

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ผลงานวิจัยและบทความวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ศึกษา ของคณาจารย์ นักวิชาการและนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาทั้งภายในและภายนอกสถาบัน โดยมีขอบเขตเนื้อหาในสาขาวิชาทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ การศึกษา บริหารธุรกิจ การจัดการ การท่องเที่ยวและบริการ

เจ้าของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

กำหนดออกเผยแพร่

ปีละ 2 ฉบับ: ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน); ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม)

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์ศรีณัย จันทร์ขุม มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงใจ บุญกุศล มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรีย์ รมพยอม วิชัยดิษฐ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

กองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.ปราโมทย์ จันทร์เรือง มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

รองศาสตราจารย์ ดร.พนิตสุภา ธรรมประมวล มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

รองศาสตราจารย์ ดร.ภาสกร เตชะขันหมาก มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศรี ตุ่นทอง มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ศาสตราจารย์ประดิษฐ์ พงศ์ทองคำ ข้าราชการบำนาญ

ศาสตราจารย์แพทย์ศรี กาญจน์มัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.สุทิวรรณ พิระศักดิ์โสภณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

รองศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ แสงทอง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมภพ เจริญขุนทด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพล จตุพร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุดมลักษณ์ กุลศรีโรจน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา อนันตธนาชัย สถาบันรัชต์ภาคย์

พระมหาดวงเด่น ฐิตญาโน (ผศ.ดร.) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เลขานุการ

คุณเจตนิพิฐ กันฉาย สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คุณลดาวัลย์ อาจชน สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คุณนพดล มีคุณ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ติดต่อสอบถามรายละเอียดได้ที่

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

321 ถนนราชมรรคา ต.ทะเลชุบศร อ.เมืองลพบุรี จ.ลพบุรี

โทรศัพท์/โทรสาร 0 3661 1201

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ (Peer Review Committee)

ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายใน

รองศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ เสงี่ยม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไล ทองแผ่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์วัลย์ คำคง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะพงษ์ แดงขำ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัฐ บำรุงเกียรติ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา พยุงสิน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง
ดร.เนติ เฉลยวาเรศ
ดร.สุริยะ หาญพิชัย
ดร.ดวงพร ไม้ประเสริฐ
ดร.สรรัชต์ ชูชีพ

ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก

รองศาสตราจารย์ ดร.ปาริชาติ ผลประเสริฐ
รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ
รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ
รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์
รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระภัทรา เอกผาชัยสวัสดิ์
รองศาสตราจารย์ปราณี ดันประยูร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาภากร โพธิ์ตง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรภพ วงษ์รอด
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสนห์ ใจสิทธิ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรัช มีชาญ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ คงภักดี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อังศรา ประเสริฐสิน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิชัย วิชัยดิษฐ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรจง เจริญสุข
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภภาพร กล้าสกุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธิต ทรัพย์รวงทอง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดา ทับพันธุ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ พันธุ์ศิริ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์เสาวณี ไกรักษ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปานตา พิริยะจิตตะ
ดร.อัจฉรา ผ่องพิทยา
ดร.จันทร์ฉาย จันทร์ลา
พระปลัดสมชาย ปโยโค (ดร.)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาวิทยาลัยทักษิณ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทบรรณาธิการ

วารสารละศรีเป็นวารสารวิชาการที่จัดทำโดยสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ผลงานวิจัยและบทความวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ศึกษา ของคณาจารย์ นักวิชาการและนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาทั้งภายในและภายนอกสถาบัน โดยมีขอบเขตเนื้อหาในสาขาวิชาทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ การศึกษา บริหารธุรกิจ การจัดการ การท่องเที่ยวและบริการ รับผิดชอบต่อความวิจัย บทความวิชาการ ทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ทั้งภายในและภายนอก โดยมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพให้เป็นที่ยอมรับและได้รับมาตรฐานจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย โดยมีคณะทำงานได้ร่วมกันขับเคลื่อนและพัฒนาวารสารอย่างต่อเนื่อง ทุกบทความที่ได้เผยแพร่ตีพิมพ์ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอกได้ร่วมกันกลั่นกรองบทความที่มีคุณภาพและทรงคุณค่าทางวิชาการ

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ในการพิจารณากลั่นกรองบทความ และผู้นิพนธ์ที่ได้ส่งผลงานวิชาการมาเผยแพร่ในวารสารละศรี และหวังว่าจะได้รับความไว้วางใจเช่นนี้ตลอดไป

กองบรรณาธิการ

วารสารละศรี

สารบัญ

หน้า

กองบรรณาธิการ	(1)
คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ	(2)
บทบรรณาธิการ	(3)
สารบัญ	(4)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี	1
---	---

วิภาดา วงษ์บุบผา, ภัสยกร เลาสวัสดิ์กุล, สรรชัย ชูชีพ

ประสิทธิผลการนำนโยบายการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ไปปฏิบัติของศูนย์การค้าบลูพอร์ต อำเภอกว๊าน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	17
---	----

ปรินทร์ ชาวไร่, พิเศษ ชัยดิเรก

การบริหารงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี	31
--	----

ธนาภรณ์ จันทร์เกษม, ภัสยกร เลาสวัสดิ์กุล, สรรชัย ชูชีพ

ปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี	47
---	----

ภัทรา ผดุงรุ่งเรืองกิจ, เพชรสุดา เพชรใส, ภูวดล จุลสุคนธ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	63
---	----

วรรณศิริ ศรีทอง, พิเศษ ชัยดิเรก

การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียนนายสิบตำรวจ	77
---	----

เพลิน หนูเล็ก

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมค่านิยมหลัก 12 ประการ ในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1	87
---	----

ธนิตฐา ลั่นโตษ, สรรชัย ชูชีพ, ภัสยกร เลาสวัสดิ์กุล

การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารหน่วยโรงเรียนทหารราบศูนย์การทหารราบ	103
---	-----

สุริยา ฉิมพาลี

ประสิทธิผลของการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติของจังหวัดราชบุรี	115
---	-----

ธนาคม มาตวิจิตร, นิตยา ลินเฮอร์

ภาคผนวก	127
---------	-----

ขั้นตอนการดำเนินงานวารสารละศรี

คำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์บทความ

การจัดรูปแบบหน้ากระดาษวารสารละศรี

รูปแบบการอ้างอิงแทรกในเนื้อหาและการเขียนเอกสารอ้างอิง

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ
วิชาชีพครูในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

The Roles of School Administrators to Promote Teachers' Practice of
Professional Ethics in Schools by the Opinions of the School
Administrators and the Teachers under the Lopburi Primary
Educational Service Area Office.

วิภาดา วงษ์บุบผา¹, ภัสยกร เลาสวัสดิกุล², สรรชัย ชูชีพ²

Wipada Wongbubpha, Phatsayakorn Laosawadikul, Sanchai Choocheep

Received: June 5, 2020 Revised: July 10, 2020 Accepted: July 15, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี 2) เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตาม เพศ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ปีการศึกษา 2560 จำนวน 352 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.922 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาร์้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี ของฟิชเชอร์

ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ และ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม 2) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตาม เพศและขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา, การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

¹ นักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา, หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

² อาจารย์ ดร.ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the roles of school administrators to promote teachers' practice of professional ethics in schools by the opinions of the school administrators and the teachers under the Lopburi Primary Educational Service Area Office; and 2) compare roles of school administrators to promote teachers' practice of professional ethics in schools by the opinions of the school administrators and the teachers under the Lopburi Primary Educational Service Area Office classified by gender, work position, educational level, age, working experiences and school size. Drawn by stratified random sampling, the sample group includes 352 administrators and teachers from the schools under the Lopburi Primary Educational Service Area Office during the academic year of 2017. The research instrument was a questionnaire with a reliability level of 0.922. The data were analyzed by using percentage mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA and Fisher's L.S.D. method.

The findings indicated that: 1) The roles of school administrators to promote teachers' practice of professional ethics in schools by the opinions of the school administrators and the teachers under the Lopburi Primary Educational Service Area Office in overall and every aspect were rated at a high level ranking from : 1) ethics to the profession, 2) ethics to the co-workers, 3) ethics to self, 4) ethics to the clients and 5) ethics to the society. 2) The results of the comparison of the roles of school administrators to promote teachers' practice of professional ethics in schools by the opinions of the school administrators and the teachers under the Lopburi Primary Educational Service Area Office when classified by gender and school size was statistically significantly different at the .05 level. However, when classified by work position, educational level, age, working and experiences there were not different.

Keywords: The roles of school administrators, teachers' practice of professional ethics

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ถือเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศที่ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นกฎหมายบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2559 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2564 มีหลักการสำคัญคือ “ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาค้นหาให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการในฐานะหน่วยงานหลักในภาคการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพคนของประเทศได้ตระหนักถึงความสำคัญ จึงมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี, 2559, หน้า 2) สถานศึกษาจึงถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคน เพราะทำหน้าที่โดยตรงเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อสร้างองค์ความรู้ให้แก่ผู้เรียน โดยมีความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546, หน้า 3)

สถานศึกษาจึงมีหน้าที่สำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้นนโยบายดังกล่าวจะประสบความสำเร็จได้ต้องมาจากผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการทำงานภายในสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งในพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเป็นวิชาชีพทางการศึกษา เพราะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาของชาติ จึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะเฉพาะในการประกอบอาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรมและประพฤติปฏิบัติตนเหมาะสมกับการประกอบวิชาชีพชั้นสูง (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2550, บทนำ) โดยเฉพาะครูที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคน เนื่องจากได้ใกล้ชิดสั่งสอนและดูแลเอาใจใส่นักเรียน จึงทำให้ครูต้องยึดมั่นและปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ 5 ด้าน ได้แก่ 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง ครูต้องมีวินัย พัฒนาค้นหาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ครูต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ 3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ คือ ครูต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงาม แก่ศิษย์และผู้รับบริการอย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ และต้องไม่กระทำการเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ รวมทั้งต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ 4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ครูต้องพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ และ 5) จรรยาบรรณต่อสังคม ครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (ราชกิจจานุเบกษา, 2556, หน้า 72-74) จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพครูนั้นเป็นประมวลความประพฤติหรือข้อปฏิบัติที่ผู้ประกอบวิชาชีพครูควรประพฤติปฏิบัติ เพื่อรักษาส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียงและฐานะของความเป็นครู ซึ่งอาชีพครูมีบทบาทหน้าที่สำคัญยิ่งต่อบุคคล สังคมและประเทศชาติ เนื่องจากครูเป็นผู้ที่ได้รับการเคารพยกย่องอย่างสูงจากสังคมว่าต้องเป็นผู้มีความรู้ดี มีความสามารถ ประพฤติปฏิบัติดีในทุกด้าน หากครูปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพย่อมส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทั้งในด้านความรู้ สติปัญญา การปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูถือเป็นแบบอย่างสำคัญในการประพฤติปฏิบัติตนของทุกคน (เอมมา อาสนจินดา, และวินัยทันทันต์ รุจิภักดิ์, 2559, หน้า 39)

จากที่กล่าวมาครูที่ดีจะต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่กำหนด เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาคนให้สมบูรณ์ตามที่สังคมต้องการ หากแต่ปัจจุบันยังพบว่ามีข่าวผ่านสื่อต่างๆ เกี่ยวกับการกระทำของครูที่ผิดต่อจรรยาบรรณวิชาชีพตลอดระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมา อาทิ ในปี พ.ศ. 2557 เกิดข่าว “ครูโหด ใช้ไม้ชนไก่ตีหัวนักเรียนจนได้รับบาดเจ็บ” ซึ่งนักเรียนคนดังกล่าวอายุเพียง 9 ขวบ ศึกษาอยู่ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ถูกครูทำโทษโดยการใช้ไม้ชนไก่ตีหัวหลายครั้งจนได้รับบาดเจ็บ สาเหตุมาจากพฤติกรรมที่ไม่นิ่งเฉยของนักเรียนเท่านั้น ซึ่งครูทำเกินกว่าเหตุเนื่องจากควบคุมอารมณ์ของตนเองไม่ได้ (ไทยรัฐออนไลน์, 2557, ย่อหน้า 3) ต่อมาในปี พ.ศ. 2558 เกิดข่าว “ครูพละชัยภูมิ ตบปองหนูนักเรียนเล็ก” โดยนักเรียนที่ได้รับบาดเจ็บศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ได้หยอกล้อกับเพื่อนในช่วงโมงเรียนส่งผลให้ครูไม่พอใจจึงลงโทษด้วยการตบปองหูอย่างรุนแรงและเตะเข้าที่หลังซ้ำอีกครั้ง ส่งผลให้นักเรียนแก้วหูฉีกจนไม่ได้ยินเสียง (เนชั่นทีวีออนไลน์, 2558, ย่อหน้า 2) ต่อมาในปี พ.ศ. 2559 เกิดข่าว “ครูสาวใช้ไม้พลองตีนักเรียน 7 ขวบ 99 ที” เหตุการณ์นี้เป็นที่วิพากษ์วิจารณ์ในสังคมเป็นอย่างมาก เพราะเป็นการลงโทษที่เกินกว่าเหตุเนื่องจากนักเรียนจะขออนุญาตเข้าห้องน้ำในขณะที่สอบวิชาคณิตศาสตร์แต่ครูไม่ฟังและลงโทษด้วยการใช้ไม้พลองตีไปที่หลังและขาของนักเรียน จำนวน 99 ครั้ง จนได้รับบาดเจ็บ (ข่าวสด, 2559, ย่อหน้า 1) และในปี พ.ศ. 2560 เกิดข่าว “ครูทำอนาจารนักเรียน จำนวนกว่า 20 คน” เหตุการณ์นี้นักเรียนหญิงที่ได้รับความเสียหาย ศึกษาอยู่ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ถูกครูทำอนาจารลวนลามนักเรียนหลายคน ในที่สุดถูกให้ออกจากราชการและเพิกถอนใบประกอบวิชาชีพคืนเป็นที่เรียบร้อยแล้ว (กรุงเทพธุรกิจ, 2560, ย่อหน้า 1) จะเห็นได้ว่าปัจจุบันยังมีครูบางคนที่ทำผิดต่อจรรยาบรรณวิชาชีพขั้นร้ายแรง ซึ่งเป็นเหตุให้ภาพลักษณ์ของการเป็นครูต้องเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญที่ต้องเข้ามามีบทบาทในการกำกับดูแลและส่งเสริมไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2550, หน้า 37)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานการบริหารและการจัดการศึกษาสถานศึกษาในระดับประถมศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 เขตพื้นที่การศึกษาได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ครอบคลุม 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองลพบุรี อำเภอโคกสำโรง อำเภอบ้านหมี่ และอำเภอท่าม่วง โดยมีสถานศึกษาในการกำกับดูแลทั้งหมด 162 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1, 2560, หน้า 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ครอบคลุม 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอพัฒนานิคม อำเภอชัยบาดาล อำเภอลำสนธิ อำเภอโคกเจริญ อำเภอหนองม่วง อำเภอท่าหลวง และอำเภอสระโบสถ์ โดยมีสถานศึกษาในการกำกับดูแลทั้งหมด 139 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2, 2560, หน้า 1) ดังนั้นสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีจึงถือเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

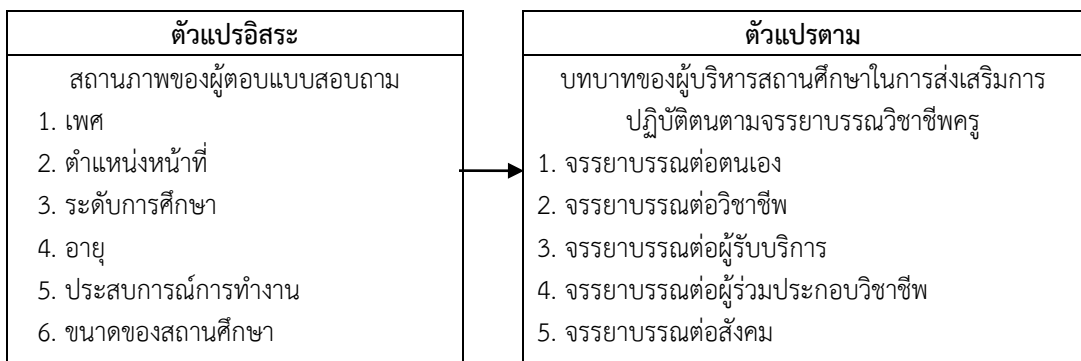
จากเหตุผลและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูมากน้อยเพียงใด เพื่อจะใช้เป็นข้อมูลในการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนา และกำหนดนโยบายรวมถึงการวางแผนในการบริหารและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ให้เป็นสถานศึกษาที่เข้มแข็งพัฒนาเยาวชนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ตามกรอบแนวคิดข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพของสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา, 2556, หน้า 72-74) ซึ่งประกอบด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพ 5 ด้านดังต่อไปนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2560 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 171 คน และครูจำนวน 1,325 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1, 2560) และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 142 คน และครูจำนวน 1,249 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2, 2560) รวมทั้งสิ้นจำนวน 2,887 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 313 คน และครู จำนวน 2,574 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากจำนวนประชากรมีจำนวน ที่แน่นอน (finite populations) จึงใช้สูตรของยามานะ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือความคลาดเคลื่อน 0.05 ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2551, หน้า 117) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 352 คน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง 50 : 50 โดยเป็นผู้บริหาร

สถานศึกษา ร้อยละ 50 จำนวน 176 คน และครุร้อยละ 50 จำนวน 176 คน แล้วจึงใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1 เพศ แบ่งเป็น

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.2 ตำแหน่งหน้าที่ แบ่งเป็น

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ครู

2.1.3 ระดับการศึกษา แบ่งเป็น

- 1) ปริญญาตรี
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.4 อายุ แบ่งเป็น

- 1) น้อยกว่า 25 ปี
- 2) 25-35 ปี
- 3) มากกว่า 35 ปี

2.1.5 ประสบการณ์การทำงาน แบ่งเป็น

- 1) น้อยกว่า 10 ปี
- 2) 10-20 ปี
- 3) มากกว่า 20 ปี

2.1.6 ขนาดของสถานศึกษาแบ่งเป็น

- 1) ขนาดเล็ก สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 120 คนลงมา
- 2) ขนาดกลาง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 121 - 300 คน
- 3) ขนาดใหญ่ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 301 คนขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการ

ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีตามกรอบแนวคิดข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพของสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา, 2556, หน้า 72-74) ซึ่งประกอบด้วยจรรยาบรรณ 5 ด้าน

2.2.1 จรรยาบรรณต่อตนเอง

2.2.2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2.2.3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

2.2.4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

2.2.5 จรรยาบรรณต่อสังคม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ประเภทปลายปิด ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อนำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติตนตาม

จรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจ รายการ (check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติตนตาม จรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ 3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ 4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วม ประกอบวิชาชีพและ 5) จรรยาบรรณต่อสังคม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีการสร้างเครื่องมือของลิเคิร์ต (Likert) ที่แต่ละระดับจะมีตัวเลขกำกับ ซึ่งตัวเลขแต่ละตัวหมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งเสริมการปฏิบัติตนของครูตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543, หน้า 107-108) ดังนี้

5	หมายถึง	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการปฏิบัติตนของครูตามจรรยาบรรณวิชาชีพใน ระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการปฏิบัติตนของครูตามจรรยาบรรณวิชาชีพใน ระดับมาก
3	หมายถึง	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการปฏิบัติตนของครูตามจรรยาบรรณวิชาชีพใน ระดับปานกลาง
2	หมายถึง	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการปฏิบัติตนของครูตามจรรยาบรรณวิชาชีพใน ระดับน้อย
1	หมายถึง	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการปฏิบัติตนของครูตามจรรยาบรรณวิชาชีพใน ระดับน้อยที่สุด

4. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

4.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ 3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ 4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และ 5) จรรยาบรรณต่อสังคม

4.2 วิเคราะห์การปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ วิชาชีพครูในสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

4.3 สร้างแบบสอบถามโดยผู้วิจัยได้กำหนดเป็นประเด็นให้ครอบคลุมขอบเขตที่กำหนดในรอบ แนวคิด เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูล

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการ ดังนี้

5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

5.1.1 ขอนหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 และ เขต 2 เพื่อขอทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

5.1.2 ขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 และ เขต 2 โดยแจกแบบสอบถามจำนวน 352 ชุด ให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูตอบแบบสอบถามด้วยตนเองและขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 1 เดือน ซึ่งได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งหมด 352 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

5.2 การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

5.2.1 นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แยกและจัดหมวดหมู่เพื่อเตรียมนำข้อมูลไปวิเคราะห์

5.2.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

5.2.3 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปแปลผลตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการวิจัยต่อไป

6. การวิเคราะห์และการแปลความหมายข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบหาความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และการหาค่าร้อยละ (percentage) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์หัตถบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) แบ่งเป็นรายด้าน นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

การแปลความหมายการให้คะแนนจากค่าเฉลี่ย (mean) ของคำตอบทั้งหมดตามขอบเขตของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ ประคอง กรณีสุด (2542, หน้า 108) ดังนี้

4.50-5.00 หมายถึง ผู้บริหารมีการส่งเสริมการปฏิบัติตนของครูตามจรรยาบรรณวิชาชีพในระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง ผู้บริหารมีการส่งเสริมการปฏิบัติตนของครูตามจรรยาบรรณวิชาชีพในระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง ผู้บริหารมีการส่งเสริมการปฏิบัติตนของครูตามจรรยาบรรณวิชาชีพในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง ผู้บริหารมีการส่งเสริมการปฏิบัติตนของครูตามจรรยาบรรณวิชาชีพในระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง ผู้บริหารมีการส่งเสริมการปฏิบัติตนของครูตามจรรยาบรรณวิชาชีพในระดับน้อยที่สุด

ขั้นที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างหัตถบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีจำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ และระดับการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบที

(t-test) และเมื่อจำแนกตาม อายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) เพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D.) ของฟิชเชอร์ (Fisher)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษา ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี

1.1 ด้านจรรยาบรรณต่อตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ส่งเสริมให้ครูประพฤติตนเหมาะสมกับความเป็นครู 2) ส่งเสริมให้ครูนำความรู้และเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน 3) สร้างโอกาสให้ครูนำเทคนิคด้านวิชาชีพมาใช้ในการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ สนับสนุนให้ครูจัดทำและเผยแพร่ความรู้ต่าง ๆ เสมอ

1.2 ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) เปิดโอกาสให้ครูเลือกใช้หลักวิชาที่ถูกต้องเพื่อพัฒนาวิชาชีพ 2) สร้างความศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพให้แก่ครู 3) สนับสนุนให้ครูใช้องค์ความรู้ที่หลากหลายในการปฏิบัติหน้าที่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพเสมอ

1.3 ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ส่งเสริมให้ครูมีความยุติธรรมกับนักเรียนทุกคน 2) พัฒนาการสอนของครูโดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ส่งเสริมให้ครูแก้ไขข้อบกพร่องของนักเรียนที่มีปัญหา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ สนับสนุนให้ครูส่งเสริมนักเรียนเกิดการเรียนรู้ทักษะและนิสัยที่ดีงาม

1.4 ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ส่งเสริมให้ครูหลีกเลี่ยงการตำหนิให้ร้ายผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 2) สนับสนุนให้ครูช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 3) ส่งเสริมให้ครูสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาองค์ความรู้ใหม่และแลกเปลี่ยนร่วมกัน

1.5 ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) สนับสนุนให้ครูเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม 2) ส่งเสริมให้ครูสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น 3) อธิบายให้ครูเข้าใจความหมายของวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาและแนวทางในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่าง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน

1.6 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม

2. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี

2.1 จำแนกตามเพศ ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 จำแนกตามตำแหน่ง ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.4 จำแนกตามอายุ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.6 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ผู้วิจัยอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

1.1 ด้านจรรยาบรรณต่อตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้เล็งเห็นถึงความสำคัญที่จะให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งจรรยาบรรณต่อตนเองนั้นก็มุ่งเน้นที่การพัฒนาตนเองซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนาด้านอื่น ๆ ให้ดียิ่งขึ้นและทุกคนก็สามารถที่จะพัฒนาตนเองได้ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้ที่พัฒนาตนเองต้องมี ความต้องการในการเปลี่ยนแปลงตนเองด้วยความเต็มใจและสมัครใจ โดยปราศจากความรู้สึกที่ถูกบังคับ การพัฒนาจึงจะเกิดความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นได้ง่ายและเป็นการพัฒนาอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของศุภมาศ วนากุล (2556, หน้า 140-141) ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนเหนือ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะอาชีพครูถือเป็นวิชาชีพทางการศึกษาที่มีเกียรติและทำหน้าที่พัฒนาคนให้กับสังคม และประเทศชาติ ซึ่งประเทศชาติจะเจริญได้ก็เพราะประชาชนได้รับการศึกษาที่ดี และมีครูที่มีคุณภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้ครูทุกคนประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อให้ครูมีหลักการและแนวทางในการปฏิบัติตามที่ถูกต้องเหมาะสมอันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสร้างความกลมไสร์ศรัทธาและความเชื่อมั่นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอริสรา หลักเป้า (2559, หน้า 92-95) ศึกษาเรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพครูในโรงเรียนเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเครือข่ายที่ 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผลการศึกษพบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในโรงเรียนเครือข่ายเพื่อพัฒนา

คุณภาพการศึกษาเครือข่ายที่ 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะความสำเร็จของสถานศึกษาก็คือคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งผู้เรียนถือเป็นบุคคลสำคัญที่สุดที่ต้องได้รับการพัฒนาในทุกด้านอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงให้ความสำคัญและส่งเสริมให้ครูประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ เนื่องจากครูจะมีบทบาทในการพัฒนา อบรมสั่งสอน ดูแลเอาใจใส่และใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนริศรา เหมหงษา (2552, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากความสำเร็จของทุกงานเกิดขึ้นได้จากความร่วมมือของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงาน ดังนั้นทุกความสำเร็จของสถานศึกษาจะเกิดขึ้นได้ต้องมาจากการร่วมมือกันของครูเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องสนับสนุนให้ครูทุกคนปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมให้ครูได้มีการช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกัน ร่วมมือกันอย่างเต็มใจ และสร้างสรรค์ผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิรนนท์ สุวรรณมณีเกสซ์ (2552, หน้า 113-114) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาและการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน พบว่า บทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะสังคมถือเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาการศึกษาที่ต้องให้ประชาชนและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นและเป็นการสนับสนุนทรัพยากรการศึกษาได้เป็นอย่างดี ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อสังคม เพื่อให้ครูได้เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสังคมและเป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงระหว่างชุมชนกับสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอริสรา หลักเป่า (2559, หน้า 92-95) ศึกษาเรื่องบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพครูในโรงเรียนเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเครือข่ายที่ 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในโรงเรียนเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเครือข่ายที่ 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

2.1 จำแนกตามเพศ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นผู้ชายและผู้หญิงนั้นจะมีพฤติกรรม ความรู้ ความคิด และอารมณ์ความรู้สึกที่แตกต่างกันเป็นเรื่องธรรมชาติ รวมทั้งสองที่ีมีการทำงานที่แตกต่างกันตามเพศสภาพของตน นอกจากนี้ผู้หญิงยังมีความละเอียดอ่อน รอบคอบและไตร่ตรองในการคิด ส่วนผู้ชายจะมีความเป็นผู้นำกล้าตัดสินใจและมีความมั่นใจในความคิดของตนเอง จึงส่งผลให้มุมมองและแนวคิดของผู้ชายและผู้หญิงในการส่งเสริมการปฏิบัติตนตาม

จรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษามีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของศุภมาศ วนากุล (2556, หน้า 140-141) ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศในภาพรวมพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตำแหน่งที่สนับสนุนการจัดการศึกษา และครูเป็นตำแหน่งผู้สอน ถึงแม้ว่าตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะแตกต่างกันทั้งบทบาท หน้าที่ ภาระงาน การประพฤติปฏิบัติตน แต่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะเห็นว่าการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูถือเป็นเรื่องสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะครูถือเป็นบุคคลสำคัญในประพฤติปฏิบัติตนและผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้ที่มีส่วนส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพได้เป็นอย่างดี ดังนั้นตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและตำแหน่งครูจึงมีความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าวไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอริสรา หลีกเป่า (2559, หน้า 92-95) ศึกษาเรื่องบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพครูในโรงเรียนเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเครือข่ายที่ 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพครูในโรงเรียนเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเครือข่ายที่ 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ได้รับการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าระดับปริญญาตรี ถึงแม้จะได้รับการพัฒนาและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการศึกษา ส่งผลให้มีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่แตกต่างกัน แต่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีการศึกษาระดับที่แตกต่างกันกลับมีความคิดเห็นในการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูไม่แตกต่างกัน เพราะได้รับการปลูกฝังและรับรู้ว่าการประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพถือเป็นสิ่งที่ต้องกระทำ และผู้บังคับบัญชาต้องมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิชัย บุตรโท (2552, หน้า 94-95) ศึกษาเรื่องการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2546 ว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพครูของข้าราชการครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาที่ 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ข้าราชการครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการปฏิบัติตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2546 ว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพครูของข้าราชการครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาที่ 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.4 จำแนกตามอายุ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีช่วงอายุแตกต่างกันจะมีเรื่องราวในการทำงานนโยบายในการปฏิบัติ รวมทั้งค่านิยมในการประพฤติปฏิบัติตนแต่ละยุคที่แตกต่างกัน แต่ทุกช่วงอายุจะมีความคิดเห็นตรงกันที่จะสนับสนุนให้ครูประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพเพื่อให้ครูมีหลักการและแนวทางในการปฏิบัติตามที่ถูกต้องเหมาะสมอันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสร้างความเลื่อมใสศรัทธาและความเชื่อมั่นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิชัย บุตรโท (2552, หน้า 94-95) ศึกษาเรื่องการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2546 ว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพครูของข้าราชการครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาที่ 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อุบลราชธานี เขต 2 ข้าราชการครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการปฏิบัติตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2546 ว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพครูของข้าราชการครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาที่ 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน แต่มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูทุกคนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาจะมีเป้าหมายเดียวกัน คือ ความสำเร็จของสถานศึกษาถือเป็นความสำเร็จของทุกคน ดังนั้นถ้าทุกคนปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพได้ก็จะส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ ทำให้ทุกคนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากหรือน้อยแต่มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอริสรา หลักเป่า (2559, หน้า 92-95) ศึกษาเรื่องบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพครูในโรงเรียนเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเครือข่ายที่ 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพครูในโรงเรียนเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเครือข่ายที่ 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพครูในโรงเรียนเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเครือข่ายที่ 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผลการศึกษพบว่า การเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพครูในโรงเรียนเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเครือข่ายที่ 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.6 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากขนาดสถานศึกษาไม่ได้เป็นตัวกำหนดในการประพฤติดำเนินการปฏิบัติตนของครู เพราะสถานศึกษาทุกแห่งมีบทบาทและภาระหน้าที่งานเหมือนกัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน จะมีเป้าหมายเดียวกันคือต้องประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เพียงแต่จะมีแนวคิดหรือกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพในด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน จึงส่งผลให้มีความคิดเห็นในการส่งเสริมให้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิชัย บุตรโท (2552, หน้า 94-95) ศึกษาเรื่องการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2546 ว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพครูของข้าราชการครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาที่ 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ข้าราชการครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการปฏิบัติตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2546 ว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพครูของข้าราชการครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาที่ 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านจรรยาบรรณต่อตนเองข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ สนับสนุนให้ครูจัดทำและเผยแพร่ความรู้ต่าง ๆ เสมอ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ควรสนับสนุนให้ครูจัดทำและเผยแพร่ความรู้ต่าง ๆ เสมอ อาทิ จัดกิจกรรมที่มีการนำเสนอความรู้ในโอกาสต่าง ๆ ได้แก่ การจัด

นิทรรศการ การประชุมสัมมนา หรือการประชุมเสนอผลงานเป็นการเฉพาะ รวมทั้งให้มีการเผยแพร่ความรู้ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น วารสาร เว็บไซต์ จดหมายข่าว เป็นต้น

2. ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพเสมอ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพเสมอโดยให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน ศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรแต่ละระดับ กำหนดความรู้ที่ต้องการในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งให้ความร่วมมือกับโรงเรียน และบุคคลอื่นในการคิดวางแผน กำหนดความรู้ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมให้ครูแสวงหาความรู้ พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้เข้าถึงความรู้ โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การแสวงหาความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเพื่อนร่วมงานโดยการยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน

3. ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ สนับสนุนให้ครูส่งเสริมนักเรียนเกิดการเรียนรู้ทักษะและนิสัยที่ดีงาม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ควรสนับสนุนให้ครูส่งเสริมนักเรียนเกิดการเรียนรู้ทักษะและนิสัยที่ดีงาม โดยให้ครูดำเนินการตั้งแต่การเลือกกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งผลต่อการพัฒนานักเรียนอย่างแท้จริง การจัดให้นักเรียนมีความรับผิดชอบและเป็นเจ้าของการเรียนรู้ ตลอดจนการประเมินร่วมกับนักเรียนในผลของการเรียนและการเพิ่มพูนการเรียนรู้ภายหลังบทเรียนต่าง ๆ ด้วยความปรารถนาที่จะให้นักเรียนแต่ละคนทุกคนพัฒนาได้อย่างเต็มตามศักยภาพและตลอดไป เช่น ครูจะต้องทดสอบหลังเรียนในแต่ละบทเรียนที่เราเรียนผ่านไป และทำแบบทดสอบเสริมทักษะในแต่ละรายวิชา แบบประเมินผลรายบุคคล

4. ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาองค์ความรู้ใหม่และแลกเปลี่ยนร่วมกัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาองค์ความรู้ใหม่และแลกเปลี่ยนร่วมกัน โดยใช้การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ภายในสถานศึกษา ซึ่งเริ่มต้นจากการกำหนดเป้าหมาย อภิปราย สะท้อนผล แลกเปลี่ยนกับคนอื่น ๆ เพื่อกำหนดว่า จะดำเนินการอย่างไรในเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้วจึงให้สมาชิกของกลุ่มกำหนดสารสนเทศที่ต้องใช้ในการดำเนินการและวิเคราะห์ สืบเสาะหาวิธีการที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จสูงสุดหลังจากนั้นเริ่มต้นจากกลุ่มเล็ก ๆ ก่อน แล้วจึงขยายตรวจสอบผลการนำไปใช้และการสะท้อนผล เพื่อปรับปรุงหรือปฏิเสธในสิ่งที่ไม่สำเร็จและดำเนินการทำต่อไปสำหรับวิธีการที่สำเร็จ รวมทั้งให้มีการเชิญชวนให้คนอื่นเข้ามามีส่วนร่วมยกย่องและแลกเปลี่ยนความสำเร็จและจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ครูที่ทำงานสำเร็จของแต่ละกลุ่มได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

5. ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ควรสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน โดยมีการเปิดประตูสถานศึกษาออกไปสู่ชุมชน อาจทำได้ด้วยการจัดเอกสารประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ สถานศึกษา สารระ ความรู้ วิทยากรใหม่ ๆ ให้ชุมชนได้ทราบ หรือการจัดให้คณะครู นักเรียนออกไปร่วมกิจกรรมกับชุมชน ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมด้านการพัฒนาชุมชน อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ หรือแม้แต่วิธีการให้ครูออกไปเยี่ยมเยียนผู้ปกครอง นักเรียนที่บ้านก็เป็นวิธีการสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างสถานศึกษา ครูกับชุมชนได้อย่างดี และการเปิดประตูให้ชุมชนเข้ามาสู่สถานศึกษา อาจทำได้ด้วยการจัดสถานศึกษาให้เป็นศูนย์วิทยากรต่าง ๆ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามาใช้อาคารสถานที่วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อสนองกิจกรรมของชุมชน หรือแม้แต่วิธีการเชิญผู้นำในชุมชนมาร่วมเป็นกรรมการกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้นก็เป็นวิธีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา ครูกับชุมชนได้อย่างดีเช่นกัน

เอกสารอ้างอิง

- กรุงเทพธุรกิจ. (2560). ครูทำอนาจารย์นักเรียน จำนวนกว่า 20 คน. สืบค้น มกราคม 15, 2560, จาก <http://www.bangkokbiznews.com/news/detail/702076>.
- ข่าวสด. (2559). ครูสาวใช้ไม้พลองตีนักเรียน 7 ขวบ 99 ที. สืบค้น มกราคม 15, 2559, จาก https://www.khaosod.co.th/around-thailand/news_159685.
- จิรนนท์ สุวรรณมณีเกสซ์. (2552). บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไทยรัฐออนไลน์. (2557). ครูโหด ใช้ไม้ชนไก่ตีหัวนักเรียนจนได้รับบาดเจ็บ. สืบค้น มกราคม 15, 2559, จาก <https://www.thairath.co.th/content/429535>.
- นริศรา เหมหงษา. (2552). การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม.
- เนชั่นทีวีออนไลน์. (2558). ครูพละชัยภูมิ ตบป้องหูนักเรียนฉีก. สืบค้น มกราคม 15, 2559, จาก <http://www.nationtv.tv/main/content/378457651/>.
- ประคอง กรรณสูตร. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พิชิต ฤทธิ์จัญญ. (2551). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: เอ้าส์ออฟเคอร์รี่มีสท์.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2556, 4, ตุลาคม). ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556. เล่มที่ 130. ตอนพิเศษ 130 ง. หน้า 72-74.
- วิชัย บุตรโท. (2552). การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ว่าด้วย จรรยาบรรณวิชาชีพครู ของข้าราชการครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาที่ 7 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ศุภมาส วนากุล. (2556). บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2560). ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารการศึกษา. สืบค้น เมษายน 20, 2561, จาก http://data.bopp-obec.info/emis/index_area.php?Area_CODE=1601.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (2560). ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารการศึกษา. สืบค้น เมษายน 20, 2561, จาก http://data.bopp-obec.info/emis/index_area.php?Area_CODE=1602.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564 f. สืบค้น กุมภาพันธ์ 15, 2559, จาก http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). สารานุกรมวิชาชีพครู เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสฉลองสิริราชสมบัติ 60 ปี. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

อริสรา หลีกเป้า. (2559). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพครูในโรงเรียนเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเครือข่ายที่ 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง. เอมมา อาสนจินดา, และวินันท์กานต์ รุจิภักดิ์. (2559). จริยธรรมในวิชาชีพครู. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

ประสิทธิผลการนํานโยบายการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ไปปฏิบัติ
ของศูนย์การค้าบลูพอร์ต อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
Effectiveness of the Implementation of Continuously Improve all
Functions Policy (Kaizen) of Blueport Shopping Center, Huahin
District, PrachuapKhiri Khan Province

ปริญทร์ ชาวไร่¹, พิเศษ ชัยดิเรก²
Parin Chaorai, Pisate Chaidirek

Received: June 9, 2020 Revised: June 30, 2020 Accepted: July 7, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลการนํานโยบายการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ไปปฏิบัติ ของศูนย์การค้าบลูพอร์ต อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร 2) ศึกษาปัจจัยการนํานโยบายไคเซ็นไปปฏิบัติงานของศูนย์การค้าบลูพอร์ต อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร 3) ศึกษาปัจจัยการนํานโยบายไคเซ็นไปปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล กับประสิทธิผลการนํานโยบายการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ไปปฏิบัติ ของศูนย์การค้าบลูพอร์ต อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์การค้าบลูพอร์ต อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร จำนวน 146 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติค่าไคสแควร์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า 1) ประสิทธิผลการนํานโยบายการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ไปปฏิบัติ ในภาพรวมและรายด้านมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยการนํานโยบายไคเซ็นไปปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการนํานโยบายไคเซ็นไปปฏิบัติงาน ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านสถานที่ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิผลการนํานโยบายการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิผลการนํานโยบายการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิผลการนํานโยบายการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และอายุ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการนํานโยบายการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05.

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ, การปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น), การนํานโยบายไปปฏิบัติ

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

² อาจารย์ที่ปรึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

Abstract

This research aimed to study: 1) level of effectiveness of the Implementation of Continuously Improve all Functions Policy (Kaizen) of Blueport Shopping Center, HuaHin District, PrachuapKhiri Khan Province, 2) factors affecting effectiveness of the Implementation of Continuously Improve all Functions Policy (Kaizen) of Blueport Shopping Center, HuaHin District, PrachuapKhiri Khan Province, 3) causal relationships between effectiveness of the implementation of Kaizen and factors affecting effectiveness of the implementation of Kaizen of Blueport Shopping Center, HuaHin District, PrachuapKhiri Khan Province. Sample group consisted of 146 staffs working at Blueport Shopping Center, HuaHin District, PrachuapKhiri Khan Province. 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.

Findings: 1) level of effectiveness of the Implementation of Kaizen, as a whole and at each aspect, was rated at a high level, 2) factors affecting effectiveness of the Implementation of Kaizen, as a whole and at each aspect, was also at a high level, 3) there were causal relationships between Personnel, Budgeting, and Building aspects in factors affecting effectiveness and level of effectiveness of the implementation of Kaizen at .001, with Organization Structure at .01, and with Facilities Aspect with .05 levels of significance and there were causal relationships between Gender and Age in Personal Characteristics and effectiveness of the implementation of Kaizen at .05 level of significance.

Keywords: Effectiveness, Continuously Improve all Functions Policy (Kaizen), Policy implementation

บทนำ

ในโลกธุรกิจการดำเนินธุรกิจเพื่อแสวงหาผลกำไรนั้นไม่ได้ทำแค่การเพิ่มยอดขายเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ยังมีวิธีการลดต้นทุนด้วย ในเรื่องของลดต้นทุนนั้นเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคน หน่วยงานทุกหน่วยงานจะต้องพร้อมใจกันลงมือปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อให้ห้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การลดต้นทุนนอกจากจะเป็นการเพิ่มกำไรอีกทางหนึ่งแล้วยังเป็นการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้บริหารและอาจส่งผลดีถึงพนักงานอีกด้วย เช่น โบนัส สวัสดิการต่าง ๆ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการลดต้นทุนก็มีหลายกิจกรรม เช่น กิจกรรม 5ส กิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องหรือไคเซ็น (kaizen) กิจกรรมการบำรุงรักษาที่ทุกคนมีส่วนร่วม เป็นต้น ในส่วนของกิจกรรมที่เน้นให้ทุกคนมีส่วนร่วม ก็ คือ กิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) เป็นกิจกรรมที่ให้พนักงานใช้ความคิดสร้างสรรค์ คิดค้น ปรับปรุงวิธีการทำงานให้สามารถทำงานได้ง่ายขึ้น ซึ่งพนักงานจะเป็นคนค้นหาปัญหาและทำการแก้ไขปัญหานั้น การคิดค้นวิธีการหรือปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นเป็นการเป็นการทำให้ดีขึ้นเป็นการทำให้องค์การสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าและเป็นการลดต้นทุน (ชลิตฐา นิตสรณ์, 2554)

การแข่งขันที่นับวันจะมีทวีความรุนแรงขึ้นกิจกรรมหลักที่จะช่วยผลักดันให้ห้องค์การมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องคือ กิจกรรมไคเซ็น (Kaizen) เป็นการปรับปรุง กระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยทำการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นและช่วยลดต้นทุนด้วยการมุ่งเน้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปรับปรุงตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงระดับพนักงานฝ่ายบริหารและพนักงานฝ่ายปฏิบัติการซึ่งเน้นที่กระบวนการทำงานและระบบการบริหารที่ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้นจะต้องสามารถลดความสูญเปล่าที่เกิดขึ้นจากกระบวนการทำงาน ช่วยเพิ่มผลผลิตในการทำงานช่วยลดของเสียที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ด้วยการให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพของระบบบริหารจัดการการทำงานและการบริการเพื่อลดต้นทุนการผลิต องค์การจึงได้นำกิจกรรมไคเซ็น เข้ามาใช้ปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารได้ผลักดันให้พนักงานทุกคนเข้าใจแนวคิดการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง(ไคเซ็น) ซึ่งพบว่าหลังจากทำกิจกรรมไคเซ็นแล้วสามารถลดต้นทุนการทำงานได้เป็นอย่างมาก (เพ็ญภา จันทรบำรุง, 2559, หน้า 2)

บลูพอร์ต หัวหิน รีสอร์ทมอลล์ เป็นศูนย์การค้าขนาดกลางในประเทศไทยและเป็นศูนย์การค้ารูปแบบสถานพักตากอากาศแห่งแรกของประเทศ บริหารงานโดยกลุ่มเดอะมอลล์ ร่วมกับบริษัท พราว เรียลเอสเตท จำกัด เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งภายในศูนย์การค้าบลูพอร์ต หัวหิน รีสอร์ทมอลล์ ก็ยังมีปัญหาในการบริหารงานและการปฏิบัติงาน ภายในองค์กร ที่ไม่เป็นไปตามความต้องการ เช่น ปัญหาพนักงานไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน ปัญหาพนักงานไม่เข้าใจในตัวเองว่าจะปรับปรุงหรือแก้ไขได้อย่างไร ปัญหาการใช้ทรัพยากรในองค์กรที่สิ้นเปลืองเกินความจำเป็น รวมไปถึงระยะเวลาการดำเนินงานที่ล่าช้าเกินกำหนด และเรื่องประสิทธิผลของการบริหารงานและการปฏิบัติงาน ที่ไม่ได้ตรงกับเป้าหมายและไม่สามารถผลิตสินค้าได้คุณภาพตามที่ต้องการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาการนำแนวคิดการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ไปปฏิบัติใช้ร่วมกับการบริหารและการปฏิบัติงานภายในองค์กร การให้บริการของศูนย์การค้าบลูพอร์ต หัวหิน รีสอร์ทมอลล์ ต้องการนำแนวคิดของไคเซ็นมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการ การบริหารและการปฏิบัติงานของศูนย์การค้าบลูพอร์ต ว่าจะได้ผลลัพธ์หรือประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด (พัชร ปิ่นเพชร, 2561)

การนำแนวคิดไคเซ็นจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องรู้จักการนำนโยบายมาปฏิบัติให้ถูกต้องแบบของการนำนโยบายมาปฏิบัติ เป็นวิธีที่จะช่วยให้ห้องค์การสามารถกำหนดทิศทางให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยองค์กรที่รับผิดชอบว่า สามารถนำและกระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหาร ตลอดจนกลไกที่สำคัญทั้งหมด ปฏิบัติงานให้บรรลุตามนโยบายที่ระบุไว้ (วรเดช จันทรศร, 2551, หน้า 1) ในประเทศไทยมีการเปิดศูนย์การค้ากลางใจเมืองหลายแห่งจึงส่งผลให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจการค้าและการให้บริการเพิ่มขึ้น อันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลง

เศรษฐกิจและการท่องเที่ยวในประเทศมากขึ้น ประกอบกับมีการ พัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลให้ทุกองค์การต้องพัฒนาสร้างความได้เปรียบกับคู่แข่งด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดต้นทุน ดังเช่น บลูพอร์ต หัวหิน รีสอร์ททมอลล์ เป็นศูนย์การค้าขนาดกลางในประเทศไทย บริหารงานโดยกลุ่มเดอะมอลล์ ร่วมกับบริษัท พราว เรียลเอสเตท จำกัด ตั้งอยู่ตรงข้ามโรงแรมอินเตอร์คอนติเนนตัล หัวหิน รีสอร์ท ในพื้นที่ตำบล หัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กำหนดเปิดให้บริการในวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2559 นับเป็น ศูนย์การค้าแห่งที่สองของกลุ่มเดอะมอลล์ ที่เปิดให้บริการในจังหวัดภูมิภาค นับตั้งแต่การเปิดให้บริการศูนย์การค้า เดอะมอลล์ โคราช ใน พ.ศ. 2543 และเป็นศูนย์การค้าแห่งแรกในกลุ่มเดอะบลูคอลเลคชั่น ซึ่งเป็นศูนย์การค้าในรูปแบบสถานพักตากอากาศ เน้นทำเลที่ตั้งติดทะเล ลักษณะ ศูนย์การค้าบลูพอร์ต หัวหิน รีสอร์ททมอลล์ เป็น ศูนย์การค้ารูปแบบสถานพักตากอากาศแห่งแรกของประเทศไทย การออกแบบทั้งภายในและภายนอกอาคารได้รับ แรงบันดาลใจจากเมืองพักตากอากาศชายทะเลที่มีชื่อเสียงระดับโลก ได้แก่ แซ็ง-โทรเป, หมู่เกาะในทะเล แคริบเบียน, เมดิเตอร์เรเนียน และเคปทาวน์ โดยนำมาผสมผสานและรังสรรค์การออกแบบทั้งภายในและ ภายนอกอาคารในแบบอย่างสถานพักตากอากาศ ถือเป็นปรากฏการณ์ใหม่ของศูนย์การค้าในประเทศไทยด้วย แนวคิด "มนต์เสน่ห์แห่งการเดินทางสู่ความหรูหราชั้นรมย์" ศูนย์การค้า BLUPORT, HuaHin Resort จึงต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้านกำไรและยอดขายด้วยการ เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิภาพในการตอบสนองผู้บริหารที่จะลดต้นทุนเพื่อเพิ่มกำไร และพนักงานทำงานได้ อย่างราบรื่นนำไปสู่องค์การที่สามารถยืนหยัดต่อการแข่งขันอย่างทัดเทียม (ศูนย์การค้าบลูพอร์ต หัวหิน รีสอร์ท ทมอลล์, 2559)

ดังนั้นเพื่อให้เกิดประสิทธิผลและประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น การศึกษาเรื่องประสิทธิผลการนำแนวคิด การปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ไปปฏิบัติ ของศูนย์การค้าบลูพอร์ต หัวหิน รีสอร์ททมอลล์ให้ได้มี ประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของผู้บริหารที่จะลดต้นทุนเพื่อเพิ่มกำไร ในการให้ตอบสนองลูกค้าที่มาใช้บริการซื้อ สินค้าและบริการอื่น ๆ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการนำนโยบายการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ไปปฏิบัติ ของศูนย์การค้าบลูพอร์ต อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจัดการในการปฏิบัติงานของศูนย์การค้าบลูพอร์ต อำเภอหัวหิน จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจัดการในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล กับประสิทธิผลการนำ นโยบายการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ไปปฏิบัติ ของศูนย์การค้าบลูพอร์ต อำเภอหัวหิน จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านโครงสร้างองค์กร 4) ด้านสถานที่ และ 5) ด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ประยุกต์มาจากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติของ วรเดช จันทรร (2551, หน้า 133-134) และประสิทธิผลการนำนโยบายการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ไปปฏิบัติ ของศูนย์การค้าบลูพอร์ต อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 3) ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 4) ด้านคุณภาพในการทำงาน และ 5) ด้านการลดต้นทุนและลดการสูญเสีย

ทรัพยากร ประยุกต์มาจากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ของอิมะ (Imai, 1986)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์การค้า บลูพอร์ต อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ รวมทั้งสิ้น 430 คน กลุ่มตัวอย่างใช้ในการศึกษา ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Samuel B. Green (1991, pp. 499-510) ได้กลุ่มประชากร 146 คน ใช้หลักความไม่น่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Random Sampling) และแบบบังเอิญ (Accidental Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ประกอบด้วย 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการจัดการในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านสถานที่ และด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการดำเนินงานนโยบายการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ไปปฏิบัติของศูนย์การค้าบลูพอร์ต ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านคุณภาพในการทำงาน และด้านการลดต้นทุนและลดการสูญเสียทรัพยากร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

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

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

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลการดำเนินงานนโยบายการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ไปปฏิบัติ ของศูนย์การค้าบลูพอร์ต อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน แผนก และ รายได้ต่อเดือน กับประสิทธิผลการดำเนินงานนโยบายการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง(ไคเซ็น) ไปปฏิบัติของศูนย์การค้าบลูพอร์ต อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square) ในการทดสอบไคสแควร์ (Chi-square test) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และใช้สำหรับวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจัดการในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิผลการดำเนินงานนโยบายการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง(ไคเซ็น) ไปปฏิบัติของศูนย์การค้าบลูพอร์ต โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multi linear Regression Analysis) และทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน Durbin-Watson ซึ่งมีค่าเท่ากับ $1.5 \leq \text{Durbin-Watson} \leq 2.5$

ผลการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 21-30 ปี มีสถานภาพโสด จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีอายุการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี อยู่ในตำแหน่งพนักงานทั่วไป และมีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

2. ประสิทธิผลการนำนโยบายการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ไปปฏิบัติ ของศูนย์การค้าบลูพอร์ต อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ในภาพรวมและรายด้านมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านคุณภาพในการทำงาน ด้านการลดต้นทุนและลดการสูญเสียทรัพยากร ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

3. ปัจจัยด้านการจัดการในการปฏิบัติงานของศูนย์การค้าบลูพอร์ต อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ในภาพรวมและรายด้านมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านสถานที่ ด้านงบประมาณ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ และด้านบุคลากร

4. ปัจจัยด้านการจัดการในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านสถานที่ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิผลการนำนโยบายการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ไปปฏิบัติ ของศูนย์การค้าบลูพอร์ต อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ปัจจัยด้านการจัดการในการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิผลการนำนโยบายการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ไปปฏิบัติ ของศูนย์การค้าบลูพอร์ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยด้านการจัดการในการปฏิบัติงานด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิผลการนำนโยบายการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ไปปฏิบัติ ของศูนย์การค้าบลูพอร์ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และอายุ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการนำนโยบายการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ไปปฏิบัติ ของศูนย์การค้าบลูพอร์ต อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. ประสิทธิผลการนำนโยบายการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ไปปฏิบัติ ของศูนย์การค้าบลูพอร์ต อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ในภาพรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ศูนย์การค้าบลูพอร์ต สามารถนำนโยบายการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ไปปฏิบัติ ซึ่งประกอบไปด้วย การมีส่วนร่วมของพนักงาน การมีวิสัยทัศน์ร่วม การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง คุณภาพในการทำงาน และการลดต้นทุนและลดการสูญเสียทรัพยากร มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้การดำเนินงานของศูนย์การค้าบลูพอร์ต เป็นไปอย่างราบรื่น และได้ประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ อิโมอิ (Imai, 1986, p. 4) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องและกล่าวว่า เครื่องมือการทำการกิจกรรมการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) มีดังนี้ (1) การควบคุมคุณภาพโดยรวม (Total Quality Control/Six Sigma) หมายถึง การควบคุมคุณภาพทั้งระบบ เป็นกิจกรรมไคเซ็นในเรื่องคุณภาพที่ให้ผู้เกี่ยวข้องทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการปรับปรุงทีละเล็กทีละน้อยอย่างต่อเนื่อง โดยมีสมมติฐานที่ว่ากิจกรรมเหล่านี้จะทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจสูงสุด เมื่อลูกค้าพึงพอใจจะนำมาซึ่งรายได้ให้แก่บริษัท ส่งผลให้บริษัทประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น (2) กลุ่มควบคุมคุณภาพ (Quality Control Circles: QCC) หมายถึง กลุ่มคนอาสาสมัครที่รวมตัวกันมีความมุ่งมั่นในการปรับปรุงคุณภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการปรับปรุงสถานที่ทำงานและปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง (3) ของเสียเป็นศูนย์ (Zero defects) หมายถึง การลดต้นทุนการผลิตด้วยการควบคุมคุณภาพการผลิตและลดปริมาณของเสียในการกระบวนการผลิตให้

เท่ากับศูนย์ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ กอนด์ฮาลีการ์ และคณะ (Gondhalekar et al., 1995) ได้กล่าวว่า การวัดผลลัพธ์ของไคเซ็น วัดได้ทั้งจากมุมมองทางปริมาณและมุมมองทางคุณภาพ ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน เป็นตัววัดเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งเป็นการบ่งชี้ถึงจำนวนพนักงานที่มีส่วนร่วมและสนับสนุนให้ความร่วมมือกับทีมงานในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน รวมทั้งนำวิธีการปรับปรุงกระบวนการทำงานไปประยุกต์ใช้ในงานของตน และรวมทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ วิทยา ต้นสุวรรณนันท (2550, หน้า 27-30) ได้กล่าวว่า การเพิ่มผลผลิตเป็นทัศนคติด้านบวกในการพยายามปรับปรุงสิ่งที่เป็นอยู่ปัจจุบันให้ดีขึ้น ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในองค์กรได้ก็คือ ภาวะผู้นำ (leadership) ซึ่งควรแสดงบทบาทที่จำเป็นต่อการเพิ่มผลผลิตด้านบทบาทการสร้างวิสัยทัศน์ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรและการสื่อสารให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กรได้รับทราบโดยทั่วกัน การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยแสดงออกเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน การตั้งเป้าหมายตามวิสัยทัศน์นั้น โดยแสดงออกเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน และการกระตุ้นและให้กำลังใจพนักงาน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม เป็นผู้วางแนวคิดและมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจัดการต่าง ๆ ในองค์กรมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมภาร วรรณธ (2560, หน้า 156-157) วิจัยเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยใช้แนวคิดไคเซ็น กรณีศึกษา บริษัท วาย เอส ภัณฑ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ผลวิเคราะห์เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยใช้แนวคิดไคเซ็น (kaizen) ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลิตา ลั่นกั และ เอกชัย มณีรัตน์ (2557, หน้า 7) วิจัยเรื่องวิสัยทัศน์องค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารบริษัทจดทะเบียน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์องค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก รวมทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัชย์ แพงเล่า (2559, หน้า 207-210) วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการร่วมทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องไคเซ็นของพนักงาน บริษัท A ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการร่วมทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องไคเซ็นของพนักงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลิตฐา นิตสรณ์ (2554, หน้า 84-86) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง: กรณีศึกษา บริษัท ฟาบริเนท จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณา จารีย์ (2557, หน้า 56-58) วิจัยเรื่องค่าตอบแทนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ห้างสรรพสินค้าไดอาน่า สาขาหาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ห้างสรรพสินค้าไดอาน่า สาขาหาดใหญ่ ด้านคุณภาพงาน มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก รวมทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชารินา ไวยสุภี (2554, หน้า 61-111) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมกิจกรรมไคเซ็น (Kaizen) ของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท โซนี่เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อกิจกรรมไคเซ็นของพนักงาน ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านประโยชน์โดยไคเซ็นเป็นการลดกระบวนการทำงานที่สูญเสียไปในแต่ละขั้นตอน ช่วยลดต้นทุนและการสูญเสียต่าง ๆ ในกระบวนการผลิตอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ปัจจัยด้านการจัดการในการปฏิบัติงานของศูนย์การค้าบลูพอร์ต อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ศูนย์การค้าบลูพอร์ต สามารถนำและกระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหาร ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านสถานที่ และด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามนโยบายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ วรเดช จันทกร (2551, หน้า 133-134) กล่าวถึง ตัวแบบด้านการจัดการ (Management Model) ตัวแบบนี้จะให้ความสำคัญในเรื่องสมรรถนะขององค์กรเป็นหลัก โดยถือว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบาย แผนงานหรือโครงการไปปฏิบัติจะขึ้นอยู่กับหน่วยงานที่

รับผิดชอบในการนำนโยบาย แผนงานหรือโครงการไปปฏิบัติว่าขีดความสามารถที่จะปฏิบัติงานอย่างสอดคล้องกับ ความคาดหวังของหน่วยงานเพียงใด องค์กรจำเป็นต้องมีโครงสร้างที่เหมาะสม มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทั้งทางด้านการบริหารและทางเทคนิคอย่างเพียงพอ มีการวางแผนเตรียมการ หรือมีความพร้อมเป็นอย่างดีทั้ง ทางด้านวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ เครื่องมือ และงบประมาณ ตัวแบบนี้มีความพยายามที่จะศึกษาหาทางแก้ไขปัญหา อุปสรรคของการปฏิบัติงานตามแผนงานและนโยบายในอดีต เช่น การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนงบประมาณ การ ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ความล่าช้าในการสรรหาบุคลากร ความล่าช้าในการสรรหาบุคลากรที่ มีความรู้ความสามารถ ความล่าช้าในการจัดตั้งระบบงานการแก้ไขปัญหาการประสานงาน ชารินา ไวยสุภี (2554, หน้า 114-118) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมกิจกรรมไคเซ็น (Kaizen) ของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท โซนิคเทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติที่มี ต่อกิจกรรมไคเซ็นของพนักงาน ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้าน บุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ใน ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการติดตามและประเมินผล มีการตรวจสอบว่าการใช้ ทรัพยากรขององค์กร เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ว่าเป็นไปตามที่วางแผนไว้หรือไม่ เป็นไปตามที่ กำหนดหรือไม่ มีคุณภาพอย่างไร อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวิญญา ศรีริน (2558, หน้า 63-64) วิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันด้านปัจจัยการบริหารที่มีต่อผลสัมฤทธิ์แห่งการเป็นองค์กร นวัตกรรมของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้แก่ ด้านการจัดการงบประมาณ และด้านโครงสร้างองค์กรนวัตกรรม อยู่ ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระวัฒน์ จันทิก และ จิตพนธ์ ชุมเกตุ (2559, หน้า 95) วิจัย เรื่องการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการลงทุนศูนย์การค้าชุมชนเพื่อสร้างรายได้ระดับท้องถิ่นบนฐานการพัฒนา นโยบายการจัดการทางเศรษฐกิจในเขตเมืองระดับเล็ก ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการตามปัจจัยส่วนประสมทาง การตลาด 7Ps ของผู้บริโภค ด้านสถานที่ อยู่ในระดับมาก รวมทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมภาร วรรณรด (2560, หน้า 156-157) วิจัยเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยใช้แนวคิดไคเซ็น กรณีศึกษา บริษัท วาย เอส ภัณฑ์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้แนวคิดไคเซ็น (kaizen) ของพนักงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน เครื่องจักร อุปกรณ์ มีพร้อมในการ ปฏิบัติงาน อุปกรณ์ความปลอดภัยติดตั้งเข้าไปในเครื่องจักรทุกจุดทำให้พนักงานปฏิบัติด้วยความสบายใจ มี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยด้านการจัดการในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านสถานที่ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิผลการนำนโยบายการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ไปปฏิบัติ ของศูนย์การค้าบลูพอร์ต อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ปัจจัยด้าน การจัดการในการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิผลการนำนโยบายการ ปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ไปปฏิบัติ ของศูนย์การค้าบลูพอร์ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยด้านการจัดการในการปฏิบัติงานด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล กับประสิทธิผลการนำนโยบายการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ไปปฏิบัติ ของศูนย์การค้าบลูพอร์ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านการจัดการในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลากร ด้าน งบประมาณ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านสถานที่ ด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้การ นำนโยบายการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ไปปฏิบัติ ของศูนย์การค้าบลูพอร์ต ได้ประสิทธิผลตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอมมิกา แดงรอด (2557, หน้า 55-56) วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความ พึงพอใจการใช้บริการศูนย์การค้าชุมชนของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา เดอะเชอร์เคิล ราชพฤกษ์

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดส่งผลต่อความพึงพอใจการใช้บริการ ด้านราคา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรภรณ์ กิตติวรรณ (2556, หน้า 520-521) วิจัยเรื่องเทคนิคการจัดการการตลาดต้นทุนเพื่อความอยู่รอดของฟาร์มเลี้ยงไก่ไขรายย่อยในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Kaizen) มีผลต่อต้นทุนด้านการเงินของฟาร์มเลี้ยงไก่ไขรายย่อยในจังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวม และด้านโครงสร้างที่เกี่ยวเนื่องกันหรือการจัดองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชารินา ไวยสุภี (2554, หน้า 61-111) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมกิจกรรมไคเซ็น (Kaizen) ของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท โซนี่เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ทัศนคติที่มีผลต่อกิจกรรมไคเซ็นมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมกิจกรรมไคเซ็น มีความสัมพันธ์กันระดับสูงกับการมีส่วนร่วมกิจกรรมไคเซ็นของพนักงาน ด้านการปฏิบัติในด้านการลดพื้นที่ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวมทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมภาร วรณธร (2560, หน้า 156-157) วิจัยเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยใช้แนวคิดไคเซ็น กรณีศึกษา บริษัท วาย เอส ภัณฑ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้แนวคิดไคเซ็น (kaizen) ของพนักงาน บริษัท.วาย.เอส.ภัณฑ. จำกัด พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน เครื่องจักร อุปกรณ์ มีพร้อมในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์ความปลอดภัยติดตั้งเข้าไปในเครื่องจักรทุกจุดทำให้พนักงานปฏิบัติด้วยความสบายใจ ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยใช้แนวคิดไคเซ็น (kaizen) แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางมีความเป็นบวกความสัมพันธ์ จึงเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และอายุ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการนำนโยบายการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ไปปฏิบัติ ของศูนย์การค้าบลูพอร์ต อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชารินา ไวยสุภี (2554, หน้า 61-111) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมกิจกรรมไคเซ็น (Kaizen) ของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท โซนี่เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมกิจกรรมไคเซ็นของพนักงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมกิจกรรมไคเซ็นของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ที่ต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมกิจกรรมไคเซ็นของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ มีผลต่อการมีส่วนร่วมกิจกรรมไคเซ็นของพนักงาน ด้านการจัดสรรผลประโยชน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 การมีส่วนร่วมของพนักงาน ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์การค้าบลูพอร์ต นำปัจจัยด้านการจัดการในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลากร ได้แก่ หน่วยงานควรมีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ควรมีการจัดหาเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่กำหนดไว้ และควรมีการปลูกฝังวัฒนธรรมในการปฏิบัติที่ดีแก่บุคลากร ด้านงบประมาณ ได้แก่ หน่วยงานควรมีการจัดงบประมาณที่ความเหมาะสมกับแผนงาน และควรมีงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ด้านสถานที่ ได้แก่ ศูนย์การค้าบลูพอร์ตควรมีป้ายและสัญลักษณ์สำหรับการมองเห็นให้ผู้มาใช้บริการสังเกตเห็นได้ง่าย และควรมีพื้นที่จอดรถที่ปลอดภัยและสะดวกในการใช้บริการ และด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ได้แก่ ศูนย์การค้าบลูพอร์ตควรมีวัสดุและเครื่องมือที่มีความพร้อมเป็นข้อดีต่อการปฏิบัติงาน และควรมีการจัดหาวัสดุที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน

1.2 การมีส่วนร่วม ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์การค้าบลูพอร์ต นำปัจจัยด้านการจัดการในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลากร ได้แก่ หน่วยงานควรมีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และควรมีการจัดหาเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่กำหนดไว้ ด้านโครงสร้างองค์กร ได้แก่ หน่วยงานควรเน้นการทำงานเป็นเครือข่ายเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน ควรมีการแบ่งงานกันทำโดยแยกออกเป็นแต่ละงานแต่ละแผนกหรือหน่วยงานตามความเหมาะสม และควรมีโครงสร้างที่เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย ด้านสถานที่ ได้แก่ ศูนย์การค้าบลูพอร์ตควรมีพื้นที่จอดรถที่ปลอดภัยและสะดวกในการใช้บริการ และควรมีป้ายและสัญลักษณ์สำหรับการมองให้ผู้มาใช้บริการสังเกตเห็นได้ง่าย และด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ได้แก่ ศูนย์การค้าบลูพอร์ตควรมีวัสดุและที่มีความพร้อมเป็น อย่างดีต่อการปฏิบัติงาน

1.3 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์การค้าบลูพอร์ต นำปัจจัยด้านการจัดการในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลากร ได้แก่ หน่วยงานควรมีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ หน่วยงานมีการจัดหาเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่กำหนดไว้ และควรมีการปลูกฝังวัฒนธรรมในการปฏิบัติที่ดีแก่บุคลากร ด้านงบประมาณ ได้แก่ หน่วยงานควรมีการพิจารณาเปรียบเทียบการใช้จ่ายในแต่ละรายการว่ารายการใดมีความสำคัญจำเป็นมากน้อยกว่ากัน ควรมีการจัดงบประมาณที่ความเหมาะสมกับแผนงาน และควรมีงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างองค์กร ได้แก่ หน่วยงานควรมีการแบ่งงานกันทำโดยแยกออกเป็นแต่ละงานแต่ละแผนกหรือหน่วยงานตามความเหมาะสม และควรเน้นการทำงานเป็นเครือข่ายเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน และด้านสถานที่ ได้แก่ ศูนย์การค้าบลูพอร์ตควรมีป้ายและสัญลักษณ์สำหรับการมองให้ผู้มาใช้บริการสังเกตเห็นได้ง่าย ควรมีการผสมผสานร้านค้าหลากหลายประเภทในบริเวณเดียวกัน และควรมีพื้นที่จอดรถที่ปลอดภัยและสะดวกในการใช้บริการ

1.4 คุณภาพในการทำงาน ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์การค้าบลูพอร์ต นำปัจจัยด้านการจัดการในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลากร ได้แก่ หน่วยงานควรมีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ด้านงบประมาณ ได้แก่ หน่วยงานควรมีการจัดงบประมาณที่ความเหมาะสมกับแผนงาน และควรมีงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างองค์กร ได้แก่ หน่วยงานควรเน้นการทำงานเป็นเครือข่ายเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน และด้านสถานที่ ได้แก่ ศูนย์การค้าบลูพอร์ตควรมีป้ายและสัญลักษณ์สำหรับการมองให้ผู้มาใช้บริการสังเกตเห็นได้ง่าย และควรมีพื้นที่จอดรถที่ปลอดภัยและสะดวกในการใช้บริการ

1.5 การลดต้นทุนและลดการสูญเสียทรัพยากร ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์การค้าบลูพอร์ต นำปัจจัยด้านการจัดการในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลากร ได้แก่ หน่วยงานควรมีการคัดสรรบุคลากรที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ต้องทำ ควรมีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ควรมีการจัดหาเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่กำหนดไว้ และควรมีการปลูกฝังวัฒนธรรมในการปฏิบัติที่ดีแก่บุคลากร ด้านงบประมาณ ได้แก่ หน่วยงานควรมีงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และควรมีการจัดงบประมาณที่ความเหมาะสมกับแผนงาน ด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ได้แก่ ศูนย์การค้าบลูพอร์ตควรมีการจัดหาวัสดุที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน ควรมีวัสดุและที่มีความพร้อมเป็น อย่างดีต่อการปฏิบัติงาน และควรมีการนำวัสดุและเครื่องมือเครื่องใช้มาปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการนำนโยบายการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ไปปฏิบัติ ระหว่างแผนกต่าง ๆ เพื่อหาสาเหตุต่าง ๆ ที่จะส่งผลให้ผลการดำเนินงานประสบผลสำเร็จ

2.2 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อการนำนโยบายการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ไปปฏิบัติ ของศูนย์การค้าบลูพอร์ต เช่น เป้าหมายและวัตถุประสงค์ ค่านิยม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมของนโยบาย เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ชลิตา ลั่นกั และ เอกชัย มณีรัตน์. (2557). วิสัยทัศน์องค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการกำกับดูแล
กิจการที่ดีของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- ชลิตฐา นิตสรณ์. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง: กรณีศึกษา บริษัท
ฟาบรีเนท จำกัด. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี.
- ชารินา ไวยสุก. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมกิจกรรมไคเซ็น (Kaizen) ของพนักงาน:
กรณีศึกษา บริษัท โซนี่เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธีระวัฒน์ จันทิก และจิตพนธ์ ชุมเกตุ. (2559). การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการลงทุนศูนย์การค้าชุมชนเพื่อ
สร้างรายได้ระดับท้องถิ่นบนฐานการพัฒนา นโยบายการจัดการทางเศรษฐกิจในเขตเมืองระดับเล็ก.
วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย 8(3), 77-117.
- พัชร ปิ่นเพชร. (2561). บทสัมภาษณ์ระบบการบริหารงานในองค์กร หัวหน้าฝ่ายผู้จัดการ ของ ศูนย์การค้า
บุลพอด เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2561.
- เพ็ญญา จันทร์บำรุง. (2559). ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของกิจกรรมไคเซ็น
กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนและประกอบรถยนต์ของญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง. การค้นคว้า
อิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรเดช จันทรศร. (2551). ทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- วรรณา จารีย์. (2557). คำตอบแทนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ห้างสรรพสินค้าไดอาน่า
สาขาทดใหญ่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วรัญญา ศรีริน. (2558). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลของการเป็นองค์กรนวัตกรรมของ
มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วารสารวิจัย มข. มส. (บศ.) 3(3), 54-64.
- วัชรภรณ์ กิตติวรรณ (2556). เทคนิคการจัดการการลดต้นทุนเพื่อความอยู่รอดของฟาร์มเลี้ยงไก่ไข่รายย่อยในจัง
หวัดเชียงใหม่. รวมบทความการประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุดรธานี 7, 507-526.
- วิทยา ต้นสุวรรณนท์. (2550). ประโยชน์ของการทำไคเซ็น. สืบค้น พฤษภาคม 23, 2562, จาก
<https://www.jobub.com>.
- ศูนย์การค้าบุลพอर्ट หัวหิน รีสอร์ทมอลล์. (2559). ศูนย์การค้าบุลพอर्ट หัวหิน รีสอร์ทมอลล์. สืบค้น
พฤศจิกายน 1, 2561, จาก <https://www.bluporthuahin.com/th/about-us/>.
- สมภาร วรรณรด. (2560). การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยใช้แนวคิดไคเซ็น กรณีศึกษา บริษัท วาย เอส
ภัณฑ์ จำกัด. วารสารเกษมบัณฑิต. 19(ฉบับพิเศษ), 142 – 160.
- สุรัชย์ แพงเล่า. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการร่วมทำกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องไคเซ็นของพนักงาน
บริษัท A. หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เอมมิกา แดงรอด. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจการใช้บริการศูนย์การค้าชุมชนของผู้บริโภคในเขต
กรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา เดอะเชอร์เคิล ราชพฤกษ์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- Gondhalekar, S., SubashBabu, A., & Godrej, N. B. (1995). Towards TQM using kaizen process dynamics: a case study. **International Journal of Quality & Reliability Management**. **12(9)**, 192 - 209.
- Imai, M. (1986). **Kaizen: The Key to Japanese Competitiveness Success**. New York: Random House Business.
- Samuel B Green. (1991). How Many Subjects Dose It Take to Do a Regression Analysis? **Multivariate Behavioral Research** **26(3)**, 499-510.

การบริหารงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี
The Management of Internal Quality Assurance in Schools by The
Opinions of the School Administrator and the Teachers under
the Lopburi Primary Educational Service Area Office.

ธนาภรณ์ จันทร์เกษม¹, ภัสยกร เลาสวัสดิกุล², สรรชัย ชูชีพ²

Tanaporn Jankasam, Phatsayakorn Laosawadikul, Sanchai Choocheep

Received: June 20, 2020 Revised: July 30, 2020 Accepted: August 2, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี และ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเมื่อจำแนกตาม ตำแหน่ง เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ปีการศึกษา 2560 จำนวน 352 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม มีความเชื่อมั่น 0.903 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาร์วีย์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) ด้านคุณภาพผู้เรียน (2) ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา (3) ด้านระบบการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิภาพ และ (4) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การบริหารงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามตำแหน่ง เพศ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงาน, การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา, ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู

¹ นักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา, หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

² อาจารย์ ดร.ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the management of internal quality assurance in schools by the opinions of the school administrator and the teachers under by Lopburi Primary Educational Service Area Office; and 2) compare the management of internal quality assurance in schools by the opinions of the school administrator and the teachers under by Lopburi Primary Educational Service Area Office classified by work position, gender, educational level, working experiences and school size. Drawn by stratified random sampling, the sample group includes 352 administrators and teachers from the schools under by Lopburi Primary Educational Service Area Office during the academic year of 2017. The research instrument was a questionnaire with a reliability level of 0.903. The data were analyzed by using percentage mean, standard deviation, t-test and one-way ANOVA.

The findings indicated that: 1) The management of internal quality assurance in schools by the opinions of the school administrator and the teachers under by Lopburi Primary Educational Service Area Office in overall and every aspect were rated at a high level ranking from : (1) student quality, (2) management process and management of school administrators, (3) an effective internal quality assurance system and (4) the teaching process is focused on learners. 2) The results of the comparison of the management of internal quality assurance in schools by the opinions of the school administrator and the teachers under by Lopburi Primary Educational Service Area Office when classified by work position and gender was statistically significantly different at the .05 level. However, when classified by educational level, working experiences and school size there were not different.

Keywords: The management, the internal quality assurance in schools, the opinions of the school administrator and the teachers

บทนำ

สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ได้มีพระราชโองการเกี่ยวกับการศึกษาไว้ว่า “การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้คนมีความรู้และคุณสมบัติต่างๆ ที่ช่วยให้คนนั้นอยู่รอดในโลกได้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว และสังคมส่วนรวม” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 4) คุณภาพการศึกษาจึงสะท้อนถึงคุณภาพของคนที่เป็ผลิผลของการจัดการศึกษาอย่างไรก็ตามในสถานการณ์ปัจจุบันสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังมีความเหลื่อมล้ำและแตกต่างกันทั้งในด้านงบประมาณคุณภาพบุคลากรหรือแม้แต่ปัจจัยด้านผู้เรียนรวมทั้งปัจจัยเอื้ออื่น ๆ เช่นความร่วมมือของกรรมการสถานศึกษาการสนับสนุนจากชุมชนหน่วยงานหรือองค์กรที่อยู่ใกล้เคียงสถานศึกษาและการติดตามช่วยเหลืออย่างใกล้ชิดจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดสิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาอีกทั้งปัจจุบันสถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการศึกษาด้วยตนเองมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเองคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการบริหารจัดการจึงมีความแตกต่างกันดังนั้นพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 จึงกำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา อันนำไปสู่การกำหนดให้มีมาตรฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 4)

เป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552–2561 มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งนี้เพื่อให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ไม่ว่าจะอย่างไรก็ตามคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกฝ่ายที่มีส่วนในการจัดการศึกษาต้องตระหนักและดำเนินการจนบรรลุผลในที่สุด ระบบประกันคุณภาพการศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จึงได้กำหนดไว้ในหมวดที่ 6 มาตรา 47 และมาตรา 48 ให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอกโดยให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรับการประเมินภายนอกทั้งนี้เพื่อจะให้ประชาชนได้เกิดความมั่นใจในสถานศึกษานั้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554, หน้า 14)

ประกาศกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พุทธศักราช 2553 แทนกฎกระทรวงฉบับเดิม พ.ศ. 2546 ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 127 ตอนที่ 23 ก วันที่ 2 เมษายน 2553 ซึ่งกฎกระทรวงฉบับนี้ให้ความชัดเจนเกี่ยวกับระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพทั้งภายในและภายนอกในส่วนของการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในโดยการส่งเสริมสนับสนุนและกำกับดูแลของหน่วยงานต้นสังกัดตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่ให้สถานศึกษายึดหลักการมีส่วนร่วมของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชนโดยดำเนินการดังนี้คือ 1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 3) จัดระบบบริหารและสารสนเทศ 4) ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 5) จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา 6) จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 7) จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายในและ 8) จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 3)

หลังจากที่มีการประกาศใช้กฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 ดังกล่าวข้างต้น กระทรวงศึกษาธิการโดยคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานยังได้มีการประกาศใช้กำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2554 ขึ้นเพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการประกันคุณภาพภายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 5)

การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งที่สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบมีคุณภาพตามมาตรฐานผู้ที่จบการศึกษามีคุณภาพตามที่มุ่งหวังผู้ปกครองชุมชนและองค์กร/สถานประกอบการที่รับช่วงผู้จบการศึกษาเข้าศึกษาต่อหรือรับเข้าทำงานมีความมั่นใจว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่งมีคุณภาพได้มาตรฐานแม้จะไม่เท่ากันแต่ก็แตกต่างกันไม่มากนักนักเรียนที่จบการศึกษาจากสถานศึกษาทุกแห่งมีความรู้ความสามารถมีทักษะและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนดดังนั้นผู้เรียนจึงเป็นบุคคลสำคัญที่สุดที่สถานศึกษา (ซึ่งหมายถึงผู้บริหารครูและบุคลากรสนับสนุนทุกคนในสถานศึกษา) ต้องคำนึงถึงตลอดเวลาไม่ว่าจะคิดทำกิจกรรมใดหรือโครงการใดก็ตามผู้เรียนจะต้องได้รับผลหรือประโยชน์ที่เกิดขึ้นทั้งโดยตรงและโดยอ้อมนอกจากนี้ในการจัดการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพตามที่คาดหวังกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาในปัจจุบันและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 5)

จากการศึกษาการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 (2560) พบสภาพปัญหาในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ดังนี้

1. คุณภาพของผู้เรียน

1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน พบว่า ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2558 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย เท่ากับ 44.82 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เท่ากับ 37.74 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ เท่ากับ 41.25 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา เท่ากับ 50.82 และ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เท่ากับ 32.93 ส่วนปีการศึกษา 2559 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย เท่ากับ 49.97 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เท่ากับ 44.22 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ เท่ากับ 42.99 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา เท่ากับ 49.76 และ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เท่ากับ 37.65 ซึ่งนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) กลุ่มสาระสังคมศึกษา เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่ถึงร้อยละ 3 ตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ได้กำหนดจุดเน้นด้านผู้เรียนจะต้อง เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 3 ของทุกรายวิชา

1.2 ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2558 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย เท่ากับ 33.57 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เท่ากับ 26.25 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ เท่ากับ 35.33 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา เท่ากับ 44.81 และ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เท่ากับ 25.36 ส่วนปีการศึกษา 2559 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย เท่ากับ 41.37 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เท่ากับ 28.22 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ เท่ากับ 33.24 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา เท่ากับ 42.02 และ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เท่ากับ 27.19 ซึ่งนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) กลุ่มสาระคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา และ ภาษาอังกฤษ เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่ถึงร้อยละ 3 ตามที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ได้กำหนดจุดเน้นด้านผู้เรียนจะต้อง เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 3 ของทุกรายวิชา

2. กระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า 1) ผู้บริหารไม่ได้เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมประเมิน และร่วมรับผิดชอบกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 2) กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า ครูมีภาระงานที่ค่อนข้างมาก ทำให้ไม่มีเวลาได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งการใช้กระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ นั้น จะนำผู้เรียนไปสู่การเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง และ 3) ระบบการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผล พบว่า โรงเรียนจัดให้ครูเพียงบางส่วนจากจำนวนครูทั้งหมดในโรงเรียนมาทำหน้าที่ในเรื่องการประกันคุณภาพ ครูที่ได้รับการแต่งตั้งเหล่านี้ มีหน้าที่รวบรวมเอกสาร หลักฐานต่าง ๆ เขียนรายงานการดำเนินงานตามแบบอย่างของโรงเรียนอื่นที่คาดหวังว่าดี มีความเหมาะสม โดยรายงานและเอกสาร หลักฐานต่าง ๆ เป็นคนละเรื่องกับการปฏิบัติงานจริง ๆ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1, 2560, หน้า 30-33) และจากการศึกษาการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 (2560) พบสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ดังนี้

2.1 คุณภาพของผู้เรียน

2.1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน พบว่า ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2558 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย เท่ากับ 46.62 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เท่ากับ 37.11 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ เท่ากับ 39.86 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาฯ เท่ากับ 45.68 และ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เท่ากับ 32.93 ส่วนปีการศึกษา 2559 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย เท่ากับ 50.07 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เท่ากับ 34.60 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ เท่ากับ 38.21 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาฯ เท่ากับ 43.01 และ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เท่ากับ 27.53 ซึ่งนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) กลุ่มสาระคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษาฯ และ ภาษาอังกฤษ เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่ถึงร้อยละ 3 ตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ได้กำหนดจุดเน้นด้านผู้เรียนจะต้อง เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 3 ของทุกรายวิชา

2.1.2 ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2558 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย เท่ากับ 41.26 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เท่ากับ 27.02 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ เท่ากับ 32.91 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาฯ เท่ากับ 42.55 และกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เท่ากับ 26.47 ส่วนปีการศึกษา 2559 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย เท่ากับ 42.55 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เท่ากับ 23.56 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ เท่ากับ 31.65 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาฯ เท่ากับ 44.42 และ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เท่ากับ 26.91 ซึ่งนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ทุกกลุ่มสาระหลักเพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่ถึงร้อยละ 3 ตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ได้กำหนดจุดเน้นด้านผู้เรียนจะต้อง เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 3 ของทุกรายวิชา

2.2 กระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า 1) ผู้บริหารและครู ไม่มีการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาร่วมกัน และไม่มีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 2) กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า ครูส่วนใหญ่ยังไม่มีความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเฉพาะในด้านของผู้เรียนแต่ละบุคคล ซึ่งไม่ได้มีการนำมาวิเคราะห์โดยการใช

กระบวนการต่าง ๆ และเครื่องมืออย่างเหมาะสม ในการปรับเปลี่ยนแนวทางการจัดการเรียนการสอน และ 3) ระบบการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิภาพพบว่า โรงเรียนให้ความสำคัญในของเรื่องเอกสาร โดยจัดเตรียมเอกสารเกี่ยวกับงานและโครงการต่างๆ มากมายใส่แฟ้มจำแนกเป็นรายมาตรฐานหรือรายตัวชี้คุณภาพ โดยเอกสารที่รวบรวมเข้าแฟ้มเหล่านั้นไม่ค่อยสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงๆ ของบุคลากรในโรงเรียน เป็นการแยกส่วนระหว่างการทำงานจริงกับการดำเนินการเรื่องการประกันคุณภาพ ซึ่งการปฏิบัติในลักษณะ นี้ไม่ได้ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาตามเจตนาของการประกันคุณภาพการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2, 2560, หน้า 35-38)

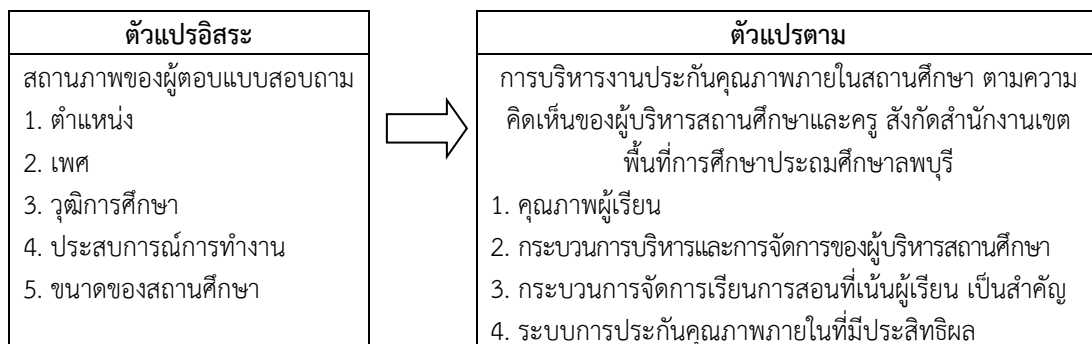
จากข้อมูลที่ได้กล่าวมาพบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมีธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) กลุ่มสาระหลัก เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่ถึงร้อยละ 3 ตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 และ 2 ได้กำหนดจุดเน้นด้านผู้เรียนจะต้อง เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 3 ของทุกรายวิชา ซึ่งการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และคงรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานนั้น จำเป็นต้องทำการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อรับรองมาตรฐาน โดยเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การพัฒนาคุณภาพให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรที่กำหนดซึ่ง "ผู้บริหาร" เป็นปัจจัยหลักสู่ความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารจะต้องสามารถดำเนินการให้เกิดคุณภาพการศึกษาตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในระบบการประกันคุณภาพภายใน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เพื่อเป็นข้อมูลและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและช่วยเหลือในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเมื่อจำแนกตาม ตำแหน่ง เพศ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี โดยยึดกรอบแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559, หน้า 23) ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาประกอบด้วย 4 มาตรฐาน ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2560 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 171 คน ครู 1,325 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1, 2560) และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 142 คน ครู 1,249 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2, 2560) รวมทั้งสิ้นจำนวน 2,887 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 313 คน และครู 2,574 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน สูตรที่ใช้ในการหาขนาดตัวอย่างจึงใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีค่าความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 (Yamane, 1976, pp.1088-1089) ในการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 352 คน จำแนกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 96 คน ครู 90 คน และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 80 คน ครู 86 คน

เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง 50: 50 โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 50 จำนวน 176 คน และครู ร้อยละ 50 จำนวน 176 คนแล้วจึงใช้วิธีแบ่งชั้นภูมิ

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables)

2.1.1 ตำแหน่ง

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ครู

2.1.2 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.3 วุฒิการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี / เทียบเท่า

2) สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

- 1) น้อยกว่า 10 ปี
- 2) 10-20 ปี
- 3) มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

2.1.5 ขนาดของสถานศึกษา

- 1) ขนาดเล็ก (นักเรียน 1-120 คน)
- 2) ขนาดกลาง (นักเรียน 121-300 คน)
- 3) ขนาดใหญ่ (นักเรียน 301 คนขึ้นไป)

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่การบริหารงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ดังนี้

2.2.1 คุณภาพผู้เรียน

2.2.2 กระบวนการบริหารและการจัดการของสถานศึกษา

2.2.3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2.4 การประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผล

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่ง เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี 4 มาตรฐาน คือ คุณภาพผู้เรียน กระบวนการบริหารและการจัดการของสถานศึกษา กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผล มีลักษณะเป็นตัวเลขมาตราส่วนประมาณค่า (numerical rating scale) มี 5 ระดับ โดยกำหนดระดับการดำเนินงานดังนี้

5 หมายถึง มีการดำเนินการในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการดำเนินการในระดับมาก

3 หมายถึง มีการดำเนินการในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการดำเนินการในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการดำเนินการในระดับน้อยที่สุด

4. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย ดังนี้

4.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ลพบุรี 4 มาตรฐาน คือ คุณภาพผู้เรียน กระบวนการบริหารและการจัดการของสถานศึกษา กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิภาพ

4.2 วิเคราะห์การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

4.3 สร้างแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้กำหนดเป็นประเด็นให้ครอบคลุมขอบเขตที่กำหนดในกรอบแนวคิด เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 ขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อนำแนตว์ผู้วิจัยในการติดต่อหน่วยงานที่เก็บข้อมูล

5.2 ส่งแบบสอบถามที่ใส่รหัสกำกับแล้วไปถึงผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกคน โดยผู้วิจัยจัดส่งด้วยตนเอง

5.3 ผู้วิจัยติดตามรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

6. การวิเคราะห์และการแปลความหมายข้อมูล

ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 352 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จึงได้ดำเนินการนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.1 นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้อง ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

6.2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

6.2.1 หาค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) ของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

6.2.2 หาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของคะแนนจากการตอบแบบสอบถามที่วัดการบริหารงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีตามเกณฑ์ของกานดา พุนลาภวี (2539, หน้า 210) ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง มีการดำเนินการในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง มีการดำเนินการในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง มีการดำเนินการในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง มีการดำเนินการในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง มีการดำเนินการในระดับน้อยที่สุด

6.2.3 ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับการบริหารงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เมื่อจำแนกตาม ตำแหน่ง เพศ และวุฒิการศึกษา โดยใช้การทดสอบที (t-test)

6.2.4 เปรียบเทียบระดับการบริหารงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D.) ของฟิชเชอร์ (Fisher)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับการบริหารงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

1.1 ด้านคุณภาพผู้เรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) สถานศึกษาติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง 2) สถานศึกษาเน้นให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ 3) สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่านเขียนได้เหมาะสมตามระดับชั้น ตามลำดับส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ สถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

1.2 ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) สถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ 2) สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร 3) สถานศึกษาคิดค้นระบบงานและเทคนิคบริหารเพื่อใช้ในปฏิบัติงานมุ่งสู่วิสัยทัศน์ ตามลำดับส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการนำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ต่อไป

1.3 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) สถานศึกษาให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนแก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง 2) สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเป็นรูปธรรม 3) สถานศึกษามีการวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามลำดับส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ สถานศึกษาจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการนำเสนอผลงานแสดงความคิดเห็นคิดเป็น

1.4 ด้านระบบการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) สถานศึกษามีการวางแผนกำหนดการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน ตลอดปีการศึกษา 2) การจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีให้หน่วยงานต้นสังกัด 3) สถานศึกษามีการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ตามลำดับส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

1.5 การบริหารงานการประกันคุณภาพภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ด้านคุณภาพผู้เรียนด้านกระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านระบบการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผล ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2.1 จำแนกตามตำแหน่ง ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านระบบการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผล ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 จำแนกตามเพศ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพผู้เรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

- 2.3 จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
- 2.4 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน
- 2.5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ผู้วิจัยอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ดังนี้

1. การบริหารงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี

1.1 ด้านคุณภาพผู้เรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับผู้รับบริการทางการศึกษา ในการดำเนินการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษา ดังนั้นคุณภาพผู้เรียนจึงถือเป็นตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงคุณภาพของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษากำหนดและเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุภารัตน์ นิยมมาลี (2557, หน้า 115) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านคุณภาพผู้เรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะการบริหารและการจัดการภายในสถานศึกษาถือเป็นกระบวนการในการทำงานที่ต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบ โดยการบริหารงานในสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานของกลุ่มผู้บริหารที่ต้องการพัฒนาหรือให้บริการทางการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทและมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้และสามารถบริการทางการศึกษาแก่สังคมได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปรีชา ปัญญาพานิช (2551, หน้า 130-132) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในกิ่งอำเภอสามร้อยยอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผลการศึกษพบว่าดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาของโรงเรียนในกิ่งอำเภอสามร้อยยอด ด้านการจัดระบบบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการกิจสำคัญของสถานศึกษา มุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน โดยสิ่งที่จะสะท้อนความสำเร็จในการดำเนินงานของสถานศึกษาได้นั้นคือคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งการจัดการเรียนการสอนที่จะทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพและเกิดพัฒนาการได้เต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล นั่นคือการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและครูจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะดำเนินการ เพราะผู้บริหารจะเป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จ ส่วนครูจะมีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินกิจกรรมจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสลิทารินสิริ (2558, หน้า 42) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียน

การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านระบบการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษาจะต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องว่า ผู้เรียนทุกคนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพจากสถานศึกษา ดังนั้นการประกันคุณภาพจึงเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและให้เกิดประสิทธิผลตามที่ต้องการ โดยให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ติดตาม ประเมินผล และพัฒนาปรับปรุงให้สถานศึกษามีคุณภาพเป็นไปตามความต้องการของผู้ปกครอง สังคม และประเทศชาติ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของภามพ แจ่มพลอย (2556, หน้า 91) การศึกษาสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ด้านระบบการประกันคุณภาพภายใน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี

2.1 จำแนกตามตำแหน่ง ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากผู้บริหารถือเป็นหัวหน้าสถานศึกษาที่จะนำพาให้การดำเนินงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ เพราะผู้บริหารเป็นผู้อำนวยการและให้การสนับสนุนในการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี รวมทั้งยังเป็นผู้ที่เชื่อมโยงนโยบายสู่การปฏิบัติ และเป็นผู้นำครู บุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้ปกครองและชุมชนให้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้บรรลุผล ส่วนครูมีตำแหน่งเป็นผู้สอน ซึ่งมีหน้าที่หลักคือการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและครูจึงมีบทบาท หน้าที่ และการปฏิบัติภารกิจที่แตกต่างกัน จึงส่งผลให้มีความคิดเห็นในการบริหารงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของภามพ แจ่มพลอย (2556, หน้า 90) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ผลการศึกษพบว่าสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี จำแนกตามตำแหน่งในการทำงาน ในภาพรวมพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นผู้ชายและผู้หญิงนั้นจะมีแนวคิด มุมมองและพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน ซึ่งผู้ชายจะมีลักษณะของความเป็นผู้นำ มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ การทำงานที่รวดเร็วและแก้ไขปัญหาได้ดี ส่วนผู้หญิงจะมีความคิดที่ซับซ้อน รอบคอบ ละเอียดอน เก็บอารมณ์ความรู้สึกได้ดี ดังนั้นเพศสภาพที่แตกต่างกันระหว่างผู้ชายกับผู้หญิงจึงมีผลให้ ความคิดเห็นในการบริหารงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนริศรา ภาระศรี (2560, หน้า 6) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ถึงแม้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีกระบวนการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกันตามบทบาทหน้าที่ของตน แต่การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาถือเป็นจุดมุ่งหมายเดียวกัน ซึ่งการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาจะเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการดำเนินงานของสถานศึกษา และเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการในทุกปี ดังนั้น ทุกคนในสถานศึกษาจะต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงานถึงแม้จะมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันแต่ก็ต้องดำเนินการร่วมกันตามนโยบายและแนวปฏิบัติที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด รวมทั้งหากมีการเปลี่ยนแปลงแนวทางต่าง ๆ บุคลากรทุกคนก็ต้องได้เรียนรู้ร่วมกันผ่านการอบรมหรือประชุมสัมมนาเพื่อให้การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ฉะนั้นบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจึงมีความคิดเห็นในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของกรวิวัฒน์ ตันเจริญ (2555, หน้า 150) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน เพราะบุคลากร ทุกคนในสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมในจัดทำ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพราะเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของสถานศึกษา ดังนั้นสถานศึกษาทุกแห่งต้องมีการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งบุคลากรทุกคนที่อยู่ในสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทสำคัญในการมีส่วนร่วมดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง ถึงแม้ว่าบุคลากรจะมีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันก็ไม่ใช่ว่าปัจจัยสำคัญในการดำเนินงาน เพราะการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาจะต้องมาจากความร่วมมือในการดำเนินงานของทุกฝ่าย ซึ่งทุกคนสามารถสร้างความรู้ความเข้าใจในกระบวนการได้ โดยการอบรม ประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ฉะนั้นบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน จึงทำให้ไม่มีผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของภทิตินัย สังข์สอน (2559, หน้า 161) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามความคิดของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผลการศึกษาพบว่าการเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามความคิดของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาถือเป็นงานหลักที่สถานศึกษาทุกแห่งต้องดำเนินการและเป็นเรื่องที่บุคลากร ทุกคนในสถานศึกษาต้องทราบและนำมาปฏิบัติให้สอดคล้องกับหน่วยงานต้นสังกัด โดยแนวทางหรือนโยบายที่เกี่ยวข้องนั้น เป็นสิ่งที่บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้ ดังนั้นแม้ว่าจะปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกัน แต่สถานศึกษาทุกแห่งต้องดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติตามที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดเช่นเดียวกัน จึงส่งผลให้มีความคิดเห็นในการบริหารงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของภทิตินัย สังข์สอน (2559, หน้า 155) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามความคิดของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผลการศึกษาพบว่าการเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามความคิดของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยโดยเสนอจากผลการวิจัยในรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ด้านคุณภาพผู้เรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ สถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของนักเรียน โดยสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีทักษะในการเข้าถึง วิเคราะห์ ประเมิน และสร้างสรรค์การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในรูปแบบของสื่อต่าง ๆ อาทิ มัลติมีเดีย กราฟิก แอนิเมชันเว็บไซต์ ฯลฯ

1.2 ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ สถานศึกษามีการนำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ต่อไป ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ควรมีการนำรายงานการประกันคุณภาพประจำปีมาปรับปรุง แก้ไข การปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยการจัดประชุม อบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันภายในสถานศึกษาเพื่อนำผลมาดำเนินการแก้ไขและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เมื่อมีการแก้ไขและปรับปรุงแล้วผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการกำกับ นิเทศติดตามการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ต้องการ

1.3 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ สถานศึกษาจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการนำเสนอผลงานแสดงความคิดเห็นคิดเป็น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ควรส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนพัฒนาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรกล้าแสดงออก ส่งเสริมความสามารถในการสื่อสาร สร้างความเชื่อมั่นและทำให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของตัวเอง รวมทั้งสถานศึกษาก็ต้องสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้นำเสนอผลงานหรือความคิดเห็นของตนเองผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กิจกรรมหน้าเสาธง กิจกรรมวันสำคัญ กิจกรรมประกวดแข่งขันทักษะต่าง ๆ เป็นต้น

1.4 ด้านระบบการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิภาพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ สถานศึกษา มีการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการวางแผนการจัดการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียนแต่ละกลุ่ม เพื่อเกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาศักยภาพนักเรียนสู่มาตรฐานคุณภาพระดับสากล มีคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ รวมถึงสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาหลักสูตร เนื้อหาสาระ สื่อการเรียนการสอนกระบวนการจัดการเรียนการสอน การนิเทศ การวัดประเมินผลให้ทันกับความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กรวัฒน์ ตันเจริญ. (2555). แนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชบุรี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). แนวทางการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- _____. (2554). การประกันคุณภาพของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- นริศรา ภาวศรี. (2560). ความพึงพอใจต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรีชา ปัญญาพานิช. (2551). การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในกิ่งอำเภอสามร้อยยอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ภักธินัย สังข์สอน. (2559). ปัญหาและแนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ภาณพ แจ่มพลอย (2556). การศึกษาสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สลิตา รินสิริ. (2558). การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). คู่มือการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. (2560). แผนพัฒนาการศึกษาขั้น พื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 (2559-2562). ลพบุรี: ผู้แต่ง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. (2560). แผนพัฒนาการศึกษาขั้น พื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 (2559-2562). ลพบุรี: ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). แนวทางการดำเนินงานเรียนฟรีเรียนดี 15 ปี อย่างมีคุณภาพ ปีงบประมาณ 2554. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- _____. (2559). คู่มือการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สุดาร์ตน์ ฉิมมาลี. (2557). การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- Yamane, Taro. (1976). Statistics: An introductory analysis (2nd ed.). New York: Harper & Row.

ปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา
และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี
Factors Affecting the Success the Personnel Management by Opinion
Administrators and Teachers under Suphanburi Primary Educational
Service Area Office.

ภัทรา ผดุงรุ่งเรืองกิจ¹, เพชรสุดา เพชรใส², ภูวดล จุลสุคนธ์²

Pattra Phadungrungruangkit, Phetsuda Phetsai, Phuwadon chulasukhont

Received: June 30, 2020 Revised: July 31, 2020 Accepted: August 4, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี และ 2) เปรียบเทียบปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี จำแนกตาม ตำแหน่ง เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และสังกัดพื้นที่การศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ในปีการศึกษา 2561 จำนวน 363 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.944 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาร์้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบค่าเฉลี่ยแบบเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี สรุปในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) ทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหาร งานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ปัจจัยของความสำเร็จ, การบริหารงานบุคคล, ทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู

¹ นักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา, หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

² อาจารย์ ดร.ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the factors affecting the success the personnel management by opinion administrators and teachers under Suphanburi primary educational service area office; and 2) compare the factors affecting the success the personnel management by opinion administrators and teachers under Suphanburi primary educational service area office classified by position, gender, age, education background, and size of school and area office. Drawn by stratified random sampling, the sample group included 363 parents under Suphanburi primary educational service area office the academic year of 2017. The research instrument was a questionnaire with a reliability level of 0.944. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and Fisher's LSD method.

The findings indicated that: 1) The factors affecting the success the personnel management by opinion administrators and teachers under Suphanburi primary educational service area office were rated at a high level. 2) The comparison of the factors affecting the success the personnel management by opinion administrators and teachers under Suphanburi primary educational service area office when classified by position, gender, age, education background, and size of school and area office were not different.

Keywords: The factors affecting the success, the personnel management, the opinion administrators and teachers

บทนำ

การพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคมนั้น จำเป็นที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพในทุกภาคส่วนของประเทศ การจะมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพได้นั้นส่วนสำคัญยิ่งส่วนหนึ่งคือการให้การศึกษาที่ดีตั้งแต่ในระดับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของมนุษย์ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการศึกษาที่จำเป็นที่เป็นประโยชน์เพื่อให้ผู้เรียนมีพื้นฐานและฐานที่แข็งแรง มั่นคง เพียงพอกับการดำรงชีวิตที่ดีในวันข้างหน้า อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดีมีชีวิตรอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข (พนม พงษ์ไพบูลย์, 2547, หน้า 2-3) กล่าวว่า การศึกษาเพื่อชีวิตที่มีคุณภาพของประชาชนไทยช่วยให้ประชาชนไทย มีคุณธรรมในการดำรงอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และทันต่อความเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีความสามารถในการประกอบอาชีพพึ่งตนเองได้ และดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี มีความสามารถในการพัฒนาตนเอง มีความรับผิดชอบและมีบทบาทร่วมในการพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 21)

จากอดีตการจัดการศึกษาไทยที่ผ่านมายังไม่สามารถพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบ คือ ดี เก่ง และมีความสุข การบริหารและการจัดการศึกษาเป็นหมวดสำคัญที่จะต้องมีการปฏิรูปไปพร้อม ๆ กันกับการปฏิรูปด้านอื่น ๆ โดยได้วางระบบโครงสร้างการบริหารที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์เชื่อมโยง และส่งเสริมการปฏิรูปด้านอื่น ๆ ทุกด้าน และอาศัยความร่วมมือของภาครัฐ รวมทั้งภาคเอกชนในการดำเนินการจัดการศึกษาร่วมกัน (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545, หน้า 5) การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ตามที่กระทรวง ศึกษาธิการเสนอ และให้ดำเนินการต่อไปได้ รัฐบาลจะมุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลัก 3 ประการ คือ 1) พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย 2) เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึง และ 3) การมีคุณภาพยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารและจัดการศึกษา มีกรอบแนวทางในการปฏิรูปการศึกษา 4 แนวทางของการพัฒนาคุณภาพ ได้แก่ (1) คนไทยยุคใหม่ (2) ครูยุคใหม่ (3) สถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ใหม่ และ (4) การบริหารจัดการใหม่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, หน้า 1) ในหลายประเทศได้มีการปฏิรูปการศึกษาโดยมีนโยบายหลัก คือ การสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น อังกฤษ ออสเตรเลีย และสหรัฐ อเมริกา เพื่อช่วยให้ความคิดของบุคลากรในองค์กรเป็นระเบียบ มีการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการคิดอย่างต่อเนื่อง รู้จักกระจายความคิดและวิสัยทัศน์ร่วมกัน และเรียนรู้เป็นทีม (สมชาย เทพแสง, 2548, หน้า 40-41)

การบริหารงานบุคคลตามกระบวนการเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก ดังคำกล่าวว่า “มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร ถึงแม้ว่าคุณค่าของมนุษย์จะเป็นสิ่งจับต้องไม่ได้ และไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่าเช่นเดียวกับวัตถุหรือสินค้าอื่นได้ แต่ถ้ามองมนุษย์เป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีทั้งคุณค่าและเกียรติภูมิ” จะเห็นได้ว่าการที่องค์กรสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อองค์กรจะสำเร็จและเติบโตก้าวหน้าและมั่นคง คนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด เชื่อว่าคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการทำงาน องค์กรใดที่ได้มีกำลังคนที่มีคุณภาพองค์การนั้นย่อมประสบความสำเร็จ ซึ่งภาระหน้าที่โดยตรงที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติคือต้องมีการบริหารงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อจะได้ใช้ทรัพยากรที่มีค่า และจะได้ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร การบริหารตามกระบวนการบริหารงานบุคคลประกอบด้วยองค์ประกอบคือการวางแผน กำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนาหรือการฝึกอบรม การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การประเมินผลงาน การได้รับกรยกย่อง การให้ได้รับรางวัล การออกจากราชการ (รุ่ง แก้วแดง, และชัยณรงค์ สุวรรณสาร, 2546, หน้า 129)

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและเห็นได้ชัดเจนเนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและระบบการสื่อสาร การเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ทำให้บุคคลและสังคมปรับตัวไม่ทันและ

ก่อให้เกิดความไม่สมดุลของการพัฒนาในหลายลักษณะ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2543, หน้า 128) และทำให้ประเทศไทยมีปัญหาเรื่องวิกฤติทางภูมิปัญญา นั่นคือ “คนขาดคุณภาพ” ส่งผลให้ระบบต่าง ๆ เปรียบบางไปหมดทุกระบบ (วรภัทร์ ภูเจริญ, 2542, หน้า 1) ปัญหาส่วนใหญ่ของการทำงานเกิดจากคน ซึ่งต้นเหตุของปัญหาเนื่องมาจากองค์กรไม่ได้เน้นนโยบายเรื่องคน เพราะเอาใจใส่แต่เรื่องงานและเงิน และมองว่าเมื่อมีงานและมีเงินจึงจะบรรจุคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานได้ถึงแม้จะมีการกล่าวถึงคุณค่าของคนอยู่ภายในนโยบายขององค์กรเสมอ แต่ในทางปฏิบัติกลับไม่สนใจเรื่องคน โดยนับตั้งแต่ด้านการสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา การดูแลทุกข์สุขของคนในองค์กรตนเอง แต่ว่าในปัจจุบันนี้แต่ละองค์กรหรือทุกหน่วยงานเล็งเห็นความสำคัญของบุคคลว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จได้เพียงใดก็ขึ้นอยู่กับบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการ เพราะคนเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกอย่างขององค์กร หากคนไม่มีคุณภาพก็ไม่สามารถที่จะจัดการงานในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้ การจะได้บุคคลที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานนั้นก็ขึ้นกับการบริหารงานบุคคล จึงกล่าวได้ว่า มนุษย์หรือบุคคลในองค์กรถือเป็นสิ่งที่มีค่าที่สุดในองค์กร ไม่มีองค์กรใดจะแสวงหาบุคคล สร้างบุคคลในลักษณะเช่นเดียวกันได้ทุกองค์กร หากองค์กรใดได้พัฒนาบุคคลในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มขีดศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ องค์กรนั้นสามารถที่จะประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (บรรยงค์ โตจินดา, 2543, หน้า 16-17)

จากเป้าหมายในการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล นั่นก็คือผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานมีคุณภาพได้มาตรฐาน มีคุณธรรม โดยได้มีการดำเนินชุดโครงการ “ครูดีมีสุข” ตามรอยพระบาท “พุทธพลิกโลกสัจจ” โครงการอุปสมบทจาริกบุญแดนพุทธภูมิ ฉลองพุทธชยันตี เฉลิมพระเกียรติ วันที่ 2 โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ซินเนสสมาธิ” โครงการพัฒนาระบบการวิจัยเพื่อพัฒนางานสู่ความก้าวหน้าทางวิชาชีพของ สพป. สพ.1 โครงการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติงานมีคุณภาพได้มาตรฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1, 2559, ย่อหน้า 1-4) อุษา อำพันทอง (2547, หน้า 1-2) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสรรหาและบริหารทรัพยากรทางการศึกษาจากท้องถิ่นของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาจากท้องถิ่น พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลมีปัญหามากที่สุด คือ สถานศึกษาขาดการวางแผนการใช้ทรัพยากรบุคคลแก้ปัญหาโดยจัดทำโครงการในต้นปีการศึกษาเพื่อจะได้วางแผนได้ชัดเจน ในส่วนของการบริหารทรัพยากรเงินมีปัญหามากที่สุด คือ เงินไม่พอกับการต้องใช้ แก้ปัญหาโดยการจัดสรรตามความจำเป็นและขอบริจาค ในส่วนของการบริหารทรัพยากรที่มนุษย์สร้างขึ้นมีปัญหาที่สุด คือ ทรัพยากรที่มนุษย์สร้างขึ้นในชุมชนที่สอดคล้องกับหลักสูตรมีน้อย แก้ปัญหาโดยการสำรวจแหล่งทรัพยากรที่มนุษย์สร้างขึ้นแล้วจัดทำโครงการ ในส่วนของการบริหารทรัพยากรสังคมมีปัญหาที่สุด คือ ผู้รู้ไม่มีเวลามาให้ความรู้ในสถานศึกษา แก้ปัญหาโดยสำรวจหาผู้มีความรู้ความสามารถวางแผนการใช้ทรัพยากรทางสังคมและนำนักเรียนไปหาผู้รู้หรือเชิญผู้รู้ในชุมชนใกล้เคียงที่สะดวกและเต็มใจมาให้ความรู้ในสถานศึกษา ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาในการสรรหาทรัพยากรทางการศึกษาจากท้องถิ่น พบว่า การสรรหาทรัพยากรบุคคลมีปัญหาที่สุด คือ บุคลากรในท้องถิ่นที่เป็นวิทยากรมาให้ความรู้มีน้อย แก้ปัญหาโดยเชิญมาเป็นวิทยากรแล้วยกย่องให้มีความสำคัญ หรือเชิญวิทยากรจากชุมชนใกล้เคียงมาให้ความรู้ ในส่วนของการสรรหาทรัพยากรเงินมีปัญหาที่สุด คือ ขาดการสนับสนุนการจากชุมชน เพราะประชาชนมีรายได้น้อย แก้ปัญหาโดยขอบริจาคจากผู้มีทุนทรัพย์ซึ่งอยู่นอกชุมชน และรับบริจาคจากเจ้าภาพงานศพ

ในส่วนของการสรรหาทรัพยากรทางธรรมชาติมีปัญหาที่สุด คือ ทรัพยากร ธรรมชาติในท้องถิ่นมีน้อย แก้ปัญหาโดยพานักเรียนไปศึกษานอกสถานที่ และขอบริจาคหรือจัดหาผ้าไว้ที่โรงเรียน ในส่วนของการสรรหา

หาทรัพยากรที่มนุษย์สร้างขึ้นมีปัญหามากที่สุด คือ ทรัพยากรที่มนุษย์สร้างขึ้นอยู่ห่างจากสถานศึกษา แก้ปัญหาโดยการพานักเรียนไปทัศนศึกษา หรือนำภาพเกี่ยวกับทรัพยากรที่มนุษย์สร้างขึ้นมา ให้ดูและศึกษาค้นคว้าในห้องสมุด และในส่วนของ การสรรหาทรัพยากร ทางสังคม มีปัญหามากที่สุด คือ ชุมชนไม่ค่อยจัดกิจกรรมตามประเพณีหรือทางศาสนา แก้ปัญหาโดย จัดหาวัสดุทัศน สื่อนวัตกรรมทางการศึกษา มาให้นักเรียนดู หรือค้นคว้าจากห้องสมุดและสอบถามผู้รู้ จากแผนปฏิบัติการประจำปี 2558 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้วยทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากร ที่มีคุณค่าและเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดขององค์การ ภารกิจงานและองค์การจะก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ได้มากน้อยเพียงใดจึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการขับเคลื่อนและแก้ไขปัญหาในเรื่องของคนหรือที่เรียกว่ากระบวนการจัดการคน ดังนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีประสิทธิภาพยิ่ง จึงได้จัดทำโครงการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างชั่วคราว (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2559, ย่อหน้า 1)

สภาพปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา (สวัสดี อินทรศักดิ์, 2559) ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทุ่งแฝก อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ปัญหาพบว่าประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล การบรรจุแต่งตั้งครูนั้น มีการบรรจุหรือย้ายมาตลอดทุกเทอม และครูเกษียณกับมีทุกปี แต่ครูบรรจุใหม่สามารถจัดสรรมาได้ เพราะจำนวนครูและเด็กมีความเหมาะสมกันในอัตราส่วน จึงสามารถจัดวางกำลังครูได้อย่างเพียงพอ มีครูสอนในทุกรายวิชา ทั้งครูประจำชั้น แต่ในการระบอบการศึกษานั้น อาจมีความเชื่อเข้าไปบ้าง เพราะต้องทำตามระบบงาน หรือหน่วยงานต้นสังกัด (เจริญ แก้วเรือง, 2559) ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดอนสำโรง อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งโรงเรียนวัดดอนสำโรงเป็นโรงเรียนขนาดกลาง จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า 1) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ การบริหารงานบุคคลที่กำหนดวิชาเอก เวลาปฏิบัติงานจริงค่อนข้างมีปัญหา ประสิทธิภาพในการทำงานให้ตรงกับสาขาวิชาเอกก็ไม่สามารถทำงานได้เต็มที่คือไม่สามารถดำเนินการสอนในวิชาเอกอื่นได้ โดยที่ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนระดับประถมศึกษาชั้นนั้นต้องสอนประจำชั้น เพราะว่าการกำหนดอัตราส่วนระหว่างครูและนักเรียน ทำให้ปริมาณครูไม่เพียงพอต่อการสอนในสาขาวิชาเอกเพียงอย่างเดียว 2) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ระบบการดำเนินการด้านการย้าย การโอนตำแหน่ง มักจะกระทำก่อนปิดภาคเรียน ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการสรุปผลการดำเนินงานของบุคคลนั้น ๆ และส่งผลกระทบต่อนักเรียนโดยตรง (สุรางค์ เข้มเพชร, 2559) ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองราชวัตร อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งโรงเรียนบ้านหนองราชวัตรเป็นโรงเรียนขนาดเล็กจึงพบปัญหาดังนี้ (1) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มีปัญหาเป็นลำดับแรก เนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่มีจำนวนน้อย โดยการจัดสรรจากหน่วยงานต้นสังกัด ทำให้ประสิทธิภาพในการสอนมีน้อยลง (2) ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดสรรตำแหน่งของหน่วยงานต้นสังกัดที่จะจัดสรรมาให้โรงเรียนเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ยาก เนื่องจากมีการเทียบอัตราส่วนระหว่างครูและนักเรียน ซึ่งสิ่งเหล่านี้นย่อมส่งผลกระทบต่องานทางด้านการสอนโดยตรง (3) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคลเนื่องจากโรงเรียนเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนั้นงบประมาณที่จัดสรรมาค่อนข้างมีจำนวนน้อยและไม่เพียงพอต่อการจัดสวัสดิการ หรือการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (4) คุณภาพในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงาน ครูส่วนใหญ่มีปัญหาด้านการครองชีพ เนื่องจากโรงเรียนมีขนาดเล็ก งบประมาณมีน้อย การปฏิบัติงานต่าง ๆ จำเป็นที่ครูต้องใช้งบประมาณส่วนตัวมาดำเนินการ

จากเหตุผลและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปปรับปรุง พัฒนาและประยุกต์ใช้ในการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีจำแนกตาม ตำแหน่ง เพศอายุ วุฒิ การศึกษา ขนาดของสถานศึกษาและสังกัดพื้นที่การศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีผู้ศึกษาได้ใช้กรอบแนวคิดด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 59-61) ดังภาพ 1

ตัวแปรอิสระ (independent variables)	ตัวแปรตาม (dependent variables)
สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม - ตำแหน่ง - เพศ - อายุ - วุฒิการศึกษา - ขนาดของสถานศึกษา - สังกัดพื้นที่การศึกษา	ปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ➔ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ - ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหาร - ประสิทธิผลของกระบวนการบริหาร - ความพร้อมรับผิดชอบในการบริหาร - คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ปีการศึกษา 2561 จำนวน 3,886 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำนวน 1,406 คน ผู้บริหารสถานศึกษาครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 1,300 คน และผู้บริหารสถานศึกษาครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 1,180 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1, 2559, ย่อหน้า 1); (สำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษา

สุพรรณบุรี เขต 2, 2559, ย่อหน้า 1) และ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2559, ย่อหน้า 1-3)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ปีการศึกษา 2561 เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน สูตรที่ใช้ในการหาขนาดตัวอย่างจึงใช้สูตรของยามานะ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ในการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (สุริย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2553, หน้า 34) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด 363 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำนวน 131 คน ผู้บริหารสถานศึกษาครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 122 คน และผู้บริหารสถานศึกษาครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 110 คน ใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่

2.1.1 ตำแหน่ง

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ครู

2.1.2 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.3 อายุ

- 1) น้อยกว่า 30 ปี
- 2) 30-39 ปี
- 3) 40-49 ปี
- 4) มากกว่า 49 ปี

2.1.4 วุฒิการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี / เทียบเท่า
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.5 ขนาดของสถานศึกษา

- 1) ขนาดเล็ก (นักเรียน 1-120 คน)
- 2) ขนาดกลาง (นักเรียน 121-300 คน)
- 3) ขนาดใหญ่ (นักเรียน 301 คนขึ้นไป)

2.1.6 สังกัดพื้นที่การศึกษา

- 1) สุพรรณบุรี เขต 1
- 2) สุพรรณบุรี เขต 2
- 3) สุพรรณบุรี เขต 3

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ ปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ดังนี้

2.2.1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

2.2.2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหาร

2.2.3 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหาร

2.2.4 ความพร้อมรับผิดชอบในการบริหาร

2.2.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ 2) ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหาร 3) ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหาร 4) ความพร้อมรับผิดชอบในการบริหาร และ 5) คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีลักษณะเป็นตัวเลขมาตราส่วนประมาณค่า (numerical rating scale) มี 5 ระดับ โดยกำหนดระดับการดำเนินงานดังนี้

- 5 หมายถึง มีทัศนะต่อปัจจัยความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีทัศนะต่อปัจจัยความสำเร็จอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีทัศนะต่อปัจจัยความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีทัศนะต่อปัจจัยความสำเร็จอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีทัศนะต่อปัจจัยความสำเร็จอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย ดังนี้

4.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ 2) ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหาร 3) ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหาร 4) ความพร้อมรับผิดชอบในการบริหาร และ 5) คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

4.2 วิเคราะห์ปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ 2) ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหาร 3) ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหาร 4) ความพร้อมรับผิดชอบในการบริหาร และ 5) คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

4.3 สร้างแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้กำหนดเป็นประเด็นให้ครอบคลุมขอบเขตที่กำหนดในกรอบแนวคิด เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 ขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อนำแนตัวผู้วิจัยในการติดต่อหน่วยงานที่เก็บข้อมูล

5.2 ส่งแบบสอบถามที่ใส่รหัสกำกับแล้วไปถึงผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกคน โดยผู้วิจัยจัดส่งด้วยตนเอง

5.3 ผู้วิจัยติดตามรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

6. การวิเคราะห์และการแปลความหมายข้อมูล

ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 363 ฉบับ จึงได้ดำเนินการนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.1 นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้อง ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

6.2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

6.2.1 หาค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) ของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

6.2.2 หาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของคะแนนจากการตอบแบบสอบถามที่วัดปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีและแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ย ตามเกณฑ์ของกานดา พุนลาทวิ (2539, หน้า 210) ดังนี้

4.50-5.00 หมายถึง มีทัศนะต่อปัจจัยความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง มีทัศนะต่อปัจจัยความสำเร็จอยู่ในระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง มีทัศนะต่อปัจจัยความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง มีทัศนะต่อปัจจัยความสำเร็จอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง มีทัศนะต่อปัจจัยความสำเร็จอยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.2.3 ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตาม ตำแหน่ง เพศ และวุฒิการศึกษา โดยใช้การทดสอบที (t-test)

6.2.4 เปรียบเทียบระดับปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตาม อายุ ขนาดของสถานศึกษา และ สังกัดพื้นที่การศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้การทดสอบด้วยวิธีแอลเอสดี (LSD) ของฟิชเชอร์ (Fisher's)

ผลการวิจัย

ปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี สรุปผลได้ ดังนี้

1. ปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถาน ศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี สรุปในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการบริหาร 2) ด้านประสิทธิผลของ

กระบวนการบริหาร 3) ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ 4) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ 5) ด้านความพร้อมรับผิชอบในการบริหาร

1.1 ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1) สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรในการปฏิบัติงาน 2) วางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับขนาดของสถานศึกษา และ 3) การกำหนดแผนงานและมาตรการชัดเจน ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ กำหนดมาตรการในการรักษาบุคคลที่ดี

1.2 ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการบริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ 1) จัดทำระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง และทันสมัย 2) กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันเวลา และ 3) ดำเนินการสรรหาคัดเลือกบุคลากรอย่างเป็นระบบ ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ บรรจุแต่งตั้งตามเกณฑ์ที่กำหนด

1.3 ด้านประสิทธิผลของกระบวนการบริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ 1) พัฒนาศักยภาพให้มีทักษะและสมรรถนะสำหรับการดำเนินงาน 2) รักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย และ 3) ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.4 ด้านความพร้อมรับผิชอบในการบริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ 1) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการบริหาร 2) ดำเนินการทางวินัยโดยคำนึงถึงหลักการที่ถูกต้อง และ 3) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจ การกระทำของตนเอง ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ รับผิชอบงานโดยคำนึงถึงความคุ้มค่า

1.5 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ 1) พิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้เหมาะสมกับผลงาน 2) ส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ และ 3) จัดระบบงานให้ชัดเจนและเหมาะสม ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ สร้างความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความพร้อมรับผิชอบในการบริหาร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการบริหาร และด้านประสิทธิผลของกระบวนการบริหารไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความพร้อมรับผิชอบในการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการบริหาร ด้านประสิทธิผลของกระบวนการบริหาร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการบริหาร ด้าน

ประสิทธิผลของกระบวนการบริหาร ด้านความพร้อมรับผิชอบในการบริหาร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ด้านความพร้อมรับผิชอบในการบริหาร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน แตกต่างกันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการบริหาร และด้านประสิทธิผลของกระบวนการบริหารไม่แตกต่างกัน

2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความพร้อมรับผิชอบในการบริหาร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน แตกต่างกันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการบริหาร และด้านประสิทธิผลของกระบวนการบริหารไม่แตกต่างกัน

2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความพร้อมรับผิชอบในการบริหาร แตกต่างกันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการบริหาร ด้านประสิทธิผลของกระบวนการบริหาร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ผู้วิจัยมีประเด็นอภิปราย ดังนี้

1. ปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี สรุปในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด เพราะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำงานให้ดำเนินไปอย่างประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็ได้ เพราะบุคคลเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารต่าง ๆ เช่น เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ถ้าหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพ หน่วยงานนั้นก็จะเป็หน่วยงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต สอดคล้องกับสมันส์ ทองงาม (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารบุคลากรครูของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในอำเภอสนทราย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า แนวทางการบริหารบุคลากรครูภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์เป็นการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนขององค์กร ผู้กำหนดกลยุทธ์จะทำการกำหนดวิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์กร ทำให้สมาชิกทั้งองค์กรทราบถึงทิศทางที่ทุกคนจะดำเนินไปอย่างชัดเจน สอดคล้องกับ สุริยา ไสยลาม (2547, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า การคำนึงถึงความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการบริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประสิทธิภาพของกระบวนการบริหาร ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นเนื่องจากเกิดการพัฒนา ทำให้เกิดแนวทางและความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันเพื่อประสิทธิผลตามที่ได้อำหนดไว้ โดยเป็นตัวชี้นำให้บุคลากรสามารถดำเนินงานต่างๆ ภายในองค์กรได้อย่างมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน สอดคล้องกับประสงค์ เอี่ยมเวียง (2548, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านประสิทธิผลของกระบวนการบริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประสิทธิผลของกระบวนการบริหารมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในศาสตร์ทางการบริหารและองค์การ นับว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่า การบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลองค์การจะล่มสลายไปในที่สุด สอดคล้องกับโสมนัส ทองงาม (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารบุคลากรครูของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในอำเภอสนทราย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารบุคลากรครูด้านประสิทธิผลของกระบวนการบริหารอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความพร้อมรับผิชอบในการบริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความพร้อมรับผิชอบในการบริหาร เป็นหลักสำนักรับผิชอบในงานในหน้าที่โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาไม่ว่าตนจะเป็นผู้กระทำหรือไม่ในที่สุดต้องรับผิชอบต่อผลที่เกิดขึ้น ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้นซึ่งช่วยให้การบริหารงานเกิดคุณภาพและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเฮอริส (Harris, 1979a, p.129) ได้ทำการวิจัยเรื่อง หน้าที่ของผู้บริหารบุคคลในระบบโรงเรียนประถมศึกษารัฐมิสซูรี ผลการวิจัยสรุปว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียนประถมศึกษาทางด้านบริหารบุคคลควรประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ 11 ประการ คือ การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การนำเข้าสู่งาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนา ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ การไกล่เกลี่ยปัญหาด้านบุคคล ความมั่นคงในงาน การปฏิบัติงานต่อเนื่อง และการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบุคคล

1.5 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานทำให้พนักงานได้รับการปฏิบัติเยี่ยงมนุษย์ในขณะที่ทำงาน โดยการปรับปรุงสิ่งต่างๆ เกี่ยวข้องกับ การมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะพึงมีได้ รวมทั้งตอบสนองกับการต้องการส่วนบุคคลของพนักงานในการทำงาน สอดคล้องกับสุริยา ไสยลาม (2547, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันแนวทางการบริหารงานบุคคลได้มีการนำเสนออย่างหลากหลายรูปแบบ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้รับรู้และนำไปปฏิบัติอย่างแพร่หลาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุริยา ไสยลาม (2547, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ผลการเปรียบเทียบพบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจ

เป็นเพราะว่าปัจจุบันการกระจายข่าวสาร หรือการประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่างๆ มีความสะดวกมากยิ่งขึ้น ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่างได้รับข่าวสารเพื่อนำแนวทางไปปฏิบัติได้เหมือนกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของสมพร ใจคำปัน (2547, หน้า 47-55) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ ผลการเปรียบเทียบพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาต่างคำนึงถึงแนวทางในการปฏิบัติงานที่บุคคลเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินงาน มีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุริยา ไสยลาม (2547, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ผลการเปรียบเทียบพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเข้ารับการศึกษ ทำให้มีการพัฒนาตนเอง พัฒนาความรู้ความสามารถ ที่จะนำมาใช้ในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของมงคล พระนคร (2548, หน้า 92) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผลการเปรียบเทียบพบว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นการเอาใจใส่ การบริหารจัดการหรือการดำเนินงานของผู้บริหารต่างมีแนวทางการดำเนินงานที่เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของมณฑนา หริกจันทร์, ฐิติพร พิษณุกุล, และอรสา โกศลานันท์กุล (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลจันทบุษยานี ผลการเปรียบเทียบพบว่า ประเภทขององค์กรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ประสงค์ เอี่ยมเวียง (2548, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการเปรียบเทียบพบว่าขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะสถานศึกษา ต่างปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาที่ได้กำหนดไว้แล้ว สอดคล้องกับผลการวิจัยของประสงค์ เอี่ยมเวียง (2548, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการเปรียบเทียบพบว่าสังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ด้าน

ความพร้อมรับผิดชอบในการบริหารมีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเอง ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคล เพื่อนำข้อมูลและความรู้ที่ได้มาเป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้ประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ต้องการ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี

2.2 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2552). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กานดา พุนลาภทวี. (2539). สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: ฟิสิกส์เซ็นเตอร์.
- เจริญ แก้วเรือง. (2559). ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดอนสำโรง. สัมภาษณ์.
- บรรยงค์ ไตจินดา. (2543). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: อมร.
- ประสงค์ เอี่ยมเวียง. (2548). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เลย เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พนม พงษ์ไพบูลย์. (2547). คู่มือบริหารโรงเรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- ไพฑูรย์ สินารัตน์. (2543). กระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ในระดับบัณฑิตศึกษา. กรุงเทพฯ: ทบวงมหาวิทยาลัย.
- มงคล พระนคร. (2548). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร.
- มันทนา หริกจันทร์, ฐิติพร พิษณุกุล, และอรสา โกศลานันท์กุล. (2551). ปัญหาการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- รุ่ง แก้วแดง, และชัยณรงค์ สุวรรณสาร. (2546). โรงเรียนนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนา.
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2542). คู่มือสำหรับผู้บริหารการศึกษาไทย (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี ไทย-ญี่ปุ่น.
- สมชาย เทพแสง. (2548). โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (Learning School) กุญแจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน. วารสารวิชาการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ, 7(2), 10.
- สมพร ใจคำปัน. (2547). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สวัสดิ์ อินทรศักดิ์. (2559). ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทุ่งแฝก อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี. สัมภาษณ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. (2559). สรุปข้อมูลพื้นฐาน. สืบค้น สิงหาคม 10, 2559, จาก www.suphan1.go.th/.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. (2559). สรุปข้อมูลพื้นฐาน. สืบค้น สิงหาคม 10, 2559, จาก www.suphan2.go.th/.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. (2559). สรุปข้อมูลพื้นฐาน. สืบค้น สิงหาคม 10, 2559, จาก www.suphan3.go.th/.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). รายงานสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน ปีงบประมาณ 2552. กรุงเทพฯ: แอร์บอรั่น พริน.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). ปัญญาปฏิรูปการศึกษาแนวทางการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

สุรางค์ เข้มเพ็ชร. (2559). ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองราชวัตร. สัมภาษณ์.

สุริยา ไสยลาม. (2547). การศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สุวริย์ ศิริโกคาภิรมย์. (2553). วิทยาการวิจัย. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

โสมนัส ทองงาม. (2546). แนวทางการบริหารบุคลากรครูของโรงเรียนอนุบาลเอกชนในอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อุษา อำพันทอง. (2547). การสรรหาและการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาจากท้องถิ่นของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1 - 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

Harris, Ben M. (1979a). *Supervision behavior in education*. Englewood cliffs. New Jersey: Prentice-Hall.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

Factors affecting organizational commitment of nurses at government hospitals in Prachuap Khiri Khan Province

วรรณศิริ ศรีทอง¹, พิเศษ ชัยดิเรก²
Wansiri Srithong, Pisate Chaidirek

Received: July 1, 2020 Revised: August 7, 2020 Accepted: August 11, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 2) ลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 146 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติค่าไคสแควร์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร 2) ลักษณะส่วนบุคคลในภาพรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาลในทุกด้าน 3) ปัจจัยในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาลในภาพรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร โดยปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวม ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีขนาด 0.851

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, ปัจจัยในการปฏิบัติงาน, พยาบาล

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแอสแตมฟอร์ด

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ที่ปรึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแอสแตมฟอร์ด

Abstract

This research aimed to study: 1) level of organizational commitment of nurses at government hospitals in Prachuap Khiri Khan Province 2) personal characteristics that affect the organizational commitment of nurses in government hospitals in Prachuap Khiri Khan Province 3) relationship between operational factors and organizational commitment of nurses to government hospitals in Prachuap Khiri Khan Province The sample group used in the research was nurses working in government hospitals in 146 Prachuap Khiri Khan Province. 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.

Findings: 1) Organizational commitment of nurses, government hospitals In PrachuapKhiri Khan Province Overall, there is a commitment to the organization at a high level. when considering in each aspect, found that there is a commitment to the organization is at a high level in all aspects In the following order Regarding the willingness to devote effort in the operation to the organization Had the highest mean value in terms of the confidence in accepting the goals and values of the organization and the desire to maintain membership of the organization. 2) Personal characteristics in the overall was no relationship with organizational commitment of nurses at government hospitals in all aspects. 3) Performance factors of nurses in government hospitals In overall, the operation is at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect that had the highest level of performance was the aspect of work performed. Had the highest mean whereas the aspect which had high level of operation In the following order In relation to the personnel of the organization, the freedom of working, the feeling that they are important to the organization in the aspect of the feeling that the organization is dependable and the expectation of receiving the response from the organization. The operational factors in the overall aspect of feeling that they are important to the organization Regarding work characteristics and the feeling that the organization is dependable Correlated with organizational commitment of nurses, government hospitals statistical significance at the level of .05 is 0.851.

Keywords: Organizational commitment, factors affecting organizational commitment, Nurses

บทนำ

พยาบาลวิชาชีพนับว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีจำนวนมากที่สุดในองค์การสุขภาพ และเป็นกำลังหลักที่มีความสำคัญในการให้บริการสุขภาพแก่ประชาชน เนื่องจากความต้องการการบริการสุขภาพของประชาชนที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง และข้อจำกัดในการเพิ่มการผลิตพยาบาลวิชาชีพ องค์การสุขภาพจึงยังคงประสบปัญหากับการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ โดยสาเหตุที่สำคัญที่สุดคือ การที่องค์การไม่สามารถรักษากำลังคนให้คงอยู่ในองค์การได้ (วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษดา แสงวดี, 2555, หน้า 6)

ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลเป็นวิกฤตที่เกิดขึ้นทั่วโลก ทั้งในประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศที่กำลังพัฒนา รวมทั้งประเทศไทย ความขาดแคลนส่งผลกระทบต่อการทำงานของพยาบาล ทำให้เกิดความสงสัยไม่มั่นใจถึงคุณภาพของการให้บริการความปลอดภัยของผู้รับบริการ รวมถึงชื่อเสียงของโรงพยาบาล (กมลรัตน์ เทอร์เนอร์, มาสรีน ศุลปักษ์, ดวงเนตร ธรรมกุล, วิไลวรรณ ทองเจริญ, รัชนี สุจิจันทร์รัตน์, พันเอกหญิงวัลลา บุญรอด, 2558, หน้า 108)

จำนวนพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย โรงพยาบาลหัวหิน จำนวน 313 คน โรงพยาบาลปราณบุรี จำนวน 45 คน โรงพยาบาลสามร้อยยอด จำนวน 53 คน โรงพยาบาลกุยบุรี จำนวน 33 คน โรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 237 คน โรงพยาบาลทับสะแก จำนวน 52 คน โรงพยาบาลบางสะพาน จำนวน 112 คน โรงพยาบาลบางสะพานน้อย จำนวน 33 คน รวมทั้งสิ้น 878 คน ถือว่าเป็นจำนวนที่น้อย เมื่อเทียบกับประชาชนที่มารับบริการตามโรงพยาบาลเหล่านี้ ทำให้ไม่สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างเพียงพอ ส่งผลให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลเป็นอย่างมาก ซึ่งในสถานการณ์ปัจจุบันที่ความไม่พอใจและศรัทธาของประชาชนโดยทั่วไปต่อวิชาชีพทางด้านสาธารณสุขมีแนวโน้มลดน้อยลง แต่ในโรงพยาบาลของรัฐก็ยังคงมีผู้มาใช้บริการอย่างแออัดคับคั่งเพราะปริมาณผู้ให้บริการขยายตัวเร็วกว่าจำนวนบุคลากรทางการแพทย์กว่า 10 ปีที่คนไทยเกือบทั้งหมดสามารถเข้าถึงบริการด้านสุขภาพได้ตามหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าซึ่งนับเป็นความสำเร็จที่น่าภาคภูมิใจแต่ในอีกด้าน ความเสี่ยงต่อภาวะคุกคามด้านต่าง ๆ ของบุคลากรด้านสาธารณสุขก็มากขึ้นด้วย จากสาเหตุทั้งหมดข้างต้นจึงส่งผลให้เกิด ปัญหาการขาดแคลนพยาบาล ซึ่งเป็นผลมาจากความไม่พึงพอใจในงานและการลาออกจากวิชาชีพซึ่งเป็นปัญหาสำคัญระดับชาติของทุกประเทศ รวมทั้งมีแนวโน้มทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ และเมื่อพยาบาลลาออกจากงานหน่วยงานต้องดำเนินการสรรหาพยาบาลทดแทนพยาบาลที่ลาออก ต้องปฐมนิเทศฝึกอบรมและพัฒนาทักษะพยาบาลใหม่ทำให้สูญเสียเวลาและงบประมาณที่สูงมาก นอกจากนี้ยังทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่คงอยู่ในองค์การรู้สึกเสียขวัญและสูญเสียกำลังใจอีกด้วยด้วยเหตุนี้ผู้บริหารการพยาบาลจึงควรให้ความสำคัญกับการธำรงรักษาบุคลากรด้านพยาบาลโดยเสริมสร้างความพึงพอใจในงานให้แก่พยาบาลหากพยาบาลมีความพึงพอใจในงานจะทำให้มีแรงจูงใจในงานทำงานอย่างสุดความสามารถ อุทิศตนให้กับงานที่รับผิดชอบและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การซึ่งจะมีผลทำให้บริการพยาบาลมีคุณภาพตลอดจนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์การพยาบาลบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากุล, 2551, หน้า 284)

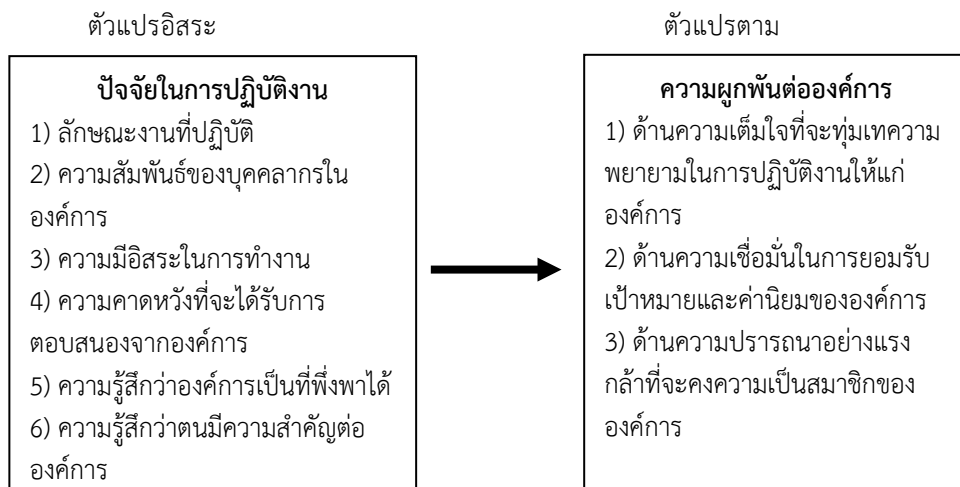
จากเหตุผลดังกล่าวผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของพยาบาลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ทำให้มีความมุ่งมั่น และสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชนที่มารับบริการที่โรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2) ความสัมพันธ์ของบุคคลากรในองค์การ 3) ความมีอิสระในการทำงาน 4) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ 5) ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ 6) ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ประยุกต์มาจากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน มาวเดย์ และคณะ (Mowday and others; 1982, pp. 20-23) และความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ 1) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้แก่องค์การ 2) ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 3) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ประยุกต์มาจากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของ สตีเยอร์ (Steer, 1991, p. 79) ใช้กรอบแนวคิดดังภาพ



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จากทั้งหมด 8 โรงพยาบาล รวมทั้งสิ้น 878 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Samuel B. Green (1991, pp. 499-510) ได้กลุ่มประชากร 146 คน ใช้หลักความไม่น่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ตาราง 1 แสดงจำนวนรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างแยกตามโรงพยาบาล

ลำดับ	โรงพยาบาล	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	โรงพยาบาลหัวหิน	313	53
2	โรงพยาบาลปราณบุรี	45	8
3	โรงพยาบาลสามร้อยยอด	53	10
4	โรงพยาบาลกุยบุรี	33	6
5	โรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์	237	34
6	โรงพยาบาลทับสะแก	52	10
7	โรงพยาบาลบางสะพาน	112	19
8	โรงพยาบาลบางสะพานน้อย	33	6
รวม 8 โรงพยาบาล		878	146

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ และด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้วยข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ท สเกล (Likert scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ท สเกล (Likert scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจโดยการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) ด้วยตนเอง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 146 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 โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับความ

ผูกพันต่อการของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square) ในการทดสอบไคสแควร์ (Chi-square test) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และใช้สำหรับวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อการของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multi Linear Regression Analysis) และทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน คือ Durbin-Watsonซึ่งมีค่าอยู่ในช่วง $1.5 \leq \text{Durbin-Watson} \leq 2.5$

ผลการวิจัย

1. ความผูกพันต่อการของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมและรายด้าน มีความผูกพันต่อการอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อการของพยาบาล

ความผูกพันต่อการของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาลใน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความผูกพัน	ลำดับ ที่
1.ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้แก่ องค์กร	4.09	0.69	มาก	1
2.ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.94	0.73	มาก	2
3.ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของ องค์กร	3.80	0.77	มาก	3
รวม	3.94	0.67	มาก	

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความผูกพันต่อการของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมมีความผูกพันต่อการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{X}=3.94$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อการ อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.09$, S.D. = 0.69) ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X}=3.94$, S.D. = 0.73) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X}=3.80$, S.D. = 0.77)

2. ปัจจัยในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อการ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยในการปฏิบัติงานของพยาบาล

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติงาน	ลำดับที่
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.27	0.53	มากที่สุด	1
2. ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร	4.06	0.58	มาก	2
3. ความมีอิสระในการทำงาน	3.90	0.71	มาก	3
4. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.62	0.71	มาก	6
5. ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	3.72	0.81	มาก	5
6. ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3.83	0.71	มาก	4
รวม	3.90	0.56	มาก	

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{X}$ = 3.90, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = 0.53) ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = 0.58) ด้านความมีอิสระในการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.90, S.D. = 0.71) ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ($\bar{X}$ = 3.83, S.D. = 0.71) ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ($\bar{X}$ = 3.72, S.D. = 0.81) และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ($\bar{X}$ = 3.62, S.D. = 0.71)

3. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล

ลักษณะส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล			
	ด้านความเต็มใจที่ จะทุ่มเทความ พยายามในการ ปฏิบัติงาน	ด้านความเชื่อมั่น ในการยอมรับ เป้าหมายและ ค่านิยม	ด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะ คงความเป็นสมาชิก ขององค์กร	ภาพรวม
1. เพศ	-	-	-	-
2. อายุ	-	-	-	-
3. ระดับการศึกษา	0.021 *	-	-	-
4. สถานภาพสมรส	0.041 *	-	-	-
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	-	-	-	-
6. รายได้ต่อเดือน	-	-	-	-

จากตาราง 4 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาในภาพรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P > 0.05$ ($\chi^2 = 4.746$, Sig = 0.096) แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\chi^2 = 8.224$, Sig = 0.021) และสถานภาพสมรสในภาพรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P > 0.05$ ($\chi^2 = 9.658$, Sig = 0.070) แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\chi^2 = 11.256$, Sig = 0.041)

4. ปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวม ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 5 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของปัจจัยในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การ

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน		ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์				
		B	S.E.	สปส. Beta	t	Sig.
(ค่าคงที่)		0.173	0.272		0.635	0.527
1.ลักษณะงานที่ปฏิบัติ		0.205	0.073	0.162	2.805**	0.006
2.ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร		0.119	0.073	0.103	1.638	0.104
3.ความมีอิสระในการทำงาน		0.024	0.069	0.026	0.346	0.730
4.ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง		-0.060	0.070	-0.063	-0.858	0.393
5.ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้		0.175	0.077	0.211	2.284*	0.024
6.ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ		0.492	0.079	0.521	6.222***	0.000
หมายเหตุ	* $p \leq 0.05$	R	= 0.851			
	** $p \leq 0.01$	R ²	= 0.724			
	*** $p \leq 0.001$	R ² ปรับ	= 0.712			
		F	= 60.869			
	ระดับนัยสำคัญ = 0.00	Durbin-Watson	= 1.899			

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จากการทดสอบความเป็นอิสระกันของความ

คลาดเคลื่อน (Durbin-Watson) ในครั้งนี้มีค่าเท่ากับ 1.899 ซึ่งอยู่ในช่วง $1.5 \leq \text{Durbin-Watson} \leq 2.5$ โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (R) อยู่ในระดับ 0.851 และพิจารณาจากการปรับมาตรฐานของตัวแปร (Standardized Variables) ร้อยละ 71.20-72.40 ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และค่า สปส. Beta เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ($\beta_{\text{ความสำคัญต่อองค์กร}} = 0.521, \text{Sig.} = 0.000$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\beta_{\text{ลักษณะงาน}} = 0.162, \text{Sig.} = 0.006$) และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ ($\beta_{\text{องค์กรเป็นที่พึงพาได้}} = 0.211, \text{Sig.} = 0.024$) กล่าวคือความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้

จากตาราง 3 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \hat{Y} &= b_1x_1 + b_5x_5 + b_6x_6 \\ &= 0.205 (\text{ลักษณะงานที่ปฏิบัติ}) + 0.175 (\text{ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้}) \\ &\quad + 0.492 (\text{ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร}) \end{aligned}$$

$\hat{Y}$ หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

อภิปรายผล

1. ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า พยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร เชื่อในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกกับองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ สตีเยร์ (Steers, 1977, p. 79) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กรและเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กรซึ่งสามารถแสดงให้เห็นใน 3 รูปแบบคือ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กร และของบุคคลสามารถรวมไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความสอดคล้องกันเมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐาน และระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้นบุคคลจะประเมินองค์การ และรู้สึกต่อองค์การในทางที่ดีรู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆขององค์กรเชื่อว่าองค์การจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมายบุคคลจะรู้สึกว่ายู่ในสภาวะที่มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้ 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศแรงกายแรงใจสติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์ และความก้าวหน้าขององค์กร และสร้างสรรค์ให้องค์การบรรลุเป้าหมายหรืออยู่ในสถานะที่ดีมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมความสม่ำเสมอคงเส้นคงวาในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้สะดวกขึ้น มีความคิดเสมอว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์และทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้จึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่นเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยแก้ปัญหา และ 3) ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดีซื่อสัตย์

ต้องการ เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหนแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือนรายได้สถานภาพตำแหน่งความมีอิสระทางวิชาชีพตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้นเป็นความตั้งใจ และความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรไม่คิดที่จะลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในฐานะวิกฤติการณ์อันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ชนก ทับมื่นเทียน (2560, หน้า 145-148) วิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวรรณ เครือแป้น (2556, หน้า 15-17) วิจัยเรื่องความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง และรายด้านคือ ด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรและด้านความปรารถนาที่จะธำรงรักษาเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับสูงเช่นกัน

2. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2559, หน้า 96-98) วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักรักษาป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรสำนักรักษาป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ที่ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ความมีอิสระในการทำงาน ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร เป็นปัจจัยในการปฏิบัติงาน มีผลให้พยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ รู้สึกมีความผูกพันต่อองค์กร ทำให้พยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีความสุขในการปฏิบัติงานและอยากทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ มาวเดย์ และ คณะ (1982, หน้า 20-23) ซึ่งเห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีปริมาณงานที่เหมาะสมและตรงกับความรู้ความสามารถ มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติที่ชัดเจน ความท้าทายของงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการทำงาน และแสดงความสนใจทำงานเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพราะจะเกิดความพอใจเมื่อเห็นงานประสบผลสำเร็จ 2) งานที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรจะต้องติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เป็นความรู้สึกที่มีต่อเพื่อนร่วมงานรวมถึงการให้ความช่วยเหลือ ความร่วมมือ การให้คำปรึกษาและนำการปฏิบัติงานและด้านส่วนตัวสามารถทำงานร่วมกัน มีความสามัคคี มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความใกล้ชิดสนิทสนมไว้วางใจกัน 3) ความเป็นอิสระในการ

ปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติมีอิสระเสรีภาพในการทำงาน สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนด เวลาทำงานและวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จโดยไม่ต้องมีการควบคุมจากภายนอก ซึ่งจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และรู้สึกว่าการที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ออกมาเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า 4) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นความปรารถนาของบุคลากรที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หรือได้รับผลตอบแทนจากการที่ได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กร แล้วควรจะได้รับผลตอบแทนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการต่างๆ ตลอดจนระบบการพิจารณาความดีความชอบ โอกาสความก้าวหน้า และการได้รับการพัฒนา ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีพลังในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กร 5) ความรู้สึกว่าการเป็นสิ่งที่พึงพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือได้ว่าใจที่บุคคลมีต่อองค์กรว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้ง และให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาประสบกับปัญหา ความน่าเชื่อถือขององค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าเขาจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลที่มีความไว้วางใจองค์กรสูง รู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ก็จะมีคามยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง และ 6) ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนมีคุณค่านั้นเป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้กับผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการทุ่มเทร่างกาย และกำลังใจเพื่อที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีคุณค่า และองค์กรได้ตอบสนองความต้องการทางด้านความมีคุณค่าในตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะภัทร พันธุ์ซ้อน (2560, หน้า 142-145) วิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรารุช โภชนะสมบัติ (2559, หน้า 96-98) วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รองลงมาคือ ด้านความหลากหลายของงาน และน้อยที่สุด คือ ด้านความอิสระในการทำงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความรู้สึกว่าการเป็นสิ่งที่พึ่งพาได้ และน้อยที่สุด คือความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

4. ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นปัจจัยในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทำให้พยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์เกิดความรู้สึกผูกพันต่อ

องค์การ มีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์การ และมีความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ โดยไม่คิดที่จะลาออก หรือย้ายที่ทำงานใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ชนก ทับมณีเทียน (2560, หน้า 145-148) วิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะภัทร พันธุ์ซ้อน (2560, หน้า 142-145) วิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รวมทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2559, หน้า 96-98) วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้แก่องค์การ ควรส่งเสริมให้พยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ทำงานด้วยความขยันขันแข็งอย่างสม่ำเสมอ และเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์การแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน

1.2 ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ควรส่งเสริมให้พยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การสม่ำเสมอ และเชื่อในแนวทางขององค์การที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

1.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ควรส่งเสริมให้พยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ไม่คิดที่จะลาออกไม่ว่าองค์การจะอยู่ในสภาวะวิกฤติ และไม่มีความคิดที่จะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาควรมีการวิจัยเชิงปริมาณควบคู่กับเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกและมีความหลากหลายมากขึ้น

2.2 ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ให้มากยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาถึงความต้องการส่วนบุคคลของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลรัตน์ เทอร์เนอร์, มาสรีน สุกปลักษ์, ดวงเนตร ธรรมกุล, วิไลวรรณ ทองเจริญ, รัชณี ศุจิจันทร์รัตน์, พันเอกหญิงวัลลา บุญรอด. (2558). ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาพยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี. วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข, 25(2), 178-193.
- บุญใจ ศรีสิดินรากุล. (2553). ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์ The Methodology in Nursing Research (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: บริษัท ยูแอนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย จำกัด.
- ปิยะภัทร พันธุ์ซ้อน. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- พิมพ์ชนก ทับบนเทียน. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษฎา แสงวดี. (2555). ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาคาราคาเข่งพยาบาลวิชาชีพ ในประเทศไทย.วารสารสภาการพยาบาล, 27(1), 5-12.
- ศราวุธ โภชนะสมบัติ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข.
- อรรพรรณ เครือแป้น. (2556). ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ 29(2), 10-19.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. & Steer, R.M. (1982). *Employee-Organizational Likage: The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- Samuel B Green. (1991). How Many Subjects Dose It Take to Do a Regression Analysis? *Multivariate Behavioral Research*, 26(3), 499-510.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.

การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียนนายสิบตำรวจ

Promoting morality and ethics for the police trainee

เพลิน หนูเล็ก¹
Pern Nulek

Received: July 25, 2020 Revised: September 1, 2020 Accepted: September 4, 2020

บทคัดย่อ

หลักสูตรนักเรียนนายสิบตำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ นักเรียนนายสิบตำรวจทุกคนเป็นผู้ยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถจนเกิดเป็นทักษะในการปฏิบัติงานป้องกันปราบปราม การสร้างเจตคติ วิสัยทัศน์และหล่อหลอมจิตใจ อุดมคติและบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการตำรวจที่ดี เพียบพร้อมไปด้วยคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน และจะต้องมีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ วุฒิภาวะ มีจิตสำนึกในการบริการ และบำเพ็ญทุกขกฐ์แก่ประชาชน รวมทั้งปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มอบหมายให้ กองบัญชาการศึกษา, ตำรวจภูธรภาค 1-9 และ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน หรือหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการให้การฝึกอบรมนักเรียนนายสิบตำรวจ เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ตำแหน่งผู้บังคับหมู่ ปฏิบัติงานป้องกันปราบปราม ดังนั้น หน่วยงานที่มีหน้าที่ผลิตนักเรียนนายสิบตำรวจ จะต้องดำเนินการส่งเสริมและเสริมสร้างให้นักเรียนนายสิบตำรวจทุกคนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และเป็นไปตามนโยบายการบริหารราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยยึดถือประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของข้าราชการตำรวจ เพื่อผลักดันให้ข้าราชการตำรวจ ทุกนายขับเคลื่อนการทำงานภายใต้ความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ อีกทั้งยังเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามแนวทางของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ซึ่งกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการในทุกมิติให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นการปลูกจิตสำนึก สร้างความตระหนักในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ให้ดำรงตนอยู่บนพื้นฐานความซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้อง ปรับทัศนคติให้มีค่านิยม ความ เป็นอยู่ที่เรียบง่าย ประหยัดตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

คำสำคัญ: การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม, นักเรียนนายสิบตำรวจ, เศรษฐกิจพอเพียง

¹ พันตำรวจโทหญิง,

Abstract

The Police trainee Course aims to teach all police trainee to adhere to abide the nation, religion, monarchy and democratic government, in addition, to gain more knowledge and ability to understand in the operations, the prevention, and the suppression skills. Including creating attitudes vision and forging the mind's personality and physical personality to be suitable for being a good police officer equipped with morality, ethics, honesty, and trustworthy. The police trainee must be physically, mentally, mature, and conscious in service - including performing duties efficiently. The Royal Thai Police has assigned the Provincial Education Police Division 1-9 and Border Patrol Police Bureau or the unit that is assigned by the Royal Thai Police to have the duty and responsibility to provide training to police trainee to contain and appoint as a noncommissioned police officer in the squadron position operations to prevent and suppress. Therefore, the department responsible for producing the police trainee must proceed to promote and strengthen that all the police trainee have morality and ethics to meet the program objectives and to comply with the government policy of the national police department. In order to push police officers to work with transparency, fair and verifiable and also to strengthen morality Ethics in accordance with the guidelines of the Office of the National Counter Corruption which is set the ethical standards of government officials in every dimension and to be effective focusing on raising awareness and raising awareness on morality Ethics in order to maintain the basis of honesty, accuracy, adjust the attitude to the values of living that are simple and economical according to philosophy of sufficiency economy.

Keywords: Promoting morality and ethics, the police trainee, sufficiency economy

บทนำ

หลักสูตรนักเรียนนายสิบตำรวจ มีระยะเวลาการฝึกอบรม 18 เดือน โดยบุคคลภายนอกที่ได้รับการบรรจุเป็นนักเรียนนายสิบตำรวจ จะรับจากผู้มีคุณวุฒิระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือเทียบเท่า ซึ่งมีอายุระหว่าง 18-27 ปี เมื่อสำเร็จการฝึกอบรมแล้ว จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งผู้บังคับหมู่ ปฏิบัติงานป้องกันปราบปราม ในสถานีดำรวจต่าง ๆ อันเป็นงานที่ต้องสัมผัสกับประชาชนโดยตรง ต้องแก้ไข ปัญหาเฉพาะหน้าด้วยตนเอง ดังนั้นหากตำรวจที่ผลิตออกไปเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เพียงพร้อมไปด้วย คุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประโยชน์ก็จะเกิดกับประชาชน สังคม และประเทศชาติ ในทำนองเดียวกันหากตำรวจที่ผลิตออกไป ไร้ซึ่งคุณธรรม จริยธรรมแล้ว ประชาชนในสังคมก็จะมองว่าตำรวจมีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่โปร่งใส ทำงาน ล่าช้า มีอคติ เรียกรับผลประโยชน์ ทำงานในลักษณะมีการเลือกปฏิบัติ โดยเขามองว่าอาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่มี อำนาจและกฎหมายอยู่ในมือ สามารถเอื้อประโยชน์ให้กับพวกพ้องและญาติพี่น้อง ในปัจจุบันประชาชนมีความ คาดหวังว่าปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับชุมชนหรือคนในสังคมนั้น ตำรวจจะต้องเป็นผู้ที่สามารถแก้ไขปัญหาเหล่านั้น ได้ ซึ่งจะเห็นได้ว่าประชาชนฝากความหวังไว้กับตำรวจในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด แห่ลอบายมุข การบังคับใช้กฎหมาย หรือแม้กระทั่งปัญหาสิ่งแวดล้อม ซึ่งในบางครั้งหน่วยงานตำรวจ หน่วยงานเดียวไม่สามารถที่จะดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ อย่างครอบคลุม ตำรวจจะต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจจากทุกภาคส่วน อันประกอบด้วยหน่วยงานราชการ องค์กรเอกชน และคนในสังคม/ชุมชนนั้น ๆ ร่วมกัน แก้ไขปัญหา ดังนั้น เมื่อประชาชนในสังคมมีความคาดหวังกับการปฏิบัติงานของตำรวจมากเท่าไร การปฏิบัติงาน ของตำรวจก็ต้องมีความโปร่งใส รวดเร็ว เป็นธรรม ปราศจากอคติ มากขึ้นเท่านั้น จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจนั้นจะต้องดำเนินการตามกฎหมาย หรือกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และในขณะเดียวกัน ตัวผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีคุณธรรมจริยธรรมควบคู่ไปด้วย จึงจะทำให้การปฏิบัติงานสัมฤทธิ์ผล ผู้รับบริการได้รับ ความพึงพอใจในการบริการ ตลอดจนมีความเชื่อมั่น ศรัทธาว่าการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจเป็นไปด้วยความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจ และการดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้นักเรียน นายสิบตำรวจเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ และ พร้อมที่จะทำงานรับใช้ประชาชน จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่จะต้องดำเนินการอย่างยั่งยืนเพื่อให้เกิดผลอย่างเป็น รูปธรรม (กองบัญชาการศึกษา, 2561)

นิยามความหมายของศัพท์เฉพาะ

จริยธรรม หมายถึง สิ่งที่ทำได้ในทางวินัย จนเกิดความเคยชินมีพลังใจ มีความตั้งใจแน่วแน่ จึงต้องอาศัย ปัญญา ปัญญาอาจเกิดจากความศรัทธาเชื่อถือผู้อื่นในทางพุทธศาสนาสอนว่า จริยธรรม คือการนำความรู้ความ จจริง หรือกฎธรรมชาติ มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตที่ดีงาม

คุณธรรม หมายถึง คุณงามความดีที่เป็นธรรมชาติ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม คุณธรรม จึงเป็นจริยธรรมที่แยกเป็นรายละเอียดแต่ละประเภท หากประพฤติปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอก็จะเป็นสภาพคุณงาม ความดีทางความประพฤติและจิตใจของผู้นั้น คุณธรรมจึงเป็นจริยธรรมที่ฝึกฝนจนเป็นนิสัย เช่น ซื่อสัตย์ ขยัน อดทน เสียสละ รับผิดชอบ

มาตรฐานทางจริยธรรมตำรวจ หมายถึง คุณความดีที่เป็นข้อประพฤติและปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ ตำรวจ เพื่อให้ประชาชนศรัทธา เชื่อมั่นและยอมรับ

นักเรียนนายสิบตำรวจ หมายถึง บุคคลภายนอกที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการตำรวจ เป็นพล ตำรวจสำรอง มีระยะเวลาฝึกอบรม 18 เดือน

ข้อกำหนดเกี่ยวกับจริยธรรม

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

มาตรา 76 รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดิน ทั้งราชการส่วนกลางส่วนภูมิภาคส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐ ต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะ และการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2560)

รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ ให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจ หรือกระทำการโดยมิชอบที่เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนการแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

2. แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2559-2564)

รัฐบาลได้กำหนด “แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ” เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของประชาชน โดยให้ศาสนา วัฒนธรรมและความเป็นไทยมาสร้างสรรค์สังคมไทยให้เกิดความเข้มแข็งอย่างมีคุณภาพและคุณธรรม เพื่อให้สังคมเกิดความมั่นคง สงบสุข ร่มเย็น ด้วยมิติทางศาสนา ระบบเศรษฐกิจเกิดความมั่นคงเข้มแข็งด้วยวิถีวัฒนธรรมไทย และยั่งยืนด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้การดำเนินการขับเคลื่อนแผนแม่บทดังกล่าวบรรลุเป้าหมาย จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินการ ดังนี้

- 2.1 วางระบบรากฐานการเสริมสร้างคุณธรรมในสังคมไทย
- 2.2 สร้างความเข้มแข็งในระบบการบริหารจัดการด้านการส่งเสริมคุณธรรมเป็นเอกภาพ
- 2.3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมคุณธรรม
- 2.4 ส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก

3. พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.2562

มาตรา 5 มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย

(1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

(3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่

เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว

4. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 1 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาตรา 6 ได้บัญญัติไว้ว่า “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ดังต่อไปนี้

- (1) เกิดประโยชน์สูงสุดของประชาชน
- (2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
- (3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
- (4) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
- (5) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
- (6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ
- (7) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ”

5. กฎ ก.ตร.ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ. 2551 และ กฎ ก.ตร.ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 โดยเหตุผลในการประกาศ กฎ ก.ตร. ดังกล่าวนั้น คือ โดยที่ตำรวจเป็นที่พึ่งสำคัญของประชาชนในด้านอำนวยความสะดวกและความยุติธรรม เทียงตรง ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม บรรลุวัตถุประสงค์นโยบายของทางราชการและเป็นตำรวจของประชาชนอย่างแท้จริง และต้องการกระจายอำนาจให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแลข้าราชการตำรวจ

ตำรวจต้องปฏิบัติอย่างไรจึงจะได้ชื่อว่าเป็นผู้มีความคุณธรรมจริยธรรม

ในปัจจุบันจะเห็นว่า การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจมักจะถูกวิพากษ์วิจารณ์อยู่เสมอ เนื่องจากอาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่ต้องสัมผัสกับประชาชนโดยตรง หากพิจารณาตามลักษณะงานของตำรวจจะพบว่าบางครั้งในหนึ่งงานของตำรวจจะเป็นงานที่มีผู้ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์อยู่ในบริบทเดียวกัน ดังนั้นในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจนอกจากที่จะต้องยึดถือตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ประกอบแล้ว อีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญที่ตำรวจทุกคนจะต้องมีคือคุณธรรมจริยธรรมประจำใจ เพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวสำหรับการประพฤติปฏิบัติในทางที่ถูกต้อง โดยมุ่งหวังให้ประชาชนได้รับความยุติธรรม เกิดความพึงพอใจ ให้สมกับความกล้าที่ว่า “บริการดุจญาติ พี่พี่ราษฎรดุจครอบครัว” ที่ตำรวจทุกคนควรพึงระลึกไว้เสมอ โดยในการปฏิบัติงานนั้นสามารถนำหลักธรรมคำสอนทางศาสนา การดำเนินการตามรอยเบื้องพระยุคลบาทตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน สิ่งสำคัญที่หน่วยศึกษาอบรมจะต้องดำเนินการให้เป็นรูปธรรมอย่างยั่งยืนก็คือ การส่งเสริมให้นักเรียนนายสิบตำรวจซึ่งเปรียบเสมือนผ้าขาวที่กำลังจะก้าวข้ามจากประชาชนเข้ามาสู่อาชีพตำรวจจะต้องเป็นผู้มีจิตสำนึกในด้านคุณธรรม จริยธรรม ไม่ใช่เฉพาะเวลาที่อยู่ในช่วงการฝึกอบรมเท่านั้น แต่คุณธรรมจริยธรรม ที่กล่าวมานี้จะต้องอยู่ในจิตสำนึกของนักเรียนนายสิบตำรวจทุกคน เมื่อเขาสำเร็จการฝึกอบรม และก้าวไปสู่อำชีพตำรวจอย่างเต็มตัว เขาจะได้ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงาน ตลอดจนสังคมประเทศชาติ และเป็นตำรวจที่ประชาชนต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งผู้เขียนขอสรุปแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียนนายสิบตำรวจ ประกอบด้วยแนวทางต่าง ๆ ดังนี้

แนวทางส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียนนายสิบตำรวจ

1. คุณธรรมที่มาจากคำสอนทางศาสนา (สุริวัตร จันทรโสภา, 2560)

1.1 ความรับผิดชอบ ต้องมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ความพากเพียร และความละเอียดรอบคอบ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย และต้องพยายามปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

1.2 ความซื่อสัตย์ เป็นการประพฤติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริง การประพฤติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

1.3 ความมีเหตุผล มีความสามารถในการใช้ปัญญาในการประพฤติปฏิบัติ รู้จักไตร่ตรอง ไม่หลงมกมาย มีความยับยั้งชั่งใจ รู้ว่าอะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ

1.4 ความกตัญญูตถะเวที เป็นความรู้สำนึกในอุปการคุณ หรือบุญคุณที่ผู้อื่นมีต่อเรา

1.5 ความมีระเบียบวินัย เป็นการควบคุมความประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้อง และเหมาะสมกับจรรยา มารยาท ข้อบังคับ ข้อตกลง กฎหมายและศีลธรรม

1.6 ความเสียสละ จะต้องละความเห็นแก่ตัว การให้แก่บุคคลที่ควรให้ด้วยกำลังกาย กำลังใจ กำลังสติปัญญา

1.7 การประหยัด มีการใช้สิ่งของพอเหมาะพอควรให้ได้ประโยชน์มากที่สุด

1.8 ความอดุสาหะ จะต้องมีความพยายาม เพื่อให้เกิดความสำเร็จในงาน

1.9 ความสามัคคี เป็นการแสดงถึงความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน โดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าส่วนตัว

1.10 ความเมตตากรุณา จะต้องมีความปรารถนาให้ผู้อื่นมีสุข คิดจะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์

1.11 ความยุติธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องเป็นไปด้วยความเที่ยงตรง สอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผล ไม่มีความลำเอียง ไม่เห็นแก่พวกพ้องและประโยชน์ส่วนตน

2. การปลูกจิตสำนึกความเป็นคนดี

ในปัจจุบันนี้มีกระแสเรียกร้องหาความซื่อสัตย์ สุจริต โดยเฉพาะการไม่คอร์รัปชัน หรือข้อความตามสื่อต่าง ๆ เช่น โครงการโตไปไม่โกง โครงการต้านโกง ซึ่งจะเห็นได้ว่าการจัดกิจกรรมรณรงค์ในเรื่องดังกล่าวเป็นจำนวนมาก แต่ผลที่ได้รับกลับกลายเป็นตรงกันข้าม มีข่าวการคดโกงเกิดขึ้นมากกว่าเดิม ดังนั้นจึงเป็นภาระหน้าที่ของครูผู้สอนที่จะต้องปลูกจิตสำนึกของความเป็นคนดีให้กับนักเรียนนายสิบตำรวจ เพื่อให้เขาได้ปฏิบัติตามบนพื้นฐานความถูกต้อง ยุติธรรม ปลอดจากการคดโกงคอร์รัปชัน ซึ่งแนวทางในการปลูกจิตสำนึกในการเป็นคนดีนั้นสามารถดำเนินการได้ (หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2561) ดังนี้

2.1 ครูผู้สอนทำดีให้นักเรียนนายสิบตำรวจดูอย่างต่อเนื่องไม่ใช่พูดดีให้ฟังเท่านั้น

2.2 การฝึกให้นักเรียนนายสิบตำรวจมีโอกาสเจอกับอุปสรรคความลำบากขั้นพื้นฐาน โดยมีพ่อแม่ครูเป็นพี่เลี้ยง เหลาความคิดให้นักเรียนนายสิบตำรวจไปด้วย เขาก็จะเกิดการเรียนรู้และสามารถฟันฝ่าอุปสรรค

2.3 การมีกิจกรรมจิตอาสา ภายในสถานฝึกอบรม นอกสถานฝึกอบรม และชุมชนตามศักยภาพหน่วยงาน ตามความรู้ เวลา และโอกาส จะทำให้เกิดการปลูกจิตสำนึกที่ดีให้กับนักเรียนนายสิบตำรวจได้อย่างยั่งยืน

2.4 การพาไปทำกิจกรรมสร้างสรรค์ที่ดี ที่เกิดประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม และสอดแทรกเรื่องคุณธรรม จริยธรรมด้วย เพื่อฝึกให้นักเรียนนายสิบตำรวจ รู้จักควบคุมพฤติกรรมและอารมณ์ตนเอง ไม่ทำตัวเองและผู้อื่นเดือดร้อน เมื่อสำเร็จการฝึกอบรมไปก็จะมีมีความสุขในการทำงาน และสามารถส่งต่อความสุขไปสู่คนสังคมได้ด้วย

2.5 ช่วยกันสร้างบรรยากาศที่ดีให้กับนักเรียนนายสิบตำรวจ กล่าวคือต้องมีความระมัดระวังในคำพูดและการกระทำที่มีต่อกัน สิ่งที่ไม่ควรกระทำ เช่น วาจาที่แสดงอารมณ์โกรธ ไม่พอใจ เกรี้ยวกราด รวมทั้งพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม สิ่งเหล่านี้เป็นการตอกย้ำให้นักเรียนนายสิบตำรวจได้เรียนรู้เป็นประจำ แม้จะมีการสั่งสอนให้เขาเป็นคนดี แต่แค่เพียงคำพูดไม่สามารถสร้างจิตสำนึกที่ดีได้ เพราะมีการสอนด้วยการกระทำอยู่เป็นประจำ ดังนั้นความดีในตัวของครูผู้สอนเท่านั้นที่จะปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีให้กับนักเรียนนายสิบตำรวจได้

3. การทำความดีตามรอยพระยุคลบาท

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน พระมหากษัตริย์ไทยทรงบำเพ็ญพระราชกรณียกิจนานัปการ เพื่อให้พสกนิกรอยู่อย่างร่มเย็นเป็นสุข สถาบันพระมหากษัตริย์จึงหมายถึงสถาบันสูงสุด โดยทรงเป็นพระประมุขของชาติ ทรงเป็นศูนย์รวมแห่งความจงรักภักดี ทรงเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชนชาวไทยทั้งชาติ ทรงไว้ซึ่งคุณธรรมอันประเสริฐ และทรงเป็นที่เคารพเทิดทูนอย่างสูงยิ่งของประชาชนชาวไทยทั่วประเทศ ด้วยพระราชจริยวัตรอันงดงามและพระราชอัธยาศัยอันน่าประทับใจของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 ทรงเป็นที่ประจักษ์แก่สายตาชาวโลก พระองค์ทรงเป็นแบบอย่างของคำว่าสุภาพบุรุษ และทรงเป็นเอกบุรุษหนึ่งเดียวที่คนทั่วโลกต่างถวายพระราชสมัญญานามว่า “King of Kings” หรือ “Great King” ยอดพระมหากษัตริย์ของโลกด้วยพระเกียรติคุณอันยิ่งใหญ่และพระบารมีอันไพศาลของพระองค์ จึงควรอย่างยิ่งที่อนุชนรุ่นหลังจะได้ศึกษาและเรียนรู้ “พระมหากษัตริย์ที่ทรงงานหนักที่สุดในโลก” ทั้งนี้ เพื่อให้นักเรียนนายสิบตำรวจได้เรียนรู้และเข้าใจในพระราชกรณียกิจและพระราชจริยวัตรของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 โดยนักเรียนนายสิบตำรวจสามารถนำพระราชจริยวัตรอันงดงามของพระองค์มาเป็นต้นแบบแห่งคุณธรรม การทำความดี และยังเป็นการส่งเสริมให้นักเรียนนายสิบตำรวจทุกคนมีความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ โดยส่งเสริมให้นักเรียนนายสิบตำรวจได้มีการเรียนรู้พื้นฐานแนวทางการดำเนินชีวิตใน 3 ด้าน คือ

3.1 การครองตน การปลูกฝังให้นักเรียนนายสิบตำรวจเรียนรู้ว่าข้าราชการไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดระดับไหน มีหน้าที่อย่างไร ล้วนแต่มีส่วนสำคัญอยู่ในงานของแผ่นดินทั้งสิ้น การทำความดีนั้นแม้ไม่มีใครรู้ใครเห็น แต่ก็จำเป็นต้องทำ ควรต้องเป็นตัวของตัวเอง ยึดถืออุดมคติซึ่งชอบด้วยศีลธรรมอันดี ทั้งในแง่ความนึกคิดและในทางปฏิบัติ ต้องเรียนรู้ฝึกตนให้พ้นจากอุปสรรคต่าง ๆ และสามารถพิจารณาว่าเราได้ทำอะไรที่เรียกว่าความดี ทำสิ่งที่ดีที่ชอบ สิ่งใดที่แก้ไขได้ก็ควรพิจารณาฝึกตัวให้ดีขึ้น เพราะความสุขความเจริญอันแท้จริงนั้น หมายถึงความสุขความเจริญที่บุคคลแสวงหามาได้ด้วยความเป็นธรรม

3.2 การครองคน กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนนายสิบตำรวจมีความสามารถในการประสานสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้มาติดต่อกัน มีความสามารถในการร่วมทำงานเป็นกลุ่ม การเสริมสร้างความสามัคคีและร่วมกิจกรรมของหมู่คณะ ทั้งในและนอกหน่วยงาน เช่น การจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาในระหว่างฝึกอบรม การมอบหมายงานแบบเป็นกลุ่ม การออกไปพบปะผู้นำชุมชนในพื้นที่ใกล้เคียงสถานฝึกอบรมเพื่อรับทราบปัญหา/อุปสรรคของชุมชน เพื่อแนะนำแนวทางหรือการแก้ไขปัญหาร่วมกับชุมชน

3.3 การครองงาน มุ่งส่งเสริมให้ทำงานด้วยใจที่สุจริต มั่นคง ไม่มัวคิด มีการกำหนดเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน และมีพื้นฐานที่มั่นคงในการทำงาน นอกจากนี้ในการทำงานจะต้องเป็นไปด้วยความเพียรและมีความพอใจในการทำงานที่ตนได้รับมอบหมายให้ดำเนินการ ซึ่งจะต้องใช้ความรู้ในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีการวางแผนขั้นตอนในการทำงาน ตลอดจนการประสานงานในการทำงาน รวมทั้งการจัดการกับปัญหา อุปสรรคได้อย่างเป็นรูปธรรม และที่สำคัญที่สุดคือการส่งเสริมให้มีการทำงานเพื่อส่วนรวม และสามารถประสานการปฏิบัติกับหน่วยงานอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

4. การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม

ในปัจจุบันการใช้ชีวิตของประชาชนชาวไทยมีการเปลี่ยนแปลงจากสังคมไทยแบบดั้งเดิมไปสู่สังคมที่มีการรับวัฒนธรรมต่างชาติเข้ามาเป็นจำนวนมาก โดยไม่ได้มีการถ่วงถ่วงว่าเหมาะสมกับวัฒนธรรมความเป็นอยู่ของคนไทยหรือไม่ ทำให้เยาวชนไทยละเลยการประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรมประเพณีไทย ไม่ให้ความสำคัญกับการสืบสานและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามให้อยู่คู่กับสังคมไทย จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกให้นักเรียนนายสิบตำรวจให้เกิดความรักและศรัทธาต่อประเพณีและวัฒนธรรมไทยที่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น เพื่อให้ดำรงสืบต่อไป เช่น ประเพณีไทยในแต่ละท้องถิ่น, ประเพณีงามอย่างไทย ยิ้มไหว้ สวัสดี, ภาษาไทย ภาษาถิ่น ที่แสดงถึงความเป็นชุมชน สังคมและท้องถิ่น เมื่อได้เรียนรู้ก็จะทำให้เกิดสำนึกรักบ้านเกิด และช่วยกันอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรมประเพณีให้คงอยู่สืบไป เนื่องจากงานของตำรวจนั้นเกี่ยวข้องกับประชาชนโดยตรง ดังนั้นหากตำรวจมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมและประเพณีไทยในท้องถิ่นต่าง ๆ ก็จะเป็นปัจจัยหนุนที่จะทำให้การปฏิบัติงานของตำรวจได้รับความร่วมมือร่วมใจจากประชาชนในสังคมอีกทางหนึ่ง

5. การดำเนินการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

สังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านวัตถุและเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา เราจึงเห็นกระแสการวิ่งตามสังคม ซึ่งปัญหาที่ตามมาก็คือ การขาดความสมดุลในการดำเนินชีวิต รายรับไม่พอกับรายจ่าย เมื่อมีความต้องการมากขึ้น ก็ต้องเพิ่มความสามารถในการแสวงหาเพื่อให้ได้มาตามความต้องการของตนเอง จนเกิดการขาดความสมดุลในการดำเนินชีวิต ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตในด้านต่าง ๆ ตามมาอีกมากมาย เช่น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ปัญหาสุขภาพร่างกายขาดการพักผ่อน ความเครียด การน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน สามารถสร้างความสมดุลให้กับชีวิตได้อย่างยั่งยืนและมีความสุข

เนื่องจากนักเรียนนายสิบตำรวจมีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นระดับการศึกษาระดับทางสังคม อุปนิสัย ประสบการณ์ในการใช้ชีวิตและการทำงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งนี้ เพื่อให้นักเรียนนายสิบตำรวจสามารถวิเคราะห์แนวทางการปฏิบัติตน การเห็นคุณค่าและความสำคัญของการสร้างดุลยภาพในการดำเนินชีวิต โดยสามารถนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตได้

สำหรับแนวทางที่ควรส่งเสริมให้นักเรียนนายสิบตำรวจนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

5.1 การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่อง “ทางสายกลาง ความพอเพียง” โดยนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตให้ประสบความสำเร็จได้ตามศักยภาพของตนเอง

5.2 การสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการและความสามารถของตนเอง จะเห็นได้ว่าคนเรายังมีความต้องการมากเท่าใด การดำเนินชีวิตก็就会有ความลำบากมากขึ้นเท่านั้น ดังนั้น เราจะต้องค้นหาตัวเองให้เจอว่าเรามีกำลังทรัพย์ กำลังกาย กำลังใจ มากน้อยเพียงใด แล้วก็หาความสมดุลว่าสิ่งที่เราต้องการนั้น เรามีกำลังหรือไม่ หากไม่มี เราก็ต้องลดความต้องการลง เพื่อให้สอดคล้องกับความสามารถของเรา

5.3 การยึดมั่นในความสุจริต จิตอาสา เนื่องจากสังคมและวัฒนธรรมมีการเปลี่ยนแปลงแบบก้าวกระโดดอยู่ตลอดเวลา การวิ่งตามกระแสสังคม ปัญหาที่ตามมาคือรายรับไม่พอกับรายจ่าย หากไม่ยึดมั่นในหลักธรรมและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต ก็อาจก่อให้เกิดปัญหาหนี้สินหรือทุจริตคอร์รัปชันตามมา ดังนั้นการปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบ ซื่อสัตย์สุจริต และมีจิตอาสาที่จะช่วยเหลือแบ่งปันซึ่งกันและกัน นับว่าเป็นสิ่งที่ดีสำหรับการดำเนินชีวิตและการทำงานที่มีความสุขและมั่นคง

สรุป

แม้ว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะมีเครื่องมือที่ใช้ควบคุมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งประกอบไปด้วย มาตรฐานจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ กฎ ก.ตร.ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณตำรวจ มาตรการทางด้านวินัยสำหรับข้าราชการตำรวจ และหากตำรวจทุกคนประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้ การปฏิบัติงานของตำรวจก็จะเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ และได้รับการยอมรับจากบุคคลในสังคม

แต่ในการปฏิบัติงานของตำรวจในปัจจุบันอาจไม่ได้เป็นไปตามที่ผู้รับบริการคาดหวังเสมอไป การปฏิบัติงานของตำรวจในบางครั้งยังมีปัจจัยอื่น ๆ หนุนนำให้เกิดความเบี่ยงเบนจากความเที่ยงตรง ถูกต้อง เป็นธรรม เช่น การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม อิทธิพลในด้านมืด หรือแม้แต่ตัวผู้บังคับบัญชาตำรวจเองที่เป็นผู้มาควบคุม/สั่งการ/เบี่ยงเบน/กำหนดเงื่อนไข ให้ตำรวจไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เที่ยงตรง สุจริต ยุติธรรม เนื่องจากองค์กรตำรวจมักจะมีนักการเมือง ผู้มีอิทธิพล หรือบุคคลในองค์กรอื่น ๆ อยากรที่จะมาเป็นผู้กำหนดบทบาท เงื่อนไข ให้ตำรวจกระทำตามที่ตนเองต้องการ เพื่อผลประโยชน์ของตนเองและพวกพ้อง

ดังนั้น ในยุคปัจจุบันถึงเวลาแล้วที่ตำรวจทุกคนจะต้องปฏิบัติหน้าที่บนพื้นฐานของความถูกต้อง เป็นธรรม มีคุณธรรม จริยธรรม ความเที่ยงตรง การปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าครูผู้สอนในสถานฝึกอบรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติจะต้องร่วมมือร่วมใจกันทำให้นักเรียนนายสิบตำรวจ ซึ่งมีระยะเวลาฝึกอบรม 18 เดือน ในสถาบันการฝึกอบรม เมื่อสำเร็จการฝึกอบรมแล้ว จะต้องเป็นข้าราชการตำรวจที่ยึดมั่นถือมั่นในคุณธรรมจริยธรรม สามารถดำรงชีวิตแบบเรียบง่ายตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ไม่มุ่งแสวงหาผลประโยชน์ทับซ้อน ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถืออุดมคติตำรวจที่พวกเราตำรวจทุกคนท่องจำกันตั้งแต่ยังศึกษาอยู่ในสถานศึกษาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มาเป็นหลักปฏิบัติให้ได้ แต่นั่นก็ไม่ได้หมายความว่าเมื่อข้าราชการตำรวจเราใช้ชีวิตบนความพอเพียงแล้วจะสามารถปฏิบัติงานด้วยความก้าวหน้าได้ ดังนั้นในส่วนผู้บังคับบัญชาก็ต้องใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม ในการบริหารงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความยุติธรรมด้วยเช่นกัน โดยสำนักงานตำรวจแห่งชาติจะต้องปลูกฝังให้คนในองค์กรมีคุณธรรมจริยธรรมที่มาจากจิตสำนึก ไม่ใช่การถูกบังคับ หากบุคคลในองค์กรมีจิตสำนึกดี ปฏิบัติดีตามหลักคุณธรรมจริยธรรม ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในของสำนักงานตำรวจแห่งชาติประสบความสำเร็จ และประชาชนได้รับความพึงพอใจ เลื่อมใส ศรัทธา ตลอดไป

เอกสารอ้างอิง

กองบัญชาการศึกษา. (2561). **จริยธรรมและจรรยาบรรณตำรวจ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตำรวจ.

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2561). **แนวการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในสถานศึกษาอาชีวศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สันทวีกิจ พรินต์ติ้ง (สำนักงานใหญ่).

สุริวัตร จันทรโสภา. (2560). **พระพุทธศาสนา** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย**. กรุงเทพฯ: สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมค่านิยมหลัก 12 ประการ
ในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

The Role of School Administrators in Promoting the 12 Core Values in
the School According to the Opinions of Administrators and Teachers
Under The Office of Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service
Area 1

ธนิตฐา สันโดษ¹, สรรชัย ชูชีพ², ภัศรกร เลาสวัสดิกุล²
Thanittha Sandos, Sunchai Chuchee, Phatsayakon Laosawadikul

Received: September 1, 2020 Revised: October 26, 2020 Accepted: November 1, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมค่านิยมหลัก 12 ประการตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมค่านิยมหลัก 12 ประการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ วิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 312 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามมีความเชื่อมั่น 0.983 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาร์วีย์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมค่านิยมหลัก 12 ประการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมค่านิยมหลัก 12 ประการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ วิทยฐานะและประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การส่งเสริมค่านิยมหลัก 12 ประการ ในสถานศึกษา, บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา, หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

² อาจารย์ ดร.ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ABSTRACT

The research aimed to 1) study the roles of school administrators in promoting the 12 core values in schools as perceived by administrators and teachers under the Office of Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area 1; and 2) compare the roles of the school administrators in promoting the 12 core values in the schools as perceived by the respondents when classified by gender, work position, educational level, work experience, academic standing and school size. Drawn by stratified random sampling, the sample included 312 school administrators and teachers under the Office of Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area 1 during the academic year 2019. The research instrument was a questionnaire with a reliability value of 0.983. Data were analyzed in terms of mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA.

Findings indicated that: 1) The roles of school administrators in promoting the 12 core values in the schools were at the highest level. 2) Overall, the roles of school administrators in promoting the 12 core values in the schools when classified by school size were significantly different ($p < .05$); however, when classified by gender, educational level, work position, academic standing, and work experience, they were not different.

Keywords: Promoting the 12 core values in the school, The Role of School Administrators

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการได้นำค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ มาบรรจุลงในแผนปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2558 - 2564 ซึ่งจะต้องนำเสนอต่อสภาปฏิรูปแห่งชาติต่อไป ทั้งนี้ค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ นั้นควรบรรจุไว้ในหลักสูตรการเรียนการสอนของนักเรียนเพื่ออบรมสั่งสอนให้ผู้เรียนมีความรักภักดีต่อประเทศชาติเป็นคนมีระเบียบวินัย เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน เป็นคนมีคุณธรรม จริยธรรม ประเทศชาติจึงเจริญไปได้ ซึ่ง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) (2557) ได้มีการวิเคราะห์ค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ พบว่า หลักสูตรของ สพฐ. ก็มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ 8 ข้อประกอบด้วย 1) มีความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ 2) ซื่อสัตย์ สุจริต 3) มีวินัย 4) ใฝ่เรียนรู้ 5) อยู่อย่างพอเพียง 6) มุ่งมั่นในการทำงาน 7) รักความเป็นไทย และ 8) มีจิตสาธารณะ โดยทั้งหมดได้บรรจุไว้ในหลักสูตรอยู่แล้ว และในส่วนที่คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ได้มีกำหนดค่านิยมหลัก 12 ประการ ก็ถือว่าครอบคลุมคุณลักษณะของ สพฐ. แล้ว และการผลักดันเรื่องนี้ก็คงไม่ใช่แค่การศึกษาเพียงฝ่ายเดียว แต่สังคมทุกส่วนต้องร่วมกันทำ โดยเฉพาะการเริ่มต้นจากครอบครัวที่จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เด็กและเยาวชน และทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ได้ดำเนินการตามขั้นของทางราชการทุกอย่างเพื่อขับเคลื่อนแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมหลัก 12 ประการ นำสู่การบูรณาการหลักสูตรการศึกษาตามนโยบาย สพฐ. ลงสู่การปฏิบัติจริงในทุกโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษา เขต 1 จำนวน 122 โรงเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในอำเภอบางสะพานน้อย ที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ได้มีการนำค่านิยม 12 ประการมาบูรณาการเข้ากับแผนการเรียนการสอนของโรงเรียนในวิชาสังคมศึกษามีการจัดทำรายงานความหมายของค่านิยม 12 ประการทั้งระดับประถมและมัธยม และในวิชาภาษาไทยก็ได้มีการทำหนังสือเล่มเล็กทั้งระดับประถมและมัธยมเช่นกัน ในโรงเรียนมีการแต่งเนื้อร้องทำนองเพลงค่านิยม 12 ประการ เข้าร่วมการแข่งขันในระดับเขตและระดับภาคในการแข่งขันทักษะทางวิชาการครั้งที่ 66 มีการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงจะทำให้การปลูกฝังค่านิยมหลัก 12 ประการเป็นเรื่องที่ง่ายสำหรับการส่งเสริมค่านิยมดังกล่าวให้บรรลุเป้าหมายได้เร็วขึ้น เนื่องจากการปลูกฝังค่านิยม 12 ประการนี้ เป็นสิ่งจำเป็นที่ควรจะต้องมีในทุกสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานต้นสังกัด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาทุกแห่งจึงควรต้องมีความมุ่งมั่น และรับผิดชอบในการส่งเสริมอีกด้วย จึงเป็นเหตุผลให้ผู้วิจัยเลือกทำการวิจัย เรื่อง “บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมค่านิยมหลัก 12 ประการในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ในครั้งนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมค่านิยมหลัก 12 ประการตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมค่านิยม 12 ประการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ วิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน ขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 122 แห่ง ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 122 คน และครูจำนวน 1,302 คน รวมทั้งสิ้น 1,424 คน

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ในปีการศึกษา 2559 ได้มาโดยการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์โรว์ ยามาเน่ จำนวน 312 คน ประกอบไปด้วย ผู้บริหาร จำนวน 49 คน และครู จำนวน 263 คน รวม จากนั้นจึงทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) จำแนกตามขนาดสถานศึกษาเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างครอบคลุมในทุกชั้นภูมิ แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับฉลากเพื่อกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่จะไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำเป็นแบบสอบถาม (questionnaires) ประเภทปลายปิด (Closed form) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองโดยศึกษาจากกรอบแนวคิด ข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำมาประกอบการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมค่านิยมหลัก 12 ประการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมค่านิยม 12 ประการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale)

เมื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือเรียบร้อยแล้ว ได้มีการหาคุณภาพของเครื่องมือโดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item-objective congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 และหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (alpha coefficient method) ตามวิธีการของครอนบาค ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.983 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไข เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และทำการส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์และแจกในงานประชุมศูนย์ฯ และการประชุมอื่น ๆ ตามรายชื่อตัวแทนที่ได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำไปวิเคราะห์ทางสถิติดังนี้

4.1 การศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) นำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละ

4.2 ระดับการดำเนินการส่งเสริมค่านิยมหลัก 12 ประการ ในสถานศึกษาของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแยกเป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยภาพรวมเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

4.3 เปรียบเทียบระดับการดำเนินงานส่งเสริมค่านิยมหลัก 12 ประการตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้การทดสอบที (t-test) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง เพศ และวุฒิการศึกษา การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 เมื่อจำแนกตามวิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้การทดสอบแอลเอสดีของฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significant Different: LSD)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 จำนวนร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (n=312)	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	75	24.00
2) หญิง	237	76.00
2. ระดับการศึกษา		
1) ปริญญาตรี	277	88.78
2) ปริญญาโทหรือสูงกว่า	35	11.22
3. ตำแหน่ง		
1) ผู้บริหารสถานศึกษา	49	15.71
2) ครูผู้สอน	263	84.29
4. วิทยฐานะ		
1) ไม่มีวิทยฐานะ	194	62.18
2) ชำนาญการ	79	25.32
3) ชำนาญการพิเศษขึ้นไป	39	12.50
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1) น้อยกว่า 15 ปี	144	46.15
2) 15 - 25 ปี	133	42.63
3) 26 ปี ขึ้นไป	35	11.22
6. ขนาดของสถานศึกษา		
1) ขนาดเล็ก (นักเรียน 1 – 120 คน)	221	70.83
2) ขนาดกลาง (นักเรียน 121 – 300 คน)	65	20.83
3) ขนาดใหญ่ (นักเรียน 301 คนขึ้นไป)	26	8.33

ตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 76.00 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 88.78 ครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 84.29 เท่ากัน ไม่มีวิทยฐานะ คิดเป็นร้อยละ 62.18 มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.15 เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 70.83

2. การเปรียบเทียบระดับการดำเนินงานส่งเสริมค่านิยมหลัก 12 ประการในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ตาราง 2 ระดับการดำเนินงานส่งเสริมค่านิยมหลัก 12 ประการในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ภาพรวม

ค่านิยมหลัก 12 ประการ	ระดับการดำเนินงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	4.93	0.16	มากที่สุด
2. ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีอุดมการณ์ในสิ่งที่ดีงามเพื่อส่วนรวม	4.95	0.20	มากที่สุด
3. กตัญญูต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์	4.96	0.18	มากที่สุด
4. ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษา เล่าเรียน ทางตรงและทางอ้อม	4.93	0.27	มากที่สุด
5. รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทยอันงดงาม	4.97	0.49	มากที่สุด
6. มีศีลธรรม รักษาความสัตย์ หวังดีต่อผู้อื่น เพื่อแม่และแบ่งปัน	4.31	0.50	มาก
7. เข้าใจ เรียนรู้ การเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่ถูกต้อง	4.33	0.48	มาก
8. มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักการเคารพผู้ใหญ่	4.44	0.46	มาก
9. มีสติ รู้ตัว รู้คิด รู้ทำ รู้ปฏิบัติ ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	4.36	0.49	มาก
10. รู้จักดำรงตนโดยใช้หลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	4.30	0.51	มาก
11. มีความเข้มแข็งทั้งร่างกาย และจิตใจ ไม่ยอมแพ้ ต่ออำนาจฝ่ายต่ำหรือกิเลส มีความละอาย เกรงกลัวต่อบาปตามหลักของศาสนา	4.34	0.46	มาก
12. คำนึงถึงประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง	4.57	0.44	มากที่สุด
ภาพรวม	4.57	0.27	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่าระดับการดำเนินงานส่งเสริมค่านิยมหลัก 12 ประการ ในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในภาพรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, $SD = 0.27$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกได้แก่ 1) ด้านที่ 5 คือข้อที่ รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทยอันงดงาม ($\bar{X} = 4.97$, $SD = 0.49$) 2) ด้านที่ 3 กตัญญูต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์ ($\bar{X} = 4.69$, $SD = 0.49$) และ 3) ด้านที่ 2 ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีอุดมการณ์ในสิ่งที่ดีงามเพื่อส่วนรวม ($\bar{X} = 4.95$, $SD = 0.20$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านที่ 10 รู้จักดำรงตนโดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.51$)

3. เปรียบเทียบระดับการดำเนินงานส่งเสริมค่านิยมหลัก 12 ประการ ในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยใช้การทดสอบที (t-test) สำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) สำหรับตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่มและทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้การทดสอบแอลเอสดีของฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significant Different: LSD)

ตาราง 3 เปรียบเทียบการดำเนินงานส่งเสริมค่านิยมหลัก 12 ประการ ในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 จำแนกตามเพศ

ค่านิยมหลัก 12 ประการ	ชาย (n=75)		หญิง (n=273)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	4.91	0.20	4.93	0.14	0.76	.447
2. ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีอุดมการณ์ในสิ่งที่ดีงามเพื่อส่วนรวม	4.93	0.26	4.96	0.17	1.02	.014*
3. กตัญญูต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์	4.96	0.18	4.96	0.17	0.31	.756
4. ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษา เล่าเรียน ทางตรงและทางอ้อม	4.90	0.37	4.95	0.23	1.05	.007*
5. รักชาติวัฒนธรรมประเพณีไทยอันงดงาม	4.46	0.48	4.47	0.49	0.13	.893
6. มีศีลธรรม รักษาความสัตย์ หวังดีต่อผู้อื่น เผื่อแผ่และแบ่งปัน	4.39	0.46	4.28	0.51	1.55	.122
7. เข้าใจ เรียนรู้ การเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่ถูกต้อง	4.36	0.47	4.31	0.49	0.66	.508
8. มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักการเคารพผู้ใหญ่	4.45	0.45	4.43	0.47	0.38	.708
9. มีสติ รู้ตัว รู้คิด รู้ทำ รู้ปฏิบัติ ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	4.37	0.49	4.36	0.49	0.14	.887
10. รู้จักดำรงตนโดยใช้หลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	4.31	0.50	4.30	0.51	0.28	.783
11. มีความเข้มแข็งทั้งร่างกาย และจิตใจ ไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจฝ่ายต่ำหรือกิเลส มีความละอาย เกรงกลัวต่อบาปตามหลักของศาสนา	4.39	0.47	4.33	0.46	1.01	.311
12. คำนึงถึงประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง	4.52	0.50	4.58	0.42	1.05	.012*
ภาพรวม	4.58	0.40	4.57	0.38	0.235	.815

*p ≤ .05

จากตาราง 3 พบว่าการดำเนินงานส่งเสริมค่านิยมหลัก 12 ประการ ในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านที่ 2 ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีอุดมการณ์ในสิ่งที่ดีงามเพื่อส่วนรวม และ ด้านที่ 4 ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษา เล่าเรียน ทางตรงและทางอ้อม และด้านที่ 12 คำนึงถึงประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 เปรียบเทียบการดำเนินงานส่งเสริมค่านิยมหลัก 12 ประการ ในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

ค่านิยมหลัก 12 ประการ	ปริญญาตรี (n=277)		ปริญญาโทหรือ สูงกว่า(n=35)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	4.92	0.17	4.97	0.10	0.762	.447
2. ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีอุดมการณ์ในสิ่งที่ดีงามเพื่อส่วนรวม	4.95	0.20	4.94	0.17	1.015	.312
3. กตัญญูต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์	4.96	0.18	4.97	0.14	0.310	.756
4. ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษา เล่าเรียน ทางตรงและทางอ้อม	4.92	0.17	4.97	0.10	1.049	.297
5. รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทยอันงดงาม	4.47	0.49	4.48	0.49	0.134	.893
6. มีศีลธรรม รักษาความสัตย์ หวังดีต่อผู้อื่น เผื่อแผ่และแบ่งปัน	4.29	0.50	4.43	0.50	1.549	.122
7. เข้าใจ เรียนรู้ การเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่ถูกต้อง	4.32	0.49	4.38	0.45	0.662	.508
8. มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักการเคารพผู้ใหญ่	4.43	0.46	4.51	0.45	0.375	.708
9. มีสติ รู้ตัว รู้คิด รู้ทำ รู้ปฏิบัติ ตามพระราษดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	4.35	0.49	4.39	0.48	0.142	.887
10. รู้จักดำรงตนโดยใช้หลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	4.29	0.51	4.35	0.51	0.275	.783
11. มีความเข้มแข็งทั้งร่างกาย และจิตใจ ไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจฝ่ายต่ำหรือกิเลส	4.34	0.46	4.38	0.48	1.014	.311
12. คำนึงถึงประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง	4.57	0.43	4.53	0.48	1.048	.297
ภาพรวม	4.57	0.27	4.61	0.28	0.696	.527

*p $\geq$.05

จากตาราง 4 พบว่า การดำเนินงานส่งเสริมค่านิยมหลัก 12 ประการ ในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและทุกรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 เปรียบเทียบการดำเนินงานส่งเสริมค่านิยมหลัก 12 ประการ ในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งงาน

ค่านิยมหลัก 12 ประการ	ผู้บริหาร (n=49)		ครู (n=263)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	4.95	0.11	4.92	0.17	0.955	.340
2. ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีอุดมการณ์ในสิ่งที่ดีงามเพื่อส่วนรวม	4.97	0.14	4.95	0.21	0.573	.567
3. กตัญญูต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์	4.98	0.12	4.96	0.18	0.551	.582
4. ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษา เล่าเรียน ทางตรงและทางอ้อม	4.92	0.26	4.94	0.27	0.346	.729
5. รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทยอันงดงาม	4.49	0.48	4.46	0.49	0.404	.687
6. มีศีลธรรม รักษาความสัตย์ หวังดีต่อผู้อื่น เผื่อแผ่และแบ่งปัน	4.35	0.51	4.30	0.50	0.584	.560
7. เข้าใจ เรียนรู้ การเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่ถูกต้อง	4.32	0.45	4.33	0.49	0.104	.917
8. มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักการเคารพผู้ใหญ่	4.48	0.42	4.43	0.47	0.688	.492
9. มีสติ รู้ตัว รู้คิด รู้ทำ รู้ปฏิบัติ ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	4.37	0.45	4.36	0.50	0.203	.839
10. รู้จักดำรงตนโดยใช้หลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	4.28	0.45	4.30	0.52	0.286	.775
11. มีความเข้มแข็งทั้งร่างกาย และจิตใจ ไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจฝ่ายต่ำหรือกิเลส มีความละอาย เกรงกลัวต่อบาปตามหลักของศาสนา	4.34	0.44	4.38	0.47	0.544	.583
12. คำนึงถึงประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง	4.57	0.42	4.53	0.44	0.136	.896
ภาพรวม	4.59	0.25	4.57	0.28	0.447	0.664

*p $\geq$.05

จากตาราง 5 พบว่า การดำเนินงานส่งเสริมค่านิยมหลัก 12 ประการ ในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ทุกรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 6 เปรียบเทียบการดำเนินงานส่งเสริมค่านิยมหลัก 12 ประการ ในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 จำแนกตามวิทยฐานะ

ค่านิยมหลัก 12 ประการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	ระหว่างกลุ่ม	0.16	2	0.08	3.25	.040*
	ภายในกลุ่ม	7.77	309	0.03		
	รวม	7.93	311			
2. ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีอุดมการณ์ในสิ่งที่ดีงามเพื่อส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.24	2	0.12	3.16	.044*
	ภายในกลุ่ม	11.78	309	0.03		
	รวม	12.02	311			
3. กตัญญูต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์	ระหว่างกลุ่ม	0.19	2	0.09	3.05	.049*
	ภายในกลุ่ม	9.38	309	0.03		
	รวม	9.57	311			
4. ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษา เล่าเรียนทางตรงและทางอ้อม	ระหว่างกลุ่ม	0.89	2	0.45	6.45	.002*
	ภายในกลุ่ม	21.37	309	0.07		
	รวม	22.27	311			
5. รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทยอันงดงาม	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2	0.443	3.33	.037*
	ภายในกลุ่ม	74.31	309	0.01		
	รวม	74.32	311			
6. มีศีลธรรม รักษาความสัตย์ หวังดีต่อผู้อื่น เผื่อแผ่และแบ่งปัน	ระหว่างกลุ่ม	0.68	2	0.34	1.34	.246
	ภายในกลุ่ม	78.18	309	0.25		
	รวม	78.86	311			
7. เข้าใจ เรียนรู้ การเป็นประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่ถูกต้อง	ระหว่างกลุ่ม	0.36	2	0.18	0.77	.463
	ภายในกลุ่ม	72.72	309	0.24		
	รวม	73.09	311			
8. มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักการเคารพผู้ใหญ่	ระหว่างกลุ่ม	0.42	2	0.21	0.98	.375
	ภายในกลุ่ม	65.74	309	0.21		
	รวม	66.16	311			
9. มีสติ รู้ตัว รู้คิด รู้ทำ รู้ปฏิบัติ ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	ระหว่างกลุ่ม	0.32	2	0.16	0.66	.518
	ภายในกลุ่ม	74.46	309	0.24		
	รวม	74.78	311			

ตาราง 6 (ต่อ)

ค่านิยมหลัก 12 ประการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
10. รู้จักดำรงตนโดยใช้หลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ระหว่างกลุ่ม	0.60	2	0.30	1.18	.309
	ภายในกลุ่ม	79.00	309	0.26		
	รวม	79.60	311			
11. มีความเข้มแข็งทั้งร่างกาย และจิตใจ ไม่ยอมแพ้ ต่อบาปกรรมชั่วหรือกิเลส เกรงกลัวต่อบาปตามหลักของศาสนา	ระหว่างกลุ่ม	0.71	2	0.30	1.18	.309
	ภายในกลุ่ม	65.30	309	0.26		
	รวม	66.00	311			
12. คำนึงถึงประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.40	2	0.20	1.04	.354
	ภายในกลุ่ม	59.68	309	0.19		
	รวม	60.08	311			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.229	2	0.115	1.52	.220
	ภายในกลุ่ม	23.243	309	0.075		
	รวม	23.472	311			

* $p \leq .05$

จากตาราง 6 พบว่า การดำเนินงานส่งเสริมค่านิยมหลัก 12 ประการ ในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 จำแนกตามวิทยฐานะ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านที่ 1 มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ด้านที่ 2 ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีอุดมการณ์ในสิ่งที่ดีงามเพื่อส่วนรวม ด้านที่ 3 กตัญญูต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์ ด้านที่ 4 ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษา เล่าเรียน ทางตรงและทางอ้อม และ ด้านที่ 5 รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทยอันงดงาม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 7 เปรียบเทียบการดำเนินงานส่งเสริมค่านิยมหลัก 12 ประการ ในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ค่านิยมหลัก 12 ประการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	ระหว่างกลุ่ม	0.15	2	0.07	2.92	.056
	ภายในกลุ่ม	7.79	309	0.03		
	รวม	7.93	311			
2. ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีอุดมการณ์ในสิ่งที่ดีงามเพื่อส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.80	2	0.04	1.05	.352
	ภายในกลุ่ม	11.94	309	0.04		
	รวม	12.02	311			

ตาราง 7 (ต่อ)

ค่านิยมหลัก 12 ประการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
3. กตัญญูต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์	ระหว่างกลุ่ม	0.17	2	0.09	2.82	.061
	ภายในกลุ่ม	9.40	309	0.03		
	รวม	9.87	311			
4. ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษา เล่าเรียนทางตรงและทางอ้อม	ระหว่างกลุ่ม	0.68	2	0.34	4.88	.008*
	ภายในกลุ่ม	21.58	309	0.07		
	รวม	22.27	311			
5. รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทยอันงดงาม	ระหว่างกลุ่ม	0.22	2	0.11	0.45	.636
	ภายในกลุ่ม	74.10	309	0.24		
	รวม	74.32	311			
6. มีศีลธรรม รักษาความสัตย์ หวังดีต่อผู้อื่น เผื่อแผ่และแบ่งปัน	ระหว่างกลุ่ม	0.72	2	0.36	1.41	.245
	ภายในกลุ่ม	78.14	309	0.25		
	รวม	78.86	311			
7. เข้าใจ เรียนรู้ การเป็นประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่ถูกต้อง	ระหว่างกลุ่ม	0.23	2	0.11	0.49	.616
	ภายในกลุ่ม	72.86	309	0.24		
	รวม	73.09	311			
8. มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักการเคารพผู้ใหญ่	ระหว่างกลุ่ม	0.09	2	0.04	0.20	.820
	ภายในกลุ่ม	66.07	309	0.21		
	รวม	66.16	311			
9. มีสติ รู้ตัว รู้คิด รู้ทำ รู้ปฏิบัติตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	ระหว่างกลุ่ม	0.02	2	0.01	0.04	.963
	ภายในกลุ่ม	74.76	309	0.24		
	รวม	74.78	311			
10. รู้จักดำรงตนโดยใช้หลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ระหว่างกลุ่ม	0.22	2	0.11	0.42	.656
	ภายในกลุ่ม	79.38	309	0.26		
	รวม	79.60	311			
11. มีความเข้มแข็งทั้งร่างกาย และจิตใจ ไม่ยอมแพ้ ต่ออำนาจฝ่ายต่ำหรือกิเลส เกรงกลัวต่อบาปตามหลักของศาสนา	ระหว่างกลุ่ม	0.25	2	0.12	0.58	.561
	ภายในกลุ่ม	65.75	309	0.21		
	รวม	66.00	311			
12. คำนึงถึงประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.64	2	0.32	1.65	.193
	ภายในกลุ่ม	59.44	309	0.19		
	รวม	60.08	311			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.117	2	0.059	.774	.462
	ภายในกลุ่ม	23.355	309	0.076		
	รวม	23.472	311			

*p ≤ .05

จากตาราง 7 พบว่า การดำเนินงานส่งเสริมค่านิยมหลัก 12 ประการ ในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านที่ 4 ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษาเล่าเรียน ทางตรงและทางอ้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 8 เปรียบเทียบการดำเนินงานส่งเสริมค่านิยมหลัก 12 ประการ ในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ค่านิยมหลัก 12 ประการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	ระหว่างกลุ่ม	0.50	2	0.25	10.37	.000*
	ภายในกลุ่ม	7.43	309	0.02		
	รวม	7.93	311			
2. ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีอุดมการณ์ในสิ่งที่ดีงามเพื่อส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.24	2	0.62	17.84	.000*
	ภายในกลุ่ม	10.77	309	0.03		
	รวม	12.02	311			
3. กตัญญูต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์	ระหว่างกลุ่ม	1.15	2	0.58	21.16	.000*
	ภายในกลุ่ม	8.42	309	0.03		
	รวม	9.57	311			
4. ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษาเล่าเรียน ทางตรงและทางอ้อม	ระหว่างกลุ่ม	4.46	2	2.23	38.71	.000*
	ภายในกลุ่ม	17.80	309	0.06		
	รวม	22.27	311			
5. รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทยอันงดงาม	ระหว่างกลุ่ม	2.39	2	1.19	5.13	.006*
	ภายในกลุ่ม	71.93	309	0.23		
	รวม	74.32	311			
6. มีศีลธรรม รักษาความสัตย์ หวังดีต่อผู้อื่น เผื่อแผ่และแบ่งปัน	ระหว่างกลุ่ม	1.27	2	0.64	2.54	.081
	ภายในกลุ่ม	77.58	309	0.25		
	รวม	78.86	311			
7. เข้าใจ เรียนรู้ การเป็นประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่ถูกต้อง	ระหว่างกลุ่ม	0.44	2	0.22	0.94	.390
	ภายในกลุ่ม	72.64	309	0.24		
	รวม	73.09	311			
8. มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักการเคารพผู้ใหญ่	ระหว่างกลุ่ม	0.47	2	0.23	1.11	.390
	ภายในกลุ่ม	66.69	309	0.21		
	รวม	66.16	311			
9. มีสติ รู้ตัว รู้คิด รู้ทำ รู้ปฏิบัติ ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	ระหว่างกลุ่ม	0.57	2	0.28	1.18	.309
	ภายในกลุ่ม	74.21	309	0.24		
	รวม	74.78	311			

ตาราง 8 (ต่อ)

ค่านิยมหลัก 12 ประการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
10. รู้จักดำรงตนโดยใช้หลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ระหว่างกลุ่ม	1.04	2	0.52	2.04	.132
	ภายในกลุ่ม	78.56	309	0.25		
	รวม	79.60	311			
11. มีความเข้มแข็งทั้งร่างกาย และจิตใจ ไม่ยอมแพ้ ต่ออำนาจฝ่ายต่ำหรือกิเลส เกรงกลัวต่อบาปตามหลักของศาสนา	ระหว่างกลุ่ม	0.46	2	0.23	1.08	.341
	ภายในกลุ่ม	65.54	309	0.21		
	รวม	66.00	311			
12. คำนึงถึงประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.96	2	0.48	2.50	.048
	ภายในกลุ่ม	59.12	309	0.19		
	รวม	60.08	311			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.956	2	0.478	6.56	.002*
	ภายในกลุ่ม	22.516	309	0.073		
	รวม	23.472	311			

*p ≤ .05

จากตาราง 8 พบว่า การดำเนินงานส่งเสริมค่านิยมหลัก 12 ประการ ในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านที่ 1 มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ด้านที่ 2 ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีอุดมการณ์ในสิ่งที่ดีงามเพื่อส่วนรวม ด้านที่ 3 กตัญญูต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์ ด้านที่ 4 ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษา เล่าเรียน ทางตรงและทางอ้อม และ ด้านที่ 5 รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทยอันงดงาม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันแตกต่างกัน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมค่านิยมหลัก 12 ประการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการอภิปรายผล ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมค่านิยมหลัก 12 ประการตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกได้แก่ 1) ด้านที่ 5 คือข้อที่ รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทยอันงดงาม 2) ด้านที่ 3 กตัญญูต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์ และ 3) ด้านที่ 2 ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีอุดมการณ์ในสิ่งที่ดีงามเพื่อส่วนรวม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านที่ 10 รู้จักดำรงตนโดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการศึกษาไทยนั้น ผู้เรียนได้รับการปลูกฝังเกี่ยวกับการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีไทย ความกตัญญูต่อบุคคล และความซื่อสัตย์มาตั้งแต่ยังไม่เข้ารับการศึกษานในโรงเรียน และ

เมื่อเข้าสู่โรงเรียนแล้ว ครูทุกคนยังคงสอดแทรกความรู้ในด้านนี้อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักจิรา น้อยจันทร์ (2559, บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการปฏิบัติตามค่านิยม 12 ประการ และเปรียบเทียบพฤติกรรมการรับข่าวสารเกี่ยวกับค่านิยม 12 ประการ ของนักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีค่าเฉลี่ยการนำค่านิยม 12 ประการไปใช้ใน ชีวิตประจำวันในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่านักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ นำค่านิยม 12 ประการ ข้อที่ 3 กตัญญูต่อพ่อแม่ครูบา อาจารย์มากที่สุด

2. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมค่านิยมหลัก 12 ประการสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ วิทยฐานะ และประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในสถานศึกษาแต่ละขนาดที่แตกต่างกัน มีความพร้อมในการบริหารจัดการที่แตกต่างกันไปตามแต่ละบริบท จึงทำให้การส่งเสริมค่านิยม 12 ประการ ทำได้ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ สุธัญญา ฐิตุปการ (2560) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ค่านิยม 12 ประการกับ ความเป็นไปได้ต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของครูปฐมวัยภาคใต้ในอนาคต พบว่า ด้านความรักชาติศาสนา พระมหากษัตริย์ และด้านซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอน มีความคิดเห็นในการปฏิบัติตามค่านิยมพื้นฐาน 12 ประการของนักเรียนโรงเรียนในอำเภอโคกศรีสุพรรณ มากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่ แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยพบว่า ค่านิยม 12 ประการ ในด้านที่ 10 รู้จักดำรงตนโดยใช้หลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ดังนั้นสถานศึกษาจึงควรส่งเสริมโดยการบูรณาการ องค์ความรู้ด้านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้าไปในการจัดการเรียนรู้ในวิชาที่สามารถบูรณาการได้ให้มากขึ้น และมี การวัดผลติดตามผลการนำไปใช้ในชีวิตรประจำวันหลังจากทำการจัดการเรียนการสอนด้วย

2. จากผลการวิจัยพบว่า ขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีการส่งเสริมค่านิยม 12 ประการแตกต่างกัน ดังนั้นหน่วยงานต้นสังกัดจึงควรเข้าไปทำการกำกับติดตามการส่งเสริมค่านิยม 12 ประการ ตามนโยบายของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และทำการวิเคราะห์สาเหตุหรือปัญหา ที่เกิดขึ้น เพื่อให้การดำเนินการของสถานศึกษาในทุกขนาด ดำเนินการได้เป็นไปตามมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน

เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). ประกาศแจ้งทุกโรงเรียนผนวกค่านิยม 12 ประการ เข้าหลักสูตร. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- ภักดีจิรา น้อยจันทร์. (2559). พฤติกรรมการปฏิบัติตามค่านิยม 12 ประการ และเปรียบเทียบพฤติกรรมการรับข่าวสารเกี่ยวกับค่านิยม 12 ประการ ของนักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุธัญญา ฐิตोปการ. ค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ กับความเป็นไปได้ต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของครูปฐมวัยภาคใต้ในอนาคต. สำนักงานการวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

**การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร
หน่วยโรงเรียนทหารราบศูนย์การทหารราบ**
**The Competency Development of Practical Work of Military Officers
under the Infantry School, Infantry Center**

สุริยา ฉิมพาลี¹
Suriya Chimpalee

Received: September 17, 2020 Revised: December 14, 2020 Accepted: December 15, 2020

บทคัดย่อ

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร และการกำหนดมาตรการในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันหรืออนาคต สามารถช่วยให้การดำเนินงานด้านการฝึกและศึกษาของกองทัพบกมีประสิทธิภาพ และมีความทันสมัย การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารหน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ 2) ศึกษาปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารหน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ 3) ศึกษาปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล กับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารหน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการทหารหน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ จำนวน 150 นาย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติค่าไคสแควร์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า 1) สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยงานโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ โดยพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านวิทยากร และด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยงานโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล กับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารหน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะ, สมรรถนะ, โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

ABSTRACT

Guidelines for competency development of practical work of military officers and performance determination appropriated for the current or future situations can help the army's training and education operations to be effective and modern. This research aimed to study 1) level of competency development of practical work of military officers under the infantry school, infantry center 2) factors influenced competency development of practical work of military officers under the infantry school, infantry center 3) factors for development of competency in relation to the performance of practical work of military officers under the infantry school, infantry center. The population were 150 military officers under the infantry school, infantry center. The data was analyzed using descriptive statistics, percentage, means, standard deviation and inferential statistics using chi-square statistics, and multiple regression analysis.

Research found that: 1) The competency development of military officers under the infantry school, infantry center is in a high level. 2) Factors influenced competency development showed relation with the competency development of military officers under the infantry school, infantry center. When considering each side of factors, the result revealed that factors influenced competency, lecturers and information technologies were related to competency development, statistically significant at .01. 3) Factors for developing performance in performance were logically related to development of performance in the performance of the military service unit, the infantry school, Infantry center.

Keywords: competency development, competency, infantry school, infantry center

บทนำ

การปฏิรูประบบราชการเมื่อปี พ.ศ. 2545 ส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารงานและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการในทุกกระทรวง ทบวง กรม ครั้งใหญ่ ซึ่งเป็นผลมาจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ที่มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ.2545 โดยมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 ได้มุ่งเน้นให้การบริหารราชการแผ่นดินต้องเป็นไป เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ และมีการวางแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบราชการไทยเป็นกรอบแนวทางหลักในการผลักดันการพัฒนาระบบราชการไทยตั้งแต่ ปี 2546 มาถึงปัจจุบัน

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และองค์การ ซึ่งมีสาระสำคัญคือ 1) ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์การ เมื่อองค์การได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น 2) ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์การ 3) ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมประเทศชาติ เพราะว่าถ้าการบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การและปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

ในปัจจุบันกองทัพพบได้มีโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ตั้งแต่ปี 2555 - ปัจจุบัน ทำให้โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ ขาดแคลนกำลังพลเนื่องจากกำลังพลที่มีประสบการณ์ ในการทำงานได้เข้าโครงการดังกล่าวเป็นจำนวนมาก และประกอบกับกำลังพลที่พึงจบหลักสูตรนักเรียนทางทหารเข้ารับราชการ ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน และในการเรียนรู้งานของกำลังพลที่เข้าโครงการ ทำให้องค์การประสบปัญหาในเรื่อง บุคลากรขาดทักษะ ความสามารถ และความรู้ ในตำแหน่งหน้าที่ ที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ

จากปัญหาที่ต่อเนื่องดังกล่าว กระทรวงกลาโหมได้กำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการนำบุคคลเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 4/1 ของ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ. 2521 เพื่อทดแทนทหารประจำการ โดยใช้วิธีการทำสัญญาจ้างให้ปฏิบัติงาน ตามจำนวนปีและหลักเกณฑ์ที่กำหนดซึ่งจะเป็นการประหยัดงบประมาณ และสามารถคัดเลือกกำลังพลที่มีอายุที่เหมาะสม มีความสมบูรณ์แข็งแรง เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยที่ต้องใช้กำลังร่างกาย ในการปฏิบัติงานเป็นหลัก ดังนั้นการดำเนินโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดตามมติคณะรัฐมนตรี จึงเป็นสิ่งที่ยังมีความสำคัญและสอดคล้องกับแนวทางการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่เป็นการชั่วคราว เพื่อส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติภารกิจของกระทรวงกลาโหมเพิ่มขึ้น ในห้วงเวลาที่เหมาะสม รวมถึงเป็นการประหยัดงบประมาณในภาพรวมได้ในอนาคต ผู้วิจัยมีความเห็นว่าปัญหาดังกล่าวเป็นการทดแทนกำลังพลโดยนำเอาบุคคลพลเรือนและกำลังสำรองเข้ามาทดแทนจึงยังไม่มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงมีความสนใจในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารหน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป และเสนอข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชานำไปพิจารณาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข และกำหนดมาตรการในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันหรืออนาคต เพื่อให้มีการดำเนินงานด้านการฝึกและศึกษาของกองทัพมีประสิทธิภาพ และพัฒนากองทัพที่มีความทันสมัยและเทียบเท่าระดับสากล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารหน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารหน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผล กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารหน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการทหารหน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Samuel B. Green (1991, pp. 499-510) ได้กลุ่มประชากรจำนวน 150 นาย สุ่มตัวอย่างอย่างง่ายแบบบังเอิญ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ และรายได้ ซึ่งเป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารหน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ ด้วยข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ท สเกล (Likert scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารหน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ ซึ่งลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ท สเกล (Likert scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงข้อคิดเห็น

นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาของแบบสอบถาม เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น แล้วนำมาปรับปรุง โดยผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจำนวน 3 ท่าน และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเช่นเดียวกับประชากรและไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจ โดยการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 ชุด และผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ และวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) และวิเคราะห์ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ และวิเคราะห์การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 18-30 ปี มีสถานภาพสมรส เป็นข้าราชการทหารชั้นประทวน จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 12,001-21,000, 21,001-30,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี
2. ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ โดยรวม

ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับที่
1. การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา	3.63	0.90	มาก	4
2. วิทยากร	3.71	0.85	มาก	2
3. เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.65	0.76	มาก	3
4. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่	3.72	0.86	มาก	1
5. การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์	3.62	0.86	มาก	5
รวม	3.67	0.76	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ พบว่าในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ วิทยากร เทคโนโลยีสารสนเทศ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ แยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เข้ารับการฝึกอบรมในวิชาชีพ ผู้บังคับบัญชาคอยให้ความช่วยเหลือการพัฒนาสมรรถนะ

ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านด้วยความเสมอภาค มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านวิทยากร ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ วิทยากรมีความเข้าใจในเนื้อหาของการฝึกอบรม วิทยากรมีความรู้ในเนื้อหาของการฝึกอบรม วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ วิทยากรสามารถตอบปัญหาข้อซักถามได้อย่างชัดเจน และวิทยากรสามารถยกตัวอย่างประกอบเนื้อหาทำให้เข้าใจได้เร็วขึ้น มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ มีการนำเอาเทคโนโลยีไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (Electronics Mail) มาใช้ในการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานของท่าน มีการจัดเก็บฐานข้อมูลการศึกษาด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ระบบฐานข้อมูลกลางของโรงเรียนทหารราบ มีความถูกต้องแม่นยำ มีระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับประวัติรับ และระบบอินเทอร์เน็ตที่มีความเสถียรในการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานสร้างความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ให้กับท่าน ได้รับพิจารณาปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น ได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น และได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้น มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ได้รับสิทธิและสวัสดิการตามระเบียบที่กำหนดไว้ การสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานมีขั้นตอนที่มีประสิทธิภาพ มีการจัดฝึกอบรมในหน่วยงานของท่านอย่างต่อเนื่อง การคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานมีขั้นตอนที่มีประสิทธิภาพ และการบริหารจัดการวางบุคคลมีความเหมาะสมกับงานในหน้าที่ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารหน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ โดยรวม

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ	ลำดับที่
1. ด้านความรู้	3.73	0.77	มาก	3
2. ด้านทักษะ	3.82	1.20	มาก	2
3. ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัว	4.05	0.92	มาก	1
รวม	3.87	0.80	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ ในภาพรวม มีการพัฒนาสมรรถนะอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัว ด้านทักษะ และด้านความรู้ มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านดังนี้

3.1 ด้านความรู้ ในภาพรวมมีสมรรถนะในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ นำความรู้ที่มีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน นำความรู้มาแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน นำความรู้มาเป็นแนวทางประกอบการ

ตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบงานสารบรรณ และมีคู่มือที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก

3.2 ด้านทักษะ ในภาพรวมมีสมรรถนะในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ มีความถนัดในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง มีความชำนาญในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง สามารถคิดวิเคราะห์วางแผนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถปฏิบัติงานตามนโยบายจากผู้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้อง และสามารถปฏิบัติตามยุทธวิธีทางทหารได้อย่างถูกต้องตามคู่มือราชการสนาม มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก

3.3 ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล ในภาพรวมมีสมรรถนะในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ มีจิตสำนึกและภาคภูมิใจในความเป็นทหาร ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ สุจริต ต่อหน้าที่ ห่มเทและตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติตามกฎระเบียบ วินัย โดยเคร่งครัด มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก

4. ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ

ตาราง 3 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารหน่วยงานโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ

ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะ	สมรรถนะในการปฏิบัติงาน				
	B	S.E.	β	t	Sig
(ค่าคงที่)	1.345	0.254	-	5.297	0.000
1. การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา	-0.080	0.101	-0.090	-0.791	0.430
2. วิทยากร	0.338	0.113	0.359	2.993**	0.003
3. เทคโนโลยีสารสนเทศ	0.356	0.128	0.339	2.781**	0.006
4. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่	0.153	0.109	0.164	1.412	0.160
5. การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์	-0.085	0.105	-0.091	-0.807	0.421

หมายเหตุ * $P \leq 0.05$ ** $P \leq 0.01$ *** $P \leq 0.001$

$R = 0.657$ $R^2 = 0.431$ R^2 ปรับ = 0.412 $F = 21.850$ ระดับนัยสำคัญ = 0.000

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ พิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านวิทยากร และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารหน่วยงานโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 พิจารณาเป็นรายด้าน แสดงในตารางที่ 3 ดังนี้

4.1 ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยงานโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ ในภาพรวม และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยงานโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ

4.2 ด้านวิทยาการ พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านวิทยาการ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

4.3 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ด้านความรู้ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 และด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

4.4 ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยงานโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ ในภาพรวม และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยงานโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ

4.5 ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยงานโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ ในภาพรวม และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยงานโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ

อภิปรายผล

1. ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ จากผลวิจัยพบว่า ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ด้านวิทยาการ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ และด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการทหาร หน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เกิดจากปัจจัยความพร้อมที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา คอยให้ความช่วยเหลือ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การได้รับคำชมเชย การปฏิบัติด้วยความเสมอภาค อีกทั้งวิทยากรมีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถ เทคนิค วิธีการในการถ่ายทอดความรู้ให้กับ ข้าราชการทหาร โดยมีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติงาน รวมถึงการปฏิบัติงานสร้างความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยสนับสนุน ผลักดันให้ข้าราชการทหารมีการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุติพงษ์ ตรีศร (2552, บทคัดย่อ) พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริการที่ดี ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการออกแบบการเรียนรู้ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

2. การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ จากผลวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการทหารในหน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ มีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล จำเป็นต้องมีการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความคิดเห็นที่มีต่องานและผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ

แนวคิดของ ศุภชัย ยาวประภาส (2548, หน้า 122) ได้กล่าวถึง สมรรถนะหลักว่า เป็น สมรรถนะที่ทุกคนในองค์กรต้องมีเพื่อที่จะทำให้ องค์กรสามารถดำเนินงานได้สำเร็จลุล่วงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน และโครงการต่าง ๆ ขององค์กร สมรรถนะหลักนี้จะผูกโยงเข้ากับสมรรถนะ หลักขององค์กรเอง องค์กรแต่ละแห่ง จะมีบุคลิก ลักษณะที่เป็นเสมือนแก่นหรือหลักขององค์กร สมรรถนะ หลักขององค์กรจะถ่ายทอดลงไปที่บุคลากร และกลายเป็นสมรรถนะที่บุคลากรทุกคนในองค์กรต้องมี สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธัส วันแอะละ (2552, หน้า 119) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะ ของครูโรงเรียนสอนศาสนา ประกอบไปด้วย ความรู้ทักษะ มโนทัศน์แห่งตน บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล และเจตคติโดยรวม อยู่ในระดับสูง โดย สมรรถนะบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล เป็น สมรรถนะที่อยู่ในระดับ สูงสุด รองมาคือ สมรรถนะ ด้านเจตคติด้านมโนทัศน์แห่งตน ด้านความรู้และด้าน ทักษะตามลำดับ ส่วนผลการ ทดสอบความสัมพันธ์ ภายในของตัวแปรด้านต่าง ๆ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อ สมรรถนะครูโรงเรียนสอนศาสนา อิสลาม พบว่า ปัจจัย ด้านความรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และการ ฝึกอบรมด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับ สมรรถนะในทิศทางเดียวกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ .01

3. ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ - ผลกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการทหารหน่วยงานโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ จากผลวิจัยพบว่า ในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการทหารหน่วยงานโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ พิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยในการพัฒนา สมรรถนะ ด้านวิทยากร และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลสมรรถนะใน การปฏิบัติงานของข้าราชการทหารหน่วยงานโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยจูงใจ สนับสนุน หรือ ผลักดันให้ข้าราชการทหารหน่วยงานโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ มีการพัฒนาสมรรถนะใน การปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ประเวศ วสี (2545, หน้า 52) เสนอว่า วิทยากรเป็นบุคคลที่พยายาม ฝึกฝน พัฒนานตนเองและบุคคลในทีมให้เป็นผู้รอบรู้ มีโลกทัศน์ที่ถูกต้อง รวมถึงทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความสามารถในการเข้าถึงแหล่งความรู้ภายนอก สอดคล้องกับแนวคิดของ อนุวัฒน์ ศุภชิตกุล (2542, หน้า 24) ที่เห็นว่า วิทยากรควรมีความสามารถในการสรุป และเชื่อมโยงให้เห็นภาพรวมมากกว่าการมองประเด็นเล็ก หรือแยกส่วน และมีความคิดสร้างสรรค์ คิดแบบองค์รวม และในปัจจุบันการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกำลังเป็นที่ นิยมและใช้กันอย่างแพร่หลาย เพราะมีประโยชน์หลายด้าน โดยเฉพาะการเป็นแหล่งข้อมูลมหาศาลและเป็นช่อง ทางการติดต่อสื่อสารที่สำคัญอีกช่องทางหนึ่ง โดยการใช้ E-mail สอดคล้องกับแนวคิดของเมทนี ระดาบุตร และคณะ (2554, หน้า 111) กล่าวว่าความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วช่วยให้คน ในยุคปัจจุบันสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 หน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ ควรนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปกำหนดนโยบาย หรือแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อให้เห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.2 หน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ ควรนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมากำหนดโครงสร้าง ในการพัฒนาข้าราชการทหาร เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ไปสู่เป้าหมาย

1.3 หน่วยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ ควรเพิ่มแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้ข้าราชการทหารมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น โดยสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรม จัดให้มีระบบการให้รางวัล ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มแรงจูงใจให้ข้าราชการทหารมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

1.4 ผู้บังคับบัญชาต้องเข้าใจว่า ข้าราชการทหารทุกคนมีสมรรถนะ ทักษะ ความสามารถที่ต่างกันไป หน่วยโรงเรียนทหารราบควรเพิ่มการพัฒนาสมรรถนะการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา เพื่อประโยชน์ต่อหน่วยโรงเรียนทหารราบโดยการวิเคราะห์ทักษะเบื้องต้นของข้าราชการทหาร และเพิ่มพูนทักษะของข้าราชการทหารในหน่วยโรงเรียนทหารราบจะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

1.5 ควรส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน โดยให้ข้าราชการทหารเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาแนวทางการดำเนินงาน หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.6 ควรสนับสนุนและส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยให้มีระบบการบริหาร ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การบริหารจัดการวางบุคคล การจัดฝึกอบรม ตลอดจนการได้รับสิทธิและสวัสดิการตามระเบียบที่กำหนด เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ข้าราชการทหารมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นแรงผลักดันให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กรมยุทธศึกษาทหารบก. (2560). หนังสือราชการ ยศ.ทบ. ที่ กท. 0461/0012 ลง 27 ธ.ค. 60 เรื่อง โครงการ
เกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม ปี 62 - 66. กรุงเทพฯ: กองทัพบก.
- รุติพงษ์ ตรีศร. (2552). สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
เพชรบูรณ์ เขต 3. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ธวัช เนียมสิน. (2560). การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัด
เพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษารัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- ประเวศ วสี. (2545). การดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้. *สถานปฏิรูป*, 5(53), 74-76.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2538). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- เมทนี ระดาบุตร, โสภณพันธ์ สอาด, สุวลี มลิินทางกูร และสายหยุด พิสิ์ก. (2554). สมรรถนะการใช้เทคโนโลยี
สารสนเทศของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.
วารสารวิทยบริการ, 22(1), 109-116.
- โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ. (2562). *ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และภารกิจการจัด
หน่วย ของโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ*. สืบค้น กันยายน 18, 2562, จาก
<http://infantryschool.rta.mi.th>.
- ศุภชัย ยาวประภาช. (2548). การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย. กรุงเทพฯ: จุฑทอง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2559). *การปฏิรูประบบราชการ*. สืบค้น กันยายน 18, 2562, จาก
<https://www.opdc.go.th/content/OQ>.
- อนุวัฒน์ ศุภชิตกุล. (2542). *เส้นทางสู่โรงพยาบาลคุณภาพ คู่มือการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สถาบันรับรอง
คุณภาพ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัยระบบสาธารณสุข.
- Samuel B Green. (1991). How Many Subjects Dose It Take to Do a Regression Analysis?
Multivariate Behavioral Research, 26(3), 499-510.

ประสิทธิผลของการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติของ จังหวัดราชบุรี

Effectiveness of Policy Against Drugs Implementation of Ratchaburi

ธนาคม มาตวิจิตร¹, นิตยา สินเธาว์²

Thanakom Martvijit, Nittaya Sintao

Received: August 26, 2020 Revised: December 16, 2020 Accepted: December 18, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลของการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติของจังหวัดราชบุรี 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติของจังหวัดราชบุรี 3) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิผลของการนำนโยบายป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติของจังหวัดราชบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานด้านการปราบปราม ป้องกัน และฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดในพื้นที่จังหวัดราชบุรี จากทั้งหมด 8 แห่ง จำนวน 146 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติค่าไคสแควร์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า 1) ประสิทธิผลของการนำนโยบายป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติของจังหวัดราชบุรีในภาพรวมและรายด้านมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการป้องกันยาเสพติด ด้านการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดและด้านการปราบปรามยาเสพติด 2) ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติของจังหวัดราชบุรี พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านทรัพยากรของนโยบาย ด้านคุณลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านสภาพเศรษฐกิจ สังคม ด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติ และด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย 3) ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ในภาพรวม ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านคุณลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และด้านความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิผลของการนำนโยบายป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติของจังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านทรัพยากรของนโยบาย และด้านสภาพเศรษฐกิจ สังคม มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิผลของการนำนโยบายป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติของจังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ประสิทธิผล, การนำนโยบายไปปฏิบัติ, การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., ผู้อำนวยการและอาจารย์ที่ปรึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

Abstract

This research aimed to study: 1) level of effectiveness of the implementation of the Narcotics Prevention and Suppression Policy in Ratchaburi Province. 2) factors affecting the implementation of the Narcotics Prevention and Suppression Policy in Ratchaburi Province. 3) factors which has an effect on the implementation of the policy, there is a causal relationship with the effectiveness of the policy on drug prevention and suppression in Ratchaburi Province The samples used in the research were 146 government officials involved in the operations of suppression, prevention and rehabilitation of drug addicts in Ratchaburi province, from a total of 8 places. 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.

Findings: 1) The effectiveness of the implementation of the drug prevention and suppression policy in Ratchaburi Province In the overall and in each aspect Effective at a high level In the following order: Rehabilitation therapy for drug addicts And the narcotics suppression. 2) Factors affecting the implementation of the narcotics prevention and suppression policy in Ratchaburi province, found that in general and in each aspect Affecting policy implementation at a high level In the following order Policy resources Regarding the characteristics of the agencies that implemented the policy Economic, social, inter-organizational communication and policy implementation activities Regarding the cooperation of the practitioners And the standards and objectives of the policy. 3) factors affecting the policy implementation in general, the standard and objectives of the policy Intercommunication and policy implementation activities Regarding the characteristics of the agencies that implemented the policy And on the cooperation of the practitioners There is a rational relationship with the effectiveness of the implementation of the drug prevention and suppression policy in Ratchaburi Province. Statistical significance at the level of .001 and factors affecting the policy implementation Policy resources And the socioeconomic relationship has a rational relationship with the effectiveness of the implementation of the drug prevention and suppression policy in Ratchaburi Province. With statistical significance at the level of .05.

Keywords: Effectiveness, Policy implementation, Drug prevention and suppression

บทนำ

ยาเสพติดเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบอย่างร้ายแรงต่อความสงบเรียบร้อยของสังคมและประเทศชาติ มีการแพร่ระบาดเข้าไปในทุกชนชั้น ทุกอาชีพ เป็นปัญหาที่มีแนวโน้มการขยายตัวการแพร่ระบาดเพิ่มมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศชาติ แม้จะมีการดำเนินการแก้ไขปัญหทั้งในประเทศและต่างประเทศเองก็ตามแต่ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดก็ยังคงทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ในขณะเดียวกันเมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2558 คณะรัฐมนตรีภายใต้การนำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี และหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ได้กำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหายาเสพติดเป็นนโยบายที่สำคัญและเร่งด่วนของรัฐบาล โดยคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด พ.ศ. 2558 – 2562 เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางการดำเนินงาน เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ ประสาน การปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร และติดตามประเมินผลของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และให้สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดประจำปีให้สอดคล้องรองรับกับแผนยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด พ.ศ. 2558 – 2562 ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2558 เป็นต้นไป (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด, 2558, หน้า ก)

จากการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในภาพรวม ถึงแม้ว่าจะมีผลงานที่สูงขึ้น ทั้งการสกัดกั้นยาเสพติด การปราบปราม จับกุม และนำผู้เสพยาเข้ารับการบำบัดรักษา แต่การแพร่ระบาดของยาเสพติดในระดับชุมชน หมู่บ้าน ยังคงเป็นปัญหาที่ดำรงอยู่ในหลายพื้นที่และเป็นปัญหาที่ประชาชนสัมผัสโดยตรง และเป็นปัญหาความมั่นคงปลอดภัยของมนุษยชาติ และยาเสพติดก็ยังคงเป็นตัวการที่สำคัญในการบ่อนทำลายกำลังทรัพยากรบุคคลของชาติ ความรุนแรงของสถานการณ์ยาเสพติดจะเป็นตัวแปรที่สำคัญให้มีการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทุกรัฐบาลที่ผ่านมาให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหายาเสพติดในระดับที่สูงมาก โดยการกำหนดเป็นวาระแห่งชาติ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดเป็นนโยบายสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลเพื่อประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด, 2558, หน้า 1)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว และมาตรการในการป้องกัน และปราบปรามยาเสพติดข้างต้น จะเห็นได้ว่ารัฐบาลภายใต้การนำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี และหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหายาเสพติดซึ่งเป็นปัญหาระดับชาติ ที่ต้องได้รับการแก้ไขปัญหายาอย่างเร่งด่วน โดยมีการจัดทำโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการจัดระเบียบสังคม การจัดตั้งค่ายปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การจัดทำโครงการรีเอ็กซ์เชอรี เพื่อค้นหา ผู้ค้า และผู้เสพยาเสพติดในพื้นที่ การตั้งจุดตรวจจุดสกัด เพื่อค้นหาผู้กระทำความผิด การออกตรวจสถานที่เสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของยาเสพติด เช่น ร้านเกมส์ สถานบันเทิง และสถานประกอบการต่าง ๆ ซึ่งจะต้องมีการวางแผนการปฏิบัติการ และมีการนำนโยบายลงมาปฏิบัติจริง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงประสิทธิผลของการนำนโยบายป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติของจังหวัดราชบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหายาเสพติด (สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด, 2561, หน้า 10)

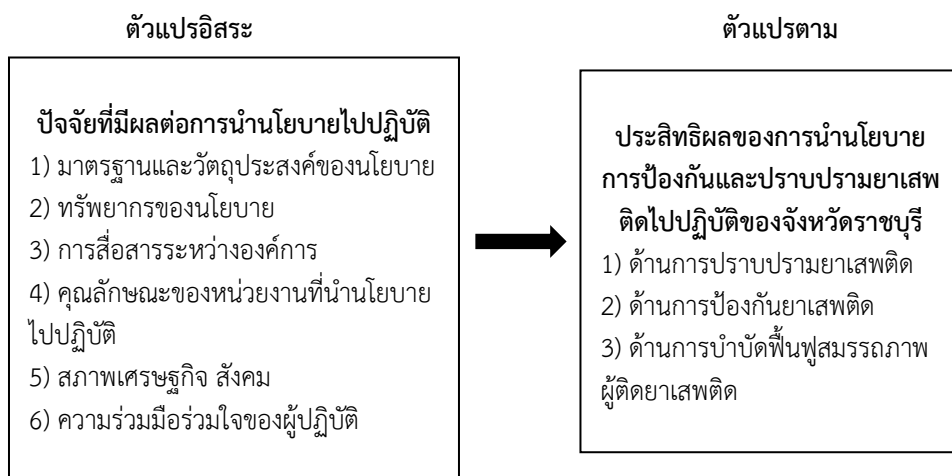
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติของจังหวัดราชบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติของจังหวัดราชบุรี

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิผลของการนำนโยบายป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติของจังหวัดราชบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติได้แก่ 1) มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย 2) ทรัพยากรของนโยบาย 3) การสื่อสารระหว่างองค์การ 4) คุณลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ 5) สภาพเศรษฐกิจ สังคม และ 6) ความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติ ประยุกต์มาจากจากแนวคิดและทฤษฎีของ Van Meter & Van Horn (1975, pp. 445-488) และประสิทธิผลของการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) ด้านการปราบปรามยาเสพติด 2) ด้านการป้องกันยาเสพติด และ 3) ด้านการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ประยุกต์มาจากจากแนวคิดนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (2558, หน้า 20-73)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันปราบปราม และฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดในพื้นที่จังหวัดราชบุรีทั้งหมด 8 แห่งจำนวน 6,048 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Samuel B. Green (1991, pp. 499-510) ได้กลุ่มประชากร 146 คน ใช้หลักความไม่น่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Random Sampling) และแบบบังเอิญ (Accidental Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ประกอบด้วย 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ มี 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย 2) ด้านทรัพยากรของนโยบาย 3) ด้านการสื่อสารระหว่างองค์กร 4) ด้านคุณลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ 5) ด้านสภาพเศรษฐกิจ สังคม และ 6) ด้านความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติ

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติของจังหวัดราชบุรี มี 3 ด้าน ประกอบไปด้วย 1) ด้านการปราบปรามยาเสพติด 2) ด้านการป้องกันยาเสพติด และ 3) ด้านการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด

3. การรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจโดยการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) ด้วยตนเอง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 146 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) และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ และประสิทธิภาพของการนำนโยบายป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของจังหวัดราชบุรีไปปฏิบัติ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคล กับประสิทธิภาพของการนำนโยบายป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติของจังหวัดราชบุรี โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square) ในการทดสอบโดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และใช้สำหรับวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิภาพของการนำนโยบายป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติของจังหวัดราชบุรี โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Regression Analysis) และทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน คือ Durbin-Watson ซึ่งมีค่าเท่ากับ $1.5 \leq \text{Durbin-Watson} \leq 2.5$

ผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพของการนำนโยบายป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติของจังหวัดราชบุรี ในภาพรวมและรายด้าน มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการป้องกันยาเสพติด ด้านการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด และด้านการปราบปรามยาเสพติด

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติของจังหวัดราชบุรี พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านทรัพยากรของนโยบาย ด้านคุณลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านสภาพเศรษฐกิจ สังคม ด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติ และด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย

3. ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ในภาพรวม ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านคุณลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และด้านความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิภาพของการนำนโยบาย

ป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติของจังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านทรัพยากรของนโยบาย และด้านสภาพเศรษฐกิจ สังคม มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิผลของการนำนโยบายป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติของจังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการนำนโยบายป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติของจังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการนำนโยบายป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติของจังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. ประสิทธิผลของการนำนโยบายป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติของจังหวัดราชบุรี ในภาพรวมมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า การนำนโยบายป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติของจังหวัดราชบุรี ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งทางด้านการปราบปรามยาเสพติด ด้านการป้องกันยาเสพติด และด้านการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด สอดคล้องกับแนวคิดของ นโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด, 2558, หน้า 20-73) ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด พ.ศ.2558-2562 เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางการดำเนินงาน เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ ประสานการปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร และติดตามประเมินผลของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และให้สำนักงาน ป.ป.ส. ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดประจำปีให้สอดคล้องรองรับกับแผนยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด พ.ศ. 2558-2562 ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2558 เป็นต้นไป ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ที่ 1 การป้องกันกลุ่มผู้มีโอกาสเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้กับทุกกลุ่มที่มีโอกาสเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ป้องกันครอบครัวยุวมชน สถานศึกษา สถานประกอบการ และสังคมให้ปลอดภัยจากยาเสพติด รวมทั้งสร้างพลัง ความเข้มแข็ง และ ความยั่งยืนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างและพัฒนาระบบรองรับการคืนคนดีให้สังคม มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและพัฒนาระบบรองรับสนับสนุนให้ผู้พ้นโทษและผู้ผ่านการบำบัดรักษาในการเป็นคนดีและกลับเข้าสู่สังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี มีศักยภาพ คุณภาพชีวิตที่ดีและเกิดความยั่งยืนในการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติด และยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการปราบปราม ควบคุมตัวยาและผู้ค้ายาเสพติด มีวัตถุประสงค์เพื่อควบคุม ลด และกำจัดยาเสพติด สารตั้งต้น และเคมีภัณฑ์ และป้องกัน ป้องปราม และปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติด สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัศมี นาคโชติ (2558, หน้า 55-60) วิจัยเรื่องความคิดเห็นของกำนันและผู้ใหญ่บ้านต่อการนำนโยบายป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติ: กรณีศึกษา ที่ทำการปกครองอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การนำนโยบายป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน ที่ทำการปกครองอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในด้านต่าง ๆ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการปราบปราม รองลงมาคือ ด้านการบำบัด และด้านการป้องกัน ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒนธธร ต้นติเวชยานนท์ (2556, หน้า 112-114) วิจัยเรื่องประสิทธิผลของการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดตามแนวชายแดนแม่น้ำโขง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดตามแนวชายแดนแม่น้ำโขงรวม 11 ปัจจัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งทุกปัจจัยล้วนมีผลต่อประสิทธิผลของนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดตามแนวชายแดนแม่น้ำโขง ได้แก่ การสร้างภูมิคุ้มกัน/ป้องกัน การปราบปราม/บังคับใช้กฎหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยฤทธิ์ ศรีวาริรัตน์ (2556, หน้า 65) วิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและแก้ไข

ยาเสพติด ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อการมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ด้านให้ความช่วยเหลือ บำบัดผู้ป่วยที่ติดยาเสพติด ด้านการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติของจังหวัดราชบุรี พบว่า ในภาพรวมมีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติของจังหวัดราชบุรี ด้านทรัพยากรของนโยบาย คุณลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ สภาพเศรษฐกิจ สังคม การสื่อสารระหว่างองค์การและกิจกรรมการนำนโยบายไปปฏิบัติ ความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติ และมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้การนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติของจังหวัดราชบุรี ประสบความสำเร็จ สามารถทำให้นโยบายนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของ แวน มีเตอร์ และแวน ฮอร์น (Van Meter & Van Horn, 1975, pp. 445-488) ตามตัวแบบของเขาว่า A Model of the Policy Implementation Process เป็นตัวแบบที่ประกอบด้วยตัวแปร 6 ตัว ทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างนโยบายกับผลการปฏิบัติตามนโยบาย คำอธิบายคุณลักษณะและความสัมพันธ์ ของตัวแปรต่าง ๆ มีดังนี้ 1) วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย คือองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญใน ขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพราะวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ในบางกรณีโดยตัวของมันเองก็เป็นตัวการ ที่ช่วยให้ง่ายต่อการวัด เช่น จำนวนชิ้นงาน ปริมาณของผู้ได้รับการจ้างงาน ความก้าวหน้าของแต่ละกิจกรรมของโครงการ ทั้งนี้ การวัดผลการปฏิบัติตามนโยบายจะกระทำได้ชัดเจนเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความชัดเจนของการ กำหนดมาตรฐานนโยบายและความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย ในทางตรงกันข้าม หากวัตถุประสงค์และ มาตรฐานนโยบายมีความคลุมเครือ และมีความขัดแย้งกัน ย่อมทำให้ยากต่อการวัด และยากต่อการนำไปปฏิบัติ เพราะวัตถุประสงค์ของการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติประการหนึ่ง คือความต้องการทราบว่านโยบายใดประสบ ความสำเร็จหรือล้มเหลวอย่างไร การวัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวคือการพิจารณาระดับที่เป้าหมายและ วัตถุประสงค์ของนโยบายบรรลุผล หากวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบายมีความชัดเจน และแสดงคุณสมบัติที่ง่าย ต่อการวัด การประเมินคุณค่าของนโยบายก็จะกระทำได้ง่ายเช่นกัน ดังนั้น ผู้กำหนดนโยบายควรเลือกถ้อยคำหรือ ข้อความในการเรียบเรียงแนวปฏิบัติและข้อกำหนด มาใช้อย่างพิถีพิถัน ให้สามารถ สะท้อนเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติตามนโยบายได้ชัดเจน 2) ทรัพยากรนโยบาย ทรัพยากรนโยบายคือสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการบริหารนโยบาย ทรัพยากรนโยบายอาจรวมถึงเงินและแรงเสริม ทั้งหลายที่กำหนดไว้ในแผนงานและโครงการทรัพยากรเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมหรือช่วยให้ความสะดวกต่อสิทธิผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปว่าทรัพยากรนโยบายที่เป็นตัวเงินเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะให้นโยบายบรรลุผล แต่การนำนโยบายไปปฏิบัติมีความต้องการทรัพยากรเสริมอื่น ๆ อีกมาก ทรัพยากรนโยบายจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการสื่อสารระหว่าง องค์การและการขับเคลื่อนกิจกรรมของนโยบาย สัมพันธ์กับความตั้งใจของผู้ปฏิบัติและเงื่อนไขทางเศรษฐกิจสังคมและ การเมือง 3) การสื่อสารระหว่างองค์กรและการขับเคลื่อนกิจกรรม การสื่อสารระหว่างองค์กรคือการสื่อสารเกี่ยวกับมาตรฐานงาน และวัตถุประสงค์นโยบาย เพื่อให้ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ แต่ละหน่วยงานที่ร่วมรับผิดชอบแผนงาน โครงการ มีความรู้ ความเข้าใจสอดคล้องกัน หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่ง การสื่อสารระหว่างองค์กรคือความต้องการให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับมาตรฐานงานและ วัตถุประสงค์ นโยบาย การสื่อสารภายในองค์กรและระหว่างองค์กรมิใช่เรื่องง่าย หากผู้กำหนดนโยบายไม่สามารถเรียบเรียงแนวปฏิบัติที่ต้องการให้ผู้ปฏิบัตินำไปใช้ชัดเจนเป็นมาตรฐานเดียวกัน เพราะหากข้อกำหนดหรือแนวปฏิบัติ ไม่ชัดเจน อาจทำให้การแปลงสารเกิดขึ้นได้ง่าย หรือพร้อมที่จะเกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติได้ตลอดเวลา การนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จควรมีกลไกขับเคลื่อนกิจกรรมทุกส่วนให้เข้าใจตรงกันเกี่ยวกับมาตรฐานงาน และวัตถุประสงค์ของนโยบาย ระหว่างฝ่าย

บริหารกับผู้ปฏิบัติ 4) ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติเป็นองค์ประกอบใหญ่ที่มีองค์ประกอบย่อยๆ หลายประการเป็นกลไกกำหนดการปฏิบัตินโยบาย ได้แก่ สมรรถนะของทีมงานของหน่วยงาน ระดับความเคร่งครัดในการควบคุมบังคับบัญชา ทรัพยากร ทางการเงินของหน่วยงาน เช่น การสนับสนุนของฝ่ายกฎหมายและฝ่ายบริหาร ความมีชีวิตชีวาขององค์กร ระดับการสื่อสารและความเป็นระบบเปิดขององค์กร ความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการระหว่างองค์กรที่เข้า ร่วมนำนโยบายไปปฏิบัติกับผู้กำหนดนโยบาย หรือองค์กรที่ประกาศใช้นโยบายคุณลักษณะขององค์กรที่กล่าวมาจะแสดงถึงศักยภาพและความสามารถในการนำนโยบายไปปฏิบัติ สำหรับองค์ประกอบลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัตินี้จะมี ความสัมพันธ์กับองค์ประกอบอื่น ๆ คือการสื่อสารระหว่างองค์กรและการขับเคลื่อนกิจกรรม ความตั้งใจของผู้ปฏิบัติ และสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติตามนโยบาย 5) เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง องค์ประกอบด้าน เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัจจัยสำคัญในฐานะสภาพแวดล้อมของผลผลิต นโยบาย องค์ประกอบด้านนี้มีผลกระทบอย่างมากต่อกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยเฉพาะหน่วยงานที่เป็นฝ่าย นำนโยบายไปปฏิบัติการพิจารณาองค์ประกอบด้านนี้จะคำนึงว่า การจัดสรรทรัพยากรด้านงบประมาณให้แก่ หน่วยงาน ที่นำนโยบายไปปฏิบัติมีความเพียงพอต่อการส่งเสริมให้แผนงานโครงการประสบความสำเร็จหรือไม่ ความเห็นสาธารณะต่อนโยบายเป็นอย่างไร ชนชั้นนำพอใจหรือไม่พอใจนโยบายที่นำไปปฏิบัติ กลุ่มหลากหลายใน สังคม รวมทั้ง กลุ่มผลประโยชน์ภาคเอกชนคัดค้านหรือสนับสนุนนโยบายที่นำไปปฏิบัตินั้นอย่างไร 6) ความ ร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติ องค์ประกอบ 5 ประการที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะถูกกลั่นกรองโดยความรู้สึกนึกคิดของ ผู้ปฏิบัติ และจะมีการตอบสนองต่อนโยบายที่นำไปปฏิบัติ 3 ระดับ ซึ่งการตอบสนองต่อนโยบายแต่ละระดับจะมี ผลกระทบต่อการแสดงพลังความสามารถและความตั้งใจจริงของผู้ปฏิบัติ คือ 1) ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายที่จะ นำไปปฏิบัติ 2) เจตคติต่อนโยบาย ยอมรับ เคารพ หรือปฏิเสธ 3) บุคลากรมีความพร้อมที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติ 4) ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน 5) การพัฒนาตนเอง และการหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และ 6) ความเข้มข้น ของเจตคติที่กล่าวถึงต่อนโยบาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุจน์ ฤทธิไกร (2559, หน้า 87-90) วิจัยเรื่องปัจจัย ที่มีผลต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายการจัดการแก้ปัญหาการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ในสถาบันอุดมศึกษาไปปฏิบัติในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาเห็นว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จมี อิทธิพลต่อการนำนโยบายการป้องกันและปราบปราม การแพร่ระบาดของยาเสพติดในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ ไปปฏิบัติ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นักศึกษาเห็นว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จมีอิทธิพลต่อการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามการแพร่ระบาดของยาเสพติดใน สถาบันอุดมศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการสื่อสารระหว่างองค์กร และกิจกรรมสนับสนุนนโยบาย และ ด้านความร่วมมือและการตอบสนองจากผู้นำองค์กร ตามลำดับ นอกจากนี้ พบว่านักศึกษา เห็นว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จมีอิทธิพลต่อการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามการแพร่ ระบาดของ ยาเสพติดในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไปปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านทรัพยากรของนโยบาย 2) ด้านลักษณะองค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ 3) ด้านสภาพทางการเมือง สังคม และเศรษฐกิจ และ 4) ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ ของนโยบาย ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประมุกต์ มีสุข (2558, หน้า 77) วิจัยเรื่องประสิทธิผลการนำนโยบายป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรห้วยยาง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการนำนโยบายป้องกัน และปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติ: กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรห้วยยาง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวม อยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่เห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กรและการบังคับให้เป็นไปตามนโยบาย ด้านทรัพยากรของนโยบาย ด้าน คุณลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และ ด้านท่าทีของ

ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง รวมทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์ชนก แก้วกระจาย (2556, หน้า 175-177) วิจัยเรื่องการนำนโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติ กรณีศึกษา เรือนจำกลางเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จนโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติโดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความชัดเจนในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ด้านสมรรถนะของหน่วยงาน ด้านความพร้อมด้านทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านความร่วมมือและสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ในภาพรวม ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านคุณลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และด้านความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิผลของการนำนโยบายป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติของจังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านทรัพยากรของนโยบาย และด้านสภาพเศรษฐกิจ สังคม มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิผลของการนำนโยบายป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติของจังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ทรัพยากรของนโยบาย การสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมการนำนโยบายไปปฏิบัติ คุณลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ สภาพเศรษฐกิจ สังคม และความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่สามารถนำไปสนับสนุนและส่งเสริมให้การนำนโยบายป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติของจังหวัดราชบุรี ประสบผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุณี ฤทธิไกร (2559, หน้า 87-90) วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายการจัดการแก้ปัญหาการป้องกันการแพร่ระบาดและปราบปรามยาเสพติดในสถาบันอุดมศึกษาไปปฏิบัติในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามการแพร่ระบาดของยาเสพติดในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันสามารถอธิบายได้ว่า ถ้าสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีการนำปัจจัยแห่งความสำเร็จทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมสนับสนุนนโยบาย และ 2) ด้านความร่วมมือและการตอบสนองจากผู้นำองค์กร ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่านักศึกษา เห็นว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จมีอิทธิพลต่อการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามการแพร่ระบาดของ ยาเสพติดในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไปปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ดังนี้ ด้านทรัพยากรของนโยบาย ด้านลักษณะองค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านสภาพทางการเมือง สังคม และเศรษฐกิจ และ ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ ของนโยบาย มาปฏิบัติมากขึ้น จะส่งผลให้การนำนโยบาย การป้องกันและปราบปรามการแพร่ระบาดของยาเสพติดประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชพล ห่องแข (2557, หน้า 71-73) วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติ ของข้าราชการตำรวจกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านการสื่อสารและการประสานงาน และปัจจัยด้านการวางแผนจัดสรรทรัพยากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์ชนก แก้วกระจาย (2556, หน้า 175-177) วิจัยเรื่องการนำนโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติ กรณีศึกษา เรือนจำกลางเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณสำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายด้านการ

ป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติ กรณีศึกษาเรือนจำกลางเพชรบุรีของผู้รับบริการ ด้านความพึงพอใจพบว่า ความร่วมมือและสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความชัดเจนในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ สภาพแวดล้อมทางสังคมและกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นอิทธิพลทางบวกทั้งสี่ตัวแปร รวมทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒน์ธนธร ต้นติเวชยานนท์ (2556, หน้า 112-114) วิจัยเรื่องประสิทธิภาพของนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดตามแนวชายแดนแม่น้ำโขง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ได้รับการเลือกเข้าในสมการมี 6 ปัจจัย ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์แนวโน้มของประสิทธิภาพของนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดตามแนวชายแดนแม่น้ำโขง โดยเรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการร่วมมือระหว่างประเทศ และด้านนโยบายสามารถนำไปปฏิบัติได้ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการน่านโยบายป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติของจังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการน่านโยบายป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติของจังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิพงษ์ ต้นศิริ (2560, หน้า 91-92) วิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดศึกษากรณี อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบและทดสอบสมมติฐานการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ศึกษากรณี อำเภอกาหลง จังหวัดระยองจำแนกตามตัวแปร อายุ พบว่าประชาชนในเขตอำเภอกาหลง ที่มี อายุต่างกัน มีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทานตะวัน ชื่นเกสร (2553, หน้า 90-101) วิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการน่านโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติของตำรวจกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของตำรวจกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดพิจิตร พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานด้านยาเสพติด มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของตำรวจกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดพิจิตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 ด้านการปราบปรามยาเสพติด ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานกำหนดวัตถุประสงค์ในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอย่างชัดเจน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารในหน่วยงานควรทำงานร่วมกันเป็นทีม หน่วยงานควรมีการสื่อสารระหว่างหน่วยงานให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด และหน่วยงานควรมีการบูรณาการในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกับหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี ฝ่ายกฎหมายและฝ่ายบริหารของหน่วยงานควรให้การสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอย่างเต็มที่ และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของหน่วยงานควรร่วมกันขับเคลื่อนกิจกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดเพื่อบรรลุเป้าหมาย เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานควรมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหายาเสพติด

1.2 ด้านการป้องกันยาเสพติด ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานกำหนดวัตถุประสงค์ในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอย่างชัดเจน หน่วยงานควรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหายาเสพติด และหน่วยงานควรมีอาคารสถานที่ เช่น อาคารศูนย์อำนวยความสะดวกฯ ที่เหมาะสมที่ใช้ในการปฏิบัติงานป้องกันและ

ปราบปรามยาเสพติด หน่วยงานควรมีการสื่อสารระหว่างหน่วยงานให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารในหน่วยงานควรทำงานร่วมกันเป็นทีม เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของหน่วยงานควรร่วมกันขับเคลื่อนกิจกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดเพื่อบรรลุเป้าหมาย หน่วยงานควรมีทีมงานที่มีทักษะในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด และฝ่ายกฎหมายและฝ่ายบริหารของหน่วยงานควรให้การสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอย่างเต็มที่ ผู้ปฏิบัติงานควรมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานด้านป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด เจ้าหน้าที่ควรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอย่างเต็มที่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานควรมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาเสพติด และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานควรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาเสพติด

1.3 ด้านการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารในหน่วยงานทำงานร่วมกันเป็นทีม และหน่วยงานควรมีการให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของทุกหน่วยงานอย่างเท่าเทียมกัน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของหน่วยงานควรร่วมกันขับเคลื่อนกิจกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดเพื่อบรรลุเป้าหมาย และฝ่ายกฎหมายและฝ่ายบริหารของหน่วยงานให้การสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอย่างเต็มที่ ภาคเอกชนควรให้ความร่วมมือและสนับสนุนการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด และควรมีการจัดสรรงบประมาณให้กับหน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอย่างเพียงพอ เจ้าหน้าที่ควรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอย่างเต็มที่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานควรมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานด้านป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานควรมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาเสพติด และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานควรมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาประสิทธิผลของการนำนโยบายป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติของจังหวัดราชบุรี โดยใช้ประชาชนเป็นผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัย แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ร่วมกัน เพื่อจะได้ทราบถึงปัญหาและความต้องการของการนำนโยบายป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติของจังหวัดราชบุรีได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น

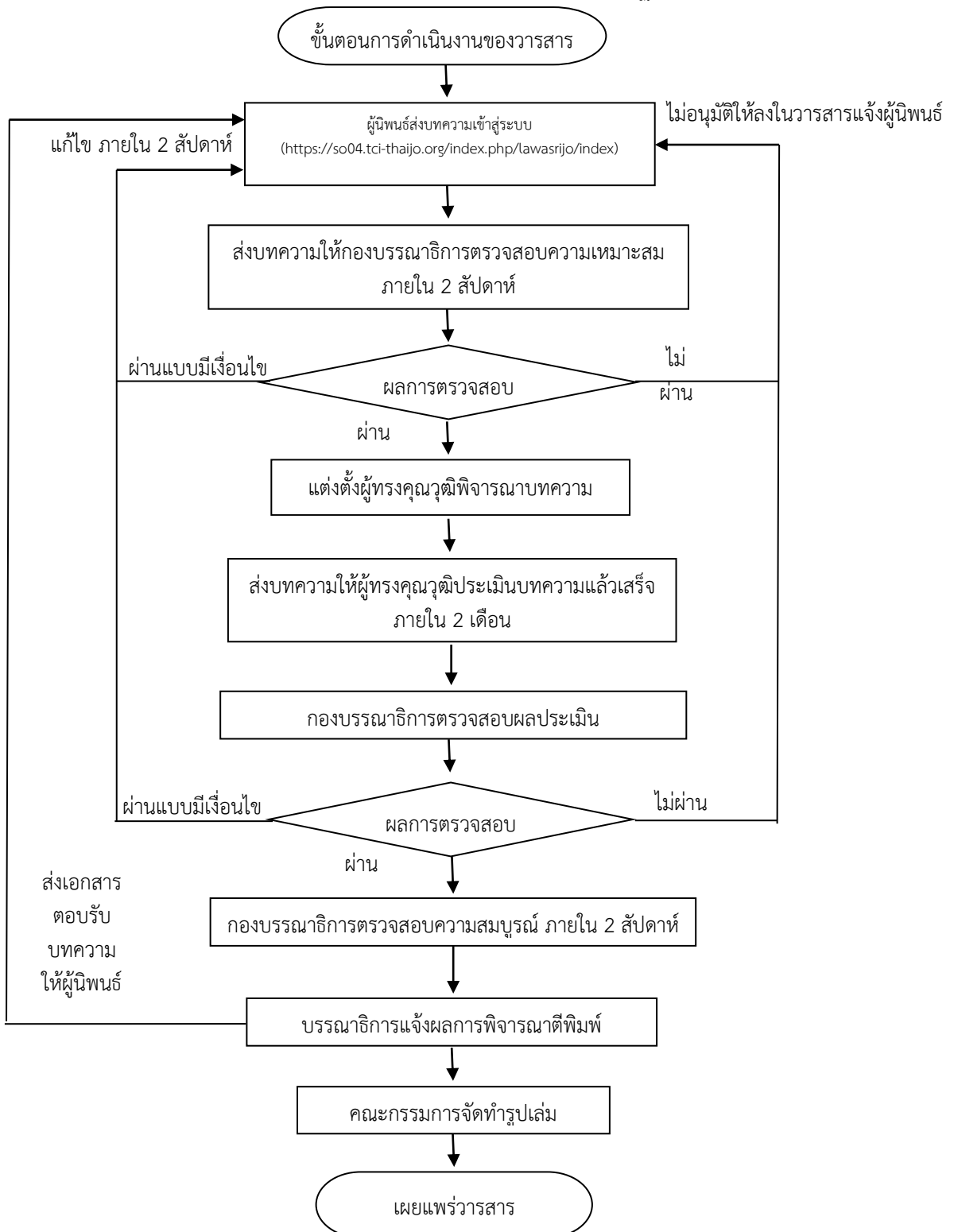
2.2 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบการนำนโยบายป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติของจังหวัดราชบุรีแก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง แล้วใช้แบบจำลองซีบีโมเดล (CIPP model) ประกอบการประเมิน 4 ด้าน คือ ด้านบริบท ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการ และ ด้านผลผลิต เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กานต์ชนก แก้วกระจาย. (2556). การนํานโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติ
กรณีศึกษา เรือนจำกลางเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เพชรบุรี.
- จารุจน์ ฤทธิไกร. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการนํานโยบายการจัดการแก้ปัญหาการป้องกันการแพร่
ระบาดและปราบปรามยาเสพติดในสถาบันอุดมศึกษาไปปฏิบัติในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วารสารการ
วิจัยการบริหารการพัฒนา, 6(2), 80-93.
- ชัยฤทธิ์ ศรีวรวิรัตน์ (2556) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและแก้ไขยาเสพติด ในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ทานตะวัน ชื่นเกสร. (2553). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการนํานโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไป
ปฏิบัติของตำรวจกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดพิจิตร. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองรัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.
- ประจัน มณีนิล. (2529:29). ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษของผู้กระทำความผิด
ที่เป็นชาวไทยมุสลิมในสี่จังหวัดชายแดนภาคใต้. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประมุกต์ มีสุข. (2558). ประสิทธิภาพการนํานโยบายป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติกรณีศึกษาสถานี
ตำรวจภูธรห้วยยาง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
นานาชาติแสตมฟอร์ด.
- พัฒนธธร ดันติเวชยานนท์. (2556). ประสิทธิภาพของนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดตามแนว
ชายแดนแม่น้ำโขง. วารสารบัณฑิตศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 105-117.
- รัชพล ห่องแสง. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนํานโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
ไปปฏิบัติ ของข้าราชการตำรวจกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์รัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รัศมี นาคโชติ. (2558). ความคิดเห็นของกํานันและผู้ใหญ่บ้านต่อการนํานโยบายป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติ: กรณีศึกษา ที่ทำการปกครองอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. (2558). แผนยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด พ.ศ. 2558-2562. กรุงเทพฯ: สำนักยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและ
ปราบปรามยาเสพติด.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด.(2561). การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น. สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนา
ท้องถิ่น.
- อพิพงษ์ตันศิริ. (2560). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดศึกษากรณี
อำเภอแกลง จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา.
- Samuel B Green. (1991). How Many Subjects Dose It Take to Do a Regression Analysis?
Multivariate Behavioral Research 26(3), 499-510.
- Van Meter, D. S., and Van Horn, C. E. (1975).Policy and politics in American Governments.
Administration & Society. 6(4), 445-488.

ภาคผนวก

ขั้นตอนการดำเนินงานวารสารละศรี มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



คำแนะนำสำหรับผู้เขียนที่สนใจ

วารสารละศรี เป็นวารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ผลงานวิจัยและบทความวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ศึกษา ของคณาจารย์ นักวิชาการและนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาทั้งภายในและภายนอกสถาบัน โดยมีขอบเขตเนื้อหาในสาขาวิชาทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ การศึกษา บริหารธุรกิจ การจัดการ การท่องเที่ยวและบริการ

1. เกี่ยวกับผลงานที่จะรับ

1. เป็นบทความในกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ การศึกษา บริหารธุรกิจ การจัดการ การท่องเที่ยวและบริการ
2. บทความที่ส่งมาต้องไม่เคยเผยแพร่ หรือกำลังเสนอตีพิมพ์ในวารสาร รายงาน หรือสิ่งตีพิมพ์อื่นใดมาก่อน
3. ต้นฉบับต้องมีบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
4. เนื้อหาบทความ หรือข้อคิดเห็นที่พิมพ์ในวารสารเป็นความคิดเห็นของผู้เขียนเท่านั้น กองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย
5. ต้นฉบับต้องได้รับการกลั่นกรองจากกองบรรณาธิการ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 2 คน ก่อนการตีพิมพ์

2. ประเภทของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสาร

วารสารละศรี วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ตีพิมพ์บทความประเภทต่าง ๆ ดังนี้

- 2.1 บทความวิชาการ (Article)
- 2.2 สารนิพนธ์ต้นฉบับหรือบทความวิจัย (Research Article)
- 2.3 บทความปริทัศน์ (Review Article)

3. การเตรียมต้นฉบับ

3.1 บทความทุกเรื่องต้องมีชื่อเรื่อง ชื่อผู้เขียนทุกคน บทคัดย่อ คำสำคัญทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ในบทความวิชาการ บทความปริทัศน์ และบทวิจารณ์หนังสือ ประกอบด้วย บทนำ (Introduction) เนื้อหา (Substance) และบทสรุป หรือบทส่งท้าย (Conclusion) สำหรับบทความวิจัย ประกอบด้วย บทนำ (Introduction) วัตถุประสงค์การวิจัย (Objectives) ระเบียบวิธีการวิจัย (Research Methodologies) ผลการวิจัย (Bibliography) ข้อเสนอแนะ (Suggestion) และกิตติกรรมประกาศ (Acknowledgments)

3.2 ต้นฉบับที่จัดส่ง บทความต้องพิมพ์เป็นตัวพิมพ์ดีด โดยใช้ชุดแบบอักษร (Font) ชนิดไทยสารบรรณ (TH Sarabun PSK) ทั้งหมด จัดกันหลังตรง และมีระยะห่างระหว่างบรรทัดหนึ่งช่อง (Double Spacing) ตลอดเอกสาร พิมพ์หน้าเดียวลงบนกระดาษพิมพ์สันขนาดบีห้า (B5) พิมพ์ให้ห่างจากขอบกระดาษด้านบน 1 นิ้ว ด้านซ้าย, ด้านขวา และด้านล่าง 0.75 นิ้ว พร้อมใส่หมายเลขกำกับทางมุมขวาบนทุกหน้าบทความไม่ควรยาวเกิน 10 หน้ากระดาษพิมพ์สัน โดยนับรวมภาพประกอบและตาราง

3.3 การจัดต้นฉบับ

3.3.1 ชื่อเรื่อง ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ จัดแนวข้อความกึ่งกลาง โดยใช้ตัวอักษรขนาด 18 Point ตัวหนา

3.3.2 ชื่อผู้เขียน ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ จัดแนวข้อความชิดขวา โดยใช้ตัวอักษรขนาด 14 point ตัวธรรมดา หากมีผู้เขียนหลายคน ใส่เครื่องหมายจุลภาค (,)

3.3.3 รายละเอียดบทความ

1) หัวข้อ จัดแนวข้อความชิดซ้าย โดยใช้ตัวอักษรขนาด 14 point ตัวหนา

2) เนื้อหา จัดแนวข้อความกระจายแบบไทย โดยใช้ตัวอักษรขนาด 14 point ตัวธรรมดา

3.3.4 บทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (บทสรุป สำหรับบทความปริทัศน์) มีความยาวไม่เกิน 300 คำ ผู้เขียนควรกำหนดคำสำคัญ (Keyword) ของเรื่องไม่เกิน 5 คำ

3.3.5 เอกสารอ้างอิง ใช้ในการอ้างอิงตามแนวเอพีเอ (APA – American Psychological Association) เอกสารที่นำมาอ้างอิงควรได้มาจากแหล่งที่มีการตีพิมพ์ชัดเจน อาจเป็นวารสาร หนังสือหรือแหล่งข้อมูลอินเทอร์เน็ตก็ได้ ทั้งนี้ผู้เขียนเป็นผู้รับผิดชอบต่อความถูกต้องของเอกสารอ้างอิงทั้งหมดในการตีพิมพ์บทความที่มีการอ้างอิงไม่ถูกต้องจะไม่ได้รับการส่งต่อเพื่อพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้ถูกต้อง (รูปแบบการอ้างอิงดูจากการอ้างอิงเอกสารท้ายเล่ม)

3.3.6 ถ้ามีภาพประกอบ กราฟ หรือตาราง ที่ใส่ประกอบไว้ในเนื้อเรื่อง ต้องมีชื่อ คำอธิบายที่มาของภาพ และเลขกำกับภาพ ตัวอักษรที่ใช้ต้องเป็นตัวอักษรชนิดเดียวกับที่ใช้ในบทความ ขนาดตัวอักษร 14 point

3.3.7 ความยาวทั้งหมดของบทความรวมทั้ง ภาพ ตารางและเอกสารอ้างอิง ไม่ควรเกิน 20 หน้า

3.3.8 ประวัติผู้เขียน ประกอบด้วย ชื่อผู้เขียน ที่อยู่ผู้เขียน ประวัติการศึกษาผู้เขียน ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด และที่อยู่จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

3.3.9 ผู้เขียนต้องส่งต้นฉบับที่เป็นเอกสารจำนวน 1 ชุด และส่งผ่านระบบออนไลน์ในรูปแบบ Word และ PDF มายังไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ don.city4194@gmail.com

4. จัดส่งมายัง

4.1 สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี 321 ถนนนารายณ์มหาราช ตำบลทะเลชุบศร อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี 15000 โทรศัพท์/โทรสาร 0-3661-1201

4.2 ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ don.city4194@gmail.com

การจัดรูปแบบหน้ากระดาษวารสารดะศรี มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ระยะขอบ บน 1”

***ตั้งค่าน้ำกระดาษ ขนาด B5
(7.17”×10.12”)***

ภายนอก 0.75”

ภายใน 0.75”

ล่าง 0.75”

ชื่อบทความภาษาไทย
ชื่อบทความภาษาอังกฤษ
(ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 18)

ชื่อผู้นิพนธ์ภาษาไทย*
ชื่อผู้นิพนธ์ภาษาอังกฤษ
(ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 14)

บทคัดย่อ
(ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 14)

เนื้อหาของบทความ ใช้ รูปแบบอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร 14 ความยาวของบทคัดย่อ ภาษาไทย ไม่เกิน 300 คำ โดยให้เขียนเป็นร้อยแก้ว เน้นเฉพาะเนื้อหาที่สำคัญ ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ วิธีการ ผลและวิจารณ์ หรือข้อเสนอแนะอย่างย่อ (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร 14)

คำสำคัญ: (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 14) ควรเลือกคำสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบทความ ไม่เกิน 5 คำ เป็นภาษาไทย ซึ่งตรงกับคำสำคัญในภาษาอังกฤษ เช่น รูปแบบบทความ, ขนาดตัวอักษร, รูปแบบตัวอักษร (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร 14)

* ยศ/ตำแหน่งทางวิชาการ, สาขาวิชา หน่วยงานต้นสังกัด (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวธรรมดา ขนาดอักษร 12)

ABSTRACT

(ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 14)

ความยาวของบทคัดย่อภาษาอังกฤษ ไม่เกิน 300 คำ และต้องตรงกับบทคัดย่อภาษาไทย (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร 14)

Keywords: (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ตัวหนา ขนาดอักษร 14) ควรเลือกคำสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบทความ ไม่เกิน 5 คำ เป็นภาษาอังกฤษ ต้องตรงกับคำสำคัญในภาษาไทย (ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาดอักษร 14)

บทนำ

อธิบายถึงความเป็นมาของเรื่องที่วิจัย ความสำคัญของปัญหาที่ทำการศึกษาวิจัย ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย กระชับ และชัดเจน การใช้คำย่อ ต้องมีคำสมบูรณ์ไว้ในครั้งแรกก่อน เนื้อหาของตัวเรื่องควรมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ ความยาวไม่เกิน 1 หน้ากระดาษ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (ควรระบุเป็นข้อๆ)

วิธีดำเนินการวิจัย

อธิบายขั้นตอนการวิจัยด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย โดยกล่าวถึงแหล่งข้อมูล ดังนี้

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

ผลการวิจัย

อธิบายถึงสิ่งที่ได้จากการศึกษาหรือวิจัย ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล และการแสดงผลการทดสอบสมมติฐาน และการวิจารณ์ผลการวิจัย ซึ่งการรายงานผลการวิจัยและการวิจารณ์นั้น ควรยึดวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัยเป็นหลัก เพื่อชี้ให้เห็นว่าผลการวิจัยได้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างไรบ้างและสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้หรือไม่อย่างไร โดยเสนอหลักฐานข้อมูลอย่างเป็นระเบียบและเข้าใจง่าย

(กรณีมีตาราง)

ตาราง 1 เนื้อหาที่เป็นตารางและคำอธิบายสามารถใช้เป็นรูปแบบ 1 คอลัมน์ ได้ตามความเหมาะสม

(n=30)

หัวข้อ	ขีดเส้น 2 เส้น
	ขีดเส้น 1 เส้น
รวม	ขีดเส้น 1 เส้น
	ขีดเส้น 2 เส้น

(กรณีมีภาพ)



ภาพ 1 ชื่อภาพ

(ที่มา: ✓)

อภิปรายผล

ควรอธิบายถึงผลที่ได้รับจากการศึกษาหรือวิจัย ว่าเป็นไปตามสมมติฐานหรือไม่ ควรอ้างถึงทฤษฎี หรือ ผลการศึกษาของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องประกอบ

ข้อเสนอแนะ

อธิบายถึงการนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ หรือข้อเสนอแนะปัญหาที่พบในการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

(ดูรูปแบบการอ้างอิงแทรกในเนื้อหาและการเขียนเอกสารอ้างอิง)

***หากต้องการรายละเอียดเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

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

โทรศัพท์/โทรสาร 0-3661-1201

Email: don.city4194@gmail.com

รูปแบบการอ้างอิงแทรกในเนื้อหาและการเขียนเอกสารอ้างอิง

การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา (Citations in text)

1. ใช้รูปแบบการอ้างอิงแทรกในเนื้อหาแบบ APA Style (The Publication Manual of the American Psychological Association)

2. การลงรายการอ้างอิงแทรกในเนื้อหา เป็นการอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อความไว้ในเครื่องหมายวงเล็บ () แทรกในเนื้อหา ในรูปแบบดังนี้ (เครื่องหมาย √ แสดงถึงการเคาะ 1 ครั้ง เวลาลงรายการอ้างอิงแทรกในเนื้อหา และรายการเอกสารอ้างอิงไม่ต้องใส่ลงไป)

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

(ชื่อ-นามสกุลผู้แต่ง,ปีที่พิมพ์,หน้าที่ใช้อ้างอิง)

3. ถ้ามีการกล่าวถึงชื่อผู้แต่งไว้แล้ว ให้ใส่วงเล็บต่อจากชื่อผู้แต่ง โดยในวงเล็บไม่ต้องระบุชื่อผู้เขียนซ้ำอีก สำหรับชื่อชาวต่างประเทศให้ใส่นามสกุลของผู้แต่ง โดยสามารถอ้างอิงได้ 2 วิธี คือ ถ้าระบุนามสกุลในเนื้อหา ให้ระบุปีที่พิมพ์ในวงเล็บ

ลมูลวิรัตน์กร(2540,หน้า105)
Watson(1992,พ.89)

4. เอกสารภาษาต่างประเทศที่นำมาอ้างอิงมากกว่า 1 หน้า ใช้ตัวอักษรย่อ pp.

(Jensen,1991,พ.8)
(Jensen,1991,พ.8-15)

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

(นวลจันทร์วิรัตน์กร,ชุตินาถวิจิตร,และมารศรีศิริวัชร,2539,หน้า75)
(William,Kates,&Devies,1995,พ.61)

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

(อุบลบุญชู,และคนอื่น ๆ,2539,หน้า 37)
(Heggs,etVal.,1999,พ. 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 กรณีที่นำเนื้อหาจากอินเทอร์เน็ต

(ชื่อผู้แต่ง, ปีพิมพ์, ย่อหน้า...)

(สุดแดน วิสุทธิลักษณ์, 2548, ย่อหน้า 3)

(Gorman, 2000, para.3)

การเขียนเอกสารอ้างอิง

1. เครื่องหมาย "✓" แสดงถึงการเว้นระยะ 1 เคาะ เวลาลงรายการรายการเอกสารอ้างอิงไม่ต้องใส่ลงไป
2. หากรายการใดไม่มี ไม่ต้องลงรายละเอียดในบรรณานุกรม ให้ลงรายการถัดมา
3. การลงรายการผู้แต่ง ผู้แต่งอาจเป็นได้ทั้งบุคคลหรือสถาบัน
 - ถ้าเป็นบุคคลประเภทสามัญชน >> ตัดคำนำหน้านาม นาย, นาง, นางสาว ดร. นายแพทย์ พล.อ. ผศ. รศ.
 - ถ้าผู้แต่งเป็นชาวต่างประเทศ >> เขียนชื่อสกุลขึ้นก่อน ค้นด้วยเครื่องหมายจุลภาค ตามด้วย ชื่อต้น (First name) และ ชื่อกลาง (ถ้ามี)
 - ถ้าผู้แต่งมีบรรดาศักดิ์ หรือนันดรศักดิ์หรือสมณศักดิ์ >> กลับเอาบรรดาศักดิ์ไว้หลังชื่อกับนามสกุล ค้นด้วยเครื่องหมายจุลภาค (.)
 - ถ้าผู้แต่งเป็นสถาบัน >> ให้บันทึกชื่อสถาบันนั้น ๆ โดยเรียงลำดับจากหน่วยงานใหญ่ไปหาหน่วยงานย่อย ค้นด้วยชื่อหน่วยงานด้วยเครื่องหมายมหัพภาค (.)
4. ผู้แต่งที่มีฐานะเป็นบรรณาธิการ ให้ลงชื่อผู้แต่ง แล้วตามด้วยเครื่องหมายมหัพภาค (.) และวงเล็บอักษรย่อ บก. (ย่อมาจาก บรรณาธิการ) สำหรับหนังสือภาษาไทย หรือ Ed. หรือ Eds. (ย่อมาจาก editor(s)) สำหรับหนังสือภาษาต่างประเทศ

ประวิทย์/สุวนิชย์.ว(บก.).
 เอี่ยมพร/สกุลแก้ว, วและวสุนธรา/ทับทิมแท้.ว(บก.).
 Ford,วGeorgeVS.ว(Ed.).
 Jordan,วRobertsVJ,ว&วPeter,วTaylor,วA.ว(Eds.).
5. การลงรายการซื้อหนังสือ
 - ชื่อหนังสือให้พิมพ์ด้วยตัวหนาและไม่ขีดเส้นใต้
 - ชื่อหนังสือที่เป็นภาษาต่างประเทศ ให้ขึ้นต้นอักษรตัวแรกของทุกคำด้วยตัวพิมพ์ใหญ่ และกรณีมีชื่อเรื่องรอง ให้พิมพ์ตามหลังเครื่องหมายมหัพภาคคู่ (:) เช่น

New Jersey: A Guide to Its Past and Present.

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภูมิปัญญาไทยกับการพัฒนาชนบท: กรณีศึกษาจังหวัดพิษณุโลก
6. การลงรายการครั้งที่พิมพ์ ให้ลงรายการตั้งแต่การพิมพ์ครั้งที่ 2 เป็นต้นไป แล้วใส่ไว้ในเครื่องหมายวงเล็บ (...)

(พิมพ์ครั้งที่ 2). (พิมพ์ครั้งที่ 3). (พิมพ์ครั้งที่ 4).
 (2nd ed). (3rd ed). (4th ed).
7. หนังสือไม่ปรากฏ สถานที่พิมพ์ สำนักพิมพ์ และปีที่พิมพ์

ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์ (ม.ป.ป.) = (n.d.)
 ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์ สำนักพิมพ์ (ม.ป.ท.) = (n.p.)

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)

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

9. เรียงตามลำดับอักษร ก-ฮ A-Z และแยกภาษาไทยกับภาษาต่างประเทศออกจากกัน

10. กรณีที่ผู้แต่งมีชื่อ-สกุลซ้ำกัน ให้เรียงตามปีน้อยไปมาก และในบรรทัดต่อไปให้พิมพ์ชื่กลาง 7 ครั้ง แล้วตามด้วย _____. และใส่รายละเอียดชื่อเรื่อง และอื่น ๆ ตามปกติ

รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิง

1. หนังสือ

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

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 เสถียรกิจอำไพ, และบุญสม อีรวณิชกุล.
(2541). การพัฒนารูปแบบค่ายอาสาพัฒนาของนักศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัด
ทบวงมหาวิทยาลัย.

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

2. วารสาร

ผู้เขียนบทความ.(ปีที่พิมพ์,เดือน).ชื่อบทความ.ชื่อวารสาร,ปีที่หรือเล่มที่(ฉบับที่), หน้าที่ตีพิมพ์บทความ.

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),
หน้าที่ตีพิมพ์บทความ.

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. A1.

4. วิทยานิพนธ์

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อวิทยานิพนธ์. ระดับวิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยหรือสถาบัน.

หมายเหตุ: ระดับวิทยานิพนธ์ปริญญาโท ใช้คำว่า วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต หรือ Master's thesis ปริญญาเอกใช้คำว่า วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต หรือ Doctoral Dissertation สำหรับวิทยานิพนธ์ภาษาต่างประเทศ หลังระดับวิทยานิพนธ์ให้ใส่เครื่องหมายจุลภาค (,) แล้วจึงตามด้วยชื่อมหาวิทยาลัย

กิ่งแก้ว จันโถมศึก. (2547). ผลการเรียนรู้เชิงพุทธิพิสัยของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาโดยใช้สื่อประสมประกอบการดำเนินเรื่องผ่านคอมพิวเตอร์ช่วยสอน. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
McKenna, J. C. (1999). Sustainable Ethnic Tourism in Northern Thailand. Master's Thesis, University of Alberta

5. รายงานการวิจัย

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อหนังสือ (ครั้งที่พิมพ์). สถานพิมพ์: สำนักพิมพ์.

สุขุม พรหมเมืองคุณ. (2546). รายงานการวิจัย เรื่อง ความต้องการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

6. การสัมภาษณ์

6.1 บทสัมภาษณ์โดยตรง

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

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

6.2 บทสัมภาษณ์ที่นำมาตีพิมพ์

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

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

7. สารสนเทศจากเว็บไซต์

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

หัตยา กองจันทิก. (2552). ฉลากโภชนาการคืออะไร. สืบค้น มกราคม 27, 2553, จาก

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