

Lawarath Social e-Journal

ISSN [ONLINE] 2697-5211

Vol. 2 No. 2 May-August 2020



Social Department
Humanities &
Social Sciences
Thepsatri Rajabhat University



Lawarath Social E – Journal



กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 3 ฉบับ

ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน/ ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม/ ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าทางวิชาการแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ และนักศึกษาในมหาวิทยาลัยการด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
2. เพื่อเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ และนักศึกษาในมหาวิทยาลัยการด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

คณะกรรมการที่ปรึกษาวารสาร Lawarath Social E – Journal:

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ วิจัย และนวัตกรรม
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

บรรณาธิการ: อาจารย์ ดร.วีรวิชัย บุญส่ง

ผู้ช่วยบรรณาธิการ: อาจารย์ภูเทพ ประภากร, อาจารย์ปริญญากัญจน์ ใจสะอาด และ
อาจารย์เบญจพร นวลประเสริฐ

ศิลปกรรม: นางสาวสุนทรี รื่นชู

ภาพปก: อาจารย์ปริญญากัญจน์ ใจสะอาด และ อาจารย์ณฤทธิ์ ประจงแต่ง

สำนักงาน: ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

321 ถนนนารายณ์มหาราช อ.เมือง จ.ลพบุรี 15000

โทร. 036-427487-93 ต่อ 12247

โทรศัพท์มือถือ 064-332-7383

E-mail: lawarath.sej@yahoo.com

กองบรรณาธิการ



- | | |
|--|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.กาสัก เต๊ะชันหมาก | มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง | มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 3. อาจารย์ ดร.สุริยะ หาญพิชัย | มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 4. รองศาสตราจารย์ ดร.บุญร่วม คำเมืองแสน | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย |
| 5. รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนชนก พรหมณศิริ | มหาวิทยาลัยพิษณุโลก |
| 6. รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ดา ศิลปาภิสิทธิ์ | วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม |
| 7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกอร บุญมี | มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ |
| 8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานดา เต๊ะชันหมาก | มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา |
| 9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามาส ชมผา | มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี |
| 10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดั่งนภสร ณ ป้อมเพชร์ | มหาวิทยาลัยสวนดุสิต |
| 11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร กิจจักษ์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ |
| 12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิเทศ สนั่นนารี | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย ขอนแก่น |
| 13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุดมลักษณ์ กุลศรีโรจน์ | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 14. ดร.จันทร์ฉาย จันทร์ลา | กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |

ผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาบทความ

- | | |
|--|----------------------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย | มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธงชัย สมบูรณ์ | มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.บุญร่วม คำเมืองแสน | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย |
| 4. รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนชนก พรหมณศิริ | มหาวิทยาลัยพิษณุโลก |
| 5. รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ดา ศิลปาภิสิทธิ์ | วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม |
| 6. รองศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา คุณดิลกณัฐวสา | มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ |
| 7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธาสินี ศิริโคคาภิรมย์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกอร บุญมี | มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ |
| 11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานดา เต๊ะชันหมาก | มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา |
| 12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษณ์ ภูริพงศ์ | มหาวิทยาลัยพิษณุโลก |
| 13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามาส ชมผา | มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี |

- | | |
|--|-------------------------------|
| 14. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.ต.ท.ดร.ดิฐภัทร บวรชัย | โรงเรียนนายร้อยตำรวจสามพราน |
| 15. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดั่งนภสร ณ ป้อมเพชร | มหาวิทยาลัยสวนดุสิต |
| 16. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร กิจจารักษ์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ |
| 17. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิเทศ สนั่นนารี | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ |
| | ราชวิทยาลัย ขอนแก่น |
| 18. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประมะ แขวงเมือง | มหาวิทยาลัยนครพนม |
| 19. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธิต ทรัพย์รวงทอง | มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ |
| 20. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรเดช ไสยกิจ | มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี |
| 21. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรสิทธิ์ ไกรสิน | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย |
| | ร้อยเอ็ด |
| 22. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริยศักดิ์ มังกรแก้ววิกุล | มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ |
| 23. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำราญ วิเศษ | มหาวิทยาลัยนครพนม |
| 24. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิเศก ปันสุวรรณ | มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 25. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุดมลักษณ์ กุลศรีโรจน์ | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 26. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชลิดา แสนวิเศษ | มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 27. ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุหลัน กุลวิจิตร | มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 28. อาจารย์ ดร.ปกเกศ จุลสุคนธ์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 29. อาจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 30. พ.ต.ท. ดร.ธนพิพัฒน์ สุภาจิตลัทธ์ | โรงเรียนนายร้อยตำรวจสามพราน |
| 31. อาจารย์ ดร.เขมิกา ทองเรือง | มหาวิทยาลัยนครพนม |
| 32. อาจารย์ ดร.ชุติมา ไวยสุระสิงห์ | สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า |
| | เจ้าคุณทหารลาดกระบัง |
| 33. อาจารย์ ดร.วรัชพร อารยะพันธ์ | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 34. อาจารย์ ดร.สาคร มหาหิงค์ | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช |
| | วิทยาลัย ขอนแก่น |
| 35. อาจารย์ ดร.สุมาลี เอี่ยมสมัย | วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี |
| | พระพุทธบาท |
| 36. ดร.จรรยา กลัดล้อม | นักวิชาการอิสระ |

บทบรรณาธิการ



วารสาร Lawarath Social E-Journal ฉบับนี้เริ่มจากบทความของ กชนล พยัพพฤกษ์ เรื่อง “กลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี”

บทความของ ปิยวรรณ เกษติ เรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์”

บทความของ พรทิพย์ ใจตรงกล้า และอภิสรณ์ ภาชนะวรรณ เรื่อง “การบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3”

บทความของ อาริตา สังข์ฤทธิ์ เรื่อง “การบริหารคุณภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี”

บทความของ นันทิญา เต็มมูล เรื่อง “การศึกษาคุณภาพการให้บริการธุรกิจปล่อยเช่าคลังสินค้าโรงงาน กรณีศึกษา ผู้ใช้บริการเช่าคลังสินค้า โรงงาน บริษัท โซติธน์วัฒน์ จำกัด”

บทความของ เอกลักษณ์ ธรรมมา เรื่อง “ประสิทธิผลการนำนโยบายเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำกลางเพชรบุรี”

บทความชิ้นสุดท้ายโดย Anthika Manowong เรื่อง “บทความวิชาการ The Chinese World Order Affecting South East Asia And The Balancing Of Power Developing Countries”

วีรวิชัย บุญส่ง
บรรณาธิการวารสาร

สารบัญ



	หน้า
ข้อมูลวารสาร	(1)
กองบรรณาธิการ	(2)
บทบรรณาธิการ	(4)
สารบัญ	(5)
กลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี : กชนล พยัพพฤกษ์	1
การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ : ปิยวรรณ เกษติ	13
การบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 : พรทิพย์ ใจตรงกล้า และอภิสรร์ ภาชนะวรรณ	25
การบริหารคุณภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบล ท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี : อาริตา สังข์ฤทธิ์	41
การศึกษาคุณภาพการให้บริการธุรกิจปล่อยเช่าคลังสินค้าโรงงาน กรณีศึกษา ผู้ใช้บริการเช่าคลังสินค้า โรงงาน บริษัท โซติธน์วัฒน์ จำกัด : นันทิญา เต็มมูล	53
ประสิทธิผลการนำนโยบายเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ไปปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำกลางเพชรบุรี : เอกลักษณ์ ธรรมมา	65
บทความวิชาการ The Chinese World Order Affecting South East Asia And The Balancing Of Power Developing Countries : Anthika Manowong	79

ภาคผนวก	93
แนะนำผู้เขียน	94
ขั้นตอนการดำเนินงานวารสาร Lawarath Social E-Journal ของ ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	95
คำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์บทความ	99
การจัดรูปแบบหน้ากระดาษวารสาร Lawarath Social E-Journal ของภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	100
รูปแบบการอ้างอิงแทรกในเนื้อหาและการเขียนเอกสารอ้างอิง	104

Management Development of Strategic Human Resource of Sub-District Administrative Organizations in Mueang Phetchaburi District Phetchaburi Province

Kodchanon Payappruek

Bampen Maitreesophon

Master of Public Administration Program, Stamford International University

Corresponding Author: Chon_0204028@hotmail.com

Received: March 29, 2020 Revised: July 16, 2020 Accepted: July 23, 2020

Abstract

This research aimed to study: 1) the level of Management Development of Strategic Human Resource, 2) the learning organization of Sub-district Administration Organizations, and 3) learning organization with logical reasoning and the strategy for human resource development of Sub-district Administration Organizations in Mueang Phetchaburi District, Phetchaburi Province. The sample group used in the research was 138 personnel working in the Sub-district administrative organization. The data were treated and analyzed by using descriptive and Inferential Statistics methods, which were percentage, mean, standard deviation, Chi-square test and Multiple Regression Analysis.

The results revealed that 1) development strategies for human resources development of Sub - district Administration Organizations in Mueang Phetchaburi District, Phetchaburi Province were at high level including the overall images and each aspect. The aspect towards the learning organization was at high level both the overall image and each aspect. 3) The learning organization as a whole in terms of conceptual pattern aspect, mutual vision aspect, teamwork aspect, and systematic thinking aspect has relationship with the strategy and human resource development of the sub-district administrative organizations in Mueang District, Phetchaburi Province with statistical significance of .01.

Keywords: Strategy, Development, Human Resources

กลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

กชนล พยัพพฤกษ์

บำเพ็ญ ไมตรีโสภณ

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

Corresponding Author: Chon_0204028@hotmail.com

ได้รับบทความ: 29 มีนาคม 2563 ปรับปรุงแก้ไข: 16 กรกฎาคม 2563 ตอบรับตีพิมพ์: 23 กรกฎาคม 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี 2) ศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี 3) ศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองเพชรบุรี จำนวน 138 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติค่าไคสแควร์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1) กลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมและรายด้านมีกลยุทธ์ในการพัฒนาอยู่ในระดับมาก 2) องค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3) องค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม ด้านมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดเป็นระบบ มีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: กลยุทธ์, การพัฒนา, ทรัพยากรมนุษย์

บทนำ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคลากรและหรือบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กรร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการสรรหาการคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งดำเนินการบำรุงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่บุคลากรที่พ้นจากการร่วมงานกับองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งตาม พ.ร.บ. สถาปนาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ในการบริหารงบประมาณและมีการบริหารงานบุคคลภายในองค์การบริหารส่วนตำบลของตนเองหากมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจะทำให้เกิดความคุ้มค่า ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาความก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีการบริหารองค์การให้เข้มแข็ง มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีทักษะในการปฏิบัติงาน มีการบริหารงานบุคคลที่ดีมีคุณภาพอีกทั้งบุคลากรควรมีความสามารถในการบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและประชาชน เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่เพียงเฉพาะบุคลากรต้องมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์เท่านั้น แต่หมายความว่ารวมถึงองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี สามารถพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจความเปลี่ยนแปลง (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2550, หน้า 35-37)

สภาพปัญหาของกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี เป็นอีกองค์กรหนึ่งที่ยังขาดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กล่าวคือเกี่ยวกับการดำเนินงานในด้านการจัดองค์กรและระบบงานด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงานพัสดุ การวางแผนพัฒนา การนำแผนโครงการไปปฏิบัติ รวมทั้งการควบคุมและส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติงานการจัดทำทะเบียนประวัติการรับราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการการประสานงาน ฯลฯ ซึ่งปัญหาที่พบส่วนใหญ่ ได้แก่ ปัญหาพนักงานขาดความรู้ความไม่เข้าใจในระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติงาน ปัญหาพนักงานส่วนตำบลคนเดียวต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่ทำให้เกิดข้อผิดพลาดมาก เนื่องจากไม่ได้ศึกษาระเบียบข้อกฎหมายหรือยังขาดประสบการณ์ในการทำงานปัญหาที่ยกตัวอย่างข้างต้นเป็นเพียงส่วนหนึ่งที่เกิดขึ้นยังมีปัญหาต่างๆ อีกมากมายที่เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ซึ่งปัญหาเหล่านี้ถ้าได้มีกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้สอดคล้องกับลักษณะของปัญหาแต่ละปัญหาก็จะสามารถนำปัญหาหรือจุดอ่อนต่างๆ มาปรับปรุงแก้ไขช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงและยังพบอีกว่าด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลบางส่วนขาดความกระตือรือร้นที่จะเข้ารับการอบรมขาดวิทยากรในการจัดอบรมขององค์การบริหารส่วนตำบลการจัดสรรงบประมาณยังไม่เพียงพอต่อความต้องการเนื่องจากบุคลากรมีจำนวนมาก และในด้านการประเมินการปฏิบัติงานการมอบหมายการปฏิบัติงานจากผู้บริหารสูงสุดที่ไม่ตรงตามตำแหน่งหน้าที่ทำให้ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้ตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงการประเมินการปฏิบัติงานดำเนินการตามความต้องการของผู้บริหารยังไม่มีประสิทธิภาพมากนัก (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรี, 2562)

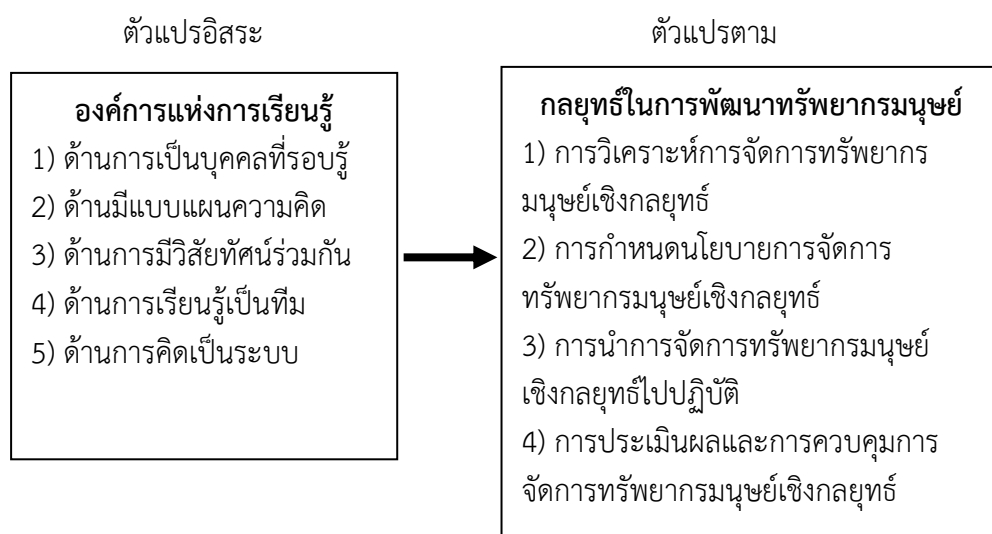
จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี เพื่อต้องการทราบการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองเพชรบุรี ว่ามีการดำเนินการตามกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์อย่างไรอันจะเป็นผลดีต่อการจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลและจัดการบุคลากรให้มีความสามารถเฉพาะด้านมีทักษะทางวิชาชีพมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเร็วในยุคโลกาภิวัตน์อันจะส่งผลให้การพัฒนาท้องถิ่นมีความเจริญก้าวหน้าภายใต้กระบวนการที่มีประสิทธิภาพตามความคาดหวังของประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับใช้เป็นแนวทางในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี
3. เพื่อศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) ด้านมีแบบแผนความคิด 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และ 5) ด้านการคิดเป็นระบบ ซึ่งประยุกต์มาจากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ของ Senge (1990) และกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ 2) ด้านการกำหนดนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ 3) ด้านการนำการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4) ด้านการประเมินผลและการควบคุมการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ประยุกต์มาจากแนวคิดทฤษฎีการจัดการเชิงกลยุทธ์ของ Thompson and Strickland (2003)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี รวมทั้งสิ้น 569 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Green (1991, pp.499-510) ได้กลุ่มตัวอย่าง 138 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความไม่น่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Random Sampling) และแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพในการปฏิบัติงาน สังกัด ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดเป็นระบบ ข้อคำถาม 25 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบ Likert scale กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 กลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ด้านการกำหนดนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ด้านการนำการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และด้านการประเมินผลและการควบคุมการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

มีจำนวน 20 ข้อ ซึ่งลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบ Likert scale กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงข้อคิดเห็น

2.2 การสร้างและทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.2.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงทางด้านเชิงเนื้อหา ภาษาและสำนวน

2.2.2 นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาของแบบสอบถาม เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น แล้วนำมาปรับปรุง โดยผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC = 0.89 แสดงว่า แบบสอบถามนี้มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

2.2.3 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเช่นเดียวกับประชากรและไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่น = 0.839

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้วไปเก็บรวบรวมกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจโดยการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) ด้วยตนเอง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 138 ชุด และผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ และวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการสืบค้นข้อมูลทางสื่อออนไลน์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้และกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองเพชรบุรี โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง สังกัด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน กับกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองเพชรบุรี โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square test) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และใช้สำหรับวิเคราะห์องค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองเพชรบุรี โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้สถิติ Durbin-Watson ทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน ซึ่งมีค่าเท่ากับ $1.5 \leq \text{Durbin-Watson} \leq 2.5$

ผลการวิจัย

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 138 คน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26-35 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นข้าราชการ อยู่แผนกสำนักงานปลัด มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11-15 ปี และมีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท

1. องค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านมีแบบแผนความคิด ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการคิดเป็นระบบ ตามลำดับ

2. กลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมและรายด้านมีกลยุทธ์ในการพัฒนาอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการนำการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ด้านการประเมินผลและการควบคุมการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ และด้านการกำหนดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

3. ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม ด้านมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดเป็นระบบ มีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และอายุ มีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. องค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี มีการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ทำให้องค์การเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพมีปัจจัยที่กระตุ้น และผลักดันให้องค์การบริหารส่วนตำบลใช้ความรู้จากองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์กรที่เรียนรู้ไว้ว่า องค์กรที่เรียนรู้นั้น จะต้องปฏิบัติตามข้อบัญญัติ 5 ประการ คือ 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) หมายถึง การเรียนรู้ของบุคลากรจะเป็นจุดเริ่มต้นคนในองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ฝึกฝนปฏิบัติและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ องค์กรที่เรียนรู้ต้องสามารถส่งเสริมให้คนในองค์กรสามารถเรียนรู้พัฒนาตนเองคือการสร้างจิตสำนึกในการใฝ่เรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคล สร้างสรรค์ผลที่มุ่งหวังและสร้างบรรยากาศกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งหมายถึงการจัดกลไกต่าง ๆ ในองค์กรไม่ว่าจะเป็นโครงสร้าง องค์กรระบบสารสนเทศระบบการพัฒนาบุคคล หรือแม้แต่วิธีการปฏิบัติงานประจำวันเพื่อให้คน

ในองค์กรได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ เพิ่มเติมได้อย่างต่อเนื่อง 2) มีแบบแผนความคิด (Mental Model) หมายถึง แบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ทักษะคติ จากการสั่งสมประสบการณ์กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้บุคคลนั้นๆ มีความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัย ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม สิ่งเหล่านี้ถือเป็นพื้นฐานของวุฒิภาวะ (Emotional Quotient: EQ) การตระหนักถึงกรอบแนวคิดของตนเอง ทำให้เกิดความกระจำกับรูปแบบ ความคิด ความเชื่อที่มีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตน และเพียรพัฒนารูปแบบความคิดความเชื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ไม่ยึดติดกับความเชื่อเก่าๆ ที่ล้าสมัย และสามารถที่จะบริหารปรับเปลี่ยน กรอบความคิดของตน ทำความเข้าใจได้ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดในเชิงการรื้อปรับระบบงาน (Reengineering) 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) หมายถึง การสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กรให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกันเป็นการมองในระดับความมุ่งหวัง เปรียบเสมือนหางเสือของเรือที่ขับเคลื่อนให้เรือนั้นมุ่งสู่เป้าหมายในทิศทางที่รวดเร็ว ประหยัดและปลอดภัย องค์กรที่เรียนรู้จะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งจะเป็กรอบความคิดเกี่ยวกับสภาพในอนาคตขององค์กรที่ทุกคนในองค์กรมีความปรารถนา ร่วมกัน ช่วยกันสร้างภาพอนาคตของหน่วยงานที่ทุกคนจะทุ่มเทหนักแรงกายแรงใจกระทำให้เกิดขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อให้การเรียนรู้ ริเริ่ม ทดลองสิ่งใหม่ๆ ของคนในองค์กรเป็นไปในทิศทางหรือกรอบแนวทางที่มุ่งไปสู่จุดเดียวกัน 4) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่ม หรือทีมงานเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การเรียนรู้ชนิดนี้เน้นการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ มีความสามัคคีในการร่วมมือกันแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรที่เรียนรู้จะต้องมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ และทักษะวิธีคิดเพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงานโดยรวม มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดข้อมูลระหว่างกันและกัน ทั้งในเรื่องของความรู้ใหม่ๆ ที่ได้มาจากการค้นคิดหรือจากภายนอกและภายใน การเรียนรู้เป็นทีมนี้ยังควรครอบคลุมไปถึงการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วย ซึ่งการเรียนรู้และพัฒนาในเรื่องนี้จะช่วยให้การทำงานร่วมกันในองค์กรมีความเป็นทีมที่ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกแต่ละคนสามารถแสดงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาได้อย่างเต็มที่ และ 5) การคิดเป็นระบบ (System Thinking) หมายถึง การที่คนในองค์กรมีความสามารถที่จะเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบได้อย่างเข้าใจและมีเหตุมีผลเป็นลักษณะการมองภาพรวมหรือระบบใหญ่ก่อนกว่าจะมีเป้าหมายในการทำงานอย่างไรแล้วจึงสามารถมองเห็นระบบย่อยทำให้สามารถนำไปวางแผนและดำเนินการทำส่วนย่อยๆ นั้นให้เสร็จทีละส่วนคนในองค์กรสามารถมองเห็นวิธีคิดและภาษาที่ใช้อธิบายพฤติกรรมความเป็นไปต่างๆ ถึงความเชื่อมโยงต่อเนื่องของสรรพสิ่งและเหตุการณ์ต่างๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์ผูกโยงกันเป็นระบบเป็นเครือข่ายซึ่งผูกโยงด้วยสมภาวะการพึ่งพาอาศัยกัน สามารถมองปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นวัฏจักรโดยนำมาบูรณาการเป็นความรู้ใหม่ เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความเป็นไปในโลกแห่งความจริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ชนก วงษ์เจริญ (2558) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ กล่าวว่า ผลการวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ ในภาพรวมมีอิทธิพลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีอิทธิพลอยู่ในระดับมาก

เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม รองลงมา คือ ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิด และด้านความคิดเชิงระบบ ส่วนด้านที่มีอิทธิพลอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

2. กลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรีในภาพรวมมีกลยุทธ์ในการพัฒนาอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรีมีการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานในองค์การ เพื่อที่จะให้องค์การบรรลุเป้าหมายภารกิจที่ตั้งไว้ จนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน และสามารถอยู่ในองค์การได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับแนวคิดของ Thompson and Strickland (2003) ได้กล่าวว่า หลักการจัดการเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Analysis) คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ เป็นการกำหนดจุดหมายปลายทาง 2) การกำหนดการจัดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Formulation) คือ การกำหนดกลยุทธ์จากการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic planning) ซึ่งเป็นการกำหนดทางเลือกและเลือกจากทางเลือกที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์เป็นที่สำคัญในระยะยาว 3) การนำการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ไปปฏิบัติ คือ การปฏิบัติตามกลยุทธ์เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ให้เป็นการปฏิบัติและเป็นผลลัพธ์ และ 4) การประเมินและการควบคุมการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ คือ การประเมินและการควบคุมเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการพิจารณาว่ากลยุทธ์ได้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานหรือไม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาณัฐ เสี่ยงใหญ่ (2560) เรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ผลการวิจัยพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ รองลงมา คือ ด้านการนำการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ด้านการกำหนดการจัดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ และด้านการประเมินและการควบคุมการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาศิริชัย สิริบุญญาโณ (ศรีรัมย์) (2556) เรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ รองลงมา คือ ด้านการประเมินผล และการควบคุมการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ด้านการนำการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติ และด้านการกำหนดการจัดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ตามลำดับ

3. องค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม ด้านมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดเป็นระบบ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองเพชรบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 แสดงให้เห็นว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดเป็นระบบเป็นปัจจัยขององค์การที่มีการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ซึ่งเกิดขึ้นในทุกระดับขององค์การตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์การ นำไปสู่กลยุทธ์ในการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรีอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ชนก วงษ์เจริญ (2558) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และ ด้านการคิดเป็นระบบของบุคลากรโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และอายุ มีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา บุญธรรม (2559) วิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสมดุลชีวิตกับงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า อายุ และอายุงานในองค์กรที่แตกต่างกัน มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสมดุลชีวิตกับงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรนำองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดเป็นระบบมาใช้ในการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองเพชรบุรีเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานที่ชัดเจน
2. ด้านการกำหนดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองเพชรบุรีนำองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดเป็นระบบ มาใช้เป็นแนวทางการกำหนดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
3. ด้านการนำการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองเพชรบุรีนำนโยบายการจัดองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร และด้านเทคโนโลยีเป็นตัวนำในการพัฒนาการจัดการองค์กรเพื่อสร้างควมมีประสิทธิภาพในองค์กร
4. ด้านการประเมินผลและการควบคุมการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองเพชรบุรีนำองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดเป็นระบบ มาใช้ในการประเมินผลและการควบคุมการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองเพชรบุรี

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาประเด็นอื่นๆ ที่คาดว่าจะส่งผลให้กลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรีดียิ่งขึ้น เช่น ด้านนโยบายองค์การด้านโครงสร้างองค์การ และด้านเทคโนโลยี เป็นต้น
2. ควรทำการศึกษาแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองเพชรบุรีในเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองเพชรบุรีเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- กัณณวณัฐ เสียงใหญ่. (2560). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 11(2), 55-75.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2550). ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดิน. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.
- พนิดา บุญธรรม. (2559). การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสมดุลชีวิตกับงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พระมหาศิริชัย สิริทญาโณ (ศรีรัมย์). (2556). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิมพ์ชนก วงษ์เจริญ. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรี. (2562). **งานบุคคล**. สืบค้น กรกฎาคม 1, 2562, จาก <http://phetchaburilocal.go.th/public/>
- Greenl, S. B. (1991). How Many Subjects Dose It Take to Do a Regression Analysis? **Multivariate Behavioral Research**, 26(3), 499-510.
- Senge, P. M. (1990). **The Fifth Discipline: The art and practice of the learning organization**. London: Random House.
- Thompson, A. A., & Strickland, A. J. (2003). **Strategic Management: Concepts and Cases** (12th ed.). Boston: McGraw-Hill.

The development of work competencies of local administrative organizations Bang Saphan District, Prachuap Khiri Khan Province

Piyawan Katedee

Bampen Maitreesophon

Master of Public Administration Program Stamford International University

Corresponding Author: Wan488@hotmail.com

Received: March 29, 2020 Revised: July 16, 2020 Accepted: July 24, 2020

Abstract

The objective of the study were 1) to study level of competency development of local administrative organization personnel, Bang Saphan District, Prachuap Khiri Khan Province 2) to study the operational factors of the personnel of the local government organization , Bang Saphan District Prachuap Khirikhan Province 3) to study working factors with logical reasoning and the development of job performance of the staff of the local government organization , Bang Saphan District Prachuap Khiri Khan Province The sample was selected from the personnel of the local government organization in Bang Saphan District. Prachuap Khiri Khan Province, consisting of 146 people. The statistics used for descriptive and Inferential Statistics methods, which were percentage, mean, standard deviation, Chi-square test and Multiple Regression Analysis.

Research findings were as follows: 1) the overall image of operational factors was at high level. 2) the overall in Performance development was at high level. 3) factors in performance towards job progressing and colleague's relationship with a logical-effect relationship have statistical significance at .001. while the supportive of supervisors have a logical-effect relationship with performance development have statistical significance at .05.

Keywords: Development, Competency, Local Government Organization

การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ปิยวรรณ เกษดี

บำเพ็ญ ไมตรีโสภณ

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

Corresponding Author: Wan488@hotmail.com

ได้รับบทความ: 29 มีนาคม 2563 ปรับปรุงแก้ไข: 16 กรกฎาคม 2563 ตอบรับตีพิมพ์: 24 กรกฎาคม 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 2) ศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 3) ศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 146 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติค่าไคสแควร์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การพัฒนา, สมรรถนะ, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการไทย (ก.พ.ร.) ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2556 -2561) ซึ่งรัฐบาลได้กำหนดเป้าหมายร่วมกับทุกภาคส่วน โดยมีเป้าหมายหลักที่จะเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ซึ่งประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 คือ การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ โดยมุ่งเน้นจัดโครงสร้างองค์การที่มีความทันสมัย กะทัดรัด มีรูปแบบเรียบง่าย มีระบบการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็ว มีความคิดเชิงยุทธศาสตร์ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการในการปฏิบัติงานที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างคุณค่าในการปฏิบัติภารกิจของรัฐ ประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต่างๆ และสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน รวมทั้งจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในทุกสายงานให้มีความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการไทย, 2556, หน้า 34-36)

การปฏิบัติงานของข้าราชการ และพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นหน่วยงานของภาครัฐที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาครอบคลุมในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม คุณภาพชีวิตของประชาชน และมีความเป็นอิสระในการดำเนินงานภายใต้ขอบเขตของกฎหมายที่กำหนดไว้ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในความกินดีอยู่ดี ซึ่งปัจจุบันภาครัฐส่วนกลางมีการถ่ายโอนภารกิจให้กับส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบมากขึ้น งานมีความซับซ้อน จากสถานการณ์ดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถที่พร้อมจะรองรับภาระ หน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับสูง และเทียบเท่าเกณฑ์สากล พร้อมตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น (รมิตา ชาริรัตน์, 2560, หน้า 2)

เมื่อพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในปัจจุบันพบว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญหลายด้านยังไม่เป็นมาตรฐาน และยังไม่สามารถสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงได้ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ยังไม่มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาของหน่วยงานต่างๆ ให้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์ สมรรถนะ ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ดังนั้นในการปฏิบัติงานย่อมจะมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ที่รับมอบหมาย เพื่อเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงต้องมีการเรียนรู้ให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้งจนบุคลากรตามไม่ทัน จึงกลายเป็นความล้าสมัย ซึ่งเป็นจุดอ่อนสำคัญ ทำให้เป็นอุปสรรคต่อความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพในที่สุด (องค์การบริหารส่วนตำบลชัยเกษม, 2561)

ปัญหาดังกล่าวนับว่าเป็นปัญหาที่สำคัญของบุคลากร และเป็นอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้ พัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ เพิ่มศักยภาพ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนปรับปรุงอุปนิสัย พฤติกรรมให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อตนเองให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัจจัยความสำเร็จของทุกองค์การในปัจจุบันต้องอาศัยการ

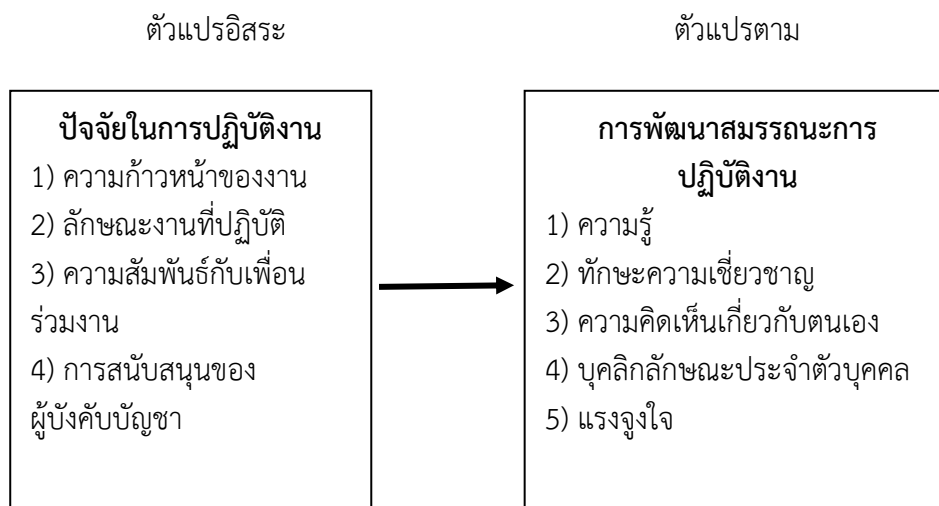
ผลักดันของคนในองค์กร เพราะจะนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ เกิดการพัฒนา บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล กับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ความก้าวหน้าของงาน 2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติประยุกต์มาจากแนวคิดของ Herzberg (1959) 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ประยุกต์มาจากแนวคิดทฤษฎีของ Moss (1974, pp. 99-101) และการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ 1) ความรู้ 2) ทักษะความเชี่ยวชาญ 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง 4) บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล และ 5) แรงจูงใจ ประยุกต์มาจากแนวคิดทฤษฎีของ McClelland (1973)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จาก 10 แห่ง จำนวน 939 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Green (1991, pp. 499-510) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 146 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความไม่น่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Random Sampling) และแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สังกัด สถานภาพการปฏิบัติงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 1) ความก้าวหน้าของงาน 2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบ Likert scale กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพาน ได้แก่ 1) ความรู้ 2) ทักษะความเชี่ยวชาญ 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง 4) บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล และ 5) แรงจูงใจ มีจำนวน 25 ข้อ ซึ่งลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบ Likert scale กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น

2.2 การสร้างและทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.2.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องตรงตามความเที่ยงตรงทางด้านเชิงเนื้อหา ภาษาและสำนวน

2.2.2 นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ของแบบสอบถาม เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น แล้วนำมาปรับปรุง โดยผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC = 0.83 แสดงว่า แบบสอบถามนี้มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

2.2.3 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเช่นเดียวกับประชากรและไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่น = 0.816

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้วไปเก็บรวบรวมกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจโดยการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) ด้วยตนเอง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 146 ชุด และผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม มาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ และวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการสืบค้นข้อมูลทางสื่อออนไลน์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะ ส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานและการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะ ส่วนบุคคลกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square test) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และใช้สำหรับวิเคราะห์ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพานโดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้สถิติ Durbin-Watson ทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน ซึ่งมีค่าเท่ากับ $1.5 \leq \text{Durbin-Watson} \leq 2.5$

ผลการวิจัย

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 146 คน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26-35 ปี จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส สังกัดสำนักงานปลัด มีสถานภาพการปฏิบัติงานลูกจ้างตามภารกิจ มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน 6-10 ปี และมีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท ผลการวิจัยมีดังนี้

1. การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล ด้านแรงจูงใจ ด้านความรู้ ด้านทักษะความเชี่ยวชาญ และด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง

2. ปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ลักษณะงานที่ปฏิบัติของงาน การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และความก้าวหน้าของงาน

3. ปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวม ด้านความก้าวหน้าของงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบางสะพาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีการเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการทุกตำแหน่ง ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ประชาชน สังคมและประเทศชาติ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะความเชี่ยวชาญ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล และแรงจูงใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1973) กล่าวว่า สมรรถนะ ประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 ส่วน คือส่วนที่เป็นความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) นั้น ถือว่าเป็นส่วนที่คนแต่ละคนสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษาค้นคว้าทำให้เกิดความรู้ (Knowledge) และการฝึกฝนปฏิบัติทำให้เกิดทักษะ (Skills) ในส่วนนี้ นักวิชาการบางท่านเรียกว่า “Hard Skills” ในขณะที่องค์ประกอบส่วนที่เหลือ คือ เจตคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-concept) รวมทั้ง บุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล (Trait) และ แรงจูงใจหรือแรงขับภายในของแต่ละบุคคล (Motive) เป็นสิ่งที่พัฒนายาก เพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ส่วนนี้นักวิชาการบางท่านเรียกว่า “Soft Skills” แนวคิดดังกล่าวอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ได้ว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง ส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่ายคือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือ องค์ความรู้และทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนที่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายในและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิณา ทองมี (2554) เรื่องสมรรถนะการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนการคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุทัยธานี พบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนการคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุทัยธานี สมรรถนะหลักด้านความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญญาภา เอกวัตร (2556) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ปัจจัยสนับสนุนสมรรถนะของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ปัจจัยสนับสนุนสมรรถนะอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความรู้ รองลงมาได้แก่ ด้านทักษะ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัว ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง และด้านแรงจูงใจ/เจตคติ

2. ปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบที่ส่งผลให้ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอบางสะพาน เกิดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความก้าวหน้าของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา สามารถทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg, (1959, p. 153) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (two factor theory) ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคลากรภายในองค์กร การได้มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรืองานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำดับแต่ผู้เดียว และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Moss (1974, pp. 99-101) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่ลูกจ้างหรือพนักงาน รู้สึกเป็นมิตร และมีมิตรจิตกับเพื่อนร่วมงานสนับสนุนและช่วยเหลือกัน ถ้าเพื่อนร่วมงานมีความสามารถเป็นมิตรสามารถแนะนำและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นจะทำให้บุคคลมีความพอใจในสภาพการทำงานมากขึ้น ทำงานอย่างมีความสุข ผลการปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย และด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่ นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา สนับสนุนการทำงานของลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและมีระบบให้ลูกจ้างช่วยเหลือกัน การที่นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการทำงานของลูกจ้างเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น แสดงออกและเมื่อลูกจ้างปฏิบัติงานได้ดีก็ชมเชย ให้รางวัลหรือโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานผลการทำงานดี มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นโดยที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริบุญ รุ่งหิรัญ (2554) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี พบว่า แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี ด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าในงาน และด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง ด้านลักษณะงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธิยา พิมพ์เสนา (2558) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามสมรรถนะของผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตามสมรรถนะของผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง อยู่ในระดับดี ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล การนิเทศงาน นโยบายและการบริหารงาน และปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน ลักษณะงาน ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัช เนียมสิน (2560) เรื่องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดเพชรบุรี ในภาพรวมมีการปฏิบัติระดับมาก ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม ด้านความก้าวหน้าของงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย ความก้าวหน้าของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอบางสะพานเกิดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน มีเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการทุกตำแหน่ง ทุกระดับ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ประชาชน สังคมและประเทศชาติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธียา พิมพ์เสนา (2558) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามสมรรถนะของผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล การนิเทศงาน นโยบายและการบริหารงาน และปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบในงาน ลักษณะงาน ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติตามสมรรถนะของ APN ผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูง ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติตามสมรรถนะของผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัช เนียมสิน (2560) เรื่องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ และด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจังหวัดเพชรบุรี อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 และลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิสพงศ์ จันทร์นิล (2561) เรื่องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ได้แก่ สถานภาพ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านความรู้ ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ นำปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
2. ด้านทักษะความเชี่ยวชาญ ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพานนำปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
3. ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพานนำปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
4. ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพานนำปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
5. ด้านแรงจูงใจ ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพานนำปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการลงพื้นที่สัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางสะพานเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก แล้วนำผลที่ได้มาทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกับเชิงปริมาณ
2. ควรทำการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในพื้นที่ใกล้เคียงและมีบริบทในการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน แล้วนำผลการวิจัยที่ได้มาเปรียบเทียบ เพื่อนำมาพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรได้อย่างครอบคลุมรอบด้านและทุกประเด็น
3. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เช่น การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในองค์กร การฝึกอบรม เป็นต้น
4. ควรทำการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในด้านอื่นๆ เช่น สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในอาชีพ การบริการที่ดี และการทำงานเป็นทีม

เอกสารอ้างอิง

- ดิสพงศ์ จันทน์นิล. (2561). การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธวัช เนียมสิน. (2560). การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เบญญาภา เอกวัตร. (2556). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงาน. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร 5(1), 292-306.
- เมธียา พิมพ์เสนา. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามสมรรถนะของผู้ปฏิบัติการพยาบาล ขั้นสูง. วารสารกองการพยาบาล 42(2), 47-59.
- รมิดา ชำนิรัตน์. (2560). สมรรถนะหลักการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์. งานวิจัยสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วีณา ทองมี. (2554). สมรรถนะการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนการคลัง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดอุทัยธานี. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมสัมมนาวิชาการนำเสนอผลงานวิจัย ระดับชาติและนานาชาติ (Proceedings) เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 15. วันที่ 23 กรกฎาคม 2558 (หน้า 235-248) นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ศิริบุญ รุ่งหิรัญ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 6(1), 109-120.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการไทย (2556). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2556-พ.ศ.2561). กรุงเทพฯ: วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย.
- องค์การบริหารส่วนตำบลชัยเกษม. (2561). แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563. ประจวบคีรีขันธ์: ผู้แต่ง.
- Greenl, S. B. (1991). How Many Subjects Dose It Take to Do a Regression Analysis? *Multivariate Behavioral Research*, 26(3), 499-510.
- Herzberg, Frederick. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- McClelland, David. C. (1973). Testing for competence rather than for “intelligence”. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Moss, R. H. (1974). *Work Environment Scale Manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

The School Management for Readiness to ASEAN Community Perceived by Administrators and Teachers Under The Office of Phetchabun Primary Educational Service Area 3

Porntip Jaitrongkla

Master of Education, Educational Administration Programe, Thepsatri Rajabhat University

Apison Pachanavon And Sunchai Chucheeep

Lecturer of Education Faculty, Thepsatri Rajabhat University

Corresponding Author: P_Jaitrongkla@outlook.co.th

Received: April 22, 2020 Revised: July 16, 2020 Accepted: July 25, 2020

Abstract

The research aimed to 1) study the school management for readiness to ASEAN community perceived by administrators and teachers under The Office of Phetchabun Primary Educational Service Area 3 and 2) compare the school management for readiness to ASEAN community perceived by administrators and teachers under the Office Of Phetchabun Primary Educational Service Area 3 when classified by work position, gender, educational level, academic standing and school size. Drawn by stratified random sampling, the sample included 333 samples were the school administrators and teachers under The Office of Phetchabun Primary Educational Service Area 3, during the academic year 2019. The research instrument was a questionnaire with a reliability value of 0.988. Data were analyzed in terms of mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA and Fisher's LSD.

Findings indicated that: 1) The school management for readiness to ASEAN community perceived by administrators and teachers under The Office of Phetchabun Primary Educational Service Area 3 was at a high level. And 2) The school management for readiness to ASEAN community perceived by administrators and teachers under The Office of Phetchabun Primary Educational Service Area 3 when classified by work position, gender, and school size the difference was statistically significant at the .05 level. However, when classified by educational level and academic standing, it was not different.

Keywords: The School Management, Readiness, ASEAN Community

**การบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เพชรบูรณ์ เขต 3**

พรทิพย์ ใจตรงกล้า

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

อภิสิทธิ์ ภาชนะวรรณ และ สรรชัย ชูชีพ

อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Corresponding Author: P_Jaitrongkla@outlook.co.th

ได้รับบทความ: 22 เมษายน 2563 ปรับปรุงแก้ไข: 16 กรกฎาคม 2563 ตอรับตีพิมพ์: 25 กรกฎาคม 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาการบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3 และ 2) เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนตามทัศนะของผู้บริหาร และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง วิทยฐานะ วุฒิการศึกษา เพศ และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 333 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.988 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) การบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3 เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง เพศ และขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา และวิทยฐานะไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, ความพร้อม, ประชาคมอาเซียน

บทนำ

ประชาคมอาเซียนก่อตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างประเทศในภูมิภาค อารัมภ์ซึ่งสันติภาพ เสถียรภาพ และความมั่นคงทางการเมือง สร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเศรษฐกิจ การพัฒนาทางสังคมและวัฒนธรรม การกีดกันอยู่ดีบนพื้นฐานของความเสมอภาค และผลประโยชน์ร่วมกันของประเทศสมาชิกทั้ง 10 ประเทศ ได้แก่ ประเทศไทย อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ บรูไน เวียดนาม ลาว พม่า และกัมพูชา ซึ่งการศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างประชาคมอาเซียน โดยใช้การศึกษาเป็นกลไกในการปลูกฝังค่านิยม แนวความคิด ความเข้าใจกันระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนและเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งและความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจของอาเซียนและเศรษฐกิจโลก (ศศิธารา พิชัยชาญณรงค์ , 2555)

ระบบการศึกษาของไทยจึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาเด็กและเยาวชนให้รู้จักวัฒนธรรม สังคมความเป็นอยู่ของเพื่อนบ้านอีก 9 ประเทศ คือ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ มาเลเซีย บรูไน เวียดนาม ลาว พม่า และกัมพูชา สำหรับการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาหรือการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีกระทรวงศึกษาธิการเป็นหลักใหญ่ได้มีการระดมความคิดจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครูผู้สอนและผู้เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดกรอบแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้สามารถเตรียมความพร้อมสู่ความเป็นประชาคมอาเซียน โดยกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของเด็กไทยที่สอดคล้องกับประชาคมอาเซียน มีการวิเคราะห์หลักสูตรในส่วนของอาเซียนศึกษาและกำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้สถานศึกษานำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพและแข็งแกร่งในประชาคมอาเซียน (ฟาฏินา วงศ์เลขา, 2555)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ได้คัดเลือกโรงเรียนในสังกัดเพื่อเข้าร่วมโครงการโรงเรียน ASEAN Learning School ในการจัดตั้งศูนย์อาเซียนศึกษา เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้โดยจัดกิจกรรมสร้างความรู้ความเข้าใจ และความตระหนักให้บริการและพัฒนาการเรียนรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนและส่งเสริมการเรียนรู้การสอนให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการสื่อสารภาษาอังกฤษ ภาษาประเทศคู่ค้า และภาษาอาเซียนอย่างน้อย 1 ภาษา โดยได้พัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3, 2562, หน้า 25)

จากที่กล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า การศึกษาเรียนรู้ข้อมูลทั่วไปของประเทศเพื่อนบ้านอาเซียนทั้ง 9 ประเทศนั้นจะทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารและจัดการศึกษาผู้ที่มีความสามารถ จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของตนเองเพื่อการแข่งขันในอนาคต แนวทางการบริหารและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน เป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการเตรียมเด็กและเยาวชนไทยให้เป็นพลเมืองอาเซียนและพลเมืองโลกยุคใหม่ พร้อมรับกับความเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคมโลก เป็นผู้ที่มีความรู้ ความดี และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จึงต้องมีการบริหารจัดการในสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การศึกษาความพร้อมในการบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในปัจจุบัน มีความพร้อมในระดับมากน้อยเพียงใด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำไปสู่การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง เพศ วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ และขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 190 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 168 คน และครูผู้สอนจำนวน 1,818 คน รวมทั้งสิ้น 1,986 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3, 2562, หน้า 8)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ปีการศึกษา 2562 โดยใช้สูตร Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ 0.05 ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (สุรวิทย์ ศิริโคภากริมย์, 2553, หน้า 45) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 333 คน ใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างครอบคลุมทุกกลุ่ม เนื่องจากจำนวนผู้บริหารและครูมีจำนวนแตกต่างกันมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารเป็นร้อยละ 40 และกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนเป็นร้อยละ 60 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 133 คน และครูจำนวน 200 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประเภทคำถามปลายปิด โดยศึกษาจากกรอบแนวคิดจากตัวชี้วัดคุณภาพนักเรียน คุณภาพครูและคุณภาพผู้บริหารในประชาคมอาเซียนเป็นเกณฑ์ตามที่คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3 ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ ด้านคุณภาพนักเรียน ด้านคุณภาพครู และด้านคุณภาพผู้บริหาร มีลักษณะเป็นตัวเลขมาตราส่วนประมาณค่า (Numerical Rating Scale) มี 5 ระดับ โดยมีความหมาย ดังนี้

- | | |
|---|--|
| 5 | หมายถึง มีการบริหารเพื่อเตรียมความพร้อมในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง มีการบริหารเพื่อเตรียมความพร้อมในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง มีการบริหารเพื่อเตรียมความพร้อมในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง มีการบริหารเพื่อเตรียมความพร้อมในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง มีการบริหารเพื่อเตรียมความพร้อมในระดับน้อยที่สุด |

2.2 การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้ เพื่อพิจารณาปรับปรุงให้สอดคล้องและเหมาะสมกับขอบเขตที่กำหนด

2.2.2 การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้ทำการตรวจสอบเบื้องต้น และมีการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รอบรู้เฉพาะเรื่อง (Subject Matter Specialists) จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ครอบคลุมความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 1.00 ทุกรายข้อ

2.2.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเที่ยงตรงมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา 10 คน และครู 20 คน ในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability)

2.2.4 ตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีการของ Cronbach (1990, p.160) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.988

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไข เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อแนะนำตัวผู้วิจัยในการติดต่อหน่วยงานที่เก็บข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

3.3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์สำหรับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง พร้อมตรวจสอบความเรียบร้อยในการตอบแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำไปวิเคราะห์ทางสถิติดังนี้

4.1 การศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละ

4.2 การบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแยกเป็นรายข้อ รายด้าน และโดยภาพรวมเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

4.3 เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3 โดยใช้การทดสอบที (t-test) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง เพศ วุฒิการศึกษา

และวิทย์ฐานะ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 จำนวนร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n=333)	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
1) ผู้บริหารสถานศึกษา	133	39.94
2) ครูผู้สอน	200	60.06
2. เพศ		
1) ชาย	160	48.05
2) หญิง	173	51.95
3. วุฒิการศึกษา		
1) ปริญญาตรี / เทียบเท่า	107	32.13
2) สูงกว่าปริญญาตรี	226	67.87
4. วิทย์ฐานะ		
1) ต่ำกว่าชำนาญการ	83	24.92
2) ชำนาญการขึ้นไป	250	75.08
5. ขนาดของสถานศึกษา		
1) ขนาดเล็ก (นักเรียน 1 – 120 คน)	86	25.82
2) ขนาดกลาง (นักเรียน 121 – 300 คน)	155	46.55
3) ขนาดใหญ่ (นักเรียน 301 คนขึ้นไป)	92	27.63

จากตาราง 1 พบว่า สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งครู คิดเป็นร้อยละ 60.06 เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.95 มีวุฒิกการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.87 วิทย์ฐานะชำนาญการขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 75.08 ขนาดสถานศึกษาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 46.55

2. ระดับการบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3

ตาราง 2 ระดับการบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3 ในภาพรวม

การบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน	ระดับการดำเนินการ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. คุณภาพนักเรียน	4.06	0.49	มาก
2. คุณภาพครู	4.11	0.52	มาก
3. คุณภาพผู้บริหาร	3.99	0.56	มาก
ภาพรวม	4.06	0.47	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ระดับการบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนตามทัศนะของผู้บริหาร และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.47) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) คุณภาพครู ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.52) 2) คุณภาพนักเรียน ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.49) 3) คุณภาพผู้บริหาร ($\bar{X}=3.99$, S.D.=0.56)

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3 โดยใช้การทดสอบที (t-test) สำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) สำหรับตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่มและทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง

การบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน	ผู้บริหาร (n=133)		ครู (n=200)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. คุณภาพนักเรียน	4.26	0.27	3.92	0.56	7.333	.000*
2. คุณภาพครู	4.32	0.27	3.97	0.59	7.306	.000*
3. คุณภาพผู้บริหาร	4.03	0.38	3.96	0.65	1.389	.166
ภาพรวม	4.23	0.20	3.94	0.55	6.803	.000*

*p ≤ .05

จากตาราง 3 พบว่า การบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพผู้บริหารไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านคุณภาพนักเรียนและด้านคุณภาพครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3 จำแนกตามเพศ

การบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน	ชาย (n=160)		หญิง (n=173)		t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. คุณภาพนักเรียน	4.15	0.43	3.97	0.54	3.394	.001*
2. คุณภาพครู	4.21	0.45	4.02	0.56	3.361	.001*
3. คุณภาพผู้บริหาร	4.08	0.52	3.90	0.58	2.979	.003*
ภาพรวม	4.15	0.38	3.97	0.52	3.229	.000*

*p ≤ .05

จากตาราง 4 พบว่า การบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและทุกรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนตามทัศนะของผู้บริหาร และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน	ปริญญาตรี/ เทียบเท่า (n=107)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n=226)		t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. คุณภาพนักเรียน	4.06	0.55	4.06	0.46	.070	.944
2. คุณภาพครู	4.07	0.61	4.12	0.47	.823	.411
3. คุณภาพผู้บริหาร	3.96	0.67	4.00	0.50	.505	.615
ภาพรวม	4.04	0.55	4.07	0.42	.361	.719

*p > .05

จากตาราง 5 พบว่า การบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมและทุกรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 6 ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3 จำแนกตามวิทยฐานะ

การบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน	ต่ำกว่าชำนาญการ (n=83)		ชำนาญการขึ้นไป (n=250)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. คุณภาพนักเรียน	4.07	0.56	4.05	0.47	.287	.774
2. คุณภาพครู	4.07	0.62	4.12	0.48	.724	.469
3. คุณภาพผู้บริหาร	3.97	0.71	3.99	0.50	.233	.817
ภาพรวม	4.05	0.57	4.06	0.42	.159	.874

*p > .05

จากตารางที่ 6 พบว่า การบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3 จำแนกตามวิทยฐานะ ในภาพรวมและทุกรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. คุณภาพนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2.172	2	1.086	4.566	.011*
	ภายในกลุ่ม	78.502	330	0.238		
	รวม	80.675	332			
2. คุณภาพครู	ระหว่างกลุ่ม	1.825	2	0.912	3.428	.034*
	ภายในกลุ่ม	87.834	330	0.266		
	รวม	89.658	332			
3. คุณภาพผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	4.208	2	2.104	6.999	.001*
	ภายในกลุ่ม	99.194	330	0.301		
	รวม	103.402	332			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.106	2	1.053	4.982	.007*
	ภายในกลุ่ม	69.742	330	0.211		
	รวม	71.848	332			

*p ≤ .05

จากตาราง 7 พบว่า การบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมและทุกรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงใช้การทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) แสดงไว้ในตารางที่ 8-9

ตาราง 8 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3 ด้านคุณภาพนักเรียน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	$\bar{x}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.102	4.109	3.926
ขนาดเล็ก	4.102	-	0.007	0.176*
ขนาดกลาง	4.109	-	-	0.183*
ขนาดใหญ่	3.926	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 8 พบว่า การบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3 เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านคุณภาพนักเรียนพบว่า แตกต่างกัน 2 รายคู่ ได้แก่ 1) สถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ และ 2) สถานศึกษาขนาดกลางแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3 ด้านคุณภาพครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	$\bar{x}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.154	4.154	3.988
ขนาดเล็ก	4.154	-	0.000	0.1656*
ขนาดกลาง	4.154	-	-	0.1656*
ขนาดใหญ่	3.988	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 9 พบว่า การบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3 เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านคุณภาพครูพบว่า แตกต่างกัน 2 รายคู่ ได้แก่ 1) สถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ และ 2) สถานศึกษาขนาดกลางแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3 ด้านคุณภาพผู้บริหาร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.163	3.999	3.860
ขนาดเล็ก	4.163	-	0.197*	0.303*
ขนาดกลาง	3.966	-	-	0.106
ขนาดใหญ่	3.860	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 10 พบว่า การบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3 เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้บริหารพบว่า แตกต่างกัน 2 รายคู่ ได้แก่ 1) สถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดกลาง และ 2) สถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผู้วิจัยอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3

การบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนตามทัศนะของผู้บริหาร และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสถานศึกษาส่วนใหญ่มีความพร้อมที่จะก้าวสู่ประชาคมอาเซียน เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาที่จะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงสนับสนุนและจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาการศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยได้มีการกำหนดนโยบายแนวทางในการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พัฒนาศูนย์อาเซียนศึกษาเขตพื้นที่ศูนย์อาเซียนศึกษาประจำอำเภอเพื่อเป็นต้นแบบในการพัฒนาโรงเรียนเครือข่ายอาเซียน พัฒนาด้านการจัดกิจกรรมด้านอาเซียนและสามารถมีการจัดอบรมสัมมนาครูผลิตสื่อ สร้างนวัตกรรมการเรียนรู้และเทคโนโลยี เพื่อที่จะนำมาจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและโครงการเพื่อนครูเพื่อการพัฒนา (Teacher Empowerment for Student Success Project: TESS) โดยมีครูอาสาสมัคร (Co-teacher) ที่เป็นชาวต่างชาติจะทำหน้าที่สอนภาษาอังกฤษร่วมกับครูในโรงเรียน และขยายผลไปยังโรงเรียนในพื้นที่ใกล้เคียง ซึ่งโรงเรียนในสังกัดได้สนองนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษาเป็นอย่างดี ด้วยเหตุนี้จึงทำให้สถานศึกษามีความตระหนักและมีทัศนคติที่ดีต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เฉลียว เกื้อนเภา (2554) เรื่องการดำเนินงานเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนเครือข่ายศูนย์อาเซียนศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า การดำเนินงานเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนเครือข่ายศูนย์อาเซียนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3

2.1 การบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในสถานศึกษาแตกต่างกับครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่หลักในการกำหนดทิศทางการองค์กร นโยบายส่งเสริมสนับสนุนด้านทรัพยากรต่างๆ ในการจัดการเรียนการสอน บางครั้งนโยบายของผู้บริหารก็ไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง แนวทางการปฏิบัติงานไม่มีความชัดเจนทำให้ครูผู้สอนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาเซียน จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจึงมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กัญจน์รัตน์ สีนุรัตน์ (2556) เรื่องความพร้อมในการบริหารสถานศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามตำแหน่ง ในภาพรวมแตกต่างกัน

2.2 การบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เนื่องจากบุคลิกภาพที่มีลักษณะความเป็นผู้นำ กล้าตัดสินใจ มีทักษะในการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นเพศชายมีความคิดเห็นว่าสถานศึกษามีความพร้อมด้านนักเรียน ด้านครู และด้านผู้บริหาร มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นเพศหญิง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธงชัย ทูเรียนงาม (2557) เรื่องคุณลักษณะของผู้เรียนด้านทักษะในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามเพศในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 การบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามวุฒิ การศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ และนโยบายเพื่อที่จะเป็นองค์กรขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนให้ประสบความสำเร็จนั้นควรได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูแม้ว่ามีวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน แต่เป็นผู้รับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาการศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ต่างรับรู้ถึงวิสัยทัศน์ นโยบาย และแนวทางการดำเนินงานในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไพโรจน์ บุญอาจ (2556) เรื่องการศึกษาความพร้อมของสถานศึกษาสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

2.4 การบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามวิทยฐานะ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อาจเป็นเพราะการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน กระทรวงศึกษาธิการซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดมีการกำหนดนโยบายการจัดการจัดการศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเพื่อเป็นกรอบแนวทางเดียวกัน โดยเริ่มนำร่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประสานนโยบายสู่สถานศึกษา โดยเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาที่ต้องร่วมกันปฏิบัติตามนโยบายเพื่อพัฒนาสถานศึกษาเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและครู แม้จะมีวิทยฐานะที่ต่างกันแต่เป็นบุคลากรในองค์กรเดียวกัน จึงมีหน้าที่และจุดมุ่งหมายเดียวกันคือพัฒนาการศึกษาของไทยเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อีราภรณ์ ผลทอง (2558) เรื่องคุณลักษณะของผู้เรียนด้านทักษะในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3

2.5 การบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีโครงสร้างการแบ่งสายงานที่ชัดเจน ช่วงชั้นในการบังคับบัญชาจากระดับบนสู่ระดับล่างมากเกินไป ทำให้การติดต่อประสานงานหรือการขอความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่างๆ ต้องดำเนินการอย่างเป็นทางการ มีขั้นตอนยุ่งยาก และใช้ระยะเวลานาน ซึ่งเป็นอุปสรรค อีกทั้งสถานศึกษาขนาดใหญ่มีนักเรียนจำนวนมากมีผลทำให้การจัดการเรียนการสอนหรือการให้ข้อมูลความรู้ การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง ล่าช้า เพราะต้องใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนน้อยลงตามไปด้วยเช่นกัน ในขณะที่บริบทของสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดกลาง ซึ่งสัดส่วนนักเรียนต่อครูมีจำนวนไม่มาก ทำให้ครูสามารถเอาใจใส่ดูแลเรื่องการเรียนรู้ การทำกิจกรรมต่างๆ ของนักเรียนได้ทั่วถึง และการประสานงานขอความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่างๆ มีขั้นตอนไม่ยุ่งยากและใช้ระยะเวลาไม่นาน ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลให้สถานศึกษาขนาดเล็กมีความพร้อมในการบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสรศักดิ์ บัวแย้ม (2556) เรื่องการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขต ระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านคุณภาพนักเรียน ผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับอาเซียนเพื่อให้นักเรียนเกิดความตระหนักในความเป็นอาเซียน สถานศึกษาควรให้การสนับสนุนการฝึกทักษะในการฟัง พูด อ่าน เขียนภาษาอังกฤษและภาษาต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ที่สำคัญรวมถึงภาษาของประเทศเพื่อนบ้าน โดยอาจจะให้ฝึกพูดกับคุณครูที่เป็นเจ้าของภาษาตัวจริง และฝึกทักษะวิชาชีพที่จำเป็นต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2. ด้านคุณภาพครู ผู้บริหารควรสร้างความรู้ ความเข้าใจ และสนับสนุนครูสร้างแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้อาเซียนสำหรับนักเรียน ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาครู ด้านภาษาต่างประเทศ และสนับสนุนงบประมาณ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

3. ด้านคุณภาพ ผู้บริหารควรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารกับภาคีเครือข่ายภายในกลุ่มประชาคมประเทศสมาชิกอาเซียน ดังนั้นผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเอง เป็นผู้นำแห่งความเปลี่ยนแปลง จัดระบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการทั้งในและนอกสถานศึกษารวมทั้งระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการจัดทำพัฒนาหลักสูตร สร้างสื่อวัตกรรมการเรียนรู้และเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้อาเซียนศึกษาที่เชื่อมโยงในระดับท้องถิ่นและภูมิภาค

2. ควรมีการศึกษาศึกษาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาการใช้ภาษาต่างประเทศ เพื่อการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

เอกสารอ้างอิง

- กัญจน์รัตน์ สันธรัตน์. (2556). การบริหารการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- เฉลียว ถิ่นเอก (2554). การดำเนินงานเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนเครือข่ายศูนย์อาเซียนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ธีรารักษ์ ผลทอง (2558). ความพร้อมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ธงชัย ทุเรียนงาม (2557). คุณลักษณะของผู้เรียนด้านทักษะในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ไพโรจน์ บุญอาจ. (2556). ความพร้อมของสถานศึกษาสู่การเป็นประชาคมอาเซียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.
- พาสินี วงศ์เลขา. (2555). กลไกขับเคลื่อนการศึกษา ก้าวสู่ประชาคมอาเซียน. สืบค้น สิงหาคม 30, 2559, จาก http://www.asean.moe.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=21&Itemid=14
- สรศักดิ์ บัวแย้ม (2556). การเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยา เขต ระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. (2562). ข้อมูลสารสนเทศปีการศึกษา 2562. เพชรบูรณ์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3
- สุวรรีย์ ศิริโกคาภิรมย์. (2553). วิทยาการจัดการ. วิทยานิพนธ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ศศิธรา พิชัยชาญณรงค์. (2555). แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการเพื่อดำเนินการภายในปี 2555 – 2558 เพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน. สืบค้น สิงหาคม 30, 2559, จาก <http://www.asean.moe.go.th>.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.

Quality Management in Strategic Human Resource Development of Tha Mai Ruak Subdistrict Municipality, Tha Yang District, Phetchaburi Province

Arita Sangrit

Rachaya Phukdeejit

Master of Public Administration Program Stamford International University

Corresponding Author: baybie_22@hotmail.com

Received: April 2, 2020 Revised: April 28, 2020 Accepted: July 22, 2020

Abstract

This research aimed: 1) to study the level of quality management in strategic human resource development of Tha Mai Ruak Subdistrict Municipality, Tha Yang District, Phetchaburi Province 2) to study the composition of leadership of Tha Mai Ruak Subdistrict Municipality, Tha Yang District, Phetchaburi Province. 3) to study the composition of leadership that related with quality management in strategic human resource development of Tha Mai Ruak Subdistrict Municipality, Tha Yang District, Phetchaburi Province. The study was a survey research via questionnaires that have a quality testing (IOC=0.94). The sample of the study consisted of 130 cases of Tha Mai Ruak Subdistrict Municipality, Tha Yang District, Phetchaburi Province. The statistics employed in the study were descriptive and inferential statistics methods, which were percentage, mean, standard deviation, Chi-square test and Multiple Regression Analysis.

Research were found that: 1) the level of quality management in strategic human resource development of Tha Mai Ruak Subdistrict Municipality, Tha Yang District, Phetchaburi Province was at a high level in terms of overall images. 2) the composition of leadership of Tha Mai Ruak Subdistrict Municipality Tha Yang District, Phetchaburi Province was at a high level with regards to overall images. 3) the composition of leadership in a causal relationship with quality management (PDCA) in strategic human resource development of Tha Mai Ruak Sub district Municipality, Tha Yang District, Phetchaburi Province has statistical significance at the level of .001

Keywords: Quality Management, Human Resources Development, Leadership

การบริหารคุณภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอยาง จังหวัดเพชรบุรี

อาริตา สังข์ฤทธิ์

รัชยา ภัคจิตต์

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

Corresponding Author: baybie_22@hotmail.com

ได้รับบทความ: 2 เมษายน 2563 ปรับปรุงแก้ไข: 28 เมษายน 2563 ตอรับตีพิมพ์: 22 กรกฎาคม 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการบริหารคุณภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอยาง จังหวัดเพชรบุรี 2) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอยาง จังหวัดเพชรบุรี 3) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการบริหารคุณภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอยาง จังหวัดเพชรบุรี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอยาง จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 130 คน รูปแบบการวิจัยเป็นการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถาม ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว มีค่า IOC = 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติค่าไคสแควร์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับการบริหารคุณภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอยาง จังหวัดเพชรบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) องค์ประกอบของภาวะผู้นำของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอยาง จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และ 3) องค์ประกอบของภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการบริหารคุณภาพ (PDCA) ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอยาง จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

คำสำคัญ: การบริหารคุณภาพ, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ภาวะผู้นำ

บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากในการบริหารงานของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จะสามารถดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้ขึ้นอยู่กับที่บุคลากรส่วนท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผู้ปฏิบัติงานที่ดี มีความรู้ ความสามารถจะทำให้งานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพราะบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาการปฏิบัติงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วบุคคลจะไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานเสมอกันทุกคน องค์กรจึงจำเป็นต้องอาศัยวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการดำเนินงานขององค์กร (เบญจวรรณ นิเวศานนท์, 2552, หน้า 1)

ลักษณะภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ รูปแบบผู้นำที่ดีมีศักยภาพในการทำงานมีผลทำให้บุคลากร พนักงานในองค์กรให้การยอมรับในตัวบุคคลนั้นๆ แต่ในปัจจุบันนี้ประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้างานความรู้ความสามารถด้านการจัดการการบริหารงานยังไม่เพียงพอ ทำให้การออกคำสั่งเพื่อบริหารงานยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร ไม่สามารถกระตุ้น หรือจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงความคลาดเคลื่อนในการสื่อสารในการทำงาน ผู้นำมีความจำเป็นต้องอาศัยการโดยเฉพาะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพราะจะเป็นผู้ปลุกกระแสความคิดใหม่ค่านิยมใหม่ และจิตสำนึกใหม่ โดยการโน้มน้าวและปลุกเร้าจิตของผู้ตาม และยังสร้างแนวทางปฏิบัติใหม่ๆ และประพุดิตนเป็นแบบอย่างให้กับผู้ตาม ซึ่งหากการปฏิบัติของผู้นำบังเกิดผลสำเร็จจะทำให้ผู้ตามมีความคิดจิตสำนึกใหม่และทุ่มเทพลังในการสร้างคุณภาพใหม่ให้กับองค์กรต่อไป (ธัญญามาส โจนานนท์, 2557, หน้า 2)

หลักการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) เป็นหลักการที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องด้วยเป็นหลักการที่จะทำให้คุณภาพการบริหารงานดีขึ้น สามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่วางไว้เกิดความพร้อมเมื่อได้ปฏิบัติตามแผน ทำให้ทราบขั้นตอน วิธีการ และสามารถเตรียมงานล่วงหน้าหรือทราบอุปสรรคล่วงหน้าด้วย นอกจากนั้นแล้วยังสามารถช่วยลดต้นทุนในการทำงาน พัฒนาปรับปรุงการทำงาน ป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และมีมาตรฐานเดียวกันในการทำงาน และด้วยเหตุผลสำคัญที่ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จขององค์กร เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่ามากที่สุดในบรรดาทรัพยากรทั้งหมดในองค์กรทั้งในด้านศักยภาพ การพัฒนาองค์กรให้เจริญเติบโตตลอดจนเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ หลักการบริหารงานคุณภาพจึงมีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ และสิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญคือ องค์ประกอบของภาวะผู้นำ เช่น การกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาองค์กร การสร้างสิ่งจูงใจ การใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างสร้างสรรค์ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร (วีระพล บดีรัฐ, 2543, หน้า 7)

เทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์กรหนึ่งที่มีอำนาจหน้าที่ในการปกครองตนเองและมีอิสระในการบริหารงานตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยที่เทศบาลตำบลท่าไม้รวกเป็นหน่วยงานท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดในการบริหารงานของเทศบาลตำบลท่าไม้รวกจึงถูกคาดหวังจากหลายฝ่ายว่าจะสามารถพัฒนาท้องถิ่น

และให้บริการกับประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น เน้นการให้บริการประชาชนเป็นหัวใจสำคัญและสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชน

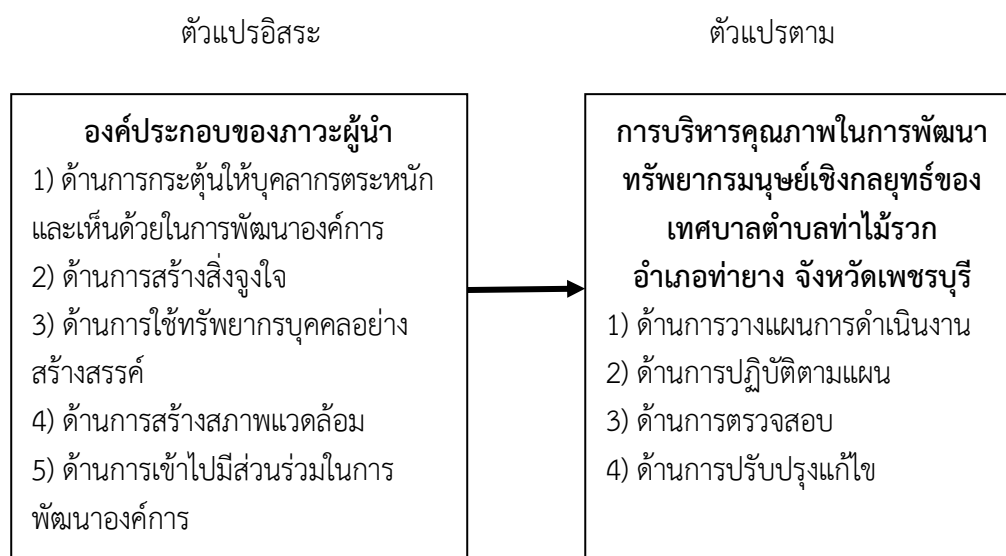
จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาเรื่องนี้เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้รับมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการบริหารคุณภาพของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าไม้รวก และสามารถนำมาพัฒนาวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาในทางที่ถูกต้องเหมาะสม และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานอันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น รวมทั้งสามารถจัดการหรือกำหนดการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของคนในท้องถิ่น และมีความยั่งยืนในการพัฒนาของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอยาง จังหวัดเพชรบุรีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารคุณภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอยาง จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอยาง จังหวัดเพชรบุรี
3. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการบริหารคุณภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอยาง จังหวัดเพชรบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นรูปแบบงานวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำ ได้แก่ 1) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาองค์กร โดยประยุกต์มาจากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของ Davis, & Thomas (1987, pp. 25-28) 2) ด้านการสร้างสิ่งจูงใจ 3) ด้านการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างสร้างสรรค์ 4) ด้านการสร้างสภาพแวดล้อม และ 5) ด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร โดยประยุกต์มาจากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของ Dinsmore (1984, pp. 129-130) และการบริหารคุณภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอยาง จังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนการดำเนินงาน 2) ด้านการปฏิบัติตามแผน 3) ด้านการตรวจสอบและ 4) ด้านการปรับปรุงแก้ไข โดยประยุกต์มาจากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักการบริหารคุณภาพ (PDCA) ของ Deming (1986)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอยาง จังหวัดเพชรบุรี รวมทั้งสิ้น 130 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอยาง จังหวัดเพชรบุรี รวมทั้งสิ้น 130 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเลือกประชากรทั้งหมดในการวิจัย (Census) ซึ่งเป็นการใช้หลักความไม่น่าจะเป็น (Non Probability Sampling) กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา สถานภาพในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลภาวะผู้นำของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอยาง จังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย 1) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาองค์การ 2) ด้านการสร้างสิ่งจูงใจ 3) ด้านการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างสร้างสรรค์ 4) ด้านการสร้างสภาพแวดล้อม และ 5) ด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ ประกอบด้วยข้อคำถาม 25 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบ Likert scale กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ส่วนแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารคุณภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนการดำเนินงาน 2) ด้านการปฏิบัติตามแผน 3) ด้านการตรวจสอบ และ 4) ด้านการปรับปรุงแก้ไข มีจำนวน 20 ข้อ ซึ่งลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบ Likert scale กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น

2.2 การสร้างและทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.2.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงทางด้านเชิงเนื้อหา ภาษาและสำนวน

2.2.2 นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาของแบบสอบถาม เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น แล้วนำมาปรับปรุง ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC = 0.94 แสดงว่า แบบสอบถามนี้มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

2.2.3 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเช่นเดียวกับประชากรและไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่น = 0.735

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้วไปเก็บรวบรวมกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจโดยการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) ด้วยตนเอง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 130 ชุด และผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ และวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำและการบริหารคุณภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลกับการบริหารคุณภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรีโดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square test) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และใช้สำหรับวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการบริหารคุณภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

จากการดำเนินการวิจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26-35 ปี มีสถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นพนักงานจ้างทั่วไป และมีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท ผลการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

1. ระดับการบริหารคุณภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมและรายด้านมีการบริหารอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการปฏิบัติตามแผน ด้านการปรับปรุงแก้ไข ด้านการตรวจสอบ และด้านการวางแผนการดำเนินงาน
2. องค์ประกอบของภาวะผู้นำของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาองค์กร ด้านการสร้างสภาพแวดล้อม ด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ด้านการสร้างสิ่งจูงใจ และด้านการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างสร้างสรรค์
3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำในภาพรวม ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาองค์กร ด้านการสร้างสภาพแวดล้อม และด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการบริหารคุณภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

อภิปรายผล

1. ระดับการบริหารคุณภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมมีการบริหารอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า เทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี นำหลักการบริหารงานวงจรคุณภาพ PDCA มาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ และสามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุกเรื่อง นับตั้งแต่กิจกรรมเบื้องต้นจนกระทั่งถึงกิจกรรมสุดท้ายที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ได้อย่างประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ Deming ได้กล่าวว่า การจัดการอย่างมีคุณภาพเป็นกระบวนการที่ดำเนินการต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพขึ้น โดยหลักการที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ (PDCA) หรือวงจร Deming ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติตาม แผนการตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข ดังนี้ 1) Plan คือ กำหนดสาเหตุของปัญหา จากนั้นวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดสอบ เพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น 2) Do คือ การปฏิบัติตามแผนหรือทดลองปฏิบัติเป็นการนำร่องในส่วนย่อย 3) Check คือ ตรวจสอบเพื่อทราบว่าการบรรลุผลตามแผนหรือหากมีสิ่งใดที่ทำผิดพลาดหรือได้เรียนรู้อะไรมาบ้าง 4) Act คือ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง หากบรรลุผลเป็นที่น่าพอใจหรือหากผลการปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผนให้ทำซ้ำวงจรโดยใช้การเรียนรู้จากการกระทำในวงจรที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาณัฐ เสี่ยงใหญ่ (2560) เรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ความคิดเห็นของบุคลากรโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.40 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า 1) การกำหนดการจัดการจัดทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ด้านการวางแผนมีค่าเฉลี่ย 3.42 อยู่ในระดับมาก 2) การนำการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 3.41 อยู่ในระดับมาก 3) การประเมินและการควบคุมการจัดการ

ทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ด้านการติดตาม ด้านการประเมินผล ด้านการทบทวน ด้านการปรับปรุง แก้ไข มีค่าเฉลี่ย 3.39 อยู่ในระดับปานกลาง

2. องค์ประกอบของภาวะผู้นำของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี มีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาองค์การ การสร้างสภาพแวดล้อม การเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ การสร้างสิ่งจูงใจ และการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างสร้างสรรค์ ส่งผลให้กิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Davis, & Thomas (1987) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำ คือ การกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาองค์การและคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ของภารกิจที่สูงขึ้น และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Dinsmore (1984) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ด้านการสร้างสิ่งจูงใจให้กับบุคลากร และใช้ระบบการให้รางวัลที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างสร้างสรรค์ คือ การมอบหมายภารกิจให้บุคคลต่างๆ ด้านการสร้างสภาพแวดล้อม คือ การกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและการสร้างเอกภาพในทีมงานด้วยการตั้งเป้าหมายร่วมกัน และด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมคือการเข้าไปมีส่วนร่วมในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการแก้ไขปัญหาทางเทคนิค รวมทั้งการตัดสินใจที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปัญญา สุนทรนนท์ (2557) เรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่มีต่อความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบย่อย ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีการรับรู้ อยู่ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณ วงศาธรรมกุล (2559) เรื่องความคิดเห็นของข้าราชการต่อกระบวนการทัศน์ใหม่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษาสำนักงานเขตยานนาวา พบว่า 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ด้านเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ขององค์การในระยะยาว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) สุขภาพและความปลอดภัย ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เกิดความปลอดภัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่ ด้านกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชพงศ์ เศรษฐบุตร (2560) เรื่องการพัฒนาสมรรถนะนักทรัพยากรมนุษย์ภาคอุตสาหกรรม เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า สมรรถนะด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านการเลือกใช้เครื่องมือในการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสมกับองค์การ มีค่าเฉลี่ย 4.50 อยู่ในระดับมาก

3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการบริหารคุณภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาองค์การ ด้านการสร้างสภาพแวดล้อม และด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ทำให้กิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์ (2560) เรื่องปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีอิทธิพลทางบวกกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และยังสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ธัชพงศ์ เศรษฐบุตร (2560) เรื่องการพัฒนาสมรรถนะนักทรัพยากรมนุษย์ภาคอุตสาหกรรม เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านการเลือกใช้เครื่องมือในการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสมกับองค์การ พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (L) มีค่าระหว่าง 0.78-0.96 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ด้านการเลือกใช้เครื่องมือในการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสมกับองค์การ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระวัฒน์ พิณโท (2558) เรื่องการพัฒนาการจัดการเชิงกลยุทธ์การวางแผนทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ภาคตะวันออก เฉียงเหนือ พบว่า องค์ประกอบย่อย ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมณา จันทราช (2560) เรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ด้านการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับการบริหารคุณภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอนาทาย จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา บุญธรรม (2559) เรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสมดุลกับงานที่มีความผูกพันในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทบริหารสอนทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสมดุลกับงานที่มีความผูกพันในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทบริหารสอนทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านการวางแผนการดำเนินงาน ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้เทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอนาทาย จังหวัดเพชรบุรี นำองค์ประกอบของภาวะผู้นำ ด้านการสร้างสิ่งจูงใจ ด้านการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างสร้างสรรค์ ด้านการสร้างสภาพแวดล้อม ด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การมาใช้ในการวางแผนการดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอนาทาย จังหวัดเพชรบุรี
2. ด้านการปฏิบัติตามแผน ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้เทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอนาทาย จังหวัดเพชรบุรี นำองค์ประกอบของภาวะผู้นำ ด้านการสร้างสิ่งจูงใจ ด้านการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างสร้างสรรค์ ด้านการสร้างสภาพแวดล้อม ด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การมาใช้ในการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอนาทาย จังหวัดเพชรบุรี
3. ด้านการตรวจสอบ ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้เทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอนาทาย จังหวัดเพชรบุรี นำองค์ประกอบของภาวะผู้นำ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาองค์การ และด้านการสร้างสภาพแวดล้อม มาใช้ในการตรวจสอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอนาทาย จังหวัดเพชรบุรี

4. ด้านการปรับปรุงแก้ไข ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้เทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี นำองค์ประกอบของภาวะผู้นำ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาองค์กร ด้านการสร้างสิ่งจูงใจ และด้านการสร้างสภาพแวดล้อม มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของการบริหารคุณภาพ (PDCA) ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ในหน่วยงานอื่นที่มีบริบทในการปฏิบัติงานใกล้เคียงกันกับเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี แล้วนำผลที่ได้มาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรีให้ดียิ่งขึ้น

2. ควรทำการศึกษาการบริหารคุณภาพ (PDCA) ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี โดยใช้แบบสอบถามของการศึกษาวิจัยในลักษณะของการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัณณวณัฐ เสียงใหญ่. (2560). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา** 11(2), 55-75.
- ธัชพงศ์ เศรษฐบุตร (2560.) การพัฒนาสมรรถนะนักทรัพยากรมนุษย์ภาคอุตสาหกรรมเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน. **วารสารสมาคมนักวิจัย** 22(2), 176-190.
- ธัญญามาส โสจนาพันธ์. (2557). ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซิลลิค ฟาร์มา จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เบญจวรรณ นิเวศานนท์. (2552). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พนิดา บุญธรรม. (2559). การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสมดุลกับงานที่มีความผูกพันในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทบริหารสอนทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วีระพล บดีรัฐ. (2543). PDCA วงจรสู่ความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: บริษัท ประชาชน จำกัด.
- วีระวัฒน์ พิณโท. (2558). การพัฒนาการจัดการเชิงกลยุทธ์การวางแผนทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. **วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ** 4(1), 331-339.
- สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์. (2560). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การ. **วารสารวิชาการ Veridian E-Journal มหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ** 10(1), 1643-1660.
- สุปัญญา สุนทรนนท์. (2557). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่มีต่อความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร. **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา** 7(2), 65-80.
- สุนนา จันทราช. (2560). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย. **วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก** 4(1), 92-106.
- สุวรรณ วาศธรรมกุล. (2559). ความคิดเห็นของข้าราชการต่อกระบวนการทัศน์ใหม่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษาสำนักงานเขตยานนาวา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- Davis, G. A. & Thomas, M. A. (1987). *Effective Schools and Effective Teachers*. Boston: Allyn and Bacon.

Deming, W. E. (1986). **Out of the Crisis**. Cambridge: Massachusetts Institute of Technology.

Dinsmore, P. C. (1984). **Human Factors in Project Management**. New York, NY: American Management Association. Publishing.

A Study of the Quality of Factory Warehouse Rental Service Provider: A Case Study of the Users of Factory Warehouse Rental Services, Chotitanawat Co., Ltd.

Nanthiya Thiamool

Students in the Master of Business Administration Program
(Visionary Leaders), Ramkhamhaeng University

Konkorn Kanchanaphokin

Independent research advisor Master of Business Administration,
Ramkhamhaeng University

Corresponding Author: Kn_Karnjanapokin@outlook.co.th

Received: March 31, 2020 Revised: July 31, 2020 Accepted: August 17, 2020

Abstract

This research aimed to 1) study the quality of factory warehouse rental service provider in case of the users of factory warehouse rental services, Chotitanawat Co., Ltd. 2) study the relationship between the service management and the quality of services, business leasing, warehouse, factory, warehouse, in case of the users of factory warehouse rental services, Chotitanawat Co., Ltd. The Data collection was done by questionnaires with sample size of 138 establishments, also working on an in-depth interview with those 16 establishments. The statistical analysis used descriptive statistic, t-test, F-test, Correlation Coefficient, and Regression analysis. The statistical significance level was at 0.05.

The results of the study found that 1) the quality of the factory warehouse rental service business in case study of tenants using the factory warehouse in Chodthanawat Co., Ltd. including responding to users, providing confidence to users, knowing and understanding of users, concrete aspects of the service, and reliability aspects was at a high level 2) the relationship between the service management and the quality of services, business leasing, warehouse, factory, warehouse, in case of the users of factory warehouse rental services, Chotitanawat Co., Ltd. in the overall aspects was ($R = .87$) when considering in each aspect, service quality management of users who rent a factory warehouse ,Chodthanawat Co., Ltd. has a relationship with service quality including concrete aspects of the service ($R = .79$), reliability ($R = .72$), responding to

users ($R = .70$), providing confidence to users ($R = .85$), and knowing and understanding of service users ($R = .85$) which related with statistical significance at the level of 0.05.

Keywords: Quality Management, Service, Warehouse Rental

การศึกษาคุณภาพการให้บริการธุรกิจปล่อยเช่าคลังสินค้าโรงงาน กรณีศึกษา ผู้ใช้บริการเช่าคลังสินค้า โรงงาน บริษัท โซติธน์ จำกัด

นนทิญา เต็มมูล

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (Visionary Leaders) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

กรเอก กาญจนโกคิน

อาจารย์ที่ปรึกษาคณค้วาอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Corresponding Author: Kn_Karnjanapokin@outlook.co.th

ได้รับบทความ: 31 มีนาคม 2563 ปรับปรุงแก้ไข: 31 กรกฎาคม 2563 ตอรับตีพิมพ์: 17 สิงหาคม 2563

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาคุณภาพการให้บริการธุรกิจปล่อยเช่าคลังสินค้า โรงงาน กรณีศึกษา ผู้ใช้บริการเช่าคลังสินค้า โรงงาน บริษัท โซติธน์ จำกัด 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การจัดการคุณภาพการให้บริการธุรกิจปล่อยเช่าคลังสินค้า โรงงาน กรณีศึกษา ผู้ใช้บริการเช่าคลังสินค้า โรงงาน บริษัท โซติธน์ จำกัด เพื่อคุณภาพการให้บริการ ใช้การวิจัยแบบผสานวิธี ด้วยการเก็บข้อมูล จากแบบสอบถาม จากผู้ให้บริการเช่าคลังสินค้า โรงงาน บริษัท โซติธน์ จำกัด จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 138 สถานประกอบการ และวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 16 สถานประกอบการ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ พบว่า 1) คุณภาพการให้บริการธุรกิจปล่อยเช่าคลังสินค้า โรงงาน กรณีศึกษา ผู้ใช้บริการเช่าคลังสินค้า โรงงาน บริษัท โซติธน์ จำกัด ประกอบด้วย ด้านการตอบสนองต่อผู้ให้บริการ ด้านการให้ความเชื่อมั่นต่อผู้ให้บริการ ด้านการรู้จักและเข้าใจต่อผู้ให้บริการ ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ และด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้ภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการคุณภาพการให้บริการของผู้ใช้บริการเช่าคลังสินค้า โรงงาน บริษัท โซติธน์ จำกัด เพื่อคุณภาพการให้บริการ พบว่า ในภาพรวม ($R = .87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน การจัดการคุณภาพการให้บริการของผู้ใช้บริการเช่าคลังสินค้า โรงงาน บริษัท โซติธน์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการให้บริการ ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ ($R = .79$) ด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้ ($R = .72$) ด้านการตอบสนองต่อผู้ให้บริการ ($R = .70$) ด้านการให้ความเชื่อมั่นต่อผู้ให้บริการ ($R = .85$) และด้านการรู้จักและเข้าใจต่อผู้ให้บริการ ($R = .85$) โดยสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การจัดการคุณภาพ, การให้บริการ, ธุรกิจเช่าคลังสินค้า

บทนำ

เนื่องจากปัจจุบันภาพรวมธุรกิจคลังสินค้า ปี 2562 คาดว่า “ขยายตัวในอัตราที่ลดลง” ซึ่งเป็นผลมาจากอุตสาหกรรมการผลิตและค่าเงินบาทที่แข็งค่าขึ้นใน ณ ปัจจุบันทำให้การขยายตัวภาคเศรษฐกิจลดลงและผลกระทบของสงครามการค้าระหว่างจีนและสหรัฐอเมริกา ทำให้ตลาดโกดังในปัจจุบันมีการแข่งขันที่สูงขึ้น มีการแข่งขันด้านการจัดการคุณภาพและคุณภาพการให้บริการที่เป็นเลิศ เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนให้ผู้ประกอบการต่างๆ เลือกใช้บริการ ปัจจุบันสถานประกอบการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการบริหารต้นทุนการดำเนินงานต่างๆ และหันมาใส่ใจเรื่องความคุ้มค่าในการดำเนินธุรกิจให้สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่รวดเร็วและทำกำไรได้อย่างสูงสุด โดยการใช้ทางเลือกเช่าสถานที่จัดเก็บสินค้าแทนการสร้างคลังตัวเอง เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าได้หลากหลาย เพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการขนส่ง เนื่องจากสามารถเลือกทำเลที่ตั้งและสิ่งอำนวยความสะดวก รวมไปถึงปัจจัยอื่นๆ ภายใต้ความคุ้มค่าที่ตอบโจทย์ของธุรกิจ จึงเป็นเหตุผลทำให้สถานประกอบการต้องเลือกสถานที่ที่ดีที่สุดสำหรับการจัดตั้งคลังสินค้า การเลือกสถานที่ตั้งคลังสินค้า เป็นการตัดสินใจหนึ่งที่มีความสำคัญ เนื่องจากสามารถส่งผลกระทบต่อถึงทุกภาคส่วนของธุรกิจ ควรหาความพอดีระหว่างสถานที่ที่มีความสะดวกและราคาค่าเช่าที่เหมาะสม ผลสถานที่ตั้งและสิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงคุณภาพการบริการคลังสินค้าจะส่งผลโดยตรงถึงความคุ้มค่าของการดำเนินธุรกิจเช่นเดียวกับประสบการณ์ทั้งหมดที่ลูกค้าได้รับ ปัจจัยเหล่านี้จึงเป็นสิ่งสำคัญที่คลังสินค้า โรงงาน บริษัท โซติธวันน์ จำกัด ต้องให้ความสำคัญและหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการให้บริการคลังสินค้า เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ชัดเจน (ประทุม สุดใจ, 2558, หน้า 1-2 ; อรุณโรจน์ สุนทรบุระ, 2560, หน้า 3-4)

ธุรกิจ SME เป็นกิจการขนาดเล็ก ซึ่งต้องมีสำนักงานและพื้นที่จัดเก็บ จึงเป็นการเพิ่มต้นทุนให้กิจการ ธุรกิจจึงจัดสรรงบประมาณเพียงส่วนที่จำเป็น อาจเลือกเพียงแค่สำนักงาน เพราะมีความจำเป็นมากกว่าเมื่อเทียบกับการมีสถานที่เก็บของ ทำให้ผู้ประกอบการมีความต้องการในการใช้บริการเช่าคลังสินค้า โดยหาโกดังตามขนาดพื้นที่ที่ต้องการเพื่อเก็บสินค้า หรือเป็นสถานที่สำหรับรอรอบขายสินค้าไปยังจุดต่างๆ ของกระบวนการขนส่ง เพื่อความรวดเร็วในการจัดส่งสินค้า เช่น วางจุดกระจายสินค้าในฐานที่ตั้งที่สะดวกสำหรับการกระจายสินค้า ตามจังหวัดต่างๆ อาทิ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นครปฐม ชลบุรี นครศรีธรรมราช เป็นต้น เพื่อความสะดวก ลดระยะเวลา ลดต้นทุนในการขนส่ง อาจทำให้การดำเนินงานของธุรกิจเป็นไปอย่างดีเยี่ยม อีกทั้งยังมีกลุ่มลูกค้าที่เป็นบุคคลธรรมดา หรือกลุ่ม Start Up ที่เริ่มมีการเช่าโกดังไว้เก็บของที่ไม่ได้ใช้งาน หรือมีความจำเป็นน้อย หรือยังไม่ต้องการทำลาย จึงต้องการเช่าโกดังเพื่อจัดเก็บเพื่อเพิ่มพื้นที่ใช้สอยภายในบ้านหรือสำนักงานให้มีมากขึ้น ส่งผลให้ผู้ประกอบการที่ดำเนินธุรกิจในภาคต่างๆ ส่วนใหญ่มองเห็นความสำคัญในการลดต้นทุน ต้องการลดค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการเนื่องจากต้องการความคุ้มค่ามากที่สุด จึงถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการเช่าคลังสินค้า ของบริษัท โซติธวันน์ จำกัด (สุชาติ เผ่าตะใจ, 2556, หน้า 1-3)

ผู้วิจัยเป็นผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายขายและการตลาด ของบริษัท โซติธวันน์ จำกัดมองเห็นถึงปัญหาการให้บริการของบริษัท ซึ่งยังไม่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ชัดเจนและคุณภาพการให้บริการยังไม่ทำให้ผู้ใช้บริการเข้าใช้เกิดความพึงพอใจสูงสุด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาถึง แนวทางในการจัดการคุณภาพการให้บริการธุรกิจปล่อยเช่าคลังสินค้า โรงงาน เพื่อคุณภาพการบริการ คลังสินค้าที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ และขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ ความสำคัญของการจัดการคุณภาพและการให้

บริการในด้านต่างๆ ให้สอดคล้องกับปัจจุบัน การสะท้อนแนวคิด แนวทางปัญหา และการแก้ไขปัญหาของผู้ประกอบการที่ดำเนินธุรกิจในพื้นที่ต่างๆ ในการลดต้นทุนการลดค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการเพื่อความคุ้มค่ามากที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

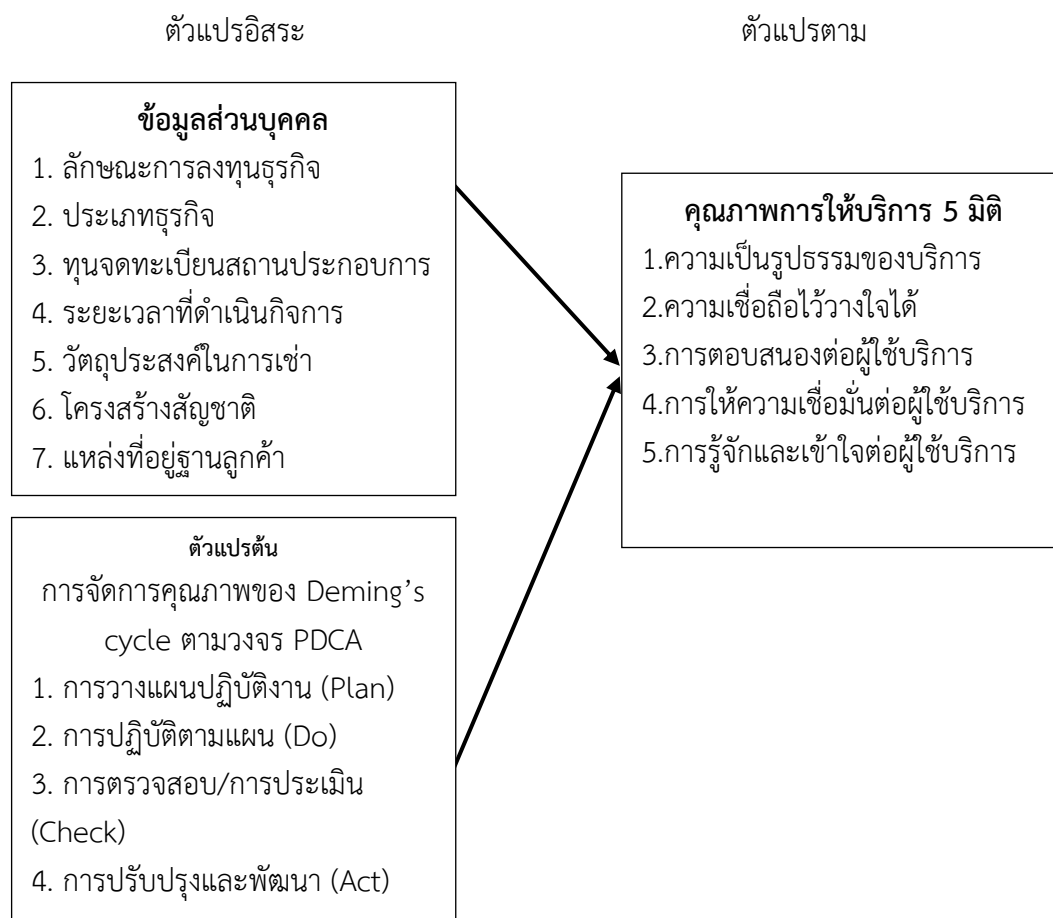
1. เพื่อศึกษาคุณภาพการให้บริการธุรกิจปล่อยเช่าคลังสินค้าโรงงาน กรณีศึกษา ผู้ใช้บริการเช่าคลังสินค้า โรงงาน บริษัท โซติธน์วัฒน์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการคุณภาพการให้บริการธุรกิจปล่อยเช่าคลังสินค้า โรงงาน กรณีศึกษา ผู้ใช้บริการเช่าคลังสินค้า โรงงาน บริษัท โซติธน์วัฒน์ จำกัด เพื่อคุณภาพการให้บริการ

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการศึกษาวิจัย การจัดการคุณภาพการให้บริการธุรกิจปล่อยเช่าคลังสินค้า โรงงาน กรณีศึกษาผู้ใช้บริการเช่าคลังสินค้า โรงงาน บริษัท โซติธน์วัฒน์ จำกัด โดยใช้ทฤษฎีแนวคิดทฤษฎีการจัดการคุณภาพโดยนำแนวทางของ Deming's cycle และทฤษฎีการจัดการคุณภาพการให้บริการของ Parasuraman & Berry การวัดคุณภาพ 5 มิติ
2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ตัวแทนบริษัทผู้ใช้บริการเช่าคลังสินค้า โรงงาน บริษัท โซติธน์วัฒน์ จำกัด จำนวน 200 บริษัท
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาคครอบคลุมเฉพาะคลังสินค้า โรงงาน บริษัท โซติธน์วัฒน์ จำกัด จำนวน 3 เขตพื้นที่ ได้แก่ เขตบางนาตราด กม.1 บางนาตราด กม.16 และเขตพระราม 2
4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ สิงหาคม - ตุลาคม 2562 รวมระยะเวลา 3 เดือน

กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดทฤษฎีการจัดการคุณภาพของ Deming's cycle ตามวงจร PDCA (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2545) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1.การวางแผนปฏิบัติงาน (Plan) 2.การปฏิบัติตามแผน (Do) 3.ตรวจสอบ/การประเมิน (Check) 4.การปรับปรุงและพัฒนา (Act) และแนวคิดทฤษฎีคุณภาพการให้บริการของ Parasuraman & Berry (1985, pp.41-50) การวัดคุณภาพ 5 มิติ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1.ความเป็นรูปธรรมของบริการ (Tangibility) 2.ความเชื่อถือไว้วางใจได้ (Reliability) 3.การตอบสนองต่อผู้ใช้บริการ (Responsiveness) 4.การให้ความเชื่อมั่นต่อผู้ใช้บริการ (Assurance) 5.การรู้จักและเข้าใจต่อผู้ใช้บริการ (Empathy) มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Approaches) ซึ่งเป็นการวิจัยทั้งเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อแสวงหาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการคุณภาพการให้บริการธุรกิจปล่อยเช่าคลังสินค้า โรงงาน กรณีศึกษา ผู้ใช้บริการเช่าคลังสินค้า โรงงาน บริษัท โซติธน์วัฒน์ จำกัด เพื่อคุณภาพการให้บริการ เพื่อให้งานวิจัยนี้มีความถูกต้องเที่ยงตรงมากที่สุด โดยทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Research) แนวคิดทฤษฎีที่ศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อนำมาสนับสนุนข้อค้นพบของการศึกษา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยเชิงปริมาณ คือ ศึกษาประชากรที่เป็นผู้ใช้บริการเช่าคลังสินค้า โรงงาน บริษัท โซติธน์วัฒน์ จำกัด ทั้งหมดจำนวน 200 สถานประกอบการ หาขนาดตัวอย่าง 138 ผู้ประกอบการ โดยใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ (Key Informants) การกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้ปฏิบัติงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการเช่าโกดังสินค้า จำนวน 16 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check-list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพของ Deming's Cycle ตามวงจร PDCA การวางแผนปฏิบัติงาน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบ/การประเมิน (Check) การปรับปรุงและพัฒนา (Act) โดยมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการของ Parasuraman & Berry การวัดคุณภาพ 5 มิติ ประกอบด้วย ความเป็นรูปธรรมของบริการความเชื่อถือไว้วางใจได้ การตอบสนองต่อผู้ให้บริการการให้ความเชื่อมั่นต่อผู้ให้บริการการรู้จักและเข้าใจต่อผู้ให้บริการโดยมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

2.2 แบบสัมภาษณ์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับการจัดการคุณภาพ ตามวงจร PDCA การวางแผนปฏิบัติงาน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบ/การประเมิน (Check) การปรับปรุงและพัฒนา (Act)

ตอนที่ 3 สัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการ การวัดคุณภาพ 5 มิติ ประกอบด้วย ความเป็นรูปธรรมของบริการความเชื่อถือไว้วางใจได้ การตอบสนองต่อผู้ให้บริการการให้ความเชื่อมั่นต่อผู้ให้บริการการรู้จักและเข้าใจต่อผู้ให้บริการ

2.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยในเชิงปริมาณจึงใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการศึกษา ซึ่งเป็นลักษณะของคำถามปลายปิด โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสรุปกรอบแนวคิดในการศึกษา และนำมาจัดทำแบบสอบถามให้มีความสัมพันธ์กับกรอบแนวความคิด พร้อมทั้งผลการวัดค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามโดยการคำนวณค่า IOC หรือค่าความสอดคล้องของแต่ละข้อ ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า 0.7 จึงจะถือว่าคำถามนั้นมีความเที่ยงตรง การวัดค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยผลการตรวจสอบหาค่า IOC โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน พบว่าตัวแปรการจัดการคุณภาพการให้บริการธุรกิจปล่อยเช่าคลังสินค้า โรงงาน กรณีศึกษา ผู้เช่าใช้บริการคลังสินค้า โรงงาน บริษัท โซติรนิวตัน จำกัด และตัวแปรคุณภาพการให้บริการ มีค่าความสอดคล้อง เท่ากับ 0.98 แสดงว่าเครื่องมือการวิจัยโดยรวมมีค่าความสอดคล้องที่รับได้ และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยวิธีการของ Cronbach Method ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และแบบสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ รวบรวมข้อมูลจากภาคสนามที่แหล่งที่เกิดเรื่องราวที่ต้องการศึกษาโดยตรง ใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้นมาที่มีลักษณะเฉพาะเรื่อง (Unique) โดยการแจกแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

3.2 ข้อมูลทุติภูมิ รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร โดยจะเป็นการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือทั่วไป ดุษฎีนิพนธ์ งานวิจัย ตารางทางวิชาการต่างๆ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและใช้สถิติเชิงอนุมาน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ที่ได้จากการสัมภาษณ์

ผลการวิจัย

1. วิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการจัดการคุณภาพการให้บริการธุรกิจปล่อยเช่าคลังสินค้า โรงงานของบริษัท โซติธนวัดน์ จำกัด พบว่า ให้ความสำคัญด้านการจัดการคุณภาพการให้บริการภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามแผน (Do) มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.73 ด้านการปรับปรุงและพัฒนา (Act) มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.69 ด้านการวางแผนปฏิบัติงาน (Plan) มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.66 และด้านการตรวจสอบ/การประเมิน (Check) มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.64 ตามลำดับ และคุณภาพการให้บริการธุรกิจปล่อยเช่าคลังสินค้า โรงงาน กรณีศึกษา ผู้เช่าใช้บริการคลังสินค้าโรงงาน บริษัท โซติธนวัดน์ จำกัด ประกอบด้วย ด้านการตอบสนองต่อผู้ใช้บริการ ด้านการให้ความเชื่อมั่นต่อผู้ใช้บริการ ด้านการรู้จักและเข้าใจต่อผู้ใช้บริการ ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ และด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ตาราง 1 การจัดการคุณภาพการให้บริการธุรกิจปล่อยเช่าคลังสินค้า โรงงานของบริษัท โซติธนวัดน์ จำกัด

การจัดการคุณภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
การวางแผนปฏิบัติงาน (Plan)	3.66	0.82
ด้านการปฏิบัติตามแผน (Do)	3.73	0.76
ด้านการตรวจสอบ/การประเมิน (Check)	3.64	0.75
ด้านการปรับปรุงและพัฒนา (Act)	3.73	0.73
รวม	3.70	0.43

2. การจัดการคุณภาพการบริการมีความสัมพันธ์ต่อด้านคุณภาพการให้บริการของผู้ใช้บริการเช่า คลังสินค้า โรงงาน บริษัท โซติธน์ จำกัด พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการคุณภาพการ ให้บริการกับ คุณภาพการให้บริการของผู้ใช้บริการเช่าคลังสินค้า โรงงาน บริษัท โซติธน์ จำกัด โดยภาพรวมใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบ Pearson Correlation ระหว่างชุดตัวแปรต้นคือ การจัดการคุณภาพการบริการ กับชุดตัวแปรตามคือ คุณภาพการให้บริการ พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ $R = 0.87$ ค่าความสัมพันธ์แสดงค่าทางบวก ค่า $Sig. = 0.00$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า ตัวแปรต้นการจัดการคุณภาพการบริการกับตัวแปรตามคุณภาพการให้บริการมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในทิศทางเดียวกัน ร้อยละ 87

3. การจัดการคุณภาพการให้บริการธุรกิจปล่อยเช่าคลังสินค้าโรงงานของบริษัท โซติธน์ จำกัด พบว่า การจัดการคุณภาพการให้บริการด้านการวางแผนปฏิบัติงาน (Plan) การจัดการคุณภาพการให้บริการด้านการปฏิบัติตามแผน (Do) ด้านการตรวจสอบ/การประเมิน (Check) และด้านการปรับปรุงและพัฒนา (Act) ต่อการให้บริการธุรกิจปล่อยเช่าคลังสินค้าโรงงานของบริษัท โซติธน์ จำกัด ส่วนใหญ่ผู้ให้บริการให้ความสำคัญและมีความคิดเห็นในภาพรวมที่ดี ผู้ใช้บริการมีความต้องการและคาดหวัง เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ มีความต้องการด้านการประเมิน ร้องเรียน แสดงความคิดเห็น เพื่อให้ได้รับบริการที่ดี มีคุณภาพตามที่คาดหวัง และส่วนใหญ่ผู้เช่าใช้บริการมีความต้องการด้านการปรับปรุงและพัฒนา เพื่อส่งเสริมให้เกิดคุณภาพในการบริการและสร้างความประทับใจแก่ผู้เช่าใช้บริการ โดยผู้เช่าใช้บริการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นและให้ความสำคัญดังนี้ 1) ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ ให้ความสำคัญในเรื่องโครงสร้าง ที่ต้องมีโครงสร้างแข็งแรง ทนสมัย ความสวยงาม สะอาด ร่มรื่น มีขนาดพื้นที่จัดเก็บสินค้ามีให้เลือกหลายขนาด ตามการใช้งานที่เหมาะสม และสิ่งอำนวยความสะดวกระบบสาธารณูปโภคที่ได้มาตรฐาน 2) ด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้ ประกอบด้วย ความเชื่อถือในภาพลักษณ์ของบริษัท ผู้ให้บริการ และความเชื่อถือในความเชี่ยวชาญของผู้ให้บริการ ผู้เช่าใช้บริการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเน้นไปทางภาพลักษณ์ความน่าเชื่อถือของผู้ให้เช่า 3) ด้านคาดหวังต่อการตอบสนอง ประกอบด้วย ท่าเลที่ตั้ง การคมนาคมขนส่ง ความสะดวก ขนาดพื้นที่ สิ่งอำนวยความสะดวก ราคาและความคุ้มค่า ส่วนใหญ่ผู้เช่านำไปสู่การบริหารต้นทุนของผู้เช่าให้น้อยที่สุด 4) ด้านการให้ความเชื่อมั่นต่อผู้ให้บริการประกอบด้วย มาตรฐานการให้บริการ บุคลากรให้บริการที่มีความเชี่ยวชาญ ให้บริการไว้วางใจได้ และให้ความสำคัญในการรักษาความปลอดภัยทางกายภาพกับผู้รับบริการ ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับมาตรฐานคุณภาพในการให้บริการในด้านที่สำคัญ เช่น ความพร้อมของสถานที่เช่า บุคลากรให้บริการ และความปลอดภัย 5) ด้านการรู้จักและเข้าใจต่อผู้ให้บริการ ผู้เช่าส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านความกระตือรือร้นในการให้บริการของบุคลากร มีความสะดวกและรวดเร็วในการให้บริการ

อภิปรายผล

1. ความคิดเห็นต่อการจัดการคุณภาพการให้บริการธุรกิจปล่อยเช่าคลังสินค้าโรงงาน พบว่า การจัดการที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการธุรกิจปล่อยเช่าคลังสินค้า โรงงาน กรณีศึกษา ผู้เช่าใช้บริการ คลังสินค้า โรงงาน บริษัท โซติธน์ จำกัด ให้ความสำคัญด้านการจัดการคุณภาพการให้บริการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามแผน ด้านการปรับปรุงและพัฒนา และด้านการตรวจสอบ/การประเมิน (Check) ตามลำดับ

คุณภาพการให้บริการธุรกิจปล่อยเช่าคลังสินค้า โรงงาน กรณีศึกษา ผู้เช่าใช้บริการคลังสินค้า โรงงาน บริษัท โซติธันวัดน์ จำกัด ประกอบด้วย ด้านการตอบสนองต่อผู้ใช้บริการ ด้านการให้ความเชื่อมั่นต่อผู้ใช้บริการ ด้านการรู้จักและเข้าใจต่อผู้ใช้บริการ ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ และด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้ภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากสอดคล้องกับแนวคิด เสน่ห์ จัยโต และคนอื่นๆ (2553) และ ชูชัย สมितिไกร (2557) ที่อธิบายตรงกันเกี่ยวกับความสำเร็จของธุรกิจเริ่มต้นจากการกำหนดกลยุทธ์เพื่อสร้างความได้เปรียบให้กับธุรกิจ โดยการเน้นคุณภาพการให้บริการ สร้างความไว้วางใจให้กับลูกค้าผู้มารับบริการเพื่อสร้างความประทับใจให้แก่ลูกค้า

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจัดการคุณภาพกับคุณภาพการบริการธุรกิจปล่อยเช่าคลังสินค้า โรงงาน บริษัท โซติธันวัดน์ จำกัด สรุปได้ว่า การจัดการคุณภาพในทุกด้าน ได้แก่ การวางแผนปฏิบัติงาน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบ/การประเมิน (Check) การปรับปรุงและพัฒนา (Act) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริการธุรกิจปล่อยเช่าคลังสินค้า โรงงาน บริษัท โซติธันวัดน์ จำกัด ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ ด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้ ด้านการตอบสนองต่อผู้ใช้บริการ ด้านการให้ความเชื่อมั่นต่อผู้ใช้บริการ ด้านการรู้จักและเข้าใจต่อผู้ใช้บริการ เพื่อคุณภาพการบริการที่ดี เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจให้กับลูกค้า โดยมีการจัดการองค์กรและกิจกรรมต่างๆ ขับเคลื่อนไปสู่การกำหนดเป้าหมายด้านคุณภาพ รวมไปถึงแผนการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ควบคุมอย่างเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ สามารถเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร และเป็นที่พึงพอใจให้กับลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ และสอดคล้องกับผลการวิจัยจากผู้ใช้บริการเช่าคลังสินค้า โรงงาน บริษัท โซติธันวัดน์ จำกัด พบว่า ผู้เช่ามีความคิดเห็นต่อการจัดการคุณภาพและคุณภาพการให้บริการ มีความคาดหวังที่จะได้รับการบริการที่มีคุณภาพ ตรงตามความพึงพอใจและตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ (2541) ได้อธิบายเกี่ยวกับความพึงพอใจของลูกค้าไว้ว่าเป็นผลที่เกิดจากการเปรียบเทียบระหว่างการรับรู้และการจัดการของผู้ใช้บริการหรือประสิทธิภาพของสินค้า บริการที่ได้รับจะส่งผลต่อความพึงพอใจ และการตัดสินใจเลือกและสอดคล้องกับแนวคิดของ สันติ กระแจะจันทร์ (2562) ที่อธิบายว่า การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันเป็นหัวใจขององค์กรธุรกิจ คือ ความสามารถที่องค์กรดำเนินธุรกิจของตัวเองได้ดีกว่าองค์กรอื่นทำกำไรได้สูงกว่ามาตรฐานของอุตสาหกรรมนั้น หรือองค์กรสามารถสร้างให้เกิดคุณค่าแก่องค์กรของตัวเองมากกว่าคู่แข่ง ความได้เปรียบทางการแข่งขันขึ้นอยู่กับความสามารถที่เป็นเลิศ คือ ขายสินค้าและให้บริการที่ดีกว่า ขายสินค้าหรือให้บริการที่แตกต่าง การขายสินค้าที่ถูกกว่า จะต้องผลิตด้วยต้นทุนต่ำกว่า ตอบสนองต่อลูกค้าได้เร็วกว่า

3. การจัดการคุณภาพการให้บริการธุรกิจปล่อยเช่าคลังสินค้าโรงงานของบริษัท โซติธันวัดน์ จำกัด พบว่า ผู้เช่าใช้บริการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นและให้ความสำคัญต่อด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ ให้ความสำคัญในเรื่องโครงสร้าง ที่ต้องมีโครงสร้างแข็งแรง ทันสมัย ความสวยงาม สะอาด รั่มรื่น มีขนาดพื้นที่จัดเก็บสินค้ามีให้เลือกหลายขนาด ตามการใช้งานที่เหมาะสม และสิ่งอำนวยความสะดวก ระบบสาธารณูปโภคที่ได้มาตรฐานจากผลการศึกษาวิจัย ผู้ใช้บริการเช่าคลังสินค้า โรงงาน บริษัท โซติธันวัดน์ จำกัด มีความต้องการการบริการที่มากกว่า และสนองตอบต่อความคาดหวังในการรับบริการ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดและเกิดความคุ้มค่ามากที่สุด ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Parasuraman , Ziehlman & Berry (1985) ที่ชี้ให้เห็นว่า คุณภาพการให้บริการเป็นการให้บริการที่

มากกว่าหรือตรงกับความต้องการของผู้รับบริการ ซึ่งเป็นเรื่องของการนำไปประเมินเปรียบเทียบ ในมิติของการรับรู้เพื่อให้เกิดความพึงพอใจต่อการบริการสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญดา ใจใหม่คร้าม (2558) ที่ได้ศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการคลังสินค้า กรณีศึกษา คลังสินค้า 2 ราษฎร์บูรณะ กรุงเทพมหานคร องค์การคลังสินค้า พบว่า แนวทางที่ใช้ในการศึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาการจัดการคลังสินค้า โดยใช้แผนภูมิการไหลของงานโดยการพิจารณาขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีความซ้ำซ้อน และไม่มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งการนำระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นมาใหม่เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน แนวทางการจัดกระบวนการทำงานสายธารแห่งคุณค่าตามแนวคิดแบบลีน (Lean Thinking) ที่นำมาประยุกต์ใช้การลดขั้นตอนในบางกระบวนการที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ไปด้วยการตัดขั้นตอนการ ตรวจสอบเอกสารออกก่อนทำการตรวจนับสินค้าหรือบริการ การรวมขั้นตอนการปฏิบัติงานของ พนักงานในขั้นตอนการตรวจสอบข้อมูลที่ซ้ำซ้อนกันในแต่ละขบวนการเข้าด้วยกันด้วยการรวมขั้นตอน การตรวจสอบตั้งแต่รับเอกสารให้ครบถ้วนถูกต้อง จะทำให้คุณภาพการให้บริการของคลังสินค้าโรงงานมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ความเป็นรูปธรรมของบริการ จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถนำข้อสรุปผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาธุรกิจคลังสินค้า โรงงาน ของบริษัท โชติธณวัฒน์ จำกัด ให้มีประสิทธิภาพและดียิ่งขึ้น
2. ความเชื่อถือว่าไว้วางใจได้ ธุรกิจคลังสินค้าควรสร้างสัมพันธภาพกับผู้รับบริการเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการเข้าสถานที่ ความมั่นคงปลอดภัยของสถานที่จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้เช่าให้ความสำคัญ
3. การตอบสนองต่อผู้ใช้บริการ ธุรกิจคลังสินค้าควรมีการศึกษาความต้องการของลูกค้าเพื่อนำมาวางแผนการให้บริการที่ตรงตามความต้องการของลูกค้าอย่างต่อเนื่องและเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ลูกค้า
4. การให้ความเชื่อมั่นต่อผู้ใช้บริการ ธุรกิจคลังสินค้าควรมีให้บริการที่ไว้วางใจได้และให้ความสำคัญในการรักษาความปลอดภัยทางกายภาพกับผู้รับบริการ
5. การรู้จักและเข้าใจต่อผู้ใช้บริการ ธุรกิจคลังสินค้าควรมีให้บริการที่ตรงตามความต้องการของลูกค้า และมีความสะดวกและรวดเร็วในการให้บริการให้แก่ลูกค้า

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยของตัวแปรอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริการธุรกิจปล่อยเช่า คลังสินค้า โรงงาน อาทิเช่น การบริหารจัดการองค์กร ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเช่า เพื่อนำผลวิจัยมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการจัดการคุณภาพการบริการธุรกิจปล่อยเช่า คลังสินค้า โรงงาน ที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ชูชัย สมิทธิไกร. (2557). **พฤติกรรมผู้บริโภค**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธัญดา ใจใหม่คร้าม. (2558). **การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการคลังสินค้า กรณีศึกษาคลังสินค้า 2 ราษฎร์บูรณะ กรุงเทพมหานคร องค์การคลังสินค้า**. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ประทุม สุดใจ. (2558). **การตัดสินใจเช่าคลังสินค้าของสถานประกอบการในคลังสินค้าบริษัท โชติธน์วัฒน์ จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2545). **การจัดการคุณภาพ: จาก TQC ถึง TQM, ISO 9000 และการประกันคุณภาพ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และคนอื่นๆ. (2541). **การบริหารการตลาดยุคใหม่**. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- สันติ กระแจะจันทร์. (2562). **กลยุทธ์การพัฒนานวัตกรรมความได้เปรียบเชิงแข่งขันทางธุรกิจสู่ประเทศไทย 4.0**. วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 10(2), 83-94.
- เสน่ห์ จัยโต, และคนอื่นๆ. (2553). **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุชาติ เผ่าตะใจ. (2556). **การเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายระหว่างการบริหารจัดการคลังสินค้าด้วยตนเอง และระบบการบริหารจัดการคลังสินค้าจากผู้ให้บริการคลังสินค้าจากภายนอก**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรุณโรจน์ สุนทรบุระ. (2560). **อุปสงค์การเช่าคลังสินค้าของธุรกิจบริการด้านโลจิสติกส์ภายใต้กรอบโครงการเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก**. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Parasuraman, V.A., Zeithaml, & Berry, L.L. (1985). A Conceptual model of service quality and its implications for future research. *Journal of marketing*, 49, 41-50.

Effectiveness the implementation of the PMQA policy to comply with good governance of Phetchaburi Central Prison

Akekarak Thumma

Nittaya Sintao

Master of Public Administration Program Stamford International University

Corresponding Author: AkaTu0110@gmail.com

Received: April 3, 2020 Revised: July 19, 2020 Accepted: August 1, 2020

Abstract

This research aims to study 1) level of effectiveness in implementing the Public Sector Management Quality Development Criteria, 2) the principles of good governance in work, and (3) the principles of good governance in work which has a logical-effect relationship and the effectiveness of implementing the Public Sector Management Quality Management Criteria of the Phetchaburi Central Prison. The sample group consisted of 108 personnel working in the Department of Corrections in Phetchaburi Prison. The data were treated and analyzed by using descriptive and Inferential Statistics methods, which were percentage, mean, standard deviation, Chi-square test and Multiple Regression Analysis.

The study revealed that 1) the effectiveness of good governance principles in overall operation and each aspect was in a high level. 2) Effectiveness of the implementation of the PMQA's policy on quality development criteria in the overall and each aspect was at a high level. 3) Work rule of law and the moral principles have a rational relationship with the effectiveness of the policy criteria for quality development of public administration with statistically significant level .001 in terms of responsibility. There is a rational relationship with the effectiveness of the policy criteria for quality development of public administration with statistical significance at .01 in terms of value. There is a rational relationship with the effectiveness of the policy criteria for quality development of public administration with statistical significance at the level of .05.

Keywords: Effectiveness, Quality Management Criteria for Public Sector (PMQA), Good Governance Principles

ประสิทธิผลการนำนโยบายเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ไปปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของเรือนจำกลางเพชรบุรี

เอกลักษณ์ ธรรมมา

นิตยา สีนะวารี

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

Corresponding Author: AkaTu0110@gmail.com

ได้รับบทความ: 3 เมษายน 2563 ปรับปรุงแก้ไข: 19 กรกฎาคม 2563 ตอรับตีพิมพ์: 1 สิงหาคม 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลการนำนโยบายเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปปฏิบัติของเรือนจำกลางเพชรบุรี 2) ศึกษาหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของเรือนจำกลางเพชรบุรี 3) ศึกษาหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิผลการนำนโยบายเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปปฏิบัติของเรือนจำกลางเพชรบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมราชทัณฑ์ของเรือนจำกลางเพชรบุรี จำนวน 108 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติค่าไคสแควร์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า 1) ประสิทธิผลการนำนโยบายเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปปฏิบัติ ในภาพรวมและรายด้านมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก 2) หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 3) หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักคุณธรรม มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิผลการนำนโยบายเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านหลักความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิผลการนำนโยบายเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ด้านหลักความคุ้มค่า มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิผลการนำนโยบายเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ, เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA), หลักธรรมาภิบาล

บทนำ

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector management Quality Award: PMQA) เป็นกรอบการบริหารจัดการองค์การที่สำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการประเมินองค์การด้วยตนเองที่ครอบคลุมภาพรวมในทุกมิติ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการปรับปรุงองค์การอย่างรอบด้านและอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 เป็นต้นมา สำนักงาน ก.พ.ร. ได้จัดให้มีรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐรายหมวด เพื่อเป็นการเชิดชูเกียรติสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของส่วนราชการอย่างต่อเนื่อง และยกระดับมาตรฐานให้เทียบเท่าสากล กำหนดหลักเกณฑ์แนวทางและกลไกการบริหารรางวัลด้วยแนวคิด การปรับปรุงที่ละขั้น กล่าวคือ ส่วนราชการได้พัฒนาองค์การตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน (Fundamental Level) ครบทุกหมวดแล้วและผ่านการรับรองคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน (Certified Fundamental Level) รวมทั้ง สามารถปรับปรุงองค์การอย่างต่อเนื่องจนมีความโดดเด่นในหมวดใดหมวดหนึ่งจะสามารถขอรับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รายหมวดและพัฒนาไปสู่รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐต่อไปได้ (สำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558, หน้า 3)

การบริหารงานของเรือนจำกลางเพชรบุรี สังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ประกอบด้วย 1) เรือนจำชั่วคราวเขากลิ้ง มีหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังตามหลักเกณฑ์ที่กรมกำหนด และดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเรือนจำชั่วคราว 2) ฝ่ายควบคุมและรักษาการณมีหน้าที่วางแผนและดำเนินการตรวจค้นการรักษาการณ การควบคุมผู้ต้องขังให้อยู่ในกฎระเบียบของเรือนจำตลอดจนแนะนำอบรมเกี่ยวกับระเบียบวินัยและการปฏิบัติตนในเรือนจำแก่ผู้ต้องขัง พิจารณาเสนอความดีความชอบและความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อน-ลดชั้น การลงโทษทางวินัย การคัดเลือกผู้ต้องขังออกทำงานนอกเรือนจำ การควบคุมผู้ต้องขังย้ายนอกย้ายเรือนจำหรือออกรักษาตัวนอกเรือนจำ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและให้การสงเคราะห์ผู้ต้องขัง 3) ฝ่ายฝึกวิชาชีพมีหน้าที่วางแผนและดำเนินการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่มีอยู่ในพื้นที่ความต้องการของตลาด และความถนัดของผู้ต้องขัง พัฒนาทักษะของผู้ต้องขังด้านการฝึกวิชาชีพ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ต้องขังและเจ้าหน้าที่ด้านการฝึกวิชาชีพการใช้แรงงานผู้ต้องขังเตรียมความพร้อมด้านวิชาชีพให้กับผู้ต้องขังใกล้พ้นโทษ (เหลือโทษไม่เกิน 6 เดือน) การจัดหาวัตถุดิบ การเผยแพร่ผลิตภัณฑ์ การบริหารเงินทุนผลประโยชน์ ควบคุมการใช้ยานพาหนะที่จัดซื้อด้วยเงินทุนฝึกวิชาชีพ ร่วมพิจารณาคัดเลือกและควบคุมผู้ต้องขังออกทำงานสาธารณะนอกเรือนจำ 4) ฝ่ายบริหารทั่วไป มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานสารบรรณงานทะเบียนเอกสารสำคัญ การเงินการบัญชี การพัสดุอาคารสถานที่ ยานพาหนะการบริหารงานบุคคลเบื้องต้น การประชาสัมพันธ์งานรับเรื่องร้องทุกข์ งานเลขานุการ งานการประชุมการรวบรวมสถิติข้อมูลของหน่วยงาน งานแผนงานโครงการการติดตามประเมินผลรวมทั้งงานที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดโดยเฉพาะ 5) ฝ่ายทัณฑปฏิบัติ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบหมายศาลการจัดทำทะเบียนประวัติและการจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง การดำเนินงานทัณฑปฏิบัติ เช่น การเลื่อนชั้นลดชั้น การลดวันต้องโทษ การพักการลงโทษ การขอพระราชทานอภัยโทษ การลา การย้ายเรือนจำ การตายของผู้ต้องขัง จัดทำระบบข้อมูลผู้ต้องขังตลอดจนประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้จัดทำข้อมูลประกอบการ

พิจารณาพักการลงโทษรวมทั้งการปล่อยตัว และ 6) ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจมีหน้าที่วางแผนและดำเนินการเกี่ยวกับการฟื้นฟูพัฒนาแก้ไขผู้ต้องขัง เช่น ให้การศึกษาวิชาสามัญ การจัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนส่งเสริม ปลูกฝัง ปรับเปลี่ยนทัศนคติ จิตสำนึก ค่านิยม และพฤติกรรมของผู้ต้องขังให้เป็นไปในแนวทางที่เหมาะสม การศึกษาวิชาชีพและจัดอบรมหลักสูตรการเตรียมเข้าทำงาน การอบรมและพัฒนาจิตใจจัดกิจกรรมเสริมการศึกษา เช่น ห้องสมุด การจัดทำโฮตทัศน์อุปกรณ์ การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม เป็นต้น (เรือนจำกลางเพชรบุรี, ม.ป.ป.)

ในการนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่มีการชี้แจงให้ความรู้เกี่ยวกับหน่วยงานต่างๆ เกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ทั้งระบบทำให้การดำเนินงานที่ผ่านมาไม่ประสบผลสำเร็จ อีกทั้งมีการดำเนินการพัฒนาองค์กรในกลุ่มบุคลากรผู้ปฏิบัติงานอยู่เพียงเฉพาะกลุ่มเท่านั้น ยังไม่สามารถกำหนดให้บุคลากรทุกหน่วยงานในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาได้อย่างแท้จริง (โชติกา สัมสา, 2559, หน้า 3) และระบบงานการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐถูกจำกัดวง เฉพาะในระดับหน่วยงานและระดับผู้ปฏิบัติงานบางกลุ่มที่ได้รับมอบหมายหน้าที่เท่านั้น ซึ่งมีอุปสรรคในการดำเนินงานค่อนข้างมาก เนื่องจากการยากที่ผู้ปฏิบัติงานเพียงไม่กี่คนจะสามารถมองภาพรวมขององค์การและจะมีความรู้ความเข้าใจในระบบงานทุกระบบได้อย่างครบถ้วน เรื่องโครงสร้างองค์การแบบระบบราชการขนาดใหญ่ตามสายการบังคับบัญชาที่ลดหลั่นกันตามลำดับชั้น รวมทั้งยังมีระบบการทำงานที่มีความสลับซับซ้อนและมีความสัมพันธ์กันตามสายงาน โดยเฉพาะระบบการวางแผนยุทธศาสตร์ซึ่งเป็นระบบการนำองค์กรที่เป็นตัวตั้งของทุกระบบงานทั้งปวง เมื่อรับแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่และการพัฒนาเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐเข้ามาใช้ ทั้งที่ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเพียงพอ จึงทำให้เกิดความไม่สอดคล้องกันในระบบงานการนำองค์กรของหน่วยงานกับการนำองค์กรตามแนวคิดการบริหารจัดการแนวใหม่ โดยเฉพาะแนวคิดการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างมิติด้านประสิทธิภาพ คุณภาพการให้บริการ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการพัฒนาองค์กร เข้ามาใช้ในการตรวจวัดและประเมินผลนั้น ไม่สามารถสร้างกรอบแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาองค์กรให้เป็นไปตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐได้อย่างเป็นรูปธรรม การที่มอบหมายให้หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งรับผิดชอบงานการพัฒนาระบบราชการและการพัฒนาคุณภาพการจัดการภาครัฐในภาพรวมทั้งหมด โดยที่ยังไม่ได้ศึกษาถึงสาระสำคัญของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบการทำงานอย่างรอบด้านนั้น ส่งผลทำให้เกิดความสับสนจนทำให้กลไกหรือระบบงานหลักขององค์การเกิดทำงานผิดพลาดหรือทำงานด้อยประสิทธิภาพลงไปอีกด้วย (วัชรพงศ์ ขำวิไล, 2553, หน้า 2-3)

จากปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การบริหารจัดการภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล ของเรือนจำกลางเพชรบุรี ควรมีการพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลให้ดีขึ้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญที่จะศึกษาการบริหารจัดการ (PMQA) ตามหลักธรรมาภิบาล ของเรือนจำกลางเพชรบุรี เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการเรือนจำกลางเพชรบุรี ทั้งนี้เพื่อให้เรือนจำกลางเพชรบุรี สามารถดำเนินงานในด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความมุ่งหมายขององค์กรเพื่อเกิดประโยชน์ต่อประชาชน สังคม และประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

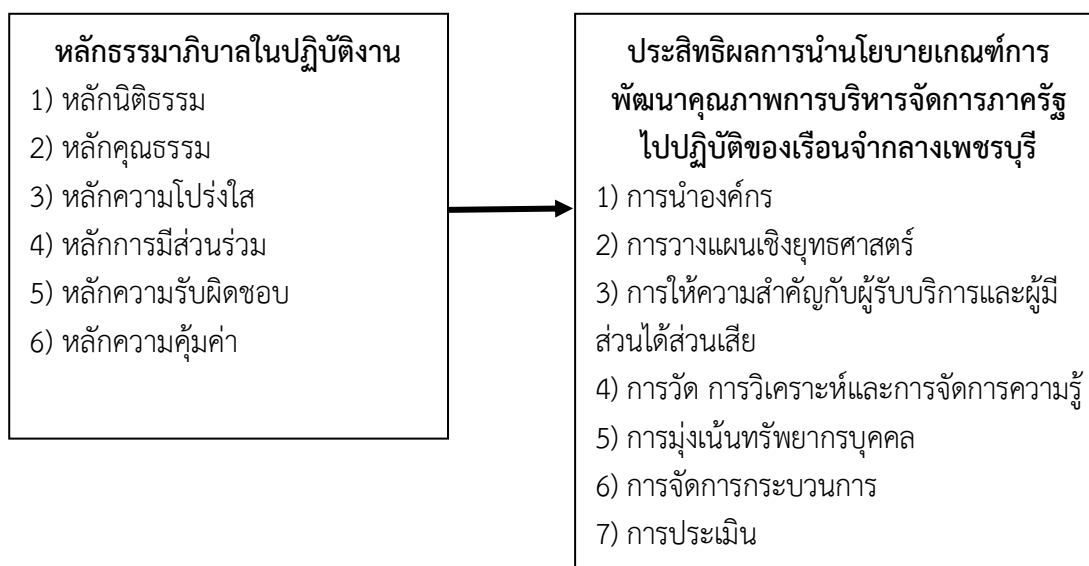
1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการนำนโยบายเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ไปปฏิบัติ ของเรือนจำกลางเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของเรือนจำกลางเพชรบุรี
3. เพื่อศึกษาหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิผลการนำนโยบายเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปปฏิบัติของเรือนจำกลางเพชรบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548, หน้า 56-57) และประสิทธิผลการนำนโยบายเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปปฏิบัติของเรือนจำกลางเพชรบุรี ประกอบด้วย 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) การจัดการกระบวนการ และ 7) การประเมิน (สำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552, หน้า 12)

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมราชทัณฑ์ของเรือนจำกลางเพชรบุรี จำนวน 448 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมราชทัณฑ์ของเรือนจำกลางเพชรบุรี จำนวน 108 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเลือกประชากรทั้งหมดในการวิจัย ซึ่งใช้หลักความไม่น่าจะเป็น (Non Probability Sampling) กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อหลักธรรมาภิบาลในปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า ประกอบด้วยข้อคำถาม 30 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบ Likert Scale กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการนำนโยบายเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปปฏิบัติของเรือนจำกลางเพชรบุรี ประกอบด้วย 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) การจัดการกระบวนการ และ 7) การประเมิน มีจำนวน 35 ข้อ ซึ่งลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบ Likert Scale กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น

2.2 การสร้างและทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.2.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงทางด้านเชิงเนื้อหา ภาษาและสำนวน

2.2.2 นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาของแบบสอบถาม เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น แล้วนำมาปรับปรุง ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC = 0.84 แสดงว่า แบบสอบถามนี้มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

2.2.3 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเช่นเดียวกับประชากรและไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่น = 0.881

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้วไปเก็บรวบรวมกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจโดยการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) ด้วยตนเอง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 ชุด และผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม มาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ และวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะ ส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในปฏิบัติงาน และประสิทธิผลการดำเนินงานนโยบายเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ไปปฏิบัติของเรือนจำกลางเพชรบุรี โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคล กับประสิทธิผลการดำเนินงานนโยบายเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปปฏิบัติของ เรือนจำกลางเพชรบุรี โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square test) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และใช้สำหรับวิเคราะห์หลักธรรมาภิบาลในปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิผลการดำเนินงานนโยบายเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปปฏิบัติของเรือนจำกลางเพชรบุรี โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้สถิติ Durbin-Watson ทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน ซึ่งมีค่าเท่ากับ $1.5 \leq \text{Durbin-Watson} \leq 2.5$

ผลการวิจัย

จากการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มี อายุ 26-35 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ผลการวิจัยดังนี้

1. หลักหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของเรือนจำกลางเพชรบุรี ในภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลัก นิติธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักความคุ้มค่า

2. ประสิทธิผลการดำเนินงานนโยบายเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปปฏิบัติของ เรือนจำกลางเพชรบุรี ในภาพรวมและรายด้านมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การมุ่งเน้น ทรัพยากรบุคคล การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การจัดการกระบวนการ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การนำองค์กร การประเมิน และการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้

3. หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักคุณธรรม มีความสัมพันธ์ เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิผลการดำเนินงานนโยบายเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปปฏิบัติ ของเรือนจำกลางเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านหลักความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิผลการดำเนินงานนโยบายเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปปฏิบัติ

ของเรือนจำกลางเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ด้านหลักความคุ้มค่า มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล กับประสิทธิผลการดำเนินงานนโยบายเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปปฏิบัติของเรือนจำกลางเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลการดำเนินงานนโยบายเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปปฏิบัติของเรือนจำกลางเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของเรือนจำกลางเพชรบุรี พบว่า ในภาพรวม มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า เรือนจำกลางเพชรบุรี มีการบริหารงานภายในองค์กรโดยใช้ หลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วยหลักสำคัญ 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความ โปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า โดยหลักการดังกล่าวเป็นหลักการ ที่อธิบดีกรมราชทัณฑ์ได้วางไว้และถือเป็นหลักปฏิบัติในการปกครองภายในเรือนจำ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) กล่าวว่า สาระสำคัญอันเป็นองค์ประกอบ หลักของธรรมาภิบาล แต่ละองค์ประกอบมีดังนี้ 1) หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัย และเป็นธรรมที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ เหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของบุคคล 2) หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้อง ตั้งใจโดยยั้งมือให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็น ตัวอย่างแก่สังคม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความ ซื่อสัตย์ จริงใจ ชยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต จนเป็นนิสัยประจำชาติ 3) หลักความ โปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กร ทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา ด้วยภาษาที่ เข้าใจง่ายประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้อง ชัดเจนได้ 4) หลักการมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็น ในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชา พิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่นๆ 5) หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึก ในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน 6) หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ ส่วนรวมโดยยั้งมือให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัย ของ มะลิวันต์ เพนเทศ (2559) เรื่องประสิทธิผลการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานี ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมอยู่ ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลัก ความโปร่งใส และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุชา สะสมทรัพย์ (2551) เรื่องการบริหารองค์การ บริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลในทัศนะของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัด

นครปฐม พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม เห็นว่า การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับสูงทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน คือ ด้านหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า และหลักความรับผิดชอบ

2. ประสิทธิภาพการนำนโยบายเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปปฏิบัติของเรือนจำกลางเพชรบุรี ในภาพรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า เรือนจำกลางเพชรบุรี มีกระบวนการบริหารทรัพยากรและกิจการงานอื่นๆ อย่างเป็นระบบ และมีระเบียบ โดยมีการนำการบริหารจัดการมาใช้ในการบริหารองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) การจัดการกระบวนการ และ 7) การประเมิน ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติภารกิจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552, หน้า 10-12) กล่าวถึง เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐประกอบด้วย 7 หมวด โดยแต่ละหมวดจะมีคำถามต่างๆ ซึ่งเป็นแนวทางในการบริหารจัดการที่จะนำส่วนราชการไปสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ และเกณฑ์ในแต่ละหมวดจะมีความเชื่อมโยงกัน ได้แก่ หมวด 1 การนำองค์กร เป็นการตรวจประเมินว่าผู้บริหารของส่วนราชการดำเนินการอย่างไรในเรื่องวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ระยะสั้นและระยะยาว ค่านิยม และความคาดหวังในผลการดำเนินการ รวมถึงการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหลาย การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การสร้างนวัตกรรม และการเรียนรู้ในส่วนราชการ รวมทั้งตรวจประเมินว่าส่วนราชการมีการกำกับดูแลตนเองที่ดี และดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชนอย่างไร หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ เป็นการตรวจประเมินวิธีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์หลัก รวมทั้งแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการ และการถ่ายทอดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์หลัก รวมถึงแผนปฏิบัติราชการที่ได้จัดทำไว้ เพื่อนำไปปฏิบัติและการวัดผลความก้าวหน้า หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการตรวจประเมินว่าส่วนราชการกำหนดความต้องการ ความคาดหวัง และความนิยมชมชอบของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างไร รวมถึงส่วนราชการมีการดำเนินการอย่างไรในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ และนำไปสู่การกล่าวถึงส่วนราชการในทางที่ดี หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เป็นการตรวจประเมินว่าส่วนราชการเลือกรวบรวม วิเคราะห์ จัดการและปรับปรุงข้อมูลและสารสนเทศ และจัดการความรู้อย่างไร หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เป็นการตรวจประเมินว่า ระบบงาน และระบบการเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจ ช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่เพื่อให้มุ่งไปในแนวทางเดียวกันกับเป้าประสงค์และแผนปฏิบัติการโดยรวมของส่วนราชการอย่างไร รวมทั้งตรวจประเมินความใส่ใจการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศและความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรและส่วนราชการ หมวด 6 การจัดการกระบวนการ เป็นการตรวจประเมินแง่มุมที่สำคัญทั้งหมดของการจัดการกระบวนการ การให้บริการ และกระบวนการอื่นที่สำคัญที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการบรรลุพันธกิจของส่วนราชการ ตลอดจนกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญต่างๆ หมวดนี้ครอบคลุมกระบวนการที่สำคัญและหน่วยงานทั้งหมด และหมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ เป็นการตรวจประเมินผลการดำเนินการและ

แนวโน้มของส่วนราชการในมิติต่างๆ ได้แก่ มิติด้านประสิทธิผล มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ และมิติด้านการพัฒนาองค์กร นอกจากนี้ ยังตรวจประเมินผลการดำเนินการของส่วนราชการโดยเปรียบเทียบกับส่วนราชการ หรือองค์กรอื่นที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนสนุ รอดรักษา (2553) เรื่องคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา เทศบาลสมุทรสาคร พบว่า คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐทั้ง 7 ด้านของเทศบาลนครสมุทรสาคร ได้แก่ ด้านการนำองค์กร ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดการกระบวนการ และด้านผลลัพธ์การดำเนินการ มีผลการประเมินอยู่ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะพงษ์ ประจวบบุญ (2553) เรื่องการพัฒนาเครื่องมือวิเคราะห์สถานภาพองค์การเทศบาลตำบลชุมพลบุรี อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ตามแนวคิดรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) พบว่า เทศบาลตำบลชุมพลบุรี มีสถานภาพการบริหารงานอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยมีสถานภาพด้านการนำองค์กรระดับสูงสุด ด้านการวางแผนกลยุทธ์ และด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการอยู่ในระดับสูง รองลงมา ด้านการจัดการกระบวนการ ด้านผลลัพธ์การดำเนินงาน ด้านการวัด วิเคราะห์และการจัดการความรู้ และด้านการมุ่งเน้นทรัพยากร ลดหลั่นตามลำดับ

3. หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม ด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักคุณธรรม มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิผลการดำเนินงานนโยบายเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปปฏิบัติของเรือนจำกลางเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านหลักความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิผลการดำเนินงานนโยบายเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปปฏิบัติของเรือนจำกลางเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านหลักความคุ้มค่า มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิผลการดำเนินงานนโยบายเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปปฏิบัติของเรือนจำกลางเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่าที่นำมาใช้ในการบริหารงานขององค์กร ส่งผลให้การดำเนินงานนโยบายเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปปฏิบัติงานของเรือนจำกลางเพชรบุรี ได้ประสิทธิผลตามที่ต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย น้อยฉ่ำ (2559) เรื่องธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลักการประเมินแห่งดุลยภาพของเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลักการประเมินแห่งดุลยภาพ และยังพบว่า หลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า สามารถส่งผลกับประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลักการประเมินแห่งดุลยภาพ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานนโยบายเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปปฏิบัติของเรือนจำกลางเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีณยา นิลประยูร (2558) เรื่องศึกษาระดับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลบางปะกง อำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์ ตามการรับรู้ของประชาชน

พบว่า ประชาชนที่มีอายุ แตกต่างกันมีการรับรู้ระดับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลบางปะกงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. การนำองค์กร ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมราชทัณฑ์ของเรือนจำกลางเพชรบุรี นำหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ด้านหลักความโปร่งใส มาประยุกต์ใช้ในการนำนโยบายเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปปฏิบัติของเรือนจำกลางเพชรบุรี
2. การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมราชทัณฑ์ของเรือนจำกลางเพชรบุรี นำหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักความคุ้มค่า มาประยุกต์ใช้ในการนำนโยบายเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปปฏิบัติของเรือนจำกลางเพชรบุรี
3. การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมราชทัณฑ์ของเรือนจำกลางเพชรบุรี นำหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักความคุ้มค่า มาประยุกต์ใช้ในการนำนโยบายเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปปฏิบัติ ของเรือนจำกลางเพชรบุรี
4. การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมราชทัณฑ์ของเรือนจำกลางเพชรบุรี นำหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักความรับผิดชอบต่อ มาประยุกต์ใช้ในการนำนโยบายเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปปฏิบัติของเรือนจำกลางเพชรบุรี
5. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมราชทัณฑ์ของเรือนจำกลางเพชรบุรี นำหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความรับผิดชอบต่อ มาประยุกต์ใช้ในการนำนโยบายเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปปฏิบัติ ของเรือนจำกลางเพชรบุรี
6. การจัดการกระบวนการ ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมราชทัณฑ์ของเรือนจำกลางเพชรบุรี นำหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ด้านหลักคุณธรรมมาประยุกต์ใช้ในการนำนโยบายเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปปฏิบัติของเรือนจำกลางเพชรบุรี
7. การประเมิน ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมราชทัณฑ์ของเรือนจำกลางเพชรบุรี นำหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักความรับผิดชอบต่อ มาประยุกต์ใช้ในการนำนโยบายเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปปฏิบัติของเรือนจำกลางเพชรบุรี

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานที่นำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ไปปฏิบัติในหน่วยงานอื่นๆ เพื่อนำผลที่ได้มาวิเคราะห์แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานต่อไป
2. ควรใช้เครื่องมือในการศึกษาวิจัยให้มีความหลากหลายและกว้างขวางมากขึ้น เช่น การสัมภาษณ์ในเชิงลึกกับกลุ่มประชากรโดยใช้วิธี เชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก ซึ่งจะส่งผลให้การศึกษาวิจัยเกิดความสมบูรณ์มากขึ้น
3. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อการนำนโยบายเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ไปปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล ของเรือนจำกลางเพชรบุรี เช่น ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- โชติกา สัมสำ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เฉพาะหมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ธณสนุ รอดรักษา. (2553). คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา เทศบาลสมุทรสาคร. วารสารวิทยบริการ, 21(3), 92-106.
- ปิยะพงษ์ ประจวบบุญ. (2553). การพัฒนาเครื่องมือวิเคราะห์สถานภาพองค์การเทศบาลตำบลชุมพลบุรี อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ตามแนวคิด รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มะลิวันต์ เพนเทศ. (2559). ประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เรือนจำกลางเพชรบุรี. (ม.ป.ป.). เรือนจำกลางเพชรบุรี. สืบค้น กุมภาพันธ์ 13, 2562, จาก <http://www.correct.go.th/popphet/#>
- วัชรพงศ์ ขาววิไล. (2553). การพัฒนาองค์การตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ศักยภาพ : การพัฒนาคุณภาพระบบการนำองค์การของกองทัพเรือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศรัณยา นิลประยูร. (2558). ศักยภาพการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลบางปะกง อำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์ ตามการรับรู้ของประชาชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สมชาย น้อยฉ่ำ. (2559). ธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลักการประเมินแห่งดุลยภาพของเทศบาลนคร เจ้าพระยาสุรศักดิ์อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. Kasem Bundit Journal, 17(2), 38-48.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. กรุงเทพฯ: โอเดียน สแควร์.
- สำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). PMQA การพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย จำกัด.
- _____. (2558). เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2558. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- อนุชา สะสมทรัพย์. (2551). การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลในทัศนะของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

The Chinese World Order Affecting South East Asia And The Balancing Of Power Developing Countries

Anthika Manowong

National Sun Yat-sen University, Taiwan

Corresponding Author: anthika.manowong@gmail.com

Received: April 22, 2020 Revised: June 30, 2020 Accepted: July 21, 2020

Abstract

China has the world's largest population, a vast area, and thousands of years of history. This huge country has a flourishing culture with a highly refined arts and literature, and is developing very quickly to become a model of modernization and development for the world. It is argued that China rise could be concerning for Western leaders for a variety of reasons. China does not adhere to the Western model of democracy, and power lies with the communist party. China has become a new superpower and will soon surpass the United States economically, and challenges the Western powers that use to be the superpowers. Chinese scholars are trying to recover ancient Chinese philosophy to use to build new power. Empowering Chinese identity and nationalism among Chinese people overseas may rebuild China's power over its own country, including Chinese citizens overseas in South East Asia. The questions are: what does China wants from the world, and how will China would achieve its goals? What will be the effect of China on South East Asia governments, societies, and economies?

Keywords: Neoliberalism, Great Power, China Foreign Policy, Human Rights

Introduction

Nowadays, arguing which system is better democracy or communism is meaningless, as it is easily shown that there are many democratic countries that have failed to be dominant (Ong, R, 2012). The Chinese model might lead the world to look at good dominance or bad dominance instead of democracy or communism, wherein examples of good dominance are Switzerland, Singapore and Hong Kong (Pu, 2013). China is not a perfect country and still has many deficiencies, but reducing poverties is better than many other developing countries. Corruption used to be a big problem in China, and Xi took action to stem it, and when this problem was solved, the gap between rich and poor has been reducing day by day (Zhang, 2012). Furthermore, China is developing by selecting a good model and not copying another country and China's rise now affects every country in the world. China's model is unique and hard to copy, but the world could learn from the way that China focuses on relieving the poverties of its population as the first priority. Working with productivities and clean is an important metaphor to all bureaucracies in the world (Pu, 2013). This could provide a good chance for China to become the world leader in the near future with its economic growth.

The rise of China has been criticized by many Western countries, who say that China is using ancient thought about ruling the world, making China the center of the universe, "Tianxia". Many scholars have criticized the way China gives help to other developing countries in Africa, South America, and South East Asia, arguing that it does so as China is seeking new markets and wants to exploit those countries (Phua, 2011). But such criticism seem like China has acted without any other context. The economy and politics of every country are changing, and if scholars criticized China without being concerned that neoliberalism has been spreading everywhere in the world, it means that scholars have a lack of knowledge about the changes, as neoliberalism has been exploited developing countries for a long time. Moreover, we might pay attention to other great powers that are driving China to exploit South East Asia, such as Japan, Korea, Singapore, Australia, and Europe. A scholar may have another criticism: who is the real destructive country or is exploitation a function of globalization? From the outside, China is not the only one who is exploited South East Asia and other developing countries but every power full country also is.

The myth about China in Western criticism is that China is a communist country with a socialism system, and gives freedom to no one. This old criticism will never allow the scholar to understand the changes in these last two decades of China, especially the mixture of capitalism with other countries by creating Special

Economic Zones in borders area, the free trade areas. Nevertheless, the Chinese government has good relations with and systems in Chinese bureaucracy at every level, provinces, districts, towns, private enterprises, state enterprises, and other Chinese overseas businessmen (Storey, 2011). Therefore, a scholar should conceive China as a variety of types of power in many sectors, such as government, state enterprises, private enterprises, and foreign direct investment, all of which benefit in different ways, Chinese government may also have different aspect to South East Asia.

Financial aid for South East Asian countries is criticized as helping dictatorships in developing countries. This criticism is designed to put pressure on China to join and follow the rules of the OECD (Organization for Economic Cooperation and Development), which comprises Austria, Belgium, the Czech Republic, Denmark, Estonia, Finland, France, Germany, Greece, Hungary, Iceland, Ireland, Italy, Latvia, Luxembourg, Netherlands, Norway, Poland, Portugal, the Slovak Republic, Slovenia, Spain, Sweden, Switzerland, and the United Kingdom. Most OECD members are European, and join for access to free trade areas strongly tied to Neoliberalism, building dependency among developing countries two that they will rely on Western countries forever (Xinhua, 2013). Free trade has opened up markets to be free from government control, and private enterprises are being able to control everything on their own. The liberal market also allows entrepreneurs to cover their activities by making advertisements, for example; oil companies always devote a huge budget to portraying their business as a green business, whereas in reality oil companies are destroying the world and creating all pollution throughout their businesses (Tan, 2012, pp. 61-94).

China as a world model of a modern country

According to the understandings of many West, Communism in China should have failed since the Tiananmen Square incident of 1989, which is commonly known as the June Fourth Incident in Mainland China, in the same way as the Soviet Union (Guo, 2006). Western countries predicted that China would collapse after Deng Xiao Ping passed away, and that China would fail economically in 2008 as a result of the global economic crisis. However, these predictions did not come to pass. President Hu was telling the world before he resigned that BRICS is the organization that assists developing countries and bring peace to the world (Ouch, Saing, & Phann, 2011). BRICS comprises the new world leaders of Brazil, Russia, India, China, and South Africa. Therefore, when President Xi came first to power, Russia was the first country he visited, followed by

South Africa. This clearly indicated to the world the countries that China is prioritizing Russia (Ramzy, 2016).

China eliminated poverty in three decades by adapting religion and nature to national development. China's lifting 400 million people out of poverty has been the world biggest economic revolution. This revolution has lesson for the world to learn and possibly to follow. China's economy has grown eighteen-fold since 1979 while Eastern Europe's only doubled (Zhang, 2012). Those seeking the model of a modern, developed city in the world are now watching Shanghai rather than New York.

Shanghai has modern basic facilities for the living needs of its population, for example; airports, a metro, a high-speed railway, and modern shopping malls. Certainly, China is facing problems, but overall other countries must concede that China is very successful. Some state that China's success is due to foreign investment but there have been more foreign investments in Eastern Europe (Li, & Worm, 2011, pp. 69-89). Others have said that China has exploited workers, but the cost of labor is much lower in India, and some have even said that China's success is because it is a communist country. But from the perspective of Westerners, many countries in the world – Asia, Africa, and the Middle East – are communist, but these countries are not so successful economically as China (Cheng, 2012). China's success stems from its development model. Power in the world is no longer bifurcated as in the Cold War era: now power has dispersed to many countries, such as the G20 countries and BRICS. China is the nation helping those countries behind the scenes, including Thailand (Foot, 2009).

China has more than five thousand years of history and culture, and has been united as a country for two thousand years. Chinese literature and cultural heritage have developed to make China the great nation it is today. If the Roman Empire had been able to combine its language and culture with a modern economy, it could have become great as China is today. There are four main reasons why China has become a great nation: firstly, China has a huge population, secondly, China is a very large country, thirdly, China has a long history and fourthly, China has a rich culture (Stuart-Fox, 2003).

China's population greater than all of Europe, the United States, Russia, and Japan put together, and its diversity and long history are those of a continent. This continent prioritized poverty eradication: Deng Xiao Ping held this policy as the most important. Deng began in rural areas of China because they are the poorest, and small businesses sprung up. And from small businesses came bigger businesses in a million places. After that, foundations grew in China to manufacture and expand the portfolio of export products from China to the world. This lesson and the experience of China could

be a good example for many countries in the world that still living with poverty (Ong, 2012).

Deng Xiao Ping was developing China very carefully, and many business models and reforms were brought in one by one. For example, a Special Economic Zone was tested in only one area and, when it was shown to be successful, Deng expanded this idea into other provinces all around China. The pace of development by Deng was not fast at that time, and everything had to go slowly as the state was not yet stable. Deng was very careful with all his moves to make China stable, and to modernize the state brick by brick (Nyiri, 2012, pp.533-562). And this why China has been able to develop with solid governance. Meaning that it is different from the Soviet Union, which collapsed and disintegrated into being many countries around Russia.

The strategy of Deng Xiao Ping was planned over 70 years' timeframe, which would make China a modern country in the 21st century, and we can see that the strategy is still unfolding, being a long term plan. Every project and problem was being monitored to identify results and potential improvements. China has combined small businessmen with the state to fix the problems of the market system. The Chinese government was able to convince businesses outside the system to fit into it, and this became a great business model for a socialist country (Lu, 2012). The Chinese government was working hard to build China to become an economically stable country, the state helped China survive well between the crisis in 1997 and now, while the United States and Europe continue to feel the effects (Liu, 2012).

Moreover, the Chinese have never had an evangelical culture of spreading religion to other countries, but have tried to learn and adapt from others. China have adapted other culture for trading between states. Meanwhile, China is a role model of a strong state for the world in knowing how to adapt itself for modernization. The Chinese government supports Chinese entrepreneurs to have enough funds for their businesses, and lets the businesses develop by stimulating the banks to implement policies to stimulate an industrial revolution (Li, M., 2011).

Being a solid state in China is not recent: the system has been concrete Confucius philosophy more than thousand years ago. Confucius's system focused on works at every level of the bureaucracy to become an efficient governing system. The Beijing government has been using good practice for choosing potential administrators by conducting elections. Elections for Beijing governance is one of the tools for building a productive bureaucracy to handle power, and candidates must prove their potential by showing at least two management works as a leader of their province (Lee, 2015). By

doing so, the Chinese government can screen out those who do not have the potential to hold an important position in the bureaucracy.

Reaction of Developing Countries toward China

The voices of developing countries have never been heard by the great powers, by the Western countries or China, that causes developing countries to lose their identities, natural resources, cultures, ways of life, and the ability to stand on their own two feet. Right now, developing countries, especially in South East Asia, are depending on countries of great power (Lyttleton, & Nyiri, 2011). South East Asia has been bombarded by capitalism since WWI, and China is now continuing the exploitation of this region with greater pressure than the West. ASEAN economic Community is not united and not strong enough to stand up to China. Due to the culture of being an individual beneficiaries' system, AEC loses the power to negotiate with China and the OECD (Santasombat, 2011). Furthermore, the conflicts between ASEAN members are complicated and hard to solve. For example, in recent years, ASEAN members have not been united at all due to the South China Sea dispute. Every country gains a different benefit from China. Vietnam becomes an enemy of China while Thailand, Laos, Cambodia, and Myanmar do not stand with Vietnam, as there is no advantage in standing on the Vietnamese side, and it is better to no be an enemy of China (Feng, 2018).

The South China Sea dispute helps scholars to observe China more clearly, as China is marginalizing small countries by its development project, especially as regards the Special Economic Zone and Free Trade Area policies. China is facing a serious pollution problem due to rapid industrialization, and these are all problems attributable to globalization and capitalism. The Chinese population may increasingly lose their trust in their government. Chinese middle-class people are trying to express their opinions of the Chinese government more and more (Brown, 2009). China may focus on domestic problems rather than international relations in short term to make China cohesive with stable development.

In past decades, China could grow from an efficient foreign policy and marketing policy under globalization more than other countries. China is transforming from a developing country to a great power, and many cities in China are very modern, for example; Shanghai, Chengdu, Guangzhou, and Beijing. But this Chinese power leads to the challenge with bilateral since the cold war period. Now multipolar power has spread to many countries, for example; G20 and BRICS. This has brought more chances for economic stabilization and better negotiations between countries and great powers. China was criticized by other countries during the Tiananmen Square incident regarding

human rights, with the world telling China to respect human rights through the incident. China is not suitable to be a world leader as it is violating human beings according to the West's argument (Du, & Xu, 2009, pp.812-824). The world is questioning how China can be the leader using brutal behavior, while China is looking for more allies and free trade countries to obtain more natural resources. But the world is being wary of being a friend with China as the image of China is one of seemingly always taking advantage of others.

In recent years, China has accepted the idea of human rights, evidenced by attending the United Nations General Assembly on human rights 27 times, including the general assembly on racial discrimination, violation of women's rights, refugee rights, and genocide. China has been criticized by the West for a long time and now China has started to criticize western nations on human rights as well. In the past ten years, China had concerns about the human rights of Muslims in Europe, and particularly Germany, even if it seems ridiculous to some that China is telling the world that it is concerned about human rights. China has now accepted the concept of international human rights and is taking action on other projects related to human rights, for example; China has supported the reduction of sanctions between countries. China argued that discussion about human rights should be based on each country's conditions rather than there being a common human rights policy and practice for every country, as developing countries may conceptualize human rights differently. Concerning the rights to do with economics, society and culture are more important than the rights of a political movement has been shown clearly as China's foreign policy. China and Syria cooperated on sanctions, as a third country should not topple other governments, and China suggested that the world should respect the sovereignty of Syria. On the other hand, China is not completely opposed to sanctions, China negotiated as a facilitator with the Myanmar government to stop the shooting in Kachin state, and the Myanmar government announced that shooting had indeed stopped in 2013 (Blackwill, & Campbell, 2016). China suggests that the world should have better regulations of sanctions to prevent unfair treatment of great powers.

The economic crisis between the United States and China represents a chance for China to balance power between it and the Western world. China's growing economic power can lead China to take part in human rights discussions. China is now rearranging the world system with more confidence, as it is a world powerful trader. This economic rebalancing could enable China to increase its diplomatic influence on Western countries. China now is more confident than before in giving opinions and challenging the West to try new foreign policies on human rights. Western value is not the only path to modernization, and China has shown that it can be modern.

without following the Western model. Meanwhile, China must review itself if it imposes sanction on other countries, given its economic power. This review would mean a lot to the world, as China had the power to affect the decision making of many world leaders. On the other hand, China is worried that it is focuses on a policy of no sanctions, may not be able to help many Chinese citizens around the world. For example, in the conflict between Myanmar and Kachin state, if China could not impose sanctions to stop the conflict, then Chinese businessmen could have been affected due to the conflict with serious damage to their businesses. Another example comes from Libya, where China did not impose anti-Western sanctions because it wanted to protect 35,000 Chinese workers in Libya. Therefore, China could not support the weaker side as it was also worried about losing the benefit of business between China and Libya.

China is demonstrating new ways of human rights management in developing countries, which is quite challenging given the uncertainty of political systems. It has been shown that China is now taking action to reorganize the world as it promotes other new options on foreign policy to the world. The most interesting aspect of China's foreign policy is that it is now trying to be a part of the leadership of the world. But power is limited as there are many conflicts with different circumstances in developing countries, including South East Asian countries, and there are different levels of reaction to China's rise among the ASEAN nations.

The relations between ASEAN countries and China in these last two decades have become, closer since China helped them to get through the Asian economic crisis in 1997; meanwhile, military relations are very intense, and one of the reasons is the South China Sea dispute. Trading relations between border and nearby areas requires a better understanding with Yunnan, Guangxi, Guangdong and Hainan as it is affect South East Asia trading (Lee, 2017). Understanding the differences between inter-relational levels if important, especially how the government officials of those provinces implement policies of mutual interest. Moreover, it would also be better if we were able to understand the competition among Chinese bureaucrats working on South East Asia projects, and the complicated politics at the provinces and district levels.

The fast economic growth of the past three decades has prevented China from having a conflict in South East Asia as it is not cost-effective to jeopardize the millions of dollars of trade. Keeping the peace and close relations with South East Asia is the only choice for China right now, and these conditions help South East Asian countries to have more fruitful negotiations with China. South East Asia should work collectively and not individually, as it is more effective, and even though there are varieties of cultures, religions and political systems, there is mutual practical between South East Asian

countries. Recently, Thailand, Vietnam, and Myanmar started better to balance their relationships with the two great powers, China and the United States. Inviting Japan and the United States in the strategy could give South East Asia a better chance of achieving a “win-win” scenario with China. South East Asian governments should avoid servitude to China by reconnecting with Japan, Russia, India, and the United States. Furthermore, South East Asia tried to bring China into the ASEAN region by establishing AEC+3 (ASEAN + China, Japan, and South Korea). By doing so, China would be part of the ASEAN region and would prioritize mutual rather than individual benefits, as when the ASEAN region loses, China loses. AEC+3 would also bring about long term mutual interests and mutual benefits (Liu, &Yishu, 2018).

China gave funding to South East Asian countries without joining the OECD, and imposed conditions on that funding. Those fund include debt cancellation and additional loans, all to create a new strategy for international relations. This new foreign policy is intended to produce stable new opportunities for natural resource extraction and mutual international economic relations. Western countries have criticized China funding for South East Asia, saying that it comes with a hidden agenda, which is to exploited ASEAN countries in the future. South East Asian oil, natural gas, minerals, and agricultural products are very alluring for China. But with the funds that China gave to ASEAN countries, it did not check to determine whether they help South East Asian people or authoritarian governments, that use the funds to suppress those with an opinion that differs from that of the authoritarian government (Halper, 2010).

All Chinese funding to ASEAN countries cannot be examined as China is not joining the OECD, and all projects are funded without transparency. It is always discovered too late that funding and big projects from China can increase pollutions and poverty. Because South East Asian countries cannot interfere with the projects, China has absolute control over everything. There are two types of aid given by China, the old style and the new style. The old style involves announcing that China is the one great power and the center of the world, while the new style is to expand power in the countries that could be new markets for China and will support it by generating natural resources regularly, which are crucial for economic growth. However, South East Asian countries will continue to accept help and funds from China because this will strengthen ASEAN countries and prevent unfair treatment at the hands of the United Nations. Because of this, it would be difficult for ASEAN countries to act against China as they receive help from China.

Conclusion

The successful economic development of the Chinese trading style has resulted from a mixture of Neoliberalism and Communism. The standard of living has increased, wealth and the economy have grown very quickly in the past three decades. Meanwhile, the wealth gap between urban and rural areas is also higher, with people in urban areas getting richer, and people in rural area getting poorer. Neoliberalism should be an economic system but, in this case, it means to dominate and control citizens, whether in a democratic country or a communist country. Centralization is a reproduction of Neoliberalism between China and South East Asian countries, with the market mechanism supporting absolute communist ideology as it increases the power of the central government. Thus, this Neoliberalism with the Chinese style of communism allow the fastest economic growth in China's history.

On the other hand, many countries are worried that China will influence and gain control over South East Asia, but China is at the stage of wanting only to focus on trading. China proved by donating money during the Asian Financial Crisis in 1997, that is not trying to be the great power in South East Asia, but wanted to be a good trading partner. However, many countries do not believe that China does not want to have a great power in South East Asia, as it has joined the WTO and APEC, which means that China is becoming a powerful player as China's economy is very attractive to many countries. Furthermore, China is enhancing international relations with Russia and supports the dictatorships in Iran, Myanmar, Sudan, and Zimbabwe.

Chinese leaders use the policy of the Chinese dream that will make every citizen wealthier, and the goal is being bilateral with the United States to control the world together as responsible great powers. In addition, China is different from other great powers as it does not focus on territory expansion but on trading. China explains that the Taiwan dispute is an internal conflict, which China will solve through negotiations with Taiwan. China's foreign policy is focused on trade and commercial activity through friendly funding to South East Asia, as China is aware that its military power is greatly exceeded by that of the United States, and so China tries to expand power at the regional level. However, nationalism at the regional level could be the big obstacle for China's foreign policy in South East Asia as the criticism has been levelled that China aims to be the one great power as it was in Chinese history.

References

- Blackwill, Robert D & Kurt M. Campbell. (2016). **Xi Jinping on the Global Stage**. New York: Council on Foreign Relations.
- Brown, Peter J. (2009). **Calculated Ambiguity in the South Asia Times**. Retrieved December 8, 2019 from http://www.atimes.com/atimes/China Sea Southeast_Asia/KL08Ae01.html.
- Cheng, S. (2012). China's International Aid Policy and its Implication for Global Governmance. **Indiana: PCCPB Working Paper (29)**.
- Du, Julan & Xu Chenggang. (2009). Which Firms Went Public in China? A Study of Financial Market Regulation. **World Development, 37(4)**, 812-824.
- Feng, Huiyun, & He Kai. (2018). **US-China Competition and the South China Sea Disputes**. New York: Routledge.
- Foot, R. (2009). China's Policies Toward the Asia-Pacific Region: Changing Perception of Self and Xhanging Others' Perceptions of China?. in **Rise of China: Beijing's Strategies and Implications for the Asia-Pacific**. New York: Routledge.
- Guo, S. (2006). Introduction: Challenges and Opportunities for China's peaceful rise, in **China's Peaceful Rise in the 21st Century: Domestic and International**. Burlington: Ashgate.
- Halper, Stephan. (2010). **The Beijing Consensus: How China's Authoritarian Model Will Dominate the Twenty-first Century**. New York: Basic Books.
- Lee Kian Cheng. (2015). **Rethinking Chinese Capitalism: Economic Cultures, Guanxi and Identities of Thai Yunnanese Transitional Entrepreneurs in Chiang Mai City**. Doctoral Dissertation, Chiang Mai University.
- _____. (2017). Political Economy of Guanxi: Thai Yunnanese Transnational Entrepreneurs in Chiang Mai City. in **Chinese Capitalism in Southeast Asia: Cultures and Practices**. Singapore: Palgrave MacMillan.
- Li, Ming Jiang. (2011). **China-ASEAN Sub-Regional Cooperation Progress, Problems and Prospect**. Singapore: World Scientific.
- Li, Xin, & Worm, V. (2011). Building China's Soft Power for the Peaceful Rise. **Journal of China Political Science, 16**, 69-89.

- Liu, Aming. (2012). Expanding Sino-Thai Relations: Implications for transformation of regional political landscape. Paper presented to **First Thai-Chinese Strategic Research Seminar**, Bangkok, 24-26, Aug., 2012.
- Liu, H. & Yishu, Zhou. (2018). Chinese Capitalism and the ASEAN Economic Community, in **The Sociology of Chinese Capitalism in Southeast Asia: Challenges and Prospects**. New York: Palgrave MacMillan.
- Lu, G. (2012). Economic Relations between China and GMS Countries: Contents, Characteristics and Implications. Paper presented at the **First Thai-Chinese Strategic Research Seminar**, Bangkok, 24-26, Aug., 2012.
- Lyttleton, C. & Nyiri Pal. (2011). Dams, Casinos, and Concessions: Chinese Megaprojects in Laos and Cambodia. in **Engineering Earth: The Impacts of Megaengineering Projects**, 2. London: Springer-Verlag.
- Nyiri, P. (2012). Enclaves of Improvement: Sovereignty and Developmentalism in the Special Zones of the China-Lao Borderlands. **Comparative Studies in Society and History**, 54, 533-562.
- Ong, R. (2012). **China's Strategic Competition With the United States**. New York: Routledge.
- Ouch, C., Saing, C., & Phann, D. (2011). **Assessing China's Impact on Poverty Reduction in the Greater Mekong Subregion: The Case of Cambodia**. Phnom Penh: Cambodia Development Resource Institute.
- Phua, P. (2011). China's Collaboration with Indochina Countries in Hydropower Development in the Mekong Region: How Far Can it Go?. in **China-ASEAN Sub-Regional Cooperation Progress, Problems and Prospect**. Singapore: World Scientific.
- Pu, Xiaoyu. (2013). Can China Be A Normative Power?. **Open Democracy**. Retrieved March 20, 2020, from <https://www.opendemocracy.net/en/openglobalrights-openpage/can-china-be-normative-power>.
- Ramzy, Austin. (2016). China's President, Xi Jinping, Gains a New Title: Commander in Chief. **The New York Times**, Retrieved April 21, 2016, from <https://www.nytimes.com/2016/04/22/world/asia/china-xi-jinping-military-commander.html>.

- Santasombat, Yos. (2011). **The River of Life: Changing Ecosystems of the Mekong Region**. Chiang Mai: Mekong Press.
- Storey, I. (2011). **Southeast Asia and the Rise of China: The Search for Security**. New York: Routledge.
- Stuart-Fox, M. (2003). **A Short History of China and Southeast Asia: Tribute, Trade and Influence**. New York: Allen & Unwin.
- Tan, D. (2012). Lessons from Lao for the Study of Chinese Overseas, **Journal of Current Chinese Affairs**, 41(2), 61-94.
- Xinhua. (2013). **Chinese FM highlights Thailand's Role in China-ASEAN Relations**. Retrieved May 2, 2019, from <http://en.people.cn/90883/8229466.html>.
- Zhang, Weiwei. (2012). **The China Wave: Rise of a Civilizational State**. New Jersey: World Century.

ภาคผนวก

แนะนำผู้เขียน

กชพล พยัพพฤกษ์

หน่วยงานสังกัด

ความสนใจทางวิชาการ

E-mail

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแสตมฟอร์ด
รัฐประศาสนศาสตร์

Chon_0204028@hotmail.com

ปิยวรรณ เกษดี

หน่วยงานสังกัด

ความสนใจทางวิชาการ

E-mail

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแสตมฟอร์ด
รัฐประศาสนศาสตร์

Wan488@hotmail.com

พรทิพย์ ใจตรงกล้า

หน่วยงานสังกัด

ความสนใจทางวิชาการ

E-mail

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

การบริหารการศึกษา

P_Jaitrongkla@outlook.co.th

อาริตา สังข์ฤทธิ์

หน่วยงานสังกัด

ความสนใจทางวิชาการ

E-mail

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแสตมฟอร์ด
รัฐประศาสนศาสตร์

baybie_22@hotmail.com

นันทิญา เต็มมูล

หน่วยงานสังกัด

ความสนใจทางวิชาการ

E-mail

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
การศึกษา

Kn_Karnjanapokin@outlook.co.th

เอกลักษณ์ ธรรมา

หน่วยงานสังกัด

ความสนใจทางวิชาการ

E-mail

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแสตมฟอร์ด
รัฐประศาสนศาสตร์

AkaTu0110@gmail.com

Anthika Manowong

หน่วยงานสังกัด

ความสนใจทางวิชาการ

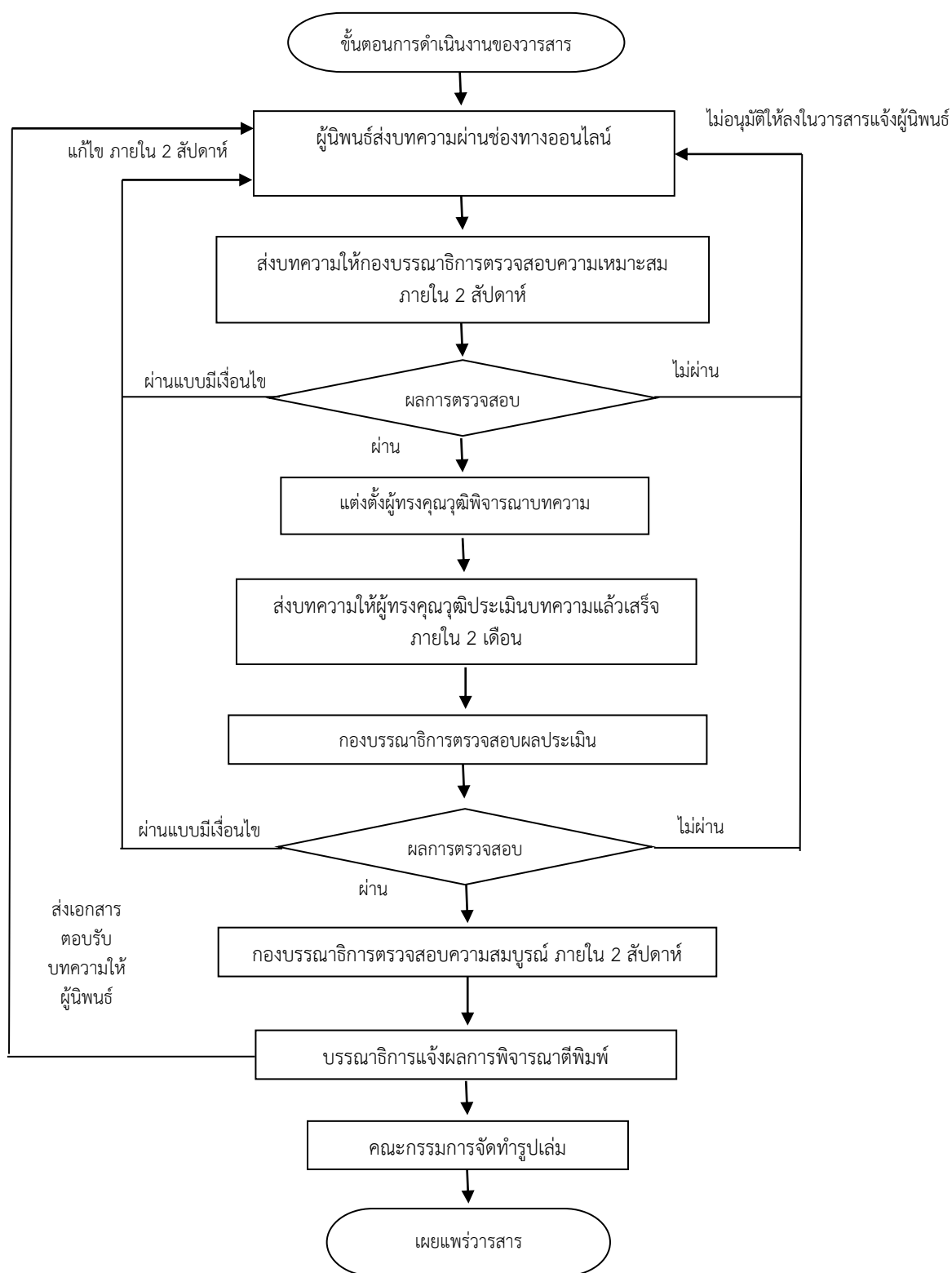
E-mail

National Sun Yat-sen University, Taiwan

Thai-Chinese relations

anthika.manowong@gmail.com

ขั้นตอนการดำเนินงานวารสาร Lawarath Social E-Journal ของภาควิชาสังคมศาสตร์
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



คำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์บทความ

สถานที่ติดต่อเกี่ยวกับบทความ

Lawarath Social E – Journal

ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

321 ถ.นารายณ์มหาราช ต.ทะเลชุบศร อ.เมือง จ.ลพบุรี 15000

โทร. 036-427487-93 ต่อ 12247

E-mail: lawarath.sej@yahoo.com

1. ส่วนประเภทของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสาร

วารสาร Lawarath Social E-Journal ของภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ตีพิมพ์บทความประเภทต่างๆ ดังนี้

1.1 บทความวิจัย (Research Article) ได้แก่ รายงานผลงานวิจัยใหม่ที่มีองค์ความรู้อันเป็นประโยชน์ ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดๆ มาก่อน

1.2 บทความวิชาการ (Academic Article) ที่เสนอเนื้อหาความรู้ วิชาการ มีกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนิสิต นักศึกษา หรือประชาชนทั่วไป

1.3 บทวิจารณ์ (Review Article) เป็นบทความที่รวบรวมความรู้จากตำรา หนังสือ และวารสารใหม่ หรือจากผลงานและประสบการณ์ของผู้นิพนธ์

การพิจารณาและคัดเลือกบทความ

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) 1 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ โดยการพิจารณาบทความจะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อหรือข้อมูลของผู้นิพนธ์บทความ และผู้นิพนธ์ไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความ (Double- Blind Peer Review)

การส่งบทความ

บทความที่จะตีพิมพ์ในวารสาร Lawarath Social E-Journal ของภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีจะต้องส่งการตรวจสอบบทความและพิสูจน์อักษร

ผู้นิพนธ์ควรตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบของบทความที่วารสารกำหนด ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องแน่นอน พร้อมทั้งพิสูจน์อักษรก่อนที่จะส่งบทความนี้ให้กับบรรณาธิการ การเตรียมบทความให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสารจะทำให้การพิจารณาตีพิมพ์มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และทางกองบรรณาธิการของสงวนสิทธิ์ที่จะไม่พิจารณาบทความจนกว่าจะได้แก้ไขให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสาร

การเตรียมบทความ

บทความต้องเป็นตัวพิมพ์ดีด โดยใช้ชุดแบบอักษร (Font) ชนิดไทยสารบรรณ (TH SarabunPSK) ขนาดอักษร 16 จัดกั้นหลังตรง และมีระยะห่างบรรทัดหนึ่งช่อง (Double Spacing) ตลอดเอกสาร พิมพ์หน้าเดียวลงบนกระดาษพิมพ์สี่ขนาดเอสี่ (A4) พิมพ์ให้ห่างจากขอบกระดาษด้านซ้ายกับด้านขวา 1.25 นิ้ว, ด้านบน 1.5 นิ้ว และด้านล่าง 1 นิ้ว พร้อมใส่หมายเลขกำกับทางมุมขวาบนทุกหน้า บทความควรมีความยาวประมาณ 8 - 12 หน้ากระดาษเอสี่ (A4) โดยนับรวมภาพประกอบและตาราง

2. ส่วนบทคัดย่อ (Abstract)

บทคัดย่อควรมีความยาว 250 – 300 คำ โดยแยกต่างหากจากเนื้อเรื่อง บทความวิจัยและบทความปริทรรศน์ต้องมีบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ซึ่งบทคัดย่อควรเขียนให้ได้ใจความทั้งหมดของเรื่อง ไม่ต้องอ้างอิงเอกสาร รูปภาพ หรือตาราง และลักษณะของบทคัดย่อควรประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ (Objective) วิธีการศึกษา (Methods) ผลการศึกษา (Results) สรุป (Conclusion) และคำสำคัญ (Key Words) ซึ่งควรเรียบเรียงตามลำดับและแยกหัวข้อให้ชัดเจน ดังนี้

- วัตถุประสงค์ ควรกล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษา
- วิธีการศึกษา ควรกล่าวถึงวิธีการค้นคว้าข้อมูล ระเบียบวิธีวิจัยที่นำมาศึกษา สถิติที่นำมาใช้
- ผลการศึกษา ควรประกอบด้วยผลที่ได้รับจากการค้นคว้า ศึกษา และผลของค่าสถิติ (ในกรณีมีการวิเคราะห์)
- สรุป ควรกล่าวถึงผลสรุปของการค้นคว้าและศึกษา
- คำสำคัญ ควรมีคำสำคัญ 3-6 คำ ที่ครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษา และจะปรากฏอยู่ในส่วนท้ายของบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยต้องจัดเรียงคำสำคัญตามตัวอักษร และค้นด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,)

3. ส่วนเนื้อเรื่อง ควรประกอบด้วย

3.1 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนกล่าวนำโดยอาศัยการปริทรรศน์ (Review) ข้อมูลจากรายงานวิจัย ความรู้ และหลักฐานต่างๆ จากหนังสือหรือวารสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา และกล่าวถึงเหตุผลหรือความสำคัญของปัญหาในการศึกษาครั้งนี้ สมมติฐานของการศึกษา ตลอดจนวัตถุประสงค์ของการศึกษาให้ชัดเจน

3.2 วิธีการศึกษา (Methods) กล่าวถึงรายละเอียดของวิธีการศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา และวิธีการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งสถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล

3.3 ผลการศึกษา (Results) เป็นการแสดงผลที่ได้จากการศึกษาและวิเคราะห์ในข้อ 3.2 ควรจำแนกผลออกเป็นหมวดหมู่และสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยการบรรยายในเนื้อเรื่องและแสดงรายละเอียดเพิ่มเติมด้วยภาพประกอบ ตาราง กราฟ หรือแผนภูมิ ตามความเหมาะสม

3.4 อภิปรายผล (Discussion) เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาจากการวิเคราะห์ของผู้เฝ้าพิจารณาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยของผู้อื่น เพื่อให้มีความเข้าใจหรือเกิดความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนั้น รวมทั้งข้อดี ข้อเสียของวิธีการศึกษา เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ๆ ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์

3.5 ข้อเสนอแนะ (Suggestion) การแนะนำการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

3.6 กิตติกรรมประกาศ (acknowledgements) เป็นส่วนที่กล่าวขอบคุณต่อองค์กรหน่วยงานหรือบุคคลที่ให้ความช่วยเหลือร่วมมือในการวิจัย รวมทั้งแหล่งที่มาของเงินทุนวิจัย และหมายเลขของทุนวิจัย

3.7 เอกสารอ้างอิง (References) ใช้รูปแบบการอ้างอิงแทรกในเนื้อหา (Citations in text) เป็นการอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อความไว้ในเครื่องหมายวงเล็บ () แทรกในเนื้อหา ซึ่งมีรูปแบบการเขียนอ้างอิงแตกต่างกันตามประเภทของเอกสารหรือแหล่งที่ใช้อ้างอิง ดังนี้

การจัดรูปแบบหน้ากระดาษวารสาร Lawarath Social E-Journal
ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ระยะขอบ บน 1.5”

ตั้งค่าน้ำกระดาษ ขนาด A4 (21×29.7 cm)

ภายนอก 1.25”

ภายใน 1.25”

ล่าง 1”

ชื่อบทความภาษาอังกฤษ

(ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 20)

ชื่อผู้นิพนธ์ภาษาอังกฤษ

ยศ/ตำแหน่งทางวิชาการ, สาขาวิชา หน่วยงานต้นสังกัดภาษาอังกฤษ

อีเมล:

(ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 16)

ได้รับบทความ: ว/ด/ป ปรับปรุงแก้ไข: ว/ด/ป ตอบรับตีพิมพ์: ว/ด/ป (ภาษาอังกฤษ)

(ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนาหัวข้อ ขนาดอักษร 14 ส่วนวัน/เดือน/ปี ขนาดอักษร 14)

ABSTRACT (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 16)

ความยาวของบทคัดย่อภาษาอังกฤษ 250 - 300 คำ และต้องตรงกับบทคัดย่อภาษาไทย

(ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร 16)

Keywords: (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 16) ควรเลือกคำสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบทความ ประมาณ 3-5 คำ เป็นคำภาษาอังกฤษและต้องตรงกับคำสำคัญในภาษาไทย (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร 16)

ชื่อบทความภาษาไทย

(ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 20)

ชื่อผู้นิพนธ์ภาษาไทย

ยศ/ตำแหน่งทางวิชาการ, สาขาวิชา หน่วยงานต้นสังกัดภาษาไทย

อีเมล:

(ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 16)

ได้รับบทความ: ว/ด/ป ปรับปรุงแก้ไข: ว/ด/ป ตอบรับตีพิมพ์: ว/ด/ป (ภาษาไทย)

(ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนาหัวข้อ ขนาดอักษร 14 ส่วนวัน/เดือน/ปี ขนาดอักษร 14)

บทคัดย่อ (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 16)

เนื้อหาของบทความ ควรมีความยาวของบทคัดย่อภาษาไทย 250-300 คำ โดยให้เขียนเป็นร้อยแก้ว เน้นเฉพาะเนื้อหาที่สำคัญ ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ วิธีการ ผลการวิจัย และข้อวิจารณ์หรือข้อเสนอแนะอย่างย่อ (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร 16)

คำสำคัญ: (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 16) ควรเลือกคำสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบทความ ประมาณ 3-5 คำ เป็นภาษาไทย ซึ่งตรงกับคำสำคัญในภาษาอังกฤษ เช่น รูปแบบบทความ, ขนาดตัวอักษร, รูปแบบตัวอักษร (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร 16)

บทนำ (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 16)

อธิบายถึงความเป็นมาของเรื่องที่วิจัย ความสำคัญของปัญหาที่ทำการศึกษาวิจัย ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย กระชับ และชัดเจน การใช้คำย่อ ต้องมีคำสมบรูณ์ไว้ในครั้งแรกก่อน เนื้อหาของตัวเรื่องควรมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ ความยาวไม่เกิน 1 หน้ากระดาษ (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร 16)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (ควรระบุเป็นข้อๆ) (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 16)

1. (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร 16)
- 2.

กรอบแนวคิด/ทฤษฎี (ถ้ามี) (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 16)

เนื้อความ (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร 16)

วิธีดำเนินการวิจัย (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 16)

อธิบายขั้นตอนการวิจัยด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย โดยกล่าวถึงแหล่งข้อมูล ดังนี้ (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร 16)

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

ผลการวิจัย (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 16)

อธิบายถึงสิ่งที่ได้จากการศึกษาหรือวิจัย ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล และการแสดงผลการทดสอบสมมติฐาน และการวิจารณ์ผลการวิจัย ซึ่งการรายงานผลการวิจัยและการวิจารณ์นั้น ควรยึดวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัยเป็นหลัก เพื่อชี้ให้เห็นว่าผลการวิจัยบรรลุวัตถุประสงค์อย่างไร

บ้างและสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้หรือไม่อย่างไร โดยเสนอหลักฐานข้อมูลอย่างเป็นระเบียบและเข้าใจง่าย (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร 16)

(กรณีมีตาราง)

ตาราง 1 (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 16) เนื้อหาที่เป็นตารางและคำอธิบายสามารถใช้เป็นรูปแบบ 1 คอลัมน์ ได้ตามความเหมาะสม (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร 16)

	(n=จำนวน)
หัวข้อ	ขีดเส้น 2 เส้น
	ขีดเส้น 1 เส้น
รวม	ขีดเส้น 1 เส้น
	ขีดเส้น 2 เส้น

(กรณีมีภาพ)



ภาพ 1 ชื่อภาพ (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 16)

(ที่มา: ✓)

อภิปรายผล (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 16)

ควรอธิบายถึงผลที่ได้รับจากการศึกษาหรือวิจัย ว่าเป็นไปตามสมมติฐานหรือไม่ ควรอ้างถึงทฤษฎี หรือผลการศึกษาของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องประกอบ (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร 16)

ข้อเสนอแนะ (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 16)

อธิบายถึงการนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ หรือข้อเสนอแนะปัญหาที่พบในการวิจัย (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร 16)

เอกสารอ้างอิง

(ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 16)

(ดูรูปแบบการอ้างอิงแทรกในเนื้อหาและการเขียนเอกสารอ้างอิง)

(ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร 16)

***หากต้องการรายละเอียดเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ

กองบรรณาธิการวารสาร Lawarath Social e-Journal

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

321 ถ.นารายณ์มหาราช ต.ทะเลชุบศร อ.เมืองลพบุรี จ.ลพบุรี 15000

โทรศัพท์ 0-3641-1150 โทรสาร 0-3641-1150

E-mail: lawarath.scj@yahoo.com

รูปแบบการอ้างอิงแทรกในเนื้อหาและการเขียนเอกสารอ้างอิง

การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา (Citations in text)

1. ใช้รูปแบบการอ้างอิงแทรกในเนื้อหาแบบ APA Style (The Publication Manual of the American Psychological Association) การลงรายการอ้างอิงแทรกในเนื้อหา เป็นการอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อความไว้ในเครื่องหมายวงเล็บ () แทรกในเนื้อหา ในรูปแบบดังนี้ (เครื่องหมาย √ แสดงถึงการเคาะ 1 ครั้ง เวลาลงรายการอ้างอิงแทรกในเนื้อหาและรายการเอกสารอ้างอิงไม่ต้องใส่ลงไป)

2. การลงรายการผู้แต่งทั่วไป

- ผู้แต่งที่เป็นคนไทย ใส่ ชื่อ-ชื่อสกุล โดยไม่ต้องใส่คำนำหน้านาม ยศ หรือ ตำแหน่งทางวิชาการ
- ผู้แต่งชาวต่างประเทศ ใส่เฉพาะนามสกุลและตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,)

ผู้แต่งคนไทย

(ชื่อ-นามสกุลผู้แต่ง, ปีที่พิมพ์, หน้าที่ใช้อ้างอิง)

ผู้แต่งชาวต่างชาติ

(นามสกุล, ปีที่พิมพ์, หน้าที่ใช้อ้างอิง)

3. ถ้ามีการกล่าวถึงชื่อผู้แต่งไว้แล้ว ให้ใส่วงเล็บต่อจากชื่อผู้แต่ง โดยในวงเล็บไม่ต้องระบุชื่อผู้แต่ง ซ้ำอีก สำหรับชื่อชาวต่างประเทศให้ใส่นามสกุลของผู้แต่ง โดยสามารถอ้างอิงได้ 2 วิธี คือ ถ้าระบุนามสกุลในเนื้อความให้ระบุปีที่พิมพ์ในวงเล็บ

ลมูล/รัตนกร(2540, หน้าที่ 105)

Watson(1992, p.89)

4. การระบุเลขหน้าของเอกสารภาษาต่างประเทศที่นำมาอ้างอิง

เอกสารหน้าเดียว ให้อักษรย่อ p.

(Jensen, 1991, p.8)

เอกสารมากกว่า 1 หน้า ให้อักษรย่อ pp.

(Jensen, 1991, pp.8-15)

5. ถ้ามีผู้แต่ง 2 คน และไม่เกิน 5 คน ให้ลงชื่อผู้แต่งทั้งหมดตามลำดับรายการที่ปรากฏ คนคนที่ 1-5 ด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และคนรองสุดท้ายกับคนสุดท้าย คั่นด้วยคำว่า “และ” สำหรับภาษาไทย ส่วนภาษาอังกฤษใช้เครื่องหมาย “&”

(นวลจันทร์ รัตนกร, ฐิติมา วัชรจันท์, และมารศรี ศิริรักษ์, 2539, หน้า 75)
(William, Kates, & DeVies, 1995, p.61)

6. ถ้ามีผู้แต่ง เกิน 5 คนหรือตั้งแต่ 6 คนขึ้นไป ให้ใส่เฉพาะผู้แต่งคนแรก และตามด้วยคำว่า “และคนอื่นๆ” สำหรับภาษาไทย ส่วนภาษาอังกฤษใช้คำว่า “et al.”

(อุบล บุญชู, และคนอื่นๆ, 2539, หน้า 37)
(Heggs, et al., 1999, pp. 4-7)

7. สิ่งพิมพ์ที่ไม่ปรากฏชื่อผู้แต่ง ใช้ชื่อเรื่องแทนชื่อผู้แต่ง

(การพัฒนาสุขนิสัย, 2548, หน้า 77)
(Organization Management, 2011, pp.53-54)

8. ข้อความที่นำมาอ้างอิง พบแหล่งที่ใช้อ้างอิงมากกว่า 1 แหล่ง สามารถเขียนไว้ในวงเล็บเดียวกันได้ โดยใช้เครื่องหมาย อัฒภาค (;) คั่นแต่ละงานและเรียงตามลำดับของชื่อผู้แต่ง

(นวลจันทร์ รัตนกร, 2539, หน้า 37; มารศรี ศิริรักษ์, 2552, หน้า 75; เยาวภา โตทรัพย์, 2554, หน้า 2)
(Heggs, 1999, p.7; Kates, & DeVies, 2004, pp.23-26)

9. การอ้างอิงเอกสารจากอินเทอร์เน็ต ใช้คำว่า ย่อหน้า สำหรับข้อมูลภาษาไทย และคำว่า para. สำหรับข้อมูลภาษาอังกฤษ

(ชื่อผู้แต่ง, ปีพิมพ์, ย่อหน้า...)
(สุดแดน วิสุทธิลักษณ์, 2548, ย่อหน้า 3)
(Gorman, 2000, para.3)

การเขียนเอกสารอ้างอิง (บรรณานุกรม)

1. พิมพ์ขีดขอบซ้าย โดยไม่ต้องจัดหน้าแบบกระจายตัวอักษร (เครื่องหมาย "V" แสดงถึงการเว้นระยะ 1 เคาะ ให้ผู้เขียนเคาะเป็น Space bar 1 เคาะ)
 2. หากรายการใดไม่มี ไม่ต้องลงรายละเอียดในบรรณานุกรม ให้ลงรายการถัดมาได้เลย
 3. การลงรายการผู้แต่ง ผู้แต่งอาจเป็นได้ทั้งบุคคลหรือสถาบัน
 - บุคคลสามัญชน >> ตัดคำนำหน้านาม นาย, นาง, นางสาว ดร. นายแพทย์ พล.อ. ผศ. รศ.
 - ชาวต่างประเทศ >> เขียนชื่อสกุลขึ้นก่อน คั่นด้วยเครื่องหมายจุลภาค ตามด้วยชื่อต้น (First name) และ ชื่อกลาง (ถ้ามี)
 - ผู้มีบรรดาศักดิ์ ฐานันดรศักดิ์หรือสมณศักดิ์ >> กลับเอาบรรดาศักดิ์ไว้หลังชื่อกับนามสกุล คั่นด้วยเครื่องหมายจุลภาค (.)
 - สถาบัน >> ให้บันทึกชื่อสถาบันนั้น ๆ โดยเรียงลำดับจากหน่วยงานใหญ่ไปหาหน่วยงานย่อย คั่นด้วยชื่อหน่วยงานด้วยเครื่องหมายมหัพภาค (.)
 4. ผู้แต่งที่มีฐานะเป็นบรรณาธิการ ให้ลงชื่อผู้แต่ง แล้วตามด้วยเครื่องหมายมหัพภาค (.) และวงเล็บ อักษรย่อ บก. (ย่อมาจาก บรรณาธิการ) สำหรับหนังสือภาษาไทย หรือ Ed. หรือ Eds. (ย่อมาจาก editor(s)) สำหรับหนังสือภาษาต่างประเทศ

ประวิทย์/สุวนิชย์.ว(บก.).
 เอี่ยมพร/สกุลแก้ว, วและวสุนธรา/ทับทิมแท้.ว(บก.).
 Ford,วGeorge/วS.ว(Ed.).
 Jordan,วRoberts/วJ,ว&วPeter,วTaylor,วA.ว(Eds.).
 5. การลงรายการชื่อหนังสือ
 - ชื่อหนังสือให้พิมพ์ด้วยตัวหนาและไม่ขีดเส้นใต้
 - ชื่อหนังสือที่เป็นภาษาต่างประเทศ ให้ขึ้นต้นอักษรตัวแรกของทุกคำด้วยตัวพิมพ์ใหญ่ และกรณีมีชื่อเรื่องรอง ให้พิมพ์ตามหลังเครื่องหมายมหัพภาคคู่ (:) โดยพิมพ์ขีดอักษรตัวท้าย เช่น
 New Jersey: A Guide to Its Past and Present.
- การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภูมิปัญญาไทยกับการพัฒนาชนบท: กรณีศึกษาจังหวัดพิษณุโลก
6. การลงรายการครั้งที่พิมพ์ ให้ลงรายการตั้งแต่การพิมพ์ครั้งที่ 2 เป็นต้นไป แล้วใส่ไว้ในเครื่องหมายวงเล็บ (...) แล้วตามด้วยเครื่องหมายมหัพภาค (.)

(พิมพ์ครั้งที่ 2). (พิมพ์ครั้งที่ 3). (พิมพ์ครั้งที่ 4).
 (2nd ed). (3rd ed). (4th ed).

7. หนังสือไม่ปรากฏ สถานที่พิมพ์ สำนักพิมพ์ และปีที่พิมพ์ ใช้อักษรย่อในกรณีต่อไปนี้

ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์

เอกสารภาษาไทยใช้ (ม.ป.ป.) เอกสารภาษาอังกฤษใช้ (n.d.)

ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์ สำนักพิมพ์

เอกสารภาษาไทยใช้ (ม.ป.ท.) เอกสารภาษาอังกฤษใช้ (n.p.)

ใส่ในตำแหน่งต่าง ๆ

ชื่อผู้แต่ง.ว(ปีที่พิมพ์).วชื่อหนังสือว(ครั้งที่พิมพ์).ว(ม.ป.ท.):วสำนักพิมพ์.

ชื่อผู้แต่ง.ว(ปีที่พิมพ์).วชื่อหนังสือว(ครั้งที่พิมพ์).วสถานที่พิมพ์:ว(ม.ป.ท.).

ชื่อผู้แต่ง.ว(ม.ป.ป.).วชื่อหนังสือว(ครั้งที่พิมพ์).วสถานที่พิมพ์:วสำนักพิมพ์.

ชื่อผู้แต่ง.ว(ม.ป.ป.).วชื่อหนังสือว(ครั้งที่พิมพ์).ว(ม.ป.ท.).

8. หากไม่สามารถพิมพ์จบได้ภายใน 1 บรรทัด ให้ขึ้นบรรทัดใหม่โดยย่อหน้าเข้ามา 7 ตัวอักษร (7 เคาะ)

หัตยา กองจันทิก. (ม.ป.ป.). ฉลากโภชนาการคืออะไร. สืบค้น มกราคม 27, 2543, จาก
http://www.tda.moph.go.th/tda/html/product

9. การจัดเรียง ให้เรียงตามลำดับอักษรของชื่อผู้แต่ง โดยเรียงตามอักษร ก-ฮ A-Z และแยกภาษาไทยกับภาษาต่างประเทศออกจากกัน

10. กรณีที่ผู้แต่งมีชื่อ-สกุลซ้ำกัน ให้เรียงตามปีน้อยไปมาก และในบรรทัดต่อไปให้พิมพ์ขีดล่าง 7 ครั้ง แล้วตามด้วยเครื่องหมายมหัพภาค (.) _____ . และใส่รายละเอียดชื่อเรื่องและอื่นๆ ตามปกติ

รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิง (บรรณานุกรม)

ให้ยึดการใช้รูปแบบตัวหนา ตัวบาง ตามรูปแบบการลงรายการการเขียนเอกสารอ้างอิง

1. หนังสือ

ชื่อผู้แต่ง.ว(ปีที่พิมพ์).วชื่อหนังสือว(ครั้งที่พิมพ์).วสถานที่พิมพ์:วสำนักพิมพ์.

หมายเหตุ:

ชื่อหนังสือ (พิมพ์ครั้งที่). กรณีมีพิมพ์ครั้งที่ในวงเล็บต่อท้าย ไม่ต้องใส่เครื่องหมายมหัพภาค (.)

ชื่อหนังสือ. ต้องใส่เครื่องหมายมหัพภาค (.) กรณีไม่มี (พิมพ์ครั้งที่). ต่อท้าย

บันทึกถึงดวงดาว (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.

บันทึกถึงดวงดาว. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.

สำเนา ขจรศิลป์, บุญเรียง ขจรศิลป์, สมประสงค์ น่วมบุญลือ, สุริยา เสถียรกิจจำไพ, และบุญสม ชีรวณิชกุล. (2541). การพัฒนารูปแบบค่ายอาสาพัฒนาของนักศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย.

Jones, M. (2002). *Social Psychology of Prejudice*. New Jersey: Prentice Hall.

2. วารสาร

ผู้เขียนบทความ.√(ปีที่พิมพ์,√เดือน).√ชื่อบทความ.√ชื่อวารสาร,√ปีที่หรือเล่มที่(ฉบับที่), หน้าที่ตีพิมพ์
√√√√√√ บทความ.

วิกุล แพทย์พาณิชย์. (2545, มีนาคม). ธุรกิจแฟรนไชส์. *เนชั่นสุดสัปดาห์*, 4(8), 8-11.

Bowen, J. (2005, April). FRBR coming soon to your library?. *Library Resources & Technical Services*, 49(3), 175-188.

3. บทความในหนังสือพิมพ์

ชื่อผู้แต่ง.√(ปีที่พิมพ์,√เดือน√วันที่).√ชื่อบทความ.√ชื่อหนังสือพิมพ์,√ปีที่หรือเล่มที่(ฉบับที่), หน้าที่
ตีพิมพ์ √√√√√√บทความ.

นิธิ เอียวศรีวงศ์. (2544, มีนาคม 23). พม่ากับยาเสพติด. *มติชน*, 20(121), หน้า 6.

ปัญหาขยะในเมืองเชียงใหม่. (2546, 15 สิงหาคม). *ไทยนิวส์*, 12(23), หน้า 8.

Schwartz, J. (1993, September 30). Obesity affects economic, social status. *The Washington Post*, 30(134), p.9.

4. วิทยานิพนธ์

ชื่อผู้แต่ง.√(ปีที่พิมพ์).√ชื่อวิทยานิพนธ์.√ระดับวิทยานิพนธ์√มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน.

หมายเหตุ: ระดับวิทยานิพนธ์ปริญญาโท ใช้คำว่า วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต หรือ Master's thesis ปริญญาเอกใช้คำว่า วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต หรือ Doctoral Dissertation สำหรับ วิทยานิพนธ์ภาษาต่างประเทศ หลังระดับวิทยานิพนธ์ให้ใส่เครื่องหมายจุลภาค (,) แล้วจึงตามด้วย ชื่อมหาวิทยาลัย

กิ่งแก้ว จันโจอมศึก. (2547). ผลการเรียนรู้เชิงพุทธิพิสัยของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาโดยใช้สื่อ
ประสมประกอบการดำเนินเรื่องผ่านคอมพิวเตอร์ช่วยสอน. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

McKenna, J. C. (1999). *Sustainable Ethnic Tourism in Northern Thailand*. Master's thesis, University of Alberta.

5. รายงานการวิจัย

ชื่อผู้แต่ง.√ (ปีที่พิมพ์). √ชื่อหนังสือ√ (ครั้งที่พิมพ์). √สถานที่พิมพ์: √สำนักพิมพ์.

สุขุม พรหมเมืองคุณ. (2546). รายงานการวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

6. การสัมภาษณ์

6.1 บทสัมภาษณ์โดยตรง

ผู้ให้สัมภาษณ์.√ (ปี,√เดือน√วันที่ที่สัมภาษณ์).√ตำแหน่งหรือที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้.√สัมภาษณ์.

มา มั่งมุล. (2557, กรกฎาคม 11). ผู้ใหญ่บ้าน. สัมภาษณ์.

6.2 บทสัมภาษณ์ที่นำมาตีพิมพ์

ผู้ให้สัมภาษณ์.√ (ปี,√เดือน√วันที่ที่สัมภาษณ์).√ตำแหน่ง√(ถ้ามี).√สัมภาษณ์.√ชื่อวารสาร,√ปีที่(ฉบับที่),√หน้า.

ทฤษฎี ขาวสวนเจริญ. (2557, กรกฎาคม 7). อธิบัติกรมปศุสัตว์. สัมภาษณ์. **ไทยรัฐ**, 50(1254), หน้า 5.

7. สารสนเทศจากเว็บไซต์

ชื่อผู้แต่งหรือชื่อหน่วยงาน.√(ปีที่พิมพ์).√ชื่อเรื่อง.√สืบค้น√เดือน√วัน,ปี,√จาก URL.

หัทธยา กองจันทิก. (2552). ฉลากโภชนาการคืออะไร. สืบค้น มกราคม 27, 2553, จาก <http://www.tda.moph.go.th/tda/html/product/food/label.html>.

Chiang Mai University. (n.d.). **Academic Support and Services Units**. Retrieved September 1, 1999, from <http://www.erin.gor.au>

พิสูจน์อักษรภาษาไทย และภาษาอังกฤษ

- | | |
|------------------------------|--------------------------|
| 1. อาจารย์สุธินี วงศ์วัฒนกุล | มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 2. อาจารย์เบญจพร นวลประเสริฐ | มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 3. อาจารย์วรรณวิษา ปั่นคุ้ม | มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 4. อาจารย์พิจิตรา เอี่ยมสมัย | มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 5. อาจารย์ชนิดตา โชติช่วง | มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 6. อาจารย์สุภาสินี คุ่มไพร | มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |

บทความทุกบทความได้รับการตรวจสอบความถูกต้องทางวิชาการโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งข้อความและบทความเป็นความคิดเห็นของผู้เขียน มิใช่ความคิดเห็นของกองบรรณาธิการวารสารและมิใช่ความรับผิดชอบของวารสาร Lawarath Social E-Journal บทความที่ดีพิมพ์ในวารสารนี้จะต้องเป็นบทความที่ไม่เคยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาลงตีพิมพ์วารสารอื่นๆ กองบรรณาธิการไม่สงวนสิทธิ์การคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา