบบการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาการบริหารสถาบันอุดมศึกษาแบบแม็กโดนัลด์ในประเทศไทย โดยผลการศึกษาในบทความนี้ชี้ให้เห็นว่าการบริหารเชิงธุรกิจแบบแม็กโดนัลด์มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ประสิทธิภาพ การพยากรณ์ได้ การคำนวณได้และการควบคุม และปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการศึกษา ได้แก่ สภาพแวดล้อม คู่แข่งขัน และการลงทุนเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำหรับการแก้ไขปัญหาการบริหารสถาบันอุดมศึกษาในลักษณะเชิงธุรกิจแบบแม็กโดนัลด์ คือ การจัดระบบการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียนและมาตรฐานการศึกษา

คำสำคัญ: แม็กโดนัลด์, คุณภาพ, การพัฒนา, สถาบันอุดมศึกษา

ABSTRACT

The purposes of this article were to: 1) explain the definition and concept of McDonaldization; 2) present the factors affecting to the educational management of McDonaldization; and 3) present the educational system for learning and solving the higher educational institute of McDonaldization. The results showed that the McDonaldization consisted of four elements such as efficiency, predictability, calculability and control. The factors affecting the educational management were environment, competitors and investment for human resource development. Finally, solution to the higher educational institute of McDonaldization was organizing the educational system based on student-centered learning and educational standards.

Keyword: McDonaldization, quality, development, higher education institution

¹อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

บทนำ

การศึกษา เป็นเรื่องของการปลูกฝังองค์ความรู้ทางวิชาการให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ และถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่นได้ ในการพัฒนาประเทศจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เพราะกลุ่มคนเหล่านี้ถือเป็น “ทุนมนุษย์” (human capital) หากพิจารณาตามหลักเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ กระบวนการทางการศึกษาเป็นกระบวนการผลิตชนิดหนึ่งซึ่งช่วยเปลี่ยนแปลงมนุษย์ให้มีคุณภาพดีขึ้น สิ่งที่ไม่ใช้สินค้าและไม่ใช้เครื่องจักรกล การประยุกต์ใช้คำว่า “ทุน” กับ “มนุษย์” ในวิชาเศรษฐศาสตร์มีความหมาย 2 นัย นัยแรก การศึกษาเป็นรูปหนึ่งของการลงทุน และนัยที่สอง การศึกษาเป็นรูปหนึ่งของการบริโภค (ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์, 2558: 42) ไม่ว่าจะเป็นนัยยะใดทุนมนุษย์ถือเป็นกลไกหลักสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และแนวทางนโยบายแห่งรัฐให้มีทิศทางที่ถูกต้อง จากการวิจัยของ Harbison (1964 อ้างถึงใน นวลทิพย์ ควกุล, 2527:1-2) พบว่า การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์ทางตรงกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยประเทศที่พลเมืองมีความรู้ระดับสูงจะทำให้ประเทศพัฒนา แต่ประเทศที่พลเมืองมีความรู้ระดับต่ำส่วนใหญ่เป็นประเทศด้อยพัฒนา

ด้วยเหตุนี้รัฐบาลของแต่ละประเทศจึงตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการจัดการศึกษาให้ประชาชนด้วยการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนและให้รัฐมีหน้าที่ในการส่งเสริมและจัดการศึกษาตามสิทธิที่ประชาชนพึงได้รับจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 10 และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นรัฐธรรมนูญที่ได้กำหนดสิทธิให้คนไทยได้รับการบริการด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ใน มาตรา 54 ให้เป็นหน้าที่ของรัฐที่ต้องจัดการศึกษาและส่งเสริมให้ทุกส่วนของสังคมร่วมจัดการศึกษาและกำหนดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติไว้เพื่อสนับสนุนให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล อย่างไรก็ตามในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาพบว่า อุดมศึกษาประเทศไทยประสบปัญหาวิกฤตด้านคุณภาพจากการจัดการเรียนการสอนที่เน้นเนื้อหาวิชามากกว่าการสอนให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และความคิดสร้างสรรค์ (คณะกรรมการจัดทำแนวทางการปฏิรูปอุดมศึกษา, 2542: 38) รวมถึงความไม่เท่าเทียมกันทางการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉริย์ ทิพนธธรณินทร์ และสมบุญ ณ ศิริธรรมิรัฐ (2556: 194) ที่กล่าวถึงสภาพปัญหาของการศึกษาในประเทศไทยคือ ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่และมีลักษณะรวมศูนย์อำนาจ นอกจากนี้ในระยะหลังมีการเพิ่มปริมาณการผลิตบัณฑิตให้ทันกับความต้องการของประเทศทำให้คุณภาพการศึกษาลดลงส่งผลให้การจัดการศึกษาถูกแปรให้เป็นสินค้าเอกชนที่มีกระบวนการเติบโตและพัฒนาไปตามระบบทุนนิยมกลายเป็นปรากฏการณ์ที่เรียกว่า “McDonaldization of Higher Education” (รังสรรค์ ธนะพรพันธุ์, 2546: 1) ที่มีลักษณะเป็นเครือข่ายและมีหลายวิทยาเขตซึ่งปรากฏในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย (รังสรรค์ ธนะพรพันธุ์, 2546: 3; ดร.ณ ศักดิ์ดิติยะลาภะ, 2554: 23-24)

1. ความหมายและแนวคิดของการบริหารเชิงธุรกิจแบบแม็กโดนัลด์

“McDonaldization” เริ่มใช้โดย George Ritzer (1996 อ้างถึงใน Najafi, 2015: 211) ศาสตราจารย์ด้านสังคมวิทยาชาวอเมริกันจาก University of Maryland ผู้เขียนหนังสือเรื่อง McDonaldization of Society-An Investigation into the Changing Character of Contemporary Social Life (1996, 2000) และ The McDonaldization Thesis-Explorations and Extensions (1998) รวมทั้งหนังสือและบทความด้านสังคมวิทยาและสังคมปริทัศน์อีกหลายเล่ม โดยนิยามว่า “McDonaldization is the process by which the principles of the fast-food restaurant are coming to dominate more and more sectors of American society as well as of the rest of the world.” ซึ่งผู้เขียนสรุปความได้ว่า McDonaldization หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลในสังคมอเมริกันด้านระบบความคิดและวิถีปฏิบัติงานในสถาบันต่าง ๆ ของสังคม อาทิ การศึกษา การทำงาน การดูแลสุขภาพ และการเมือง เป็นต้น โดยมีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพ คือ วิธีการที่จะรักษาผลประโยชน์และผลกำไร 2) การคำนวณได้ คือ การควบคุมปริมาณและแนวโน้มเชิงปริมาณให้เท่ากับคุณภาพ 3) การพยากรณ์ได้คือ แม้ว่าสภาพแวดล้อมที่มีความแตกต่างกันจะส่งผลต่อการผลิตแต่สามารถคาดการณ์ถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการได้ และ 4) การควบคุม คือ ระบบการทำงานที่ใช้เทคโนโลยีเข้ามาควบคุมเพื่อให้เป็นมาตรฐานการทำงานเดียวกัน เป็นการใช้เทคโนโลยีแทนที่มนุษย์เพื่อการควบคุมคุณภาพการผลิต การลดต้นทุนการผลิตและการปรับปรุงประสิทธิภาพในการให้บริการ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารแบบแม็กโดนัลด์ (Altbach, 2005: 65)

จากความหมายและแนวคิดข้างต้นทำให้ทราบถึงที่มาของแนวคิด McDonaldization จาก George Ritzer และกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อระบบความคิดซึ่งมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบของการบริหารเชิงธุรกิจแบบแม็กโดนัลด์ที่มุ่งเน้นการสร้างระบบมาตรฐานและการควบคุมกระบวนการผลิตเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งการนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่มีรูปแบบการบริหารที่มีความซับซ้อนและมีนโยบายและระเบียบต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องนั้นผู้บริหารสถาบันการศึกษาอาจต้องพึงระมัดระวัง และควรนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้อย่างเป็นระบบและสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้สอนและผู้เรียนก่อนที่จะนำไปปฏิบัติ

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการศึกษาในลักษณะการบริหารเชิงธุรกิจแบบแม็กโดนัลด์

สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษามีหน้าที่ในการจัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตที่เป็นคนเก่ง คนดี เป็นสมาชิกที่มีคุณค่าของท้องถิ่น และสังคมไทยมากกว่าการจัดการศึกษาให้เป็นแบบเชิงธุรกิจ (McDonaldization) ซึ่งสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาไม่ควรละเลยหน้าที่ที่สำคัญในการจัดการศึกษา การบริการวิชาการ การวิจัยและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อย่างไรก็ตามผลจากการที่สถาบันการศึกษาหลายแห่งต้องออกนอกกรอบ ทำให้ต้องมุ่งหางบประมาณและมีการเร่งเปิดหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อแย่งชิงพื้นที่ทางการตลาด ส่งผลต่อบทบาทของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อตอบรับกับตลาดมากกว่าการจ้ดระบบการศึกษาเพื่อการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสู่สังคม

นอกจากนี้การเปิดเสรีทางการค้าที่มีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2552 การค้าบริการ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2552 และการลงทุนที่มีผลการบังคับใช้วันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2552 นั้นมีหลักการพื้นฐานของการเปิดเสรีทางการค้าหรือบริการทางการศึกษาได้แก่ 1) หลักการลดข้อจำกัดด้านการเปิดตลาด 2) หลักการปฏิบัติเยี่ยงคนในชาติ 3) หลักการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส 4) หลักการเปิดเสรีก้าวหน้าตามลำดับ 5) หลักการปฏิบัติเยี่ยงคนในชาติที่ได้รับการอนุเคราะห์ยิ่ง (วิภาวัลย์ กระจำนวุฒิ, 2559: 195-197) รวมถึงรูปแบบการค้า การบริการ ตามหลักองค์การค้าโลก (WTO) มี 4 รูปแบบ ดังนี้ รูปแบบที่ 1 การบริการข้ามพรมแดน เป็นการให้บริการจากประเทศหนึ่งผ่านสื่อต่างๆ โดยตัวผู้ให้บริการหรือบริษัทไม่ต้องไปอีกประเทศหนึ่ง เป็นบริการที่มีลักษณะข้ามพรมแดนอย่างแท้จริง เช่น การศึกษาทางไกลผ่านอินเทอร์เน็ต การบริการโทรคมนาคม และการให้คำปรึกษาผ่านสื่อ เป็นต้น รูปแบบที่ 2 การให้บริการต่างประเทศเป็นการให้บริการโดยผู้บริโภคหรือผู้รับบริการจากประเทศหนึ่งไปใช้บริการอีกประเทศหนึ่งซึ่งเป็นผู้ให้บริการ โดยการให้บริการจะมีขึ้นภายในดินแดนเดียว เช่น การเดินทางไปศึกษาต่างประเทศ เป็นต้น รูปแบบที่ 3 การเข้ามาตั้งหน่วยบริการของหน่วยงานต่างประเทศเป็นกรณีที่ผู้ประกอบการอีกประเทศหนึ่งโดยให้บริการผ่านที่ตั้งอยู่ในรัฐสมาชิกอื่น เช่น การจัดตั้งสาขา สำนักงาน ตัวแทน หรือตั้งบริษัท เป็นต้น รูปแบบที่ 4 การให้บริการโดยบุคคลธรรมดาเป็นการให้บริการโดยบุคคลธรรมดาประเทศหนึ่งเข้าไปทำงานในดินแดนอีกประเทศหนึ่งเป็นการชั่วคราว เช่น อาจารย์ชาวต่างชาติเข้ามาสอนหนังสือประเทศหนึ่ง จะเห็นได้ว่านอกจากการจัดการเรียนการสอนที่จะต้องปรับให้มีมาตรฐานแล้วบุคลากรยังต้องปรับตัวให้พร้อมรองรับกับการเปิดเสรีทางการศึกษาด้วย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553: 14-18) ซึ่งจะต้องมีการพิจารณาในเรื่องความสอดคล้องของหลักสูตรการเรียนการสอนให้เป็นแบบบูรณาการ สามารถแก้ไขจัดการภาวะวิกฤตได้ และตอบสนองความต้องการของสังคมมากกว่าการขับเคลื่อนความรู้ในรูปแบบของธุรกิจเท่านั้นซึ่งในส่วนนี้ผู้ตอบโจทย์ได้ดีคือ ผู้บริหารสถาบันการศึกษา

ด้วยเหตุผลข้างต้นส่งผลให้การบริหารสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษามีลักษณะบริหารเชิงธุรกิจแบบแม็กโดนัลด์ โดยผู้เขียนได้สรุปปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องดังนี้

1) สภาพแวดล้อมที่มีความเป็นพลวัต และมีความไม่แน่นอนสูงในเรื่องเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และนโยบายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา เช่น กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (Thai Qualifications Framework for Higher Education; TQF: HED) และการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) เป็นต้น ซึ่งมีผลต่อความเปลี่ยนแปลงในด้านการวางแผน การกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาบุคลากร และระบบงานต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของกิ่งพร ทองใบ และคณะ (2558) ได้ชี้ให้เห็นว่า กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 มีผลต่อการวางแผนกำลังคนในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เป็นต้น

2) คู่แข่งขันทางการศึกษาที่เพิ่มขึ้น ทำให้มีการปรับหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องตามกระแสนิยม/ทฤษฎีนิยม สังคมแห่งการบริโภค และเน้นกระบวนการให้เป็นเหตุเป็นผลในทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับ Halfond & Boyd (1997: 207) ที่กล่าวถึงเทคโนโลยีสารสนเทศและการแข่งขันทางวิชาการที่เพิ่มขึ้น แต่คุณค่าและความเป็นอิสระทางวิชาการลดลง อันเนื่องมาจากการเติบโตของการบริหารเชิงธุรกิจแบบแม็กโดนัลด์ (Langbert, 2003: 77) และสอดคล้องกับงานวิจัยของดร.ณัฏฐ์ ตติยะลาภะ (2554: 20) ที่ชี้ให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยในประเทศไทยมีการขยายตัวในเชิงปริมาณสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งมหาวิทยาลัยของรัฐมีการขยายตัวของมหาวิทยาลัยในเชิงสถาบันและหลักสูตรที่หลากหลาย การขยายตัวในเชิงสถาบันถือว่าการจัดตั้ง “สาขา” ของมหาวิทยาลัยโดยมีการเปิดเป็น “วิทยาเขต” และ “ศูนย์บริการ” ด้วยเหตุนี้ทำให้การขยายพื้นที่ทางการศึกษาเป็นการใช้หลักการตลาดเพื่อหางบประมาณ ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงมีบทบาทในการบริหารจัดการตนเองโดยการหางบประมาณ บริหารงบประมาณและจัดการงบประมาณ

3) การส่งเสริมแนวคิดการศึกษาด้วยการลงทุนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมิได้จำแนกวิเคราะห์ความแตกต่าง ศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนและศักยภาพการสอนทำให้มีการขยายศูนย์เกินความจำเป็น สอดคล้องกับสุบิน ยุระรัช (2556: 143) ที่ได้นำเสนอผลการศึกษาของคณะอนุกรรมการการอุดมศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพและมาตรฐานการอุดมศึกษาต่อคณะกรรมการการศึกษาในวุฒิสภา พบว่า คุณภาพของการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษากำลังมีปัญหา เช่น 1) สถานศึกษาระดับปริญญาตรีมีความซ้ำซ้อนกันทั้งด้านหลักสูตรและด้านการเรียนการสอน ประกอบกับการขยายตัวของการอุดมศึกษาไทยที่มีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีการแย่งชิงตลาดการศึกษาระหว่างสถาบันอุดมศึกษาด้วยตนเอง ผลที่ตามมาคือ คุณภาพการศึกษาที่ลดต่ำลง 2) มหาวิทยาลัยในประเทศไทยมีความแตกต่างสูง เช่น ขนาด งบประมาณ ประเภท บุคลากรและคุณภาพของสถาบัน เป็นต้น ทำให้สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งไม่มีการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้มีระบบการบริหารจัดการที่สิ้นเปลือง เป็นต้น

จากปัจจัยดังกล่าวเบื้องต้นเป็นการแสดงให้เห็นถึงรูปแบบของการศึกษาและหลักสูตรที่หลากหลายโดยมีลักษณะการบริหารเชิงธุรกิจแบบแม็กโดนัลด์ ซึ่งเป็นแนวคิดที่เน้นการตลาดและเป็นไปเพื่อผลประโยชน์ทางธุรกิจที่อาจส่งผลต่อกระทบต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา (Altbach, 2012: 7; Najafi, 2015: 213) อย่างไรก็ตามการจัดการศึกษาไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบใด ควรจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงและคำนึงถึงผู้เรียนให้ได้รับประโยชน์จากการศึกษามากที่สุดซึ่งในงานวิจัยของ Gibbs (2009: 2) และ Brix & Lauridsen (2012: 182) ต่างชี้ให้เห็นว่าผู้เรียนควรได้รับการเรียนรู้ในบริบทที่หลากหลาย การพัฒนาการเรียนการสอนจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน โดยการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ ปฏิบัติด้วยตนเองจะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

3. ระบบการศึกษาเพื่อการเรียนรู้: ทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาการบริหารสถาบัน อุดมศึกษาแบบแม็กโดนัลด์ในประเทศไทย

ด้วยระบบสังคมที่มีการแข่งขันจึงไม่อาจหลีกเลี่ยงการดำเนินการธุรกิจทางการศึกษาที่ผลิตขึ้นได้ทั้งภาครัฐบาลและเอกชน โดยมีพื้นฐานของหลักการเดียวกันในเรื่องของมาตรฐานหลักสูตรการเรียนการสอน เมื่อการศึกษาถูกทำให้เป็นสินค้าที่ตอบสนองตลาดและสังคม จึงเกิดปัญหาการศึกษาที่ว่า “จ่ายครบจบแน่” ดังนั้นเพื่อลดปัญหาดังกล่าวควรจัดกระบวนการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาให้เป็นระบบและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ดังนี้

1) ควรจัดระบบการศึกษาในรูปแบบเพื่อการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียนในทุกทักษะ อาทิ ทักษะความรู้ เริ่มต้นตั้งแต่การสร้างความรู้ การเผยแพร่ความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการจัดเก็บความรู้ในรูปของ “คลังทางความรู้” และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นอย่างเพียงพอต่อการนำไปประยุกต์ใช้ เช่น ความรู้และทักษะทางด้านภาษา การคิดคำนวณ ความเข้าใจหลักการทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และคุณธรรมจริยธรรม เป็นต้น ดังนั้นระบบการศึกษาจึงไม่ใช่แค่การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับ Carroll (2013: 243) ที่กล่าวว่า e-Learning คือ การเรียนรู้แบบแม็กโดนัลด์ที่ผู้เรียนมีบทบาทที่หลากหลายในระบบการศึกษา แต่จะไม่สามารถค้นพบหรือตั้งคำถามได้ เพียงแต่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วผ่านเทคโนโลยีเท่านั้น

2) ควรทบทวนบทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบการจัดการเรียนการสอน อาทิ ผู้สอน ผู้เรียน การออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอน และการวัดและการประเมินผลผู้เรียนที่สอดคล้องกับผู้เรียนและการตระหนักถึงสภาพแวดล้อมทางการศึกษา สื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์การเรียนการสอนและกระบวนการประเมินการเรียนการสอนแบบย้อนกลับ โดยเริ่มจากการกำหนดแผนการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกระบวนการวัดและประเมินผลการออกแบบการสอนด้วยกระบวนการแบบย้อนกลับเป็นนวัตกรรมที่นำมาใช้ในประเทศไทยเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยมีตัวชี้วัดและมาตรฐานที่มีการวิเคราะห์ให้ผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อการส่งเสริมการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับนิภาพรณ เจนสันติกุล (2554: 34) ที่ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการวิเคราะห์ความแตกต่างของผู้เรียนตลอดจนการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำไปสู่การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนต่อไป

3) ควรประเมินผลการเรียนให้มีความครอบคลุมความรู้ ความเข้าใจ กระบวนการแก้ปัญหา การใช้วิธีการวิทยาศาสตร์การมีเจตคติต่อการเรียน และทักษะสำคัญ ๆ อาทิ ทักษะการนำเสนอ ทักษะการเขียน ทักษะการวิจัย ทักษะการแก้ปัญหา เป็นต้น และสื่อให้เห็นพฤติกรรม 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านพุทธิพิสัย โดยแบ่งออกเป็น 6 ระดับ เริ่มตั้งแต่ ความจำ การบอกความหมาย ความเข้าใจ การแปลความหมาย การนำไปใช้ การแก้ปัญหา การวิเคราะห์ การแยกแยะระบุจุดเด่น การสังเคราะห์

การเรียบเรียงให้ข้อเสนอแนะ และการประเมินผล การแสดงหลักฐาน วิจัย 2) ด้านจิตพิสัย ได้แก่ อารมณ์ ความรู้สึก เจตคติ และค่านิยม ซึ่งสังเกตยาก แต่สามารถพิจารณาได้จากการรับรู้ การโต้ตอบ ค่านิยม การแสดงความคิดเห็น การเปรียบเทียบ และ 3) ด้านทักษะพิสัย ได้แก่ ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะทางสังคม/ทักษะระหว่างบุคคล ทักษะการปฏิบัติ/ทักษะทางวิชาชีพ ทักษะการสื่อสาร ทักษะในการปรับตัว และทักษะในการสืบค้นข้อมูลสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉริย์ ทิพนธธรณินทร์ และสมบุญรณ์ ศิริสรวิทย์ (2556: 205-206) ที่ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาระบบคุณภาพการศึกษาประเทศไทยที่มุ่งเน้นการพัฒนาคน การพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ และระบบการประเมินคุณภาพผู้เรียนที่มีมาตรฐานเพื่อสร้างความเท่าเทียมทางการศึกษา

ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเป็นทางเลือกสำหรับการแก้ปัญหาการบริหารสถาบันอุดมศึกษา คือ ระบบการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และการสอดแทรกกระบวนการเรียนการสอนตามสภาพเป็นจริงโดยพิจารณาตั้งแต่กระบวนการปฏิบัติงานและผลผลิต อาทิ โครงการ สิ่งประดิษฐ์อันเกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นต้น ผลของการประเมินการศึกษาและการออกแบบย้อนกลับจะมีผลสำคัญในการสร้างรูปแบบการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน และควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดกระบวนการเรียนการสอน เพราะระบบการศึกษาไม่ใช่แค่ภายในประเทศเท่านั้น แต่การจัดการศึกษาจะต้องมีลักษณะเป็น “world class” เป็นนานาชาติและพหุวัฒนธรรม (Merriam & Caffarella, 1999; ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2546 อ้างถึงใน อภิภา ปรัชญพฤทธิ, 2550: 76) ด้วยเหตุผลดังกล่าวการจัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาจึงต้องตระหนักถึงภาวะคุกคามจากสถานการณ์ภายนอกอันมีผลต่อการกดดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและควรพัฒนาระบบการศึกษาให้มีความเข้มแข็ง ซึ่งการดำเนินการต่าง ๆ ให้สำเร็จนั้นควรเกิดจากการร่วมมือกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมรับรู้ วางแผนและดำเนินการเพื่อสร้างเส้นทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษาให้มีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับในนานาประเทศ

สรุป

จากที่กล่าวมาข้างต้น McDonaldization of Higher Education ถือเป็นการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้กับผู้เรียนที่อยู่ห่างไกลจากศูนย์การศึกษาและในขณะเดียวกันจัดเป็นภัยคุกคามที่ส่งผลกระทบต่อปริมาณและคุณภาพบัณฑิตเนื่องจากมีรูปแบบการบริหารตามกลไกตลาด ซึ่งการดำเนินธุรกิจทางการศึกษาสามารถทำได้ แต่ต้องพิจารณาถึงมาตรฐานการศึกษาและคุณภาพให้สูงขึ้นและได้รับการยอมรับจากสถานประกอบการ และตลาดแรงงานทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติในการผลิตบัณฑิตให้สามารถทำงานได้ ซึ่งเป็นเรื่องที่ท้าทายความสามารถของบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับในสถาบันอุดมศึกษาที่ต้องรักษามาตรฐาน ภาพลักษณ์ ชื่อเสียง และความน่าเชื่อถือไว้ควบคู่กับการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กึ่งพร ทองใบ และคณะ. (2558). การวางแผนกำลังคนของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. **วารสารการจัดการสมัยใหม่**, 13 (2), 47-58.
- คณะกรรมการจัดทำแนวทางการปฏิรูปอุดมศึกษา. (2542). **แนวทางการปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ดร.ณัฏฐ์ ตติยะลาภะ. (2554). มหาวิทยาลัยไทยในยุคทุนนิยมโลกาภิวัตน์: จุดปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์มหาวิทยาลัยไทยบนความท้าทาย. **วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์**, 1 (2), 17-27.
- ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์. (2558). ทุนมนุษย์การเลือกอาชีพ และความเสี่ยงที่จะเป็นคนจน. **วารสารเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ**, 6 (1), 38-60.
- นวลทิพย์ ควกุล. (2527). **เศรษฐศาสตร์การศึกษา**. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิภาพรณ เจนสันติกุล. (2554). การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ: บทพิสูจน์ทางทฤษฎี. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี**, 22 (1), 34-39.
- รังสรรค์ ณะพรพันธ์. (2546). **บทอภิปราย จินตภาพอุดมศึกษา-ก้าวใหม่หลังการปฏิรูป**. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ร่วมกับมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วิภาวัลย์ กระจำวุฒิ. (2559). การเปิดเสรีการค้าบริการของธุรกิจค้าปลีกภายใต้ความตกลงว่าด้วยบริการของอาเซียน: ศึกษาเฉพาะประเทศอินโดนีเซียและประเทศเวียดนาม. **วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร**, 9 (2), 187-207.
- สุบิน ยุระรัช. (2556). การพัฒนาคุณภาพบัณฑิตไทยสู่อาเซียน. **วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร**, 15 (4), 142-153.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). **แนวทางการพัฒนากฎหมายเพื่อรองรับการเปิดเสรีทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: วิ.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- อภิภา ปรัชญพทธี. (2550). กระบวนทัศน์ใหม่ของงานวิชาการในบริบทอุดมศึกษาที่เปลี่ยนไป. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี**, 2 (1), 71-86.
- อัจฉรีย์ ทิพนธธรณินทร์ และสมบุญณ์ ศิริสรวิทย์. (2556). ความเท่าเทียมทางการศึกษา รากฐานการพัฒนาการศึกษาไทยสู่สากล. **วารสารการเมืองการปกครอง**, 3 (2), 194-208.
- Altbach, P. G. (2005). Globalization and the university: Myths and realities in an unequal world. **The NEA 2005 Almanac of Higher Education**, 63-74.
- Altbach, P. G. (2012). The McDonaldization of higher education. **International Higher Education**, 66, 7-8.

- Brix, J. & Lauridsen, K. M. (2012). Learning styles and organizational development in practice: An exploratory study of how learning styles and individual learning strategies can facilitate organizational development. **International Journal of Innovation and Learning**, 12 (2), 181-196.
- Carroll, N. (2013). E-learning-the McDonaldization of education. **European Journal of Higher Education**, 3 (4), 342-356.
- Gibbs, G. (2009). Developing students as learners-varied phenomena, varied contexts and a developmental trajectory for the whole endeavor. **Journal of Learning Development in Higher Education**, 1, 1-12.
- Halfond, J. A. & Boyd, D. P. (1997). The McDonaldization of higher education: A fable. **International Journal of Value-Based Management**, 10, 207-212.
- Langbert, M. (2003). PC and the fast-food model for teaching. **Academic Questions**, Fall, 70-77.
- Najafi, H. (2015). McDonaldization, society, and education. **International Journal of Humanities and Social Science**, 5 (9 (1)), 211-214.

การเรียนรู้แบบสืบเสาะ: กระบวนการเรียนรู้เพื่อปฏิรูปชั้นเรียน ENQUIRY-BASED LEARNING: A LEARNING PROCESS TO TRANSFORM CLASSROOM

ยุวพร ดวงศรี/ YUWAPHORN DUANGSRI¹
บุญสม ทับสาย/ BOONSOM TUBSAI²

บทคัดย่อ

สื่อสังคมและสังคมสารสนเทศ เป็นยุคที่สื่อมีผลกระทบอย่างแท้จริงต่อวิถีชีวิตของบุคคล การศึกษาที่มีคุณภาพเป็นเครื่องมือสำคัญประการหนึ่งสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ และการพัฒนาที่ยั่งยืน การจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพสำหรับผู้เรียนตั้งแต่ในวัยเยาว์ คือ การเรียนการสอนที่สามารถพัฒนาทักษะที่สำคัญและจำเป็นเพื่อการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพของผู้เรียน อาทิ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ปัญหา ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ การเรียนรู้แบบสืบเสาะ (Enquiry Based Learning) เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเองผ่านกระบวนการเสาะแสวง และ การตั้งคำถามจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในโลกความจริง กระบวนการจัดการเรียนรู้นี้จะช่วยให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาทักษะการคิด การใช้เหตุผล และการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา บทความนี้จึงมุ่ง นำเสนอแนวคิดและกระบวนการของการเรียนรู้แบบสืบเสาะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียน การสอน พร้อมเสนอแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่ประยุกต์กระบวนการเรียนรู้แบบสืบเสาะเพื่อ พัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณสำหรับนักเรียนประถมศึกษา

คำสำคัญ: การคิดอย่างมีวิจารณญาณ, การเรียนรู้แบบสืบเสาะ, การสื่อสารสารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

* nomnam027@gmail.com

² อาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ABSTRACT

Social media and the information society is an era in which media has a real impact on people's lives. The quality education is one of the important tools for improving people's lives and sustainable development. Implementation of quality instruction from a young age can develop important and essential skills for quality living of learners. The skills include critical thinking, problem solving, information communications, and media literacy. Enquiry-based learning is student-centered learning approach which enables students to construct their own knowledge through the process of enquiry and to question about real-world events. The enquiry-based learning enhances students thinking skills, reasoning and decision for problem-solving. This article aimed to suggest the concept and process of enquiry-based learning to be a guidelines for instructional development and to propose the instructional guidelines applying enquiry-based learning process for enhancing primary students' critical thinking skills.

Keywords: critical thinking, enquiry-based learning, information communication and media literacy

บทนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นโลกของเศรษฐกิจการค้าโลก สิ่งแวดล้อม พลังงาน โลกาภิวัตน์และเครือข่าย ความเป็นสังคมเมือง ความอยู่ดีมีสุข การมีอายุยืนยาวล้วนส่งผลต่อการดำรงชีพของคนในสังคมอย่างชัดเจนทั้งทางบวกและทางลบ การจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพสำหรับผู้เรียนตั้งแต่ในวัยเยาว์ จะต้องเป็นการจัดการเรียนการสอนที่สามารถพัฒนาทักษะสำคัญสำหรับการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีคุณภาพ อาทิ การอ่าน (reading) การเขียน (writing) คณิตศาสตร์ (arithmetic) ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการแก้ปัญหา (critical thinking and problem solving) ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ (information communications, and media literacy) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (computing and information and communication technology) ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ (career and leaning skills) (วิจารณ์ พานิช, 2555: 18-21)

ผู้เขียนมีความเห็นว่า ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยเสริมสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวของผู้เรียน ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สามในปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง นอกเหนือจากคุณลักษณะด้านความพอประมาณและด้านความมีเหตุผล (อุดมพร อมรธรรม, 2549) การคิดอย่างมีวิจารณญาณเป็นกระบวนการคิดที่ประกอบด้วยเจตคติ ความรู้ และทักษะโดย

เน้นที่เจตคติในการแสวงหาความรู้ การยอมรับการแสวงหาหลักฐานมาสนับสนุนข้ออ้างใช้ความรู้ในการอนุมาน การสรุปผล การประเมินผล และตัดสินใจถูกต้องของข้อความอย่างเหมาะสม กระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณจึงน่าจะเป็นเครื่องมือในการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวผู้เรียน ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถจัดองค์ประกอบของการดำเนินการต่าง ๆ ให้มีสภาพพร้อมรองรับต่อผลกระทบอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในได้เป็นอย่างดี เนื่องจากการคิดอย่างมีวิจารณญาณเป็นความคิดที่รอบคอบสมเหตุสมผล ผ่านการพิจารณาปัจจัยรอบด้านอย่างกว้างขวาง ลึกซึ้ง และผ่านการพิจารณากลับกรอง ไตร่ตรอง ทั้งด้านคุณ-โทษ และคุณค่าที่แท้จริงของสิ่งนั้น มาแล้ว (ทิสนา แชมมณี, 2548: 304-305) ซึ่งสอดคล้องกับ Watson & Glaser (1964: 24) และ Ennis (1985: 122-131) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การคิดอย่างมีวิจารณญาณ คือ การคิดพิจารณาไตร่ตรองอย่างมีเหตุผล มีจุดหมายเพื่อการตัดสินใจว่าสิ่งใดควรเชื่อหรือ สิ่งใดควรทำ ช่วยให้ตัดสินใจสภาพการณ์ได้ถูกต้อง อาจกล่าวได้ว่า ท่ามกลางข้อมูลข่าวสารที่มีมากมายในปัจจุบัน ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณจึงมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการกลั่นกรองข้อมูล และใช้เป็นเครื่องมือในการคิดพิจารณาไตร่ตรองเกี่ยวกับข้อมูลหรือสถานการณ์ที่เป็นปัญหาอย่างรอบคอบ อันนำไปสู่การสรุปอย่างสมเหตุสมผลได้

การจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณมีหลากหลายวิธี เช่น การสอนโดยใช้คำถาม การสอนโดยการสืบค้น การสอนโดยใช้แผนผังมโนทัศน์ การสอนแบบปัญหาเป็นหลัก การสอนแบบระดมความคิด การสอนแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง การสอนแบบสะท้อนความคิด การสอนที่ใช้การวิจัยเป็นฐาน (อรพรรณ ลีอนุญธวัชชัย, 2543) และการจัดการเรียนการสอนอีกวิธีหนึ่งที่จะฝึกผู้เรียนให้มีทักษะในการคิดอย่างมีวิจารณญาณได้นั้น คือ การสอนด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบสืบเสาะ (enquiry-based learning) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนจะต้องแสวงหาหรือค้นคว้าความรู้ด้วยตนเอง เริ่มจากการให้ผู้เรียนฝึกตั้งคำถามจากสถานการณ์จริงที่พบ และดำเนินการหาคำตอบตามกระบวนการของตน รับผิดชอบในการวิเคราะห์และนำเสนอผลลัพธ์พร้อมหาหลักฐานเพื่อมาสนับสนุนความคิดของตน ผู้สอนมีหน้าที่อำนวยความสะดวก และสนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนจะได้ใช้เป็นแนวทางการศึกษา และก้าวไปสู่การเป็นอิสระในการสร้าง และแบ่งปันความรู้ พัฒนาทักษะในการคิดการใช้เหตุผล การตัดสินใจ เพื่อการนำมาแก้ไขปัญหา เป็นกระบวนการที่ฝึกให้รู้จักการสังเกตและตั้งคำถามกับสิ่งที่สนใจ แล้วทำการค้นหาคำตอบด้วยวิธีการที่เป็นระบบ (University of Reading, 2016; Kahn & O'Rourke, 2004; เบญจวรรณ พิพิทาร์ด, 2553) ซึ่งกระบวนการเหล่านี้สามารถนำไปสู่การคิดอย่างมีวิจารณญาณได้ ประกอบกับการเรียนรู้แบบสืบเสาะ เป็นการสอนที่ได้รับการนิยมนำรูปแบบหนึ่งที่มหาวิทยาลัยในต่างประเทศเลือกใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสหราชอาณาจักร ซึ่งประสบความสำเร็จในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความต้องการของหลักสูตรและสังคม จึงทำให้การเรียนรู้แบบสืบเสาะ เป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่น่าสนใจในการนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

แนวคิดการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking)

การคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีความหมาย ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Critical Thinking ซึ่งใช้กันในคำที่หลากหลายในความหมายภาษาไทย เช่น การคิดวิจาร์ณญาณ การคิดเชิงวิพากษ์ การคิดเชิงวิเคราะห์ การคิดเชิงวิจารณ์ การคิดเชิงเหตุผล และโยนิโสมนสิการ เมื่อพิจารณาในภาพรวมจะพบความหมายที่เหมือนกัน โดยลักษณะการคิดนี้หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจข้อความหรือปัญหาว่า สิ่งใดเป็นจริง สิ่งใดเป็นเหตุเป็นผลกัน ซึ่งกระบวนการคิดจะประกอบด้วย เจตคติ ความรู้และทักษะ โดยเน้นที่เจตคติในการแสวงหาความรู้ การยอมรับการแสวงหาหลักฐานมาสนับสนุนข้ออ้าง ใช้ความรู้ในการอนุมาน การสรุปผล การประเมินผล และตัดสินใจถูกต้องของข้อความ โดยผ่านการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบ มีหลักเกณฑ์ หลักฐานที่เชื่อถือได้ เพื่อนำไปสู่การสรุปตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ว่าสิ่งใดถูกต้อง สิ่งใดควรเชื่อ สิ่งใดควรเลือก หรือสิ่งใดควรทำ (Hilgard, 1962; Watson & Glaser, 1964; สุวิทย์ มูลคำ, 2549)

เนื่องจากการคิดอย่างมีวิจารณญาณเป็นกระบวนการทางความคิดที่มีการตัดสินใจหลังจากที่มีการคิดวิเคราะห์ประเมินด้วยเหตุผลหรือหลักฐาน ดังนั้นจึงต้องมีการอาศัยองค์ประกอบหลายอย่างมาประกอบประกอบในกระบวนการคิด ซึ่งสภาแห่งชาติเพื่อความเป็นเลิศด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Center for Critical Thinking Sonoma State University, 1996: 3-9) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการคิดอย่างมีวิจารณญาณที่สำคัญไว้ 7 ประการ คือ 1) จุดหมาย คือ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการคิด เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาหรือคิดเพื่อหาความรู้ 2) ประเด็นคำถาม คือ ปัญหาหรือคำถามที่ต้องการรู้โดยผู้คิดสามารถระบุปัญหาสำคัญที่ต้องการแก้ไข หรือคำถามสำคัญที่ต้องการรู้คำตอบ 3) สารสนเทศ คือ ข้อมูลหรือความรู้ต่าง ๆ เพื่อใช้ประกอบการคิด ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้มาควรมีความกว้างลึก ชัดเจน ยืดหยุ่นได้และมีความถูกต้อง 4) ข้อมูลเชิงประจักษ์ คือ ข้อมูลที่ได้มานั้นต้องเชื่อถือได้ มีความชัดเจน ถูกต้อง และมีความเพียงพอในการใช้เป็นพื้นฐานของการคิดอย่างมีเหตุผล 5) แนวคิดอย่างมีเหตุผล คือ แนวคิดทั้งหลายที่มีอาจรวมถึงกฎ ทฤษฎี หลักการซึ่งแนวคิดดังกล่าวมีความจำเป็นสำหรับการคิดอย่างมีเหตุผล แนวคิดที่ได้มาแล้วนั้นต้องเกี่ยวข้องกับปัญหาหรือคำถามที่ต้องการหาคำตอบ และต้องเป็นแนวคิดที่ถูกต้องด้วย 6) ข้อสันนิษฐานเป็นองค์ประกอบสำคัญของทักษะการคิดอย่างมีเหตุผล เพราะผู้คิดต้องมีความสามารถในการตั้งข้อสันนิษฐานให้มีความชัดเจนสามารถตัดสินใจได้เพื่อประโยชน์ในการหาข้อมูลมาใช้ในการคิดอย่างมีเหตุผล และ 7) การนำไปใช้และผลที่ตามมาเป็นองค์ประกอบสำคัญของแนวคิดอย่างมีเหตุผลซึ่งผู้คิดต้องคำนึงถึงผลกระทบสามารถมองการณ์ไกล มองถึงผลที่ตามมาวมกับการนำไปใช้ได้หรือไม่เพียงใด นอกเหนือจากการพิจารณาถึงองค์ประกอบของความคิดข้างต้นแล้ว ก็ยังมีอีกกล่าวได้ว่าจะสามารถเกิดการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ดังนั้นจึงต้องอาศัยกระบวนการทางความคิดของสมองที่ดำเนินไปอย่างมีลำดับขั้นตอน จนนำไปสู่ผลลัพธ์ปลายทาง ซึ่ง สุวิทย์ มูลคำ (2549: 13) ได้อธิบายถึงกระบวนการที่สามารถนำไปสู่การคิดอย่างมีวิจารณญาณ ซึ่งประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดปัญหา หมายถึง

การรู้จักและทำความเข้าใจกับปัญหา โดยพิจารณารวบรวมประเด็นปัญหา แยกแยะปัญหา และจัดลำดับปัญหาเพื่อกำหนดปัญหา ข้อโต้แย้งหรือข้อมูลที่คลุมเครือ รวมทั้งการนิยามความหมายของคำหรือข้อความสิ่งเร้าที่เป็นจุดเริ่มต้นของการคิดอย่างมีวิจารณญาณคือปัญหานั้นเอง 2) การรวบรวมข้อมูล หมายถึง การแสวงหาสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหา ข้อโต้แย้ง จากแหล่งต่าง ๆ รวมทั้งการเลือกข้อมูลหรือความรู้จากประสบการณ์เดิมที่มีอยู่มาใช้ ดังนั้น วิธีการรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ได้แก่ การสังเกต ด้วยตนเองและการรวบรวมข้อมูลจากรายงานผลการสังเกตของผู้อื่น 3) การจัดระบบข้อมูล หมายถึง การพิจารณาความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล ความเพียงพอของข้อมูล การจัดระบบของข้อมูล ขณะเดียวกันก็ต้องประเมินความถูกต้องและความเพียงพอของข้อมูลที่รวบรวมได้ว่าจะนำไปสู่การอ้างอิงได้หรือไม่ โดยแยกแยะความแตกต่างของข้อมูล คือ จำแนกความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ชัดเจนกับข้อมูลที่คลุมเครือ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่ไม่เกี่ยวข้องกับปัญหา การระบุข้อตกลงเบื้องต้นเพื่อนำมาจัดกลุ่ม และจัดลำดับความสำคัญของข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการตั้งสมมติฐาน 4) การตั้งสมมติฐาน หมายถึง การพิจารณาแนวทางสรุปอ้างอิงปัญหาข้อโต้แย้ง โดยนำข้อมูลที่มีการจัดระบบแล้วมาเชื่อมโยงหาความสัมพันธ์เพื่อสรุปแนวทางที่น่าจะเป็นไปได้มากที่สุด 5) การสรุปอ้างอิงโดยใช้หลักตรรกศาสตร์ หมายถึง การพิจารณาเลือกแนวทางที่สมเหตุสมผลที่สุดจากข้อมูล และหลักฐานที่มีอยู่ในการตัดสินใจสรุป ซึ่งคุณลักษณะของการคิดอย่างมีวิจารณญาณมีความสัมพันธ์กับการใช้เหตุผลแบบตรรกศาสตร์หรือใช้เหตุผลแบบอุปมานและอนุมาน และ 6) การประเมินสรุปอ้างอิง หมายถึง การประเมินความสมเหตุสมผลตามหลักตรรกศาสตร์ โดยประเมินว่าสมเหตุสมผลหรือไม่ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้หรือไม่ ผลที่เกิดขึ้นจะเป็นอย่างไร ถ้าข้อมูลที่ได้รับมีการเปลี่ยนแปลง

เมื่อมีการกำหนดองค์ประกอบและการจัดองค์ประกอบให้มีความสัมพันธ์กับกระบวนการอย่างเป็นลำดับขั้นตอนก็จะสามารถนำไปสู่การคิดอย่างมีวิจารณญาณได้ Watson & Glaser (1964: 1) ได้สรุปตัวบ่งชี้ที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณสมบัติของบุคคลที่มีความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณไว้ประกอบไปด้วย 1) สามารถจำแนกความน่าจะเป็นของข้อสรุปและการแยกความคิดเห็นออกจากข้อเท็จจริง ที่คาดคะเนจากสถานการณ์ที่กำหนดไว้ 2) สามารถจำแนกได้ว่าข้อความใดเป็นข้อตกลงเบื้องต้นที่ต้องยอมรับก่อนมีการโต้แย้ง 3) สามารถจำแนกได้ว่าข้อสรุปใดเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ของสถานการณ์ที่กำหนดไว้ 4) สามารถจำแนกได้ว่าข้อสรุปใดเป็นลักษณะหรือคุณสมบัติทั่วไปที่ได้จากสถานการณ์ที่กำหนดไว้ 5) สามารถจำแนกได้ว่าการอ้างเหตุผลใดมีความหนักแน่นเชื่อถือได้หรือไม่หนักแน่น เมื่อพิจารณาตามความสำคัญและความเกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหา ความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณของบุคคลที่กล่าวมาข้างต้นจัดเป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกหากบุคคลได้แสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ออกมา ก็สามารถสรุปได้ว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

การฝึกคิดอย่างมีวิจารณญาณอยู่เสมอจะทำให้บุคคลนั้นเป็นผู้ที่รู้จักตั้งเป้าหมาย วางแผนงานล่วงหน้า ทำงานเป็นระบบมากขึ้น ก่อนตัดสินใจในเรื่องใดจะต้องมีข้อมูลหลักฐานประกอบ เข้าใจที่จะประเมิน แยกแยะ จัดลำดับข้อมูล ประมวลผลความคิดแล้ววิเคราะห์ด้วยเหตุผลก่อนสรุปเหตุผลข้อมูลหรือประเด็นต่าง ๆ ไม่ด่วนตัดสินใจโดยขาดข้อมูล เป็นผู้ที่ไม่ไขว่คว้าหาข้อมูลต่าง ๆ ได้ดี รู้จักเฝ้าหาทางออกที่หลากหลายมากขึ้น

แนวคิดกระบวนการเรียนรู้แบบสืบเสาะ (Enquiry-Based Learning)

ในบริบทการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบสืบเสาะ (enquiry-based learning) ซึ่งคำว่า “Enquiry” นี้ เป็นคำที่ใช้ อธิบายถึงรูปแบบของการเรียนรู้ที่ขับเคลื่อนด้วยคำถามและความอยากรู้อยากเห็นที่เกิดขึ้นจากความสนใจของตัวผู้เรียน ซึ่งพจนานุกรมภาษาอังกฤษ (Oxford) ให้ความหมายของคำว่า “Enquiry” ไว้ว่า “เป็นการกระทำการของการแสวงหาความจริง ความรู้หรือข้อมูลเกี่ยวกับบางสิ่ง การค้นหา การวิจัย การตรวจสอบ” มีความแตกต่างกันเล็กน้อยในรายละเอียดในความหมายของ “Inquiry” และ “Enquiry” ซึ่ง Hutchings (2007) ได้ศึกษาในส่วนของประวัติศาสตร์ทางภาษาศาสตร์ และให้เหตุผลว่า “Enquiry” แสดงถึงรากศัพท์ของทางภาษาฝรั่งเศสแบบเก่า ในขณะที่ “Inquiry” เกิดขึ้นจาก นักภาษาศาสตร์ (antiquarians) ตามแนวคิดและรากศัพท์ของภาษาละตินเดิมใน inquaerere เช่นเดียวกับการศึกษาทางวิทยาศาสตร์มักนิยมใช้คำว่า “Inquiry” หลักสำคัญของ “Enquiry” คือ การใช้คำถาม ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้ที่สำคัญ เน้นความอยากรู้อยากเห็นและความสนใจของตัวผู้เรียน ไม่ใช่คำถามที่เกิดจากผู้สอนหรือบุคคลอื่นสร้างขึ้น

กระบวนการเรียนรู้แบบสืบเสาะ (enquiry-based learning) ที่ใช้กันอยู่ในขณะนี้จึงเป็นคำที่มีความหมายโดยรวมเพื่อใช้อธิบายวิธีการเรียนรู้ที่ขับเคลื่อนโดยกระบวนการสืบเสาะ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผู้เรียนจะต้องแสวงหาหรือค้นคว้าความรู้ด้วยตนเอง เพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการเรียนรู้ของตน เริ่มจากการให้ผู้เรียนฝึกตั้งคำถามจากสถานการณ์จริงที่พบ และดำเนินการหาคำตอบตามกระบวนการของตน รับผิดชอบในการวิเคราะห์และนำเสนอผลลัพธ์ พร้อมหาหลักฐานเพื่อมาสนับสนุนความคิดของตน ผู้สอนมีหน้าที่อำนวยความสะดวก สนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อผู้เรียนจะใช้เป็นแนวทางการศึกษาและก้าวไปสู่การเป็นอิสระในการสร้างและแบ่งปันความรู้ พัฒนาทักษะในการคิด การใช้เหตุผลการตัดสินใจ เพื่อการนำมาแก้ไขปัญหาที่อาจกำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นกระบวนการที่ฝึกให้รู้จักการสังเกตและตั้งคำถามกับสิ่งที่สนใจ แล้วทำการค้นหาด้วยวิธีการที่เป็นระบบ (University of Reading, 2016; Kahn & O'Rourke, 2004; เบญจวรรณ พิททาร์ต, 2553)

1. ลักษณะของกระบวนการเรียนรู้แบบสืบเสาะ (Enquiry-Based Learning)

จากการศึกษาลักษณะของกระบวนการเรียนรู้แบบสืบเสาะ สามารถสรุปได้ ดังนี้

1.1 เป็นการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

1.2 ผู้เรียนมีประเด็นปัญหาหรือสถานการณ์ที่ต้องการหาคำตอบหรือหาแนวทางการแก้ไขด้วยตนเอง

1.3 ผู้เรียนตั้งคำถามกับปัญหาหรือสถานการณ์ที่พบ

1.4 ผู้เรียนระบุความรู้หรือประสบการณ์เดิมและระบุสิ่งที่ต้องการรู้เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับปัญหาหรือสถานการณ์

1.5 ผู้เรียนรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง และแบ่งปันการเรียนรู้ มีแนวทางในการแสวงหาข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอหลักฐานเพื่อสนับสนุนคำตอบหรือวิธีการที่ค้นพบ

1.6 ผู้เรียนจะทำงานกันเป็นกลุ่มและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตัวเอง

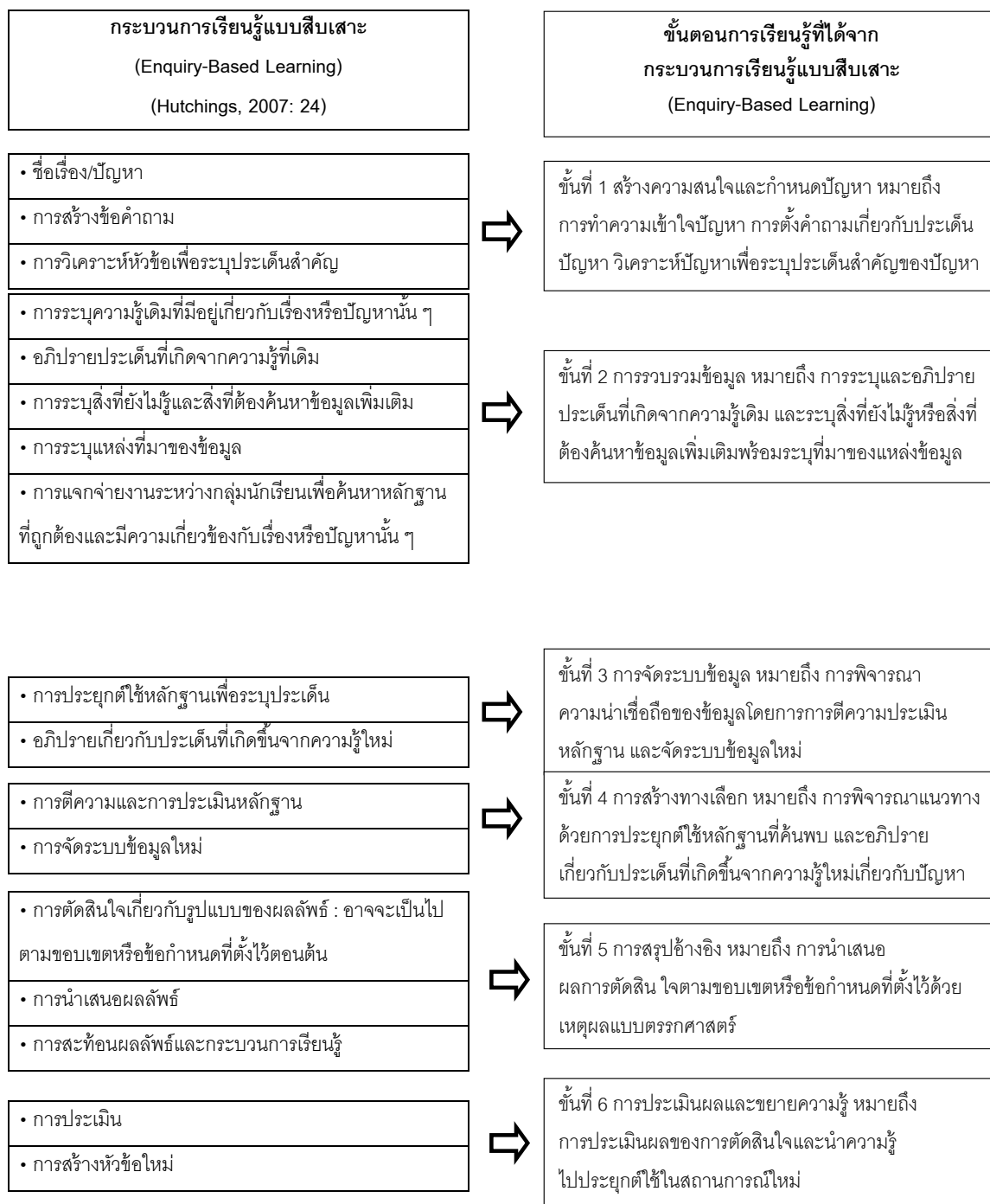
1.7 มีทรัพยากรหรือแหล่งข้อมูลเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.8 ผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกหรือให้คำแนะนำ กระตุ้นความสนใจ ตรวจสอบความคืบหน้าของการทำงาน

อาจกล่าวได้ว่าการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบสืบเสาะ ผู้เรียนไม่เพียงแต่ได้รับความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษาเท่านั้น แต่ยังมีทักษะการพัฒนาความรู้ การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ พัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำที่จำเป็นสำหรับการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนที่เกิดขึ้นในโลกแห่งความเป็นจริงอีกด้วย

2. กระบวนการเรียนรู้แบบสืบเสาะ (Enquiry-Based Learning)

จากการศึกษากระบวนการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะ (enquiry-based learning) ตามแนวคิดของ Hutchings (2007: 24) ซึ่งได้กำหนดขั้นตอนของการจัดการเรียนการสอนไว้ 17 ขั้นตอน แต่ขั้นตอนทั้งหมดนี้ไม่ได้กำหนดเป็นขั้นตายตัว เพียงแต่นำเสนอไว้เพื่อเป็นแนวทางการจัดการเรียนการสอน ให้ผู้สอนนำไปปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของรายวิชาและตัวผู้เรียน ซึ่งผู้เขียนขอสังเคราะห์เป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้



แผนภาพที่ 1 การสังเคราะห์กระบวนการเรียนรู้แบบสืบเสาะ (Enquiry-Based Learning)

จากขั้นตอนที่สรุปได้ ผู้เขียนเห็นว่ามีผลสอดคล้องกับกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณที่สุวิทย์ มูลคำ (2549: 13) ได้กล่าวถึงไว้ตอนต้น คือ 1) การกำหนดปัญหา 2) การรวบรวมข้อมูล 3) การจัดระบบ 4) การตั้งสมมติฐาน 5) การสรุปอ้างอิงโดยใช้หลักตรรกศาสตร์ และ 6) การประเมินสรุปอ้างอิง จึงเห็นว่า กระบวนการเรียนรู้แบบสืบเสาะ (enquiry-based learning) เป็นอีกหนึ่งวิธีการสอนที่สามารถนำมาพัฒนาความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณของผู้เรียนได้ ซึ่งจากการที่ผู้เขียนได้ศึกษางานวิจัยที่มีการนำกระบวนการเรียนรู้แบบสืบเสาะไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนทั้งในและต่างประเทศ พบว่า สามารถทำให้การเรียนรู้ของผู้เรียนตรงกับความต้องการของตนเองและเส้นทางอาชีพในอนาคต สิ่งนี้มีผลต่อการสร้างแรงบันดาลใจที่สำคัญ และนำไปสู่การริเริ่มของความคิดเพื่อสะท้อนความต้องการของผู้เรียน อีกทั้งยังสามารถช่วยจัดระเบียบรูปแบบการเรียนรู้และรูปแบบการทำงานของผู้เรียน นำไปสู่การปฏิบัติที่ดีขึ้น ในเวลาเดียวกัน สามารถช่วยพัฒนาทักษะการคิด ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการสืบค้นข้อมูล ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการสื่อสาร ซึ่งเป็นทักษะชีวิตที่สำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Ventura-Medina et al., 2007; เบญจวรรณ พิพทาร์ต, 2553) ในศตวรรษที่ 21 นายจ้างกำลังมองหาผู้สำเร็จการศึกษาที่มีความสามารถในการเรียนรู้ ทักษะที่หลากหลาย เช่น การทำงานเป็นทีม ความเป็นผู้นำ มีความคิดริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์ทักษะการแก้ปัญหาและการจัดการโครงการกระบวนการเรียนรู้แบบสืบเสาะ (enquiry-based learning) ช่วยพัฒนาทักษะที่มีความหลากหลายเหล่านี้ และโปรแกรมการศึกษาที่ครอบคลุมการเรียนรู้และการประเมินผลที่มุ่งเน้นทักษะเหล่านี้ จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการหางานของผู้เรียนได้ (Dawson, Jackson & Rhodes, 2006)

แนวทางการจัดการเรียนการสอนด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบสืบเสาะ

จากขั้นตอนการเรียนรู้ของกระบวนการเรียนรู้แบบสืบเสาะ 6 ขั้นตอน ดังกล่าวข้างต้น ในที่นี้ผู้เขียนเสนอแนวทางการประยุกต์ขั้นตอนการจัดการเรียนการสอนด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบสืบเสาะในรายวิชาสุขศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 หน่วยการเรียนรู้เรื่อง การเลือกซื้ออาหารและผลิตภัณฑ์สุขภาพ เวลา 2 ชั่วโมง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นการกำหนดปัญหา

- 1) ผู้สอนสนทนาสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียนด้วยประเด็นสนทนา เช่น
 - ปัจจุบันผู้เรียนรับชมสื่อโฆษณาได้จากช่องทางใดบ้าง
 - ลักษณะการนำเสนอสินค้าเป็นอย่างไร
 - ผู้เรียนมีเกณฑ์ใดในการพิจารณาตัดสินใจเลือกซื้อสินค้า
- 2) ผู้สอนยกตัวอย่างโฆษณาอาหารและผลิตภัณฑ์สุขภาพจากสื่อออนไลน์ให้ผู้เรียนใช้เป็นกรณีศึกษา จากนั้นแบ่งกลุ่มผู้เรียนกลุ่มละ 4-5 คน พร้อมแจกใบบันทึกกิจกรรมการเรียนรู้เรื่อง การเลือกซื้ออาหารและผลิตภัณฑ์สุขภาพเป็นรายกลุ่ม โดยมีประเด็น ดังนี้

1. สมาชิกทุกคนในกลุ่มช่วยกันตั้งคำถามจากสื่อโฆษณาตัวอย่างให้ได้มากที่สุด
2. สมาชิกทุกคนช่วยกันระบุนความรู้เดิมที่เกี่ยวข้องกับสื่อโฆษณาตัวอย่าง
3. สมาชิกทุกคนในกลุ่มช่วยกันระบุสิ่งที่ยังไม่วรรู้และสิ่งที่ต้องค้นหาข้อมูลเพิ่มเติมจากสื่อโฆษณาตัวอย่าง พร้อมระบุว่าหาข้อมูลเพิ่มเติมได้จากแหล่งใดได้บ้าง
4. สมาชิกทุกคนในกลุ่มช่วยกันระบุนความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าพร้อมระบุหลักฐานอ้างอิง
5. สมาชิกทุกคนช่วยกันสร้างทางเลือกในการเลือกรับสื่อโฆษณาอาหารและผลิตภัณฑ์สุขภาพ
6. สมาชิกทุกคนในกลุ่มระบุนการตัดสินใจในการเลือกรับสื่อโฆษณาอาหารและผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ พร้อมระบุเหตุผลประกอบ

3) ผู้สอนให้ผู้เรียนแต่ละกลุ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและฝึกตั้งคำถามจากสื่อโฆษณาตัวอย่าง แล้วบันทึกลงในใบกิจกรรมการเรียนรู้

ขั้นการรวบรวมข้อมูล

4) ผู้เรียนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและอภิปรายประเด็นเกี่ยวกับประสบการณ์หรือความรู้เดิมที่เกี่ยวข้องกับสื่อโฆษณาตัวอย่าง เช่น ชื้อมาแล้วใช้ไม่คุ้มค่า หรือสินค้าไม่ได้ประสิทธิภาพตามคำโฆษณา

5) ผู้เรียนแต่ละกลุ่มช่วยกันระบุสิ่งที่ยังไม่วรรู้และสิ่งที่ต้องค้นหาข้อมูลเพิ่มเติมจากสื่อโฆษณาตัวอย่าง พร้อมระบุว่าหาข้อมูลเพิ่มเติมได้จากแหล่งใดได้บ้างแล้วบันทึกลงในใบกิจกรรมการเรียนรู้โดยมีผู้สอนคอยช่วยส่งเสริมในเรื่องทรัพยากรและคอยให้คำแนะนำ

6) ผู้เรียนแต่ละกลุ่มดำเนินการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม จากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่ หนังสือวารสาร/สื่อ สิ่งพิมพ์ เว็บไซต์ เพื่อหาความกระจ่างชัดในส่วนที่เป็นข้อสงสัย โดยมีผู้สอนคอยสนับสนุนแนะนำ ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรที่หลากหลายของผู้เรียน

ขั้นการจัดระบบข้อมูล

7) ผู้เรียนแต่ละกลุ่มนำข้อมูลใหม่ที่ได้มา ร่วมกันอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นถึงความน่าเชื่อถือของข้อมูล และเชื่อมโยงกับความรู้เดิมเพื่อจัดระบบข้อมูลใหม่ โดยมีผู้สอนให้คำแนะนำและติดตามความก้าวหน้าในการเรียนรู้

ขั้นการสร้างทางเลือก

8) ผู้เรียนแต่ละกลุ่มใช้หลักฐานเพื่อสร้างทางเลือกในการเลือกรับสื่อโฆษณาอาหารและผลิตภัณฑ์สุขภาพ แล้วบันทึกผลลงในใบกิจกรรมการเรียนรู้

ขั้นการสรุปอ้างอิง

9) ผู้เรียนแต่ละกลุ่มระบุนการตัดสินใจในการเลือกรับสื่อโฆษณาอาหารและผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ แล้วบันทึกผลการตัดสินใจลงในใบกิจกรรมการเรียนรู้

10) ผู้เรียนแต่ละกลุ่มออกมาอภิปรายผลหน้าชั้นเรียนพร้อมระบุเหตุผลโดยมีหลักฐานอ้างอิงประกอบ

ขั้นการประเมินผล

11) ผู้เรียนร่วมกันประเมินผลการตัดสินใจของแต่ละกลุ่ม สนทนาแลกเปลี่ยนและสรุปบทเรียนร่วมกัน โดยมีผู้สอนคอยให้คำแนะนำและเพิ่มเติมความรู้ให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

บทสรุป

การเรียนรู้แบบสืบเสาะ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาทักษะในการคิด การใช้เหตุผล เพื่อการนำมาแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เป็นกระบวนการที่ฝึกให้ผู้เรียนรู้จักสังเกต และตั้งคำถามสิ่งที่สนใจ แล้วดำเนินการค้นคว้าด้วยวิธีการที่เป็นระบบ การจัดการเรียนการสอนด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบสืบเสาะ จึงเป็นแนวทางหนึ่งสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 นำไปประยุกต์สำหรับการปรับวิธีการเรียน และเปลี่ยนวิธีการสอนในชั้นเรียนของตน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถใช้ความรู้ด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และมีคุณธรรมเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจและการกระทำ ส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณลักษณะสามประการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คือความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

ทิสนา แหมมณี. (2548). **ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.

เบญจวรรณ พิททาร์ต. (2553). รูปแบบการสอนโดยใช้ Enquiry-Based Learning ในเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพการพยาบาล. **วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข**, 25 (2), 116-129.

วิจารณ์ พานิช. (2555). **วิธีการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

สุวิทย์ มูลคำ. (2549). **กลยุทธ์การสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณ** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

อุดมพร อมรรวม. (2549). **ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงพระเจ้าอยู่หัว**. กรุงเทพฯ: แสงดาว.

อรพรรณ ลือบุญวัชรชัย. (2543). **การคิดอย่างมีวิจารณญาณ: การเรียนการสอนทางพยาบาลศาสตร์**. กรุงเทพฯ: ธาเพรสแอนด์กราฟฟิค.

Center for Critical Thinking Sonoma State University. (1996). **Critical thinking workshop handbook**. California: Foundation for Critical Thinking.

- Dawson, I., Jackson, A. & Rhodes, M. (2006). **Graduate skills and recruitment in the city**. Retrieved 27 September 2016, from http://www.cityoflondon.gov.uk/NR/rdonlyres/77A68583-D0B5-4B33-BAFB-4077DC6D1F3B/0/BC_RS_graduateskills_0610_FR.pdf
- Ennis, R. H. (1985, October). A logical basic for measuring critical thinking skill. **Educational Leadership**, 43 (2), 122-131.
- Hilgard, E. R. (1962). **Introduction of psychology**. New York: Harcourt Brace and Word.
- Hutchings, W. (2007). **Enquiry-based learning: Definitions and rationale**. Manchester: University of Manchester.
- Kahn, P. & O'Rourke, K. (2006). **Guide to curriculum design: Enquiry-based learning**. Manchester: University of Manchester.
- University of Reading. (2016). **CETL in applied undergraduat research skills**. Retrieved 27 September 2016, from [http://www.reading.ac.uk/cetl-eurs/Linking Teaching and Research/Enquiry Based Learning/What_is_Enquiry_Based_Learning_\(EBL\).aspx](http://www.reading.ac.uk/cetl-eurs/Linking Teaching and Research/Enquiry Based Learning/What_is_Enquiry_Based_Learning_(EBL).aspx)
- Ventura-Medina, E., Roberts, T., Lue, L., Garforth, A. & Holmes, R. (2007). **Embedding enquiry based learning in the first year chemical engineering curriculum**. Retrieved 27 September 2016, from www.campus.manchester.ac.uk/ceeb/ projects/casestudies/21
- Watson, G. & Glaser, E. M. (1964). **Watson-Glaser critical thinking appraisal manual**. New York: Harcourt Brace and Word.

การปรับตัวของชุมชนเกาะศาลเจ้าภายใต้ศาสตร์พระราชา รัชกาลที่ 9
เพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนในมิติวัฒนธรรม
ADAPTATION OF KOH SAN CHAO COMMUNITY UNDER
KING RAMA IX'S PHILOSOPHY FOR SUSTAINABLE
TOURISM IN A CULTURAL DIMENSION

ยุวรี โชคสวนทรัพย์/ YUWAREE CHOKSUANSAP¹

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้เป็นการศึกษาเรื่องการปรับตัวของชุมชนเกาะศาลเจ้า ตำบล
กรุงเทพมหานคร จากชุมชนชาวสวนย่านฝั่งธนบุรีที่ถูกถูกล้ำที่ดินโดยรอบจากนายทุนเพื่อนำไปสร้าง
บ้านจัดสรร โดยคนในชุมชนพยายามรักษาที่ดินของตนเองไว้และปรับตัวเพื่อความอยู่รอด มีการ
พัฒนาชุมชนให้เป็นที่รู้จักแก่คนภายนอก จนกระทั่งกลายเป็นชุมชนเพื่อการท่องเที่ยวที่มีศักยภาพ
ด้านศิลปวัฒนธรรมของชุมชน โดยมีการน้อมนำศาสตร์พระราชา รัชกาลที่ 9 มาใช้เพื่อพัฒนาท้องถิ่น
ของตนเองอย่างยั่งยืนและเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ชุมชนเองมีความโดดเด่นเรื่องศิลปวัฒนธรรมในท้องถิ่น
เป็นทุนเดิม ผู้เขียนจึงมุ่งเน้นศึกษาการปรับตัวของชุมชนภายใต้มุมมองของมิติทางวัฒนธรรม
เพื่อทำความเข้าใจการพัฒนาชุมชนได้รอบด้านมากขึ้น จากการศึกษาตามหลักการของการจัดการ
ท่องเที่ยวชุมชนตามรอยศาสตร์พระราชา รัชกาลที่ 9 พบว่า การปรับตัวของชุมชนแบ่งออกเป็น 3 ระยะ
ได้แก่ ระยะการศึกษาข้อมูลและกำหนดทิศทางของชุมชน ระยะการวางแผนเพื่อพัฒนาชุมชน และ
ระยะการเปิดตัวสู่สาธารณะ หลังจากทำการศึกษาลแล้วมีข้อเสนอแนะ คือ ศิลปวัฒนธรรมของชุมชน
ควรได้รับการส่งเสริมพัฒนาให้ออกมาในรูปแบบของกิจกรรมเพื่อการท่องเที่ยวที่เหมาะสม จะเพิ่ม
ความน่าสนใจทางการท่องเที่ยวชุมชนในมิติวัฒนธรรมเพิ่มขึ้น

คำสำคัญ: ชุมชนเกาะศาลเจ้า, ศาสตร์พระราชา, รัชกาลที่ 9, การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

¹อาจารย์ประจำหลักสูตรการท่องเที่ยว คณะการท่องเที่ยวและการโรงแรม มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ABSTRACT

This academic article studied the adaptation of Koh San Chao Community, Taling Chan District, Bangkok Metropolis. This community previously was a group of orchard farmers in Thonburi area whose land was invaded by the capitalists to construct housing projects. Local people attempted to maintain their own land and adapted themselves for living. The community was developed to be known by outside people until it became a tourism community with local art and culture potential. It also induced King Rama IX's Philosophy for community development in sustainable and concrete manner. The community is originally unique in its local arts and culture. The author thus focused on studying the adaptation of the community in the cultural dimension in order to understand the community development in more aspects. According to the study of community-based tourism management principle based on King Rama IX's Philosophy, it showed that the community adaptation was divided into three phases: information study and community direction formulation, planning for community development, and public release. After the study, it was suggested that the community art and culture should be enhanced and developed in the form of appropriate tourism activities to increase attractiveness in cultural dimension of community-based tourism.

Keywords: Koh San Chao community, the King's Philosophy, Rama IX, sustainable tourism

บทนำ

ในยุคปัจจุบันไม่อาจปฏิเสธได้ว่ามีการนำองค์ความรู้เกี่ยวกับศาสตร์พระราชา รัชกาลที่ 9 ของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ที่ได้พระราชทานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทย โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีเหตุผล และภูมิคุ้มกัน ตลอดจนใช้ความรู้และคุณธรรมในการดำเนินชีวิตเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างยั่งยืน ศาสตร์พระราชาที่ให้ความสำคัญขึ้นในระดับชาติเมื่อรัฐบาลประกาศให้ใช้แนวทางการพัฒนาประเทศและองค์กรเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) มีกรอบยุทธศาสตร์ชาติให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รัฐบาลพยายามปลูกฝังการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้เกิดขึ้นกับทุกคนทุกระดับในสังคมไทย อาทิ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และความเป็นพลเมืองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระบบการศึกษา การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแก่บุคคลและหน่วยงานเพื่อเป็นแนวทางใน

การดำรงชีวิตได้อย่างยั่งยืน รวมถึงภาพรวมด้านการท่องเที่ยวก็ได้มีการนำศาสตร์พระราชามาใช้ในการขับเคลื่อนการท่องเที่ยวระดับประเทศอีกด้วย (ข่าวทำเนียบรัฐบาล, 2560) เห็นได้จากคำสัมภาษณ์ของ นายยุทธศักดิ์ สุภสร ผู้ว่าการการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) ในงานเปิดนิทรรศการ “ตามรอยศาสตร์พระราชามา เพื่อการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน” ที่ศูนย์การค้า ดิ เอ็มโพเรียม กล่าวว่า โครงการตามรอยศาสตร์พระราชามา เพื่อการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน เป็นการผสมผสานระหว่างแผนการตลาดของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ตามแนวคิด “Local Experience” หรือ “ประสบการณ์ท้องถิ่น” ที่มุ่งให้นักท่องเที่ยวได้รับความประทับใจจากการเดินทางท่องเที่ยวรวมทั้งได้รับความรู้จากวิถีชุมชนต่างๆ กับ “ศาสตร์พระราชามา” ซึ่งเป็นหลักในการทรงงานกับชุมชนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช คือ เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา เพื่อนำไปสู่การจัดการการท่องเที่ยวในชุมชนเพื่อให้เติบโตอย่างยั่งยืน (เชเลบริตี้ (นามแฝง), 2560)

บทความวิชาการนี้เป็นการต่อยอดความรู้จากงานวิจัยของผู้เขียนโดยนำศาสตร์พระราชามาเป็นแนวคิดในการศึกษาการท่องเที่ยวของชุมชน สำหรับชุมชนเกาะศาลเจ้า หรือชื่ออย่างเป็นทางการคือ ชุมชนวัดจำปา ตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร เป็นชุมชนชาวสวนในย่านฝั่งธนบุรีซึ่งถูกรุกล้ำพื้นที่โดยรอบให้กลายเป็นหมู่บ้านจัดสรร แต่คนในชุมชนมีความเข้มแข็งและพยายามปรับตัวเพื่อความอยู่รอด โดยช่วยกันพัฒนาชุมชนให้เป็นที่รู้จักแก่คนภายนอก จนกระทั่งกลายเป็นชุมชนเพื่อการท่องเที่ยวที่มีศักยภาพจากงานศิลปวัฒนธรรมของชุมชน และเป็นชุมชนที่มีการน้อมนำศาสตร์พระราชามาใช้เพื่อพัฒนาท้องถิ่นของตนเองอย่างยั่งยืนและเป็นรูปธรรม บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปรับตัวของชุมชนเกาะศาลเจ้าภายใต้แนวคิดของการนำศาสตร์พระราชามาใช้พัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชนในมิติด้านวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน และนับว่าเป็นบทความวิชาการที่ต่อยอดจากงานวิจัยของผู้เขียนเรื่อง การใช้วัฒนธรรมชุมชนเพื่อพัฒนาสู่การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ : กรณีศึกษา ชุมชนเกาะศาลเจ้า ตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร อีกด้วย ทั้งนี้ผู้เขียนใช้แนวทางการศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายศาสตร์พระราชามาเพื่อการท่องเที่ยวของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) ร่วมกับแนวคิดการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืนขององค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน) หรือ อพท. ประกอบกับแนวคิดของทฤษฎีการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษาเพื่อเข้าใจการปรับตัวของชุมชนมากขึ้น

ภูมิหลังของชุมชนเกาะศาลเจ้า

ชุมชนเกาะศาลเจ้า หรือชื่ออย่างเป็นทางการเรียกว่า ชุมชนวัดจำปา ย่านคลองบางระมาดเป็นชุมชนที่อยู่ในพื้นที่เก่าแก่บริเวณพื้นที่ย่านตลิ่งชัน ตั้งอยู่ทางด้านตะวันตกของแม่น้ำเจ้าพระยาสายเดิม (ปัจจุบัน คือ คลองบางกอกน้อย คลองชักพระ และคลองบางกอกใหญ่) ทิศเหนือของเขตตลิ่งชันจรดคลองมหาสวัสดิ์ (ฝั่งตรงข้าม คือ อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ทิศตะวันออกจรดถนนกาญจนาภิเษก และทิศใต้จรดคลองบางเชือกหนัง) ภายในพื้นที่เขตตลิ่งชันมีลักษณะเป็นที่ราบลุ่ม

เต็มไปด้วยคูคลอง คลองที่สำคัญนับจากด้านเหนือลงมา ได้แก่ คลองมหาสวัสดิ์ คลองบางระมาด คลองบางพรหม คลองบางน้อย และคลองบางเชือกหนัง นอกจากนี้ระหว่างคลองต่าง ๆ ยังมีการขุดคลองลัดเชื่อมไปมาหาสู่กันได้ด้วย (มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550: 12) หลักฐานการตั้งถิ่นฐานของชุมชนวัดจำปา ปรากฏหลักฐานในจารึกที่อยู่ในวัดว่า ในรัชกาลพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงปฏิสังขรณ์วัดหลายวัดในย่านตลิ่งชัน โดยเฉพาะทรงอุปถัมภ์วัดจำปา มีการพระราชทานที่ดินแปลงหนึ่งเป็นการกัลปนา อีกทั้งยังพระราชทานผลไม้จากต่างประเทศในเวลานั้นมาช่วยงานงานฉลองวัดจำปา ปัจจุบันชุมชนวัดจำปาตั้งอยู่ที่ หมู่ 5 แขวงบางระมาด เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานครริมคลองบางระมาด และคลองบ้านไทร ในกลุ่มเขตกรุงธนเหนือ ระหว่างคลองบางระมาดกับคลองบ้านไทรในเขตตลิ่งชัน ช่วงระหว่างถนนราชพฤกษ์และถนนพุทธมณฑลสาย 1 (ฝั่งสถานีขนส่งสายใต้ใหม่)

ส่วนชื่อของชุมชนเกาะศาลเจ้าจากคำบอกเล่าสืบต่อกันมาของคนในชุมชนถึงเหตุที่เรียกบริเวณนี้ว่า “เกาะ” เนื่องจากพื้นที่ถูกล้อมรอบด้วยคลองสายหลัก 2 สาย คือคลองบางระมาดและคลองบ้านไทร และมีคลองลัดวัดจำปาเชื่อมคลองทั้งสองสายเข้าด้วยกัน ทำให้พื้นที่ของชุมชนมีลักษณะเป็นเกาะ ประกอบกับมีศาลเจ้าพ่อจ้อย (จ้อยในภาษาจีนแต้จิ๋ว หมายถึง น้ำ) ซึ่งเป็นศาลเจ้าจีนประจำชุมชนตั้งอยู่ในทางสัญจร ผู้คนจึงมักเรียกรวมกันว่า ชุมชนเกาะศาลเจ้า



ภาพที่ 1 ศาลเจ้าพ่อจ้อยชุมชนเกาะศาลเจ้า
ที่มา (วาไรตี้ท่องเที่ยว, 2556)

บริเวณย่านคลองบางระมาดเคยขุดพบกระเบื้องเคลือบสีเขียวเก่าแก่ เมื่อกรมศิลปากรนำไปวิเคราะห์พบว่ามียุกว่า 500 ปี ตรงกับเนื้อหาใน “กำสรวลสมุทร” โคลงกลอนเก่าแก่ที่มีเนื้อหา

กล่าวถึงชุมชนบางระมาด เป็นหลักฐานว่าชุมชนแห่งนี้ปรากฏชื่อมายาวนานกว่า 500 ปีมาแล้ว นายทิวศักดิ์ หว่างจันทร์ ประธานชุมชนวัดจำปาได้กล่าวว่า บริเวณนี้เคยเป็นแหล่งการค้าและท่าเรือเก่า มีเรือวิ่งตลอดทั้งวัน อีกทั้งยังเป็นย่านการเกษตร ปลูกผัก ผลไม้ ดอกไม้ ส่งไปขายที่ตลาดนัด สนามหลวง ปากคลองตลาด ตลาดศาลาน้ำร้อน และตลาดวัดศาลาสีหน้า นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งทำข้าวหลามส่งขายไปยังชุมชนอื่นในลักษณะของอุตสาหกรรมในครัวเรือนโดยทำเป็นข้าวหลามแห้งใช้วิธีรมข้าวเหนียวให้สุกก่อนจะใส่ลงไปในกระบอกลูกไม้ไฟ แล้วจึงนำไปผิงไฟให้ร้อน กรรมวิธีเช่นนี้จะทำให้ข้าวหลามอยู่ได้นานกว่า ซึ่งการรับรู้ของคนทั่วไปจะทราบกันดีว่าย่านฝั่งธนบุรี โดยเฉพาะบริเวณ บางระมาด ตลิ่งชันนั้น มีลักษณะเป็นเรือกลสวนไโรนามาแต่เดิม เนื่องจากเป็นพื้นที่ราบลุ่ม มีแม่น้ำ ลำคลองสาขามากมาย และอยู่ไม่ไกลจากทะเล ทำให้ดินบริเวณเขตตลิ่งชัน มีลักษณะเป็นดินลึกลับเค็มเค็ม เหมาะกับการปลูกผลไม้ (สุตารา สุขฉายา, 2542:24) ในรัชกาลพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้โปรดให้ขุดคลองมหาสวัสดิ์เพื่อเชื่อมต่อแม่น้ำอ้อม (คลองบางกอกน้อยตอนบนหรือลำแม่น้ำเจ้าพระยาเดิม) ตรงวัดชัยพฤกษ์มาลาตัดตรงไปออกแม่น้ำท่าจีนบริเวณนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม คลองมหาสวัสดิ์นี้มีชื่อเรียกขานกันทั่วไปว่า “คลองขุดใหม่” ถือว่าเป็นการเปิดพื้นที่ย่านตลิ่งชันทำให้มีคนอพยพเข้าไปอยู่อาศัยและทำการเพาะปลูก โดยเฉพาะชาวจีนที่ทำการปลูกผักต่าง ๆ ทำให้พื้นที่บริเวณนี้ได้รับการเรียกขานกันอีกชื่อหนึ่งว่าย่าน “สวนผัก” (อภิสิทธิ์ เกษมผลกุล, 2553: 9-15)

ต่อมาในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 มีผู้อพยพหนีระเบิดจากฝั่งพระนครมาอยู่ตามสวนในฝั่งธนบุรีหลายครอบครัว รวมถึง “หลวงวิวัฒน์ศิลป์” (ต่วน ยุวพุกกะ) ช่างหลวงสังกัดกองช่างกระทรวงวัง และยังเป็นบุคคลสำคัญในการถ่ายทอดวิชาทางช่างแขนงต่าง ๆ แก่ชาวชุมชนเกาะศาลเจ้า นอกจากนี้ยังมีข้าราชการที่รับใช้พระองค์เจ้าจุลจักรพงษ์ อพยพมาอยู่ที่บ้านของพระยาสิทธิจุลเสวก (พั้ว จุลเสวก) มหาเด็กลูกของเจ้าฟ้าจักรพงษ์ภูวนาถ กรมหลวงพิษณุโลกประชานาถ และผู้รับใช้พระองค์เจ้าจุลจักรพงษ์ตั้งแต่ยังเยาว์วัย (ระพีพัฒน์ เกษโกศล, 2557: 52) จึงสันนิษฐานว่า น่าจะมีการถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมจากสังคมชั้นสูงสู่ชุมชนจนกระทั่งเกิดการผสมผสานกับวัฒนธรรมที่มีอยู่เดิมในท้องถิ่นและมีพัฒนาการเรื่อยมาจนกลายเป็นเอกลักษณ์ที่โดดเด่นของชุมชนศักยภาพทางศิลปวัฒนธรรมที่ปรากฏ อาทิ งานแทงหยวก งานเครื่องหอม ซึ่งให้นักท่องเที่ยวสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยการลงมือทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับคนในชุมชน เป็นการท่องเที่ยวที่เปิดโอกาสให้นักท่องเที่ยวได้เข้าไปมีส่วนร่วมในประสบการณ์การเรียนรู้กับคนในพื้นที่ ได้สร้างสรรค์กิจกรรมที่เป็นภูมิปัญญาซึ่งเป็นสิ่งที่ปฏิบัติกันอยู่เป็นประจำของผู้คนในท้องถิ่น

จากชีวิตบ้านสวนสู่บ้านจัดสรร

การที่ย่านฝั่งธนบุรีบริเวณตลิ่งชันกลายเป็นแหล่งสวนผลไม้ นั่น เป็นผลมาจากในสมัยรัชกาลที่ 4 มีการขุดคลองมหาสวัสดิ์ ทำให้พื้นที่ริมคลองค่อย ๆ พัฒนามาเป็นย่านสวนผัก

สวนผลไม้ และนาข้าว จนกลายเป็นย่านสวนผลไม้ที่มีชื่อเสียง จนกระทั่งประเทศมีการขยายตัวของเมืองเกิดขึ้น ความเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ที่เกิดกับสวนย่านตลิ่งชันมาจากเหตุการณ์น้ำท่วมเมื่อ พ.ศ. 2485 ทำให้พื้นที่สวน ไร่นาได้รับความเสียหาย สวนผลไม้ได้รับผลกระทบเนื่องจากไม่มีผลผลิตเพียงพอกับความต้องการซื้อ ประกอบกับช่วงเวลานั้นเศรษฐกิจของประเทศไทยกำลังตกต่ำ ชาวสวนผลไม้ส่วนหนึ่งจึงเปลี่ยนมาทำสวนกล้วยไม้และพืชผักสวนครัวเพราะได้ราคาดีกว่า ขณะนั้นเริ่มมีการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 ใน พ.ศ. 2504-2509 มีการลงทุนเพื่อสร้างปัจจัยพื้นฐานทางเศรษฐกิจ อาทิ การพัฒนาเส้นทางรถไฟ การปรับปรุงระบบประปา การสร้างเขื่อนเพื่อการชลประทาน รวมถึงการสร้างทางหลวงสายหลักหลายสายเพื่อการคมนาคมที่ง่ายต่อการเข้าถึง

การพัฒนาให้การคมนาคมสะดวกสบาย จำเป็นต้องสร้างถนนหลายสายและสะพานมากมาย ในย่านฝั่งธนบุรี เช่น ถนนชัยพฤกษ์ ถนนสวนผัก ถนนพุทธมณฑลสาย 1 เป็นต้น พื้นที่ย่านตลิ่งชันมีถนนสายต่าง ๆ ตัดเข้าสู่พื้นที่จำนวนมากจนราคาที่ดินสูงขึ้น จึงเกิดการซื้อที่ดินของนายทุนเพื่อถมคูคลองทำบ้านจัดสรรมากมาย พื้นที่นาและสวนจึงค่อย ๆ หดไป การเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ทำให้วิถีชีวิตเกษตรย่านฝั่งธนบุรีรวมถึงชุมชนเกาะศาลเจ้าไม่มีทางเลือก คนส่วนหนึ่งยอมขายที่ดิน เลิกทำสวนและหันไปประกอบอาชีพอื่นตามสมัยนิยม มีการใช้รถยนต์แทนเรือ คุณภาพน้ำในคลองก็เริ่มเสื่อมโทรม แต่ก็ยังมีคนอีกกลุ่มที่รักถิ่นฐานไม่ยอมขายที่ดินเพราะต่างภาคภูมิใจในผืนแผ่นดินที่บรรพบุรุษได้สร้างไว้ให้และต้องการอนุรักษ์รักษาถิ่นฐานดั้งเดิมของตนเองไว้ให้ลูกหลาน โดยไม่ต้องการให้ความทันสมัยแบบชุมชนเมืองเข้ามาแทนที่ แม้ว่าลักษณะของพื้นที่ในปัจจุบันจะถูกปิดกั้นทางเข้า-ออกหลักของชุมชนเอาไว้ ซึ่งชาวบ้านสามารถใช้เส้นทางสัญจรได้เพียงด้านหน้าของชุมชนตรงบริเวณวัดจำปาเพียงทางเดียว เนื่องจากโครงการบ้านจัดสรรได้พยายามติดต่อขอซื้อที่ดินจากคนในชุมชนเพิ่มเติมเพื่อขยายโครงการออกไป แต่ชาวบ้านที่เหลือไม่ต้องการย้ายถิ่นฐานไปไหน จึงเกิดการรวมตัวกันเพื่อปรับตัว และคิดหาหนทางในการรักษาชุมชนให้คงอยู่ ประกอบกับการท่องเที่ยวเริ่มมีบทบาทมากขึ้น ชาวบ้านจึงใช้การท่องเที่ยวเป็นแนวทางในการพัฒนาชุมชน และมีการรื้อฟื้นวัฒนธรรมของชุมชนขึ้นมาเป็นส่วนหนึ่งในการดึงดูดนักท่องเที่ยว

การปรับตัวของชุมชนตามศาสตร์พระราชาในมิติวัฒนธรรม

ในปัจจุบันเป็นที่ทราบกันดีว่าการพัฒนาประเทศโดยใช้หลักการ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” ซึ่งเป็นศาสตร์ที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ในหลวงรัชกาลที่ 9 พระราชทานและครองพระองค์เป็นตัวอย่างของนักพัฒนาให้กับประชาชนชาวไทยมาตลอดรัชสมัย อีกทั้งยังเป็นที่ประจักษ์แก่คนทั่วโลกเห็นได้จากเมื่อ พ.ศ. 2549 องค์การสหประชาชาติได้ถวายรางวัลเกียรติยศสูงสุดด้านการพัฒนามนุษย์ให้กับพระองค์ ต่อมาโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Programme – UNDP) จัดทำหนังสือรายงานการพัฒนาคนของประเทศไทย ปี 2550 โดยนำเสนอแนวพระราชดำริเกี่ยวกับการพัฒนาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทางด้านปรัชญา

“เศรษฐกิจพอเพียง” เป็นแนวทางการจัดการกับปัญหาอีกแง่มุมหนึ่งซึ่งมีความโดดเด่นแตกต่างจากแนวทางอื่น ๆ ดังที่อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ ผู้อำนวยการศูนย์คลังปัญญาและสารสนเทศ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์, 2560) ได้อธิบายถึงคำว่า เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา ไว้ว่าเป็นคำที่คนไทยได้ยินเป็นครั้งแรกในพื้นที่พหุแสงแด อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ซึ่งเป็นพื้นที่พหุเสื่อมโทรม มีน้ำท่วมขังเกือบตลอดทั้งปี ใช้ประโยชน์ไม่ได้จึงถูกปล่อยรกร้างมานาน พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชได้เสด็จพระราชดำเนิน ทรงศึกษาแผนที่ ศึกษาสภาพภูมิศาสตร์ ทรงสนทนากับชาวบ้านเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ทรงศึกษาจนเข้าใจอย่างถ่องแท้ ทรงเยี่ยมเยียนราษฎรจนได้รับการยอมรับและมีผู้ถวายที่ดินเพื่อเข้าร่วมโครงการในพระราชดำริ กล่าวได้ว่า พระองค์ทรงงานอย่างเข้าถึงปัญหาจนนำมาสู่การพัฒนาที่ได้ผลในที่สุด

สำหรับประเทศไทยที่กำลังก้าวสู่การพัฒนาที่เน้นกลไกขับเคลื่อนประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ตามโมเดล ประเทศไทย 4.0 เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาของโลกที่ก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ภาครัฐจึงได้มีความพยายามที่จะผลักดันให้การพัฒนาในทุกด้านของประเทศ รวมถึงอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวก้าวเดินไปพร้อมกันบนพื้นฐานของรูปแบบการพัฒนาตามแนวศาสตร์ของพระราชฯ ส่วนด้านการปรับตัวเพื่อนำไปสู่การเป็นชุมชนท่องเที่ยวของเกาะศาลเจ้า นั้น ต้องอาศัยความเข้มแข็งและความสามัคคีของคนในชุมชนอย่างมาก เนื่องจากระบบนายทุนที่ดินพยายามรุกกล้าเข้าสู่พื้นที่ทุกวิถีทาง ส่วนชุมชนเองแม้จะยินดีปรับตัวเพื่อการท่องเที่ยวเข้ามามีบทบาทและใช้ป้องกันตนเองจากนายทุนเหล่านั้น แต่ก็ไม่ละทิ้งจุดยืนของตนเองในการพยายามรักษาเอกลักษณ์และศิลปวัฒนธรรมที่ดีของชุมชนเอาไว้ ซึ่งการจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนมีความสอดคล้องกับศาสตร์ของพระราชฯในเรื่องของการพัฒนาอย่างยั่งยืนโดยยึดหลักการเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนาร่วมกับแนวทางปฏิบัติโครงการนำร่อง “ตามรอยศาสตร์พระราชฯ เพื่อการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน” ในรูปแบบ Local Experience ซึ่งการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) ร่วมกับ โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) จัดทำขึ้น (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2560) พร้อมอธิบายว่า

“เข้าใจ” หมายถึง ใช้การสื่อสารแบบสองทาง (two-way communication) โดยผู้ปฏิบัติ และผู้ที่ได้รับการปฏิบัติ จะต้องมีความ “เข้าใจ” ไปพร้อมกัน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

“เข้าถึง” หมายถึง เมื่อเข้าใจถึงสิ่งที่จะต้องทำ และเป้าหมายที่จะต้องทำ ความสำเร็จอีกประการหนึ่งคือการเข้าถึงสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้น เพื่อสร้างวิธีการจัดการในการลงมือปฏิบัติที่เหมาะสม

“พัฒนา” หมายถึง เมื่อต่างฝ่ายต่างเข้าใจกัน มีความเข้าถึงสภาพแวดล้อมของแต่ละฝ่าย การพัฒนาที่เกิดขึ้นก็จะเป็นการตกลงร่วมกันทั้งสองฝ่าย ทั้งผู้ให้และผู้รับ เพื่อให้เกิดการแก้ไขปรับปรุงส่วนที่บกพร่อง และก่อให้เกิดผลสำเร็จที่ดีที่สุด

สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างความยั่งยืนให้การท่องเที่ยวของไทย โดยเป็นความยั่งยืนที่ยังคงช่วยรักษาฐานทรัพยากรทั้งในแง่ของธรรมชาติและวิถีชีวิตชุมชนไว้ได้ อีกทั้งยังเป็นการกระตุ้นให้เกิด

การเดินทางท่องเที่ยวภายในประเทศมากขึ้น เสริมสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับพื้นที่ท่องเที่ยว เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ภายในพื้นที่ ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชนให้สามารถคิดเอง ทำเอง ไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นและความเป็นอยู่ของชุมชนเมื่อนำแนวทางดังกล่าวมาวิเคราะห์กับชุมชนเกาะศาลเจ้าพบว่า ชุมชนมีแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับศาสตร์พระราชาเป็นพื้นฐานในการพัฒนา โดยผู้เขียนวิเคราะห์ตามหลักการของการจัดการท่องเที่ยวชุมชนแบบ Local Experience ตามแนวทางของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2560) ที่แบ่งการจัดการของแนวทางออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะการศึกษาข้อมูลและกำหนดทิศทางของชุมชน ระยะการวางแผนเพื่อพัฒนาชุมชน และระยะการเปิดตัวสู่สาธารณะ เพื่อทำความเข้าใจการพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชนเกาะศาลเจ้า ตามแนวทางศาสตร์พระราชา ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลและกำหนดทิศทางของชุมชน

“การเข้าใจ” ชุมชนมีการใช้ข้อมูลในเชิงประจักษ์ที่มีอยู่มาวิเคราะห์ศักยภาพของตนเองว่ามีความโดดเด่นทั้งด้านลักษณะทางภูมิศาสตร์และด้านศิลปวัฒนธรรม อีกทั้งยังมีการสร้างเครือข่ายทางการท่องเที่ยวกับชุมชนตลาดน้ำคลองลัดมะยมซึ่งมีเรือท่องเที่ยวนำพานักท่องเที่ยวมาเยี่ยมชมชุมชนโดยตรง นักท่องเที่ยวสามารถเที่ยวชมวัดจำปาซึ่งเป็นวัดประจำชุมชนที่มีงานปูนปั้นอันสวยงามและมีอุโบสถแบบพระราชนิยมในสมัยรัชกาลที่ 3 มีศิลปกรรมงานช่างแท่งหยวกของตระกูลช่างวัดจำปาที่สืบทอดงานช่างจากครูหลวงวัฒนศิลป์ อีกทั้งยังสามารถชื่นชมกับบรรยากาศชุมชนชาวสวนริมคลองบางระมาดที่หาสัมผัสได้ยากในเมืองหลวง จากการสัมภาษณ์นายทวีศักดิ์ ห่วงจันทร์ ประธานชุมชน ถึงการสร้างการรับรู้ให้กับคนในชุมชนเพื่อทำความเข้าใจว่าชุมชนมีเอกลักษณ์เด่นด้านใดเพื่อจะพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวพบว่าชุมชนวิเคราะห์ตนเองและเข้าใจถึงวัฒนธรรมท้องถิ่นของตนว่ามีความโดดเด่นในแง่มุมของมิติวัฒนธรรม ไม่ว่าจะเป็นลักษณะทางกายภาพที่เต็มไปด้วยธรรมชาติและวัฒนธรรมริมคลอง รวมถึงวัฒนธรรมที่สามารถพบเห็นและจับต้องได้ อาทิ บ้านสองบุตรีซึ่งเป็นบ้านเรือนไทยของนายทวีศักดิ์เอง มีความโดดเด่นจากการปลูกบ้านทรงไทยประยุกต์โดยชั้นล่างเป็นอาคารก่ออิฐถือปูน มีการจัดวางของตกแต่งบ้านและของเล่นแบบโบราณไว้ให้ชม ส่วนชั้นบนสร้างด้วยไม้ที่มีลวดลายฉลุงดงาม นอกจากนี้ยังมีการสืบทอดงานช่างหยวกตามแบบงานช่างสกุลวัดจำปา รวมถึงงานแกะสลักต่าง ๆ สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องการเตรียมพร้อมนำวัฒนธรรมชุมชนมาเผยแพร่ เพื่อเป็นการอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมให้คงอยู่อย่างสืบเนื่อง (Gowdy, 1999)

นอกจากนี้ยังพบว่า บ้านเรือนเครือข่ายภายในชุมชนหลังอื่นและบ้านในเครือญาติตระกูลห่วงหวงจันทร์มีการสืบทอดงานช่างไม้ ช่างร้อยดอกไม้สด การทำเครื่องเครื่องหอมประเภท แป้งร่ำ แป้งพวง และน้ำปรุง ระบบเครือข่ายภายในชุมชนและเครือญาติลักษณะนี้ถือเป็นระบบความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน ซึ่งง่ายต่อการกำหนดบทบาทและแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว บวกกับความสัมพันธ์ที่ดีในระบบเครือข่ายท้องถิ่นแบบสังคมชนบท ทำให้สมาชิกสามารถรวมตัวกันได้ง่าย ทำงานด้วยกันได้อย่างราบรื่น นับว่าเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาการท่องเที่ยวได้อย่างยั่งยืน

ระยะที่ 2 การวางแผนเพื่อพัฒนาชุมชน

เมื่อชุมชนสามารถเข้าใจความเป็นชุมชนของตนเองได้อย่างถ่องแท้ ก็ได้ “เข้าถึง” เป้าหมายที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จต่อไป (อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์, 2560) อธิบายความหมายคำว่าเข้าถึงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชไว้ว่า ทรงต้องการให้การพัฒนาเป็นการระเบิดจากข้างใน หมายความว่าให้ประชาชนหรือชุมชนที่เข้าไปพัฒนาหรือทำงาน เกิดการปรับตัวที่จะพัฒนาตนเอง เกิดความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเสียก่อน ไม่ใช่การเข้าไปบังคับให้ประชาชนหรือชุมชนทำ ซึ่งจะไม่ยั่งยืน จึงทรงเน้นการพัฒนาคนให้คนเกิดการเปลี่ยนแปลงตนเองก่อน แล้วจึงไปพัฒนาเปลี่ยนแปลงสิ่งอื่น ๆ ต่อไป หลักการในข้อนี้ตรงกับที่ชุมชนวางแผนเพื่อพัฒนาในด้านต่าง ๆ เริ่มจากการพัฒนา ด้านสิ่งแวดล้อมของชุมชน อาทิ

การจัดตั้งชมรม “ชุมชนรักษารูปลาน้ำศาล” หมายถึงการดูแลรักษาสภาพน้ำในคลองที่เริ่มเสื่อมโทรมบริเวณหน้าศาลเจ้าพ่อจ้อย เพื่อพัฒนาสิ่งแวดล้อมภายในชุมชน คูคลองต่าง ๆ รวมถึงการฟื้นฟูสัตว์น้ำร่วมกับสำนักงานเขตตลิ่งชันที่เข้ามาช่วยเหลือกิจกรรมของชุมชนเป็นครั้งแรก ทำให้เกิดความสัมพันธ์ในการทำงานสาธารณะและงานด้านการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน

การจัดการการท่องเที่ยวแบบ “วิถีถิ่น” หมายถึง การมีส่วนร่วมของนักท่องเที่ยวกับคนในชุมชนเมื่อเดินทางเข้ามาถึงพื้นที่ มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและได้ลงมือทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน โดยนักท่องเที่ยวไม่ได้ทำให้วิถีชีวิตของคนในชุมชนเปลี่ยนไป ซึ่งจุดนี้จะทำให้การท่องเที่ยวเกิดความยั่งยืนมากกว่าการที่นักท่องเที่ยวเข้ามาเพียงแค่อถ่ายรูป ชื้อของ แล้วจากไป

ระยะที่ 3 การเปิดตัวสู่สาธารณะ

เมื่อชุมชนวางแผน “การพัฒนา” อย่างเป็นระบบจึงมีความพร้อมในการประชาสัมพันธ์ชุมชนสู่การเป็นแหล่งท่องเที่ยวโดยเริ่มต้นจากการจัดงานบวงสรวงศาลเจ้าพ่อจ้อย ซึ่งเป็นงานประจำปีของชุมชน แต่ทุกครั้งที่จัดก็จะเป็นงานเล็ก ๆ และเป็นที่รู้จักภายในชุมชนเท่านั้น จนใน พ.ศ. 2553 คณะกรรมการชุมชนจึงได้จัดงานครั้งใหญ่ร่วมกับสำนักวัฒนธรรมกีฬา และการท่องเที่ยว มีการประชาสัมพันธ์ออกสู่ภายนอกเพื่อเชิญชวนให้คนนอกชุมชนและนักท่องเที่ยวทั่วไปได้รับรู้และเข้าสู่พื้นที่เพื่อเยี่ยมชมงานประจำปี โดยในงานมีการจัดแสดงศิลปวัฒนธรรมของชุมชนมากมาย เช่น การออกร้านของชาวบ้าน การแสดงละครชาตรี การทำขนมไทย การตั้งฉัตรเบญจาจากงานแหงหยวก การบรรยายประวัติความเป็นมาของชุมชน การเปิดบ้านเรือนไทยสองบุตรี ให้คนทั่วไปเข้าเยี่ยมชมเป็นครั้งแรก

การเริ่มต้นจัดเส้นทางท่องเที่ยวในชุมชน ซึ่งเส้นทางท่องเที่ยวนี้เกิดขึ้นหลังจากงานบวงสรวงศาลเจ้าพ่อจ้อยที่ได้กล่าวไปข้างต้นเสร็จสิ้น โดยชุมชนเกาะศาลเจ้าร่วมมือกับชุมชนตลาดน้ำคลองลัดมะยมจัดเส้นทางท่องเที่ยวชุมชนเกาะศาลเจ้าทางเรือ โดยเดินทางจากตลาดน้ำคลองลัดมะยมสู่ชุมชน และเริ่มต้นเส้นทางท่องเที่ยวจากท่าเทียบเรือศาลเจ้าพ่อจ้อยในรูปแบบของ

การนำนักท่องเที่ยวขึ้นเรือเพื่อสักการะศาลเจ้าพ่อจ้อย แล้วเดินเข้าไปชมบ้านเรือนไทยสองบุตรี ก่อนส่งต่อไปทำกิจกรรมبيبแป้งที่บ้านเครื่องหอม และเดินต่อไปชมสวนดอกดาหลา แล้วมาสิ้นสุดเส้นทางท่องเที่ยวที่สวนผลไม้ซึ่งมีผลไม้สดจากสวนจำหน่ายเป็นสินค้าที่ระลึกในราคาย่อมเยา และเป็นจุดลงเรือเพื่อส่งนักท่องเที่ยวกลับไปยังตลาดน้ำคลองลัดมะยม เมื่อเส้นทางท่องเที่ยวเริ่มเป็นที่รู้จัก จึงมีรายการโทรทัศน์หลายรายการเข้าไปถ่ายทำเพื่อประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวใหม่ ๆ รายการที่ทำให้คนทั่วไปรู้จักชุมชนนี้มากขึ้น อาทิ รายการ “ฉันไปค้างคืนกับซูปตาร์” ซึ่งจัดให้ “ณเดชน์-ญาญา” ได้มาพักค้างคืนที่โฮมสเตย์ของชุมชน และร่วมทำกิจกรรมทางวัฒนธรรมของชุมชน

จากการวิเคราะห์การจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนเกาะศาลเจ้า ซึ่งผู้เขียนได้ใช้ประสบการณ์ที่คลุกคลีกับคนในชุมชนและได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับชุมชนหลายครั้ง ทำให้เห็นว่าคนในชุมชนได้ใช้แนวทางการจัดการและพัฒนาที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติที่รัฐบาลให้น้อมนำ “ศาสตร์พระราช” ของในหลวงรัชกาลที่ 9 มาพัฒนาเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม (ศักดิ์สิทธิ์ ประดับศิลป์, 2560) โดยดำเนินชีวิตตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงที่พระองค์เคยพระราชทานไว้ตั้งแต่ พ.ศ. 2540 กล่าวคือ แนวคิดศาสตร์พระราชและแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงต้องมีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมไทยสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ และตามโลกให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้รอดพ้นจากภัยและวิกฤต อันจะนำไปสู่ความมั่นคงและการพัฒนาที่ยั่งยืน (มูลนิธิชัยพัฒนา, 2559)

ผู้เขียนยังมองในมิติของวัฒนธรรมเพิ่มเติมว่า ยังคงมีศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นบางอย่างที่ยังไม่ถูกนำมาพัฒนา เนื่องจากเป็นวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับงานพิธีกรรมทางศาสนาเท่านั้น ได้แก่ งานแหงหยวก เป็นงานหัตถศิลป์ที่จัดอยู่ในงานช่างสิบหมู่ ประเภทช่างสลักของอ่อน เป็นงานที่ใช้ “หยวก” หรือลำต้นกล้วย มาใช้ประดับตามฐานหรือเสา เช่น ประดับซุ้มเบญจาในพิธีโกนจุกและร้านม้าหรือจิตกาธานพิธีศพ งานแหงหยวกของชุมชนแตกต่างจากที่อื่นตรงที่ผสมผสานเข้ากับการประดับงานปั้นและงานแกะสลักซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะถิ่น จนเรียกได้ว่าเป็นงาน “กลุ่มช่างวัดจำปา”

งานเครื่องแขวน หรือ “พวงมะโหด” เป็นเครื่องแขวนที่คนไทยภาคกลางใช้เรียกสิ่งที่มีลักษณะเป็น “พวงระย้า” ทำจากกระดาศี แล้วนำมาพับและตัดเป็นรูปต่าง ๆ ให้เป็นชั้นในรูปแบบของพวงอุบะ มักจะใช้แขวนเมื่อมีงานบุญ งานมงคล หรืองานรื่นเริง

งานช่างเครื่องควา-หวาน คนในชุมชนเรียกพ่อครัว แม่ครัว ที่มีความสามารถในการทำอาหารควา-หวานแบบไทยว่า ช่างเครื่องควา-หวาน อาหารไทยที่หารับประทานได้ยากในปัจจุบันยังสามารถหารับประทานได้ในชุมชนนี้ อาทิ แกงรัญจวน ทองหยิบ ทองหยอด ฝอยทอง เป็นต้น แต่อาหารดังที่กล่าวมาจะมีการทำขึ้นก็เฉพาะงานประเพณีของวัดจำปา หรืองานไหว้ศาลเจ้าพ่อจ้อย ซึ่งมีไม่บ่อยนักในแต่ละปี ศิลปวัฒนธรรมที่กล่าวมานี้หากได้รับการพัฒนาหรือออกแบบเป็นกิจกรรมสำหรับนักท่องเที่ยวให้เหมาะสม จะเพิ่มความน่าสนใจในการท่องเที่ยวชุมชนไม่น้อย

บทสรุป

จากการศึกษาพบว่า ชุมชนเกาะศาลเจ้า ได้ใช้ศาสตร์พระราชา รัชกาลที่ 9 ในการพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชนอย่างยั่งยืน โดยใช้หลักสำคัญในการสร้างความ “เข้าใจ” ให้กับคนในชุมชน ด้วยการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน มีการยอมรับในผู้นำและสร้างความเข้าใจในทุกด้านไปพร้อม ๆ กัน ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จากนั้นชุมชนก็ได้เกิดการรับรู้เพื่อ “เข้าถึง” การวางแผนพัฒนาต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเข้าถึงวัตถุประสงค์ร่วมกันได้อย่างลึกซึ้ง ดังเช่นคำเปรียบว่าเข้าถึงด้วย “การระเบิดจากข้างใน” จนกระทั่งชุมชนสามารถ “พัฒนา” สู่การเป็นชุมชนเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ชุมชนเกาะศาลเจ้ามีความโดดเด่นในมิติด้านวัฒนธรรมอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นอาคารบ้านเรือนแบบชนบทที่อยู่ในเมืองกรุง งานช่างและงานศิลปะเช่นการแทงหยวก ที่นับวันจะหาได้ยาก งานดอกไม้สด งานแปรงรำ งานแปรงพวงที่เกือบจะเลือนหายไปจากการรับรู้ของคนในสังคมแต่ก็สามารถพบเห็นได้ในชุมชนนี้ ขณะเดียวกันผู้เขียนมีความเห็นว่าชุมชนจะยั่งยืนต่อไปหากคนในชุมชนสามารถยึดแนวทางศาสตร์พระราชาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงพยายามสร้างให้คนในชุมชนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมและพัฒนาชุมชนให้คู่ขนานไปกับการสืบทอดไปยังทายาท โดยสร้างความรู้สึกรักหวงแหนในศิลปวัฒนธรรมและสร้างสำนึกการเป็นเจ้าของบ้านเพื่อส่งเสริมให้เกิดความยั่งยืนทางวัฒนธรรม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมของชุมชนอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิเคราะห์ทำให้ทราบว่า ชุมชนเกาะศาลเจ้ามีเอกลักษณ์โดดเด่นในเรื่องศิลปวัฒนธรรมชุมชนที่จับต้องได้ แต่ก็ยังมีศิลปวัฒนธรรมบางอย่างที่ยังไม่ได้รับการเผยแพร่มากนัก เนื่องจากเกี่ยวข้องกับพิธีกรรมทางศาสนาซึ่งพบเห็นได้ไม่บ่อยนัก ทั้งนี้ หากได้รับการส่งเสริมพัฒนาให้ออกมาในรูปแบบของกิจกรรมเพื่อการท่องเที่ยวที่เหมาะสม จะเพิ่มความน่าสนใจทางการท่องเที่ยวชุมชนในมิติวัฒนธรรมเพิ่มขึ้น จึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมการส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชนในมิติวัฒนธรรมอย่างเป็นระบบและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง
2. ควรมีการส่งเสริมให้คนในชุมชนมีความเข้าใจเรื่องการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเพื่อก่อให้เกิดการอนุรักษ์และรักษาวัฒนธรรมชุมชนอย่างยั่งยืน
3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมชุมชนหรือการท่องเที่ยวชุมชน ควรเข้ามาส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม
4. ควรมีโครงการขยายผลกิจกรรมการท่องเที่ยวไปสู่กลุ่มคนต่าง ๆ ภายในชุมชนให้มากขึ้น เช่น การสร้างมัคคุเทศก์น้อย หรือมัคคุเทศก์ท้องถิ่น เป็นต้น
5. ควรมีการสร้างเครือข่ายชุมชนรอบข้างที่มีความโดดเด่นในมิติวัฒนธรรมคล้ายกัน เพื่อพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชื่อมโยง

เอกสารอ้างอิง

- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2560). **ตามรอยศาสตร์พระราชา เพื่อการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน**. ค้นเมื่อ 22 กุมภาพันธ์ 2561, จาก <http://kingwisdom.tourismthailand.org/newcontent?id=5>
- ข่าวทำเนียบรัฐบาล. (2560). **ศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนา อย่างยั่งยืน. รัฐบาลไทย**. ค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2561, จาก <http://www.thaigov.go.th/news/contents/details/3558>
- เซเลบริตี้ (นามแฝง). (2560). **ท่องเที่ยวยั่งยืนตามศาสตร์พระราชา**. ค้นเมื่อ 10 มกราคม 2560, จาก <http://www.komchadluek.net/news/lifestyle/298188>
- มหาวิทยาลัยศิลปากร. (2550). **รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการชุมชนท่องเที่ยวแบบยั่งยืน ย่านตลาดน้ำตลิ่งชันและพื้นที่เกี่ยวเนื่องเขตตลิ่งชัน**. กรุงเทพฯ: กองการท่องเที่ยว สำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว กรุงเทพมหานคร ร่วมกับ คณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มูลนิธิชัยพัฒนา. (2559). **เศรษฐกิจพอเพียง**. ค้นเมื่อ 23 กุมภาพันธ์ 2561, จาก <http://www.chaipat.or.th/content/porpeing/porpeing.html>
- ระพีพัฒน์ เกษโกศล. (2557). **การจัดการท่องเที่ยววิถีถิ่น ชุมชนเกาะศาลเจ้าและพื้นที่เกี่ยวเนื่อง เขตตลิ่งชันกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรวัฒนธรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วาไรตี้ท่องเที่ยว. (2556). **สัมผัสวิถีถิ่นตลิ่งชัน ผ่านโฮมสเตย์กลางเกาะ ชุมชนเกาะศาลเจ้า**. MGR Online. ค้นเมื่อ 22 กุมภาพันธ์ 2561, จาก <http://www.manager.co.th/travel/viewnews.aspx?NewsID=9560000074212>
- ศักดิ์สิทธิ์ ประดับศิลป์. (2560). **รัฐบาล สานต่อศาสตร์พระราชา น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้ในการวางยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี**. ค้นเมื่อ 22 กุมภาพันธ์ 2561, จาก http://thainews.prd.go.th/website_th/news/print_news/WNPOL6011240010036
- สุดาราว สุจฉายา. (2542). **ธนบุรี**. กรุงเทพฯ: สารคดี.
- อมิลักษณ์ เกษมผลกุล. (2553). **มหาสวัสดิ์ 150 ปี มหานครพระราชนครินทร์**. นครปฐม: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. (2560). **เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา: วิธีการแห่งศาสตร์พระราชาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน**. ค้นเมื่อ 22 กุมภาพันธ์ 2561, จาก <https://mgronline.com/daily/detail/9600000103010>
- Gowdy, J. (1999). Economic concepts of sustainability: Relocating economic activity within society & environment. In Becker, E. & Jahn, T. Eds. *Sustainability & the Social Sciences*. (pp. 162-181). Germany: Hamburger.

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

วารสารสังคมศาสตร์วิจัย (Journal for Social Science Research) เกิดจากความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ภาคตะวันตก 4 มหาวิทยาลัย (มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม และมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี) โดยมีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ กำหนดตีพิมพ์วารสารปีละ 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม-มิถุนายน และฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม-ธันวาคม วารสารสังคมศาสตร์วิจัย เน้นการนำเสนอบทความวิจัย โดยอาจมีบทวิจารณ์หนังสือ (book review) หรือบทความปริทัศน์ (review article) ตีพิมพ์ร่วมด้วย บทความที่จะตีพิมพ์ในวารสารต้องผ่านการกลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย 2 คน ใน 3 คน ชื่อผู้เขียนและผู้ทรงคุณวุฒิถือเป็นความลับ และการประสานงานระหว่างผู้เขียนและผู้ทรงคุณวุฒิต้องผ่านกองบรรณาธิการเท่านั้น

ผู้ประสงคฺจะส่งบทความ ให้กรอกรายละเอียดในหนังสือแนส่งบทความเพื่อรับรองว่าผลงานดังกล่าวเป็นของตนเองและเป็นผลงานใหม่ไม่เกิน 2 ปี ไม่เคยเผยแพร่ในที่ใด ไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาเพื่อเผยแพร่ในที่ใด และจะไม่ส่งเพื่อพิจารณาเผยแพร่ในที่ใดภายใน 90 วัน จากวันที่รับบทความ กรณีที่บทความเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาควรใส่ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้เขียนร่วมด้วย

การเรียงลำดับเนื้อหา จัดรูปแบบ และการพิมพ์ขนาดอักษร สำหรับบทความวิจัยมีเกณฑ์ดังต่อไปนี้

การเรียงลำดับเนื้อหา

1. ชื่อเรื่อง (Title) ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
2. ชื่อผู้เขียน (Author) ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
3. บทคัดย่อภาษาไทย ความยาว 15-20 บรรทัด (300-350 คำ) โดยให้สรุปเนื้อหาของบทความทั้งหมดให้เข้าใจที่มาของการทำวิจัย วิธีการโดยย่อ ผลที่ได้จากการวิจัย และนำไปใช้ประโยชน์อย่างไร และได้ผลลัพธ์อย่างไร
4. คำสำคัญภาษาไทย ไม่เกิน 5 คำ (ไม่ใช่วลี หรือ ประโยค)
5. บทคัดย่อภาษาอังกฤษ แปลจากบทคัดย่อภาษาไทย มีขนาดและเนื้อหาเหมือนกับบทคัดย่อภาษาไทย
6. คำสำคัญภาษาอังกฤษ (Keywords) แปลจากคำสำคัญภาษาไทย
7. บทนำ (Introduction) ชี้ให้เห็นความสำคัญของเรื่องที่ทำ และขอบขอบเขตของปัญหาวิจัย
8. วัตถุประสงค์ (Objective) ระบุวัตถุประสงค์การวิจัย หรือวัตถุประสงค์เฉพาะที่นำเสนอในบทความวิจัยนี้

9. วิธีดำเนินการ (Material and Method) อธิบายวิธีการดำเนินการวิจัยในสาระสำคัญที่จำเป็น โดยกล่าวถึงวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ที่มาของกลุ่มตัวอย่าง แหล่งที่มาของข้อมูล การเก็บและรวบรวมข้อมูล การใช้เครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล

10. ผลการวิจัย (Result/Finding) แสดงผลที่เกิดขึ้นจากการวิจัยโดยตรง ซึ่งอาจมีภาพประกอบ แผนภูมิ ตารางหรือการสื่อในลักษณะอื่น ๆ ที่เข้าใจได้ง่าย

11. อภิปรายผล (Discussion) อภิปรายและอ้างอิงให้เห็นว่าผลการวิจัยดังกล่าวนั้น ได้สร้างองค์ความรู้ใหม่ ในส่วนใด และอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดจากผลการดำเนินงานให้เห็นเป็นรูปธรรมได้อย่างไร เหมือนหรือแตกต่างจากผลการวิจัยอื่น ๆ

12. ข้อเสนอแนะ (Suggestion) แนะนำการนำไปใช้ และแนะนำเพื่อนำไปต่อยอดการวิจัย

13. สรุป (Conclusion) สรุปประเด็นข้างต้นทุกข้อให้ได้ความกะทัดรัด ประมาณ 1 ย่อหน้า

14. เอกสารอ้างอิง (Reference) ให้ดูการลงรายการเอกสารอ้างอิงท้ายบทความประกอบข้างต้น

การพิมพ์ ขนาดตัวอักษร และความห่างระหว่างบรรทัด

ให้พิมพ์ต้นฉบับด้วยโปรแกรม Microsoft Word 2007 มีความยาวรวมทุกรายการ (ชื่อเรื่อง-เอกสารอ้างอิง และตาราง) จำนวน 15-20 หน้า (4,500-6,000 คำ) ขนาดกระดาษ A4 ห่างจากขอบทุกด้าน 1 นิ้ว ใช้แบบอักษร AngsanaNew ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระยะห่างระหว่างบรรทัด 1 เคาะ (Single Space) โดยมีรายละเอียดแต่ละรายการ ดังต่อไปนี้

1. ชื่อเรื่อง (Title) ขนาดตัวอักษร 20 จุด/หนา จัดไว้กลางหน้ากระดาษ

2. ชื่อผู้เขียน (Author) และหัวข้อ “บทคัดย่อ” หรือ “Abstract” ขนาดตัวอักษร 18 จุด/หนา จัดไว้กลางหน้ากระดาษ

3. คำสำคัญ (Keywords) และ หัวข้อหลัก (Heading) ขนาดตัวอักษร 18 จุด/หนา เนื้อหาของคำสำคัญขนาดตัวอักษร 16 จุด จัดชิดขอบกระดาษด้านขวา

4. ชื่อข้อหัวข้อย่อย (Sub-heading) และชื่อตารางขนาด 16 จุด/หนา ข้อความในตารางขนาดตัวอักษร 14 จุด จัดไว้กลางหน้ากระดาษ

5. ความห่างระหว่างข้อความ เมื่อสิ้นสุดเนื้อหาแล้วขึ้นหัวข้อหลักเคาะ 2 ครั้ง เนื้อหาบรรทัดใหม่ถัดจากหัวข้อให้เคาะ 1 ครั้ง ตามปกติ

การลงรายการเอกสารอ้างอิงในเนื้อเรื่องของบทความ (Citation)

การอ้างอิงในเนื้อหาของบทความ ใช้การอ้างแบบนาม-ปี (Author-year) ปรากฏแทรกอยู่ในเนื้อหาของบทความ (In-text Citation) มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. การอ้างอิงมี 2 แบบ คือ แบบที่ชื่อผู้แต่งอยู่ในวงเล็บ และที่ชื่อผู้แต่งอยู่นอกวงเล็บ

แบบที่ 1 ชื่อผู้แต่งอยู่ในวงเล็บ ให้เรียงตามลำดับ ข้อความที่อ้างถึง...(ชื่อ/นามสกุลผู้แต่ง,ปีที่พิมพ์:/หมายเลขหน้าที่ย่าง)/ ถ้าผู้แต่งเป็นชาวต่างชาติ ใช้เฉพาะนามสกุล เช่น

...ชาวเขามีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (ประไพ อุดมทัศน์, 2530: 20)

...จึงค้นหาข้อมูลโดยการใช้ห้องสมุดอื่น ๆ (Taylor, 1968: 181-182)

แบบที่ 2 ชื่อผู้แต่งอยู่นอกวงเล็บ ให้เรียงตามลำดับ ชื่อผู้แต่ง/(ปีที่พิมพ์:/หมายเลขหน้าที่ย่าง)/ข้อความที่อ้าง... ถ้าผู้แต่งเป็นชาวต่างชาติ เมื่อนามสกุลของผู้แต่งอยู่นอกวงเล็บ ต้องเขียนนามสกุลของผู้แต่งเป็นภาษาอังกฤษไว้ในวงเล็บด้วย เช่น

ประไพ อุดมทัศน์ (2530: 20) ได้กล่าวถึงเป้าหมายของการดำเนินงาน...

เทเลอร์ (Taylor, 1968: 181-182) ได้แสดงความเห็นไว้ว่า เมื่อบุคคลต้องการข้อเสนอเทศ...

2. การอ้างอิงที่ไม่ระบุหมายเลขหน้า ให้เรียงเรียงตามข้อ 1 ต่างเพียงตัดหมายเลขหน้าออกเท่านั้น

3. การลงรายการอ้างอิง

3.1 ให้ตัดยศ ตำแหน่งทางวิชาการ วิชาชีพ ฐานะการสมรสออก เช่น ศาสตราจารย์ ดร.เปลื้อง ณ นคร ให้เขียนว่า (เปลื้อง ณ นคร, 2536: 42)

3.2 กรณีผู้แต่งใช้นามแฝง ให้ใช้นามแฝงตามที่ปรากฏจริง เช่น (หยก บุรพา, 2525: 41-45)

3.3 กรณีผู้แต่งเป็นชาวต่างประเทศ ให้ใช้เฉพาะนามสกุลเท่านั้น เช่น Douglas Cockerell ให้เขียนว่า (Cockerell, 1985: 56-60) หากนามสกุลของผู้แต่งอยู่นอกวงเล็บ ต้องเขียนนามสกุลของผู้แต่งเป็นภาษาอังกฤษไว้ในวงเล็บด้วย เช่น ค็อกเกอร์เวลล์ (Cockerell, 1985: 56-60) อธิบายว่า...

3.4 กรณีผู้แต่งคนไทย เขียนเอกสารเป็นภาษาต่างประเทศ ให้ใส่ชื่อและนามสกุล เช่น เกษม สุวรรณกุล ให้เขียนว่า (Kasem Suwanagul, 1982: 60-75)

3.5 กรณีผู้แต่งมีฐานันดรศักดิ์ บรรดาศักดิ์ สมณศักดิ์ หรือเป็นองค์กร หน่วยงาน ให้คงไว้ตามเดิม เช่น (กรมหมื่นนราธิปพงศ์ประพันธ์, 2516: 16-25), (สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ [จวน อุฏฐายี], 2512: 95), (สมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย, 2540: 27)

3.6 กรณีผู้แต่งหลายคน

ผู้แต่ง 2 คน ให้ระบุผู้แต่งทั้ง 2 คน โดยมีคำว่าและคั่นระหว่างกลาง เช่น (สุติมา สัจจามันท์ และนันทิพา มีแต้ม, 2530: 17-25), (Marks and Neilwson, 1991: 26-29)

ผู้แต่ง 3-6 คน ให้ระบุผู้แต่งทุกคน โดยใช้เครื่องหมายจุลภาค (,) คั่นผู้แต่งทุกคน ยกเว้นคนสุดท้ายให้คั่นด้วยคำว่า “และ” เช่น (เจือ สตะเวทิน, สุระประณี นาคกรทรรพ และประภาศรี สีหอำไพ, 2519: 98-100)

ผู้แต่งมากกว่า 6 คน ให้ระบุเฉพาะชื่อ 3 คนแรก และตามด้วยคำว่า “และคณะ” ถ้า

เป็นภาษาต่างประเทศให้ตามด้วยคำว่า “and other” หรือ “et al” (กอบแก้ว โชติบุญชร, สุกานดา ดีโพธิ์กลาง, กาญจนา ใจกว้าง และคณะ, 2540: 42), (Sarton, Saffdy, Gate et al., 1982: 67)

3.7 อ้างเอกสารของผู้แต่งคนเดียวกัน และมีหลายเรื่อง แต่มีปีที่พิมพ์เดียวกัน ให้ใส่ ก ข ค กำกับ หรือ a b c ถ้าเป็นภาษาต่างประเทศ เช่น (ธานินทร์ กรัยวิเชียร, 2520 ก: 64-75), (ธานินทร์ กรัยวิเชียร, 2520 ข: 52-55)

3.8 กรณีอ้างอิงเนื้อหาที่เหมือนกัน สอดคล้องกัน หรือ มีความหมายเดียวกัน ของผู้แต่งหลายคน ให้ระบุผู้แต่งและรายละเอียดทุกคนโดยใช้เครื่องหมายอัฒภาค (;) คั่น เช่น (ธงชัย สันติวงษ์, 2533: 45-47; นิพนธ์ จิตต์ภักดี และทิพาพันธ์ สังฆพงษ์, 2547: 15)

3.9 กรณีที่เอกสารไม่ปรากฏปีที่พิมพ์ ให้ลงรายการว่า ม.ป.ป. หรือ n.d. ในกรณีภาษาต่างประเทศ เช่น (นิธิตรา สฐิตะธรรมานนท์ และคณะ, ม.ป.ป.: 12)

3.10 กรณีอ้างอิงเอกสารต่อจากเอกสารอื่น

1) หากให้ความสำคัญกับเอกสารต้นฉบับเดิมมากกว่า ให้ลงรายการของเอกสารต้นฉบับ ตามด้วยคำว่า “อ้างถึงใน” หรือ “quoted in” หรือ “cited by” ในกรณีเอกสารภาษาอังกฤษ แล้วจึงอ้างรายการเอกสารรอง เช่น (ม.ล.จ้อย นันทวิชรินทร์, 2514: 110 อ้างถึงใน วัลลภ สวัสดิ์วัลลภ, 2534: 171), (Felix, 1993: 17 quoted in Rampel, 1994: 94)

2) หากให้ความสำคัญกับเอกสารรองมากกว่า ให้ลงรายการเอกสารรองตามด้วยคำว่า “อ้างจาก” หรือ “quoting” หรือ “citing” ในกรณีภาษาต่างประเทศ แล้วจึงอ้างรายการเอกสารต้นฉบับเดิม เช่น (วัลลภ สวัสดิ์วัลลภ, 2534: 171 อ้างจาก ม.ล.จ้อย นันทวิชรินทร์, 2514: 110), (Rampel, 1994: 94 citing Felix, 1993: 17)

3.11 กรณีเอกสารอ้างอิงไม่ปรากฏชื่อผู้แต่ง แต่ปรากฏชื่อบรรณาธิการ (ed.) ผู้รวบรวม (comp.) หรือ ผู้แปล (trans.) ให้ลงชื่อบรรณาธิการ ผู้รวบรวม หรือผู้แปล เช่น (สัมพัฒน์ มนัสไพบุลย์, บรรณาธิการ, 2541: 25), (Normans, ed., 1999: 68-72)

การลงรายการเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ (Reference)

ใช้การลงรายการอ้างอิงแบบสมาคมจิตวิทยาอเมริกา (American Psychological Association, APA) ระบุเฉพาะรายการที่ถูกอ้างอิงในเนื้อหาของบทความเท่านั้น โดยให้เรียงเอกสารภาษาไทยไว้ก่อนภาษาอังกฤษ และให้เรียงเอกสารปฐมภูมิไว้ก่อนเอกสารทุติยภูมิ แสดงการลงรายการเพื่อเป็นตัวอย่าง ดังนี้

1. **หนังสือทั่วไป** ให้ลงรายการเรียงตามลำดับ ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// **ชื่อหนังสือ**.// ชื่อชุดหนังสือและลำดับที่ (ถ้ามี).// เล่มที่ใช้อ้าง (ถ้ามี).// (ครั้งที่พิมพ์).// สถานที่พิมพ์: / สำนักพิมพ์. เช่น เทพนารินทร์ ประพันธ์พัฒน์. (2548). **วิศวกรรมเครื่องมือ (Tool engineering)**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์. Longman, S. V. (2004). Page and stage: An approach to scrip analysis. Boston, MA: Pearson.

2. **หนังสือรวมเรื่อง** ให้ลงรายการเรียงตามลำดับ ผู้เขียนบทความ.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ./ใน/ชื่อบรรณาธิการ, ตำแหน่ง (ถ้ามี)//ชื่อหนังสือรวมเรื่อง// (หมายเลขหน้าบทความ).// ชื่อจังหวัดที่พิมพ์: ชื่อสำนักพิมพ์. เช่น

สุปราณี แจ่มบำรุง. (2546). ปริมาณสารอาหารอ้างอิงที่ควรได้รับประจำวัน. ใน สุปราณี แจ่มบำรุง และคณะ, บรรณาธิการ. **ปริมาณสารอาหารอ้างอิงที่ควรได้รับประจำวันสำหรับคนไทย พ.ศ. 2546** (พิมพ์ครั้งที่ 3 หน้า 21-26). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (รสพ).

3. **หนังสือแปล** ให้ลงรายการเรียงตามลำดับ ชื่อผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อหนังสือแปล.// แปลจาก/ชื่อหนังสือต้นฉบับ// (พิมพ์ครั้งที่).// โดย/ชื่อผู้แปล.// สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์. เช่น
พาร์กินสัน, ซี บอร์โทค และรัสตอมจี, เอ็ม เค. (2536). **การบริหารยุคใหม่**. แปลจาก Rarlties in management. โดย เริงศักดิ์ ปานเจริญ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

4. **วิทยานิพนธ์และดุษฎีนิพนธ์** ให้ลงรายการเรียงตามลำดับ ผู้เขียนวิทยานิพนธ์.// (ปีที่วิจัยสำเร็จ).// ชื่อวิทยานิพนธ์.// วิทยานิพนธ์ปริญญา (ระดับ)/ชื่อสาขาวิชา/สังกัดของสาขาวิชา/มหาวิทยาลัย. เช่น

เข้มทอง ศิริแสงเลิศ. (2540). **การวิเคราะห์ระบบประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร**. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

5. **รายงานการวิจัย** ให้ลงรายการเรียงตามลำดับ ชื่อผู้วิจัย.// (ปีที่พิมพ์).// รายงานการวิจัยเรื่อง/...// สถานที่พิมพ์: ผู้จัดพิมพ์. เช่น

ชวนพิศ สุทัศนเสนีย์. (2534). **รายงานการวิจัยเรื่อง การใช้และไม่ใช้บริการกฤตภาคของนักศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

6. **วารสาร** ให้ลงรายการเรียงตามลำดับ ชื่อผู้เขียนบทความ.// (ปีที่พิมพ์, /เดือน).// ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร, /ปีที่ (ฉบับที่), เลขหน้าบทความ. เช่น
ประหยัด หงษ์ทองคำ. (2544, เมษายน). **อำนาจหน้าที่ของรัฐสภาตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540**. **รัฐสภาสาร**, 49 (4), 1-16.

7. **หนังสือพิมพ์และกฤตภาค** ให้ลงรายการเรียงตามลำดับ ชื่อผู้เขียนบทความ.// (ปีที่พิมพ์, /เดือน/วันที่).// ชื่อบทความ./ชื่อหนังสือพิมพ์, /เลขหน้าบทความ. เช่น

ทีมข่าวเศรษฐกิจ. (2545, กันยายน 18). **ผลพวงแห่งการพัฒนา 4 ทศวรรษ บทเรียนแผน 9 – ก้าวอย่างยั่งยืน**. **มติชน**, 7.

8. อินเทอร์เน็ตหรือเวปไซด์ไว้เว็บ ให้ลงรายการเรียงตามลำดับ ชื่อผู้จัดทำเว็บไซต์.// (ปีที่เข้าถึง)./ชื่อเว็บไซต์./<แหล่งที่อยู่ที่สามารถเข้าถึง>/(วัน/เดือนที่เข้าถึง). เช่น มหาวิทยาลัยนครสวรรค์, สำนักหอสมุด. (2548).ฐานข้อมูลทรัพยากรห้องสมุด. <<http://library.nu.ac.th/>> (1 ตุลาคม)

การเขียนบทวิจารณ์หนังสือ ให้ประกอบด้วย ชื่อเรื่อง ชื่อผู้เขียน บทนำ บทวิจารณ์ บทสรุป และเอกสารอ้างอิง โดยเรียงลำดับ ดังนี้

1. ชื่อเรื่อง ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และสื่อความหมายได้ชัดเจน โดยอาจตั้งตามชื่อหนังสือที่วิจารณ์ ตั้งชื่อตามตามจุดมุ่งหมายของเรื่อง หรือตั้งชื่อด้วยการให้ประเด็นชวนคิด

2. ชื่อผู้เขียน ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

3. บทนำ เป็นการเขียนนำเกี่ยวกับเรื่องที่จะวิจารณ์ เช่น ชื่อหนังสือ ชื่อผู้แต่ง ความเป็นมาของหนังสือ และอธิบายเหตุผลใจที่ทำให้วิจารณ์หนังสือนั้น

4. บทวิจารณ์ เป็นส่วนแสดงความคิดเห็นและรายละเอียดในการวิจารณ์ โดยเสนอแนะจุดเด่นและจุดบกพร่องของเรื่องอย่างมีหลักเกณฑ์และเหตุผล หากต้องการเล่าเรื่องย่อ ควรเขียนเล่าอย่างสั้น ๆ เพราะการวิจารณ์ไม่ใช่การสรุปเรื่อง แต่เป็นการแสดงความคิดเห็นของผู้วิจารณ์ต่อหนังสือเรื่องนั้น ผู้เขียนต้องการสื่อความหมายอะไรมายังผู้อ่านหนังสือ และสื่อสารชัดเจนหรือไม่ อย่างไร ถ้าประเด็นในการวิจารณ์มีหลายประเด็นควรนำเสนอตามลำดับ เพื่อให้ผู้อ่านบทวิจารณ์เข้าใจง่ายไม่สับสน ในกรณีที่มียุติและจุดด้อยควรเขียนถึงจุดเด่นก่อนแล้วจึงกล่าวถึงจุดด้อย เพื่อให้เกียรติและแสดงให้เห็นว่าการวิจารณ์ คือการสร้างสรรค์ไม่ใช่การทำลาย

5. บทสรุป เป็นการเขียนสรุปความคิดทั้งหมดที่วิจารณ์และให้แง่คิด หรือข้อสังเกตที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อ่าน นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้อ่านได้ทบทวนประเด็นสำคัญของเรื่องและความคิดสำคัญของผู้วิจารณ์

6. เอกสารอ้างอิง ใช้การลงรายการอ้างอิงแบบสมาคมจิตวิทยาอเมริกา (American Psychological Association, APA) ระบุเฉพาะรายการที่ถูกอ้างอิงในเนื้อหาของบทความเท่านั้น โดยให้เรียงตามลำดับอักษร และเอกสารภาษาไทยไว้ก่อนภาษาอังกฤษ

องค์ประกอบและรูปแบบการพิมพ์บทความปริทัศน์ ประกอบด้วย ชื่อเรื่อง ชื่อผู้เขียน บทนำ บทปริทัศน์ บทสรุป และเอกสารอ้างอิง

1. ชื่อเรื่อง ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และสื่อความหมายได้ชัดเจน

2. ชื่อผู้เขียน ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

3. บทนำ กล่าวถึงความน่าสนใจของเรื่องที่นำเสนอ และเป็นการเขียนนำไปสู่เนื้อหาแต่ละประเด็น

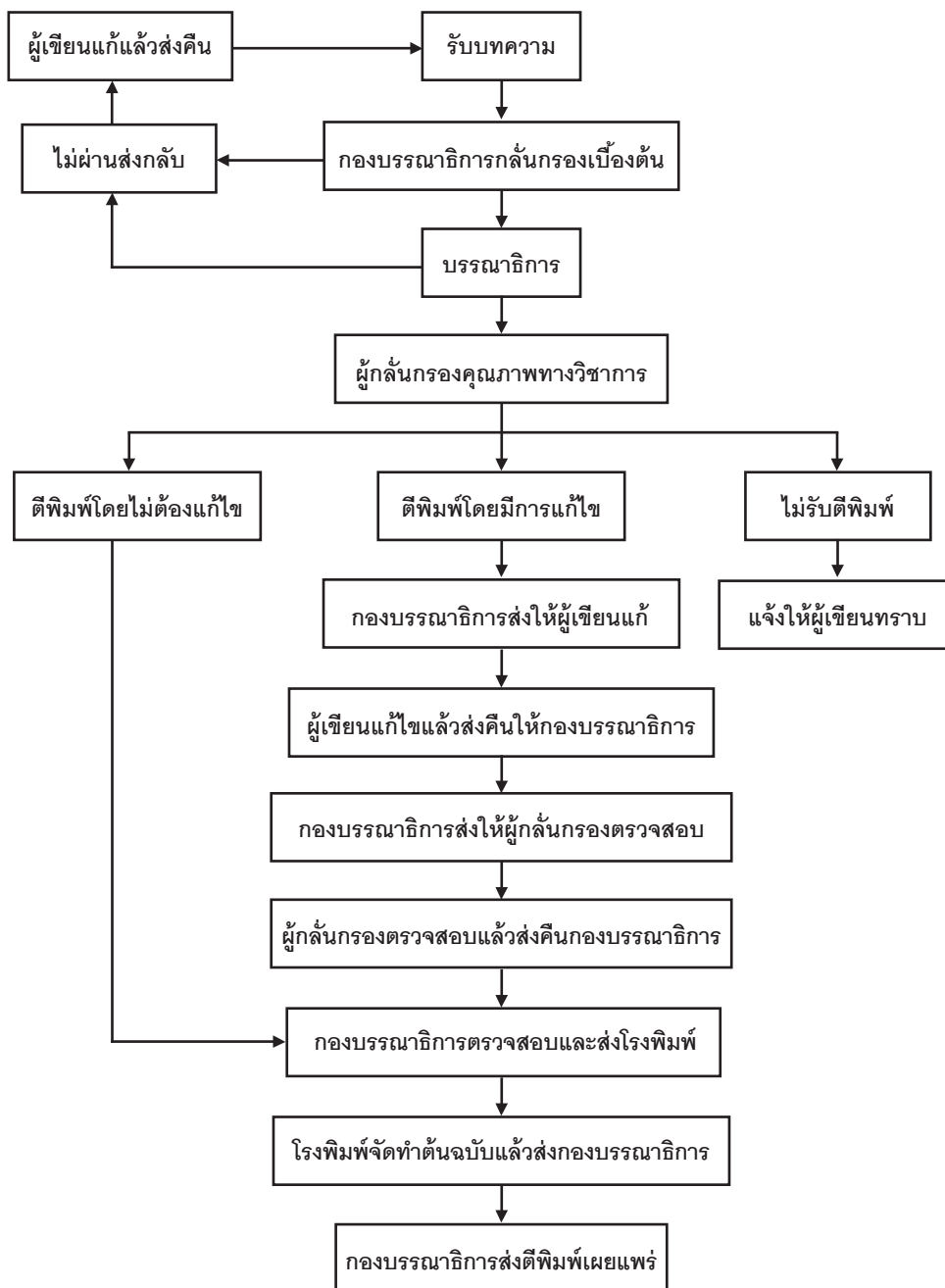
4. บทปริทัศน์ เป็นการเขียนวิพากษ์งานวิชาการที่มีการศึกษาค้นคว้าอย่างละเอียด วิเคราะห์ และสังเคราะห์องค์ความรู้ ทั้งทางกว้างและทางลึกอย่างทันสมัย โดยชี้ให้เห็นแนวโน้มที่ควรศึกษาและพัฒนาต่อไป

5. บทสรุป เป็นการเขียนสรุปเรื่องที่นำเสนอ พร้อมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

6. เอกสารอ้างอิง ใช้การลงรายการอ้างอิงแบบสมาคมจิตวิทยาอเมริกา (American Psychological Association, APA) ระบุเฉพาะรายการที่ถูกอ้างอิงในเนื้อหาของบทความเท่านั้น โดยให้เรียงตามลำดับอักษร และเอกสารภาษาไทยไว้ก่อนภาษาอังกฤษ

การพิมพ์ต้นฉบับวิจารณ์หนังสือและบทความปริทัศน์ ให้พิมพ์ด้วยโปรแกรม Microsoft Word 2007 มีความยาวรวมทุกรายการ ไม่เกิน 20 หน้า ขนาดกระดาษ A4 ห่างจากขอบทุกด้าน 1 นิ้ว ใช้แบบอักษร AngsanaNew ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระยะห่างระหว่างบรรทัด 1 เคาะ (Single Space) ชี้อ่เรื่องใช้ขนาดตัวอักษร 20 จุด/หนา จัดไว้กลางหน้ากระดาษ ชื่อผู้เขียนใช้ขนาดตัวอักษร 18 จุด/หนา จัดไว้กลางหน้ากระดาษ หัวข้อหลักใช้ขนาดตัวอักษร 18 จุด/หนา จัดชิดขอบกระดาษด้านซ้าย เนื้อหาใช้ขนาดตัวอักษร 16 จุด จัดข้อความกระจายแบบไทย

ขั้นตอนการพิจารณาตีพิมพ์ผลงานวิชาการในวารสารสังคมศาสตร์วิจัย



หนังสือนำเสนอบทความวิจัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

เรียน บรรณาธิการวารสารสังคมศาสตร์วิจัย

เรื่อง นำส่งบทความวิจัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เอกสารบทความวิจัยจำนวน 3 ชุด

2. CD บทความวิจัยจำนวน 1 แผ่น (พิมพ์ด้วยโปรแกรม Microsoft word)

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว ชื่อ และ นามสกุล

I, Mr./Mrs./Miss Name & Surname

(ชาวไทยระบุทั้งชื่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ชาวต่างชาติระบุเฉพาะชื่อภาษาอังกฤษ)

ที่อยู่เพื่อการติดต่อโดยละเอียด แขวง/ตำบล.....

เขต/อำเภอ จังหวัด รหัสไปรษณีย์ โทรศัพท์.....

โทรศัพท์เคลื่อนที่..... โทรสาร E-mail:

ขอส่งบทความวิจัย ☐ ไม่เป็น หรือ ☐ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร.....

สาขา..... มหาวิทยาลัย/สถาบันการศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ชื่อบทความภาษาไทย

2. ชื่อบทความภาษาอังกฤษ

3. เจ้าของผลงาน (ระบุคำนำหน้าชื่อ นาย นาง นางสาว พระมหา เป็นต้น ซึ่งไม่ใช่ตำแหน่งงาน/ตำแหน่งทางวิชาการ)

คนที่ 1 ชื่อ (ภาษาไทย).....(ภาษาอังกฤษ).....

ตำแหน่งงาน/ตำแหน่งทางวิชาการ

สถานที่ทำงาน/สถาบันการศึกษา

คนที่ 2 ชื่อ (ภาษาไทย).....(ภาษาอังกฤษ).....

ตำแหน่งงาน/ตำแหน่งทางวิชาการ

สถานที่ทำงาน/สถาบันการศึกษา

คนที่ 3 ชื่อ (ภาษาไทย).....(ภาษาอังกฤษ).....

ตำแหน่งงาน/ตำแหน่งทางวิชาการ

สถานที่ทำงาน/สถาบันการศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ นอกจากนี้ ผลงานดังกล่าวยังไม่เคยเผยแพร่ในที่ใด

ไม่ได้อยู่ในขั้นตอนการพิจารณาเพื่อเผยแพร่ในที่อื่น และจะไม่ส่งเพื่อเผยแพร่ในที่ใดภายใน 90 วัน

จึงขอส่งบทความมาเพื่อพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

รับบทความเมื่อวันที่..... เดือน..... พ.ศ.

ลงชื่อ..... (ผู้ส่งบทความ)

ลงชื่อ (ผู้รับบทความ)

ใบสมัครสมาชิก

วารสารสังคมศาสตร์วิจัย

JOURNAL FOR SOCIAL SCIENCES RESEARCH

กำหนดออก ปีละ 2 ฉบับ
ค่าสมัครสมาชิก 1 ปี 220 บาท (รวมค่าจัดส่งทางไปรษณีย์)
จำหน่ายปลีก ฉบับละ 120 บาท
บอกรับตั้งแต่ ปีที่.....ฉบับที่.....เป็นเวลา.....ปี
ชื่อ.....นามสกุล.....
ที่ทำงาน.....
.....
โทรศัพท์.....โทรสาร.....
ที่บ้าน.....
.....
โทรศัพท์.....โทรสาร.....
สถานที่จัดส่ง
☐ ที่ทำงาน ☐ ที่บ้าน
(ลงชื่อ).....
.....

ชำระค่าสมาชิกโดย

- ☐ เงินสด ในนาม.....
- ☐ ธนาณัติ (ส่งจ่าย ปณ. สนามจันทร์) ในนาม อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000 โทรศัพท์ 0-3426-1021-36 โทรสาร 0-3426-1071
- ☐ โอนเงินเข้าบัญชีออมทรัพย์ ในนาม วารสารสังคมศาสตร์วิจัย (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม)
ธนาคารกรุงไทย สาขานครปฐม เลขที่บัญชี 701-0-68818-4 พร้อมแฟกซ์หลักฐาน
การโอนเงินและที่อยู่สำหรับจัดส่งวารสารฯ มาที่ โทรสาร 0-3426-1069

หมายเหตุ เริ่มออกปีที่ 1 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2553

