



วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Journal of Yanasangvorn Research Institute Mahamakut Buddhist University

ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566) Vol.14 No.1 (January - June 2023)

ISSN 2228 - 8376

บทความวิจัย

การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์โดยการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของ
นักศึกษาระดับปริญญาตรี

วัชรารักษ์ เชื้อนวัง

มาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

เสาวภาคย์ แหลมเพชร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

พิทยาภรณ์ ปัญญาหอม

ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร
เขต 2

อมรรัตน์ สุริยะบุญ

บทความวิชาการ

การจัดการทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21: บริบทความท้าทายในองค์การภาครัฐ

อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา



ปรัชญาสถาบันวิจัยญาณสังวร

วิทยา สัพพกิจจานวพัฒน์ฐานา

การวิจัยเป็นรากฐานแห่งการพัฒนาทุกชนิด

The research is the best bases for every
type of works development.



วารสาร

สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Journal of Yanasangvorn Research Institute Mahamakut Buddhist University

ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2566) Vol.14 No.1 (January – June 2023)

เจ้าของ สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

เลขที่ 248 หมู่ที่ 1 บ้านวัดสุวรรณ ถนนศาลายา-นครชัยศรี ตำบลศาลายา

อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170 โทร 0-2444-6000 ต่อ 1125-1127

โทรสาร 0-2444-6076

- วัตถุประสงค์
1. เพื่อเป็นศูนย์กลางการเผยแพร่ผลงานวิจัยและบทความวิชาการทางพระพุทธศาสนาสู่สาธารณชน
 2. เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็น เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยและความเจริญก้าวหน้าในการวิจัยทางพระพุทธศาสนา รวมทั้งการประกันคุณภาพการศึกษา
 3. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพผลงานการวิจัยทางพระพุทธศาสนาสู่ระดับสากล

ที่ปรึกษา

พระราชปฎิภาณโกศล, ผศ.ดร.

อธิการบดี

หัวหน้ากองบรรณาธิการ

พระมหามหาวินทร์ ปรีสุตโตโม, ผศ.ดร.

บรรณาธิการ

พระมหาฉัตรชัย สุนตตชโย, ผศ.ดร.

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ดร.วสันต์ ฉายรัศมีกุล

นางนุชวลี กิจคำ

นางสาวสุลัดดา กงภูเวศ

กองบรรณาธิการ

พระมหาบุญนา ฐานวีโร, ผศ.ดร.

พระมหาวิโรจน์ คุตตวีโร, ผศ.ดร.

พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, รศ.ดร.

พระปลัดสมชาย ปโยโค, ดร.

ศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ชินณะราศรี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดำรงค์ เบญจศิริ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพงษ์ มะลิซ้อน

ดร.วีรชัย คำธ

ดร.ธเนศ เกษศิลป์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

มหาวิทยาลัยมหิดล

ฝ่ายจัดทำ

1. นางนุชวลี กิจคำ
2. ดร.วสันต์ ฉายรัศมีกุล
3. นางสาวสุลัดดา กงภูเวศ
4. นางสาววนิชญา ชัยยา
5. นายบุญนาท หินไชยศรี
6. นางสาวรุ่งทิพย์ มณเฑียร
7. นายสุทธิรักษ์ กัลยา

กำหนดเผยแพร่ ปีละ 2 ฉบับ (ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน และ ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม)

การเผยแพร่ มอบให้ห้องสมุดสถาบันการศึกษาและหน่วยงานของรัฐและเอกชนทั่วประเทศ รวมทั้งคณะรัฐมนตรีและฝ่ายรัฐสภาด้วย

พิมพ์ที่ โรงพิมพ์บางกอกบล็อก เลขที่ 253,255,255/10-11 แขวงวัดโสมนัส เขตป้อมปราบศัตรูพ่ายกรุงเทพฯ

จำนวนที่พิมพ์ จำนวน 200 เล่ม

สถานที่ติดต่อ สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
เลขที่ 248 หมู่ที่ 1 บ้านวัดสุวรรณ ถนนศาลายา-นครชัยศรี ตำบลศาลายา
อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170 โทร 0-2444-6000 ต่อ 1125-1127
โทรสาร 0-2444-6076

* ผลงานวิจัยหรือบทความวิชาการที่ปรากฏในวารสารนี้ เป็นความรับผิดชอบของผู้เรียบเรียง
ซึ่งสถาบันวิจัยญาณสังวรไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย

* การนำผลงานวิจัยหรือบทความวิชาการในวารสารนี้ไปเผยแพร่ สามารถ Down load ได้ที่
เว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย www.mbu.ac.th พร้อมระบุว่าได้รับความเอื้อเฟื้อจากสถาบันวิจัยญาณสังวร
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Journal of Yanasangvorn Research Institute Mahamakut Buddhist University

ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2566) Vol.14 No.1 (January – June 2023)

ISSN 2228 - 8376

บทบรรณาธิการ (Editor note)

วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (Journal of Yanasangvorn Research Institute Mahamakut Buddhist University) วารสารฉบับนี้จัดพิมพ์ขึ้นเป็นปีที่ 14 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคมถึงเดือนมิถุนายน 2566 มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นศูนย์กลางการเผยแพร่ผลงานวิจัยและบทความวิชาการทางพระพุทธศาสนาสู่สาธารณชน ใช้เป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็น เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย และความเจริญก้าวหน้าในการวิจัยทางพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพผลงานการวิจัยทางพระพุทธศาสนาสู่ระดับสากล โดยใช้เป็นแหล่งรวบรวมและเผยแพร่ผลงานวิจัยและบทความวิชาการทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ซึ่งแต่ละผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์ลงในวารสารเป็นผลงานที่มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นองค์ประกอบสำคัญ โดยวารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เปิดรับผลงานวิจัย บทความของอาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการ และนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาตามเกณฑ์วารสารระดับชาติ

ดังนั้นวารสารสถาบันวิจัยญาณสังวรจึงเป็นอีกหนึ่งช่องทางที่ผู้สนใจสามารถเข้าถึงข้อมูลวิชาการทางพระพุทธศาสนาได้เป็นอย่างดี

กองบรรณาธิการวารสารสถาบันวิจัยญาณสังวรหวังเป็นอย่างยิ่งว่าทุกท่านจะได้รับความรู้ด้านวิชาการทางพระพุทธศาสนาอย่างเต็มที่ จะเป็นประโยชน์ต่อสังคม ใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาสังคมไทยต่อไป

พระมหาฉัตรชัย สุนตตชโย, ผศ.ดร.

บรรณาธิการ

สารบัญ

หน้า

บทบรรณาธิการ

บทความวิจัย

การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์โดยการจัดการเรียนการสอน แบบออนไลน์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี วิชราภรณ์ เชื้อนวัง	1
การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี พระครูสังฆรักษ์กมลชัย ญาณโสภโณ	13
การประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบางกรวย จังหวัดนนทบุรี มนตรี ฉัตรเท	24
มาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เสาวภาคย์ แหลมเพ็ชร	34
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี พิทยาภรณ์ ปัญญาหอม	47
ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต ๒ อมรรัตน์ สุริยะบุญ	59
ผลิตภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการอาชีวศึกษาในอนาคต กรธนา โพธิ์เต็ง	71
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต ๑ ภรภัทร คงธนชุมพร	81

สภาพและระดับการรู้สิ่งแวดล้อมของอาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ศิริดา นัยผ่องศรี	92
---	----

บทความวิชาการ

การจัดการทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21: บริบทความท้าทายในองค์การภาครัฐ อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา	105
--	-----

แนวคิดว่าด้วยอำนาจรัฐภายใต้เจ้าผู้ครองนครของมาคิอาเวลลี และการได้มาซึ่งอำนาจของคณะรัฐประหารไทย กัญจิรา วิจิตรวัชรารักษ์	128
---	-----

การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์โดยการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์
ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี

THE DEVELOPMENT OF A CAUSAL MODEL OF ONLINE LEARNING ACHIEVEMENT WITH
ONLINE INSTRUCTION OF UNDERGRADUATE STUDENTS

วัชรารณณ์ เชื้อนวัง¹, สุกัญญา บุญศรี²

Watcharaporn Khuanwang¹, Sukanya Boonsri²

ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ.2565

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์โดยการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลกับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ในเขตพื้นที่จังหวัดปทุมธานี จำนวน 1,332 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโดยใช้หลักการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล ผลการวิจัยพบว่า โมเดลเชิงสาเหตุของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์ มี 4 องค์ประกอบ 14 ตัวบ่งชี้ คือ 1. สมรรถนะและบทบาทผู้สอนออนไลน์ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ 2. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ออนไลน์ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ 3. การเรียนรู้แบบกำกับตนเองในบริบทออนไลน์ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ และ 4. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ โมเดลสมมติฐานตามทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 53.79$, $df = 41$, $p = .09$) โดยตัวแปรทำนาย 3 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์ได้ถึงร้อยละ 97 และ 3. การเรียนรู้แบบกำกับตนเองใน

¹ ค.ด. อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Ph.D., Lecturer in Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

² ค.ด. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Ph.D., Assistant Professor in Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

Corresponding author; Email: sukanya_bo@rmutt.ac.th

(Received: 23 January 2023; Revised: 20 April 2023; Accepted: 26 April 2023)

บริบทออนไลน์ มีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .88 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนสมรรถนะและบทบาทผู้สอนออนไลน์ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์ ด้วยขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .85

คำสำคัญ : 1. โมเดลเชิงสาเหตุ 2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์ 3. การจัดการเรียนการสอนออนไลน์

ABSTRACT

This research aims to develop and verify the consistency of the causal model of online academic achievement through online teaching of undergraduate students. This research uses quantitative research methodology, which is collected by undergraduate students in the Pathum Thani area of 1,332 people used a simple random sampling method. The research tool was a questionnaire and analyzed the data with descriptive statistics, and verified the model's consistency using the LISREL model analysis principle. The research found that The causal model of online academic achievement consists of 4 components, 14 indicators: 1. Online performance and role of instructor: 4 Indicators 2. Measurement and evaluation of online learning outcomes include: 3 Indicators 3. Self-directed learning in online context include: 4 indicators and 4. online academic achievements include: 3 Indicators The theoretical hypothesis model developed corresponds to empirical data ($\chi^2 = 53.79$, $df = 41$, $p = .09$) where 3 predictors jointly explain 97 percent of the variation in online learning achievement and 3. self-directed learning in an online context had a direct influence on online learning achievement. The influence value was .88 with statistical significance at the .01 level. Indirectly influenced online learning achievement with an indirect effect size of .85

Keyword: 1. causal model 2. online learning achievement 3. online instruction management

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนผ่านทางเศรษฐกิจ สังคม และ การศึกษา และส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 การจัดการเรียนการสอนจึงต้อง ปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับวิถีปกติถัดไป (Next normal) โดยการนำเทคโนโลยีและวิธีการจัดการเรียนรู้ สมัยใหม่มาผสมผสานผ่านช่องทางออนไลน์ สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา ซึ่งปัจจุบันมีการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศมาเป็นส่วนสำคัญในการจัดการเรียนการสอนกันอย่างกว้างขวาง ช่วยเสริมสร้างการสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน และผู้เรียนกับผู้เรียนทำให้เกิดสังคมการเรียนรู้ออนไลน์ที่ไม่มีข้อจำกัด ทางด้านเวลาและสถานที่ ผู้สอนต้องจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทออนไลน์ ดำเนินการจัดการเรียนการสอนควบคู่กับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยออกแบบการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ออนไลน์ เลือกใช้วิธีการประเมินที่มีคุณภาพ มีความเสมอภาค และยุติธรรมกับผู้เรียนทุก คน ส่งเสริมการมีส่วนร่วม (Engagement) ของผู้เรียน ให้ผู้เรียนเลือกเทคโนโลยีด้วยตนเอง ซึ่งวิธีการประเมิน ในบริบทออนไลน์ขั้นสุดยอดคือ การเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้จากระดับรู้น้อย (low-end learning) ที่เน้นแค่ การส่งผ่านเนื้อหาไปสู่ระดับรู้น้อย (high-end learning) ซึ่งเป็นการใช้เทคโนโลยีเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนสร้าง ความรู้เองในเวลาใดก็ได้ที่มีความพร้อม และเป้าหมายท้ายสุดของการประเมินคือการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ เพิ่มขึ้น (Conrad and Openo, 2018 อ้างถึงใน ญัตติกรรณ หลาวทอง, 2563)

ผลการเรียนรู้หรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับอุดมศึกษา ตามประกาศกฎกระทรวงมาตรฐาน คุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2565 ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้กำหนด ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้สำเร็จการศึกษาทุกระดับมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาต้องมีย่าน้อยสี่ด้าน คือ 1. ด้านความรู้ 2. ด้านทักษะ 3. ด้านจริยธรรม และ 4. ด้านลักษณะบุคคล (ราชกิจจานุเบกษา, 2565) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของบลูมและกานเย ที่เสนอองค์ประกอบของผลการเรียนรู้ที่ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1. พุทธิพิสัย 2. ทักษะพิสัย และ 3. จิตพิสัย (ไซติกา ภาชีผล และคณะ, 2558) ซึ่งจากการศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์พบว่ามีการศึกษาการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ที่ มุ่งเน้นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยครอบคลุมผลการเรียนรู้ดังกล่าว (ยุทธนา พันธมี และ เฉลิม ทองจอน, 2565; กิติกร ทิพนัด และคณะ, 2564; สุวัฒน์ บันลือ, 2560)

ดังนั้น การวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์ ซึ่งจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่าการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ต้องอาศัยเหตุปัจจัยหลายด้าน ทั้งใน ด้านผู้สอนผู้ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการวางแผน ออกแบบ ปฏิบัติ และสนับสนุนผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ อย่างเหมาะสมและตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ส่วนด้านผู้เรียนนั้นต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียน สามารถกำกับตนเองให้เรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์

(วรรณกร พรประเสริฐ, 2565; กิ่งกมล ศิริประเสริฐ และกอบสุข คงมนัส, 2564; จันทนา วัฒนกาญจนะ และคณะ, 2564; ณัฐกรรณ์ หลาวทอง, 2563; สุพรรณษา วิทย์พันธ์ และคณะ, 2563; ปราวีณยา สุวรรณณัฐโชติ, 2561; ดิเรก อีระภูธร, 2560; สาลินี จงใจสุธรรม และคณะ, 2558; โชติกา ภาษีผล และคณะ, 2558; ภูษิต วงศ์หล่อสายชล, 2555; Barnard, Paton และ Lan, 2008; Sharma และคณะ, 2007; Lynch และ Dembo, 2004) โดยเหตุปัจจัยที่ศึกษานั้นจะนำมาวิเคราะห์หองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์และพัฒนาเป็นโมเดลเชิงสาเหตุของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์โดยการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ อันจะนำไปสู่ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งของการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพและช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนแบบออนไลน์ได้มากขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์โดยการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี

2.2 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์โดยการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี

3. ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

3.1 ได้โมเดลเชิงสาเหตุของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์โดยการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี

3.2 อาจารย์ ผู้ที่เกี่ยวข้อง และผู้สนใจ นำโมเดลเชิงสาเหตุของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์โดยการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ให้มีประสิทธิภาพ

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

4.1 พัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุ โดยมีส่วนตอน ดังนี้ 1. ศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. สรุปรอบแนวคิดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาเป็นโมเดลเชิงสาเหตุ

4.2 ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุ มีขั้นตอนดังนี้ 1. ประชากรและตัวอย่างวิจัยคือนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 - 4 สังกัดสถาบันอุดมศึกษา ในเขตพื้นที่จังหวัดปทุมธานี ที่ได้ผ่านการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) และกำหนด

ขนาดตัวอย่างวิจัยตามแนวคิดของ Hair และคณะ (2010) คือจำนวน 20 คน ต่อพารามิเตอร์ โดยโมเดลนี้มีจำนวนเส้น 37 พารามิเตอร์ ดังนั้นได้ตัวอย่างเป็น 740 คน และเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูล จึงเพิ่มจำนวนตัวอย่างเป็น 2 เท่า คือ 1,480 คน แต่มีจำนวนผู้ตอบกลับ 1,332 คน 2. เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ .67 - 1.00 และคุณภาพด้านความเที่ยง (reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแอลฟา เท่ากับ .99 3. เก็บรวบรวมข้อมูลในช่องทางออนไลน์ ช่วงเดือนมิถุนายน - กรกฎาคม 2564 โดยส่งลิงค์และคิวอาร์โค้ดแบบสอบถามให้กับตัวอย่างวิจัย และ 4. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุด้วยหลักการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล

5. ผลการวิจัย

5.1 โมเดลเชิงสาเหตุของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์ มี 4 องค์ประกอบ 14 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1. องค์ประกอบด้านสมรรถนะและบทบาทผู้สอนออนไลน์ มี 4 ตัวบ่งชี้ คือวิธีการสอนออนไลน์ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนออนไลน์ การแนะนำและช่วยเหลือผู้เรียนออนไลน์ และความรู้และทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารสำหรับการสอนออนไลน์ 2. องค์ประกอบด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ออนไลน์ มี 3 ตัวบ่งชี้ คือกำหนดจุดมุ่งหมายการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ออนไลน์ วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ออนไลน์ และการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ออนไลน์ 3. องค์ประกอบด้านการเรียนรู้แบบกำกับตนเองในบริบทออนไลน์ มี 4 ตัวบ่งชี้ คือการเรียนรู้แบบกำกับตนเองด้านพุทธิปัญญา การเรียนรู้แบบกำกับตนเองด้านแรงจูงใจ และความรู้สึก การเรียนรู้แบบกำกับตนเองด้านพฤติกรรม และการเรียนรู้แบบกำกับตนเองด้านบริบทการเรียนออนไลน์ และ 4. องค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์ มี 3 ตัวบ่งชี้ คือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์ด้านความรู้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์ด้านทักษะ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์ด้านคุณลักษณะ

5.2 ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์โดยการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี

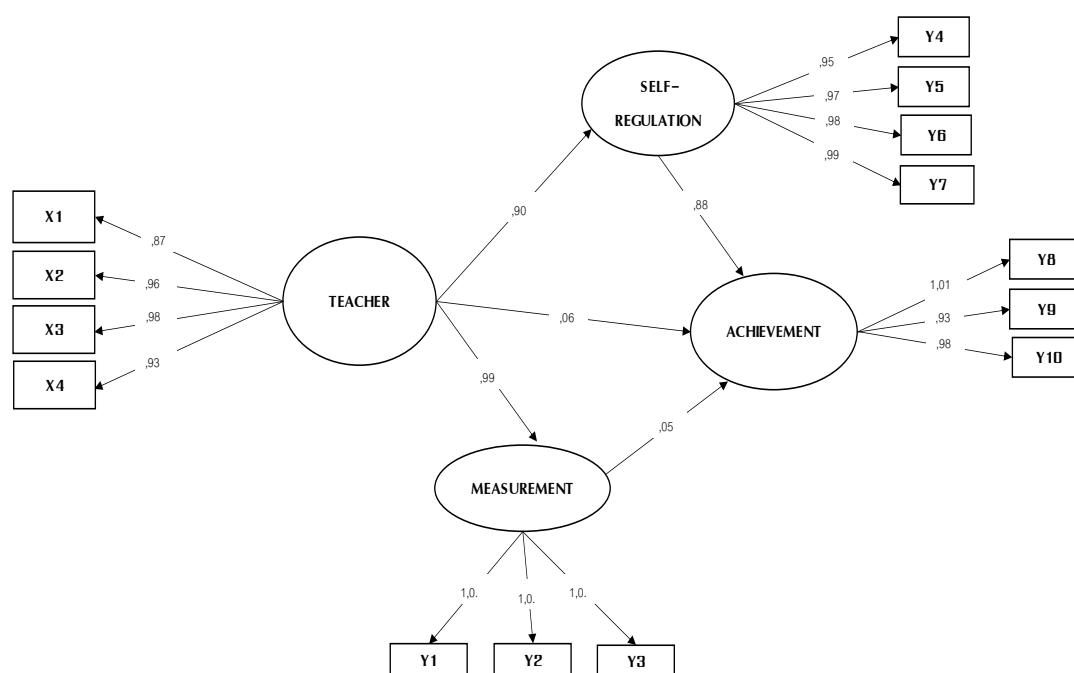
ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ พบว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .717 - .907 เมื่อพิจารณาค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นี้เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (identity matrix) หรือไม่ พบว่ามีค่าเท่ากับ 27407.738 ($p = .000$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้อง

กับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีไคเซอร์-เมเยอร์-ออลกิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: KMO) มีค่าเท่ากับ .976 ซึ่งเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรต่าง ๆ ในข้อมูลชุดนี้มีความสัมพันธ์กันมากและมีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์ได้

ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุ พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ ($\chi^2 = 53.79$, $df = 41$, $p = .09$) ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นมากกว่า .05 แสดงว่าไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลสมมติฐานตามทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI = .99) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI = .99) มีค่าเป็น 1 หรือเข้าใกล้ 1 ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR = .01) รวมทั้งค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือมาตรฐาน (RMSEA = .02) มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ เมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงในการวัดตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัว พบว่าตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีค่าความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ดี คือมีค่าอยู่ระหว่าง .78 ถึง .93 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของสมการโครงสร้างของตัวแปรภายในที่เป็นตัวแปรตามและตัวแปรส่งผ่าน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์ ($R^2 = .97$) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ออนไลน์ ($R^2 = .98$) และการเรียนรู้แบบกำกับตนเองในบริบทออนไลน์ ($R^2 = .80$) พบว่าตัวแปรทำนายด้านสมรรถนะและบทบาทผู้สอนออนไลน์ ตัวแปรการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ออนไลน์ และตัวแปรการเรียนรู้แบบกำกับตนเองในบริบทออนไลน์ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์ได้ถึงร้อยละ 97 ตัวแปรทำนายด้านสมรรถนะและบทบาทผู้สอนออนไลน์ อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรปัจจัยด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ออนไลน์ได้ถึง ร้อยละ 98 และตัวแปรทำนายด้านสมรรถนะและบทบาทผู้สอนออนไลน์ อธิบายความแปรปรวนของ ตัวแปรการเรียนรู้แบบกำกับตนเองในบริบทออนไลน์ได้ถึงร้อยละ 80

สำหรับผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลระหว่างตัวแปร มีดังนี้ 1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์ ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง ได้แก่ การเรียนรู้แบบกำกับตนเองในบริบทออนไลน์โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .88 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่านักศึกษาที่มีการเรียนรู้แบบกำกับตนเองในบริบทออนไลน์สูงเป็นสาเหตุทำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์สูง นอกจากนี้ ตัวแปรสมรรถนะและบทบาทผู้สอนออนไลน์ ยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์ โดยส่งผ่านตัวแปรการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ออนไลน์และตัวแปรการเรียนรู้แบบกำกับตนเองในบริบทออนไลน์ ด้วยขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .85 เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวม (TE) อิทธิพลทางตรง (DE) และอิทธิพลทางอ้อม (IE) ของตัวแปรผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์ พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมสูงที่สุดต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์ ได้แก่ สมรรถนะและบทบาทผู้สอนออนไลน์ (TE = .90) รองลงมา ได้แก่ การเรียนรู้แบบกำกับตนเองในบริบทออนไลน์ (TE = .88) และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ออนไลน์ (TE = .05) ตามลำดับ ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงสูงที่สุดต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์ ได้แก่ การเรียนรู้แบบกำกับตนเองในบริบทออนไลน์ (DE = .88) ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมสูงที่สุดต่อผลสัมฤทธิ์ทางการ

เรียนออนไลน์ ได้แก่ สมรรถนะและบทบาทผู้สอนออนไลน์ ($IE = .85$) ตามลำดับ 2. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ออนไลน์ ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ออนไลน์ ได้แก่ สมรรถนะและบทบาทผู้สอนออนไลน์ โดยมีค่าอิทธิพลทางตรง เท่ากับ $.99$ แสดงว่านักศึกษาที่ได้รับปัจจัยด้านสมรรถนะและบทบาทผู้สอนออนไลน์สูง จะส่งผลทำให้ปัจจัยด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ออนไลน์สูงขึ้น และการมีปัจจัยด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ออนไลน์ที่สูงขึ้นก็จะส่งผลให้นักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์สูงขึ้นตามไปด้วย และ 3. การเรียนรู้แบบกำกับตนเองในบริบทออนไลน์ ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการเรียนรู้แบบกำกับตนเองในบริบทออนไลน์ ได้แก่ สมรรถนะและบทบาทผู้สอนออนไลน์ โดยมีค่าอิทธิพลทางตรง เท่ากับ $.90$ แสดงว่านักศึกษาที่มีปัจจัยด้านสมรรถนะและบทบาทผู้สอนออนไลน์ที่ดี จะส่งผลทำให้มีปัจจัยด้านการเรียนรู้แบบกำกับตนเองในบริบทออนไลน์สูงขึ้น การมีปัจจัยด้านการเรียนรู้แบบกำกับตนเองในบริบทออนไลน์ที่สูงขึ้นก็จะส่งผลให้นักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์สูงขึ้นตามไปด้วย ดังภาพที่ 1 และตารางที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลเชิงสาเหตุของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์โดยการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์

ตารางที่ 1 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลเชิงสาเหตุของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์โดยการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ตัวแปรผล ตัวแปรเหตุ	MESUREMENT			SELF-REGULATION			ACHIVEMENT		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
TEACHER	.99 (.02) .99	- - -	.99 (.02) .99	.90 (.02) .90	- - -	.90 (.02) .90	.90 (.02) .90	.85 (.26) .85	.06 (.26) .06
MESUREMENT	- - -	- - -	- - -	- - -	- - -	- - -	.05 (.25) .05	- - -	.05 (.25) .05
SELF- REGULATION	- - -	- - -	- - -	- - -	- - -	- - -	.88 (.04) .88	- - -	.88 (.04) .88

ค่าสถิติไค-สแควร์ = 53.79 df = 41 p = .09 GFI = .99 AGFI = .99 RMR = .01 RMSEA = .02

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	Y1	Y2	Y3
ความ เที่ยง	.78	.85	.86	.82	.88	.86	.93
ตัวแปร	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
ความ เที่ยง	.88	.84	.80	.80	.88	.84	.84

สมการโครงสร้างของตัวแปร	MESUREMENT	SELF- REGULATION	ACHIVEMENT	
R ²	.98	.80	.97	
เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปร	MESUREMENT	SELF- REGULATION	ACHIVEMENT	TEACHER
MESUREMENT	1.00			
SELF-REGULATION	.89	1.00		
ACHIVEMENT	.90	.98	1.00	
TEACHER	.99	.90	.90	1.00

หมายเหตุ: อิทธิพลรวม (TE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลทางตรง (DE) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ยกเว้นอิทธิพลทางตรงของตัวแปร TEACHER $\rightarrow$ ACHIVEMENT และ MEASUREMENT $\rightarrow$ ACHIVEMENT และอิทธิพลรวมของตัวแปร MEASUREMENT $\rightarrow$ ACHIVEMENT ตัวเลขทึบ คือค่าอิทธิพลในรูปคะแนนมาตรฐาน ตัวเลขในวงเล็บ คือความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

6. สรุปผลการวิจัย

6.1 โมเดลเชิงสาเหตุของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์โดยการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มี 4 องค์ประกอบ 14 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1. องค์ประกอบด้านสมรรถนะและบทบาทผู้สอนออนไลน์ มี 4 ตัวบ่งชี้ 2. องค์ประกอบด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ออนไลน์ มี 3 ตัวบ่งชี้ 3. องค์ประกอบด้านการเรียนรู้แบบกำกับตนเองในบริบทออนไลน์ มี 4 ตัวบ่งชี้ และ 4. องค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์ มี 3 ตัวบ่งชี้

6.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าอยู่ระหว่าง .717 - .907 มีค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity เท่ากับ 27407.738 ($p = .000$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี KMO เท่ากับ .976 และผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุ พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ ($\chi^2 = 53.79$, $df = 41$, $p = .09$) ค่า GFI = .99 ค่า AGFI = .99 ค่า RMR = .01 และค่า RMSEA = .02 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของสมการโครงสร้างของตัวแปรภายในที่เป็นตัวแปรตามและตัวแปรส่งผ่าน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์ ($R^2 = .97$) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ออนไลน์ ($R^2 = .98$) และการเรียนรู้แบบกำกับตนเองในบริบทออนไลน์ ($R^2 = .80$) พบว่าตัวแปรทำนายหรือปัจจัยเชิงสาเหตุด้านสมรรถนะและบทบาทผู้สอนออนไลน์ ตัวแปรการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ออนไลน์และตัวแปรการเรียนรู้แบบกำกับตนเองในบริบทออนไลน์ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์ได้ถึงร้อยละ 97 ตัวแปรทำนายหรือปัจจัยเชิงสาเหตุด้านสมรรถนะและบทบาทผู้สอนออนไลน์ อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรปัจจัยด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ออนไลน์ได้ถึงร้อยละ 98 และตัวแปรทำนายหรือปัจจัยเชิงสาเหตุด้านสมรรถนะและบทบาทผู้สอนออนไลน์ อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการเรียนรู้แบบกำกับตนเองในบริบทออนไลน์ได้ถึงร้อยละ 80

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์ คือการเรียนรู้แบบกำกับตนเองในบริบทออนไลน์ แสดงว่านักศึกษาที่มีปัจจัยด้านนี้สูงเป็นสาเหตุทำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์สูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่กล่าวว่า การเรียนรู้แบบกำกับตนเองเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเปลี่ยนความสามารถทางปัญญาเป็นความคิด ความรู้สึก พฤติกรรมและการกระทำอย่างเป็นระบบด้วยตนเอง โดยคำนึงถึงตนเองและสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ เพื่อตอบสนองเป้าหมายการเรียนรู้ที่ตนเองตั้งไว้ (วรรณกร พรประเสริฐ, 2565: กิ่งกมล ศิริประเสริฐ และกอบสุข คงมนัส, 2564; สุพรรณษา วิทยพันธ์ และคณะ, 2563; ปราวีณยา สุวรรณณัฐโชติ, 2561; ดิเรก อธิระภูธร, 2560; สาลินี จงใจสุธรรม และคณะ, 2558; ภูษิต วงศ์หล่อสายชล, 2555; Barnard, Paton & Lan, 2008; Sharma et al., 2007; Lynch & Dembo, 2004)

7.2 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ออนไลน์ คือสมรรถนะและบทบาทผู้สอนออนไลน์ แสดงว่านักศึกษาที่ได้รับปัจจัยด้านนี้สูง จะส่งผลทำให้ปัจจัยด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ออนไลน์สูงขึ้น และส่งผลให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์สูงตามด้วย เพราะผู้สอนต้องมีความรอบรู้และประยุกต์ใช้ความรู้ด้านการวัดและประเมินผล ได้แก่ ทฤษฎีหลักการ แนวคิดรูปแบบวิธีการ เทคนิคกลยุทธ์และเครื่องมือวัดและประเมินผล เพื่อใช้ในการออกแบบการวัดและประเมินผลได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับเนื้อหาและช่วงวัยของผู้เรียน (ปราวีณยา สุวรรณณัฐโชติ, 2561; จันทนา วัฒนกาญจนะ และคณะ, 2564)

7.3 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการเรียนรู้แบบกำกับตนเองในบริบทออนไลน์คือสมรรถนะและบทบาทผู้สอนออนไลน์แสดงว่านักศึกษาที่มีปัจจัยด้านนี้สูงจะส่งผลทำให้มีปัจจัยด้านการเรียนรู้แบบกำกับตนเองในบริบทออนไลน์สูงขึ้น และจะส่งผลให้นักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์สูงขึ้นตามสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Kim (2013 อ้างถึงในปราวีณยา สุวรรณณัฐโชติ, 2561) ที่เสนอว่าการแสดงตนของผู้สอนออนไลน์เพื่อให้ผู้เรียนรับรู้ถึงการมีตัวตนของอีกฝ่ายหนึ่งในบริบทออนไลน์ มีส่วนสำคัญในการสร้างบรรยากาศของห้องเรียนออนไลน์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และนำไปสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมากขึ้น

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

หน่วยงานต้นสังกัดใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองยุควิถีปกติถัดไป (next normal) และส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

ผลการวิจัยจำกัดขอบเขตเฉพาะนักศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งอาจไม่ครอบคลุมกลุ่มประชากรอื่น ดังนั้นจึงควรคำนึงถึงความเหมาะสมกับสภาพบริบทในการนำผลงานวิจัยนี้ไปใช้ประโยชน์

8.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

ในการวิจัยนี้ใช้อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา 1:25 เพื่อความเหมาะสมกับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนทั้งที่เป็นภาคบรรยายและภาคปฏิบัติ ดังนั้นควรนำข้อมูลมาวิเคราะห์แบบพหุระดับเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ตรงและสอดคล้องกับวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

9. บรรณานุกรม

- กฎกระทรวง: มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2565. (2565, 31 มีนาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 139 (ตอนที่ 20 ก), หน้า 28-31.
- กึ่งกมล ศิริประเสริฐ และกอบสุข คงมนัส. (2564). ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้ห้องเรียนกลับด้านร่วมกับเกม Kahoot วิชาภาษาอังกฤษที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการกำกับตนเองของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. *วารสารวิจัยและนวัตกรรมสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร*, 4(2), 157-180.
- กิตติกร ทิพนัด, วันวิสาข์ ไชรัมย์, รุ่งโรจน์ พงศ์กิจจิร, และจิรศักดิ์วิวัฒน์ โสภาร. (2564). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะศตวรรษที่ 21 โดยใช้บทเรียนออนไลน์. *ศึกษาวารสารศึกษาศาสตร์*, 8(1), 124-131.
- จันทนา วัฒนกาญจนะ, แพรวพรรณ ตรีชั้น, ธนาธิป พัวพรพงษ์, และ วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย. (2564). ประสิทธิภาพของการเรียนออนไลน์จากสมรรถนะผู้สอนและการวัดประเมินผล กรณีศึกษาคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. *วารสารวิชาการ สังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น*, 3(2), 1-13.
- โชติกา ภาษีผล และคณะ. (2558). *การวัดและประเมินผลการเรียนรู้*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐภรณ์ หลาวทอง. (2563). *แนวทางการวัดประเมินผลการเรียนผ่านระบบ Online ในสถานการณ์ COVID-19*. สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2563, จาก Learning Innovation Center, Chulalongkorn University : https://www.facebook.com/LicChula/?tn-str=k*F.
- ดิเรก ธีระภูธร. (2560). ผลการใช้รูปแบบการเรียนการสอนด้วยกลวิธีการกำกับตนเองร่วมกับการเรียนรู้ร่วมกันในการเรียนแบบผสมผสาน. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 17(2), 140-149.
- ปราวีณยา สุวรรณณัฐโชติ. (2561). สมรรถนะและบทบาทผู้สอนออนไลน์: การแสดงตนและสนับสนุนผู้เรียน. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 12(2), 244 – 256.
- ภูษิต วงศ์หล่อสายชล. (2555). *การวิจัยและพัฒนาคู่มือกลยุทธ์การส่งเสริมกลยุทธ์การเรียนรู้แบบกำกับตนเองในบริบทการเรียนออนไลน์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยด้วยการออกแบบการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านระบบ*

- ออนไลน์. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยศึกษา ภาควิชาวิจัยและ
จิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุทธนา พันธุ์มี และเฉลิม ทองจอน. (2565). การศึกษาผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชานวัตกรรม
และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ด้วยบทเรียนออนไลน์ สำหรับนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต.
วารสารมจรอุปถัมภ์, 7(2), 1781-1790.
- วรรณกร พรประเสริฐ. (2565). การพัฒนาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการเรียนรู้แบบกำกับตนเองในการเรียน
ออนไลน์ของนิสิตนักศึกษาครูในสถาบันอุดมศึกษา. วารสารเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 5(14), 111-128.
- สาลินี จงใจสุธรรม และวินัย คำสุวรรณ. (2558). กลวิธีการกำกับตนเองในการเรียนรู้ในศตวรรษ ที่ 21. วารสาร
พฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, 7(1), 15-26.
- สุพรรณา วิทย์พันธ์, ทวีกา ตั้งประภา และอรอุมา เจริญสุข. (2563). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการกำกับ
ตนเองในการเรียนรู้ของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การวิเคราะห์ห่อภิมาณ. วารสารนาครบุตร
ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 12(2), 71-87.
- สุวัฒน์ บรรลือ. (2560). รูปแบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ที่เหมาะสมสำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานี. คณะวิทยาการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- Barnard, L., Paton, V. & Lan, W. (2008). Online self-regulatory learning behavior as a mediator in the
relationship between online course perception with achievement. *International Review of
Research in Open and Distance Learning* 9(2): 1-11.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E., and Tatham, R.L. (2010). *Multivariate Data Analysis*.
7th ed. New Jersey: Pearson Education.
- Lynch, R. & Dembo, M. (2004). The relationship between self-regulation and online learning in a
blended learning context. *International Review of Research in Open and Distance
Learning* 5(2).
- Sharma, S., Dick, G., Chin, W. & Land, L.P.W. (2007). Self-Regulation and E-learning. *Proceeding in the
15th European Conference on Information System*. 383-394.

10. คำขอบคุณ

ขอขอบคุณคณาบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ให้การ
สนับสนุนงบประมาณและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ รวมถึงกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่ให้ความร่วมมือในการ
เก็บรวบรวมข้อมูล และผู้สนับสนุนทุกท่านที่ทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียน
โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี
THE APPLICATION OF IDDHIPADA PRINCIPLES FOR LEARNING OF STUDENTS
IN BODINDECHA (SING SINGHASENI) NONTHABURI SCHOOL

พระครูสังฆรักษ์กมลชัย ญาณโสภณ¹, พระเมธาวิณัยรส², พระมหาวิโรจน์ กุตตวิโร³
Phrakhru Sangkharak Kamonchai Yannasophano¹, Phramedhavinaiyaros², PhramahaViroj Guttaviro³
ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียน ของนักเรียน โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี และ 2. เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียน ของนักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี ที่มีเพศ เกรดเฉลี่ย ระดับชั้นการศึกษา แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี จำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (F-test or One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า :

1. นักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียน โดยรวม ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกออกเป็นรายด้านพบว่า ด้านฉันทะ อยู่ในระดับมาก ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา อยู่ในระดับปานกลาง

¹ นักศึกษาหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Student in Master of Art Program in Buddhist Studies, Mahamakut Buddhist University

² ป.ธ.4, อาจารย์ประจำ สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Bali level 4, Lecturer in Buddhist Studies, Mahamakut Buddhist University

³ ป.ธ.6, อาจารย์ประจำ สาขาการวิจัยและพุทธปัญญาวิทยาทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย

Bali level 6, Lecturer in Research and Buddhist Wisdom in Education Faculty of Education
Mahamakut Buddhist University

Corresponding author; Email: supercoach0073@gmail.com

(Received: 10 February 2023; Revised: 3 May 2023; Accepted: 8 May 2023)

2. ผลเปรียบเทียบ พบว่า นักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี ที่มีเพศ เกรดเฉลี่ย ระดับชั้นการศึกษาต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : 1. หลักอิทธิบาท 4 2. นักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 3. นนทบุรี

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1. to study the application of Iddhipada 4 in learning of Bodindecha (Sing Singhaseni) School students, Nonthaburi 2. to compare the application of Iddhipada 4 in learning of Bodindecha (Sing Singhaseni) School students Nonthaburi with different genders, average grades, educational levels, 3. to study suggestions on the application of Iddhipada 4 in learning at Bodindecha (Sing Singhaseni) School, Nonthaburi. The 234 students in Bodindecha (Sing Singhaseni) Nonthaburi School were selected as sample. The instrument used in this study was questionnaires. The statistics used in the analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation, namely t-test and One-way variance test (F-test or One-Way ANOVA) when finding individual differences.

The results of the research were as follows:

1. Students at Bodindecha (Sing Singhaseni) Nonthaburi School have applied the main Iddhipada 4 in learning of Bodindecha (Sing Singhaseni) School students in Nonthaburi as a whole All 4 aspects are at a moderate level. When separated into each aspect, it was found that the Chanta aspect was at a high level, the Viriya aspect, the Chitta aspect, and the Vimangsa aspect. moderate

2. The comparative results showed that the students of Bodindecha (Sing Singhaseni) Nonthaburi School with gender, average grades, educational. There is an application of the power of power 4 in learning of Bodindecha (Sing Singhaseni) School students in Nonthaburi as a whole were not significantly different at the .05 level.

Keywords : 1. Principle Iddhipada 4 2. students at Bodindecha (Sing Singhaseni) 3. Nonthaburi School.

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่ทำการวิจัย

การศึกษาเป็นกลไก มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อนักเรียนทุกคนเพราะการที่นักเรียนจะประสบความสำเร็จในการเรียนนั้นจะต้องมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การเรียนของตนเป็นสำคัญเพราะนักเรียนที่มีความรับผิดชอบย่อมทำงานทุกอย่างตามเป้าหมายได้ทันเวลา เกิดความก้าวหน้าในการเรียนรวมถึงการได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่นอีกด้วย แต่ถ้าขาดความรับผิดชอบแล้วจะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ขาดความรับผิดชอบในหลายๆด้านด้วยกัน ได้แก่ การเข้าเรียนไม่ตรงเวลา การนำงานอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนขึ้นมาทำขณะครูสอน ส่งงานไม่ทันภายในเวลาที่กำหนด ขอบพูดคุยกันเวลาครูสอนการไม่ติดตามงานและแก้ไขงานให้ถูกต้อง พฤติกรรมเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อนักเรียนทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ไม่ประสบความสำเร็จในการเรียน และทำให้เกิดปัญหาตามมาไม่ว่าจะเป็นปัญหาต่อตนเอง คือเรียนไม่บรรลุผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังเอาไว้ และยังเป็นปัญหาในครอบครัวอีกด้วยจึงควรปลูกฝังและสนับสนุนให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อสูงขึ้น และยังขาดความเชื่อถือจากคนอื่นด้วย จึงกล่าวได้ว่าความรับผิดชอบมีความสำคัญและควรปลูกฝังให้กับนักเรียนทุกคน ซึ่งคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรีมีความเห็นในทำนองเดียวกันว่า ความรับผิดชอบทางการเรียนเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลที่สำคัญและจำเป็นต้องปลูกฝังให้นักเรียน เพื่อให้เป็นนักเรียนที่ดีและพลเมืองดีของประเทศชาติต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าคนดีและคนเก่งซึ่งเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพสูงที่จะทำให้ประเทศชาติมั่นคงได้ต้องเคารพกฎหมาย ทำหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อสูง และรักษาสุขภาพอนามัยของตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2544)

หลักอริยบท 4 เป็นแนวทางการเรียน การทำงานให้ประสบความสำเร็จที่พระองค์ได้ทรงตรัสไว้ อย่างแยบคายมีความสำคัญที่ทำให้เกิดความรัก ความพอใจ ความขยัน ความอดทน ความตั้งมั่น และมีความไตร่ตรอง ตรวจสอบผลของงานที่ปฏิบัติ และยังเป็นหลักธรรมที่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จโดยตรง พอใจในการทำงาน ความเพียรพยายามในการทำงาน ความเอาใจใส่ในการทำงาน และพิจารณา ไตร่ตรองในการทำงาน และมีการวางแผนงาน ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องให้มากยิ่งขึ้น ควรพัฒนาตนอย่างต่อเนื่องให้มีศักยภาพสูงมากยิ่งขึ้นในการปฏิบัติงานตามภาระกิจที่รับผิดชอบ ดังนั้นนักเรียนควรนำหลักอริยบท 4 มาใช้ทั้งระบบ ซึ่งหลักอริยบท 4 นี้คือ รากฐานแห่งความสำเร็จ หนทางสู่ความสำเร็จ เป็นหลักปฏิบัติตนในการเรียน ที่เป็นระบบ ระเบียบครบวงจรมีระบบ การตรวจสอบมีความรับผิดชอบต่อ เมื่อมีปัญหาใดๆ ในการเรียนของตนเองเกิดขึ้นก็สามารถตรวจสอบคิดไตร่ตรองได้ ถ้านักเรียนขาดหลักธรรมอริยบท 4 ก็จะเป็นการเรียน ด้วยความไม่มีฉันทะ คือ ไม่พอใจกับงานที่ตนทำแล้ว ความเกียจคร้านก็จะมากดทับความพากเพียรไม่เกิด ความเอาใจใส่ไม่มีและการพิจารณาไตร่ตรองด้วยปัญญาไม่องอกเงยขึ้น เพราะขาดหลัก

อิทธิบาท 4 นี้เอง และต้องหมั่นสร้างแรงบันดาลใจ คือ ความปรารถนามุ่งมั่นในการเรียนบรรลุจุดหมายอยู่ตลอดเวลา (ฉฐฐักข์ วัยเจริญ, 2557)

ดังนั้น การที่จะพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและประสบความสำเร็จในการเรียนต้องพัฒนาจากตัวนักเรียน ให้มีใจรักมุ่งมั่นในการเรียน เพื่อความสำเร็จของนักเรียน การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการเรียนน่าจะเกิดประโยชน์สูงสุดและยังส่งผลดีต่อนักเรียนอีกด้วย ด้วยเหตุผลดังกล่าวมานี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาหลักธรรมคำสอนเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียน ของนักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนของนักเรียนด้วยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการเรียน ของนักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา เพื่อให้นักเรียนมีความรับผิดชอบในการเรียน ของนักเรียน ให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น และเกิดประโยชน์สูงสุด

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียน ของนักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียน ของนักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรีที่มีเพศ เกรดเฉลี่ย ระดับชั้นการศึกษา แตกต่างกัน

3. ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

3.1 ทำให้ทราบการประยุกต์อิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี

3.2 ทำให้ทราบการประยุกต์อิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรีที่มีเพศ เกรดเฉลี่ย ระดับชั้นการศึกษา แตกต่างกัน

3.3 ทำให้สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้ประโยชน์ในการประยุกต์อิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี จำนวนทั้งสิ้น 600 คน (รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี, 2564, หน้า 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี จำนวน 234 คน โดยวิธีการเปิดตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ เครซีและมอร์แกน (Krejcie and

Morgan) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2552) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก (Lottery Method)

4.2 เครื่องมือวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี แบ่งออกเป็น 2 ตอน 1. แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ เกรดเฉลี่ย และระดับชั้นการศึกษา 2. แบบสอบถามเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 1.00

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยขออนุญาตผู้อำนวยการโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี

4.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และ การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA or F-test) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS

5. ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมของการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียน ของนักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านฉันทะ	3.69	0.98	มาก
ด้านวิริยะ	3.37	1.05	ปานกลาง
ด้านจิตตะ	3.41	0.99	ปานกลาง
ด้านวิมังสา	3.45	1.07	ปานกลาง
รวม	3.48	1.02	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า นักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี จะมีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี โดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านฉันทะ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านวิมังสา และด้านวิริยะ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับการประยุกต์ใช้หลักอริยาบท 4 ในการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี โดยรวม

การประยุกต์ใช้ หลักอริยาบท 4	เพศ	n	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig
ด้านฉันทะ	ชาย	118	3.72	0.65	0.428	0.514
	หญิง	116	3.66	0.70		
ด้านวิริยะ	ชาย	118	3.34	0.74	0.406	0.525
	หญิง	116	3.40	0.76		
ด้านจิตตะ	ชาย	118	3.40	0.80	0.083	0.774
	หญิง	116	3.43	0.74		
ด้านวิมังสา	ชาย	118	3.44	0.77	0.019	0.89
	หญิง	116	3.45	0.75		

*Sig.<.05

จากตารางที่ 2 พบว่า นักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรีจะมีการประยุกต์ใช้หลักอริยาบท 4 ในการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักอริยาบท 4 ในการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี โดยรวม ที่มีเกรดเฉลี่ยต่างกัน

การประยุกต์ใช้ หลักอริยาบท 4	เกรดเฉลี่ย	n	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig
ด้านฉันทะ	1.01-2.00	24	3.48	0.72	1.332	0.266
	2.01-3.00	88	3.71	0.70		
	3.01-4.00	122	3.72	0.64		
ด้านวิริยะ	1.01-2.00	24	2.90	0.86	5.755*	0.004<.05
	2.01-3.00	88	3.37	0.74		
	3.01-4.00	122	3.45	0.70		

การประยุกต์ใช้ หลักอิทธิบาท 4	เกรดเฉลี่ย	n	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig
ด้านจิตตะ	1.01-2.00	24	2.93	0.88	6.327*	0.002 _{<.05}
	2.01-3.00	88	3.38	0.74		
	3.01-4.00	122	3.53	0.73		
ด้านวิมังสา	1.01-2.00	24	3.08	0.98	3.526*	0.031 _{<.05}
	2.01-3.00	88	3.43	0.69		
	3.01-4.00	122	3.53	0.74		

*Sig.<.05

จากตารางที่ 3 พบว่า นักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี จะมีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี โดยรวม ด้านฉันทะ ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียน ของนักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี โดยรวม ที่มีระดับชั้นการศึกษาต่างกัน

การประยุกต์ใช้ หลักอิทธิบาท 4	ระดับชั้น การศึกษา	n	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig
ด้านฉันทะ	ม. 1	62	3.71	0.78	1.331	0.259
	ม. 2	51	3.85	0.58		
	ม. 3	78	3.60	0.67		
	ม. 5	200	4.00	0.00		
	ม. 6	41	3.62	0.60		
ด้านวิริยะ	ม. 1	62	3.58	0.84	2.868*	0.024 _{<.05}
	ม. 2	51	3.45	0.66		
	ม. 3	78	3.25	0.74		
	ม. 5	2	2.79	0.71		
	ม. 6	41	3.19	0.65		

การประยุกต์ใช้ หลักอิทธิบาท 4	ระดับชั้น การศึกษา	n	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig
ด้านจิตตะ	ม. 1	62	3.39	0.86	0.882	0.475
	ม. 2	51	3.57	0.71		
	ม. 3	78	3.38	0.82		
	ม. 5	2	3.64	0.30		
	ม. 6	41	3.29	0.59		
ด้านวิมังสา	ม. 1	62	3.42	0.87	1.041	0.387
	ม. 2	51	3.59	0.67		
	ม. 3	78	3.36	0.77		
	ม. 5	2	2.86	0.40		
	ม. 6	41	3.47	0.65		

*Sig.<.05

จากตารางที่ 4 พบว่า นักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี จะมีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี โดยรวมด้านจิตตะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านวิริยะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

6. สรุปผลการวิจัย

6.1 ผลการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียน ของนักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี พบว่า นักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี รวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.48 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านฉันทะ มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 อยู่ในระดับมาก ด้านวิมังสา และด้านวิริยะ มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 อยู่ในระดับปานกลาง

6.2 ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี ที่มีเพศ เกรดเฉลี่ย และระดับชั้นการศึกษาต่างกัน พบว่า นักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี เมื่อพิจารณาตามเพศต่างกันพบว่า มีการประยุกต์ใช้ หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี ไม่แตกต่างกัน นักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา

(สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี เมื่อพิจารณาตามเกรดเฉลี่ย ผลการศึกษาพบว่า มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี โดยรวม ด้านฉันทะ ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และนักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาตามระดับชั้นการศึกษาต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี โดยรวม ด้านฉันทะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านวิริยะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 ผลการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี พบว่า นักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) จังหวัดนนทบุรี รวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง มีความมุ่งหวังอยากให้การเรียนของตนเองสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มีความพากเพียรและเสียสละในการเรียน มีความรับผิดชอบต่องานที่ครูมอบหมาย จึงทำให้นักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรีนำทุกด้านของอิทธิบาท 4 มาใช้ในระดั้มาก ได้แก่ มีความพอใจในการเรียน มีความเพียรในการเรียนมีความเอาใจใส่ในการเรียน และมีความพิจารณาไตร่ตรองในการเรียน เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ (บัญชา ท่าทอง, 2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ศึกษาการใช้หลักอิทธิบาท 4 พัฒนาความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย ” ผลการวิจัยพบว่า ความรับผิดชอบตามหลักอิทธิบาท 4 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย มีความคิดเห็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ รัตติกร เศรษฐโสภณ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการดำเนินชีวิตของประชาชน อำเภอเมืองขอนแก่นจังหวัดขอนแก่น ” ผลการวิจัย พบว่า การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการดำเนินชีวิตของประชาชน อำเภอเมืองขอนแก่นจังหวัดขอนแก่น โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด

7.2 ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี ที่มีเพศ เกรดเฉลี่ย ระดับชั้นการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า นักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีการประยุกต์ใช้ไม่แตกต่างกัน นักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี ที่มีเกรดเฉลี่ยต่างกัน มีการประยุกต์ใช้ ด้านฉันทะ ไม่แตกต่างกัน และนักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี ที่มีระดับชั้นการศึกษาต่างกัน มีการประยุกต์ใช้ ด้านฉันทะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ บัญชา ท่าทอง ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ศึกษาการใช้หลักอิทธิบาท 4 พัฒนาความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย ” พบว่า ผลการเปรียบเทียบข้อมูลการศึกษาความรับผิดชอบตามหลักอิทธิบาท 4 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอยุธยาวิทยาลัยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย จำแนกตามเกรดเฉลี่ยสะสม พบว่าไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ พระธีรวัต จรณธโม (คณิงทรัพย์)

ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ของบุคลาการเพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก” ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ของบุคลาการเพื่อการบริหาร จัดการ อบต.ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านผลการเปรียบเทียบ การประยุกต์ใช้หลัก อิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก โดยจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ควรมีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 อย่างรอบด้าน และตระหนักถึงการใช้ความคิด มากกว่าความรู้สึก การใช้ปัญญามากกว่าอารมณ์ให้มากยิ่งขึ้น

8.1.2 ควรจะต้องดำเนินงานด้านพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะให้มี ประสิทธิภาพ รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียน

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ครูควรบูรณาการการจัดการเรียนการสอนโดยการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ให้ทันสมัย ต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

8.2.2 นักเรียนควรการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการดำเนินชีวิตในด้านต่าง ๆ

8.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเรียนของนักเรียน โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี

8.3.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการเรียนของนักเรียนโรงเรียน บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี

9. บรรณานุกรม

- ณัฐรักษ์ วยเจริญ. (2557). *การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล (วิทยานิพนธ์สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา)*.มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย, นครปฐม
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 10)*.กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- บัญชา ท่าทอง. (2557). *การใช้หลักอิทธิบาท 4 พัฒนาความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย , กรุงเทพมหานคร.

โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี. (2564). รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี. นนทบุรี : โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2544). การประเมินมาตรฐานและคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.

10. คำขอบคุณ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลือจากพระเมธาวิสัยรส, รศ.ดร. และพระมหาวิโรจน์ คุตติวิโร, ผศ.ดร. อาจารย์ที่ปรึกษาหลักที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้องตลอดจนได้แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการ คณะครู และนักเรียน นักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

การประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลเมืองบางกรวย จังหวัดนนทบุรี
AN APPLICATION OF IDDHIPĀDA PRINCIPLES IN SUPPORTING DUTY
PERFORMANCE OF PERSONNEL IN MUEANG BANG KRUI MUNICIPALITY,
NONTHABURI PROVINCE

มนตรี ฉัตรเท¹, สumanop Sivarat², พระครูวินัยธรบุญศรี ญาณวุฒโต³
Montree Chatthe¹, Sumanop Sivarat², Phrakhruwinaithon Boonsri Nāṇavuddho³
ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ.2566

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ 1. เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในเทศบาลเมืองบางกรวย จังหวัดนนทบุรี 2. เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 กับการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในเทศบาลเมืองบางกรวย จังหวัดนนทบุรีตามตัวแปรอิสระ 3. เพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไขการประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ของบุคลากรเทศบาลเมืองบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ซึ่งประชากรจำนวน 112 คน โดยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อเสนอแนะ คือการใช้วิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. บุคลากรเทศบาลเมืองบางกรวย นนทบุรี มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อแยกออกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านวิมิงสา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านจิตตะ

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Mastr's degree student, Master of Theology Program, Department of Buddhist Studies, Mahamakut Buddhist University.

² อาจารย์ประจำ สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Lecturer in Buddhist Studies, Mahamakut Buddhist University.

³ ป.ธ.4, อาจารย์ประจำ สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Bali level 4, Lecturer in Buddhist Studies, Mahamakut Buddhist University.

Corresponding author; Email: Montriechatthe63@gmail.com

(Received: 9 March 2023; Revised: 15 May 2023; Accepted: 29 May 2023)

2. ผลการเปรียบเทียบพบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองบางกรวย จังหวัดนนทบุรี มีเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งและสังกัดกอง มีระดับการประยุกต์ใช้โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

3. การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบางกรวย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อธิบายได้ว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบางกรวย เป็นผู้ที่มีการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดถือปฏิบัติตามแนวของอิทธิบาท 4 มีความพอใจกับการทำงาน ทำงานด้วยความเต็มใจ เปิดใจในการทำงาน ไม่เลื่องงานมีความกระตือรือร้นมีความตั้งใจ ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม ทั้งต่อตนเองและผู้อื่นจะช่วยให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : 1. ประยุกต์ใช้ 2. ส่งเสริม 3. การปฏิบัติงาน 4. เทศบาล 5. บุคลากร

ABSTRACT

This thesis has the following objective: 1. To study the application of ldddhipada in work performance of personnel of Bang Kruai Municipality. 2. To compare the application of ldddhipada in work performance of personnel of Bang Kruai Municipality. 3. To study suggestions and solutions to problems in the application of ldddhipada in work performance of personnel of Bang Kruai Municipality. The data were collected from 112 personnel working in Bang Kruai Municipality by using questionnaires and analyzed by frequency, percentage, mean, and standard deviation. The suggestions were analyzed by content analysis.

The results showed that:

1. The application of ldddhipada in work performance of personnel of Bang Kruai Municipality of Nonthaburi province in 4 aspects was at a high level overall and in details. In aspects for the highest level was on Vimamsa and the lowest was on Citta.

2. The personnel of Bang Kruai Municipality of Nonthaburi province with different sex, age, working period, level of education, work position, and divisional affiliation have the application level of ldddhipada in work performance indifferently at 0.05 statistical level.

3. The application of ldddhipada in work performance of personnel of Bang Kruai Municipality is at a high level overall which indicates that the personnel do their

duty based on Iddhipada, i.e. they are satisfied in their work, they try to do the work with effort, they pay attention to their work, and they examine the work considerably.

Keyword: 1.Application 2. Promote 3. Performance 4. Municipality 5. Personnel

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมสำคัญอย่างหนึ่งในทางพระพุทธศาสนา ซึ่งให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบัน เกิดการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้เกิดผลกระทบในการดำรงชีวิตของประชาชนภายในพื้นที่ จึงเป็นสาเหตุให้บุคลากรของเทศบาลเมืองบางกรวยปฏิบัติงานหนักหลายเท่า เช่น การพ่นน้ำยาฆ่าเชื้อ ตามสถานที่ที่มีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อ เป็นต้น หลักธรรมสำคัญที่ควรนำมาประยุกต์ใช้ในสถานการณ์เช่นนี้ ได้แก่ หลักของอิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

(มานิต จุมปา, 2548) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจุบันราชการส่วนท้องถิ่นมี 2 รูปแบบ ได้แก่ ท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล และเทศบาล กับท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ คือ กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา

เหตุผลที่ผู้ทำวิจัยได้ทำเรื่องอิทธิบาท 4 เพราะมองว่า หลักของอิทธิบาท 4 ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในกิจทุกอย่าง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการศึกษาหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบในหน่วยงาน ถ้าขาดอิทธิบาท 4 แล้วก็จะไม่สามารถประสบความสำเร็จในสิ่งที่ปฏิบัติได้ โดยเฉพาะตัวฉันนะ (ความพึงพอใจ) เป็นแรงจูงใจอย่างดีในการทำกิจทุกอย่าง ถ้ามีความพอใจ มีความรักในสิ่งที่ปฏิบัติแล้ว ความพากเพียร ความเอาใจใส่ และการไตร่ตรองก็จะตามมา

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1. เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบางกรวย จังหวัดนนทบุรีตามตัวแปรอิสระ

2.3. เพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไขการประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ทำให้ทราบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในเทศบาลเมืองบางกรวย

3.2 ทำให้ทราบการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในเทศบาลเมืองบางกรวย

3.3 ทำให้ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรภายในเทศบาลเมืองบางกรวย

3.4 ทำให้สามารถนำผลงานวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางการดำเนินงานอันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเทศบาลเมืองบางกรวยต่อไป

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และสังกัดกอง

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลการปฏิบัติงานตามแนวของอิทธิบาท 4 ของเทศบาลเมืองบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ตามแนวคิดของบุคลากร มี 4 ด้าน คือ

1. ด้านฉันทะ มีความพอใจในการปฏิบัติงาน
2. ด้านวิริยะ มีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน
3. ด้านจิตตะ มีความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน
4. ด้านวิมังสา ทบทวนแผนในการปฏิบัติงานในแต่ละวัน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่าง

ทันทั่วทั้ง

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ในเทศบาลเมืองบางกรวย จังหวัดนนทบุรี มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดให้ตอบแบบเสรี

จากนั้นนำโครงร่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และกรรมการผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและแนะนำให้ผู้วิจัยหาค่า IOC แล้วนำเครื่องมือไปใช้ในการวิจัยไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรตัวอย่าง และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้จริง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากนั้นรวบรวมแบบสอบถามแล้วนำวิเคราะห์และอภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางพุทธศาสนา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. สถิติพรรณนา ใช้สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และพรรณาคำความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการนำอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองบางกรวย อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติอนุมาน ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการนำอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองบางกรวย อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

5. ผลการวิจัย

ในการวิจัยข้อมูลปรากฏผล ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	32	35.6 %
หญิง	58	64.4 %
รวม	90	100 %

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 % และเป็นเพศหญิง จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4 %

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 - 30 ปี	13	14.4 %
31 - 40 ปี	33	36.7 %
41 - 50 ปี	29	32.2 %
51 - 60 ปี	15	16.7 %
รวม	90	100 %

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองบางกรวย ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 % รองลงมาคืออายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 % อายุระหว่าง 51 - 60 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 % และอายุระหว่าง 20 - 30 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 % ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ยังไม่ถึง 1 ปี	8	8.9 %
1 – 10 ปี	34	37.8 %
11 – 24 ปี	35	38.9 %
25 ปีขึ้นไป	13	14.4 %
รวม	90	100 %

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองบางกรวย ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 11- 24 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 % รองลงมา ระยะเวลาในการทำงาน 1 – 10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 % ระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 25 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 % และระยะเวลาในการทำงานที่ยังไม่ถึง 1 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 % ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	10.0 %
ปริญญาตรี	59	65.6 %
ปริญญาโทขึ้นไป	22	24.4 %
รวม	90	100 %

จากตารางที่ 4.4 พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองบางกรวย ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 65.6 % รองลงมาระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 % และระดับต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 % ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหารเทศบาล	5	5.6 %
ข้าราชการ	49	54.4 %
ลูกจ้างประจำ	2	2.2 %
พนักงานจ้างตามภารกิจ	20	22.2 %
พนักงานจ้างทั่วไป	14	15.6 %
รวม	90	100 %

วารสารสถาบันวิจัยฐานสังวร ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2566) 30

จากตารางที่ 4.5 พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองบางกรวย ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 % รองลงมา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 % พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 % ผู้บริหารเทศบาล จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 % และลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 % ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามที่ตั้งสังกัดกอง

สังกัดกอง	จำนวน	ร้อยละ
สำนักปลัดเทศบาล	10	11.1 %
กองคลัง	10	11.1 %
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	10	11.1 %
กองช่าง	10	11.1 %
กองการศึกษา	10	11.1 %
กองสวัสดิการสังคม	10	11.1 %
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	20	22.2 %
กองการเจ้าหน้าที่	10	11.1 %
รวม	90	100 %

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองบางกรวย ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมากที่สุด จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 % รองลงมาคือ สำนักปลัดเทศบาล, กองคลัง, กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ, กองช่าง, กองการศึกษา, กองสวัสดิการสังคม และกองการเจ้าหน้าที่ จำนวนกองละ 10 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 11.1 % ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการแปลผลการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบางกรวย โดยรวม

ข้อ	อิทธิบาท 4	ระดับการใช้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ด้านฉันทะ	4.28	.570	มากที่สุด
2.	ด้านวิริยะ	4.28	.570	มากที่สุด
3.	ด้านจิตตะ	4.24	.551	มากที่สุด
4.	ด้านวิมังสา	4.29	.605	มากที่สุด
	รวม	4.27	.574	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบางกรวย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 (S.D. = .574)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองบางกรวยใช้หลักอิทธิบาท 4 เพศชายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านวิมังสา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 (S.D. = .605) รองลงมาคือ ด้านฉันทะ และด้านวิริยะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 (S.D. = .570) และด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านจิตตะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 (S.D. = .551)

6. สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบางกรวย จังหวัดนนทบุรี สรุปผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

6.1 จำแนกตามเพศ พบว่า พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย จำนวน 32 คน คิดเป็น ร้อยละ 35.6 % และเป็นเพศหญิง จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4 %

6.2 จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองบางกรวย ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 % รองลงมา มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 % อายุระหว่าง 51 - 60 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 % และอายุระหว่าง 20 - 30 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 %

6.3 จำแนกตามระยะเวลาของการทำงาน พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองบางกรวย ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 11- 24 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 % รองลงมา ระยะเวลาในการทำงาน 1 – 10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 % ระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 25 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 % และระยะเวลาในการทำงานที่ยังไม่ถึง 1 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 %

6.4 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองบางกรวย ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 65.6 % รองลงมา ระดับปริญญาโท ขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 % และระดับต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 %

6.5 จำแนกตามตำแหน่งของบุคลากร พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองบางกรวย ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 % รองลงมา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 % พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 % ผู้บริหารเทศบาล จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 % และลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 %

6.6 จำแนกตามกองต่าง ๆ ซึ่งเป็นหน่วยงานย่อยภายในเทศบาลเมืองบางกรวย พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองบางกรวย ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมากที่สุด

จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 % รองลงมาคือ สำนักปลัดเทศบาล, กองคลัง, กองยุทธศาสตร์ และงบประมาณ, กองช่าง, กองการศึกษา, กองสวัสดิการสังคม และกองการเจ้าหน้าที่ จำนวนกองละ 10 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 11.1 %

7. อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ในเทศบาลเมืองบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยได้อภิปรายการวิจัย พบว่า การใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อส่งเสริมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมือง บางกรวย จากการศึกษา พบว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบางกรวย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อธิบายได้ว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบางกรวย เป็นผู้ที่มีการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดถือปฏิบัติ ตามแนวของอิทธิบาท 4 มีความพอใจกับการทำงาน ทำงานด้วยความเต็มใจ เปิดใจในการทำงาน ไม่ เลื่องงานมีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจ ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม ทั้งต่อตนเอง และผู้อื่นจะ ช่วยให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

เมื่อจำแนกในแต่ละด้านแล้ว มีการอภิปราย ดังต่อไปนี้

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านวิมังสา พบว่า การประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ด้านวิมังสา พบว่า บุคลากรมีการสรุปผลที่ผ่านมาว่าเกิดปัญหาอะไรบ้าง แก้ไขอย่างไร รวมถึงการสร้าง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานร่วมกัน หน่วยงานมีการจัดการส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีโอกาสเข้า อบรมเรียนรู้การวางแผนผ่านช่องทางต่างๆ รวมถึงการรู้จักการประเมินผล ภายหลังจากการ ปฏิบัติงาน บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานรวดเร็ว ตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วน ถ้าเกิดความ สงสัยในการปฏิบัติงาน ก็จะปรึกษาผู้รู้ให้ข้อกระจ่างในสิ่งที่ไม่รู้ รวมทั้งมีตรวจสอบงานซ้ำ ๆ ก่อนส่งงาน เพื่อความแน่ใจทุกครั้ง โดยเฉพาะงานเอกสาร ซึ่งต้องใช้ระบบคอมพิวเตอร์เป็นหลัก

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านจิตตะ พบว่า การประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ด้านจิตตะ พบว่า ทางเทศบาลได้จัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้อบรมในวิชาชีพ หรือตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ ทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจและเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

หน่วยงานมีการจัดการส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีโอกาสเข้าอบรมเรียนรู้การวางแผนผ่านช่องทาง ต่างๆ รวมถึงการรู้จักการประเมินผล ภายหลังจากการปฏิบัติงาน บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานรวดเร็ว ควรตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วน ถ้าเกิดความสงสัยในการปฏิบัติงาน ควรปรึกษาผู้รู้ให้ข้อกระจ่าง

ในสิ่งที่ไม่รู้ รวมทั้งมีตรวจสอบงานซ้ำ ๆ ก่อนส่งงาน เพื่อความแน่ใจทุกครั้ง ตลอดจนควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมในวิชาชีพ หรือตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและเชี่ยวชาญ

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

ควรสร้างความศรัทธาและความรักในการทำงานในองค์กร ผู้รู้ต้องชี้แนะแนวทางให้เข้าใจ ไม่ให้เกิดความสับสน ให้กลายเป็นผู้มุ่งมั่นในความตั้งใจ หน่วยงานควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคี ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักในองค์กร โดยให้ทุกคนได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ เมื่อผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน ควรลงมือปฏิบัติทันที ควรจัดสรรมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล และควรแบ่งเวลาและลำดับ ของงานก่อนลงมือปฏิบัติ

8.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

ควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบางกรวย เช่น การปฏิบัติตามหลักคำสอนด้านวิมิงสาของบุคลากรที่สังกัดเทศบาลเมืองบางกรวย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยครั้งต่อไปควรเป็นเชิงคุณภาพ ให้ได้รับเนื้อหาสาระและความรู้มากกว่าเดิม เพื่อศึกษาการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 และควรมีการศึกษาหลักธรรมอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ อริยสัจ 4, สังคหะวัตถุ 4, เพื่อส่งผลต่อบุคลากรเทศบาลเมืองบางกรวย นำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ ผลงานก็จะมีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป และปลูกฝังให้บุคลากร มีใจรักในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถ

9. บรรณานุกรม

มานิต จุมปา.(2548). คำอธิบายกฎหมายปกครองว่าด้วยการจัดระเบียบราชการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

10. คำขอบคุณ

โครงการวิจัยนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้เพราะอาศัยความเมตตาธรรมจากคณะครูบาอาจารย์ มี ดร.สุมานพ ศิวารัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ พระครูวินัยธรบุญศรี ญาณวุฑฺโฒ, ผศ.ดร. อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ท่านได้เมตตาตรวจทานความถูกต้องเนื้อหาของบทความ เพื่อให้ผู้วิจัยนำไปปรับแก้ไข รวมถึงเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่ได้ช่วยตรวจทานแบบฟอร์มของบทความ ทางผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

มาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

INFORMATION TECHNOLOGY DEVELOPMENT STANDARDS AND CHARACTERISTICS OF
SCHOOL ADMINISTRATORS IN THAILAND 4.0 ERA UNDER MAHA SARAKHAM
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

เสาวภาคย์ แหลมเพ็ชร¹, ฐิติพัฒน์ หิรัญนิธิธำรง², สมชัย พุทธา³

Saowaphark Lampetch¹, Thitiphat Hirannithithamrong², Somchai Phuttha³

ทำวิจัยเมื่อ 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ 2. ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 และ 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง มาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารและครู จำนวน 317 คน โดยเปิดตารางเครชีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ได้ความเชื่อมั่นของ แบบสอบถาม โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคตัวแปรด้านมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เท่ากับ .911 และตัวแปรด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 เท่ากับ .936 สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1. มาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3. มาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : 1.มาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ 2.คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 3.ความสัมพันธ์

¹, ², ³, อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

¹, ², ³, Lecturer Department of Educational Administration Faculty of Arts Krirk University

Corresponding author; Email: Thitiphat.muek@gmail.com

(Received: 24 March 2023; Revised: 9 May 2023; Accepted: 11 May 2023)

ABSTRACT

These research objectives needed to; 1. Study the information technology development standards level, 2. study the characteristics of school administrators in the Thailand 4.0 Era, and 3. study the relationship between information technology development standards and the characteristics of school administrators in the Thailand 4.0 Era under Mahasarakham Primary Educational Office Area 2. About 317 samples were from the Krejcie and Morgan's stable package. The research instrument was a questionnaire that got the approved confidence. The alpha coefficient of Cronbach of the information technology development standard variable was 0.911, and the attribute variable of school administrators in Thailand 4.0 Era was 0.936. The statistical analysis was frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson correlation coefficient analysis.

The results of the research showed that; 1. the overall and each aspect standards of information technology development were at a high level, 2. the characteristics of school administrators in the Thailand 4.0 Era as a whole and each aspect were at a high level, and 3. information technology development standards and characteristics of school administrators in the Thailand 4.0 Era under the Mahasarakham Primary Educational Office Area 2 had a statistically significant positive correlation at the level of .01.

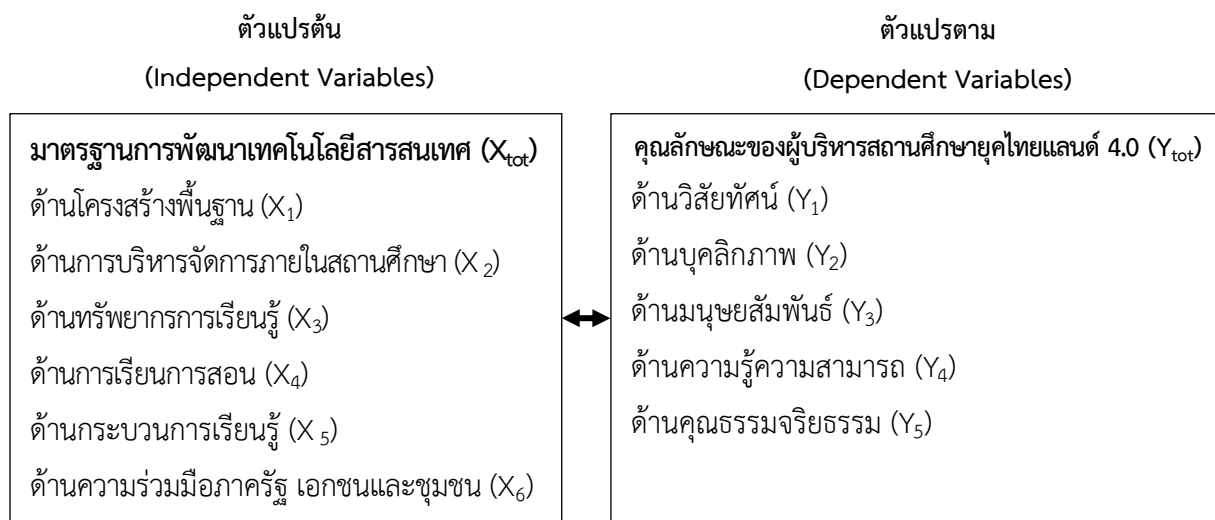
Keywords: 1. Information Technology Development Standards 2. Characteristics of school administrators in the Thailand 4.0 era 3. Relationship

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การเปลี่ยนแปลงการพัฒนาประเทศสู่ยุค Thailand 4.0 ที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “Value-Based Economy” หรือ “ เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ” โดยมุ่งเน้นการเปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศ ด้วยเทคโนโลยีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมประเทศไทย (ชัยศักดิ์ สุกระกาญจน์, 2559) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวันมากขึ้น (กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2564) ปัจจุบันการแพร่ระบาดของ COVID-19 ได้ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อการศึกษาทุกระดับทั่วโลก ทำให้สถานศึกษาเกือบทุกแห่งทั่วโลกต้องปิดการเรียนการสอนครั้งนี้ (ศุภมาส วิษณุคาม, 2560) ได้อธิบายว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่มีคุณลักษณะและ

ความสามารถที่เหมาะสม แสดงออกถึงการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลไวต่อข้อมูลข่าวสาร เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาไทย (กนกอร อุณสถานนท์, 2561) จึงต้องอาศัยผู้บริหารที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ดี ตามแผนพัฒนาการศึกษาของ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการใช้สื่อและเทคโนโลยีส่งเสริมพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาที่ทันสมัยไม่ซ้ำซ้อนได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ และยังพบว่าสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ตามแผนปฏิบัติการประจำปี 2564 พบประเด็นสำคัญของปัญหาที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหลายประการ เช่น ขาดผู้เชี่ยวชาญในการนำมาประยุกต์ใช้จากระบบการจัดการและควบคุมการใช้สื่อเทคโนโลยีขาดการนิเทศติดตามและประเมินผลขาดความต่อเนื่องและทั่วถึง

จากความสำคัญดังกล่าวจึงทำการศึกษามาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 คณะผู้วิจัยได้สังเคราะห์พัฒนาตามแนวทางกระทรวงศึกษาธิการ เกี่ยวกับตัวแปรต้นด้านมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ ด้านการเรียนการสอน ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านความร่วมมือภาครัฐ เอกชนและชุมชน และศึกษาตัวแปรตามแนวคิดของยุกส์ (Yukl, 1998) ฮอดเกตส์ (Hodgetts, 1999) และฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001) ด้านคุณลักษณะของ ผู้บริหารในยุคไทยแลนด์ 4.0 ประกอบด้วย ด้านวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านคุณธรรมจริยธรรม (X_5) คณะผู้วิจัยสามารถพัฒนามาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยปรากฏภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

2. วัตถุประสงค์ของการทำวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

2.2 เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ทำให้ทราบถึงระดับมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

3.2 ทำให้ทราบถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

3.3 จากผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษาที่ได้ใช้เป็นแนวทางสร้างเสริมมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ให้มีคุณภาพมาตรฐานอย่างแท้จริง

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,742 คน โดยเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารและครู จำนวน 317 คน

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่คณะผู้วิจัยพัฒนาขึ้น จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะแบบตัวเลือก (Check List) ที่กำหนดคำตอบไว้ คือ ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ได้แก่ ผู้บริหารและครู ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (X_1) ด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา (X_2) ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ (X_3) ด้านการเรียนการสอน (X_4) ด้านกระบวนการเรียนรู้ (X_5) และด้านความร่วมมือภาครัฐ เอกชนและ

ชุมชน (X_6) และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ (Y_1) ด้านบุคลิกภาพ (Y_2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (Y_3) ด้านความรู้ความสามารถ (Y_4) และด้านคุณธรรมจริยธรรม (Y_5) เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนการประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีการของไลเคิร์ต (Likert's five rating scale) (Likert, 1967) โดยคุณภาพของเครื่องมือการตัดสินใจตัดสินดัชนีความสอดคล้อง พบว่า ข้อคำถาม Item ใน แบบสอบถามมีค่า (IOC) อยู่ระหว่าง 0.66 – 1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ทุกข้อคำถาม คณะผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปทดสอบ (Try out) จำนวน 30 ชุด โดยนำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลมาตรวจสอบคุณภาพโดยวิธีวัดค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสถิติ Cronbach's alpha (Cronbach) โดยตัวแปรต้นคือ มาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .911 และตัวแปรตามคือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .936

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล คณะผู้วิจัยและผู้ช่วยผู้วิจัยเดินทางขอเข้าพบผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้วยตัวเองส่วนหนึ่ง ได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และติดถามแบบสอบถามในรูปแบบ Google Forms ของสถานศึกษา ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารและครู จำนวนทั้งสิ้น 317 คน ซึ่งได้แบบสอบถามกลับคืนมาครบถ้วนตามจำนวน คิดเป็นร้อยละร้อย

4.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่ามัธยฐานเลขคณิต (Arithmetic Mean: $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) เทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best, 1970) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553)

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับ มาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.94$, SD = .39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย ด้านที่ได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการเรียนการสอน (X_4) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.55$, SD = .46) รองลงมาคือ ด้านกระบวนการเรียนรู้ (X_5) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.54$, SD = .46) ด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา (X_2) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, SD = .43) ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ (X_3) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, SD = .47) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (X_1) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, SD = .42) และด้านที่ได้รับค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความร่วมมือภาคีรัฐ เอกชนและชุมชน (X_6) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, SD = .50.) ตามลำดับ

5.2 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.53$, SD = .43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมาก

ไปหาน้อย ด้านที่ได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม (Y_5) อยู่ในระดับมาก ($X = 4.57$, $SD = .49$) รองลงมาคือ ด้านความรู้ความสามารถ (Y_4) อยู่ในระดับมาก ($X = 4.55$, $SD = .45$) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (Y_3) อยู่ในระดับมาก ($X = 4.52$, $SD = .54$) ด้านบุคลิกภาพ (Y_2) อยู่ในระดับมาก ($X = 4.50$, $SD = .52$) และ ด้านที่ได้รับค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ (Y_1) อยู่ในระดับมาก ($X = 4.49$, $SD = .48$) ตามลำดับ

5.3. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน แสดงตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

(n = 317)												
ตัวแปร	(X_1)	(X_2)	(X_3)	(X_4)	(X_5)	(X_6)	(Y_1)	(Y_2)	(Y_3)	(Y_4)	(Y_5)	(Y_{tot})
(X_1)	-	.734**	.775**	.768**	.640**	.716**	.665**	.691**	.664**	.656**	.655**	.744**
(X_2)		-	.768**	.775**	.685**	.672**	.571**	.543**	.440**	.589**	.458**	.578**
(X_3)			-	.729**	.626**	.709**	.516**	.512**	.458**	.492**	.437**	.539**
(X_4)				-	.740**	.765**	.622**	.619**	.527**	.600**	.542**	.649**
(X_5)					-	.716	.587**	.624**	.495**	.625**	.456	.620**
(X_6)						-	.543**	.544**	.469**	.585**	.473**	.581**
(Y_1)							-	.769**	.666**	.716	.636**	
(Y_2)								-	.861	.787**	.780**	
(Y_3)									-	.705**	.820**	
(Y_4)										-	.751**	
(Y_5)											-	
												.704**

มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .704$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปได้ ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูงซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .744$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 ด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระปานกลาง ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .578$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .539$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 ด้านการเรียนการสอน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .649$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 ด้านกระบวนการเรียนรู้ พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .620$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 ด้านความร่วมมือภาคีรัฐ เอกชนและชุมชน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .581$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

6. สรุปผลการวิจัย

6.1 ระดับมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ด้านที่ได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านกระบวนการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก และด้านที่ได้รับค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความร่วมมือภาคีรัฐ เอกชนและชุมชนอยู่ในระดับมาก

6.2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ด้านที่ได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก และด้านที่ได้รับค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก

6.3 มาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 มาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษาที่ทันสมัยไม่ช้าช้อนได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ (อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช, 2560) ที่วิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสระบุรี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ (จิรวิทย์ คล่องแคล่ว, 2563) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

7.2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ได้ตระหนักถึงความสำคัญ

ของผู้บริหารที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ดี เพื่อให้การบริหารจัดการสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา อีกทั้งผู้บริหารและใช้คุณธรรมจริยธรรมที่มีการเมตตากรุณา มีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตน สอดคล้องกับ (รัชฎาภรณ์ ทิพย์กาญจน์รัตน์, 2563) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค 4.0 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ (วิภาลัย วงษา, 2563) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬโดยรวมอยู่ในระดับมาก

7.3 ความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยภาพรวมมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีคุณลักษณะและความสามารถที่เหมาะสม สอดคล้องกับ (ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ และคณะ, 2561) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบทบาทการบริหาร เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบทบาทการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถาน ได้แก่ วิสัยทัศน์ด้าน ICT ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี การวางแผน ICT การพัฒนาวิชาชีพด้าน ICT และประสิทธิผลของโรงเรียน และยังสอดคล้องกับ (ทวิวรรณสมาน, 2564) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8. ข้อเสนอแนะการวิจัย

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ควรมีการจัดกิจกรรมอบรมผู้บริหารสถานศึกษาในการถ่ายทอดและพัฒนาความรู้ ความสามารถไปสู่ครูสอนและบุคลากรสถานศึกษาตามมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ด้านที่ได้รับค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความร่วมมือภาครัฐ เอกชนและชุมชน คือการมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต การมีความยุติธรรมมีเหตุผลและวางตัวเป็นกลางอย่างสม่ำเสมอ มีความรักและห่วงใยผู้ร่วมงานยึดระบบคุณธรรมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

8.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาดังความพร้อมในการปรับตัว เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 เนื่องจาก พบว่า ด้านที่ได้รับค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ การมีมุมมองแห่งอนาคตสอดคล้องเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและค่านิยมของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยการกำหนดและปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ เช่น การคาดคะเนแนวโน้มตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมอบรมในการถ่ายทอดและพัฒนาความรู้ความสามารถไปสู่ครูผู้สอนและบุคลากรสถานศึกษา เช่น ควรมีการพัฒนาให้มีความสำคัญกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารหรือร่วมกิจกรรมกับสถานศึกษาอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ ควรมีการตระหนักถึงความสำคัญพร้อมกับการปรับตัว เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0

8.2.2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างเสริม ด้านวิสัยทัศน์ การมีมุมมองแห่งอนาคตสอดคล้องเหมาะสมกับการมีสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการมีค่านิยมของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องโดยการกำหนดและปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ และมีการตระหนักถึงความสำคัญพร้อมกับการปรับตัว เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0

8.3 ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งปัจจัยทางตรงและทางอ้อมที่สามารถทำนายการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาได้มากที่สุด

8.3.2 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวแปรด้านการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ส่งผลให้ความร่วมมือภาครัฐ เอกชนและชุมชน

9. บรรณานุกรม

- กนกอร อุ่นสถานนท์. (2561). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*สู่การขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ “GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2018 25 เมื่อ 25 สิงหาคม 2565 จาก <http://journalgrad.ssru.ac.th/index.php/miniconference/article/view/1595>.
- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2564). *กรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ระยะ พ.ศ.2554-2563 ของประเทศไทย (ICT2020)* ฉบับได้รับความเห็นชอบจาก คณะรัฐมนตรี 22 มีนาคม 2554.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพมหานคร, ศุภสภา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 -2564)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- จิรวุฒิ คล่องแคล่ว (2563). *สภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ชัยศักดิ์ ศุกระกาญจน์. (2559). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ*. เมื่อ 25 สิงหาคม 2565. จาก <https://spark.adobe.com/page/YlGxuPO3qkdtE>.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิตรการพิมพ์.
- ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ และคณะ (2561). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบทบาทการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน*. *วารสารราชพฤกษ์*. 16(2), 1-8.
- ทวีวรรณ สมาน (2564). *คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. *วารสารครู ศาสตร์ปริทรรศน์*, 8(1), 167-178,
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *หลักการวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- รัชฎาภรณ์ ทิพย์กาญจน์รัตน์ (2563). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค 4.0 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ*

- การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*, 10(3), 118 - 126.
- วิภาลัย วงษา (2563) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*, 9(33), 133-142.
- ศุภมาส วิสัชนาม. (2560). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. (2564). *รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา 2564*. มหาสารคาม : มหาสารคาม การพิมพ์.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)*. กรุงเทพมหานคร
- อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสระบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Best, J.W. (1970) . *Research In Education*. (2nd ed). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale In Reading in Fishbein, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement*.
- Hodgetts, R. M. (1999). *Modern Human Relations at Work*. (7th ed.). New York: Dryden Press & Hereunto Brace college.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2001). *Educational Administration, Theory, Research and Practices*. 6th Edition, McGraw Hall, New York.
- Yukl, G.A. (1998). *Leadership in organizations* (4th ed). Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.

10. คำขอบคุณ

การวิจัยสำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือของคณะผู้วิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัยให้มีคุณภาพ รวมถึงท่านผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จาก ผู้บริหารและครู ที่สนับสนุนให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี ขอกราบนมัสการท่าน ผู้อำนวยการและคณะทำงานของสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทุกรูป/คน มา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHER'S
PERFORMANCE IN SCHOOLS UNDER THE SINGBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE.

พิทยาภรณ์ ปัญญาหอม¹, กฤษดา ผ่องพิทยา²

Pittayapohn Panyahom¹, Kisda Pongpittaya²

ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ.2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2.การปฏิบัติงานของครู และ3.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 269 คน ใช้การสุ่มแบบ แบ่งชั้นตามสัดส่วน โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม และใช้การสุ่มอย่างง่าย เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง ในการตอบแบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2.การปฏิบัติงานของครู ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และ3.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ดังนี้ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) ด้านความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (X_7) และด้านความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (X_5) มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลได้ร้อยละ 78 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.37 ดังนั้น จึงสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Z' = 0.70ZX_1 + 0.19ZX_7 + 0.11ZX_5$

สำคัญ: 1.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2. ผู้บริหารสถานศึกษา 3. การปฏิบัติงานของครู

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก
Student in Master of Education Program in Faculty of Liberal Arts Krirk University.

² อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก
Lecturer in Educational Administration, Faculty of Liberal Arts, Krirk University.

Corresponding author; Email: pittayaporn9112@gmail.com

(Received: 25 April 2023; Revised: 15 May 2023; Accepted: 19 May 2023)

ABSTRACT

The objectives of this research are 1. transformational leadership of school administrators 2. teacher performance and 3. transformational leadership of school administrators affecting teacher performance under the area office. Sing Buri Primary Education The sample used were 269 teachers. Using proportional stratified random sampling. The size of the school was used as a random class. and using simple random sampling to get a sample in answering the questionnaire. The tools used to collect data were as a questionnaire Statistics used in the analysis were mean standard deviation. and stepwise multiple regression analysis. The results of the research revealed that 1. Both overall and individual aspects of transformative leadership of school administrators were at the high level. 2. Both overall and individual aspects of teacher performance were also at the high level. and 3. Transformational leadership of the school administrators positively affected performance of the teachers at the statistical significance of 0.01. Three aspects which were change agent (X₁), value driven (X₇), and lifelong learners (X₅), could 78 percent collectively predict the effectiveness of teacher performance, with standard error of forecasting 0.37. Forecasting equation in terms of standard form was $Z' = 0.70ZX_1 + 0.19ZX_7 + 0.11ZX_5$

Keyword: 1. Transformational Leadership 2. School Administrator 3. Teacher Performance

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาต่างๆของสถานศึกษา รวมทั้งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงต่างๆภายในสถานศึกษาให้เกิดความแตกต่าง และมีคุณภาพมากขึ้นจากเดิม จึงจำเป็นจะต้องอาศัยการวางแผน และความร่วมมือกับครูในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความตระหนักในการกิจวิสัยทัศน์ขององค์กร และเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 13 พุทธศักราช 2566-2570 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี ,2565) และแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2560-2579 โดยมุ่งจัดการศึกษาเพื่อให้คนไทยมีโอกาสมิมีความเสมอภาคทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพพัฒนาคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด และการพัฒนาประเทศ อีกทั้งจะเน้นการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม และการยอมรับของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ที่จะส่งผลให้การขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติไปสู่การปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ผู้บริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีบทบาทในการรับผิดชอบ ส่งเสริมพัฒนาการจัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นภาวะของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อครูในสถานศึกษาด้วย โดยเน้นการเปลี่ยนแปลงความพยายามของครูให้สูงขึ้นกว่าเดิม มีการพัฒนาความสามารถของครูไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และศักยภาพมากขึ้น และนำไปสู่ประโยชน์ของสถานศึกษาหรือสังคม (กัลยารัตน์ ธีระธนะชัยสกุล, 2562) นอกจากนี้ สำนักงาน(คณะกรรมการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564) ได้ประกาศ เรื่องมาตรฐานตำแหน่งและ มาตรฐานวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษา เลขที่หนังสือ ศธ.0206.4/ว3 ลงวันที่ เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2564 เพื่อยกระดับคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นกรอบในการปฏิบัติงานให้กับครู เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาผู้เรียนต่อไป รวมทั้งเพื่อแก้ไข การพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยรูปแบบ และนวัตกรรมที่หลากหลายครอบคลุมทุกมิติ ที่ส่งผลให้การดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนด ได้แก่ 1. ด้านคุณภาพนักเรียน และ 2.ด้านคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี, 2566) อีกทั้งด้วยเหตุผลดังกล่าวมักจะพบปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู เช่น ภาระงานที่ไม่ใช่งานสอน จำนวนครูผู้สอนไม่เพียงพอต่อชั้นเรียนหรือไม่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน ขาดความรู้ในด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ขาดการพัฒนาตนเอง เป็นต้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เพื่อจะได้นำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการปรับประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้ต่อไป และเพื่อเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพได้ดียิ่งขึ้นอีกด้วย

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี
- 2.2. การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี
- 2.3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

3. ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

- 3.1. เพื่อใช้วางแผนในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีความกล้าหาญ ด้านความเชื่อในผู้อื่น ด้านความยึดมั่นในค่านิยม ด้านความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านความสามารถในการจัดการกับความไม่แน่นอน และด้านความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์

3.2 เพื่อใช้วางแผนในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ

3.3 เพื่อเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพได้ดียิ่งขึ้นอีกด้วย

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 858 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan 1970 อ้างถึงใน ปธาน สุวรรณมงคล, 2559) ได้ขนาดตัวอย่าง 269 คน จากนั้นใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม(stratum) และใช้การสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยวิธีจับสลาก

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับขนาดของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 ระดับ เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ซึ่งมี 7 ด้าน ตามแนวคิดของ Tichy and Devanna (1986 อ้างถึงใน สุนทร โคตรบรรเทา, 2560) ดังนี้ 1. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2. ด้านการมีความกล้าหาญ 3. ด้านความเชื่อในผู้อื่น 4. ด้านความยึดมั่นในค่านิยม 5. ด้านความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต 6. ด้านความสามารถในการจัดการกับความไม่แน่นอน และ 7.ด้านความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เท่ากับ 0.90 และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564). ได้ประกาศ เรื่องมาตรฐานตำแหน่งและ มาตรฐานวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษา เลขที่หนังสือ ศธ.0206.4/ว3 ลงวันที่ เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2564 ประกอบไปด้วย 3 ด้าน ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู 3 ด้าน (สำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ (2564).ดังนี้ 1. ด้านการจัดการเรียนรู้ 2. ด้านส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ และ3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เท่ากับ 0.70

4.3 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำนวน 7 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต รองลงมาคือ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านความยึดมั่นในค่านิยม ด้านความสามารถในการจัดการกับความไม่แน่นอนด้านความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ด้านความเชื่อในผู้อื่น และด้านการมีความกล้าหาญ มีตามลำดับ

5.2 ผลการศึกษาการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำนวน 3 ด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ตามลำดับ และส่วนด้านการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

5.3 ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีหลายขั้นตอน (Stepwise multiple Regression analysis)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adj R ²	B	S.E.-bi	β	t	p
ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X ₁)	0.85 ^a	0.73	0.73	0.19	0.01	0.70	19.27**	0.00
ด้านความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (X ₇)	0.88 ^b	0.77	0.77	0.04	0.01	0.19	4.98**	0.00
ด้านความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (X ₅)	0.88 ^c	0.78	0.78	0.03	0.01	0.11	2.72**	0.01

Constant= 158, S.E._{est} = 0.37, R² =0.78

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ที่นำมาวิเคราะห์ทั้ง 7 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (X_5) ด้านความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (X_7) และด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง(X_1) จากการวิเคราะห์ตัวแปรที่อำนาจพยากรณ์ดีที่สุดคือ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.70 รองลงมาคือ ด้านความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.19 และด้านความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (X_5) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.11ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลได้ร้อยละ 78 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.37 ดังนั้นจึงสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y' = 1.58 + 0.19X_1 + 0.04X_7 + 0.03X_5$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z' = 0.70ZX_1 + 0.19ZX_7 + 0.11ZX_5$$

6. สรุปผลการวิจัย

6.1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต รองลงมาคือ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านความยึดมั่นในค่านิยม ด้านความสามารถในการจัดการกับความไม่แน่นอนด้านความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ด้านความเชื่อในผู้อื่น และด้านการมีความกล้าหาญ มีตามลำดับ

6.2 ระดับการปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ตามลำดับ และส่วนด้านการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก

6.3 ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถทำนาย การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ได้ร้อยละ 78

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำนวน 7 ด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการเรียนรู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้ความสำคัญในการบริหารงานต่างๆ ในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงตัวเองผ่านการเรียนรู้ มีความสามารถในการจัดการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ความไม่แน่นอนนี้ได้ ผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่นในค่านิยมในการปฏิบัติงาน ด้วยความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มความสามารถ และมีคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ(เล็กขนิมา สักเข้มหาร, 2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และในด้านการกระตุ้นปัญหา พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุนิสา เมฆวิสัย, 2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ ในด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมากทุกข้อ

7.2 ผลการศึกษากิจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำนวน 3 ด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ โดยการจัดทำข้อมูลของผู้เรียน ติดตามช่วยเหลือผู้เรียน ยกย่องการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง และพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และได้มีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ โดยการเข้าร่วมอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มเติมความรู้ และทักษะต่างๆในการทำงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป และนอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังได้มีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูภายในสถานศึกษา มีการพัฒนาตนเองให้เกิดความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เช่น การสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาดูงาน อบรม และเพื่อให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ และนโยบายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

(อรรณณ ภัทรดำเนินสุข, 2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกตาม รายชื่อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ครูได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในทักษะวิชาชีพ รองลงมาคือ ครูมีอิสระในการปฏิบัติงานและมีอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ตำแหน่งงานที่ครูรับผิดชอบ ทำให้ครูมีโอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเอง ครูสามารถนำวิธีการต่าง ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างหลากหลาย โดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล ครูได้รับโอกาสและตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และครูได้รับมอบหมายให้เป็นคณะกรรมการบริหารงาน หรือหัวหน้างานที่สำคัญในฝ่ายบริหาร ตามลำดับ

7.3 ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถทำนาย การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ได้ร้อยละ 78 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานของตนเอง เป็นผู้ที่ใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นได้ด้วย ทักษะวิสัยของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี และเป็นผู้ที่พร้อมเผชิญกับสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยไม่กังวลกับสิ่งที่เกิดขึ้น และหาวิธีในการเตรียมรับมือต่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ ด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ภูวิศ สิงห์สิตา, 2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้านส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ ได้ร้อยละ 99.30

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรจะมีการปรับตัวให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ พร้อมทั้งจะต้องต้องมองเห็นข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษามาปรับปรุง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการบริหารงานที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ไม่ยึดติดต่อสิ่งใด คอยประสานงานกับภายนอกองค์กรให้เกิดภาคีเครือข่ายร่วมคิด ร่วมพัฒนาสถานศึกษา และสนับสนุนส่งเสริมให้ครูทุกคนทำรายงานผลการดำเนินงานจากโครงการของตนเองที่ได้รับ และนำรายงานมาประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชนทราบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (กมลชนก ศรีสุตา, 2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผล ตามมาตรฐานการศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางยกระดับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังนี้ 1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูส่งเสริม สนับสนุนครูผู้สอนได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง ให้ความรู้ ทักษะ และทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และเผยแพร่ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนา ตนเองอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง 2. ด้านการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอน ควรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีความเข้าใจการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เข้าใจกระบวนการจัดการเรียนการสอนและวิธีการ จัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และตรงกับความต้องการ ของผู้เรียน และ 3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน โรงเรียนควรให้ความ ช่วยเหลือ ความรู้ และบริการทางวิชาการแก่ชุมชน และส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนเข้า ร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของทางชุมชน อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วม ร่วมแสดงความคิดเห็นในการจัดการศึกษาของโรงเรียน หรือการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ควรจัดกิจกรรมเยี่ยมบ้านนักเรียน จัดประชุมผู้ปกครองอย่างน้อย ภาคเรียน ละ 2 ครั้ง เกิดกับผู้เรียน การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผล การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่จะเกิดแก่ผู้เรียน

8.1.2 การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ผู้บริหารควรจะต้องส่งเสริมสนับสนุน และให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ต่อตนเอง องค์กร ประชาชน และประเทศชาติ โดยให้ความสำคัญกับการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน โดยผ่านกลไกการรับฟังความคิดเห็นมา

ประกอบการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจกันในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความเป็นระบบที่ชัดเจน และง่ายต่อการขับเคลื่อนตามกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

8.1.3 สถานศึกษาควรมีการนำผลการวิจัย หรือหลักการทฤษฎีของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มาประยุกต์ใช้ เพื่อแก้ปัญหาในการพัฒนาสถานศึกษา และการปฏิบัติงานของครู เพื่อพยากรณ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาต่อไป

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ด้านความเชื่อในผู้อื่น ผู้บริหารที่ดีจะต้องเชื่อมั่นไว้วางใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ตามที่ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน โดยการสร้างความไว้วางใจในการปฏิบัติงานตามความถนัด และความเหมาะสมของแต่ละบุคคล แทนที่จะใช้วิธีเผด็จการอย่างเดียว และพยายามที่จะให้อำนาจกับคนอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกัน หรืออาจจะสนับสนุนให้ความร่วมมือส่งเสริม สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน

8.2.2 ด้านการมีความกล้าหาญ ผู้บริหารที่ดีจะต้อง กล้าทำในสิ่งที่ควรทำ คือกล้าอย่างมีเหตุผล และมีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยว เพื่อประโยชน์ทั้งต่อตนเองและส่วนรวม ต้องกล้าในทางที่ถูกที่ควร โดยเฉพาะผู้บริหารควรที่จะมีความกล้าหาญอยู่เสมอ ทั้งในด้านการพูดจา และการกระทำ การพูดจา ก็คือ กล้าพูดในสิ่งที่ถูก เมื่อเห็นว่าเรื่องใดเป็นเรื่องที่สมควรทำ หรือถูกต้องก็ควรพูดออกไป ไม่ควรเก็บเงียบไว้เฉย ๆ เพราะกลัวว่าจะกระทบกระเทือนอีกฝ่าย หรือกลัวว่าถ้าพูดไปแล้วจะทำให้อีกฝ่ายไม่พอใจได้

8.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

8.3.1. ควรทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู

8.3.2. ควรศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา

9. บรรณานุกรม / เอกสารอ้างอิง

- กมลชนก ศรีสุตา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร
- กัลยารัตน์ ธีระธนชัยสกุล. (2562). การจัดการการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด(มหาชน).
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2559). หน่วยที่ 4 การออกแบบวิจัย. ในประมวลสาระชุดวิชา วิทยานิพนธ์ชั้น 1 หน่วยที่ 1-5.(พิมพ์ครั้งที่ 3, น.4-1-4-42). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชปทุมธานี.
- ภูวิศ สิงห์สีดา. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 19(85), 97-109.
- ลักขณา สักเข็มหาร. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2560). แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2560 - 2579. พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564, 26 มกราคม). มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของ ครูและบุคลากร ทางการศึกษา เลขที่หนังสือ ศธ.0206.4/ว3.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570. <https://policy.singprimary.go.th/o04/pan66-70>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎามนตรี. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566—2570). ราชกิจจานุเบกษา.
- สุนทร โคตรบรรเทา.(2560). ภาวะผู้นำในองค์กรสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
- สุนิสา เมฆวิสัย. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), ราชบุรี.
- อรรณณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ).มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

10. คำขอบคุณ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.กฤษดา ผ่องพิทยา อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และดร.สนั่น ประจงจิตร อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้สละเวลาอันมีค่า ให้คำแนะนำที่มีประโยชน์ และให้กำลังใจตลอดระยะเวลาของการทำวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยจึงใคร่ขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร อินทรสัมพันธ์ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ดร.กุลธิดา อ่อนมี ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดกลางท่าข้าม นายไพศาล สุชนิตย์ทรัพย์ อดีตผู้อำนวยการโสตศึกษาปานเลิศ นายบรรเทิง โนนเปื่อย ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบางระจันและ นางสาวนภาพร ชูทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านไม้ดัด ที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการตรวจสอบรวมถึงให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริกที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และประสบการณ์ที่มีค่ายิ่งแก่ผู้วิจัย รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูทุกท่าน ที่ช่วยตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงด้วยความตั้งใจ

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่คอยสนับสนุน ให้กำลังใจ รวมถึงเชื่อมั่นและอยู่เคียงข้างในทุกช่วงชีวิตของข้าพเจ้าเสมอ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง ขอบคุณญาติพี่น้องและเพื่อน ๆ ทุกคนสำหรับกำลังใจที่ดีเสมอมาจนผู้วิจัยสำเร็จการศึกษาได้

ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2

TECHNOLOGICAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS OF SCHOOLS UNDER THE BANGKOK
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

อมรรัตน์ สุริยะบุญ¹, กฤษดา ผ่องพิทยา², สนั่น ประจงจิตร³
Amornrat Suriyaboon¹, Kisda Pongpittaya², Sanan Prajongjit³
ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ.2566

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างคือครู 378 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของเซฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า 1. การศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ =4.01)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.= 0.21) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : 1.ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี 2.ผู้บริหารสถานศึกษา 3.ความคิดเห็นของครู

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

Student in Master of Education Program in Faculty of Liberal Arts Krirk University.

² อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

Lecturer in Educational Administration, Faculty of Liberal Arts, Krirk University.

Corresponding author; Email: amornrat6966@gmail.com

(Received: 25 April 2023; Revised: 15 May 2022; Accepted: 19 May 2023)

ABSTRACT

The purpose of this research article is 1. To study the technological leadership of school administrators under the Bangkok secondary educational service area office. 2. To compare the technology leadership of school administrators under the Bangkok secondary educational service area office 2. The sample of this research was 378 teachers from a simple random sampling technique. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-way ANOVA comparison were tested by Scheffe's Method. The results of the study were as follows. 1. a study of technological leadership of school administrators under the Bangkok secondary educational service area office 2 showed a high level in different areas of analytics with a percentage of 4.01 and a standard deviation of 2.01. 2. The comparison of technological leadership of school administrators under the Bangkok secondary educational service area office 2, classified by gender, work experiences, and school size, showed no significant differences at a high level.

Keyword : 1.Technological Leadership 2.School Administrator 3.Teacher'Opinion

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษา นับว่าเป็นกลไกที่สำคัญในการวางแผนและจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในระบบการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ นอกจากการวางแผนเพื่อพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพแล้วนั้น ผู้บริหารสถานศึกษายังต้องเป็นผู้ที่เล็งเห็นความสำคัญ ของเทคโนโลยีและนำเทคโนโลยีไปบูรณาการให้เข้ากับการจัดการศึกษาโดยเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเรียนรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการศึกษาเพื่อลดภาระของครูผู้สอน และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กรให้เหมาะสมเพื่อขจัดปัญหาอุปสรรคในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจัดการความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีให้เกิดขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในอนาคต และเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมีประโยชน์สูงสุด (บรรจบ บุญจันทร์, 2554)

โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีจำนวนทั้งสิ้น 52 โรงเรียน ซึ่งแต่ละโรงเรียนมีบริบทที่แตกต่างกันตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน อย่างไรก็ตามแต่ละโรงเรียนได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริม พัฒนา และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการศึกษาดังปรากฏในวิสัยทัศน์และแนวทางการดำเนินการเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานตามกระทรวงศึกษธิการกำหนดในการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเพิ่มสมรรถนะการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการศึกษาและการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการประเมินสถานการณ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) สภาพความต้องการและข้อเสนอแนะการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีปัจจัยภายในที่เป็นจุดเด่น จุดด้อย และปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาสและอุปสรรคในการดำเนินงาน ซึ่งได้วิเคราะห์จากการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภารกิจที่กฎหมายกำหนด โดยผลจากการวิเคราะห์จุดด้อย (Weakness) ด้านคุณภาพทางการศึกษา พบว่า บุคลากรทางการศึกษาบางส่วนขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนเทคโนโลยี (ทิศทางการขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสนใจศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร การศึกษาและการจัดการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตลอดจนแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้การบริหารงาน มีประสิทธิภาพ และมีประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้รับสารสนเทศภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต2 เพื่อนำไปเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาปรับปรุงทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพ สามารถบริหารการศึกษา ภายใต้ภาวะการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดีต่อไป

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 6,047 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2565) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต2 จากการเปิดตารางของยามานะ (Yamane) ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือความคลาดเคลื่อน 0.05 ที่มีประชากร จำนวน 6,047 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 378 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วน

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็น แบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต2 จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1. การจัดการเรียนการสอน 2. การวัดผลประเมินผล 3. ความมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ 4. ความชำนาญทางวิชาชีพ 5. การสนับสนุนการจัดการบริหาร 6. ทักษะทางด้านเทคโนโลยี เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิด ของลิเคิร์ท คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

4.3 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติทดสอบ t-test (Independent Samples) สถิติทดสอบ ความแปรปรวน One-way ANOVA กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

5. ผลการวิจัย

5.1 การศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า การศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ มาก ทุกด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.07$) ด้านทักษะทางเทคโนโลยี ($\bar{X}=4.02$) ด้านการวัดผลประเมินผล ($\bar{X}=4.01$) และด้านความชำนาญทางวิชาชีพ ($\bar{X}=4.01$) ด้านความมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ ($\bar{X}=4.00$) และด้านการสนับสนุนการจัดการบริหาร ($\bar{X}=4.00$) ตามลำดับ

5.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา แสดงไว้ใน ตารางที่ 1 – 3 ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตาม เพศ

ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ ทางเทคโนโลยีในการปฏิบัติ	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	n = 186		n = 192			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.04	0.37	4.03	0.34	0.30	0.76
2. ด้านการวัดผลประเมินผล	4.01	0.41	4.01	0.35	0.05	0.96
3. ด้านความมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ	4.03	0.34	3.98	0.37	1.22	0.22
4. ด้านความชำนาญทางวิชาชีพ	4.00	0.39	4.02	0.37	-0.43	0.67
5. ด้านการสนับสนุนการจัดการ บริหาร	3.97	0.45	4.01	0.38	-0.90	0.37
6. ด้านทักษะทางด้านเทคโนโลยี	4.03	0.33	4.01	0.34	0.65	0.52
รวม	4.01	0.24	4.01	0.19	0.19	0.85

* $p \leq .05$

ตารางที่ 1 พบว่า การศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตาม เพศ โดยรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน

ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ ทางเทคโนโลยีในการปฏิบัติ	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป		t	p
	n = 194		n = 184			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.03	0.39	4.04	0.32	-0.37	0.72
2. ด้านการวัดผลประเมินผล	4.02	0.43	3.99	0.33	0.71	0.48
3. ด้านความมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ	3.99	0.38	4.02	0.33	-0.85	0.40
4. ด้านความชำนาญทางวิชาชีพ	3.99	0.38	4.03	0.38	-0.88	0.38
5. ด้านการสนับสนุนการจัดการ บริหาร	4.00	0.44	3.97	0.39	0.66	0.51
6. ด้านทักษะทางด้านเทคโนโลยี	4.01	0.33	4.03	0.35	-0.70	0.48
รวม	4.01	0.25	4.01	0.17	-0.36	0.72

* $p \leq .05$

ตารางที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน โดยรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา

ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ ทางเทคโนโลยีในการปฏิบัติ	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการจัดการเรียนการสอน					
ระหว่างกลุ่ม	0.178	2	0.089	0.716	0.489
ภายในกลุ่ม	46.722	375	0.125	-	-
รวม	46.900	377	-	-	-
2. ด้านการวัดผลประเมินผล					
ระหว่างกลุ่ม	0.156	2	0.078	0.531	0.588
ภายในกลุ่ม	54.941	375	0.147	-	-
รวม	55.097	377	-	-	-
3. ด้านความมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ					
ระหว่างกลุ่ม	0.045	2	0.022	0.176	0.839
ภายในกลุ่ม	47.810	375	0.127	-	-
รวม	47.854	377	-	-	-
4. ด้านความชำนาญทางวิชาชีพ					
ระหว่างกลุ่ม	0.248	2	0.124	0.857	0.425
ภายในกลุ่ม	54.205	375	0.145	-	-
รวม	54.453	377	-	-	-
5. ด้านการสนับสนุนการจัดการบริหาร					
ระหว่างกลุ่ม	0.200	2	0.124	0.582	0.559
ภายในกลุ่ม	64.377	375	0.145	-	-
รวม	64.577	377	-	-	-
6. ด้านทักษะทางด้านเทคโนโลยี					
ระหว่างกลุ่ม	0.111	2	0.055	0.488	0.614
ภายในกลุ่ม	42.607	375	0.114	-	-
รวม	42.717	377	-	-	-

ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ ทางเทคโนโลยีในการปฏิบัติ	SS	df	MS	F	p
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.031	2	0.015	0.334	0.717
ภายในกลุ่ม	17.272	375	0.046	-	-
			-	-	-
รวม	17.303	377			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา โดยรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

6. สรุปผลการวิจัย

6.1 ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 378 คน จำแนกตาม เพศ เป็นเพศชาย จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 เป็นเพศหญิง จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 48.7 จำแนกตาม สถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 สถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 และสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9

6.2 การศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้าน พบว่า การศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ มาก ทุกด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.07$) ด้านทักษะทางเทคโนโลยี ($\bar{X}=4.02$) ด้านการวัดผล

ประเมิณผล ($\bar{X}=4.01$) และด้านความชำนาญทางวิชาชีพ ($\bar{X}=4.01$) ด้านความมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ ($\bar{X}=4.00$) และด้านการสนับสนุนการจัดการบริหาร ($\bar{X}=3.99$) ตามลำดับ

6.3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตาม เพศ ประสพการณ์การทำงาน ขนาดสถานศึกษา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ หน่วยงานภาครัฐมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอนและการดำเนินงานของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่หลักในการบริหารจัดการการศึกษาจึงต้องพัฒนาความรู้และขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีของตนเอง เพื่อเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ (อภิวิชญ์ สนลอย, 2565) ศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลจากการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในลำดับสูงสุด ด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอน และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร ตามลำดับ ทั้งนี้จากผลการวิจัยพบว่า สถานภาพส่วนบุคคลจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ ประสพการณ์ทำงาน การได้รับการอบรมพัฒนาด้านเทคโนโลยี และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

7.2 การเปรียบเทียบสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตาม เพศ ประสพการณ์การทำงาน ขนาดสถานศึกษา โดยรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ต่างตระหนักถึงภาระและหน้าที่ของตนเองที่ต้องปฏิบัติ และมองเห็นความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในการเข้ารับการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่เท่าเทียมกันในทุกขนาดของสถานศึกษา จึงทำให้ระดับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตาม เพศ ประสพการณ์การทำงาน

ขนาดสถานศึกษา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ภัทรธินันท์ สุวรรณเจริญ, 2563) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอำเภอบ้านฝือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูอำเภอบ้านฝือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากแต่พบว่าด้านการวัดผลและประเมินผลมีค่าน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ควรมีนโยบายและแผนงานเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลร่วมกับบุคลากรทุกฝ่าย เนื่องจาก การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการมอบหมายให้บุคลากรที่รับผิดชอบดำเนินการด้านงานทะเบียน การเทียบโอนผลการเรียน การตัดสินผลการเรียน อนุมัติผลการเรียน และออกหลักฐานแสดงการจบการศึกษาของผู้เรียนอย่างมีระบบเพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนรวมถึงนักเรียนและผู้ปกครอง ในการดำเนินการประเมินผลกระทบทาเทคโนโลยีที่มีต่อครูและนักเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน

8.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรออกข้อบังคับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อความปลอดภัยในโรงเรียน และมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการออกกฎหมายลิขสิทธิ์และทรัพย์สินทางปัญญา

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ควรมีการจัดอบรม ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์ทั้งมวลด้านเทคโนโลยีตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา วิธีการนำแผนเทคโนโลยีสารสนเทศสู่การปฏิบัติ และการประเมิน ที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวมข้อมูลทุกอย่างในการเรียนการสอน โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในการเรียนรู้ รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นถึงประโยชน์และความสำคัญของเทคโนโลยี และสามารถนำไปปรับใช้กับการจัดการศึกษาได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

8.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

8.3.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาอื่นและในสังกัดอื่นๆหรือกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่กว้างขึ้นนอกเหนือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

8.3.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น การจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ การสนับสนุนของผู้ปกครองในการเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการสนับสนุนของคณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชน เป็นต้น

8.3.3 ควรทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาอื่นและในสังกัดอื่นๆหรือกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่กว้างขึ้นนอกเหนือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

9. บรรณานุกรม

- อภิวิชญ์ สนลอย. (2565). ศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 5(1), 96-97.
- บรรจบ บุญจันทร์. (2554). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ภัทรธินันท์ สุวรรณเจริญ. (2563). *ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอำเภอบ้านผือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). วิทยาลัยพิษณุพนธ์, หนองบัวลำภู.

10. คำขอบคุณ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กฤษดา ผ่องพิทยา อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และดร.สนั่น ประจงจิตร อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้ความกรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษา แนะนำ ข้อคิดเห็น เสนอแนวทางการศึกษาการทำวิทยานิพนธ์ตลอดทั้งให้ความช่วยเหลือ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งตลอดมาให้เป็นแนวคิด และคำแนะนำเพิ่มเติมจนทำให้การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร อินทรสมพันธ์ อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ดร.สุมนา ธิกุลวงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย ดร.ศรประภา สิริภัทรวิ

รองผู้อำนวยการโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย นางสาวสิวลัย สวัสดิ์รักษา รองผู้อำนวยการโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย และนางกุลวดี วิมะลิน รองผู้อำนวยการโรงเรียนสีกัน (พัฒนานันทอุปถัมภ์) ที่ได้กรุณาตรวจสอบแก้ไข ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะต่างๆ เป็นอย่างยิ่ง ในการเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณคณาจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำ และช่วยเหลือประสานงานให้งานวิจัยสำเร็จด้วยดี และขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก ทุกคนที่ให้การแนะนำเสนอแนะ เป็นกำลังใจและช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้

คุณงามความดี คุณค่าอันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขออุทิศเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดามารดา ที่ให้กำเนิดและเลี้ยงดูให้การศึกษา ตลอดจนครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนวางรากฐานให้ผู้วิจัย จึงขอขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ผลิตภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการอาชีวศึกษาในอนาคต
THE DESIRABLE PRODUCTIVITY OF VOCATIONAL EDUCATION MANAGEMENT
IN THE NEXT ERA

กรรณา โพธิ์เต็ง¹, ประเสริฐ อินทร์รักษ์²
Kornthana Photeng¹, Prasert Intrarak²
ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาผลิตภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการอาชีวศึกษาในอนาคต เป็นการวิจัยเชิงอนาคต (Future Research) โดยใช้เทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ด้านการจัดการอาชีวศึกษาในประเทศที่ได้รับการยอมรับด้านการจัดการอาชีวศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการอาชีวศึกษา นักวิชาการด้านการอาชีวศึกษา และผู้ใช้ผลผลิตของการจัดการอาชีวศึกษา จำนวน 21 คน โดยคัดเลือกตามเกณฑ์คุณสมบัติ สังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และสร้างแบบสอบถามในรอบที่ 2 เพื่อหาแนวโน้มที่เป็นไปได้ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเป็นฉันทามติถึงยุดติและสรุปผลการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของแต่ละข้อคำถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ผลิตภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการอาชีวศึกษาในอนาคต ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านนโยบาย 2. ด้านระบบบริหารจัดการ 3. ด้านครูและบุคลากร 4. ด้านหลักสูตร 5. ด้านการจัดการเรียนรู้ 6. ด้านความร่วมมือกับสถานประกอบการ 7. ด้านการวัดและประเมินผล และ 8. ด้านผู้สำเร็จการศึกษา

คำสำคัญ : 1. ผลิตภาพ 2. ผลิตภาพที่พึงประสงค์ 3. การจัดการอาชีวศึกษา

¹ นักศึกษาปริญญาเอกปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

Doctor of Philosophy, Education Administration Graduate School of Silpakorn University

² รองศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

Associate Professor, Ed.D., Education Administration of Silpakorn University

Corresponding author, Email: Kornthana.p@gmail.com

(Received: 7 May 2023; Revised: 22 May 2023; Accepted 22 May 2023)

ABSTRACT

The objective of this research was to study the desirable productivity of Vocational Education in the future. The study was conducted by Ethnographic Delphi Future Research Technique (EDFR). The data was collected from 21 experts who respected on vocational education, vocational academic and entrepreneur. The data from interview expert and opinionnaire were analyzed by median, mode, and interquartile range by using software packages and content analysis.

The findings of this research are:

The future productivities of vocational education composed of 8 components; 1. The Policy component 2. The management system component 3. The teachers personnel component 4. The curriculum component 5. The instructional component 6. The entrepreneur cooperation component 7. The measurement and evaluation component 8. The graduated students component

Keywords : 1. Productivity 2. Desirable Productivity 3. Vocational education management

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ในยุคของการเปลี่ยนแปลง การอาชีวศึกษามีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในระบบการศึกษาทั่วโลกในการฝึกฝนผู้สำเร็จการศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการอาชีวศึกษาโดยกำหนดนโยบายเพิ่มจำนวนนักเรียนสายอาชีวศึกษา และตั้งเป้าเพิ่มสัดส่วนนักเรียนอาชีวศึกษาเมื่อเทียบกับการศึกษาทั่วไปในอัตราส่วน 60 ต่อ 40 แต่จากข้อมูลสัดส่วนนักเรียนอาชีวศึกษาต่อสายสามัญ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) ปีการศึกษา 2563 อยู่ที่ร้อยละ 35 ต่อ 65 มีช่องว่างระหว่างร้อยละที่กำหนดไว้กับสภาพปัจจุบันถึงร้อยละ 25 เห็นได้ว่าในประเทศไทยอาชีวศึกษายังคงเป็นตัวเลือกที่ไม่น่าสนใจ เนื่องจากภาพลักษณ์ที่ไม่ดีในหมู่นักเรียนและผู้ปกครองจำนวนมาก ทั้งในเชิงคุณภาพและทางเลือกที่จำกัดเมื่อสำเร็จการศึกษา

ความท้าทายที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ปัญหาด้านคุณภาพของแรงงานที่ยังมีช่องว่างทางทักษะ (Skills Gap) องค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (2021) ได้นำเสนอว่าความไม่สมดุลของทักษะเป็นเรื่องปกติในประเทศไทย SCB Economic Intelligence Center สืบจาก 222 บริษัทใน 6 ภาคส่วนสำคัญในประเทศไทยในปี 2557 พบว่าร้อยละ 53 ของนายจ้างประสบปัญหาในการบรรจุตำแหน่งงานว่างภายในสามเดือน อาจมีสาเหตุมาจากการขาดฐานข้อมูลของ

ตลาดแรงงานที่จะสามารถนำมาใช้ในการวางแผนกำลังคน ทั้งด้านความต้องการอุปสงค์และอุปทานในระดับชาติ ภาค และท้องถิ่น รวมไปถึงวิสาหกิจขนาดเล็กและภาคเกษตรกรรม หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นจึงไม่เชื่อมโยงกับทักษะที่ต้องใช้ในโลกรการทำงานจริง เนื้อหาหลักสูตรยังไม่สอดคล้องกับเทคโนโลยีปัจจุบัน และไม่สอดคล้องกับพื้นฐานของผู้เรียน

นอกจากนี้ การจัดทวิภาคีที่ทำให้ผู้เรียนฝึกทักษะไม่ครบถ้วนตามมาตรฐานอาชีพ (สำนักติดตามและประเมินผลการอาชีวศึกษา, 2565) สถานศึกษาบางพื้นที่ขาดสถานประกอบการที่ได้มาตรฐานตามมาตรฐานที่กำหนดในการจัดส่งผู้เรียนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการจัดสรรอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับกรอบอัตราและภาระหน้าที่ ในปี 2557 (ภาศึเพื่อการศึกษาไทย, 2562) อาชีวศึกษาของภาครัฐไทยมีอาจารย์ 4 คน ต่อนักเรียน 100 คน โดยเป็นครูสัญญาจ้างงานระยะสั้นร้อยละ 58 เทียบกับสิงคโปร์ มีอาจารย์ 7.1 คนต่อนักเรียน 100 คน

การอาชีวศึกษาของประเทศไทยมีศักยภาพในการให้โอกาสทางการศึกษาโดยการฝึกอบรมทั้งนักเรียนและผู้ใหญ่ โดยเฉพาะเมื่อมีความต้องการทักษะทางเทคนิคมากขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้มีความศักยภาพสูงสุด เพื่อให้นักเรียน นายจ้าง และสังคมได้รับประโยชน์สูงสุด

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาผลิตภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการอาชีวศึกษาในอนาคต

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 สามารถนำผลิตภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการอาชีวศึกษาในอนาคต ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษา

3.2 สามารถเตรียมความพร้อมสำหรับการจัดการอาชีวศึกษา โดยเตรียมความพร้อมแต่ละตัวแปรเกี่ยวกับผลิตภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการอาชีวศึกษาในอนาคต

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงอนาคต (Ethnographic Delphi Futures Research: EDFR) มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมโครงการวิจัยตามระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย โดยเริ่มต้นจากการศึกษาสภาพปัญหาผลิตภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการอาชีวศึกษาในอนาคต

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัยเพื่อตอบคำถามการวิจัย ผลิตภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการอาชีวศึกษาในอนาคต ควรเป็นอย่างไร ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิจัยแบบ Ethnographic Delphi Future Research (EDFR) เป็นการวิจัยเชิงอนาคต (Futures Research) โดยเป็นการ

ผสมผสานระหว่าง เทคนิคการวิจัยแบบ EFR (Ethnographic Futures Research) และเดลฟาย (Delphi) เข้าด้วยกัน โดยมีความเชื่อพื้นฐานของอนาคตนิยม (Futurism) จุดมุ่งหมายของการวิจัยอนาคต (Futures Research) โดยกำหนดลำดับขั้นตอนวิธีการวิจัย ดังนี้

รอบที่ 1 การศึกษาแนวคิดจากผู้เชี่ยวชาญโดยใช้การสัมภาษณ์ ตามขั้นตอนดังนี้

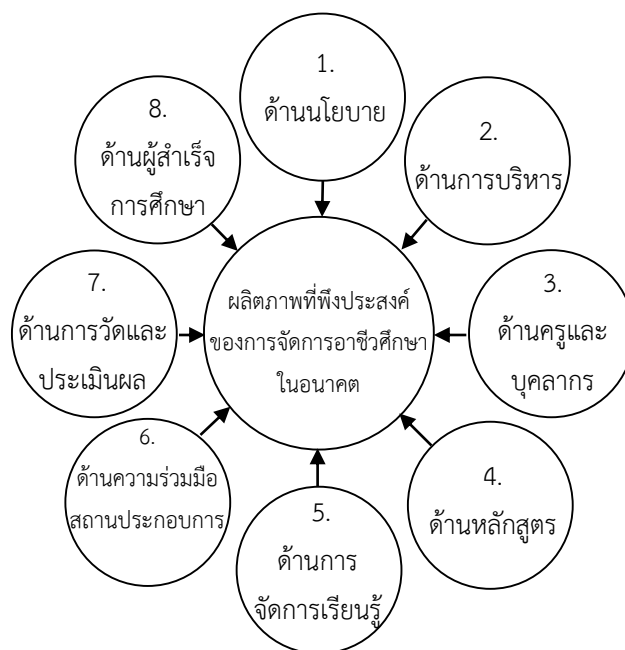
1. ศึกษาวิเคราะห์จากเอกสาร หนังสือ ตำรา ข้อมูล บทความทางวิชาการ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิด
2. สัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ด้านการจัดการอาชีวศึกษาในประเทศไทยที่ได้รับการยอมรับ จำนวน 6 คน กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการอาชีวศึกษา จำนวน 5 คน กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นนักวิชาการเกี่ยวกับการอาชีวศึกษา จำนวน 5 คน กลุ่มที่ 4 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้ใช้ผลผลิตของการจัดการอาชีวศึกษา จำนวน 5 คน
3. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ (Content Synthesis) เพื่อเขียนเป็นประเด็นหรือแนวโน้มและสร้างแบบสอบถามแบบต่อไป

รอบที่ 2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม 1. นำแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่พัฒนาขึ้นจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 1 ไปสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิม โดยส่งทางไปรษณีย์ เพื่อพิจารณาประเมินค่าโอกาส ความเป็นไปได้ และหรือควรจะเป็นในประเด็นต่าง ๆ เพื่อเป็นการยืนยันคำตอบ 2. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยสถิติ ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าฐานนิยม (Mode) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ตรวจสอบความเป็นไปได้ระดับมากขึ้นไป ค่ามัธยฐานที่ 3.5 ขึ้นไป และพิจารณาความสอดคล้องของคำตอบ ค่าพิสัยควอไทล์ ไม่เกิน 1.5 เพื่อจำแนกข้อมูลหาฉันทมติ (Consensus) ถ้าพิจารณาความคิดเห็นของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิว่ามีความเป็นเอกภาพหรือมีความสอดคล้องกัน ครอบคลุมเรื่องที่ต้องการศึกษามากเพียงพอแล้ว ก็สามารถหยุดทำการ EFR เพียงรอบที่ 2

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย ผู้วิจัยรวบรวมผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ จากนั้นจัดทำร่างรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ จัดพิมพ์รายงาน และส่งรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา

5. ผลการวิจัย

ผลิิตภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการอาชีวศึกษาในอนาคต ใช้เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR พบว่า ทุกข้อมีแนวโน้มที่เป็นไปได้ในระดับมากขึ้นไปและมีความสอดคล้องกันของความเห็นเป็นแนวโน้มที่พึงประสงค์ของการจัดการอาชีวศึกษาที่สอดคล้องกันใน 8 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้



ด้านนโยบาย สามารถแบ่งเป็น 11 ประเด็น ดังนี้ 1. นโยบายด้านการจัดการของการอาชีวศึกษาเปิดกว้าง และกระจายอำนาจ 2. นโยบายด้านการจัดการของการอาชีวศึกษาเป็นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม 3. นโยบายด้านการศึกษาสายอาชีพ (Vocational Education Path) มีเส้นทางความก้าวหน้าด้านการศึกษา 4. นโยบายด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม 5. นโยบายด้านการจัดการเรียนรู้มีความหลากหลายรับความผันผวนความทันสมัย และนวัตกรรมใหม่ 6. นโยบายด้านการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพเพื่อสร้างความเสมอภาคในสังคม 7. นโยบายด้านความร่วมมือสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 8. นโยบายและกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องสนับสนุนให้การดำเนินงานต่อเนื่อง 9. นโยบายด้านความร่วมมือสร้างแรงจูงใจให้ผู้มีส่วนได้เสียช่วยเหลือร่วมมือจัดการอาชีวศึกษา 10. นโยบายสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสถาบันอาชีวศึกษาผลิตช่างฝีมืออาชีพ นักเทคโนโลยี และนวัตกรรม 11. นโยบายจูงใจผู้เรียนที่มีความสามารถโดยสนับสนุนทุนการศึกษาและตำแหน่งงาน

ด้านการบริหาร สามารถแบ่งเป็น 13 ประเด็น ดังนี้ 12. คุณวุฒิอาชีวศึกษามีความเชื่อมโยงกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพ 13. การพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้ผ่านการเปลี่ยนแปลง 14. ดำเนินงานเป็นไปในทิศทางที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

15. การบริหารภายในองค์กรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ICT 16. สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านอาชีพ และยกระดับเป็นศูนย์พัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาและศูนย์ทดสอบสมรรถนะมาตรฐานคุณวุฒิ 17. ระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเข้าถึงผู้เรียนอย่างแท้จริง 18. ระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนที่มี ปัญหาด้านผลการเรียน การเงิน และด้านพฤติกรรมผ่านผู้ปกครอง 19. เพิ่มประสบการณ์จริงในสถาน ประกอบการ ใช้ทรัพยากรห้องปฏิบัติการ เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย 20. สถานศึกษาจัด โครงการบริการชุมชน จัดการศึกษาอาชีพ และเป็นศูนย์กลางในการกระจายนโยบายของภาครัฐ 21. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับวิทยาลัยอาชีวศึกษาในประชาคมอาเซียน 22. สถานศึกษาบริหาร งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนตรงตามวัตถุประสงค์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด 23. ต้นทุนค่าซ่อมบำรุง ลดลงด้วยการสร้างจิตสำนึกสาธารณะ 24. สถานศึกษาใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษา ร่วมกับชุมชนในเขต พื้นที่บริการ

ด้านครูและบุคลากรสามารถแบ่งเป็น 13 ประเด็น ดังนี้ 25. ครูผ่านการรับรองระดับ สมรรถนะของครูตามมาตรฐานอาชีพและมาตรฐานวิชาชีพ 26. ครูมีคุณวุฒิตรงกับสาขาวิชาที่สอน และสามารถฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองในอาชีพที่เกิดใหม่และอาชีพในอนาคต 27. ครูมี บทบาทในการเป็นโค้ชได้รับการฝึกอบรมการช่วยเหลือสนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาตนเอง 28. ครูเข้าใจ ลักษณะของผู้เรียน ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือ 29. ครูมีประสบการณ์ การทำงานและมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชา เข้าใจบริบทในสถานประกอบการ 30. ครูเป็นผู้มี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และครองตนให้ผู้เรียนรู้สึกศรัทธาเคารพ 31. ครูและ บุคลากรมีจำนวนภาระงานที่เหมาะสมโดยผ่านการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) 32. ครูและบุคลากร มีความรับผิดชอบในงานจากความมั่นคงในอาชีพ มีการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงาน 33. ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ 34. ครู และบุคลากรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ICT และระบบบริหารงานทั่วไป 35. การประสานงานระหว่างองค์กรด้วยเทคนิคในการประสานงาน 36. ครูและบุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส ซื่อสัตย์ยุติธรรม พร้อมอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการ 37. ครูและบุคลากรมี วัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

ด้านหลักสูตร สามารถแบ่งเป็น 8 ประเด็น ดังนี้ 38. หลักสูตรสถานศึกษากำหนด สมรรถนะวิชาชีพโดยมุ่งเน้นมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ 39. หลักสูตรสอดคล้องกับ ความต้องการของสถานประกอบการ สภาพแวดล้อม และความสนใจของผู้เรียน 40. หลักสูตรฐาน สมรรถนะได้รับการพัฒนาสอดคล้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศในงานอาชีพ 41. หลักสูตรมี ความทันสมัยและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีของโลกอาชีพและโลกแห่งอนาคต 42. หลักสูตรมีความยืดหยุ่นด้านแนวทางในการปฏิบัติและระเบียบที่เกี่ยวข้องส่งเสริมการเรียนรู้ของ คนวัยทำงาน 43. หลักสูตรมีการบูรณาการระหว่างสาขาวิชาและรายวิชาสามัญสัมพันธ์สอดคล้องกับ

ชีวิตประจำวันของผู้เรียน 44. พัฒนาหลักสูตรที่เน้นการปฏิบัติที่ได้มาตรฐานระดับสากล

45. หลักสูตรการเรียนการสอนอาชีวศึกษาที่พัฒนาขึ้นโดยผู้ทรงคุณวุฒิในสถานประกอบการ

ด้านการจัดการเรียนรู้ สามารถแบ่งเป็น 11 ประเด็น ดังนี้ 46. ครูมีบทบาทเป็นผู้อำนวยการ
ความสะอาด ผู้แนะแนวทาง และผู้ร่วมเรียนรู้ 47. ครูออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้โดยประยุกต์
องค์ความรู้ ทักษะในการประกอบอาชีพ 48. ครูจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้เกิด
การเรียนรู้ 49. ครูจัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21
50. ครูผู้สอนวิชาชีพเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีของแต่ละอาชีพ 51. ครูผู้สอน
จัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้มีความหลากหลาย 52. ครูผู้สอนจัดการเรียนรู้แบบฝึกอาชีพฝึกทักษะ
ความเชี่ยวชาญ 53. ครูผู้สอนสอดแทรกเรื่องคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพให้แก่
ผู้เรียน 54. การจัดการเรียนรู้มีบรรยากาศที่ดี จัดสรรจำนวนชั่วโมงเรียนที่เหมาะสม 55. มีช่องทาง
การเรียนรู้ เพิ่มพื้นที่ทำงานร่วมกัน ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาด้วยตนเอง 56. มีคอร์สเสรีสเกลในรูปแบบ
โมดูลหรือเรียนวิชาเดี่ยวต่อเนื่อง

ด้านความร่วมมือกับสถานประกอบการ สามารถแบ่งเป็น 13 ประเด็น ดังนี้
57. การวางแผนกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน 58. สถานประกอบการและชุมชนท้องถิ่น
สนับสนุนข้อมูลเพื่อจัดทำแผนการผลิตกำลังคนอาชีวศึกษา 59. สถานศึกษาร่วมกับสถาน
ประกอบการในการกำหนดหลักสูตรฐานสมรรถนะ 60. ข้อตกลงความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและ
สถานประกอบการมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน 61. สถานประกอบการผ่านการเตรียมความพร้อมใน
การรับผู้เรียนฝึกวิชาชีพ 62. สถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมกันติดตามและประเมินผล
ความต้องการและข้อตกลงความร่วมมือ 63. สถานประกอบการได้สื่อสารเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ฝึก
ประสบการณ์ที่คาดหวัง 64. สถานประกอบการสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนที่มีความรู้ ความสามารถในการ
เข้าสู่โลกอาชีพเมื่อสำเร็จการศึกษา 65. ครูฝึกในสถานประกอบการผ่านการอบรมและได้รับ
ใบอนุญาต 66. สถานประกอบการสนับสนุนวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิในสถานประกอบการและเผยแพร่
องค์ความรู้ให้สถานศึกษา 67. สถานประกอบการสนับสนุนเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี
อย่างต่อเนื่อง 68. สถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมกันจัดตั้งศูนย์ข้อมูลการศึกษาเพื่ออาชีพ
และตลาดแรงงาน 69. สถานประกอบการสนับสนุนการวิจัยและสิ่งประดิษฐ์พัฒนาองค์ความรู้ใหม่

ด้านการวัดและประเมินผล สามารถแบ่งเป็น 7 ประเด็น ดังนี้ 70. การวัดประเมินผล
รายวิชามีความหลากหลาย 71. การวัดประเมินผลอย่างสม่ำเสมอโดยผู้ประเมินที่หลากหลาย
72. การวัดประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานอาชีพ 73. การวัดผลผู้เรียนตามสภาพจริงผ่านการ
ประเมินแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) 74. ระบบการประเมินผลผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้สอดคล้อง
ตามรูปแบบการประเมินผลพนักงาน 75. การประเมินคุณภาพการศึกษาโดยการติดตามผู้สำเร็จ
การศึกษา 76. การประเมินคุณภาพการศึกษาต้องเน้นกระบวนการในการจัดการศึกษา

ด้านผู้สำเร็จการศึกษา สามารถแบ่งเป็น 14 ประเด็น ดังนี้ 77. ผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะตามเกณฑ์มาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ 78. ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถสร้างองค์ความรู้ 79. ผู้สำเร็จการศึกษามีความพร้อมในการเรียนรู้ทักษะใหม่ 80. ผู้สำเร็จการศึกษามีความสามารถในการผลิตชิ้นงาน 81. ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถติดต่อสื่อสาร ประสานงาน 82. ผู้สำเร็จการศึกษามีระดับความสามารถและทักษะฝีมือ 83. ผู้สำเร็จการศึกษาปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม 84. ผู้สำเร็จการศึกษามีทักษะการเป็นผู้นำผู้ตามที่ดี 85. ผู้สำเร็จการศึกษามีทัศนคติด้านความก้าวหน้าในองค์กร 86. ผู้สำเร็จการศึกษามีวุฒิภาวะ 87. ผู้สำเร็จการศึกษามีทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม 88. ผู้สำเร็จการศึกษามีนิสัยอุตสาหกรรม 89. ผู้สำเร็จการศึกษามีทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี 90. ผู้สำเร็จการศึกษามีทักษะชีวิตและอาชีพ

6. สรุปผลการวิจัย

ผลผลิตที่พึงประสงค์ของการจัดการอาชีวศึกษาในอนาคต พบว่า มีจำนวน 8 ด้าน 90 ประเด็น ดังนี้ 1. ด้านนโยบาย ประกอบด้วย 11 ประเด็น 2. ด้านการบริหาร ประกอบด้วย 13 ประเด็น 3. ด้านครูและบุคลากร ประกอบด้วย 13 ประเด็น 4. ด้านหลักสูตร ประกอบด้วย 8 ประเด็น 5. ด้านการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 11 ประเด็น 6. ด้านความร่วมมือกับสถานประกอบการ ประกอบด้วย 13 ประเด็น 7. ด้านการวัดและประเมินผล ประกอบด้วย 7 ประเด็น และ 8. ด้านผู้สำเร็จการศึกษา ประกอบด้วย 14 ประเด็น

7. อภิปรายผลการวิจัย

ผลผลิตที่พึงประสงค์ของการจัดการอาชีวศึกษาในอนาคต พบว่ามีจำนวน 8 ด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (กรรณิ์ พิพัฒนผล, 2557) ดังนี้ 1. ด้านนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพสอดคล้องกับวิโรไลแน และมารีเลนา (Virolainen, Maarit, and Marja-Leena Stenström, 2014) เรื่องการยกระดับความก้าวหน้าทางการศึกษาและการจ้างงาน 2. ด้านการบริหาร ผู้บริหารมีบทบาทเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินงาน ดังที่เวนสตรอม (Wenström, Sanna, 2019) พบว่าครูสามารถพัฒนางานเมื่อผู้นำมีภาวะผู้นำเชิงบวก 3. ด้านครูและบุคลากรได้รับการฝึกอบรมและใช้จิตวิทยาในการสอน กล่าวคือต้องมีใจรักการสอนและพร้อมเรียนรู้ (อุทุมพร อินทจักร์, 2562) 4. ด้านหลักสูตรมุ่งเน้นมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ และการปฏิบัติที่ได้มาตรฐานสากลคือพัฒนาการแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ และด้านเทคโนโลยี (กฤตธี วงศสถิตย์ , 2560) 5. ด้านการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูมีบทบาทเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ผู้แนะแนวทาง และผู้ร่วมเรียนรู้ ดังที่แอสพลัน นินา และฮามิดพบว่าการจัดการเรียนรู้แบบมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียนช่วยพัฒนาผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ (Asplund, Stig-Börje, Nina Kilbrink, and Hamid Asghari, 2021) 6. ด้านความร่วมมือกับสถานประกอบการ มีแนวปฏิบัติด้านความร่วมมือที่ชัดเจน กำหนดแผนการผลิตกำลังคนและความร่วมมือในต่างประเทศ (สมพร ปานดำ

และวรวิทย์ ศรีตระกูล, 2564) 7. ด้านการวัดและประเมินผล มีการวัดประเมินผลรายวิชามีความหลากหลายสม่ำเสมอ (ศิวกรณ์ เองฉ้วน, 2562) สนับสนุนการประเมินแฟ้มสะสมผลงานและจัดทำประกันคุณภาพ และ 8. ด้านผู้สำเร็จการศึกษาต้องกำหนดคุณสมบัติตามเกณฑ์มาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ กล่าวคือมีสมรรถนะ มีกิตติสัย เป็นนวัตกรแข่งขันได้ (กฤตธี วงศ์สถิตย์ , 2560)

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 นโยบายส่งเสริมความร่วมมือจากทุกภาคส่วน สร้างเครือข่ายพันธมิตร หน่วยงาน ภาครัฐและภาคเอกชน สถานประกอบการ ชุมชน และผู้ประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษา ทำงานสอดคล้องประสานกันในการกำหนด กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อความคล่องตัวในการดำเนินงาน การทำความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน โดยให้มีการกระจายอำนาจมาที่สถานศึกษาให้มากที่สุด

8.1.2 สนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เพื่อให้นักเรียน นักศึกษามีโอกาสเรียนรู้จากสถานประกอบการ ใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีความทันสมัย โดยสถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมกันวางแผนทางดำเนินงานในระบบทวิภาคีที่ชัดเจน เข้าใจ หลักการและวิธีการ และการประเมินผล

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 สร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการโดยจัดทำฐานข้อมูลความต้องการกำลังคนคาดการณ์ความต้องการแรงงานระยะยาว ระดับประเทศ ตลอดจนภูมิภาค เพื่อนำไปใช้พัฒนากรอบคุณวุฒิและข้อกำหนดทักษะอาชีพ

8.2.2 การพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับทักษะอาชีพ มาตรฐานอาชีพ และมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ เรียนเป็นคอร์ส มีการทดสอบ และได้รับใบรับรองคุณวุฒิวิชาชีพเมื่อเรียนจบ

8.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

8.3.1 ควรมีการวิจัยเชิงอนาคตเชิงลึกในแต่ละสาขาวิชา แต่ละประเภทวิชา หรือแต่ละด้านของการจัดการอาชีวศึกษา เพื่อให้ได้ภาพอนาคตของการจัดการแต่ละด้านในเชิงลึก

8.3.2 ควรมีการทำวิจัยเรื่องอนาคตภาพการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเพื่อพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

9. บรรณานุกรม / เอกสารอ้างอิง

- กรรณิ์น พิพัฒนผล. (2557). *องค์ประกอบความสำเร็จของการจัดการอาชีวศึกษาในสถานประกอบการขนาดใหญ่* (ปริญญาคุชฌ์บัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- กฤตธี วงศ์สถิต. (2560). *7 องค์ประกอบหลักสูตรโรงเรียนผลิตภาพ* ใน *โรงเรียน 4.0 : โรงเรียนผลิตภาพ*. ไพฑูรย์ สินลารัตน์, บรรณาธิการ. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครุศาสตร์ มธบ.
- ศิวกรณ์ เองฉ้วน. (2562). ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับการพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทย 4.0. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*, 13(1), 55-56.

- สมพร ปานดำ และวรวิทย์ ศรีตระกูล. (2564). การสังเคราะห์งานวิจัยด้านอาชีวศึกษาเพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการจัดการอาชีวศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กลุ่มอุตสาหกรรม. *วารสารวิจัยและนวัตกรรมอาชีวศึกษา*, 5(2), 8-9.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *สถิติการศึกษาของประเทศไทย ปีการศึกษา 2563*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักติดตามและประเมินผลการอาชีวศึกษา. (2565). *สภาพปัญหา ข้อเสนอแนะของสถานศึกษาในการขับเคลื่อนการจัดการอาชีวศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. กรุงเทพฯ: สำนักติดตามและประเมินผลการอาชีวศึกษา.
- อุทุมพร อินทจักร์. (2562). อนาคตภาพของครูอาชีวศึกษาไทยในทศวรรษหน้า. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 13(1), 317-328.
- Asplund, Stig-Börje, Nina Kilbrink, and Hamid Asghari. (2021). Visualising the intended practical doing: Future-oriented movements in Swedish vocational school workshop settings. *International journal for research in vocational education and training* 8(2), 160-185.
- Virolainen, Maarit, and Marja-Leena Stenström. (2014) Finnish Vocational Education and Training in Comparison: Strengths and Weaknesses. *International Journal for Research in Vocational Education and Training (IJRVET)* 1(2), 81-106.
- Wenström, Sanna. (2019). *Enthusiasm as a driving force in vocational education and training (VET) teachers' work*. (Ed.D. dissertation, Department of Education) University of Lapland.

10. คำขอบคุณ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ว่าที่ พ.ต.ดร.นพดล เจนอักษร และรองศาสตราจารย์ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วัฒนอมศักดิ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ ศ.ดร.ฐาปนา บุญหล้า กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำปรึกษาตลอดจนคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่านที่ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน คุณค่าและประโยชน์ของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อบูชาคุณบิดา มารดา บุรพาจารย์ และกัลยาณมิตรที่ดีทุกท่าน

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1
COMPETENCIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN ACADEMIC ADMINISTRATION
UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 1

ภรภัทร คงธนชุนหพร¹, เพ็ชรรัตน์ ฮีมินกุล²
Pornpat Kongthanachunhaporn¹, Petcharat Heeminkool²
ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ.2565

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานด้านวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 2. เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา และ 3. ศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 5 คน และครู จำนวน 273 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบสอบถาม สถิติการวิเคราะห์ คือ ความถี่, ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

¹ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
กรุงเทพธนบุรี

Student in Master of Education Program in Educational Administration, Bangkok
Thonburi University

² อาจารย์สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Lecturer in Educational Administration, Faculty of Education, Bangkok Thonburi University
Corresponding author; Email: krukoith@gmail.com

(Received: 15 May 2023; Revised: 22 May 2023; Accepted: 29 May 2023)

โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.01 และ 3. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 3.1 บริหารจัดการเรียนรู้ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีนโยบายการ บริหารจัดการเรียนรู้ 3.2 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เป็นผู้นำในการปรับพัฒนาหลักสูตร ให้มีความหลากหลาย 3.3 นิเทศการจัดการเรียนรู้ มีความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการจัดการเรียนรู้ 3.4 ส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนรู้

คำสำคัญ : 1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2.การบริหารงานวิชาการ 3.สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1. to study the competencies of school administrators in academic administration under Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1; 2. to compare the competencies of school administrators. Classified by work experience; and 3. to study guidelines for developing the competencies of school administrators .The samples used in this research were 5 school administrators and 273 teachers. The research tools were interview forms and questionnaires. The statistics used in the analysis were. The data are frequency, percentage, mean, standard deviation. and content analysis.

The results of the study revealed that 1. the competency of school administrators in academic in the overall was at high level; 2. comparison the competencies of administrators in academic administration Classified by work experience, overall and each aspect were significantly different .01 level classified by education level, It was found that the overall was not different when considering. As for the promotion of research to improve the quality of learning management. statistically significant difference.01; and 3. guidelines for development the competencies of school administrators in academic, it was found that 3. 1 Learning Management Educational institution administrators should have a clear policy to develop learner learning, 3.2 Curriculum Development School administrators should take the lead in

curriculum development. Provide a variety of courses, 3.3 Supervision of learning management in educational institutions School administrators should have knowledge Understanding of supervision of learning management, and 3.4 In terms of learning management, research is encouraged to develop the quality of learning management.

Keywords: 1. Competencies Of School Administrators 2. Academic Administration 3. The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ Covid-19 ที่เริ่มต้นระบาดในช่วงปลายปี พ.ศ.2562 และสถานการณ์มีความรุนแรงขึ้นอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่ง เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2563 พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินเพื่อควบคุมการระบาดของโควิด-19 โดยให้หน่วยงานราชการทำงานที่บ้าน “Work from Home” รวมถึงสถานศึกษา (สำนักนายกรัฐมนตรี,2563) การเผชิญกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและมีความซับซ้อน ซึ่งต้องพัฒนานักเรียนให้เท่าทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทั้งความรู้ ทักษะหรือสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาให้สามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายท่ามกลางสถานการณ์ของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้การจัดการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนอย่างก้าวกระโดด สถานศึกษาต้องอาศัยผู้บริหารที่มีสมรรถนะ โดยเฉพาะสมรรถนะทางด้านการบริหารวิชาการที่เป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษา การขับเคลื่อนการเรียนรู้และการปรับเปลี่ยนแนวคิด การปฏิบัติตน ล้วนส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการและพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการขณะนั้น ให้สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนออนไลน์ “โรงเรียนหยุดได้ แต่การเรียนรู้หยุดไม่ได้”(กระทรวงศึกษาธิการ,2563) ซึ่งสถานศึกษาจะต้องวางแผนการจัดการเรียนการสอนปรับเปลี่ยนการเรียนรู้ให้รวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อครูและนักเรียนโดยตรงในเรื่องของความไม่พร้อมในอุปกรณ์การเรียน ปัญหาความรู้ในเรื่องการใช้เทคโนโลยีของครูผู้สอน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานด้านวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานด้านวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

2.2 เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานด้านวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษา

2.3 ศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานด้านวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ทราบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 2

3.2 ผลการวิจัยนำไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำไปพิจารณาในการวางแผนพัฒนางานวิชาการให้มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น

3.3 นำไปใช้เป็นเพื่อพัฒนาข้อมูลสารสนเทศประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าประสงค์

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 939 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครชีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 273 คน

4.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 5 คน โดยโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้ 1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา 2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษามากกว่า 10 ปีขึ้นไป และ 3. สถานศึกษาที่มีผลการประเมินของ สมศ.รอบสัอยู่ในระดับมาก

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ 1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา 2. เป็นแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ฉบับที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีความตรงตามเนื้อหาตั้งแต่ 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 5 คน และครู 273 คน และได้คืนมา 278 คน คิดเป็นร้อยละ 100

4.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ แจกแจงความถี่ ร้อยละ (Percentage) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าที (t-test) และ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ

5.2 การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานด้านวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานด้านวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

สมรรถนะการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน				t-value	Sig
	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป			
	($\bar{x}$)	S.D.	($\bar{x}$)	S.D.		
1. ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้	4.25	0.50	3.85	0.50	6.58**	0.00
2. ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.18	0.56	3.47	0.65	9.28**	0.00
3. ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	4.27	0.59	3.58	0.59	9.48**	0.00
4. ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	3.71	0.69	3.07	0.95	6.06**	0.00
รวม	4.10	0.49	3.49	0.57	9.52**	0.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานด้านวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานด้านวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t-value	Sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	X	S.D.	X	S.D.		
1. ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้	4.05	0.48	4.13	0.58	-1.26	0.21
2. ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.94	0.60	3.84	0.77	1.17	0.24
3. ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	4.03	0.62	3.96	0.72	0.82	0.41
4. ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	3.24	0.73	3.63	0.94	-3.88**	0.00
รวม	3.81	0.49	3.89	0.68	-1.08	0.28

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานด้านวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ส่วนด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษามีความคิดเห็นไม่ต่างกัน

5.3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานด้านวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ตามความคิดเห็นโดยการสัมภาษณ์จากผู้บริหารในด้านบริหารจัดการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีนโยบายและรูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ให้ชัดเจน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำในการปรับพัฒนาหลักสูตร ให้มีหลักสูตรหลากหลายเพื่อตอบสนองความต้องการของนักเรียนและสังคมได้ทันทั่วทั้งที่ ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้

ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศการจัดการเรียนรู้ว่าเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาครู เพื่อให้ครูปรับปรุงและพัฒนาการจัดการจัดกระบวนการเรียนรู้ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ พบว่าผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำในการทำวิจัยพัฒนาสถานศึกษา เป็นแบบอย่างให้แก่ครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยจัดทำงานวิจัยให้เป็นระบบ

6. สรุปผลการวิจัย

6.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษา ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

6.2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

6.3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.01

6.4 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานด้านวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ตามความคิดเห็นโดยการสัมภาษณ์จากผู้บริหารในด้านบริหารจัดการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีนโยบายที่ชัดเจน ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำในการปรับพัฒนาหลักสูตร ให้มีหลักสูตรหลากหลาย ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ด้านบริหารจัดการเรียนรู้ส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ พบว่าผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำในการทำวิจัยพัฒนาสถานศึกษา

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานด้านวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการวางแผนทางปฏิบัติที่ชัดเจน กำกับติดตาม และประเมินการจัดการเรียนรู้อย่าง

สม่ำเสมอ สอดคล้องกับ(กัญญณ์พัชร เพิ่มพูล, 2561) วิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ภาคใต้ (กมลทิพย์ ชูประเสริฐ, 2562) วิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 และ (ต้นตระกูล ตีตรา, 2564) วิจัยเรื่องการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ ผลการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

7.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานด้านวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า จำแนกตามประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความเชื่อมั่นในสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา พร้อมทั้งจะเรียนรู้และปฏิบัติตาม สอดคล้องกับ (กัญญณ์พัชร เพิ่มพูล, 2561) วิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยภาคใต้ (กมลทิพย์ ชูประเสริฐ, 2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 และพัชนียา ราชวงษ์ และ (อำนวย ทองโปร่ง, 2564) วิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

7.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานด้านวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ ครูมีความเห็นว่าผู้บริหารปัจจุบันมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูงมีความมุ่งมั่นมีพฤติกรรมเหมาะสมต่อการเป็นผู้นำ สามารถสร้างความเชื่อถือและการยอมรับแก่ผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (กัญญณ์พัชร เพิ่มพูล, 2561) วิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยภาคใต้ (กมลทิพย์ ชูประเสริฐ, 2562) วิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 และ กัลยารัตน์ นิยมสินธุ์ (2565) วิจัยเรื่องสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม อำเภอลาดหลุมแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานีเขต 1 พบว่าโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พัฒนางานวิจัย เพื่อนำผลงานวิจัยไปพัฒนาผู้เรียนต่อไป

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1. ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ผู้บริหารนำผลวิจัยไปพิจารณาส่งเสริมให้บูรณาการความรู้ในกลุ่มสาระและข้ามกลุ่มสาระ ส่งเสริมให้ครูร่วมกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ระหว่างกลุ่มสาระเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

8.2.2. ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารนำผลวิจัยไปพิจารณา จัดให้มีการประเมินหลักสูตรเพื่อนำผลการประเมินนั้นมาปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

8.2.3. ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ผู้บริหารนำผลวิจัยไปพิจารณาจัดทำแผนการนิเทศที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง

8.2.4. ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารนำผลวิจัยไปพิจารณาการจัดทำคู่มือ และรูปแบบวิจัยที่ถูกต้อง ชัดเจน เพื่อนำไปใช้พัฒนาต่อไป

8.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา

9. บรรณานุกรม / เอกสารอ้างอิง

กมลทิพย์ ชูประเสริฐ. (2562). *สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, นครศรีธรรมราช.

กัญญ์ณพัชร เพิ่มพูล. (2561). *สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ภาคใต้*. รายงานการประชุมมหาดไทยวิชาการระดับชาติ และนานาชาติครั้งที่ 9. 20-21 กรกฎาคม 2561. 415-430.

- กัลยารัตน์ นิยมสินธุ์. (2565). ความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนต่อการเลือกเรียนในโรงเรียนอนุบาล เขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ปทุมธานี.
- ต้นตระกูล ตีตรา. (2564). การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์
- พัชนียา ราชวงษ์ และอานวย ทองโปรง. (2564). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา การรับรู้ปกติใหม่. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ศึกษาธิการ,กระทรวง.(2563). รมว.ศธ.คิกออฟเปิดห้องเรียนออนไลน์ “โรงเรียนหยุดได้ แต่การเรียนรู้หยุดไม่ได้”.สืบค้น 16 พฤศจิกายน 2565. จาก [https:// www.obec. go.th/archives /252307](https://www.obec.go.th/archives/252307)
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2563). สารจากนายกรัฐมนตรี แถลงการณ์นายกรัฐมนตรี 25 มีนาคม 2563. สืบค้น 16 พฤศจิกายน 2565. จาก [https:// www.thaigov.go.th/ news/ contents/ details/27825](https://www.thaigov.go.th/news/contents/details/27825)

10. คำขอบคุณ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณา ความเมตตาของ ดร.ดร.เพ็ชรรัตน์ อิ่มนกุล ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรชัย วิภูอุปโคตร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำแนะนำปรึกษาในการงานวิจัยทุกขั้นตอนด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณ ดร.ศิริรัตน์ ทองมีศรี ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และแก้ไขข้อบกพร่องจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณ ดร.วรรณดี นาคสุขปาน ดร.ธัญมัย แฉล้มเขตต์ ดร.จินตนา ถาคำ ในความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือ และให้คำแนะนำ ตลอดจนผู้ให้ความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้

สภาพและระดับการรู้สิ่งแวดล้อมของอาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
STATE AND LEVEL OF ENVIRONMENTAL LITERACY FOR NATURAL RESOURCES AND
ENVIRONMENT PROTECTION VOLUNTEERS

ศิรดา นัยผ่องศรี¹, อาชญญา รัตนอุบล², ปาน กิมปี³
Sirada Naipongsri¹, Archanya Ratana-ubol², Parn Kimpee³
ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์สภาพและระดับการรู้สิ่งแวดล้อมของอาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม 2 ตอน 1. สภาพการรู้สิ่งแวดล้อมเป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ Rating Scale และ 2. ระดับการรู้สิ่งแวดล้อม ข้อคำถามที่มีลักษณะ Rubric Scores เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลจากตัวอย่างอาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 435 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการรู้สิ่งแวดล้อมของอาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีต่อองค์ประกอบ 1. ด้านความรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.11, S.D. = 0.93) 2. ด้านทักษะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.92, S.D.=0.98) และ 3. ด้านเจตคติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.12, S.D.=1.09) และมีผลของระดับการรู้สิ่งแวดล้อม ที่มีต่อองค์ประกอบ 1. ด้านความรู้ อยู่ในระดับวิเคราะห์ผล ($\bar{X}$ =2.81, S.D.=1.24) 2. ด้านทักษะ อยู่ในระดับนำไปใช้ ($\bar{X}$ =2.45, S.D.=1.08) 3. ด้านเจตคติ อยู่ในระดับวิเคราะห์ผล ($\bar{X}$ =2.78, S.D.=1.05) อย่างไรก็ตามในแต่ละองค์ประกอบของการรู้สิ่งแวดล้อม แสดงให้เห็นว่ามีความรู้และความเข้าใจ มีความสามารถในการประเมิน

¹ วท.ม. (อุทยาน นันทนาการและการท่องเที่ยว) นิสิตปริญญาโทบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Master of Science (Park Recreation, and Tourism) Student, Faculty of Education Chulalongkorn University

² ค.ด. (การศึกษาผู้ใหญ่และการออกแบบการวิจัย) อาจารย์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Ed.D. (Adult Education and Research Design) Lecturer Faculty of Education Chulalongkorn University

³ ค.ด. (พัฒนศึกษา) อาจารย์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Ph.D. (Development Education) Lecturer, Faculty of Education Chulalongkorn University

Corresponding author; Email: Sirada.oncb@gmail.com

(Received: 25 Ma 2023; Revised: 29 May 2023; Accepted: 31 May 2023)

มาตรการสิ่งแวดล้อม แต่ยังคงขาดการมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติ ทักษะ ซึ่งอยู่ในระดับการนำไปใช้ ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลวิจัยในครั้งนี้ คือ ควรมีกระบวนการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างการรู้สิ่งแวดล้อมต่อไป

คำสำคัญ : 1. การรู้สิ่งแวดล้อม 2. สภาพการรู้สิ่งแวดล้อม 3. อาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ABSTRACT

The objective of this study was to analyze the state and level of environmental literacy for natural resources and environment protection volunteers. The research was a qualitative type. Questionnaires were used as instruments, consisting of 2 parts: 1. state of environmental literacy with 5 rating scale, and 2. level of environmental literacy with rubric scores type. For data collection, Multi – stage Random sampling was operated with 435 volunteers dealing with natural resources and environment protection. To analyze data, the researchers used descriptive statistics, means, and standard deviation. The study revealed that the state of environmental literacy was divided into 3 aspects: 1. knowledge was at much level ($\bar{X}$ = 4.11, S.D. = 0.93), 2. skill was at much level ($\bar{X}$ = 3.92, S.D. = 0.98), and 3. attitude was also at much level ($\bar{X}$ = 4.1, S.D. = 1.09). In term of the level of environmental literacy, there were affecting components as follows: 1. knowledge was at analysis level ($\bar{X}$ = 2.81, S.D. = 1.24), 2. skill was at implementation level ($\bar{X}$ = 2.45, S.D. = 1.08), and 3. attitude was at analysis level ($\bar{X}$ = 2.78, S.D. = 1.05). Nevertheless, it was noted that the volunteers still lacked of participation in taking action, as well as skills at application level. Lastly, it was suggested that there should be a process to run non-formal education to strengthen environmental literacy.

Keyword: 1. Environmental literacy 2. State of environmental literacy 3. Natural resources and environmental protection volunteers

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

กระแสทุนนิยมของประเทศไทยและโลกในปัจจุบัน ล้วนมุ่งตอบสนองความต้องการการบริโภคอย่างไม่หยุดนิ่ง ทำให้ประสบปัญหาขาดแคลนทรัพยากร ก่อให้เกิดมลพิษด้านสิ่งแวดล้อม ปัญหาปริมาณขยะที่เพิ่มขึ้น และนำไปสู่ปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ดังเช่น (กอร์, 2553) ได้กล่าวถึงสถานการณ์ดังกล่าวว่า มีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้นทุกปี เช่น น้ำท่วม ภัยแล้ง ปัญหาหมอกควัน ไฟป่า เป็นต้น ปัจจุบันขยะมีส่วนประกอบที่มีบรรจุภัณฑ์พลาสติกและโฟมเพิ่มขึ้น (ข้อมูลจากสถาบันพลาสติก, 2558) ซึ่งมีการนำกลับมาใช้เคล็น้อยมาก

ปัญหาการสะสมของขยะในชุมชนและการแพร่กระจายของสารมีพิษชนิดต่างๆ ทำให้เกิดการเสียสมดุลทางระบบนิเวศ (นงนภัส คู่ขวัญญญ เทียงกมล, 2551) จากรายงานศึกษาระดับพฤติกรรมด้านการจัดการขยะของคนไทยของ (กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม, 2561) ผลการศึกษา พบว่าแนวโน้มของประชาชนรับรู้ปัญหามีผลกระทบมีมากขึ้น จำเป็นต้องอาศัยการรู้สิ่งแวดล้อมครบทุกด้าน ในการวิจัยครั้งนี้ สภาพการรู้สิ่งแวดล้อม หมายถึง พฤติกรรมการจัดการขยะในชุมชน รวมไปถึงเจตคติเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือในชุมชน โดยการรู้สิ่งแวดล้อม 3 ด้าน มีองค์ประกอบ 6 ย่อย ดังนี้ ด้านความรู้ 1. ความรู้และความเข้าใจของมนุษย์และระบบธรรมชาติ 2. ความสามารถในการประเมินให้รู้จักมาตรการสิ่งแวดล้อม 3. ความสามารถของบุคคลที่มีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติและมีพฤติกรรมที่รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ด้านทักษะ 4. ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ไขปัญหาการรู้สิ่งแวดล้อม และด้านเจตคติ 5. ความตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมและชีวิตมนุษย์ 6. เจตคติที่ห่วงใยด้านสิ่งแวดล้อม (UNESCO, 1989)

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาสภาพและระดับการรู้สิ่งแวดล้อมของอาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการสำรวจระดับการรู้สิ่งแวดล้อมในแต่ละองค์ประกอบของการรู้สิ่งแวดล้อม สามารถเป็นข้อมูลนำไปใช้ประโยชน์ ในกระบวนการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างการรู้สิ่งแวดล้อมได้

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์สภาพ และระดับการรู้สิ่งแวดล้อมของอาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในประเทศไทย

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 การพัฒนากระบวนการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน สำหรับอาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่มีบทบาทด้านการจัดการขยะสามารถนำไปใช้ในการเสริมสร้างการรู้สิ่งแวดล้อมมีประโยชน์ในการนำข้อมูลไปออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับภารกิจหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้

3.2 ทำให้มีแนวทางในการพัฒนาระดับการรู้สิ่งแวดล้อมสำหรับอาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในกระบวนการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างการรู้สิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพขึ้น

3.3 ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานของอาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้เหมาะสมต่อบริบทของชุมชนและเพิ่มศักยภาพในการแก้ไขปัญหาการจัดการขยะในพื้นที่ของตนเองได้

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำนวน 202,921 คน โดยใช้การกำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปแบบยามาเน่ จะได้ตัวอย่างจำนวน 400 คน

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) เพื่อหากลุ่มตัวอย่างตามการแบ่งภูมิภาคทางภูมิศาสตร์ 6 ภูมิภาค จำนวน 6 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร 30 คน ฉะเชิงเทรา 75 คน สงขลา 40 คน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 70 คน จังหวัดเชียงใหม่ 140 คน สกลนคร 80 คน รวมทั้งสิ้น 435 คน เพื่อเป็นตัวแทนในการให้ข้อมูล โดยใช้เกณฑ์ในการคำนวณของสูตรการกำหนดของกลุ่มตัวอย่าง (n) ของ Yamane (1973) ตามสัดส่วนของประชากรอาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของแต่ละจังหวัดที่ใช้กำหนดตัวอย่าง

1.1 ผู้วิจัยได้ออกแบบเครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถามวิเคราะห์สภาพและระดับการรู้สิ่งแวดล้อม แบ่ง 3 ตอน คือ 1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีคำถามจำนวน 3 ข้อ 2. สภาพการรู้สิ่งแวดล้อมผู้วิจัยได้ออกแบบข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) 5 ระดับ มีคำถามจำนวน 30 ข้อ จำนวน 3 ด้าน 2 ระดับการรู้สิ่งแวดล้อม ผู้วิจัยได้ออกแบบข้อคำถามที่มีลักษณะ (Rubric Scores) มีคำถามจำนวน 24 ข้อ จำนวน 3 ด้าน

1.2 ผู้วิจัยนำร่างแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่าน ตรวจสอบภาพโดยใช้ค่าความดัชนีความสอดคล้อง IOC เท่ากับ 0.73 โดยข้อคำถามใดมีค่าต่ำกว่ามาตรฐาน ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามนำร่อง (Try Out) กับอาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดปทุมธานี ที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาหาค่าความเที่ยงโดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.80 ถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดีและผู้วิจัยสามารถนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมเก็บข้อมูลได้

ขั้นตอนที่ 2 การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสภาพ และระดับการรู้สิ่งแวดล้อม
ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการรู้สิ่งแวดล้อม และระดับการรู้สิ่งแวดล้อม โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้วยโปรแกรม SPSS โดยมีเกณฑ์การพิจารณาแปลผลตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย

5. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพและระดับการรู้สิ่งแวดล้อมของอาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในประเทศไทย 6 จังหวัด และได้ข้อมูลตอบกลับจำนวน 420 ชุด จากจำนวนทั้งสิ้น 435 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.6 พบว่าเป็นเพศชาย (ร้อยละ 37.86) น้อยกว่าเพศหญิง (ร้อยละ 62.14) โดยมีอายุเฉลี่ย 52 ปี ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานอาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมาจำนวน 2-5 ปี (ร้อยละ 40.48)

5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการรู้สิ่งแวดล้อม ด้านความรู้
ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการรู้สิ่งแวดล้อม ด้านความรู้

รายการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลความหมาย
ด้านความรู้และความเข้าใจของมนุษย์และระบบธรรมชาติ			
1.สามารถแยกประเภทขยะและทิ้งลงถังขยะแต่ละประเภทได้อย่างถูกต้อง	4.11	0.98	มาก
2.สามารถจัดการการคัดแยกขยะได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมซึ่งแสดงถึงการรับผิดชอบต่อสังคม	4.11	0.95	มาก
3.ทำความสะอาดหน้าบ้านของท่าน โดยไม่ต้องรอให้หน่วยงานรัฐมาทำให้	4.30	0.89	มาก
4.แยกขยะอันตราย และนำไปทิ้งในที่ที่เฉพาะ ที่หน่วยราชการกำหนด	4.07	0.95	มาก
5.นำความรู้พื้นบ้านหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการฟื้นฟูสภาพสิ่งแวดล้อม	3.96	0.89	มาก
รวม	4.11	0.93	มาก
ด้านความสามารถในการประเมินให้รู้จักมาตรการสิ่งแวดล้อม รวมทั้งศึกษาโครงการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางนิเวศวิทยา การเมือง เศรษฐกิจ สังคมและการศึกษา			
1. ไม่ซื้อของที่มาจากป่าชุมชน เนื่องจากการสนับสนุนการทำลายป่า	3.66	1.05	มาก
2. สามารถอธิบายกฎระเบียบแก่นักท่องเที่ยวเพื่อป้องกันผลกระทบต่อพื้นที่อนุรักษ์	3.59	0.97	ปานกลาง
3. อธิบายว่าการเพิ่มประชากรโลก ส่งผลต่อการลดลงของทรัพยากรธรรมชาติ	3.82	0.82	มาก
4.ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศซึ่งเป็นปัญหาที่ทุกคนต้องร่วมมือกันปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อรักษาสิ่งแวดล้อม	3.90	0.93	มาก
5.สามารถนำมาตรการห้ามใช้ถุงพลาสติกมาปฏิบัติในชีวิตประจำวัน เพื่อลดขยะได้	4.01	0.97	มาก
รวม	3.79	0.95	มาก

วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2566) 97

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการรู้สิ่งแวดล้อม ด้านความรู้ (ต่อ)			
รายการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลความหมาย
ด้านความสามารถของบุคคลที่มีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติและมีพฤติกรรมที่รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม			
1. นำเศษอาหารที่เหลือฝังกลบในดินทุกครั้งเพื่อลดปริมาณขยะอินทรีย์	3.79	1.08	มาก
2. คัดแยกขยะที่สามารถรีไซเคิลได้จะเป็นการลดค่าใช้จ่าย	4.00	0.96	มาก
3. แนะนำการคัดแยกขยะแก่บุคคลอื่นในชุมชนให้ปฏิบัติตาม	3.92	0.96	มาก
4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกในชุมชน ให้เปลี่ยนขยะเศษอาหาร มาทำปุ๋ยน้ำหมักชีวภาพ หรือปุ๋ยอินทรีย์	3.87	1.01	มาก
5. รณรงค์การใช้ถุงผ้า งดรับถุงพลาสติกเพื่อเป็นการลดปริมาณขยะที่ต้นทาง	4.10	0.96	มาก
รวม	3.94	0.99	มาก

จากตารางที่ 1 สภาพการรู้สิ่งแวดล้อม ด้านความรู้ของอาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมพบว่า 1) ด้านความรู้และความเข้าใจของมนุษย์และระบบธรรมชาติ มีสภาพการรู้สิ่งแวดล้อม ด้านความรู้ มาก ($\bar{X}=4.11$, S.D. =0.93) 2) ด้านความสามารถในการประเมินให้รู้จักมาตรการสิ่งแวดล้อม รวมทั้งศึกษาโครงการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางนิเวศวิทยา การเมือง เศรษฐกิจ สังคมและการศึกษา สภาพการรู้สิ่งแวดล้อม ด้านความรู้ ($\bar{X}=3.79$, S.D. =1.41) 3) ด้านความสามารถของบุคคลที่มีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติและมีพฤติกรรมที่รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สภาพการรู้สิ่งแวดล้อม ด้านความรู้ ($\bar{X}= 3.94$, S.D. = 0.99)

5.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตอบแบบสอบถามสภาพการรู้สิ่งแวดล้อม ด้านทักษะ ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการรู้สิ่งแวดล้อม ด้านทักษะ

รายการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลความหมาย
ด้านทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ไขปัญหาการรู้สิ่งแวดล้อม			
1. เมื่อเกิดมลพิษทางสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ บอกให้กับ ทสม. แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	3.76	1.03	มาก
2. เสนอแนะ ให้ความคิดอย่างมีเหตุผล ในการป้องกันหรือคัดค้าน ไม่ให้เกิดโครงการที่มีผลกระทบจากการจัดการขยะ	3.83	1.00	มาก
3. คำนึงถึงประโยชน์ของการนำสิ่งของกลับมาใช้ใหม่ เพื่อลดปริมาณขยะ	4.09	1.00	มาก
4. อธิบายให้กับคนในชุมชนทราบถึงอันตรายจากการทำลายขยะในพื้นที่โดยการเผา	3.86	0.96	มาก
5. บอกปัญหาสิ่งแวดล้อมให้ชุมชนเกิดความตระหนักถึงในการช่วยกันจัดการขยะอันตรายให้ถูกวิธี	4.07	0.90	มาก
รวม	3.92	0.98	มาก

จากตารางที่ 2 สภาพการรู้สิ่งแวดล้อม ด้านทักษะ ของอาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย องค์ประกอบด้านทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ไขปัญหาการรู้สิ่งแวดล้อม มีสภาพการรู้สิ่งแวดล้อม ด้านทักษะมาก ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.98)

5.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตอบแบบสอบถามสภาพการรู้สิ่งแวดล้อม ด้านเจตคติ
ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการรู้สิ่งแวดล้อม ด้านเจตคติ

รายการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลความหมาย
ด้านความตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมและชีวิตมนุษย์			
1. ตั้งใจเลิกใช้ภาชนะใส่อาหารที่เป็นโฟมและลดการใช้ถุงพลาสติก	3.92	1.02	มาก
2. คิดว่าต้องมีการจัดการขยะ เนื่องจากขยะส่งผลกระทบต่อสุขภาพของคนในชุมชน	4.15	0.90	มาก
3. เชื่อว่าเมื่อมีการเก็บค่าใช้จ่ายจากจำนวนขยะที่ท่านทิ้งขยะ จะทำให้สามารถลดปริมาณขยะในแต่ละวันได้	3.77	0.63	มาก
4. คิดว่าการคัดแยกขยะเป็นขยะรีไซเคิล ขยะย่อยสลาย ขยะอันตราย และขยะทั่วไป จะทำให้ชุมชนลดปริมาณขยะได้	4.13	0.80	มาก
5. เลือกใช้ผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อลดปริมาณขยะ	3.98	0.86	มาก
รวม	3.99	0.84	มาก
ด้านเจตคติที่ห่วงใยด้านสิ่งแวดล้อม			
1. เชื่อว่าขยะทำให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพของมนุษย์	4.30	1.03	มาก
2. เชื่อว่าขยะที่สะสม ส่งกลิ่นเหม็นและสกปรก ทำให้ก่อให้เกิดปัญหาแก่ผู้พักอาศัย	4.41	0.96	มาก
3. เชื่อว่าเก็บขยะอันตรายควรแยกของแข็งออกจากของเหลวออกจอกันก่อน	4.19	1.00	มาก
4. เชื่อว่าการเทอาหารที่เหลือ สามารถเทลงท่อน้ำทิ้งได้ โดยไม่ต้องผ่านการดักไขมันก่อน	3.52	1.42	มาก
5. คำนึงถึงสุขภาพของสมาชิกในครอบครัวว่าจะได้รับผลกระทบจากการเผาขยะที่ไม่ถูกวิธี	4.16	1.04	มาก
รวม	4.12	1.09	มาก

วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2566) 99

จากตารางที่ 3 สภาพการรู้สิ่งแวดล้อม ด้านเจตคติของอาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านขององค์ประกอบทั้ง 2 ด้าน พบว่า 1) ด้านความตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมและชีวิตมนุษย์ มีสภาพการรู้สิ่งแวดล้อม ด้านเจตคติ มาก ($\bar{X}$ =3.99, S.D.=0.84) 2)

ด้านเจตคติที่ห่วงใยด้านสิ่งแวดล้อม มีสภาพการรู้สิ่งแวดล้อม ด้านเจตคติ มาก ($\bar{X}$ =4.12, S.D.=1.09)

5.4 ผลการวิเคราะห์ระดับการรู้สิ่งแวดล้อม ด้านความรู้
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรู้สิ่งแวดล้อม ด้านความรู้

รายการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับการรู้สิ่งแวดล้อม
ด้านความรู้และความเข้าใจของมนุษย์และระบบธรรมชาติ			
1. มีวิธีลดปริมาณขยะได้	2.48	0.94	นำไปใช้
2. ทราบผลกระทบจากการจัดการขยะอันตรายที่ไม่ถูกสุขลักษณะมากที่สุด	3.26	1.87	สร้างสรรค์
3. ทราบเหตุผลรณรงค์เลิกใช้พลาสติกแบบที่ใช้ครั้งเดียวแล้วทิ้ง	2.98	0.96	วิเคราะห์ผล
4. หากในพื้นที่เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อม สามารถจัดการได้	2.55	1.18	วิเคราะห์ผล
รวม	2.81	1.24	วิเคราะห์ผล
ด้านความสามารถในการประเมินให้รู้จักมาตรการสิ่งแวดล้อม รวมทั้งศึกษาโครงการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางนิเวศวิทยา การเมือง เศรษฐกิจ สังคมและการศึกษา ความรู้			
1. ได้แจ้งปัญหาการจัดการขยะให้สมาชิกในชุมชนรับทราบ	3.00	1.23	นำไปใช้
2. มีข้อตกลงร่วมกันเพื่อสร้างคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดีในชุมชน	2.42	1.30	นำไปใช้
3. ประสานงานเพื่อเฝ้าระวังปัญหาสิ่งแวดล้อมในชุมชน	2.60	1.25	วิเคราะห์ผล
4. หากริเริ่มการจัดการขยะเพื่อผลิตเป็นพลังงาน ทำสิ่งใดเป็นลำดับแรก	2.42	1.19	นำไปใช้
รวม	2.61	1.24	วิเคราะห์ผล
ด้านความสามารถของบุคคลที่มีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติและมีพฤติกรรมที่รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม			
1. มีส่วนร่วมในการจัดการขยะรีไซเคิลในชุมชน	2.72	1.27	วิเคราะห์ผล
2. มีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการจัดการขยะ	2.00	1.05	นำไปใช้
3. มีแนวทางปฏิบัติให้ชุมชนเรียนรู้การคัดแยกขยะ	1.94	1.17	นำไปใช้
4. มีเครือข่ายการสนับสนุนการทำงานสิ่งแวดล้อม	2.52	1.17	วิเคราะห์ผล
รวม	2.30	1.17	นำไปใช้

จากตารางที่ 4 ระดับการรู้สิ่งแวดล้อม ด้านความรู้ของอาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านขององค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน พบว่า 1. ด้านความรู้และความเข้าใจของมนุษย์และระบบธรรมชาติ มีระดับวิเคราะห์ผล ($\bar{X}$ =2.81, S.D.=1.24) 2. ด้านความสามารถในการประเมินให้รู้จักมาตรการสิ่งแวดล้อม รวมทั้งศึกษาโครงการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางนิเวศวิทยา การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา มีระดับวิเคราะห์ผล ($\bar{X}$ =2.61, S.D.=1.24) และ 3. ด้านความสามารถของบุคคลที่มีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติและมีพฤติกรรมที่รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม มีระดับนำไปใช้ ($\bar{X}$ =2.30, S.D.=1.17)

5.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตอบแบบสอบถามระดับการรู้สิ่งแวดล้อม ด้านทักษะ
ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรู้สิ่งแวดล้อม ด้านทักษะ

รายการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับการรู้สิ่งแวดล้อม
ด้านทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ไขปัญหาการรู้สิ่งแวดล้อม			
1. มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ พื้นฟูสิ่งแวดล้อม	2.55	1.00	วิเคราะห์ผล
2. มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาขยะในชุมชน	2.40	1.17	นำไปใช้
3. มีวิธีสนใจสมาชิกในชุมชนให้นำขยะมากลับมาใช้ประโยชน์ใหม่	2.74	1.04	วิเคราะห์ผล
4. เรียนรู้ผลกระทบสิ่งแวดล้อมที่มีต่อสุขภาพ	2.12	1.10	นำไปใช้
รวม	2.45	1.08	นำไปใช้

จากตารางที่ 5 ระดับการรู้สิ่งแวดล้อม ด้านทักษะของอาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย องค์ประกอบด้านทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ไขปัญหาการรู้สิ่งแวดล้อม มีระดับนำไปใช้ ($\bar{X}$ =2.45, S.D.=1.08)

5.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตอบแบบสอบถามระดับการรู้สิ่งแวดล้อม ด้านเจตคติ
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรู้สิ่งแวดล้อม ด้านเจตคติ

รายการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับการรู้ สิ่งแวดล้อม
ด้านความตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมและชีวิตมนุษย์			
1. ติดตามข่าวหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม	2.66	1.37	วิเคราะห์ผล
2. รณรงค์ให้คนในชุมชนไม่ให้ทิ้งขยะในที่สาธารณะ	2.58	1.02	วิเคราะห์ผล
3. คัดแยกขยะ	3.06	0.99	วิเคราะห์ผล
4. ทราบประโยชน์ในการคัดแยกขยะ	2.83	0.80	วิเคราะห์ผล
รวม	2.78	1.05	วิเคราะห์ผล
ด้านเจตคติที่ห่วงใยด้านสิ่งแวดล้อม			
1. คิดว่าการรณรงค์คัดแยกขยะมีความจำเป็น	2.50	1.18	วิเคราะห์ผล
2. เมื่อพบขยะทิ้งไม่เป็นที่ในตลาด แนะนำให้เก็บมาชั่งชุมชนได้	2.27	1.23	นำไปใช้
3. แนะนำการกำจัดขยะอันตรายให้กับสมาชิกในชุมชนได้	2.88	1.04	วิเคราะห์ผล
4. ให้ความสำคัญต่อปัญหาขยะในทะเล	2.78	1.13	วิเคราะห์ผล
รวม	2.61	1.15	วิเคราะห์ผล

จากตารางที่ 6 ระดับการรู้สิ่งแวดล้อม ด้านเจตคติของอาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านขององค์ประกอบทั้ง 2 ด้าน พบว่า 1. ด้านความตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมและชีวิตมนุษย์ มีระดับวิเคราะห์ผล ($\bar{X}$ =2.78, S.D.=1.05) และ 2. ด้านเจตคติที่ห่วงใยด้านสิ่งแวดล้อม มีระดับวิเคราะห์ผล ($\bar{X}$ =2.61, S.D.=1.15)

6. สรุปผลการวิจัย

6.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการรู้สิ่งแวดล้อมของอาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในประเทศไทย ทั้งสิ้น 420 คน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าสภาพการรู้สิ่งแวดล้อม ด้านความรู้ มีองค์ประกอบด้านเจตคติ มีองค์ประกอบด้านเจตคติที่ห่วงใยด้านสิ่งแวดล้อม มาก สภาพการรู้สิ่งแวดล้อม ด้านความรู้และความเข้าใจของมนุษย์และระบบธรรมชาติ มาก สภาพการรู้สิ่งแวดล้อม ด้านทักษะ มีองค์ประกอบด้านทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และแก้ไขปัญหาการรู้สิ่งแวดล้อม มาก

6.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการรู้สิ่งแวดล้อมของอาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในประเทศไทย ทั้งสิ้น 420 คน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับวิเคราะห์ผล เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับการรู้สิ่งแวดล้อม ด้านความรู้ พบว่ามีองค์ประกอบด้านความรู้และความเข้าใจของมนุษย์และระบบธรรมชาติ อยู่ในระดับวิเคราะห์ผล ระดับการรู้สิ่งแวดล้อม ด้านเจตคติ มีองค์ประกอบด้านความตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมและชีวิตมนุษย์ อยู่ในระดับวิเคราะห์ผล ระดับการรู้สิ่งแวดล้อม ด้านความรู้ มีองค์ประกอบด้านความสามารถในการประเมินให้รู้จักมาตรการสิ่งแวดล้อม รวมทั้งศึกษาโครงการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางนิเวศวิทยา การเมือง เศรษฐกิจ สังคมและการศึกษา อยู่ในระดับวิเคราะห์ผล ระดับการรู้สิ่งแวดล้อม ด้านทักษะ มีองค์ประกอบด้านทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ไขปัญหาการรู้สิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับนำไปใช้ และระดับการรู้สิ่งแวดล้อม ด้านความรู้ ด้านความสามารถของบุคคลที่มีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติและมีพฤติกรรมที่รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับระดับนำไปใช้

7. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพและระดับการรู้สิ่งแวดล้อมของอาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในประเทศไทย พบว่าสภาพการรู้สิ่งแวดล้อม ที่แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับน้อย ปานกลาง มาก มีสภาพการรู้สิ่งแวดล้อม ในระดับมาก ต้ององค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ซึ่งได้แก่ 1. ด้านความรู้ อาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสามารถแยกประเภทขยะและทิ้งลงถังขยะแต่ละประเภทได้อย่างถูกต้อง มีการรณรงค์การใช้ถุงผ้า งดรับถุงพลาสติกเพื่อเป็นการลดปริมาณขยะที่ต้นทาง 2. ด้านทักษะ คำนึงถึงประโยชน์ของการนำสิ่งของกลับมาใช้ใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เก ประเสริฐสังข์ ดุษฎี โยเหลา และสมไทย วงษ์เจริญ (2561) ที่ชี้ให้เห็นว่า รูปแบบและกลไกในการจัดการขยะอย่างครบวงจร ต้องดำเนินการปฏิบัติการสื่อสาร เรียนรู้ผ่านการถ่ายทอดทางสังคม สร้างการรับรู้ ข่าวสารและประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ที่ถูกต้อง 3. และด้านเจตคติ คิดว่าต้องมีการจัดการขยะเนื่องจากขยะส่งผลต่อสุขภาพของคนในชุมชน ระดับการรู้สิ่งแวดล้อม หมายถึง ลำดับ ชั้นของความรู้ ทักษะและเจตคติ ด้านการจัดการขยะของอาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่ 1. ระดับการรู้ - เข้าใจ 2. ระดับการนำไปใช้ 3. ระดับวิเคราะห์ผล 4. ระดับสร้างสรรค์ นั้น ระดับสูงสุดเป็นระดับสร้างสรรค์ เนื่องจากอาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นกำลังสำคัญในการร่วมแก้ไขปัญหาและบรรลุปเป้าหมาย ช่วยให้การอนุรักษ์ กับการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรชุมชน ได้รับการพัฒนา ตลอดจนกระตุ้นให้ประชาชนได้ทำกิจกรรมสิ่งแวดล้อม กำหนดแผนทำร่วมกัน กำหนดกติกา ในการดูแลและใช้ประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งหากอยู่ระดับต่ำสุดเป็นระดับการรู้ - เข้าใจ ทั้งนี้ ผลของระดับการรู้สิ่งแวดล้อม ต้ององค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ซึ่งได้แก่ 1. ด้านความรู้ อยู่ในระดับนำไปใช้ สอดคล้องกับ ยุพา อยู่ยืน อิมรอน มะลูลีม และวลัยพร ชินศรี (ม.ป.ป.) พบว่าวิธีการหนึ่งจะช่วยให้การจัดการขยะของประชาชนในชุมชนเป็นไปอย่างถูกต้องก็คือให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอันตรายและปัญหาที่เกิดจากขยะมูลฝอย 2. ด้านทักษะ อยู่ในระดับนำไปใช้ 3. ด้านเจตคติ อยู่ในระดับวิเคราะห์ผล

ทั้งนี้การศึกษาสภาพและระดับการรู้สิ่งแวดลอม จึงเป็นข้อมูลในการออกแบบกระบวนการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่มีผลต่อการรู้สิ่งแวดลอม เนื้อหาเน้นผู้เรียนรู้เกี่ยวกับสาเหตุและลักษณะของปัญหาสิ่งแวดลอม การเรียนรู้จำเป็นต้องยึดความต้องการผู้เรียน การเน้น empower การเรียนรู้ยึดประสบการณ์

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการวิจัยสภาพการรู้สิ่งแวดลอมและระดับการรู้สิ่งแวดลอมของอาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดลอม จะอยู่ในระดับระดับสร้างสรรค์ได้ เมื่อได้รับการส่งเสริมของทุกภาคส่วนในชุมชน ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำผลวิจัยไปกำหนดแนวทาง แผนงาน กิจกรรมที่เสริมสร้างการรู้สิ่งแวดลอม เพื่อพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดลอมของชุมชนให้ดีขึ้น

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปใช้ ออกแบบรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างการรู้สิ่งแวดลอมของอาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดลอม ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นองค์ประกอบการรู้สิ่งแวดลอมครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ ทักษะและเจตคติ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจที่ทำให้ผู้เข้าร่วมกระตือรือร้น การมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรู้สิ่งแวดลอมมากขึ้น

8.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

ควรมีการวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพและระดับการรู้สิ่งแวดลอมของอาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดลอม เพื่อนำไปสู่การพัฒนากระบวนการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างการรู้สิ่งแวดลอมให้มีประสิทธิภาพต่อไป

9. บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดลอม. (2561). *การศึกษาระดับพฤติกรรมด้านการจัดการขยะของคนไทย*. (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดลอม.
- เก ประเสริฐสังข์, ดุษฎี โยเหลา, และสมไทย วงษ์เจริญ. (2561). การวิจัยปฏิบัติการเชิงวิพากษ์เพื่อสร้างรูปแบบและกลไกการจัดการขยะอย่างครบวงจรบนฐานการมีส่วนร่วมของโรงเรียนและชุมชน. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 24(2), 66-80.
- กอร์, อัล. (2553). *โลกร้อน ความจริงที่ไม่มีใครอยากฟัง : เปิดโปงวิกฤตสิ่งแวดลอมและทางรอดของมวลมนุษย* (คุณกร วาณิชวิรุฬห์, ผู้แปล. พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: มติชน.

ยุพา อยู่เย็น อิมรอน มะลูลีม และวลัยพร ชินศรี (ม.ป.ป.) การบริหารจัดการมูลฝอยของชุมชนตำบลคูหลวง อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี. <http://grad.vru.ac.th/pdf-journal/JourIS-TP54/10Yupa.pdf>
นงนภัส คู่ขวัญ เที่ยงกมล. (2551). สิ่งแวดล้อมและการพัฒนา เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : สถาบันพลาสติก. (2558). รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการพัฒนาอุตสาหกรรมพลาสติก. กรุงเทพฯ : สถาบันพลาสติก.
UNESCO. (1989). Environmental literacy for all. *UNESCO-UNEP ENVIRONMENTAL EDUCATION NEWSLETTER*, 14(2). <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000153577>
Yamane, Taro. (1973). *Statistics, An Introductory Analysis*,nd ED., New York : Harper and Row.

10. คำขอบคุณ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลือจาก รศ.ดร. อาชัญญา รัตนอุบลอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ดร.ปาน กิมปี อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ให้คำแนะนำแนวทางที่ถูกต้องตลอดจนได้แก้ไขข้อบกพร่องและขอขอบคุณอาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 6 จังหวัด และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือ ให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้

การจัดการทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21: บริบทความท้าทายในองค์กรภาครัฐ
HUMAN CAPITAL MANAGEMENT IN THE 21ST CENTURY: CONTEXT OF CHALLENGES IN
GOVERNMENT ORGANIZATIONS

อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา¹
Aphisit Kunnaworapanya¹
ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ.2566

บทคัดย่อ

บทความทางวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายถึงความหมาย ความสำคัญ แนวคิด ทฤษฎี ปัจจัยหน้าที่หลักของการจัดการทุนมนุษย์ และกระบวนการจัดการทุนมนุษย์ตามมุมมองของนักวิชาการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจที่จะศึกษาด้านการจัดการทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การจัดการทุนมนุษย์จึงมีความแตกต่างจากทรัพยากรอื่น ๆ ผู้บริหารจึงต้องทำความเข้าใจ ถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญกับสิทธิเสรีภาพ คุณภาพชีวิต ความปลอดภัยและความยุติธรรม และในการจัดการทุนมนุษย์จะดำเนินการตั้งแต่การรับผู้ปฏิบัติงานเข้ามาปฏิบัติงานจนถึงผู้ปฏิบัติงานนั้นพ้นจากงาน ประกอบด้วย การได้มาของทุนมนุษย์ การรักษาทุนมนุษย์ และการให้พ้นจากงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการให้ได้ ผู้ปฏิบัติงานที่ดีมาปฏิบัติงาน สามารถจัดวางผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับภาระงานและระหว่างปฏิบัติงานมีการพัฒนา และส่งเสริมสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ดูแลด้านสุขภาพ และความปลอดภัย ตลอดจนเตรียมการสำหรับผู้ที่จะเกษียณอายุงานหรือการเลิกจ้าง ซึ่งเป้าหมายของการจัดการทุนมนุษย์จะเน้นที่การสร้างคุณค่าและการใช้ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์มีความมั่นคง มั่งคั่ง และอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

คำสำคัญ : 1. การจัดการทุนมนุษย์ 2. ศตวรรษที่ 21 3. ความท้าทายในองค์กรภาครัฐ

¹ นักทรัพยากรบุคคล (ผู้ชำนาญการพิเศษ). สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล
Human resource person (specialist), ASEAN Institute of Health Development Mahidol University
Corresponding author; Email: aphisit.kun@mahidol.ac.th
(Received: 2 December 2023; Revised: 28 February 2023; Accepted: 7 March 2023)

ABSTRACT

This Academic article aims to explain the meaning, importance, concepts, theories, factors and functions of Human Capital Management. and Human Capital Management Processes from an Academic point of view. this will be beneficial to those who are interested in studying Human Capital Management in the 21st Century because workers are valuable resources and important factors that will lead Organizations to success. Managing Human Capital is therefore different from other resources. Managers must understand the needs of their workers. By giving importance to rights, freedom, quality of life, safety and justice. and Human Capital Management will proceed from accepting workers to work until those workers leave work, consisting of the acquisition of Human Capital. Maintaining Human Capital and dismissal from work which involves management to get good workers to work, able to place operators to suit their workload and while working, develop and support operators to their full potential. health care and safety as well as deciding for those who are due to retire or dismissal, the goal of human capital management focuses on creating value and utilizing the potential of workers that will enable the organization to achieve its objectives with stability, prosperity and peaceful coexistence.

Keywords: 1. Human Capital Management 2. 21st century 3. Challenges in Government Organizations

บทนำ

การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญสำหรับการพัฒนาผู้ประกอบการ เพื่อให้เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดีและเก่ง มีคุณภาพชีวิตและมีระเบียบวินัยที่ดี มีการสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อสังคมสูงวัย โดยมุ่งการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการ เพื่อเป็นฐานเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ยุกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21 การป้องกันและการควบคุมปัจจัยด้านสังคมที่กำหนดสุขภาพ เพื่อสร้างความอยู่ดีมีสุขและสร้างสุขภาวะที่ดีให้กับครอบครัวของไทย รวมทั้งเสริมสร้างบทบาทหน้าที่ของทุนทางวัฒนธรรมและสถาบันทางสังคมในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (2566 - 2570) เป็นแผนพัฒนาฯ ฉบับแรกที่เริ่มต้นกระบวนการยกร่างกรอบแผนภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และใช้เป็นกรอบเพื่อกำหนดแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนปฏิบัติการในช่วง 5 ปีที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยได้น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักนำทางในการขับเคลื่อนและวางแผนการพัฒนาประเทศ ไปสู่การบรรลุเป้าหมายภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติอย่างเป็นรูปธรรม

ซึ่งในช่วงเวลาที่ทั่วโลกมาถึงประเทศไทยอยู่ในสภาวะที่ต้องเผชิญกับความท้าทายจากภายนอกและภายในประเทศที่มีความผันแปรสูงและมีแนวโน้มจะทวีความรุนแรงมากขึ้นในอนาคต ทั้งที่เป็นผลมาจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และข้อจำกัดของโครงสร้างที่ยังคงรอการปรับปรุงแก้ไขในหลายมิติ การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยทั้งภายนอกและภายใน ตลอดจนผลจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อโครงสร้างและองค์ประกอบของประเทศในทุกมิติ เพื่อนำมาประมวลผลประกอบการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศที่ควรมุ่งไปในอนาคต บนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals: SDGs) (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564 : 2-4)

สำหรับในศตวรรษที่ 21 ทั่วโลกได้ขับเคลื่อนด้วยพลังปัญญามนุษย์ ซึ่งประเทศที่พัฒนาแล้วหลายประเทศต้องเผชิญกับภาวะประชากรสูงอายุ โชคดีที่ประเทศเหล่านี้มีคุณภาพของทุนมนุษย์และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมที่ดีรองรับ ในทางตรงข้ามประเทศที่กำลังพัฒนาที่ยากจนกลับเผชิญกับประเด็นปัญหาที่กลับกันเนื่องจากมีประชากรวัยหนุ่มสาวจำนวนมาก แต่ไม่สามารถสร้างทุนมนุษย์เหล่านี้ให้มีคุณภาพที่ดีได้ และนับเป็นความโชคร้ายของประเทศไทย ที่ต้องเผชิญทั้งการมีประชากรสูงอายุที่เพิ่มมากขึ้น พร้อมกับคุณภาพของทุนมนุษย์ที่ถดถอยลง การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเป็นความท้าทายที่หลีกเลี่ยงได้ยากแต่สามารถเตรียมความพร้อมได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเตรียมพร้อมด้านสวัสดิการ เช่น การส่งเสริมการออม บำนาญ การดูแลสุขภาพ การมีงานทำ การ Reskilling, Upskilling และ New Skilling ผู้ปฏิบัติงาน การเตรียมความพร้อมทั้งด้านกำลังคน เช่น การเพิ่มจำนวนผู้ปฏิบัติงาน การยกระดับผลิตภาพ การบริหารจัดการ Stock & Flow ผู้ปฏิบัติงานทั้งจากในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งประเทศไทยได้เตรียมรองรับการก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุในระดับหนึ่ง เช่น การออกพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ กองทุนการออมแห่งชาติ กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังไม่มีทิศทางที่ชัดเจนสำหรับเตรียมความพร้อมด้านระบบสวัสดิการ การวางแผนกำลังคนเชิงรุก หรือการฉกฉวยโอกาสจากสังคมผู้สูงอายุ เช่น ด้านการแพทย์สาธารณสุข ระบบบำนาญ และสวัสดิการทั้งระบบแรงงาน (ศูนย์บูรณาการพัฒนามนุษย์ (ศบม.), 2565)

แนวคิดการเรียนรู้และพัฒนาในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) ได้ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และพัฒนาที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่ไม่หยุดนิ่ง ตอบสนองการผสมผสานระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ภายใต้บริบทความท้าทายในศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ได้กำหนดกรอบความคิดและกรอบทักษะที่ผสมผสานทักษะในการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิต ทักษะด้านการเรียนรู้ และสร้างนวัตกรรม และทักษะด้านข้อมูล สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเป็นเครื่องมือให้ผู้ปฏิบัติงานของรัฐได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง และเป็นเครื่องมือให้หน่วยงานของรัฐใช้กำหนดแนวทางส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานของรัฐเกิดการเรียนรู้

และพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2563) การพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐเป็นหนึ่งในประเด็นการดำเนินการปฏิรูปประเทศที่สำคัญตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) และแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. 2561-2565) กำหนดให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานทุนมนุษย์ภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งพัฒนาผู้ปฏิบัติงานของรัฐให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานของรัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม รวมถึงพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ มีความเป็นมืออาชีพ โดยการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานของรัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์การของรัฐสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันได้ ประกอบกับบริบทพัฒนาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่งผลให้มีการทบทวนหลักการแนวทาง รูปแบบการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานของรัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการพัฒนาที่ต้องเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่นต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน

การจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital Management) จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องทำการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้เป้าหมายเดียวกันและทำประโยชน์ให้แก่สังคมและประเทศชาติอย่างยั่งยืน โดยเน้นการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีความสมบูรณ์ ซึ่งสังคมไทยในปัจจุบันเป็นสังคมที่มีคุณภาพและเปิดโอกาสให้กับผู้ปฏิบัติงานได้ดำเนินชีวิตที่ดีมีความสุขร่วมกันอย่างสมานฉันท์ ซึ่งทุกองค์การจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการจัดการทุนมนุษย์ เนื่องจากมนุษย์หรือผู้ปฏิบัติงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ไม่สามารถใช้เครื่องจักรหรือเครื่องมือมาทดแทนได้ ผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรัก มีสมอง มีจิตวิญญาณ และมีความคิด การจัดการทุนมนุษย์ มีความแตกต่างจากทรัพยากรอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงานและให้ความสำคัญกับสิทธิเสรีภาพ คุณภาพชีวิต ความปลอดภัย ความยุติธรรมและของผู้ปฏิบัติงานด้วย โดยเป้าหมายการจัดการนั้นจะมุ่งเน้นที่การสร้างคุณค่าเพิ่มขึ้น การใช้ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานที่จะทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อความมั่นคงและมั่นคง รวมทั้งอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข (ลัดดาวัลย์ คงทอง, 2561)

บทความทางวิชาการนี้ ผู้เขียนได้มุ่งเสนอสาระที่เกี่ยวกับการจัดการทุนมนุษย์ (Human capital management) ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งได้สรุปสาระสำคัญและอธิบายถึงความหมาย ความสำคัญ แนวคิด ทฤษฎี ปัจจัยหน้าที่หลักของการจัดการทุนมนุษย์ และกระบวนการจัดการทุนมนุษย์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจที่จะศึกษาด้านการจัดการทุนมนุษย์ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การเพื่อนำองค์การไปสู่

ความสำเร็จ โดยระบบการจัดการทุนมนุษย์ที่จะก่อให้เกิดแหล่งส่งเสริมความสามารถและความเชี่ยวชาญที่องค์กรจะได้เรียนรู้ และใช้สิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับโอกาสใหม่ที่จะเกิดขึ้น

เนื้อเรื่อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21

ผู้ปฏิบัติงานหรือมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีคุณค่ามากที่สุด ซึ่งทรัพยากรมนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่สามารถแปลงให้อยู่ในรูปของต้นทุนได้ เรียกว่า ทุนมนุษย์ โดยพร้อมที่จะสร้างผลผลิตที่เกิดประโยชน์และมีคุณค่าอย่างมหาศาล ทุนมนุษย์จะช่วยสร้างหรือพัฒนาประเทศชาติ หรือองค์กรให้เกิดความเจริญก้าวหน้าสังคมอยู่กันอย่างสงบสุข โดยผู้ปฏิบัติงานหรือองค์กรต้องได้รับการพัฒนา ซึ่งมุมมอง ทฤษฎี และแนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่เป็นการบริหารงานบุคคลแบบเก่า (Traditional Personnel Management) โดยมองผู้ปฏิบัติงานเป็นต้นทุนหรือค่าใช้จ่าย (Cost) จึงมุ่งไปที่การควบคุมมากกว่าการพัฒนา ซึ่งต่อมาในช่วงทศวรรษที่ 1930 - 1940 จุดเน้นของการบริหารได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่เป็นการบริหารแบบวิทยาศาสตร์มาเป็นการบริหารแบบมนุษยสัมพันธ์ โดยให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์มากขึ้น และมองผู้ปฏิบัติงานเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่ง ในการบริหารเกิดเป็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) และปัจจุบันมุมมองเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานหรือมนุษย์ได้เปลี่ยนไป เกิดเป็นการจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital Management) (ลัดดาวัลย์ คงทอง, 2561) การจัดการทุนมนุษย์ (HCM : Human Capital Management) จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องทำการพัฒนาโดยวิธีต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงาน หรือพัฒนาโดยวิธีอื่นที่เหมาะสม เพื่อให้ได้เป้าหมายเดียวกัน พร้อมทั้งทำประโยชน์ให้แก่สังคม องค์กร และประเทศชาติ การพัฒนาทุนมนุษย์จึงมีวิธีการและหลักสูตรที่หลากหลาย โดยเฉพาะการเล่นเกมที่พัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้รู้จักการปฏิบัติงานเป็นทีม เพื่อให้รู้จักการสร้างทีมงาน โดยจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเอง (Self-Development) ให้พร้อมแล้วทุกอย่างก็จะเป็นไปได้ด้วยดี โดยเฉพาะกลุ่มหรือทีม

กล่าวโดยสรุป แนวคิดและทฤษฎีการจัดการทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 เป็นกระบวนทัศน์ใหม่ของการบริหารจัดการทุนมนุษย์ และนับเป็นทรัพยากรสำคัญที่ต้องใช้ทุนมนุษย์จำนวนมากในหลากหลายภารกิจ เนื่องจากทุนมนุษย์จะเป็นผู้สร้างสรรค์ผลงานที่เน้นคุณภาพ มาตรฐาน ความปลอดภัย และคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งการที่จะได้มาซึ่งทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพการพัฒนาและการรักษาทุนมนุษย์ให้ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนการออกจากองค์กรไปด้วยดีนั้น ล้วนต้องอาศัยการจัดการทุนมนุษย์ที่ดี ดังนั้น การจัดการทุนมนุษย์จึงมีความสำคัญและจะต้องมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความชำนาญ รวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่มีสิ่งสมอยู่ในตัวเอง และสามารถนำสิ่งเหล่านั้นมารวมเข้าด้วยกันจน

เกิดเป็นศักยภาพขององค์กร หรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่า ซึ่งจะทำให้องค์กรมีความสามารถสร้างความเปรียบเหนือคู่แข่ง

ความหมายการจัดการทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการจัดการทุนมนุษย์ คือ มอนดีและโน (Mondy and Noe, 1996) ได้กล่าวว่า การจัดการทุนมนุษย์เป็นการใช้ทุนมนุษย์เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ส่วน William Werther and Keith David (1985) และเวอร์เทอร์ และเคธซ์ (Werther and k, 1993) ได้กล่าวว่า ทุนมนุษย์เป็นการจัดการผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยให้ความสำคัญในศักดิ์ศรีความเป็นคน และต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นได้รับผลประโยชน์อย่างเหมาะสม ในขณะที่คลาร์ค (Clark, 1999) กล่าวว่า การจัดการทุนมนุษย์เป็นการจัดการเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ ส่วนบาร์อนและอาร์มสตรอง (Baron and Armstrong, 2007) กล่าวว่า ทุนมนุษย์นั้นทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติงานขององค์กรมีความชำนาญในการปฏิบัติงานและส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในขณะที่อาร์มสตรอง (Armstrong, 1992) ได้กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) เป็นชุดของนโยบาย (ด้านผู้ปฏิบัติงาน) ที่กำหนดขึ้นเพื่อให้การบูรณาการขององค์กร ความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานต่อองค์กร ความยืดหยุ่น (ของการบริหารทรัพยากรบุคคล) และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้อยู่ในระดับสูงสุด สำหรับวิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2552) กล่าวว่า การจัดการทุนมนุษย์เป็นกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานภายในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคน การจัดผู้ปฏิบัติงานให้เข้ากับตำแหน่ง การสรรหาคัดเลือก การเลื่อน ลด ปลด ย้าย หรือการให้รางวัล วินัย การลงโทษ การธำรงรักษาผู้ปฏิบัติงานเอาไว้ โดย 1. การจัดการทุนมนุษย์จะให้ความสำคัญกับการดำเนินการและจัดการความสัมพันธ์ที่ไม่ใช่เป็นการจัดการผู้ปฏิบัติงาน 2. การจัดการทุนมนุษย์ที่มุ่งวัตถุประสงค์ขององค์กร และเมื่อวัตถุประสงค์เปลี่ยนแปลงไป การจัดการดังกล่าวก็จะเปลี่ยนด้วย และ 3. วัตถุประสงค์หลักของการจัดการทุนมนุษย์จะมุ่งที่องค์กร ส่วนผู้ปฏิบัติงานจะเป็นวัตถุประสงค์รอง

จากแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital Management) เดิมเคยใช้คำว่า การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) โดยมองการบริหารงานบุคคลเป็นแบบศูนย์รวมอำนาจทั้งองค์กรที่เกี่ยวกับนโยบาย กิจกรรม และการสรรหา คัดเลือกผู้ปฏิบัติงานเข้ามาปฏิบัติงาน การดูแลรักษาผู้ปฏิบัติงาน และการให้ผู้ปฏิบัติงานพ้นจากงาน รวมถึงการเก็บรวบรวมประวัติ ลักษณะของศูนย์รวมงานส่วนใหญ่ของการบริหารงานบุคคลเป็นงานธุรการและงานบริการ ต่อมาการจัดการทุนมนุษย์ได้รับความนิยมแพร่หลายมากขึ้น โดยให้ความสำคัญกับมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าไม่สามารถใช้เครื่องจักรหรือเครื่องมือมาทดแทนได้ ผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่นำองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึก มีจิตวิญญาณ มีสมอง และมีความคิด การจัดการทุนมนุษย์จึงมีความแตกต่างจากทรัพยากรอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน การให้ความสำคัญกับสิทธิเสรีภาพ การให้เกียรติ การปฏิบัติต่อผู้ปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน ความยุติธรรม และความปลอดภัยด้วย โดยเป้าหมายของการจัดการทุนมนุษย์จะเน้นที่การสร้างคุณค่าเพิ่มขึ้น การใช้ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย มีความมั่นคง มั่งคั่ง และอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข และเกี่ยวข้องกับการจัดการทุนมนุษย์ตั้งแต่การได้ผู้ปฏิบัติงานมาปฏิบัติงาน จนถึงผู้ปฏิบัติงานนั้นพ้นออกจากงานไป แบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ 1. การได้มาซึ่งทุนมนุษย์ (Acquisition Phase) 2. การรักษาทุนมนุษย์ (Retention Phase) และ 3. การให้พ้นจากงาน (Termination Or Separation Phase) ดังนั้นการจัดการทุนมนุษย์ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทุนมนุษย์ให้ได้ผู้ปฏิบัติงานที่ดีมาปฏิบัติงาน สามารถพิจารณาจัดสรรผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับงาน พร้อมกับพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ และดูแลเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเตรียมการในรายที่จะเกษียณอายุงานหรือพ้นจากงาน

วัตถุประสงค์หลักของการจัดการทุนมนุษย์สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ประการ (ดนัย เทียนพุฒ, 2551) คือ 1. การสรรหา (Recruitment) เป็นการแสวงหาผู้ปฏิบัติงานเพื่อเลือกสรรให้ได้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับงาน สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมภายในองค์การได้ 2. การพัฒนา (Development) เป็นการดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติ ความสามารถ ประสบการณ์ และความรู้เพิ่มขึ้น โดยผ่านการพัฒนา (Development) การศึกษา (Education) การฝึกอบรม (Training) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขณะเดียวกันก็ต้องดำเนินการพัฒนาอาชีพ (Career Development) ผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมรับผิดชอบและเติบโตในตำแหน่งที่สูงขึ้น พร้อมกับพัฒนาองค์การ (Organization Development) และการปรับปรุงให้้องค์การประสบความสำเร็จในการแข่งขันได้ในที่สุด 3. การธรรมรักษาผู้ปฏิบัติงาน (Retention) ซึ่งเป็นความพยายามที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้วยการสร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจ มีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน มีรายได้พอเพียงกับความเป็นอยู่ ทั้งนี้ เพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานให้ได้มากที่สุด และ 4. การใช้ประโยชน์ (Utilization) เป็นการใช้ผู้ปฏิบัติงานให้ได้ประโยชน์สูงสุด ตามแนวทางในการจัดแผนกำลังคน การปรับปรุงงาน การขยายขอบเขตงาน การตรวจสอบหรือการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

กล่าวโดยสรุป จุดมุ่งหมายของการจัดการทุนมนุษย์เพื่อให้เกิดความแน่ใจว่าผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การเท่านั้นที่จะเป็นผู้นำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ โดยระบบการจัดการทุนมนุษย์จะก่อให้เกิดแหล่งสั่งสมความสามารถและความเชี่ยวชาญที่องค์การได้เรียนรู้และใช้สิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับโอกาสใหม่ที่จะเกิดขึ้น และพร้อมที่จะดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถตั้งแต่การสรรหา การพัฒนา การธรรมรักษาผู้ปฏิบัติงาน และการใช้ประโยชน์ เพื่อที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานหรือใช้ผู้ปฏิบัติงานให้ตรงกับงาน เหมาะสมกับ ความท้าทาย ความสามารถ และความรู้ รวมถึงการไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานต้องอยู่ว่างเปล่าโดยไม่มีหน้าที่งานรับผิดชอบ

ความสำคัญของการจัดการทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21

ผู้ปฏิบัติงานนับเป็นทรัพยากรสำคัญที่จำเป็นและต้องใช้ทุนมนุษย์จำนวนมาก และมีความหลากหลายหน้าที่ที่รับผิดชอบ เนื่องจากทุนมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์ทั้งงานบริการและพร้อมที่จะเป็นผู้ให้บริการโดยเน้นที่ คุณธรรม จริยธรรม มาตรฐาน ความปลอดภัย และคุณภาพ ซึ่งการจะได้มาซึ่งทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีการพัฒนา การรักษาทุนมนุษย์ และการพ้นจากองค์การ จำเป็นต้องอาศัยการจัดการทุนมนุษย์ที่ดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะเห็นได้ว่าการจัดการทุนมนุษย์มีความสำคัญกับการบริหารจัดการองค์การเป็นอย่างมาก โดย 1. ทำให้มีผู้ปฏิบัติงาน มาปฏิบัติงานที่เพียงพอและปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการจัดการทุนมนุษย์จำเป็นต้องมีการวางแผนทุนมนุษย์ โดยมีการทำนายความต้องการทุนมนุษย์และความสัมพันธ์กับทิศทางการบริหารจัดการ เป้าหมาย แผนงาน และ กิจกรรมภายในองค์การที่ได้วางแผนไว้สำหรับอนาคต และควรคำนึงถึงตลาดแรงงานของทุนมนุษย์ เพื่อที่จะ ทำนายว่าองค์การต้องการทุนมนุษย์ประเภทใด จำนวนเท่าใด เมื่อใด ทำให้สามารถวางแผนการรับผู้ปฏิบัติงานเข้ามาปฏิบัติงาน การพัฒนา การฝึกอบรม และการหาทรัพยากรอื่นมาทดแทนหากจำเป็น ซึ่งจะทำให้องค์การมีผู้ปฏิบัติงาน ที่ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอตามความจำเป็น และมีผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง 2. ทำให้ได้ ผู้ปฏิบัติงานที่ดีและมีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานภายในองค์การ การจัดการทุนมนุษย์ที่ดีจะนำไปสู่ กระบวนการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดีและมีความสามารถสอดคล้องกับ ความจำเป็นและความต้องการขององค์การ 3. ทำให้มีการพัฒนาทุนมนุษย์และการฝึกอบรม ซึ่งการพัฒนาทุนมนุษย์ นับเป็นบทบาทหน้าที่หนึ่งของการบริหารจัดการทุนมนุษย์ ซึ่งการพัฒนาและการฝึกอบรมจะเกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงาน ที่ปฏิบัติงานภายในองค์การ ทั้งผู้ปฏิบัติงานที่รับเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ และผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานอยู่เดิม เพื่อเป็น การเพิ่มและพัฒนาศักยภาพของทุนมนุษย์ให้ปฏิบัติงานได้ ปฏิบัติงานเป็น ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพมากขึ้น และปฏิบัติงานได้อย่างมีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่าง ๆ ในการบริหาร จัดการองค์การ 4. ทำให้เกิดการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม โดยการ จัดการทุนมนุษย์ที่ดีนั้นจะทำให้เกิดการพิจารณาเกี่ยวกับค่าตอบแทนและการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับการ ดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ ซึ่งจะเป็นการรักษาและดึงดูดผู้ปฏิบัติงานให้คงอยู่กับองค์การ มีขวัญและกำลังใจต่อการ ปฏิบัติงานให้กับองค์การ 5. ทำให้เกิดการป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนของผู้ปฏิบัติงาน ในการจัดการทุน มนุษย์จะมีการวางกฎ ระเบียบ ด้านวินัยของผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานเป็นไปตามลักษณะงาน และ วัตถุประสงค์ขององค์การ 6. ทำให้เกิดการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมและส่งเสริม สนับสนุนผู้ปฏิบัติงาน การจัดการทุนมนุษย์ที่มีการกำหนดกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ที่ดีและเป็นธรรม จะส่งผลให้มีการให้รางวัล มีการเลื่อนตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานดี และมีการ ลงโทษผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานไม่ดี โดยจะก่อให้เกิดความเสียหายภายในองค์การ ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจสำหรับ ผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ 7. ทำให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

ด้วยกัน และผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหาร ซึ่งการจัดการทุนมนุษย์นั้น จะให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหาร เพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และเป็นการลดความขัดแย้งและข้อพิพาทต่าง ๆ ที่จะส่งผลในแง่ลบต่อองค์กร

กล่าวโดยสรุป การจัดการทุนมนุษย์มีความสำคัญกับองค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากทุนมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์งานที่เน้นคุณธรรม จริยธรรม ความปลอดภัย คุณภาพ และมาตรฐาน ซึ่งการรักษาทุนมนุษย์และการพัฒนาทุนมนุษย์ให้ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร ตลอดจนการพ้นออกจากองค์กรไปด้วยดีนั้น จำเป็นต้องอาศัยการจัดการทุนมนุษย์ที่ดี ดังนั้น การจัดการทุนมนุษย์จึงมีความสำคัญกับการบริหารจัดการภายในองค์กร โดยทำให้มีผู้ปฏิบัติงานมาปฏิบัติงานที่ต่อเนื่องและเพียงพอ ซึ่งการจัดการทุนมนุษย์ที่ดีจะต้องมีการวางแผนทุนมนุษย์และมีการทำนายความจำเป็นและความต้องการทุนมนุษย์ ที่จะทำให้ได้ผู้ปฏิบัติงานที่ดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร โดยการจัดการทุนมนุษย์ที่ดีจะนำมาสู่กระบวนการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดีและมีความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการขององค์กร ทำให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์และการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร การพัฒนาทุนมนุษย์จึงเป็นบทบาทสำคัญของการจัดการทุนมนุษย์ ทำให้มีการจัดสวัสดิการและมีการบริหารค่าตอบแทนสำหรับผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และก่อให้เกิดการประเมินผลงานการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมและส่งเสริมสนับสนุนผู้ปฏิบัติงาน และเกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน และผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารอีกด้วย

ปัจจัยหน้าที่หลักของการจัดการทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21

การจัดการทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 มีปัจจัยหน้าที่หลัก ประกอบด้วย การวางแผนทุนมนุษย์ การสรรหาผู้ปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และการประเมินผลงาน ดังนี้

1. การวางแผนทุนมนุษย์ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารนำหลักต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำให้องค์กรมีผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพมาร่วมปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและมีความต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ซึ่งนักบริหารทุนมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์จะต้องนำความรู้ประสบการณ์และทักษะต่าง ๆ เหล่านั้น เข้ามาเป็นองค์ประกอบสำหรับการบริหารทุนมนุษย์ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร สังคม และผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนั้นในการจัดการทุนมนุษย์ที่ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยขั้นตอนกระบวนการที่ละเอียดอ่อนมากมาย โดยขั้นตอนสำคัญที่ขาดไม่ได้สำหรับงานพัฒนาทุนมนุษย์ คือ การวางแผน (Planning) ซึ่งผู้บริหารงานทุนมนุษย์จำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ (Vision) ที่กว้างไกล มีความสามารถที่จะเข้าใจสถานการณ์และวิเคราะห์เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้

2. การสรรหาผู้ปฏิบัติงาน การที่องค์กรนั้นจะดำเนินการหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น องค์กรจำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ซึ่งบรรพต วิรุณราช (2552) ได้กล่าวว่า การสรรหาเป็นกระบวนการที่ให้ผู้ปฏิบัติงานสมัครเข้ามาปฏิบัติงานกับองค์กร โดยเริ่มตั้งแต่ผู้มีหน้าที่ในการสรรหาปรับแผนกำลังคนมาจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ว่าต้องการผู้ปฏิบัติงานที่จะมาปฏิบัติงานตำแหน่งใดกี่คน มีคุณสมบัติอย่างไร อัตราค่าจ้างเท่าไร จากนั้นกำหนดการใช้สื่อประชาสัมพันธ์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้รับรู้และสนใจในการเข้ามาสมัครงาน เพื่อให้องค์กรได้คัดเลือกต่อไป ซึ่งต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรและนอกองค์กรสมัครเข้ามา ในขณะที่สตาล (Stahl, 1992) ได้ให้ความหมายว่า การสรรหาเป็นการค้นหาและใช้ประโยชน์จากตลาดแรงงานที่ดีที่สุดสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ที่ต้องการ ส่วนโยเดอร์ส (Yoder, 1993) กล่าวว่า การสรรหาเป็นกระบวนการดึงดูดผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาสู่องค์กร ส่วนบาร์ทอล และมาร์ติน (Bartol & Martin, 1994) กล่าวว่า การสรรหาเป็นกระบวนการค้นหาและชักจูงผู้สมัครงานที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมบรรจุในตำแหน่งงานที่ว่างหรือคาดว่าจะว่างในอนาคตอันใกล้ ในขณะที่ครอชและเจมิสัน (Crouch & Jamison, 1995) ได้กล่าวว่า การสรรหาเป็นกระบวนการเสาะหาบุคคลที่มีความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ความสามารถ และสนใจในการปฏิบัติงาน ในขณะที่มอนดีและโน (Mondy & Noe, 1996) ได้อธิบายถึงการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2.1 การทดสอบความสามารถสติปัญญา 2.2 การทดสอบความรู้เฉพาะตำแหน่ง หรือการทดสอบความสำเร็จ 2.3 การทดสอบให้ปฏิบัติงานย่อย ๆ 2.4 การทดสอบความสนใจในงาน 2.5 การทดสอบบุคลิกภาพ และ 2.6 การสัมภาษณ์

กล่าวได้ว่า การสรรหาผู้ปฏิบัติงานเป็นกระบวนการดึงดูดผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ประสบการณ์ มีทักษะและความสามารถเข้ามาสู่องค์กร โดยการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานที่ดีที่สุด เพื่อบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งงานที่ว่างและตรงกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมจะได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายขององค์กรตามที่ตั้งไว้

3. การจ่ายค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ การจ่ายค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (Compensation and Benefits) ที่เหมาะสม นับเป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการจัดการทุนมนุษย์ เนื่องจากระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่ดี จะดึงดูดใจและรักษาผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงานบรรลุพันธกิจและเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งผลต่อการดำเนินกลยุทธ์ขององค์กรด้วย ค่าตอบแทนอาจอยู่ในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในรูปแบบการจูงใจต่าง ๆ และสิทธิประโยชน์รวมทั้งบริการหรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่จัดให้กับผู้ปฏิบัติงานโดยรวม องค์กรอาจใช้ปัจจัยในการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานต่างกัน แต่ส่วนใหญ่ใช้ลักษณะงานเป็นกำหนดค่าตอบแทน (Job Based) หรือใช้ทักษะเป็นตัวกำหนด (Skill Based) ซึ่งเป็นการพิจารณาความสามารถและผลงานมากกว่าการพิจารณาที่ตำแหน่งงาน

4. การประเมินผลงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญเช่นเดียวกับการฝึกอบรมและการศึกษา โดยมีความสำคัญต่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การปรับเงินเดือน มากกว่าที่จะนำไปใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ดังนั้น จึงมีการนำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้สำหรับการปรับเงินเดือน เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการประเมินความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร และเป็นเครื่องมือที่จะชี้วัดความสัมพันธ์ของความรู้ ทักษะความสามารถของผู้ปฏิบัติงานและความคาดหวังภายในองค์กร

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2551) กล่าวว่า วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีหลายวิธีและแต่ละวิธีมีความเหมาะสมกับการประเมินผลการปฏิบัติงานในลักษณะใดนั้น ขึ้นอยู่กับภาระงานและมาตรฐานที่กำหนดไว้ จากอดีตจนถึงปัจจุบันสามารถแบ่งรูปแบบวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ 1. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องยึดคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานเป็นหลัก 2. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดพฤติกรรมด้านการปฏิบัติงานเป็นหลัก 3. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดผลสำเร็จของงานหรือยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก 4. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบผสมผสาน 5. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา และ 6. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้การดัชนีวัดผลงานหลัก

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น เป็นเครื่องมือพัฒนาทุนมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการปรับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินความรู้ ทักษะ และความสามารถสำหรับการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร และเป็นเครื่องมือชี้วัดความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทักษะ และความสามารถของผู้ปฏิบัติงานและความคาดหวังขององค์กร

กระบวนการจัดการทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21

นักวิชาการหลายท่านได้จำแนกกระบวนการจัดการทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ โดยสามารถพิจารณาได้จากประเด็นต่าง ๆ (ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2552) คือ 1. กิจกรรมและกระบวนการการบริหารทุนมนุษย์ ได้แก่ การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทุนมนุษย์อื่น ๆ ให้มีความถูกต้องและทันเวลา 2. องค์กรได้จัดให้มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีความทันสมัย ถูกต้อง และเที่ยงตรง สามารถนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรได้จริง 3. สัดส่วนค่าใช้จ่ายในกิจกรรมและกระบวนการและการพัฒนาบริหารทุนมนุษย์ต้องบประมาณรายจ่ายขององค์กรในภาพรวม และอาจจะรวมถึงจำแนกตามองค์กรให้มีความเหมาะสมและสะท้อนถึงผลิตภาพของผู้ปฏิบัติงาน (HR Productivity) มีความคุ้มค่า (Value of Money) เมื่อเทียบกับคู่แข่งในตลาดได้ และ 4. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้สำหรับกิจกรรมและ

กระบวนการการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ภายในองค์กร เพื่อปรับปรุงการบริหาร การพัฒนา และส่งมอบบริการ (HR Automation) ไปยังส่วนงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

โชคชัย สุเวชวัฒนกุล และคณะ (2555) ได้กล่าวว่า การจัดการทุนมนุษย์ ประกอบด้วย 4 กิจกรรม คือ

1. กิจกรรมการวางแผนและสรรหาทุนมนุษย์ เป็นกิจกรรมแรกของการดำเนินการด้านทุนมนุษย์ในองค์กร โดยเป็นขั้นตอนการเตรียมการที่จะได้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามาร่วมงานกับองค์กร จนกระทั่งผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการบรรจุเพื่อเริ่มปฏิบัติงาน โดยเริ่มต้นจากการที่องค์กรวางแผนเรื่องกำลังคน และพิจารณาให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์องค์กร รวมทั้งเชื่อมโยงกับแผนการดำเนินงานของส่วนงานอื่น ๆ จากนั้นจึงทำการสรรหาผู้ปฏิบัติงานตามแผน โดยคำนึงถึงการหาแนวทางการสรรหาที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับงานที่มีอยู่ให้มากที่สุด และเมื่อได้ผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมแล้วก็ต้องดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจ้างงาน จนกระทั่งผู้ปฏิบัติงานนั้นได้เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นขั้นตอนกระบวนการที่สำคัญขั้นตอนหนึ่ง เนื่องจากการรับผู้ปฏิบัติงานเข้ามาปฏิบัติงานแล้ว หากพบว่าผู้ปฏิบัติงานนั้นไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่งานหรือไม่เหมาะสมกับองค์กร การที่จะให้ออกจากงานในภายหลังจะก่อให้เกิดความเสียหาย

2. กิจกรรมการสร้างความรู้ความผูกพันของทุนมนุษย์ เป็นกิจกรรมที่มีเป้าหมายในการที่จะรักษาสมาชิกที่ดีมีฝีมือไว้กับองค์กร โดยการสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้น เกิดความรู้สึกต้องการที่จะทุ่มเทร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องและใช้ระยะเวลา โดยผ่านการสนับสนุนจากกิจกรรมย่อยต่าง ๆ ที่สำคัญ เช่น ระบบการสื่อสารภายในองค์กร การจัดระบบค่าตอบแทนและการจูงใจ การสร้างมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร การพัฒนาภาวะผู้นำที่เหมาะสมของผู้บริหารในองค์กร ความสามารถในการรักษาทุนมนุษย์ขององค์กรไว้ด้วยการสร้างความผูกพัน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ช่วยก่อให้เกิดต้นทุนที่ต่ำกว่าการสรรหาผู้ปฏิบัติงานใหม่ และยังสามารถช่วยให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

3. กิจกรรมประเมินสมรรถนะทุนมนุษย์ ในปัจจุบันการประเมินศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วยเครื่องมือการประเมินสมรรถนะ เป็นเครื่องมือที่ได้รับการยอมรับ และนำไปปฏิบัติในหลายองค์กร ซึ่งเครื่องมือดังกล่าวสามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรได้ ในมิติการถ่ายทอดแนวนโยบายองค์กรไปสู่การปฏิบัติงาน และศักยภาพของการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยกระบวนการประเมินด้วยวิธีการนี้ จะเน้นการประเมินสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานในขณะนั้น เปรียบเทียบกับสมรรถนะขององค์กรที่คาดหวังว่ามีความแตกต่างกันเล็กน้อยเพียงใด กิจกรรมที่องค์กรต้องดำเนินการในการประเมินสมรรถนะทุนมนุษย์ คือ การที่องค์กรจะต้องมีการกำหนดสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะตามหน้าที่

โดยการกำหนดดังกล่าวควรกำหนดให้สอดคล้องกันทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ค่านิยม หรือปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และคำนึงถึงสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

4. กิจกรรมการให้พ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ เป็นกิจกรรมที่องค์กร ต้องคำนึงถึงมากขึ้นกว่าที่เป็นมาในอดีต การที่ให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรพ้นออกจากงานทั้งในเชิงบวก เช่น การให้พ้นจากการปฏิบัติงานเนื่องจากเกษียณอายุ การโยกย้ายตำแหน่ง ย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน เป็นต้น และในเชิงลบ เช่น การเลิกจ้างที่มีสาเหตุมาจากทั้งผู้ปฏิบัติงานและองค์กร เป็นต้น โดยกิจกรรมที่เกี่ยวข้องในการให้พ้นจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมตัวของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การจัดกิจกรรมเพื่อเตรียมสู่การพ้นจากการปฏิบัติงานในลักษณะต่าง ๆ การแนะแนวทางการปฏิบัติงานในองค์กรอื่น ๆ และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์กร เช่น กระบวนการในการจัดการกับความรู้ที่มีอยู่ของผู้ปฏิบัติงานที่กำลังจะต้องออกจากองค์กร

นิสตาร์ก เวชยานนท์ (2551) กล่าวว่า การบรรลุถึงความสำเร็จของการบริหารทุนมนุษย์ต้องอาศัยการกำหนดกลยุทธ์ การวางแผน และการมีส่วนร่วมของทั้งผู้บริหารระดับสูงและหัวหน้างาน ซึ่งการบริหารทุนมนุษย์ประกอบด้วย 1. ระบบต่าง ๆ ในการบริหารผู้ปฏิบัติงาน เช่น ข้อมูลองค์กร ข้อมูลบุคคล ข้อมูลด้านเงินเดือน สวัสดิการ ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อมาใช้ในการวางแผนและตัดสินใจ 2. การทำให้เกิดระบบอัตโนมัติ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรลดค่าใช้จ่าย และข้อมูลผู้ปฏิบัติงานบางอย่างจะถูกนำเข้าระบบ Internet-based HR ทำให้การบริหารเป็นไปได้อย่างคล่องตัวมากขึ้น 3. นำเอาระบบการวัดมาใช้ในการบริหารทุนมนุษย์มากขึ้น เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับตัวชี้วัดที่กำหนด และ 4. การจัดการให้อยู่ในตำแหน่งที่ถูกต้องเหมาะสม ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กร การลงทุนด้านทุนมนุษย์ที่สำคัญในกระบวนการนี้ คือ ต้องปรับปรุงพัฒนาการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงาน การสื่อสาร การบริหารผลและการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการกำหนดค่าตอบแทน

กล่าวโดยสรุป กระบวนการจัดการทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 จะให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์ เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นปัจจัยสำคัญที่นำองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งการจัดการทุนมนุษย์เป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการให้ได้คนดีมาปฏิบัติงาน สามารถจัดวางคนให้เหมาะสมกับงาน มีการพัฒนา สนับสนุน และควบคุมให้คนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ดูแลเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยของคนงาน ตลอดจนเตรียมการในรายที่จะเกษียณหรือต้องเลิกจ้าง ประกอบด้วย 4 กิจกรรม คือ 1. การวางแผนและสรรหาทุนมนุษย์เป็นขั้นตอนการเตรียมการที่จะได้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามาร่วมงานจนกระทั่งผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการบรรจุเพื่อเริ่มปฏิบัติงาน โดยเริ่มต้นจากการวางแผนกำลังคนและพิจารณาให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์องค์กร รวมทั้งเชื่อมโยงกับแผนการดำเนินงานของส่วนงานอื่น ๆ 2. การสร้างความผูกพันของทุนมนุษย์เป็นกิจกรรมที่จะรักษาสมาชิกที่ดีมีฝีมือไว้กับองค์กร โดยสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกต้องการที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

3. ประเมินสมรรถนะทุนมนุษย์ ปัจจุบันการประเมินศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานได้นำไปปฏิบัติในหลายองค์การ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการขององค์การได้ในมิติการถ่ายทอดนโยบายไปสู่การปฏิบัติงาน และศักยภาพของการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม และ 4. การให้พ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนพ้นออกจากงาน เช่น การจัดกิจกรรมเพื่อเตรียมสู่การพ้นจากการปฏิบัติงานในลักษณะต่าง ๆ การแนะแนวทางการปฏิบัติงานในองค์การอื่น ๆ และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์การ เช่น กระบวนการในการจัดการกับความรู้ที่มีอยู่ของผู้ปฏิบัติงานที่กำลังจะต้องออกจากองค์การ

ผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทุนมนุษย์

นักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการทุนมนุษย์ที่หลากหลาย ซึ่งมีทั้งการดำเนินการวิจัยและบทความทางวิชาการ ผู้เขียนจึงขอสรุปเพื่อเป็นสาระสำคัญในด้านการจัดการทุนมนุษย์ ดังนี้

ฟ้าวิกร อินลวง (2561) ได้ทำการศึกษาการจัดการทุนมนุษย์สมัยใหม่ยุคเจนเนอเรชันวาย ระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ลำพูน พบว่า ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน และปัจจัยบำรุงรักษามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสนใจในงานและองค์การ และมีแนวทางในการปรับนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า 1. ควรจัดกิจกรรมจูงใจที่หลากหลาย โดยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่องค์การต้องการ และมุ่งใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความสนใจในงานและองค์การ และ 2. ควรมุ่งใช้ปัจจัยบำรุงรักษา ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการที่เหมาะสม ความมั่นคงในงาน และความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

อธิพันธ์ อุทธา (2558) ได้ทำการศึกษาการบริหารทุนมนุษย์ในองค์การของบริษัท รวมเกษตรกรรม อุตสาหกรรม จำกัด จังหวัดขอนแก่น พบว่า ผลการวัดค่าประสิทธิผลการจัดการทุนมนุษย์ขององค์การอยู่ในระดับที่ถึงขั้นถึงที่กำหนดขั้นต่ำพอดี หมายความว่า บทบาทการปฏิบัติงานขององค์การต้องปรับปรุง โดยมุ่งเน้นไปที่ข้อปฏิบัติสำคัญที่ส่งผลต่อระดับคะแนนขององค์การ เมื่อพิจารณาตามรายกลุ่ม พบว่า กลุ่มที่ต้องปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทุนมนุษย์ให้สูงขึ้น ได้แก่ กลุ่มระดับหัวหน้าแผนกขึ้นไป ฝ่ายบริหารโรงงาน ฝ่ายบัญชีและการเงิน กลุ่มงานที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี และ 10 ปีขึ้นไป และเสนอแนะแนวทางในการบริหารทุนมนุษย์ ได้แก่ การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ และการสร้างองค์ความรู้ในองค์การต่อไป

จริยา ชุนพรหม และคณะ (2559) ได้ทำการศึกษาการบริหารจัดการทุนทางปัญญาและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือของประเทศ พบว่า การบริหารจัดการทุนทางปัญญา องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลการจัดการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีข้อเสนอแนะให้หน่วยงานระดับกระทรวงควรให้ความสำคัญอย่างจริงจังในการสนับสนุนส่งเสริมการบริหารจัดการของสถานศึกษาให้มีความพร้อมและมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนด้านวิทยาศาสตร์ทั้งใน

ด้านทรัพยากร บุคคล ครูผู้สอน สิ่งสนับสนุนการจัดการศึกษา เทคโนโลยี และกระบวนการพัฒนาตั้งแต่ทีมผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา

นิมนวล คำปลื้ม (2556) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทุนมนุษย์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดราชบุรี พบว่า การบริหารทุนมนุษย์ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อเสนอแนะว่าควรกำหนดแนวทางหรือยุทธศาสตร์ในการลดรายจ่ายเพิ่มรายได้ เพื่อสร้างแรงจูงใจด้านค่าจ้างหรือเงินเดือน และควรกำหนดวิธีการยกย่องเชิดชูเกียรติจากผลการปฏิบัติงานให้มากขึ้น กำหนดชนิด ประเภทของครูดีเด่นที่เป็นแบบอย่างให้หลากหลาย มีการจำแนกรางวัลออกเป็นหลายประเภท เพื่อให้ครูได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมากขึ้น และควรใช้เงื่อนไขและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน มาสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดแก่ครูต่อไป

ญาสินี เกิดผลเสริฐ (2562) ได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อการเสริมสร้างความเป็นพลเมืองที่ตื่นตัวในชุมชน พบว่า พบองค์ประกอบของความเป็นพลเมืองที่ตื่นตัวที่สำคัญ ได้แก่ มิติด้านตัวตน และความรู้ความสามารถ และพบกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ที่สำคัญ ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การจัดการความรู้ และ Best Practices เป็นต้น โดยมีปัจจัยและเงื่อนไขสำคัญในการรวมตัว การมีส่วนร่วมของคนในชุมชน บทบาทของผู้นำ/แกนนำในชุมชน รวมถึงการสนับสนุนจากองค์กรและเครือข่ายที่มีใช้รัฐ เป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความเป็นพลเมืองที่ตื่นตัวในชุมชน

ชยานุช จาตุรจินดา (2564) ได้ทำการศึกษา AI กับการบริหารงานบุคคล ซึ่งปัจจุบันบทบาทของ AI (Artificial Intelligence) หรือปัญญาประดิษฐ์ในการนำมาใช้งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยวงจรชีวิตของ AI ในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประเด็นท้าทายในการนำ AI เข้ามาใช้ในแต่ละช่วงของวงจรชีวิตไปจนถึงการนำ AI เข้ามาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับทำหน้าที่ช่วยเหลือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในกระบวนการปฏิบัติงานตั้งแต่การรับสมัครผู้ปฏิบัติงานและคัดกรองผู้สมัคร การสัมภาษณ์ การจัดการสวัสดิการ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การจัดทำเงินเดือน รวมไปถึงจนถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงาน

ชินวัตร เชื้อสระคู (2561) ได้เสนอทัศนะและแยกแยะระหว่างแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์เปรียบเทียบกับแนวคิดการบริหารทุนมนุษย์ ซึ่งมีความลุ่มลึก กว้างขวาง และเป็นเครื่องมือด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์มากยิ่งขึ้น และมุ่งหาคำตอบรวมทั้งประเมินทางเลือกจากองค์ความรู้ที่เป็นแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) และแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม (Best Fit) ว่าแนวทางใดมีความเหมาะสม ในการนำไปปฏิบัติในบริบทขององค์กรทั่วไป โดยได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการเสนอแนวคิดและเปรียบเทียบให้เห็นพัฒนาการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น ปัจจุบันไปเป็นการบริหารทุนมนุษย์ ส่วนที่สองการตีความในมิติของ

ความเหมาะสมเมื่อนำมาใช้ในองค์กรของไทย โดยใช้องค์ความรู้ 2 ลักษณะ ได้แก่ 1. การวิเคราะห์แนวปรัชญา ได้แก่ ภาววิทยา ตรรกศาสตร์ จริยศาสตร์ คุณวิทยา ญาณวิทยา และวิธีวิทยา 2. ศึกษาโดยเน้นแนวคิดของ Burrell และ Morgan (1979) แล้วบูรณาการทั้ง 2 ลักษณะมาเปรียบเทียบและต่อการประยุกต์ใช้ ในบริบทขององค์กรไทย ซึ่งในการศึกษาใช้เครื่องมือการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งวิเคราะห์ เปรียบเทียบและแยกแยะไปพร้อมกัน พบว่า หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับแนวคิดการบริหารทุนมนุษย์ ไม่สามารถตีความชี้เฉพาะแบบองค์รวม (Generalization) ได้ แต่ข้อพิจารณาสำคัญอยู่ที่ผลลัพธ์มากกว่าวิธีการ ซึ่งการนำแนวคิดทั้งคู่มารับใช้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Chueasraku (2018) พบว่า ช่วยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานในองค์กรโดยสามารถทำนายประสิทธิภาพในการจัดการผู้ปฏิบัติงาน (People Management Effectiveness) ได้ถึงร้อยละ 54.9

เอลวิส โคตรชมภู และจุฬาพรณภรณ์ ธนะแพทย์ (2565) กล่าวว่า ในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 จะเป็นการเปลี่ยนแปลงในระดับโลกหรือที่เรียกกันได้ว่าเป็นยุค Globalization เป็นสังคมที่เกิดขึ้นแบบใหม่ที่เรียกว่า สังคมสารสนเทศ (Information Society) สังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Society) หรือเป็นสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge – based Society and Economy) ซึ่งลักษณะที่เกิดขึ้นจะส่งผลทำให้สังคมที่มีความรู้กลายเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งการพัฒนาความรู้ใหม่ๆ เพื่อการแข่งขันและเสริมสร้างความเข้มแข็งจะเป็นฐานที่สำคัญอย่างยิ่งของกระบวนการพัฒนาประเทศ

พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547) ได้กล่าวถึงลักษณะที่สำคัญของระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ที่สำคัญ 4 มิติ คือ 1. นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงความรู้ของทรัพยากรมนุษย์ 2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการริเริ่มการแพร่กระจาย และการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ 3. เทคโนโลยีสารสนเทศ และโทรคมนาคมที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานสำคัญสำหรับการประมวลผล การเก็บรักษา การถ่ายโอน และการสื่อสารข้อมูลทั้งที่อยู่ในรูปของข้อความเสียงและภาพ และ 4. สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นนโยบายของภาครัฐ การแข่งขันในภาคธุรกิจที่มีความรุนแรง ตลอดจนการปรับเปลี่ยนการค้าในตลาดโลก ดังนั้นโลกในยุคศตวรรษที่ 21 ได้มีการเกิดขึ้นและมีการเปลี่ยนแปลงมาสู่ระยะหนึ่งแล้ว ในแง่ของการปฏิบัติงานและการบริหารทุนมนุษย์สามารถรับมือ ปรับตัว และดำรงชีวิตอยู่ภายใต้การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ให้เกิดประสิทธิภาพได้มากน้อยอย่างไร วิธีทางที่สำคัญอย่างยิ่ง คือ ต้องเร่งสร้างภูมิคุ้มกันการเปลี่ยนแปลง โดยการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพด้านทุนมนุษย์ (Human Capital) ให้เกิดขึ้นในทุก ๆ ระดับของสังคมแบบใหม่นี้ เพราะมนุษย์ถือได้ว่าเป็นหัวใจและกลไกสำคัญของกระบวนการพัฒนา

สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2560) กล่าวว่า ทุนมนุษย์มีบทบาทสำคัญที่จะทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นความจริงได้ และมีส่วนต่อความสำเร็จในหลายระดับขององค์กร ดังนั้น ทุนมนุษย์จึงถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดขององค์กรที่ต้องมีการลงทุน เพื่อให้ได้มา การสั่งสม การใช้ประโยชน์ การพัฒนา และการสร้างมูลค่าอย่างต่อเนื่อง

องค์การที่ประสบความสำเร็จมักจะเป็นองค์การที่ให้ความสำคัญต่อการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ มีการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ สร้างคุณค่า โดยการฝึกอบรมและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องจนเกิดความเชี่ยวชาญ เกิดทักษะความชำนาญและเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา

รัตนติกานต์ อินทร์สุข และคณะ (2563) กล่าวว่า การจัดการทุนมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนานั้นมีหลักการและวิธีการที่คล้ายคลึงกับกระบวนการจัดการทุนมนุษย์ตามทฤษฎีตะวันตกจะแตกต่างกันแต่เพียงเนื้อหาสาระที่เป็นหลักของพระพุทธศาสนา เริ่มตั้งแต่การสรรหา ซึ่งพระพุทธองค์ก็จะทรงตรวจดูอุปนิสัยของเวไนยสัตว์เพื่อจะรับมาเป็นทุนมนุษย์ในองค์การได้หรือไม่ ซึ่งหลักการก็คือหลักบัว 4 เหล่า เพราะพระพุทธองค์ได้ทรงพิจารณาด้วยพระญาณว่าพื้นฐานของมนุษย์มีความแตกต่างกัน ดังนั้น พระธรรมที่พระองค์ทรงตรัสรู้แล้วเป็นธรรมลึกซึ้ง จึงเป็นเรื่องยากที่จะรู้และเข้าใจได้ง่าย

ดนัย ผ่องแผ้ว และคณะ (2564) กล่าวว่า กระบวนการในการจัดการผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีมิติต่าง ๆ แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ 1. ระยะการได้มา 2. ระยะการดูแลรักษา และ 3. ระยะการออกจากงาน กระบวนการดังกล่าวมีกิจกรรมโครงการที่องค์การภาครัฐจัดขึ้น เพื่อจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเกิดปัญหาให้น้อยที่สุด รวมถึงการพัฒนาให้ผู้ปฏิบัติงานมีศักยภาพเพิ่มขึ้น

นารีนี แสงสุข และคณะ (2561) กล่าวว่า ปัจจุบันประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจดิจิทัล และสังคมผู้สูงอายุ ถือเป็นการเผชิญความเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายต่อการปรับตัว ภาครัฐจึงต้องเร่งผลักดันภาคส่วนต่าง ๆ ให้มีความพร้อม รองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 โดยหนึ่งในหลายภารกิจ คือ แผนการจัดการทุนมนุษย์ ซึ่งจำต้องปรับเปลี่ยนอย่างเร่งด่วน การเตรียมความพร้อมนี้จะทำให้อนาคตของการปฏิบัติงานเปลี่ยนไป

Elisabeth E. Bennett and Rochell R. McWhorter (2021) กล่าวว่า การระบาดใหญ่ของ Covid-19 นำวิกฤตที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาสู่โลกที่กำลังดำเนินอยู่การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ผู้คนนับล้านเริ่มปฏิบัติงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการแพร่กระจายของโรคและเพื่อรักษาความต่อเนื่องขององค์การ การพัฒนาทุนมนุษย์และกลยุทธ์การปฏิบัติงานเป็นทางเลือกที่ช่วยองค์การปรับให้เข้ากับความท้าทายในปัจจุบันและเตรียมพร้อมสำหรับการหยุดชะงักในอนาคต

Zhisheng Chen (2021) กล่าวว่า การระบาดใหญ่ได้เปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติงานจำนวนมากเลือกปฏิบัติงานจากที่บ้าน (WFH) ซึ่งข้อจำกัดและมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อทั้งองค์การและผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังเกิดความท้าทายมาสู่การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านทุนมนุษย์

สรุป

การจัดการทุนมนุษย์ (HCM: Human Capital Management) ในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก เนื่องจากทุนมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์งานโดยเน้นทั้งคุณธรรม จริยธรรม ความปลอดภัย คุณภาพ และมาตรฐาน ซึ่งการพัฒนาและการรักษาทุนมนุษย์ให้ปฏิบัติงานกับองค์การ รวมทั้งการพ้นออกจากองค์การไปด้วยดีนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยการจัดการทุนมนุษย์ที่ดี การจัดการทุนมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์การ โดยทำให้มีผู้ปฏิบัติงานมาปฏิบัติงานที่ต่อเนื่อง และมีผู้ปฏิบัติงานที่เพียงพอ ซึ่งการจัดการทุนมนุษย์ที่ดีจำเป็นต้องมีการวางแผนทุนมนุษย์และมีการทำนายความจำเป็นและความต้องการทุนมนุษย์สำหรับอนาคต ทำให้ได้ผู้ปฏิบัติงานที่ดีและมีความรู้ความสามารถและมีทักษะที่จะเข้ามาปฏิบัติงานภายในองค์การ ซึ่งการจัดการทุนมนุษย์ที่นั่นดีจะนำมาสู่กระบวนการสรรหาผู้ปฏิบัติงาน การคัดเลือกผู้ปฏิบัติงาน และการบรรจุแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดีและมีความรู้ความสามารถ และมีทักษะที่สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการภายในองค์การ ทำให้มีการพัฒนาทุนมนุษย์ ทั้งทางด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม ซึ่งในการพัฒนาทุนมนุษย์นับเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญสำหรับการจัดการทุนมนุษย์ ทำให้มีสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานและการบริหารค่าตอบแทนที่เหมาะสม ทำให้เกิดการแก้ไขพฤติกรรมและการป้องกันที่เบี่ยงเบนของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมและส่งเสริมสนับสนุนผู้ปฏิบัติงาน และทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันและผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหาร

การจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital Management) เดิมใช้คำว่าการบริหารงานบุคคล (Personnel Management) โดยให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลที่เป็นลักษณะแบบศูนย์รวมอำนาจทั้งองค์การ ประกอบด้วย นโยบาย กิจกรรม การรับผู้ปฏิบัติงานเข้าปฏิบัติงาน การดูแลรักษาผู้ปฏิบัติงานและการให้ผู้ปฏิบัติงานพ้นออกจากงาน รวมทั้งการเก็บรวบรวมประวัติของผู้ปฏิบัติงาน โดยลักษณะของศูนย์รวมอำนาจส่วนใหญ่ของการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นงานธุรการและงานบริการ ต่อมาการจัดการทุนมนุษย์ ได้รับความนิยมนำแพร่หลายมากขึ้น โดยให้ความสำคัญกับมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่ไม่สามารถใช้เครื่องจักรหรือเครื่องมือใด ๆ มาทดแทนได้ ผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่นำองค์การไปสู่ความสำเร็จ โดยผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกนึกคิด มีจิตวิญญาณ และมีสมอง ซึ่งการจัดการทุนมนุษย์มีความแตกต่างจากทรัพยากรอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องทำความเข้าใจถึงความจำเป็นและความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน และการให้ความสำคัญกับสิทธิเสรีภาพ คุณภาพชีวิต ความปลอดภัย และความยุติธรรมกับผู้ปฏิบัติงาน โดยเป้าหมายของการจัดการทุนมนุษย์จะมุ่งเน้นที่การใช้ศักยภาพ และการสร้างคุณค่าของผู้ปฏิบัติงานที่จะทำให้องค์การเป้าหมาย มีความมั่นคง มั่นคง และสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข โดยการจัดการทุนมนุษย์จะมีความสัมพันธ์กับการจัดการทุนมนุษย์ตั้งแต่การได้ผู้ปฏิบัติงานมาปฏิบัติงาน จนถึงผู้ปฏิบัติงานนั้นพ้นออกจากงานไป ประกอบด้วย ระยะการได้มาซึ่งทุนมนุษย์ (Acquisition Phase) ระยะการรักษาทุนมนุษย์ที่ปฏิบัติงานภายในองค์การ (Retention Phase) และระยะการให้

พ้นออกจากงาน (Termination Or Separation Phase) ดังนั้น การจัดการทุนมนุษย์จึงเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญสำหรับผู้บริหารทุกระดับ เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับการจัดการทุนมนุษย์ให้ได้ผู้ปฏิบัติงานที่ดีมาปฏิบัติงาน และสามารถจัดวางผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับภาระงาน มีการพัฒนาศักยภาพที่เหมาะสม ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับดูแลเรื่องสุขภาพ และความปลอดภัยสำหรับผู้ปฏิบัติงาน และเตรียมการสำหรับรายที่จะเกษียณราชการ อายุงาน หรือลาออก

วัตถุประสงค์หลักของการจัดการทุนมนุษย์ภายในองค์กร ประกอบด้วย 1. การสรรหาผู้ปฏิบัติงาน (Recruitment) เป็นการค้นหาผู้ปฏิบัติงานเพื่อเลือกสรรให้ได้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน และสิ่งสำคัญที่สุด คือ ผู้ปฏิบัติงานที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และวัฒนธรรมขององค์กรได้ 2. การพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน (Development) เป็นการดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีทักษะความสามารถ ประสิทธิภาพ ความรู้ และทัศนคติเพิ่มมากขึ้น โดยผ่านการพัฒนาศักยภาพด้านการศึกษา (Education) การพัฒนา (Development) และการฝึกอบรม (Training) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และขณะเดียวกันก็จำเป็นที่จะต้องดำเนินการพัฒนาอาชีพ (Career Development) เพื่อเตรียมพร้อมที่จะเติบโตในตำแหน่งที่สูงขึ้น พร้อมกับปรับปรุงและพัฒนาองค์กร (Organization Development) เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จในการแข่งขันได้ในที่สุด 3. การธำรงรักษาผู้ปฏิบัติงาน (Retention) ซึ่งเป็นความพยายามที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้วยการสร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจ มีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน มีรายได้พอเพียงกับความเป็นอยู่ ทั้งนี้เพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานให้ได้มากที่สุด ภายใต้กฎระเบียบและหลักเกณฑ์ที่จะอำนวยให้ และ 4. การใช้ประโยชน์ (Utilization) เป็นการให้ผู้ปฏิบัติงานให้ได้ประโยชน์สูงสุด ตามแนวทางในการจัดแผนกำลังคน การปรับปรุงงานหรือการขยายขอบเขตงาน การตรวจสอบหรือวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น จุดมุ่งหมายของการจัดการทุนมนุษย์เพื่อให้เกิดความแน่ใจว่าผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้นที่จะเป็นผู้นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยกระบบการจัดการทุนมนุษย์ในองค์กร เพื่อที่จะก่อให้เกิดแหล่งสั่งสมความสามารถและความเชี่ยวชาญต่าง ๆ ที่องค์กรจะได้เรียนรู้และใช้สิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับโอกาสใหม่ที่จะเกิดขึ้น และพร้อมที่จะดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถตั้งแต่การสรรหา การพัฒนา การธำรงรักษาผู้ปฏิบัติงาน และการใช้ประโยชน์ เพื่อที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานหรือใช้ผู้ปฏิบัติงานให้ตรงกับงาน เหมาะสมกับความท้าทาย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และการไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานต้องอยู่ว่างเปล่าโดยไม่มีหน้าที่งานรับผิดชอบ

กระบวนการจัดการทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 จะให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์ เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นปัจจัยสำคัญที่นำองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งการจัดการทุนมนุษย์เป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการให้ได้คนดีมาปฏิบัติงาน สามารถจัดวางคนให้เหมาะสมกับงาน มีการ

พัฒนา สนับสนุน และควบคุมให้คนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ดูแลเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยของ
คนงาน ตลอดจนเตรียมการในรายที่จะเกษียณหรือต้องเลิกจ้าง ประกอบด้วย 4 กิจกรรม คือ 1. การวางแผนและ
สรรหาทุนมนุษย์เป็นขั้นตอนการเตรียมการที่จะได้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามาร่วมงานจนกระทั่งผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการ
บรรจุเพื่อเริ่มปฏิบัติงาน โดยเริ่มต้นจากการวางแผนกำลังคนและพิจารณาให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์องค์การ
รวมทั้งเชื่อมโยงกับแผนการดำเนินงานของส่วนงานอื่น ๆ 2. การสร้างความผูกพันของทุนมนุษย์เป็นกิจกรรมที่จะ
รักษาสมาชิกที่มีฝีมือไว้กับองค์การ โดยสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกต้องการที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจใน
การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ เพื่อให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด
3. ประเมินสมรรถนะทุนมนุษย์ ปัจจุบันการประเมินศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานได้นำไปปฏิบัติในหลายองค์การ
ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการขององค์การได้ในมิติการถ่ายทอดนโยบายไปสู่การปฏิบัติงาน และศักยภาพของ
การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม และ 4. การให้พ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อม
ก่อนพ้นออกจากงาน เช่น การจัดกิจกรรมเพื่อเตรียมสู่การพ้นจากการปฏิบัติงานในลักษณะต่าง ๆ การแนะแนว
ทางการปฏิบัติงานในองค์การอื่น ๆ

การบรรลุผลสำเร็จของการจัดการทุนมนุษย์ จะต้องดำเนินการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อการบรรลุถึง
ความสำเร็จของการจัดการทุนมนุษย์ โดยอาศัยการกำหนดกลยุทธ์ การวางแผน และการมีส่วนร่วมของทั้งผู้บริหาร
อย่างเป็นระบบ เนื่องระบบต่าง ๆ ในการบริหาร ได้แก่ ข้อมูลองค์การ ข้อมูลบุคคล ข้อมูลด้านเงินเดือนสวัสดิการ
ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อมาใช้ในการวางแผนและตัดสินใจ รวมถึงการทำให้เกิดระบบอัตโนมัติ ซึ่งจะช่วยองค์การลด
ค่าใช้จ่าย และข้อมูลผู้ปฏิบัติงานบางอย่างจะถูกนำเข้าระบบ Internet-based HR ทำให้การบริหารเป็นไปได้ด้วย
คล่องตัวมากขึ้น และนำเอาระบบการวัดมาใช้ในการบริหารทุนมนุษย์มากขึ้น เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับผลงานกับ
ตัวชี้วัดที่กำหนด และการจัดการให้อยู่ในตำแหน่งที่ถูกต้องเหมาะสม ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์การ การลงทุนด้าน
ทุนมนุษย์ที่สำคัญในกระบวนการนี้ คือ ต้องปรับปรุงพัฒนาการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงาน การสื่อสาร การบริหารผลและ
การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการกำหนดค่าตอบแทน

บรรณานุกรม

- จริยา ขุนพรหม, จินต์ วิภาตะกลัศ และกฤษณะ ดาราเรือง. (2559). การบริหารจัดการทุนทางปัญญาและองค์การ
แห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาใน
เขตภาคเหนือของประเทศไทย. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา*, 5(1), 115-128
- ชญาณูช จาตุรจินดา. (2564). AI กับการบริหารงานบุคคล. *วารสารสังคมศาสตร์*, 51(1), 31-50

- ชินวัตร เชื้อสระคู. (2561) การบริหารทุนมนุษย์กับทรัพยากรมนุษย์ : แนวคิดที่เหมาะสมต่อการนำมาใช้ในองค์กรไทย. *Journal of HRintelligence*. สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 14(1), 88-104
- ชัชวาลย์ ทัดศิวัช. (2552). คุณภาพการให้บริการภาครัฐ: ความหมาย การวัด และการประยุกต์ในระบบบริหารภาครัฐไทย. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 7(10), 105-146.
- โชคชัย สุเวศวัฒนกุล และกนกกานต์ แก้วนุช. (2555). *ทางเลือก-ทางรอดจากวิกฤตเศรษฐกิจของกิจกรรมทุนมนุษย์ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง: กิจกรรมการบริหารและการพัฒนาทุนมนุษย์. การประชุมวิชาการระดับชาติในวันคล้ายวันสถาปนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ประจำปี 2555. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- ญาสินี เกิดผลเสริมฐ. (2562). รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อการเสริมสร้างความเป็นพลเมืองที่ตื่นตัวในชุมชน . (ดุชนิพนธ์ สาขานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ). มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม
- दनัย เทียนพุด. (2551). *บริหารคนในทศวรรษหน้า*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- दनัย ผ่องแผ้ว, ศรายุทธ คชพงศ์, กุลชาติ บุญกลิ่นสอน และโชติ บดีรัฐ. (2564). ทุนมนุษย์ : การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ. *Journal of Modern Learning Development*. 6(5), 289-302
- นารินี แสงสุข และคณะ. (2561). *การจัดการทุนมนุษย์ในยุค Thailand 4.0 ของ SMEs*. การประชุมวิชาการระดับชาติ เพื่อนำเสนอผลงานวิจัยด้านบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2 วันที่ 28 มิถุนายน 2561 กรุงเทพฯ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง : 231-240
- นันทวล คำปลื้ม. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทุนมนุษย์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดราชบุรี (วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา)*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี
- นิสตากร เวชยานนท์. (2551). *มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์*. กรุงเทพฯ : กราฟิโกซิสเต็มส์.
- บรรพต วิรุณราช. (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : เอ. เอส. เทคนิคการพิมพ์.
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). *การจัดการความรู้ : พื้นฐานและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ : ธรรมกมลการพิมพ์.
- ฟ้าวิกร อินลง. (2561). การจัดการทุนมนุษย์สมัยใหม่ยุคเจนเนอเรชั่นวาย ระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ลำพูน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*. 12(ฉบับพิเศษ), 43-55

รัตน์ติกานต์ อินทร์สุข, รัชฎาภา คงชน และธันัสสา โจนตระกูล. (2563). การจัดการทุนมนุษย์ตามแนวพุทธศาสนา.

Journal of Modern Learning Development. 5(4), 218-226

ลัดดาวัลย์ คงทอง. (2561). รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว (ดัชนีนิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยราชภัฏ
วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี

วิรัช วิรัชนิการวรรณ. (2552). *การบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐ : การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัด*. กรุงเทพฯ :
ไพรเพช.

ศูนย์บูรณาการพัฒนามนุษย์ (ศบม.). (2565). *โลกในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญา*. สืบค้น
17 กรกฎาคม 2565 จาก [http://www.thaiihdc.org/web/index.php?option=com_content&view=](http://www.thaiihdc.org/web/index.php?option=com_content&view=article&id=2743:-21-&catid=10:2561-03-07-17-12-32&Itemid=25)
[article&id=2743:-21-&catid=10:2561-03-07-17-12-32&Itemid=25](http://www.thaiihdc.org/web/index.php?option=com_content&view=article&id=2743:-21-&catid=10:2561-03-07-17-12-32&Itemid=25)

สุรศักดิ์ ชะมารัมย์. (2560). การจัดการทุนมนุษย์ : ความหมาย ความสำคัญ วิวัฒนาการ และแนวโน้ม. *วารสารวิชาการ
และวิจัย มทร. สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 2(1), 56-67.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). (ร่าง) *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13
“พลิกโฉมประเทศไทยสู่ สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน”*. กรุงเทพฯ : สำนักงานสภา
พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ : 7-8.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). *คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563-2565*.
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

อธิพันธ์ อุทธา. (2558). *การบริหารทุนมนุษย์ในองค์กรของบริษัท รวมเกษตรกรอุตสาหกรรม จำกัด จังหวัดขอนแก่น*.
การประชุมวิชาการทางธุรกิจและนวัตกรรมทางการจัดการระดับชาติและนานาชาติ ประจำปี 2558.
ขอนแก่น : วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ (MBA) มหาวิทยาลัยขอนแก่น : 813-819

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร. (2551). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินโดยใช้ Competency ฉบับ
ปรับปรุง*. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

เอลวิส โคตรชมภู และจุฬารัตนภรณ์ ธนะแพทย์. (2565). การบริหารทุนมนุษย์ในยุคศตวรรษที่ 21. *วารสาร มจร
อุบลปริทรรศน์*. 7(1), 1017-1028

Armstrong, M. (1992). *Strategies for Human Resource Management*. London: Kogan Page.

- Baron, A. & Armstrong, M. (2007). *Human Capital Management: Achieving Added Value through People*. London: Philadelphia: Kogan Page Ltd.
- Bartol, K. & Martin D. (1994). *Management*. 2nd ed. New York: McGraw-Hill.
- Burrell, G, & Morgan, G. (1979). *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*. London: Heinemann, 1-37.
- Chueasraku, Chinnawat. (2018). *Shift from Human Resources to Human Capital: Is it compatible ith firms in central-Isaan?*, Oral presentation at the 2nd National and International Conference on Education and Technology Research (ICET II) : Critical Innovation. July 26th, 2018. (75-82). Roi Et Rajabhat University.
- Clark, T. J. (1999). *Success through Quality*. Wisconsin: ASQ: Quality Press.
- Crouch, W. and Jamison, J.N. (1995). *The Work of Civil Service Commission*. Chicago: Civil Service Assembly.
- Chueasraku, Chinnawat. (2018). *Shift from Human Resources to Human Capital: Is it compatible ith firms in central-Isaan?*, Oral presentation at the 2nd National and International Conference
- Elisabeth E. Bennett and Rochell R. McWhorter. (2021). *Virtual HRD's Role in Crisis and the Post Covid-19 Professional Lifeworld: Accelerating Skills for Digital Transformation*. *Advances in Developing Human Resources* 2021. 23(1), 5–25
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (1996). *Human Resource Management*. 6th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Stahl, S. (1992). Saying the P word: Nine guidelines for exemplary phonics instruction. *The Reading Teacher*, 45, 618-625.
- Werther, W. B. & Keith, D. (1993). *Human Resource and Personal Management*. 4th ed. New York: McGraw-Hill.
- Werther, W. B. & Keith D. (1985). *Personal Management and Human Resources*. 2nd ed. New York: McGraw-Hill.
- Yoders, D. (1993). *Personnel Principles and Policies*. 2nd ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Zhisheng Chen. (2021). *Influence of working form During the COVID-19 Crisis and HR Practitioner Response*. *Frontiers in Psychology*. Volume 12. Article 710517.

แนวคิดด้วยอำนาจรัฐภายใต้เจ้าผู้ครองนครของมาคิอาเวลลี
และการได้มาซึ่งอำนาจของคณะรัฐประหารไทย
CONCEPT OF STATE POWER UNDER THE RULER OF MACHIAVELLI
AND THE ACQUISITION OF POWER BY THE THAI COUP JUNTA

กัญจิรา วิจิตรวัชรารักษ์¹, พระมหาอรุณ ปณฺญารุโณ²
พระครูปลัดสุวัฒนพรหมจริยคุณ³, เกษฎา ผาทอง⁴, สุพัตรา สันติรุ่งโรจน์⁵
Kanjira Wijitwatchararak¹, Phramaha Arun Panyaruno²
Phrakrupaladsuwatthanaphromajariyakhun³, Ketsada Phathong⁴, Supattra Santirungroj⁵
ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2565
บทคัดย่อ

ภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาสู่ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สถานการณ์ทางการเมืองของประเทศไทยปรากฏการรัฐประหารมาแล้ว 13 ครั้ง คณะรัฐประหารได้อ้างความชอบธรรมในการยึดอำนาจโดยให้เหตุผลว่า เพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งและสถานการณ์วุ่นวายภายในประเทศการศึกษาแนวคิดด้วยอำนาจรัฐผ่านงานเขียนเรื่อง “The Prince เจ้าผู้ปกครองนคร” ของมาคิอาเวลลี ซึ่งจากการศึกษาพบว่าสิ่งที่เหมือนกันระหว่างแนวคิดด้วยอำนาจรัฐภายใต้เจ้าผู้ครองนครของมาคิอาเวลลีและการได้มาซึ่งอำนาจของคณะรัฐประหารไทย นับตั้งแต่คุณลักษณะของผู้ปกครองทั้งสามประการ คือ 1. ผู้ปกครองไม่จำเป็นต้องรักษาสัญญา พิจารณาจากการแก้ไข้ปัญหาทางการเมืองด้วยวิธีรัฐประหาร ซึ่งมีได้เป็นไปตามกลไกของระบอบประชาธิปไตย 2. มีลักษณะเป็นทั้งราชสีห์และสุนัขจิ้งจอก กล่าวคือมีการใช้อำนาจสร้างความยำเกรง เป็นลักษณะของราชสีห์ และการใช้กลไกทางรัฐธรรมนูญเพื่อรักษาไว้ซึ่งอำนาจเป็นลักษณะอันเฉลียวฉลาดของสุนัขจิ้งจอก และ 3. คณะรัฐประหารไทยมิได้ใช้หลักการตามกรอบของคุณธรรม เพราะการรัฐประหารเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลโดยวิธีการอันละเมิด และนำไปสู่วิธีการได้มาซึ่งอำนาจของคณะรัฐประหารไทย เมื่อพิจารณาสาเหตุแห่งการยึดอำนาจมีความเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ การแสวงหา และการรักษาไว้ซึ่งอำนาจกองทัพ เห็นได้ชัดเจนจากประวัติศาสตร์การรัฐประหารในทุกยุคสมัย

คำสำคัญ: 1.อำนาจรัฐ 2.ผู้ปกครอง 3.รัฐประหาร

^{1,2,3,4,5} อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

^{1,2,3,4,5} Lecturer, Bachelor of Arts Program in Political, Mahamakut Buddhist University

Corresponding author; Email: kanjira9@gmail.com

(Received: 5 May 2023; Revised: 22 May 2023; Accepted: 15 June 2023)

ABSTRACT

After the change of government from an absolute monarchy to a democratic system with the King as the head of state. The political situation of the Thai state has seen 13 coups. The junta has claimed the legitimacy of seizing power by reasoning that to resolve conflicts and chaos in the country, the study of the concept of state power through Machiavelli writing "The Prince". The study found that the parallel between the idea of state power under Machiavelli's ruler and the acquisition of power by the Thai coup d'état. Since the three characteristics of parents are: 1. Parents do not need to keep their promises. considered from solving political problems by coup d'état which is not in accordance with the mechanism of democracy, 2. looks like both a lion and a fox that is to say, power is used to create fear, is the nature of the lion and the use of constitutional mechanisms to maintain power and 3. the Thai coup d'état did not apply principles based on virtue. Because a coup is a process of changing the government by infringing methods. and lead to the way of obtaining the power of the Thai coup d'état When considering the reasons for the seizure, it relates to the interests, acquisition and retention of military power. This is evident from the history of coups in all eras.

Keywords: 1.State Power 2.Ruler 3.Coup

บทนำ

จากการศึกษาประวัติศาสตร์การรัฐประหารในประเทศไทยพบว่า การก่อรัฐประหารเกิดขึ้นเป็นจำนวน 13 ครั้ง และหากพิจารณานับตั้งแต่ พ.ศ.2475 ถึง 2565 ประเทศไทยตกอยู่ภายใต้การบริหารของรัฐบาลที่จัดตั้งขึ้นโดยคณะรัฐประหารมาเป็นระยะ รวบรวมว่าการรัฐประหารเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทางการเมืองของไทยมาโดยตลอด ขณะเดียวกัน การยึดอำนาจที่กระทำในช่วงระยะเวลาที่ห่างกันไม่นานยังสะท้อนถึงความอ่อนแอของระบอบประชาธิปไตยของไทย ที่เปิดโอกาสให้เกิดการแทรกแซงโดยกองทัพในห้วงเวลาหลังการปฏิวัติสยามตลอด 90 ปีที่ผ่านมา การได้มาซึ่งอำนาจของคณะรัฐประหารซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มบุคคลที่มีบทบาททางการเมืองเป็นอย่างมาก เนื่องจากคณะรัฐประหารมีที่มาจากกองทัพมีความเข้มแข็งทางอุดมการณ์และแนวความคิด (สุทธิพันธ์ สุวรรณจิตร และ วรวิทย์ กลิ่นสุข, 2564) การรัฐประหารกับการเมืองไทยจึงเป็นสิ่งที่แยกออกจากกันได้ยาก จากการศึกษาประวัติศาสตร์การทำรัฐประหารส่วนมากเป็นการดำเนินการโดยทหาร ให้ได้มาซึ่งการครองอำนาจทางการเมืองในแต่ละยุคสมัย จึงมีความสำคัญที่จะต้องศึกษาในประเด็นของการได้มาซึ่งอำนาจการปกครองรัฐจากการรัฐประหารนั้นมีความชอบธรรมตามระบอบการ

ปกครองในระบอบประชาธิปไตยหรือไม่ โดยนำแนวคิดที่ว่าอำนาจรัฐภายใต้เจ้าผู้ครองนครของมาคิอาเวลลีมาเป็นแนวทางในการศึกษาเปรียบเทียบ

จากการศึกษาแนวคิดทางการเมืองของมาคิอาเวลลี ผ่านงานเขียนเรื่อง “The Prince” เป็นที่รู้จักกันในเรื่องเจ้าผู้ปกครองนคร ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้ริเริ่มแนวทางของปรัชญาการเมืองสมัยใหม่ โดยทัศนคติของผู้ศึกษาทั่วไปที่มีต่อ The Prince นำมาซึ่งชื่อเสียงทั้งในด้านบวกและทั้งในด้านลบ กล่าวคือ ในด้านบวก The Prince ได้รับการยกย่องว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการนำเสนอแนวคิดทางการเมืองสมัยใหม่ มาคิอาเวลลีเสนอแนวคิดหรือวิธีพิจารณาแนวการเมืองที่ทำให้เราไม่ต้องติดหรือยึดอยู่กับหลักการหรือศีลธรรมอันสืบทอดมาแต่โบราณ เป็นการเปิดโลกทัศน์ให้ผู้คนสามารถเป็นอิสระจากความเข้าใจหรือความคิดในแบบเดิม ส่วนในด้านลบ หนังสือเล่มนี้มีลักษณะของการนำเสนอวิธีการในการให้ได้มาซึ่งอำนาจทางการเมือง และการใช้อำนาจทางการเมืองโดยไม่คำนึงถึงความรับผิดชอบชั่วดี และดูเหมือนจะสนับสนุนให้ผู้ปกครองรู้จักใช้เล่ห์เพทุบายและความโหดร้าย (วีระ สมบูรณ์, 2561) เพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งอำนาจอีกด้วย

การศึกษาจากบทที่ 15 ของ The Prince ซึ่งว่าด้วยสิ่งต่าง ๆ ที่มนุษย์และโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ปกครองจะได้รับการยกย่องหรือถูกตำหนิ นั้น มาคิอาเวลลีได้แสดงจุดยืนทางความคิดของเขาอย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับ “ศีลธรรม” หรือ “คุณงามความดี” ที่เขามีได้ยกย่องและให้ความสำคัญ ทว่าสิ่งที่เขาต้องการหาคำตอบกลับเป็นรูปแบบวิธีการของผู้ปกครองต่างหาก โดยข้อความหนึ่งปรากฏไว้ดังนี้ว่า “ตอนนี้ เหลือแต่คำว่า แบบวิธีการของเจ้าผู้ปกครองควรจะเป็นอะไร และเขาควรจะทำอย่างไร ในส่วนที่เกี่ยวกับข้าแผ่นดินและมิตรของเขา และเพราะข้าพเจ้ารู้ว่ามีหลายคนแล้วที่ได้เขียนเรื่องนี้ ข้าพเจ้าจึงเกรงว่าข้าพเจ้าจะถูกมองว่าถือดี ที่เขียนเกี่ยวกับเรื่องนี้อีก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้อที่ข้าพเจ้าหันเหจากระเบียบแบบแผนของคนอื่น ๆ ในข้อโต้แย้งเรื่องนี้ แต่เนื่องจากเป็นความตั้งใจของข้าพเจ้าที่จะเขียนสิ่งที่เป็นประโยชน์สำหรับเขาผู้ซึ่งเข้าใจ ข้าพเจ้าจึงเห็นว่า การเข้าไปเบื้องหลังให้ถึงความจริงที่มีผลของเรื่องนี้ เป็นการได้ประโยชน์มากกว่าการไปถึงจินตนาการของสิ่งนั้น และหลายคนได้เคยจินตนาการถึงมหารัฐและรัฐโดยเจ้าผู้ปกครองที่ไม่เคยมีใครเห็นหรือรู้ว่ามีอยู่ในความจริง เพราะระหว่างการใช้ชีวิตอยู่จริง ๆ อย่างไร กับการที่เราควรมีชีวิตอย่างไรนั้น มีความห่างไกลกันมากเสียจนว่าเขาผู้ซึ่งไม่กระทำในสิ่งซึ่งควรกระทำ เพื่อสิ่งซึ่งควรกระทำ ก็ได้เรียนรู้รสความพินาศของเขาแทนการรักษาตนให้รอด เพราะคนที่ปรารถนาจะแสดงความดีในทุก ๆ เรื่องต้องพินาศในหมู่คนจำนวนมากที่ไม่ดี ดังนั้น หากเจ้าผู้ปกครองปรารถนาจะคงรักษาตนเองไว้ ก็จำเป็นที่เขาจะต้องเรียนรู้ให้สามารถไม่เป็นคนดีได้ และใช้หรือไม่ใช้มัน สุดแล้วแต่ความจำเป็น” (มาคิอาเวลลี, นิโคโล, 2552)

แนวคิดที่ว่าด้วยอำนาจรัฐภายใต้เจ้าผู้ครองนครของมาคิอาเวลลีและการได้มาซึ่งอำนาจของคณะรัฐประหารไทย เป็นประเด็นมุ่งศึกษารูปแบบหรือลักษณะการได้มาซึ่งอำนาจของคณะรัฐประหารไทยตาม

แนวทางการศึกษาว่าด้วยรัฐภายใต้เจ้าผู้ปกครอง โดยพิจารณาความสอดคล้องกับแนวคิดคุณสมบัติของผู้ปกครองอันจะมีผลสืบเนื่องไปสู่การได้มาซึ่งอำนาจในรูปแบบต่าง ๆ ตามทัศนะของมาคิอาเวลลี

แนวคิดว่าด้วยอำนาจรัฐภายใต้เจ้าผู้ครองนครของมาคิอาเวลลี

ในบรรดานักทฤษฎีการเมืองที่นักรัฐศาสตร์ในยุคใหม่ต้องศึกษาแนวคิด รายชื่อที่ยาวเหยียดต้องปรากฏชื่อ มาคิอาเวลลี (Machiavelli) สามัญชนแห่งฟลอเรนซ์ ซึ่งภายหลังได้มีโอกาสขึ้นเป็นนักการทูต เขาเป็นผู้เขียนหนังสือ “เจ้าผู้ปกครอง” หรือ “The Prince” เล่มน้อยที่เคยถูกศาสนจักรขึ้นบัญชีดำ แต่ทรงอิทธิพลมาจนถึงปัจจุบัน

แนวคิดเกี่ยวกับผู้ครองนคร

ผู้ครองนคร หรือ ผู้ปกครอง ตามทรรศนะของมาคิอาเวลลี ควรมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

ประการแรก ผู้ปกครองไม่จำเป็นต้องซื่อสัตย์ แต่ต้องมองโลกตามความเป็นจริง มาคิอาเวลลีเสนอว่าผู้ปกครองไม่จำเป็นต้องรักษาสัญญา ถ้าการรักษาสัญญานั้นจะทำให้เกิดโทษภัยหรืออันตรายต่อผู้ปกครอง เหตุผลสำคัญอย่างหนึ่งคือเขามองว่ามนุษย์นั้นชั่วร้าย ซึ่งเป็นทรรศนะที่มองมนุษย์แบบ “ทุนนิยม” หรือ “ทุนทรนนิยม” การมองเช่นนี้ปรากฏอย่างชัดเจนในงานเขียนเรื่อง The Prince (วินัย ผลเจริญ, 2556)

ประการที่สอง ผู้ปกครองจะต้องนำเกรงขามแบบราชสีห์ และต้องเฉลียวฉลาดเจ้าเล่ห์แบบสุนัขจิ้งจอก (การุณ ไสงาม, 2550) ความน่าเกรงขามดังเช่นราชสีห์จะก่อให้เกิดความยำเกรง เป็นประโยชน์ต่อการรักษาอำนาจ เพราะมนุษย์นั้นจะไม่กล้าล่วงเกินผู้ที่ตนกลัว ขณะที่ไหวพริบเฉลียวฉลาดอย่างสุนัขจิ้งจอกจะทำให้ผู้ปกครองผ่านพ้นภัยอันตรายเมื่อต้องเผชิญกับเล่ห์เหลี่ยมของศัตรู รวมถึงผู้อยู่ภายใต้การปกครองของตนได้

ประการที่สาม ผู้ปกครองต้องแสวงหาและรักษาไว้ซึ่งอำนาจโดยไม่คำนึงถึงศีลธรรม สิ่งซึ่งทำให้บรรลุปเป้าหมายทางการปกครอง มาคิอาเวลลีไม่ได้จำกัดความคิดว่าต้องยึดในกรอบคุณธรรม ศีลธรรม แต่ก็ไม่ได้หมายความว่ามาคิอาเวลลีเสนอความคิดแบบไร้ศีลธรรม เพียงแต่เสนอแนวคิดแบบไม่เกี่ยวข้องกับศีลธรรมต่างหาก ในทรรศนะของเขาศีลธรรมเป็นสิ่งที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง คุณค่าหรือคุณลักษณะที่เป็นเลิศที่จะทำให้บรรลุปเป้าหมายนั้นไม่ได้มีความหมายเท่ากับคุณงามความดี อาจกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า ความดี ความชั่ว ไม่ใช่สิ่งที่มีอยู่จริงในตัวเองหรือธรรมชาติ แต่เป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นด้วยเหตุผลความจำเป็นในการอยู่ร่วมกันเพื่อประโยชน์สุข ดังนั้น หากสถานการณ์มีความจำเป็นจริง ๆ ที่จะต้องกระทำการที่เห็นกันว่าไม่ดีเพื่อยังประโยชน์ให้เกิดขึ้นในการปกครอง ผู้ที่สุขุมรอบคอบก็ต้องกระทำ (วสันต์ ลิ้มปี่เฉลิม, 2553)

กล่าวได้ว่า มาคิอาเวลลี สนับสนุนให้ผู้ปกครองมองสถานการณ์ในรัฐตามความเป็นจริง มีไหวพริบเท่าทันเล่ห์เหลี่ยมของศัตรู ใช้ความน่ายำเกรงสร้างความกลัวแก่ศัตรูหรือผู้อยู่ใต้ปกครองเพื่อรักษาอำนาจที่มีและประโยชน์สุขของรัฐ

แนวคิดว่าการได้มาซึ่งอำนาจรัฐ

มาคิอาเวลลี กล่าวถึงการได้มาซึ่งอำนาจของผู้ปกครองนครไว้ 2 ประเภท ได้แก่ 1. การขึ้นครองรัฐโดยอาชญากรรม และ 2. การขึ้นครองรัฐโดยการสนับสนุนของพี่น้องพลเมืองของเขาเอง

ผู้ปกครองประเภทแรก มีลักษณะที่ไม่อาจกล่าวอ้างได้ว่าเป็นไปด้วยคุณธรรม เนื่องจากที่มาของผู้ปกครองไม่ได้มาจากการสนับสนุนของผู้อื่น ทว่าใช้ตำแหน่งแห่งตน เช่น ตำแหน่งทางการทหาร เป็นต้น หรืออาจได้มาโดยผู้ทรงอำนาจ หรือ การยึดครองอำนาจด้วยการกระทำอันละเมิด เป็นการทำให้คนคนหนึ่งได้มาซึ่งรัฐทว่าไร้สง่าราศี มีลักษณะการปกครองด้วยนโยบายที่ไร้ซึ่งความเมตตา ขณะที่ผู้ปกครองประเภทที่สอง ได้รับอำนาจจากความนิยมของพลเมือง การบรรลุเป้าหมายไม่จำเป็นต้องอาศัยความเป็นอัจฉริยะหรือโชคชะตา แต่อาศัยไหวพริบอันเฉียบไวและความสามารถของผู้ปกครอง (มาคิอาเวลลี, นิโคล)

จากการศึกษาดังกล่าวทำให้เห็นได้ว่าการได้มาซึ่งอำนาจรัฐตามแนวคิดของมาคิอาเวลลีกล่าวไว้ 2 ประเภท ได้แก่ การขึ้นครองรัฐโดยอาชญากรรม หมายถึงลักษณะที่ไร้คุณธรรม ต่างจากการได้มาซึ่งอำนาจผ่านการสนับสนุนจากพลเมืองของตนเอง ซึ่งประเภทหลังนี้เรียกว่ามีความชอบธรรมในการขึ้นครองอำนาจ

แนวคิดว่าการยึดครองรัฐ

มาคิอาเวลลียังได้กล่าวถึง การยึดครองอำนาจรัฐไว้อีก 2 ลักษณะ คือ 1. รัฐซึ่งยึดครองโดยคุณธรรมของผู้ยึดครองเอง และ 2. รัฐซึ่งยึดครองโดยพึ่งพากองกำลังของผู้อื่นและโชคชะตา

มาคิอาเวลลีมีความเห็นว่าผู้ปกครองจำเป็นต้องมีคุณธรรมเป็นของตนเอง เพื่อจัดการกับบรรดาโชคชะตาที่ถาโถมเข้ามา แต่คุณธรรมในที่นี้มิใช่ศีลธรรมหรือคุณงามความดี แต่เป็นไหวพริบความสามารถดังเช่นในกรณีของเมืองฟลอเรนซ์ซึ่งเป็นที่มั่นน้ำผ่าน เขาเสนอเรื่องการสร้างเขื่อน ซึ่งเป็นสาระสำคัญของมาคิอาเวลลีที่ว่า คุณธรรมที่เขาพยายามจะบอกกับผู้ปกครองก็เพื่อทัดทานโชคชะตาที่แปรเปลี่ยนไม่รู้จักจบจักสิ้น โชคชะตาเป็นสิ่งที่คาดเดาไม่ได้ เหมือนกระแสน้ำที่จะถาโถมเข้ามาหาผู้ปกครอง ผู้ปกครองจึงควรมีคุณธรรมเป็นเชือกผูกลำที่จะคอยจัดการกระแสแห่งโชคชะตา ซึ่งจะแปรเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาและไม่มีวันเข้าใจได้ โชคชะตาจึงเป็นสิ่งที่มาคิอาเวลลีไม่สามารถควบคุมได้จนตอนจบงานของเขา (กานต์ บุญยะกาญจน์)

สรุปแนวคิดว่าการยึดครองรัฐ ตามทัศนะของมาคิอาเวลลีจะยกย่องผู้ปกครองที่มีคุณธรรมในการยึดครองอำนาจมากกว่าผู้ปกครองที่อาศัยโชคชะตา เพราะโชคชะตาเป็นสิ่งที่แปรเปลี่ยนได้ตลอดเวลา แต่คุณธรรมจะนำพาให้ภารกิจของผู้ปกครองสำเร็จลุล่วงไปได้

แนวคิดด้วยรัฐประหาร

รัฐประหาร หรือ การรัฐประหาร (coup d'état คุเดตา) หมายถึง การล้มล้างรัฐบาลผู้บริหารปกครองรัฐในขณะนั้น แต่มิใช่การล้มล้างระบอบการปกครองหรือทั้งรัฐ และไม่จำเป็นต้องใช้ความรุนแรง หรือเกิดเหตุนองเลือดเสมอไป เช่นหากกลุ่มทหารอ้างว่า รัฐบาลที่มาจากการเลือกตั้ง บริหารประเทศชาติผิดพลาด และจำเป็นต้องบังคับให้รัฐบาลพ้นจากอำนาจ จึงใช้กำลังบังคับให้ออกจากตำแหน่ง โดยประกาศยกเลิกรัฐธรรมนูญ หรือประกาศให้มีการเลือกตั้งใหม่ ภายในเวลาที่กำหนด ลักษณะนี้ก็เรียกได้ว่า เป็นการก่อรัฐประหาร โดยในวิชาการพัฒนาการเมือง ซึ่งเป็นสาขาวิชาทางรัฐศาสตร์ จะถือว่าการรัฐประหาร มิใช่วิถีทางของวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตย และถือเป็นความเสื่อมทางการเมือง (political decay) แบบหนึ่ง ทั้งนี้ หากความพยายามในการก่อรัฐประหาร ไม่ประสบความสำเร็จ ผู้ก่อการมักถูกดำเนินคดีในข้อหาทกบฏ

(สุรชาติ บำรุงสุข, 2551) ได้ให้ความหมายของคำว่า รัฐประหาร อันหมายถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงผู้นำรัฐบาลโดยไม่เป็นไปตามกติกาหรือข้อกำหนดในรัฐธรรมนูญ และการเปลี่ยนแปลงเช่นนี้เกิดจากการใช้อำนาจทางการเมือง (หรือเครื่องมือทางการเมือง) ทั้งที่อยู่ในลักษณะของการใช้จริง หรืออ้างจะใช้จริงก็ตาม การเปลี่ยนผู้นำทางการเมืองมักจะเป็นไปโดยวิธีการของการยึดอำนาจจากรัฐบาลเดิม และจัดตั้งรัฐบาลใหม่ขึ้น ซึ่งรัฐบาลที่เกิดขึ้นหลังจากการยึดอำนาจนั้น อาจอยู่ในรูปแบบที่กองทัพเป็นผู้ควบคุมรัฐบาลโดยตรง หรืออาจอยู่ในลักษณะของการที่กองทัพเป็นพันธมิตรกับพลเรือนบางส่วน และใช้พลเรือนเหล่านี้ในการจัดตั้งรัฐบาลขึ้นบังหน้า

(ประชา เทพเกษตรกุล, 2535) ได้ให้ความหมายของ รัฐประหาร ว่าหมายถึง การตัดสินใจเข้ายึดอำนาจรัฐบาลโดยกลุ่มการเมืองหรือกองทัพภายในระบบการเมืองนั้น การทำรัฐประหารแตกต่างจากการปฏิวัติ เพราะการทำรัฐประหารไม่จำเป็นต้องมีการก่อจลาจลโดยมวลชนและไม่จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสถาบันการเมืองและสังคม ส่วนการปฏิวัตินั้นจะมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสถาบันการเมืองและสถาบันสังคมทั้งหมด ในการทำรัฐประหาร ผู้ก่อการรัฐประหารมักจะเข้าจับกุมและสังหารผู้นำทางการเมืองและผู้นำกองทัพเข้าควบคุมสถานที่สำคัญทางการบริหารรัฐบาล และควบคุมหน่วยงานทางด้านสาธารณูปโภค และทำการใช้สื่อมวลชนให้อยู่ในความสงบและยอมรับอำนาจปกครองของผู้นำชุดใหม่

สรุปจากการศึกษาความหมายของรัฐประหาร พบว่าเป็นการดำเนินการเปลี่ยนแปลงคณะรัฐบาลด้วยวิธีการใช้กำลังผ่านกลุ่มการเมืองหรืออำนาจทางการเมือง ก่อนจัดตั้งรัฐบาลใหม่ขึ้นในรูปแบบที่กองทัพ

เป็นผู้ควบคุมรัฐบาล หรือเป็นได้ทั้งการใช้รัฐบาลพลเรือนจัดตั้งบังหน้า การกระทำรัฐประหารไม่จำเป็นต้องเกิดการจลาจลใดใดทั้งสิ้น แต่ผู้ก่อการรัฐประหารจะเข้าควบคุมหน่วยงานของรัฐและสื่อมวลชนให้อยู่ในความสงบ และอยู่ในสภาพที่ยอมรับผิดชอบต่ออำนาจ

สาเหตุที่ทำให้เกิดการรัฐประหาร

(สุรชาติ บำรุงสุข, 2551) กล่าวถึง สาเหตุของการเกิดของรัฐประหาร อาจอธิบายได้ 3 ปัจจัยที่สำคัญ คือ

1. ปัจจัยภายนอกกองทัพ ได้แก่ ภาพรวมเศรษฐกิจและสถานการณ์ทางสังคมการเมืองของประเทศ ไม่ว่าจะเป็นความรุนแรงหรือสงครามภายใน และรวมถึงปัญหาความแตกแยกด้านชาติพันธุ์ด้วย จะเห็นได้ว่าปัญหาดังกล่าวล้วนเป็นเงื่อนไขที่อาจไปสู่การตัดสินใจของผู้ยึดอำนาจ เพราะพิจารณาความไม่เข้มแข็งของรัฐบาล ซึ่งไม่มีศักยภาพเพียงพอที่จะแก้ไขปัญหาเหล่านั้น ปัจจัยในข้อนี้อาจเรียกอีกได้อีกอย่างหนึ่งว่าเป็นปัจจัยภายในประเทศ

2. ปัจจัยภายในกองทัพ เป็นปัญหาในเรื่องของผลประโยชน์เชิงสถาบัน หรือความไม่พอใจส่วนตัวของผู้นำทหาร เช่น ทหารมักไม่พอใจรัฐบาลพลเรือนที่ดัดบประมาณกองทัพ หรือความพยายามในการขยายองค์กรที่เป็นกองกำลังกึ่งทหาร เพราะมองว่าเป็นการสร้างหน่วยกำลังเพื่อแข่งขันกับทหาร เป็นต้น นอกจากนี้ความไม่พอใจส่วนตัวก็เป็นปัจจัยที่มองข้ามไม่ได้ ดังจะเห็นได้ว่าในหลาย ๆ ครั้งที่มีการรัฐประหารเกิดเพราะปัญหาความไม่พึงพอใจส่วนตัวของผู้นำกองทัพที่มีต่อผู้นำรัฐบาลที่มาจากการเลือกตั้ง การยึดอำนาจจึงเป็นหลักประกันของการอยู่ในอำนาจของผู้นำทหาร และก็เป็นหนทางที่รวดเร็วที่สุดในการกำจัดผู้นำพลเรือน

3. ปัจจัยระหว่างประเทศ เป็นประเด็นของความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากตัวระบบการเมืองและเศรษฐกิจภายในของประเทศ เช่น การเปลี่ยนของเศรษฐกิจระหว่างประเทศในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำของโลกในช่วงปี พ.ศ.2472 ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในหลาย ๆ ประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการขึ้นสู่อำนาจของพรรคนาซีในเยอรมนี พรรคฟาสซิสต์ในอิตาลี หรือการเปลี่ยนแปลงการปกครองของไทยในปี 2475 ก็เช่นเดียวกัน ล้วนแต่ถูกกระทบจากความเปลี่ยนแปลงของปัจจัยในระบบระหว่างประเทศทั้งสิ้น

สรุปสาเหตุที่ทำให้เกิดรัฐประหาร มีอยู่ 3 ปัจจัย คือ 1. ปัจจัยภายนอกกองทัพ ซึ่งหมายถึงสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่ไร้เสถียรภาพ 2. ปัจจัยภายในกองทัพ กองทัพเกิดความรู้สึกว่ารัฐบาลพลเรือนกำลังทำลายหลักประกันของตน หรือความไม่พอใจส่วนตัวของผู้นำกองทัพที่มีต่อผู้นำรัฐบาลที่มาจากการเลือกตั้ง และ 3. ปัจจัยระหว่างประเทศ สถานการณ์สงครามจากประเทศมหาอำนาจ เป็นอิทธิพลที่ส่งผลต่อระบบการเมืองภายในประเทศได้ ทั้งหมดนี้นับเป็นเงื่อนไขที่ผู้นำกองทัพจะใช้ในการก่อรัฐประหาร

เหตุการณ์รัฐประหารในประเทศไทย

การเปลี่ยนแปลงการปกครองเมื่อ พ.ศ.2475 โดยกลุ่มคณะราษฎรซึ่งยึดอำนาจการปกครองแผ่นดินจากพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว เปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองจากสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขจนถึงปัจจุบัน นับจากเวลานั้นได้ผ่านห้วงเวลายาวนานกว่า 90 ปี ทว่าปรากฏเหตุการณ์ความไม่สงบจนนำไปสู่การเกิดรัฐประหารถึง 13 ครั้ง เฉลี่ยรัฐประหารในประเทศไทยระยะเวลา 7 ปี จะเกิดขึ้น 1 ครั้ง โดยรัฐประหาร 13 ครั้งนั้นประกอบด้วย

1. รัฐประหาร 1 เมษายน พ.ศ.2476 นำโดย พระยามโนปกรณนิติธาดา

นับเป็นปฐมบทของรัฐประหารในประเทศไทย หลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ.2475 ผู้กระทำการรัฐประหารคือ พระยามโนปกรณนิติธาดา ซึ่งดำรงตำแหน่งเป็นนายกรัฐมนตรีในเวลานั้น ได้ออกประกาศพระราชกฤษฎีกาปิดสภาผู้แทนราษฎร แต่งตั้งรัฐมนตรีชุดใหม่ และงดใช้รัฐธรรมนูญบางมาตรา สาเหตุการเกิดรัฐประหารครั้งนี้ เกิดขึ้นจากความขัดแย้งระหว่างกลุ่มพลังเก่า (ขุนนาง) และกลุ่มพลังใหม่ (คณะราษฎร) สืบเนื่องจากการนำเสนอเค้าโครงเศรษฐกิจ ฉบับที่เรียกว่า “สมุดปกเหลือง” ของนายปรีดี พนมยงค์ ทว่านโยบายเศรษฐกิจดังกล่าวถูกฝ่ายความเห็นข้างมากในคณะรัฐมนตรีกล่าวหาว่ามีลักษณะเป็นไปตามแนวทางคอมมิวนิสต์ โดยพระยามโนปกรณนิติธาดาซึ่งถือเป็นกลุ่มขุนนางพลังเก่าสร้างวาทกรรมว่ารัฐสภาก่อความวุ่นวาย จึงดัดทหารเข้ามาในสภาเกิดการ “รัฐประหารเงียบ” บังคับให้นายปรีดีเดินทางออกนอกประเทศ พร้อมทั้งจับกุม กวาดล้าง ผู้ที่ถูกกล่าวหาว่าเป็นคอมมิวนิสต์ หลังจากนั้นคณะรัฐมนตรีชุดใหม่ได้อำงเหตุนี้แถลงต่อประชาชน (กรุงเทพธุรกิจออนไลน์, 2563) ทั้งนี้ปรากฏบันทึกอย่างไม่เป็นทางการว่า พระยามโนปกรณนิติธาดาและพันเอกพระยาทรงสุรเดช หนึ่งในผู้ก่อตั้งคณะราษฎรซึ่งได้แยกตัวเข้าร่วมมือกับกลุ่มพลังเก่าเพื่อขจัดบทบาททางการเมืองของคนสำคัญในคณะราษฎรด้วยตนเอง เช่น นายปรีดี พนมยงค์ และหลวงพิบูลสงคราม เป็นต้น (pornphanh, 2557)

2. รัฐประหาร 20 มิถุนายน พ.ศ.2476 นำโดย พันเอกพระยาพลพลพยุหเสนา ยึดอำนาจรัฐบาลพระยามโนปกรณนิติธาดา

ภายหลังจากเกิดปัญหาภายในกลุ่มคณะราษฎรจนกระทบต่อความสัมพันธ์ในกลุ่ม “สี่ทหารเสือ” อันได้แก่ พันเอกพระยาพลพลพยุหเสนา พันเอกพระยาฤทธิอัคเนย์ พันโทพระประศาสน์พิทยายุทธ และพันเอกพระยาทรงสุรเดช และ อันสืบเนื่องจากการพระยามโนปกรณนิติธาดาซึ่งเป็นปฏิปักษ์กับคณะราษฎรประกาศพระราชกฤษฎีกาปิดสภาผู้แทนราษฎร และงดใช้รัฐธรรมนูญบางมาตราไปเมื่อเดือนเมษายนนั้น นำมาสู่การรัฐประหารซึ่งนำโดย พันเอกพระยาพลพลพยุหเสนา หลวงพิบูลสงคราม และหลวงศุภชลาศัย พร้อมด้วย คณะทหารบก ทหารเรือ และพลเรือนคณะหนึ่ง ได้กระทำการยึดอำนาจการปกครองประเทศ เพื่อขอให้

พระยามโนปกรณนิติธาดาออกจากตำแหน่งนายกรัฐมนตรี โดยระบุเหตุผลว่ารัฐบาลกระทำการเป็นเผด็จการ และมุ่งหวังทำลายระบอบใหม่ (รุ่งมณี เมฆโสภณ, 2555)

3. รัฐประหาร 8 พฤศจิกายน พ.ศ.2590 นำโดย พลโทผิน ชุณหะวัณ ยึดอำนาจรัฐบาลพลเรือตรีถวัลย์ อารังนาวาสวัสดิ์

ในปี พ.ศ.2489 นายปรีดี พนมยงค์ ลาออกจากการดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีจากกรณีสวรรคตของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวอานันทมหิดล โดยถูกกล่าวหาจากพรรคประชาธิปัตย์และกลุ่มอำนาจเก่า ว่าเป็นผู้บงการลอบปลงพระชนม์ ส่งผลให้พลเรือตรีถวัลย์ อารังนาวาสวัสดิ์ได้ขึ้นดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีสืบทอดอำนาจต่อจากนายปรีดี พนมยงค์ ที่เพิ่งชนะการเลือกตั้งตามรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ในเวลานั้น

ภายหลังจากกรณีสวรรคต ช่วงเวลานั้นเกิดปัญหาความขัดแย้งกันภายในชาติอย่างรุนแรงและนายกรัฐมนตรีไม่สามารถจัดการกับปัญหาได้ รวมถึงการฉ้อราษฎร์บังหลวงในวงราชการ เช่น การใช้เงินงบประมาณไปจัดสรรจอบและเสียมให้แก่ราษฎรเพื่อการเกษตร แต่ภายหลังพบว่าอุปกรณ์ทางการเกษตรดังกล่าวไม่ได้มาตรฐาน รัฐบาลนี้จึงถูกเรียกว่าพวก “กินจอบกินเสียม” เป็นต้น (ชาดา นนทวัฒน์, 2552) นำไปสู่การรัฐประหารครั้งใหม่ โดยกลุ่มทหารนอกราชการที่นำโดย พลโทผิน ชุณหะวัณ ที่ได้รับความร่วมมือจากกลุ่มจอมพล ป. พิบูลสงคราม และกลุ่มนิยมระบอบเก่า โดยกลุ่มผู้ยึดอำนาจซึ่งเรียกกลุ่มตนเองว่า

“คณะทหารแห่งชาติ” ยกข้อกล่าวหาว่านายปรีดีเป็นผู้บงการลอบปลงพระชนม์สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวอานันทมหิดล หลังการรัฐประหารสำเร็จได้แต่งตั้ง นายควง อภัยวงศ์ หัวหน้าพรรคประชาธิปัตย์ซึ่งเป็นพรรคฝ่ายค้านเวลานั้นขึ้นดำรงตำแหน่งเป็นนายกรัฐมนตรี

4. รัฐประหาร 6 เมษายน พ.ศ.2491 นำโดย คณะนายทหารกลุ่มที่ทำการรัฐประหาร 8 พฤศจิกายน พ.ศ.2490 จี้บังคับให้นายควง อภัยวงศ์ ลาออกจากตำแหน่งนายกรัฐมนตรี

ภายหลังจากคณะทหารแห่งชาติแต่งตั้งนายควง อภัยวงศ์ ขึ้นดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี จากนั้นจึงมีการจัดตั้ง “คณะรัฐมนตรีสภา” ขึ้นมาเพื่อให้มีการจัดการเลือกตั้ง ซึ่งผลการเลือกตั้งพรรคประชาธิปัตย์ได้คะแนนเสียงข้างมาก นายควง อภัยวงศ์ จึงดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีต่อเป็นรัฐบาลพลเรือน แต่ทว่าในวันที่ 6 เมษายน พ.ศ.2491 คณะนายทหารในกลุ่ม 4 คน นำโดย นาวาเอกกาจ กาจสงคราม ได้กระทำการบีบบังคับให้นายควงลาออก โดยอ้างเหตุเรียกร้องให้นายควงจ่ายเงินอันเป็นค่าใช้จ่ายระหว่างเดินทางกลับจากเชียงใหม่ หลังการสิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ 2 ซึ่งได้ทำการเบิกจ่ายก่อนหน้านี้แล้วจากกระทรวงการคลัง แต่นายควงไม่ยอมจ่าย ซึ่งเรื่องนี้เป็นความขัดแย้งระหว่างนายควงกับทหารกลุ่มนี้มาก่อนแล้ว ผลจากการรัฐประหารในครั้งนี้ทำให้จอมพล ป. พิบูลสงคราม ได้กลับสู่ตำแหน่งนายกรัฐมนตรีอีกครั้ง การรัฐประหารครั้งนี้ใช้นายทหารเพียงไม่กี่คน ไม่มีการเคลื่อนย้ายกำลังพล ทำให้ได้ชื่อว่า “รัฐประหารเงียบ” (ชาดา นนทวัฒน์, 2552)

5. รัฐประหาร 29 พฤศจิกายน พ.ศ.2494 นำโดยจอมพล ป. พิบูลสงคราม ยึดอำนาจตนเอง

สาเหตุการรัฐประหารในครั้งนี้เนื่องจาก จอมพล ป. พิบูลสงคราม อ้างว่ารัฐธรรมนูญ พ.ศ.2492 ที่บังคับใช้อยู่ขณะนั้น ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ระดับชั้นที่ประเทศชาติเผชิญอยู่ คือ ภัยคุกคามจากคอมมิวนิสต์และการคอร์รัปชัน จำเป็นต้องนำรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2475 กลับมาใช้ให้เป็นความรุ่งเรืองสภาพแก่ประเทศชาติ (โกวิท วงศ์สุรวัฒน์, 2561) ทั้งนี้เพราะรัฐธรรมนูญ พ.ศ.2492 มีวิธีการบริหารที่เป็นลักษณะประชาธิปไตยมากเกินไป ส่งผลให้รัฐบาลไม่สามารถควบคุมเสียงข้างมากในรัฐสภาได้อย่างสะดวก นำไปสู่การจัดหาตำแหน่งโดยใช้ผลประโยชน์เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนอยู่เสมอ

6. รัฐประหาร 16 กันยายน พ.ศ.2500 นำโดย จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ยึดอำนาจรัฐบาลจอมพล ป. พิบูลสงคราม

สาเหตุการรัฐประหารครั้งนี้ สืบเนื่องจากความขัดแย้งทางการเมือง เกิดสถานการณ์ “3 เส้า” ระหว่าง กลุ่มจอมพล ป. พิบูลสงคราม กลุ่มต่อต้านรัฐบาลที่นำโดยจอมพลสฤษดิ์ และกลุ่มอนุรักษ-กษัตริย์นิยมต่างชิงไหวชิงพริบกัน โดยเฉพาะความแตกแยกระหว่าง จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ผู้บัญชาการทหารบก กับกลุ่มตำรวจที่นำโดย พลตำรวจเอกเผ่า ศรียานนท์ อธิบดีกรมตำรวจผู้ค้ำอำนาจของรัฐบาลจอมพล ป. พิบูลสงคราม

สืบเนื่องจากการขึ้นดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีของจอมพล ป. พิบูลสงคราม มาจากการเลือกตั้งที่ไม่ชอบธรรม เนื่องจากพบว่ามีกรโก่งก้นมากที่สุดประวัติศาสตร์ มีการใช้เครื่องบินโปรยใบปลิวโจมตีฝ่ายตรงข้าม ช่มชู้ชาวบ้าน โดยสถานการณ์ทั่วไปในยุคนั้น สังคมตกอยู่ความอลหม่านสับสน อันธพาลสร้างความวุ่นวายอย่างไม่ยำเกรงกฎหมาย โดยเป็นที่รับรู้กันทั่วไปว่าที่เป็นเช่นนั้น เพราะมีตำรวจซึ่งนำโดย พลตำรวจเอกเผ่า ศรียานนท์ ให้การสนับสนุน (ชาดา นนทวัฒน์, 2552) การรัฐประหารในครั้งนี้จึงเกิดขึ้นโดยอ้างถึงความจำเป็นในการรักษาความสงบเรียบร้อยและยุติอำนาจของรัฐบาลของจอมพล ป.

7. รัฐประหาร 20 ตุลาคม พ.ศ.2501 นำโดย จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ยึดอำนาจรัฐบาลจอมพลถนอม กิตติขจร (ตามที่ตกลงกันไว้)

หลังการรัฐประหารในปี พ.ศ.2500 จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ มอบหมายให้ นายพจน์ สารสิน ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีเพื่อจัดการเลือกตั้ง และผลการเลือกตั้งในวันที่ 15 ธันวาคม 2500 จอมพลถนอม กิตติขจร จึงดำรงตำแหน่งเป็นนายกรัฐมนตรี แต่การเมืองในรัฐสภากลับไม่สงบและจอมพลถนอมไม่สามารถควบคุมได้ อีกทั้งลัทธิคอมมิวนิสต์ได้เข้ามายังประเทศไทยในช่วงเวลานั้น

จอมพลสฤษดิ์จึงทำการรัฐประหารโดยได้รับความยินยอมจากจอมพลถนอม และประกาศยกเลิกรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2475 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2495 และประกาศใช้ธรรมนูญการปกครอง

ราชอาณาจักร พ.ศ.2502 แทน และมีการออกพระราชบัญญัตินิรโทษกรรมแก่ผู้กระทำการรัฐประหารในครั้งนี้ด้วย โดยมีจอมพลถนอม ในฐานะรองนายกรัฐมนตรีเป็นผู้รับสนองพระบรมราชโองการ จอมพลสฤษดิ์ได้ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีนับจากนั้นจวบจนถึงปี พ.ศ.2506 ก็ถึงแก่อสัญกรรม ก่อนที่จอมพลถนอมจะได้ขึ้นดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีต่อไป

8. รัฐประหาร 17 พฤศจิกายน พ.ศ.2514 นำโดย จอมพลถนอม กิตติขจร ยึดอำนาจตนเอง

จอมพลถนอม กิตติขจร ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีต่อจากจอมพลสฤษดิ์นับตั้งแต่ พ.ศ.2506 จวบปี พ.ศ.2512 คณะรัฐบาลที่มาจากการสืบทอดอำนาจนั้นก็พยายามหาความชอบธรรมในการปกครองแบบเผด็จการด้วยการจัดให้มีการเลือกตั้งและมีรัฐสภา และได้กลับมาดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีอีกครั้งจากการให้สัญญาไว้กับสมาชิกพรรคสหประชาไทยว่าจะให้ผลประโยชน์ตอบแทน ทว่ากลับไม่ได้ตอบแทนดังที่สัญญาไว้ สมาชิกเหล่านั้นจึงกันเรียกร้อง และบ้างก็ขู่ว่าจะลาออก ซึ่งเหล่านี้เป็นเหตุให้จอมพลถนอมไม่อาจควบคุมสถานการณ์ในสภาผู้แทนราษฎรได้ จึงยึดอำนาจตนเอง โดยไม่มีชื่อเรียกคณะรัฐประหารในครั้งนี้โดยเฉพาะเหมือนรัฐประหารที่ผ่านมา แต่เรียกตัวเองว่าเพียงว่า “คณะปฏิวัติ” (เริงศักดิ์ กำธร, 2545)

9. รัฐประหาร 6 ตุลาคม พ.ศ.2519 นำโดย พลเรือเอกสัจด์ ชลออยู่ ยึดอำนาจรัฐบาลหม่อมราชวงศ์เสนีย์ ปราโมช

สืบเนื่องจากเหตุการณ์ 14 ตุลาคม พ.ศ.2516 ซึ่งเป็นเหตุการณ์การชุมนุมประท้วงการปกครองแบบเผด็จการทหาร ที่ดำเนินมายาวนานนับแต่ยุคของจอมพลสฤษดิ์มาถึงยุคจอมพลถนอม มีการเดินขบวนเรียกร้องรัฐธรรมนูญฉบับใหม่แทนรัฐธรรมนูญเผด็จการ จนในที่สุดจอมพลถนอม ต้องเดินทางออกนอกประเทศ องคมนตรีสัญญา ธรรมศักดิ์ขึ้นดำรงตำแหน่งเป็นนายกรัฐมนตรีแทน และก้าวเข้าสู่ยุคประชาธิปไตย ทว่าสถานการณ์บ้านเมืองยังเต็มไปด้วยความขัดแย้ง ประชาชน นิสิต นักศึกษามีความตื่นตัวทางการเมืองมากขึ้น และเรียกร้องให้มีการลดบทบาทกองทัพ จนเกิดการปราบปรามคอมมิวนิสต์ที่ไม่มีการแบ่งแยกกันอย่างชัดเจนว่าผู้ใดเป็นคอมมิวนิสต์และผู้ใดเป็นชาวบ้านธรรมดา มีการสังหารผู้ที่เกี่ยวข้องทางการเมือง มีการจัดตั้งขบวนการฝ่ายขวา ได้แก่ กลุ่มนวพลและกลุ่มกระทิงแดงเข้ามาต่อต้านขบวนการนักศึกษา จนนำไปสู่เหตุการณ์การสังหารหมู่ นักศึกษาในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ความวุ่นวายที่เกิดขึ้นจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ฝ่ายกองทัพกระทำการรัฐประหาร โดยคณะทหารที่ใช้ชื่อว่า “คณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน” กระทำการยึดอำนาจจากรัฐบาลพลเรือนของหม่อมราชวงศ์เสนีย์ ปราโมช นำโดย พลเรือเอกสัจด์ โดยอ้างภัยคุกคามจาก “จักรวรรดินิยมคอมมิวนิสต์” ที่มีต่อประเทศและสถาบันพระมหากษัตริย์ (ปฐม มณีโรจน์, 2520)

10. รัฐประหาร 20 ตุลาคม พ.ศ.2520 นำโดย พลเรือเอกสัจด์ ชลออยู่ ยึดอำนาจรัฐบาล นายธานินทร์ กรัยวิเชียร

หลังการยึดอำนาจเมื่อวันที่ 6 ตุลาคม พ.ศ.2519 ความสัมพันธ์ระหว่างคณะทหารที่เป็นผู้อุปถัมภ์ คำนูณัฐบาลนายธานินทร์ กรัยวิเชียรกลับไม่สู้ดีนัก คณะทหารมีความเห็นว่ารัฐบาลมีปัญหา มีความต้องการให้ปรับปรุงคณะรัฐมนตรี และรัฐมนตรีที่คณะทหารให้ปรับปรุงนั้นล้วนเป็นรัฐมนตรีพลเรือนเกือบทั้งสิ้น ความขัดแย้งประการนี้ได้นำไปสู่การยึดอำนาจ นำโดย พลเรือเอกสัจด์ ชลออยู่ และ พลเอกเกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์ ซึ่งคณะทหารเห็นว่าถึงเวลาที่ผู้นำการยึดอำนาจจะต้องเป็นรัฐบาล โดยเสียงสนับสนุนกำลังหลักทางทหารได้หนุนให้ พลเอกเกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์ ขึ้นดำรงตำแหน่งเป็นนายกรัฐมนตรี (The Standard Team, 2563)

11. รัฐประหาร 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2534 นำโดย พลเอกสุนทร คงสมพงษ์ ยึดอำนาจรัฐบาล พลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ

พลตรีชาติชาย ชุณหะวัณ (ยศในเวลานั้น) ได้ขึ้นเป็นนายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 29 เมษายน พ.ศ. 2531 ภายหลังจากที่พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ นายกรัฐมนตรีขณะนั้นแก้ปัญหาทางการเมืองด้วยการยุบสภา ในช่วงการดำรงตำแหน่งของพลเอกชาติชาตินั้น เรียกได้ว่าเป็นยุคของรัฐบาลประชาธิปไตยที่มีได้ผ่านการจัดตั้งรัฐบาลโดยกองทัพ สถานการณ์ขณะนั้นรัฐบาลได้เผชิญหน้ากับฝ่ายทหารมาโดยตลอด จนนำมาสู่การยึดอำนาจในวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2534 โดย พลเอกสุนทร คงสมพงษ์ ในฐานะหัวหน้าคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ชี้แจงเหตุผลของการรัฐประหารในครั้งนี้ว่า เกิดเหตุการณ์ฉ้อราษฎร์บังหลวง ข้าราชการการเมืองใช้อำนาจกดขี่ราชการประจำ รัฐบาลมีลักษณะเป็นเผด็จการรัฐสภา มีความพยายามทำลายสถาบันทหาร และการบิดเบือนคดีล้มล้างสถาบันพระมหากษัตริย์เมื่อ พ.ศ.2525 กรณีกบฏพันเอกมัญญะ รูปขจร

12. รัฐประหาร 19 กันยายน พ.ศ.2549 นำโดย พลเอกสนธิ บุญยรัตกลิน ยึดอำนาจรัฐบาล วิชาการ พันตำรวจโท ดร.ทักษิณ ชินวัตร

คณะรัฐประหารครั้งนี้มีชื่อเรียกว่า “คณะปฏิรูปการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข” (คปค.) นำโดย พลเอกสนธิ บุญยรัตกลิน โดยอ้างเหตุกระทำรัฐประหารครั้งนี้ว่ารัฐบาลของพันตำรวจโท ดร.ทักษิณ ชินวัตร ก่อให้เกิดความขัดแย้ง การดำเนินกิจกรรมทางการเมืองส่อไปในทางทุจริต ตลอดจนข้อกล่าวหาว่ามีลักษณะหมิ่นเหม่ที่จะเป็นการหมิ่นพระบรมเดชานุภาพแห่งองค์พระมหากษัตริย์ เกิดการชุมนุมประท้วงโดยกลุ่มที่เรียกว่า “พันธมิตรประชาชนเพื่อประชาธิปไตย” และรัฐบาลไม่สามารถควบคุมสถานการณ์เอาไว้ได้ โดยการยึดอำนาจในครั้งนี้เป็นครั้งแรกที่มีการระบุสาเหตุว่าผู้นำไม่มีคุณธรรมจริยธรรม (สุรพศ ทวีศักดิ์, 2560) ซึ่งไม่เคยปรากฏเหตุผลเช่นนี้ในการรัฐประหารมาก่อน

13. รัฐประหาร 22 พฤษภาคม พ.ศ.2557 นำโดย พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ยึดอำนาจรัฐบาลรักษาการของนายนิวัฒน์ธำรง บุญทรงไพศาล ปฏิบัติหน้าที่นายกรัฐมนตรีแทนนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร หลังถูกศาลรัฐธรรมนูญวินิจฉัยให้พ้นจากตำแหน่ง

คณะรัฐประหารซึ่งภายหลังได้จัดตั้งเป็นคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) นำโดย พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ยึดอำนาจรัฐบาลของนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ซึ่งมีนายนิวัฒน์ธำรง บุญทรงไพศาล รักษาการนายกรัฐมนตรีในขณะนั้น โดยอ้างเหตุผลในการยึดอำนาจว่า เพราะสถานการณ์บ้านเมืองมีความขัดแย้งทางความคิดอย่างรุนแรงและมีการใช้อำนาจปกครองที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งได้ เกิดการทุจริตอันส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของชาติ อีกทั้งรูปแบบการเลือกตั้งหลังการยุบสภาของนางสาวยิ่งลักษณ์ยังถูกต้องด้าน จนนำไปสู่เหตุความวุ่นวายระหว่างประชาชนด้วยกันเอง โดยกลุ่มประชาชนที่มีบทบาทในการเคลื่อนไหวจนเป็นที่กล่าวขานว่าเป็นการปูทางเพื่อให้กองทัพออกมารัฐประหาร คือ “คณะกรรมการประชาชนเพื่อการเปลี่ยนแปลงปฏิรูปประเทศไทยให้เป็นประชาธิปไตยที่สมบูรณ์อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข” (กปปส.) โดยมีแกนนำคนสำคัญคือ นายสุเทพ เทือกสุบรรณ และบรรดาอดีตสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรพรรคประชาธิปัตย์ ประกาศตัวสนับสนุนอย่างเต็มที่ (iLaw, 2565) การรัฐประหารครั้งนี้ก่อให้เกิดประเด็นปัญหาเรื่องการจำกัดสิทธิพลเมือง รวมไปถึงการควบคุมสิทธิเสรีภาพของประชาชนและสื่อมวลชน และเป็นจุดเริ่มต้นของการมีรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ในปี พ.ศ.2560 ซึ่งเป็นรัฐธรรมนูญที่เต็มไปด้วยข้อจำกัดมากมาย และมีรายละเอียดหลายประการที่ถูกทำให้เปลี่ยนไปจากรัฐธรรมนูญ พ.ศ.2540 และ พ.ศ.2550 (iLaw, 2563)

จะเห็นได้ว่า ผู้ก่อการรัฐประหารในประเทศไทยเป็นผลสำเร็จ ล้วนแต่มาจากฝ่ายทหารบกทั้งสิ้น ส่วนทหารเรือเคยพยายามก่อรัฐประหารมาแล้ว ในกรณีกบฏวังหลวง เมื่อปี พ.ศ. 2492 และกบฏแมนฮัตตัน เมื่อปี พ.ศ. 2494 แต่กระทำไม่สำเร็จ แล้วหลังจากนั้น ทหารเรือก็เสียอำนาจในการเมืองไทยไป

การเปรียบเทียบแนวคิดว่าด้วยอำนาจรัฐของภายใต้เจ้าผู้ครองนครของมาคิอาเวลลี และการได้มาซึ่งอำนาจของคณะรัฐประหารไทย

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาตามวัตถุประสงค์ สามารถสรุปและเปรียบเทียบโดยแยกผลการศึกษาออกเป็น 4 ส่วนตามแนวคิดว่าด้วยอำนาจรัฐของมาคิอาเวลลี ดังต่อไปนี้

1. คุณสมบัติผู้ปกครองของคณะรัฐประหารไทย อันเอื้อต่อการได้มาซึ่งอำนาจ

ประเทศไทยมีนายกรัฐมนตรีซึ่งมีที่มาจากการรัฐประหาร 13 ครั้ง เมื่อพิจารณาคุณสมบัติของผู้ปกครองพบว่า คณะรัฐประหารไทยมีลักษณะที่ตรงตามแนวคิดของมาคิอาเวลลีทั้ง 3 ประการ ประการแรก ผู้ปกครองไม่จำเป็นต้องซื่อสัตย์ แต่ต้องมองโลกตามความเป็นจริง ดังเช่นวิธีการแทรกแซงทางการเมืองของ

คณะรัฐประหารซึ่งอยู่ในบทบาทผู้รักษาความสงบของประเทศ อันมีเหตุสืบเนื่องมาจากสถานการณ์ความวุ่นวายทางการเมือง ขณะที่รัฐประหารกลับเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลที่ไม่เป็นไปตามเจตจำนงตามระบอบประชาธิปไตย ดังนั้นการยึดอำนาจของคณะรัฐประหารไทยจึงสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าด้วยคุณลักษณะของผู้ปกครองของมาคิอาเวลลี ประการต่อมา คณะรัฐประหารสร้างความยำเกรงเช่นราชสีห์ และมียุทธวิธีทางการปกครองเช่นสุนัขจิ้งจอก จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ภายใต้สถานการณ์ช่วงยึดอำนาจ คณะรัฐประหารไทยได้ยุติการบังคับใช้รัฐธรรมนูญ ใช้กองทัพยึดอำนาจบริหารของรัฐบาลพลเรือน ซึ่งเป็นรัฐบาลที่มาจากอำนาจของประชาชน โดยเฉพาะการรัฐประหารในปีพ.ศ. 2549 ได้ล้มเลิกรัฐธรรมนูญฉบับพ.ศ.2540 ซึ่งเป็นรัฐธรรมนูญที่ถูกขนานนามว่าเป็นรัฐธรรมนูญฉบับประชาชน ภายหลังจากการยึดอำนาจครั้งนั้น ส่งผลให้ความขัดแย้งภายในประเทศทวีความรุนแรงมากขึ้น นักการเมืองแสวงหาอำนาจในทางมิชอบประชาชนแบ่งฝ่าย เรื่อยมาจบจบจนการรัฐประหารครั้งล่าสุดในปี พ.ศ.2557 และประการสุดท้าย คณะรัฐประหารไทยมีลักษณะที่แสวงหาและรักษาไว้ซึ่งอำนาจโดยไม่คำนึงศีลธรรม มีความต้องการสร้างกฎหมายใหม่เพื่อรักษาไว้ซึ่งอำนาจของตนเอง แม้ขัดต่อหลักการตามระบอบประชาธิปไตยก็ตาม ดังปรากฏชัดเจนนับแต่การช่วงชิงอำนาจระหว่างคณะราษฎรกับกลุ่มระบอบเก่า และความขัดแย้งภายในคณะราษฎรก่อนนำไปสู่ยุคเผด็จการหลังการยึดอำนาจของจอมพลสฤษดิ์ การรัฐประหารมีวิวัฒนาการเรื่อยมาโดยอาศัยรัฐธรรมนูญเป็นเครื่องมือสำคัญในการสืบทอดอำนาจของผู้ก่อการ โดยเมื่อพิจารณาการได้มาซึ่งรัฐธรรมนูญ พ.ศ.2560 ซึ่งเป็นรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันที่ถูกขนานนามว่าเป็น รัฐธรรมนูญสืบทอดอำนาจของ คสช.

2. การได้มาซึ่งอำนาจของคณะรัฐประหารไทย

จากการศึกษาประวัติศาสตร์การยึดอำนาจของไทยในแต่ละครั้งมีลักษณะของการเป็นอาชญากรรมทางการเมือง สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าด้วยการขึ้นครองรัฐโดยอาชญากรรมของมาคิอาเวลลี สืบเนื่องจากการรัฐประหารถือเป็นการกระทำอันละเมิดทั้งต่อระบอบประชาธิปไตยและทั้งต่อรัฐบาลพลเรือนซึ่งเป็นตัวแทนในการใช้อำนาจของประชาชน มีการควบคุมหน่วยงานรัฐต่าง ๆ ตลอดจนสื่อสารมวลชนก็ได้รับผลกระทบจากการลิดรอนอำนาจการนำเสนอข้อมูลข่าวสารเช่นกัน

แต่อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาการรัฐประหารในปี พ.ศ.2557 ซึ่งนำโดย พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา กลับพบว่ามิประเด็นที่น่าพิจารณาว่าด้วยการยึดอำนาจครั้งนั้น มีความสอดคล้องกับแนวคิดการได้เป็นผู้ปกครองโดยการสนับสนุนของพี่น้องพลเมืองของมาคิอาเวลลี เพราะเมื่อพิจารณาจากการให้สัมภาษณ์ของนายสุเทพ เทือกสุบรรณ แกนนำกลุ่มกปปส. นายสุเทพกล่าวว่า ก่อนรัฐประหารประยุทธ์ได้ติดต่อกับเขาโดยมีเนื้อหาสรุปความได้ว่า นายสุเทพและมวลชนผู้สนับสนุน กปปส. เหลือมากพอแล้ว ถึงเวลาที่กองทัพจะต้อง

รับช่วงต่อ” นายสุเทพยังกล่าวอีกว่า กองทัพมีความเข้าใจอันดีถึงเจตนารมณ์ของกลุ่ม กปปส. ที่ช่วยกดดันข้าราชการและทหารให้เข้าร่วมขบวนการ กองทัพจึงขานรับข้อเสนอของ กปปส. (เนาวรัตน์ สุขสำราญ, 2557)

3. การยึดอำนาจ และทัศนคติเกี่ยวกับการยึดอำนาจของคณะรัฐประหารไทย

จากการศึกษาในประเด็นว่าด้วยการยึดครองรัฐตามแนวคิดของมาคิอาเวลลี สามารถสรุปได้ว่า คณะรัฐประหารไทยมีลักษณะการยึดอำนาจโดยใช้วิธีการพึ่งพากองกำลังของผู้อื่นและโชคชะตา ไม่สอดคล้องกับการยึดครองโดยคุณธรรม เนื่องจากพิจารณาสาเหตุแห่งการยึดอำนาจล้วนมีความเกี่ยวข้องในเรื่องผลประโยชน์ระหว่างกองทัพกับรัฐบาลทั้งสิ้น แต่ขณะเดียวกันจากการพิจารณาเหตุผลและท่าทีของคณะรัฐประหาร กลับพบว่าคณะผู้ก่อการมีความเชื่อว่าตนอยู่ในบทบาทของผู้ยึดครองโดยคุณธรรม ด้วยเชื่อว่าการยึดอำนาจเป็นวิถีทางที่มีความชอบธรรมในการแก้ไขปัญหาความวุ่นวายทางการเมือง เพราะกองทัพมีหน้าที่ปกป้องสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ดังปรากฏในช่วงเหตุการณ์สำคัญ เช่น การปราบปรามผู้มีแนวคิดแบบคอมมิวนิสต์ การตั้งข้อหาหมิ่นพระบรมเดชานุภาพ เป็นต้น จึงนำมาสู่ปัจจัยให้เกิดการยึดอำนาจในที่สุด

สรุป

จากการศึกษาเปรียบเทียบพบว่าสิ่งที่เหมือนกันระหว่างแนวคิดว่าด้วยอำนาจรัฐภายใต้เจ้าผู้ครองนครของมาคิอาเวลลีและการได้มาซึ่งอำนาจของคณะรัฐประหารไทย นับตั้งแต่คุณลักษณะของผู้ปกครองทั้งสามประการ คือ 1. การเป็นผู้ปกครองที่ไม่จำเป็นต้องรักษาสัญญา แต่ต้องมองโลกตามความเป็นจริง พิจารณาจากแก้ไขปัญหาทางการเมืองด้วยวิธีรัฐประหาร ซึ่งมีได้เป็นไปตามกลไกของระบอบประชาธิปไตย 2. คณะรัฐประหารไทยมีลักษณะเป็นทั้งราชสีห์และสุนัขจิ้งจอก กล่าวคือมีการใช้อำนาจเพื่อสร้างความยำเกรงต่อผู้ถูกปกครอง ซึ่งเป็นลักษณะของราชสีห์ และการใช้กลไกทางรัฐธรรมนูญเพื่อรักษาไว้ซึ่งอำนาจของตนเอง เช่นเดียวกับลักษณะอันเฉลียวฉลาดของสุนัขจิ้งจอก และ 3. คณะรัฐประหารไทยมิได้ใช้หลักการตามกรอบของคุณธรรมและศีลธรรม สืบเนื่องจากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม การรัฐประหารถือเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลโดยวิธีการอันละเมิด

จากคุณลักษณะของผู้ปกครองข้างต้น นำมาสู่การศึกษาในประเด็นว่าด้วยการได้มาซึ่งอำนาจรัฐ พบว่าการได้มาซึ่งอำนาจของคณะรัฐประหารไทยมีลักษณะที่สอดคล้องกับแนวคิดว่าด้วยการขึ้นครองรัฐโดยอาชญากรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นการกระทำโดยละเมิดต่อรัฐบาลพลเรือนที่มาจากการเลือกตั้ง แต่ในขณะเดียวกันก็มีข้อพิจารณาถึงการได้มาซึ่งอำนาจคณะรัฐประหารของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ที่ปรากฏให้เห็นถึงการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารหรือพรรคการเมือง และภาคประชาชนที่เรียกตนเองว่ากลุ่ม กปปส.

จากแนวคิดของมาคิอาเวลลีอันเกี่ยวข้องกับอำนาจรัฐ จึงสามารถสรุปได้ว่าคณะรัฐประหารไทยมีลักษณะการยึดอำนาจด้วยวิธีการพึ่งพากองกำลังของผู้อื่นและโชคชะตา มิใช่การยึดครองโดยคุณธรรม เนื่องจากพิจารณาสาเหตุแห่งการยึดอำนาจในแต่ละครั้ง พบประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ระหว่างกองทัพกับรัฐบาล การแสวงหาและการรักษาไว้ซึ่งอำนาจกองทัพ ซึ่งเห็นได้ชัดเจนจากประวัติศาสตร์การรัฐประหารในทุกยุคสมัย

บรรณานุกรม

- กรุงเทพธุรกิจออนไลน์. (2563). ย้อนรอย ‘19 กันยา’ กับ 13 ‘รัฐประหาร’ ไทย รอบแผลเป็นบนถนนประชาธิปไตย. กรุงเทพธุรกิจ. สืบค้นวันที่ 25 สิงหาคม 2565, เข้าถึงได้จาก <https://www.bangkokbiznews.com/politics/897979>
- กานต์ บุญยะกาญจน์. (2562). *The Prince 2019 : มาคิอาเวลลีกับการเมืองไทย เมื่อกลอำนาจอยู่ในมือพ่อมด (สัมภาษณ์โดย ปาณิส โพธิ์ศรีวังชัย)*. The101.world. สืบค้นวันที่ 24 สิงหาคม 2565, เข้าถึงได้จาก <https://www.the101.world/the-prince-2019>
- การุณ ไสงาม. (2550). มาเคียเวลลีสอนอะไร พลเอกสุรยุทธ์. ผู้จัดการออนไลน์. สืบค้นวันที่ 23 สิงหาคม 2565, เข้าถึงได้จาก <https://mgronline.com/daily/detail/9500000038410>
- โกวิท วงศ์สุรวัฒน์. (2561). รัฐประหาร พ.ศ.2494 กับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2492. มติชน. สืบค้นวันที่ 26 สิงหาคม 2565, เข้าถึงได้จาก https://www.matichon.co.th/article/news_1269307
- ชาดา นนทวัฒน์. (2552). *กบฏแผ่นดิน แย่งชิงอำนาจ*. กรุงเทพฯ: ยิปซี.
- เนาวรัตน์ สุขสำราญ. (2557). Suthep in talks with Prayuth ‘since 2010’. Bangkok Post. สืบค้นวันที่ 29 สิงหาคม 2565, เข้าถึงได้จาก <https://www.bangkokpost.com/thailand/politics/416810/suthep-in-talks-with-prayuth-since-2010>
- ปฐม มณีโรจน์ และ สุนทร เกิดแก้ว. (2520). *การปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน : ประมวลเอกสารสำคัญทางการเมืองระหว่าง 6 ตุลาคม-22 ตุลาคม 2519*. กรุงเทพฯ : โครงการผลิตเอกสารประกอบการศึกษาทางรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประชา เทพเกษตรกุล. (2535). *การแทรกแซงทางการเมืองของทหารไทย: ศึกษาเฉพาะกรณีการรัฐประหารเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2534*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครอง คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- มาคิอาเวลลี, นิโคโล. (2552). *The Prince เจ้าผู้ปกครอง* (สมบัติ จันทรวงศ์, แปล). กรุงเทพฯ : โครงการจัดพิมพ์คบไฟ. (ต้นฉบับตีพิมพ์ ค.ศ.1532)
- _____ (2560). *The Prince เจ้าผู้ครองนคร* (สรวงอัปสร กสิกรานันท์, แปล). กรุงเทพฯ : แอร์โร่คลาสสิกบุ๊กส์. (ต้นฉบับตีพิมพ์ ค.ศ.1532)
- รุ่งมณี เมฆโสภณ. (2555). *อำนาจ 2 ต่อสู้กับชาติ เอกราชภรณ์ อธิปไตย*. กรุงเทพฯ: บ้านพระอาทิตย์.
- เริงศักดิ์ กำธร. (2545). *กินอยู่เรียบง่ายสบายแบบชาวบ้าน* ชวน หลีกภัย ลูกแม่ค้าขายพุงปลา. กรุงเทพฯ: เพื่ออักษร.
- วสันต์ ติမ်ปะเฉลิม. (2553). *มองความขัดแย้งของการเมืองไทยผ่านแนวคิดมาคิอาเวลลี*. ประชาไท. สืบค้นวันที่ 23 สิงหาคม 2565, เข้าถึงได้จาก <https://prachatai.com/journal/2010/02/27635>
- วินัย ผลเจริญ. (2556). *ทฤษฎีสังคมและการเมือง*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุทธินันท์ สุวรรณวิจิตร และ วรวิทย์ กลิ่นสุข. (2564). *ทหารกับการเมืองในประเทศไทย*. Journal of Modern Development ปีที่ 6 (2). สืบค้นวันที่ 29 สิงหาคม 2565, เข้าถึงได้จาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jomld/article/download/247218/168344/879025>
- วีระ สมบูรณ์. (2561). *ทฤษฎีการเมืองกับความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ*. กรุงเทพฯ: WAY of BOOK.
- สุรชาติ บำรุงสุข. (2551). *ไตรสรณคมน์ทหาร รัฐประหาร และการเมืองไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันปรีดี พนมยงค์
- _____ (2558). *เสนานิปไตย:รัฐประหารกับการเมืองไทย*. กรุงเทพฯ: มติชน
- สุรพศ ทวีศักดิ์. (2560). *อัตลักษณ์ ‘คนดี’ กับความล้มเหลวของประชาธิปไตยไทย*. ประชาไท. สืบค้นวันที่ 26 สิงหาคม 2565, เข้าถึงได้จาก <https://prachatai.com/journal/2017/12/74699>
- iLaw. (2563). *ปัญหารัฐธรรมนูญ 2560 : สิทธิเสรีภาพที่อยู่ภายใต้ “ความมั่นคงของรัฐ”*. iLaw. สืบค้นวันที่ 26 สิงหาคม 2565, เข้าถึงได้จาก <https://ilaw.or.th/node/5735>
- _____ (2565). *ย้อนความจำ 12 ปี กรุงเทพฯ ภายใต้ประชาธิปไตย กปปส. และ คสช.* iLaw. สืบค้นวันที่ 26 สิงหาคม 2565, เข้าถึงได้จาก <https://www.ilaw.or.th/node/6138>
- Pornphanh. (2557). *ย้อนรอยรัฐประหารในประวัติศาสตร์ไทย*. MTHAI. สืบค้นวันที่ 25 สิงหาคม 2565, เข้าถึงได้จาก <https://teen.mthai.com/variety/72869.html>
- The Standard Team. (2563). 20 ตุลาคม 2520 *ทหารยึดอำนาจรัฐบาลที่ตัวเองขอให้มาเป็นนายกรัฐมนตรี*. The Standard. สืบค้นวันที่ 26 สิงหาคม 2565, เข้าถึงได้จาก <https://thestandard.co/onthisday2010>

**หลักเกณฑ์และวิธีส่งต้นฉบับ “บทความวิจัย” เพื่อลงพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร
ของสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย**

1. คำแนะนำทั่วไป

- 1.1 ต้องเป็น “บทความวิจัย” หรือ “บทความวิชาการ” ทางพระพุทธศาสนาหรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องในสาขาปรัชญา ศีลศาสตร์ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และสหวิทยาการทางด้านสังคมศาสตร์
- 1.2 ต้องเป็นบทความวิจัยที่ยังไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารใดมาก่อน และไม่อยู่ระหว่างการรอผลการพิจารณาจากวารสารอื่น ๆ
- 1.3 รับผิดชอบบทความวิจัย (Research Article) และบทความวิชาการ (Academic Article) ภาษาไทยเท่านั้น
- 1.3 ต้องเป็นบทความวิจัยที่เขียนตามแบบ (Modeling) ที่กำหนดไว้
- 1.4 บทความวิจัยที่จะได้รับการตีพิมพ์ ต้องผ่านการตรวจสอบและประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิในเรื่องนั้น ถ้ามีการปรับปรุงแก้ไขก็ต้องแก้ไขก่อนจึงจะลงได้
- 1.5 การลงบทความในวารสารของสถาบันวิจัยญาณสังวรหรือไม่นั้นเป็นสิทธิ์ของสถาบันวิจัยญาณสังวร

2. การพิจารณาบทความวิจัยและบทความวิชาการ

- 2.1 กองบรรณาธิการแจ้งให้ผู้ส่งบทความวิจัยและบทความวิชาการทราบ เมื่อได้รับบทความเรียบร้อยแล้ว
- 2.2 กองบรรณาธิการตรวจสอบชื่อเรื่องบทความ รวมไปถึงเนื้อหาของบทความ โดยบทความนั้น ๆ ต้องสอดคล้องและเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของวารสาร
- 2.3 ในกรณีที่กองบรรณาธิการพิจารณาเห็นชอบรับบทความไว้พิจารณาตีพิมพ์ กองบรรณาธิการจะส่งบทความเพื่อทำการกลั่นกรองต่อไป โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 2 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของบทความว่าเหมาะสมหรือไม่ในการตีพิมพ์ โดยใช้วิธีการประเมินแบบผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เขียนบทความไม่ทราบชื่อของแต่ละฝ่าย (Double Blinded Review)
- 2.4 เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณากลับกรองบทความแล้ว กองบรรณาธิการจะตัดสินใจโดยอ้างอิงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒินั้น ว่าควรได้รับการตีพิมพ์ หรือควรส่งกลับไปให้กับผู้ส่งบทความเพื่อแก้ไขก่อนพิจารณาอีกครั้ง หรือจะปฏิเสธการลงตีพิมพ์ในวารสาร
- 2.5 ผู้วิจัยต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กองบรรณาธิการกำหนด โดยผู้วิจัยต้องยินยอมให้บรรณาธิการแก้ไขความสมบูรณ์ของบทความก่อนเผยแพร่
- 2.6 การอนุมัติให้ลงตีพิมพ์ได้หรือไม่นั้น บรรณาธิการของวารสารถือเป็นที่สุด

3. การเตรียมบทความต้นฉบับ

- 3.1 เขียนตามแบบ (Modeling) ที่กำหนดไว้ เช่น ใช้กระดาษ A4 พิมพ์เต็มหน้าความยาว 7 – 9 หน้า และกั้นหน้าด้านบนกับด้านซ้าย เท่ากัน 1.5 นิ้ว ส่วนกั้นด้านขวาและด้านล่างเท่ากัน 1 นิ้ว และตารางให้มีขีดเส้นบนและล่างเท่านั้น เป็นต้น
- 3.2 ใช้แบบอักษร TH Sarabun New เท่านั้น

- 3.3 ชื่อเรื่อง และหัวข้อใช้ตัวอักษรขนาด 16 (ตัวหนา) จัดกึ่งกลาง
- 3.4 ชื่อผู้เขียนภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 16 pt. (ตัวหนา) จัดชิดขวา
- 3.5 ชื่อสังกัดหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัยภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และ Corresponding Author, E-mail: ขนาดตัวอักษร 14 pt. (ตัวปกติ) จัดชิดซ้าย
- 3.6 หัวข้อ ได้แก่ บทคัดย่อ Abstract ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผลการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย ข้อเสนอแนะ บรรณานุกรม / เอกสารอ้างอิง และคำขอบคุณ ขนาดตัวอักษร 16 pt. (ตัวหนา) จัดชิดซ้าย
- 3.7 ชื่อภาพ ขนาดตัวอักษร 16 pt. (ตัวหนา) ให้ระบุไว้ใต้ภาพ จัดกึ่งกลางหน้ากระดาษใต้ภาพ
- 3.8 หลักการอ้างอิงให้ใช้ “ระบบฝังใน” และตัวเลขให้ใช้ “ตัวเลขอารบิก” ที่เป็นสากล
- 3.9 เขียนตามแบบที่กำหนดไว้

4. ส่วนประกอบของบทความ

- 4.1 ชื่อเรื่องบทความ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
- 4.2 ชื่อผู้แต่งและหน่วยงานที่สังกัด (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
- 4.3 บทคัดย่อ (Abstract) ความยาวไม่เกิน 250 คำ และคำสำคัญ (Keyword) ระหว่าง 3-5 คำ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
- 4.4 เนื้อหาบทความวิจัย ควรเป็นการนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้า ข้อค้นพบ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการมาอย่างเป็นระบบตามขั้นตอน โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้
 - 4.4.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย (ความยาวประมาณ 2 ส่วน 3 หน้ากระดาษ A4)
 - 4.4.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย
 - 4.4.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย (อย่างน้อย 2 ข้อ)
 - 4.4.4 วิธีดำเนินการวิจัย (ความยาวประมาณ ครึ่งหน้ากระดาษ A4)
 - 4.4.5 ผลการวิจัย (ความยาวประมาณ 2 - 3 หน้ากระดาษ A4)
 - 4.4.6 สรุปผลการวิจัย (ความยาวประมาณ 2 ส่วน 3 หน้ากระดาษ A4)
 - 4.4.7 อภิปรายผลการวิจัย (ความยาวประมาณ 1 ส่วน 3 หน้ากระดาษ A4)
 - 4.4.8 ข้อเสนอแนะ
 - 4.4.9 บรรณานุกรม / เอกสารอ้างอิง (เฉพาะที่มีอ้างอิงในบทความวิจัยเท่านั้น)
 - 4.4.10 คำขอบคุณ
- 4.5 เนื้อหาบทความวิชาการ ควรมีการกำหนดประเด็นที่ต้องการอธิบายหรือวิเคราะห์อย่างชัดเจน โดยมีการวิเคราะห์ประเด็นที่ต้องการนำเสนอตามหลักวิชาการ โดยมีการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนจนสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ในประเด็นนั้น ๆ ได้ อาจเป็นการนำความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาประมวลร้อยเรียงเพื่อวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ โดยผู้ส่งบทความแสดงทัศนะทางวิชาการของตนไว้อย่างชัดเจน มีลำดับเนื้อหาและบทสรุปที่เหมาะสมเพื่อให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจได้ชัดเจน
 - 4.5.1 บทนำ (Introduction) หลักการและเหตุผล (Rationale) หรือความเป็นมาหรือภูมิหลัง (Background) หรือความสำคัญของเรื่องที่เขียน (Justification) วัตถุประสงค์เป็นการเขียนว่าในการ

เขียนบทความในครั้งนี้อาจต้องการให้อ่านให้ทราบเรื่องอะไรบ้าง คำจำกัดความหรือนิยามต่าง ๆ ที่ผู้เขียนเห็นว่าควรระบุไว้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่าน

4.5.2 เนื้อเรื่อง (Body) การจัดลำดับเนื้อหาสาระ การเรียบเรียงเนื้อหา การวิเคราะห์ วิพากษ์วิจารณ์ การใช้ภาษา วิธีการนำเสนอ

4.5.3 ส่วนสรุป (Conclusions) บทความทางวิชาการที่ดีควรมีการสรุปประเด็นสำคัญ ๆ ของบทความนั้น ๆ ซึ่งอาจทำในลักษณะที่เป็นการย่อคือ การเลือกเก็บประเด็นสำคัญ ๆ ของบทความนั้น ๆ มาเขียนรวมกันไว้อย่างสั้น ๆ ท้ายบท

5. การเขียนเอกสารอ้างอิง

เอกสารที่นำมาอ้างอิงควรได้มาจากแหล่งที่มีการตีพิมพ์ชัดเจน อาจเป็นวารสาร หนังสือ หรือ อินเทอร์เน็ตก็ได้ ทั้งนี้ผู้พิมพ์เป็นผู้รับผิดชอบต่อความถูกต้องของเอกสารอ้างอิงทั้งหมด ในการเขียนเอกสารอ้างอิงใช้รูปแบบการเขียนอ้างอิงตามรูปแบบของ The American Psychological Association (APA, 6th Edition) โดยเนื้อหาเอกสารอ้างอิงแบ่งเป็น 2 ส่วนดังนี้

5.1 การอ้างอิงในเนื้อหา โดยระบุชื่อผู้แต่งและปีพิมพ์ ในกรณีอ้างอิงเนื้อหาโดยตรงหรือเป็นการคัดลอกข้อความบางส่วน ต้องระบุเลขหน้า โดยพิมพ์ต่อท้ายปีพิมพ์ คั่นด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) รูปแบบอ้างอิงมี 2 รูปแบบ ดังนี้

5.1.1 (ผู้แต่ง, ปีพิมพ์: เลขหน้า) ไว้ท้ายข้อความที่อ้างอิง เช่น

(วสันต์ ฉายรัศมีกุล, 2561: 16-17)

5.1.2 ผู้แต่ง (ปีพิมพ์: เลขหน้า) กรณีมีการระบุชื่อผู้แต่งในเนื้อหาแล้ว ไม่ต้องระบุไว้ในวงเล็บท้ายข้อความที่อ้างอิงอีก เช่น

วสันต์ ฉายรัศมีกุล (2561: 16) ได้ศึกษาถึง.....

5.2 การอ้างอิงท้ายบทความ โดยระบุชื่อผู้แต่งและปีพิมพ์ โดยรูปแบบอ้างอิงมีดังนี้

การอ้างอิงวารสาร

ชื่อผู้แต่ง. (ปีพิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร, เลขของปีที่(เลขของฉบับที่), เลขหน้า.

ตัวอย่าง

วสันต์ ฉายรัศมีกุล. (2561). องค์ประกอบหลักในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน : กรณีศึกษาชุมชนในจังหวัดนนทบุรี. วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 9(1), 38-48.

การอ้างอิงหนังสือ

ผู้แต่ง. (ปีพิมพ์). ชื่อเรื่อง (พิมพ์ครั้งที่). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง

สุวิมล ติรกานันท์. (2555). การวิเคราะห์ตัวแปรพหุในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

การอ้างอิงวิทยานิพนธ์และปริญญาานิพนธ์

ผู้แต่ง. (ปีพิมพ์). ชื่อเรื่อง (ปริญญาคุชฎบัณฑิต หรือ วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ชื่อสถาบัน,สถานที่พิมพ์.

ตัวอย่าง

วสันต์ ฉายรัศมีกุล. (2561). ผลของความแตกต่างทางเพศและบุคลิกภาพในผู้ใหญ่ตอนต้นที่มีต่อเสียงดิจิทัลที่เราอารมณ์ด้านความประทับใจ: การศึกษาเชิงพฤติกรรมและคลื่นไฟฟ้าสมองสัมพันธ์กับเหตุการณ์ (ปริญญาคุชฎบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

การอ้างอิงรายงานการวิจัย

ผู้แต่ง. (ปีพิมพ์). ชื่อเรื่อง (รายงานผลการวิจัย). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง

วสันต์ ฉายรัศมีกุล. (2561). องค์ประกอบหลักในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน : กรณีศึกษาชุมชนในจังหวัดนนทบุรี. (รายงานผลการวิจัย). นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

เอกสารอิเล็กทรอนิกส์

ผู้แต่ง. (ปีพิมพ์). ชื่อบทความ. สืบค้น วัน เดือน ปี, จาก <http://www.xxxxxxxxxxxx>

ตัวอย่าง

สุรัชย์ เลียงบุญเลิศชัย. (2554). จัดระเบียบสำนักงานทนายความ. สืบค้น 21 มิถุนายน 2554, จาก <http://www.lawyerscouncil.or.th/2011/index.php?name=knowledge>

หนังสือพิมพ์

ผู้แต่ง. (ปีพิมพ์, วัน เดือน). ชื่อบทความ. ชื่อหนังสือพิมพ์, น. หรือ p. หรือ pp. เลขหน้า.

ตัวอย่าง

วรินทร์ ตรีโน. (2554, 28 เมษายน). ห่วงเงินทุนไหลเข้า. มติชน, น. 15.

6. การส่งต้นฉบับ

ให้ส่งบทความวิจัยต้นฉบับทั้งไฟล์ Word และ PDF ผ่านระบบ THAIJO ของวารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/yri> เท่านั้น

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) ขนาดตัวอักษร 16 pt.

ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ) ขนาดตัวอักษร 16 pt.

ชื่อ-สกุล ผู้วิจัย¹, ชื่อ-สกุล ผู้วิจัย², ชื่อ-สกุล ผู้วิจัย³ ขนาดตัวอักษร 16 pt.

ชื่อ-สกุล ภาษาอังกฤษ¹, ชื่อ-สกุล ภาษาอังกฤษ², ชื่อ-สกุล ภาษาอังกฤษ³ ขนาดตัวอักษร 16 pt.

ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ.....

บทคัดย่อ

ย่อหน้า 0.63 นิ้ว ขนาดตัวอักษร 16 pt. (ไม่เกิน 250 คำ)

[illegible]

คำสำคัญ : 1. 2. 3. (ระหว่าง 3-5 คำ)

ABSTRACT

ย่อหน้า 0.63 นิ้ว ขนาดตัวอักษร 16 pt.

[illegible]

1 วุฒิต่างธรรม.....ทางโลกตำแหน่ง.....หน่วยงาน.....ขนาดตัวอักษร 14 pt. (ภาษาไทย)
 วุฒิต่างธรรม.....ทางโลกตำแหน่ง.....หน่วยงาน.....ขนาดตัวอักษร 14 pt. (ภาษาอังกฤษ)
 2 วุฒิต่างธรรม.....ทางโลกตำแหน่ง.....หน่วยงาน.....ขนาดตัวอักษร 14 pt. (ภาษาไทย)
 วุฒิต่างธรรม.....ทางโลกตำแหน่ง.....หน่วยงาน.....ขนาดตัวอักษร 14 pt. (ภาษาอังกฤษ)
 3 วุฒิต่างธรรม.....ทางโลกตำแหน่ง.....หน่วยงาน.....ขนาดตัวอักษร 14 pt. (ภาษาไทย)
 วุฒิต่างธรรม.....ทางโลกตำแหน่ง.....หน่วยงาน.....ขนาดตัวอักษร 14 pt. (ภาษาอังกฤษ)
 Corresponding author; Email: xxxxxxxxxxx (ต้องเป็นอีเมลที่ติดต่อตลอดจนกว่าจะตอบรับการตีพิมพ์บทความ)
 (Received: xxxxxxxxxxx; Revised: xxxxxxxxxxx; Accepted: xxxxxxxxxxx;)

[illegible]

Keyword : 1. 2. 3.

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย (ความยาวประมาณ $\frac{2}{3}$ หน้ากระดาษ A4)

ย่อหน้า 0.63 นิ้ว ขนาดตัวอักษร 16 pt.

[illegible]

A repeating pattern of small black squares arranged in a grid-like fashion, filling the entire page.

[illegible]

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

[illegible]

ย่อหน้า 0.63 นิ้ว ขนาดตัวอักษร 16 pt.

ကဏ္ဍကဏ္ဍကဏ္ဍကဏ္ဍကဏ္ဍကဏ္ဍကဏ္ဍကဏ္ဍကဏ္ဍကဏ္ဍကဏ္ဍကဏ္ဍကဏ္ဍကဏ္ဍကဏ္ဍကဏ္ဍ
ကဏ္ဍကဏ္ဍကဏ္ဍကဏ္ဍကဏ္ဍကဏ္ဍကဏ္ဍကဏ္ဍကဏ္ဍကဏ္ဍကဏ္ဍကဏ္ဍကဏ္ဍကဏ္ဍကဏ္ဍကဏ္ဍ
ကဏ္ဍကဏ္ဍကဏ္ဍကဏ္ဍကဏ္ဍကဏ္ဍကဏ္ဍကဏ္ဍကဏ္ဍကဏ္ဍကဏ္ဍကဏ္ဍကဏ္ဍကဏ္ဍကဏ္ဍ

ย่อหน้า 0.63 นิ้ว ขนาดตัวอักษร 16 pt.

[illegible]

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) ขนาดตัวอักษร 16 pt.

ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ) ขนาดตัวอักษร 16 pt.

ชื่อ-สกุล ผู้วิจัย¹, ชื่อ-สกุล ผู้วิจัย², ชื่อ-สกุล ผู้วิจัย³ ขนาดตัวอักษร 16 pt.

ชื่อ-สกุล ภาษาอังกฤษ¹, ชื่อ-สกุล ภาษาอังกฤษ², ชื่อ-สกุล ภาษาอังกฤษ³ ขนาดตัวอักษร 16 pt.

ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ.....

บทคัดย่อ

ย่อหน้า 0.63 นิ้ว ขนาดตัวอักษร 16 pt. (ไม่เกิน 250 คำ)

[illegible]

คำสำคัญ : 1. 2. 3. (อย่างน้อย 3 คำ)

ABSTRACT

ย่อหน้า 0.63 นิ้ว ขนาดตัวอักษร 16 pt.

XX

¹ วุฒิทางธรรม.....ทางโลกตำแหน่ง.....หน่วยงาน.....ขนาดตัวอักษร 14 pt. (ภาษาไทย)

วุฒิทางธรรม.....ทางโลกตำแหน่ง.....หน่วยงาน.....ขนาดตัวอักษร 14 pt. (ภาษาอังกฤษ)

² วุฒิทางธรรม.....ทางโลกตำแหน่ง.....หน่วยงาน.....ขนาดตัวอักษร 14 pt. (ภาษาไทย)

วุฒิทางธรรม.....ทางโลกตำแหน่ง.....หน่วยงาน.....ขนาดตัวอักษร 14 pt. (ภาษาอังกฤษ)

³ วุฒิทางธรรม.....ทางโลกตำแหน่ง.....หน่วยงาน.....ขนาดตัวอักษร 14 pt. (ภาษาไทย)

วดีทางธรรม.....ทางโลกตำแหน่ง.....หน่วยงาน.....ขนาดตัวอักษร 14 pt. (ภาษาอังกฤษ)

Corresponding author; Email: xxxxxxxxxxx (ต้องเป็นอีเมลที่ติดต่อตลอดจนกว่าจะตอบรับการตีพิมพ์บทความ)

(Received: xxxxxxxxxx; Revised: xxxxxxxxxx; Accepted: xxxxxxxxxx;)

การอ้างอิงหนังสือ

ผู้แต่ง. (ปีพิมพ์). ชื่อเรื่อง (พิมพ์ครั้งที่). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง

สุวิมล ติรกานันท์. (2555). การวิเคราะห์ตัวแปรพหุในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

การอ้างอิงวิทยานิพนธ์และปริญญาานิพนธ์

ผู้แต่ง. (ปีพิมพ์). ชื่อเรื่อง (ปริญญาคุชฎีบัณฑิต หรือ วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ชื่อสถาบัน, สถานที่พิมพ์.

ตัวอย่าง

วสันต์ ฉายรัศมีกุล. (2561). ผลของความแตกต่างทางเพศและบุคลิกภาพในผู้ใหญ่ตอนต้นที่มีต่อเสียงดิจิทัลที่เร้าอารมณ์ด้านความประทับใจ: การศึกษาเชิงพฤติกรรมและคลื่นไฟฟ้าสมองสัมพันธ์กับเหตุการณ์ (ปริญญาคุชฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

การอ้างอิงรายงานการวิจัย

ผู้แต่ง. (ปีพิมพ์). ชื่อเรื่อง (รายงานผลการวิจัย). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง

วสันต์ ฉายรัศมีกุล. (2561). องค์ประกอบหลักในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน : กรณีศึกษาชุมชนในจังหวัดนนทบุรี. (รายงานผลการวิจัย). นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.