

วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Journal of Yanasangvorn Research Institute Mahamakut Buddhist University

ปีที่ 15 ฉบับที่ 1 (มกราคม- มิถุนายน 2567)

Vol.15 No.1 (January - June 2024) ISSN 3027 - 6801



บทความวิจัย

การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2

ธัญยรรณ ศิริสินอภิรัฐ

การพัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาครู
มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร)

วิเชียร ฤวิลา

รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานเป็นทีมของครูในสถาน
ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

พิชญญา จันทร้งาม

บทความวิชาการ

การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้ชีวิตให้มีความสุข ด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
ในยุค COVID/NEW Normal and Post COVID/Next Normal

ณัฐพงษ์ จตุรชาติสุคนธ์

วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Journal of Yanasangvorn Research Institute Mahamakut Buddhist University



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 15 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2567) Vol.15 No.1 (January – June 2024)

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

พระเทพวัชรเมธี, ผศ.ดร.

อธิการบดี

หัวหน้ากองบรรณาธิการ

พระมಹามหาวินทร์ ปุริสุตโตโม, ผศ.ดร.

บรรณาธิการ

พระศรีวิจิราทิ, ผศ.ดร.

ผู้จัดการวารสาร

นางนุชวลี กิจคำ

ผู้ช่วยผู้จัดการวารสาร

นางสาวรุ่งทิพย์ มณเฑียร

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ดร.วสันต์ ฉายรัศมีกุล

นางสาวสุลัดดา กงภูเวศ

กองบรรณาธิการ

พระครูศรีวิรุณสุนทร, ผศ.ดร.

พระมหาวิโรจน์ คุตตวิโร, ผศ.ดร.

พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, ศ.ดร.

พระปลัดสมชาย ปโยโค, ดร.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ชินณะราศรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดำรงค์ เบญจศิริ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพงษ์ มะลิซ้อน
ดร.วีรชัย คำธ
ดร.ธเนศ เกษศิลป์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
มหาวิทยาลัยมหิดล

ฝ่ายจัดทำ

1. นางนุชวลี กิจคำ
2. ดร.วสันต์ ฉายรัศมีกุล
3. นางสาวสุลัดดา กงภูเวศ
4. นายบุญนาท หินไชยศรี
5. นางสาวรุ่งทิพย์ มณเฑียร

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

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 15 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2567) Vol.15 No.1 (January – June 2024)

ISSN 3027 – 6810 (Online)

บทบรรณาธิการ (Editor note)

วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (Journal of Yanasangvorn Research Institute Mahamakut Buddhist University) วารสารฉบับนี้จัดพิมพ์ขึ้นเป็นปีที่ 15 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคมถึงเดือนมิถุนายน 2567 มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นศูนย์กลางการเผยแพร่ผลงานวิจัยและบทความวิชาการทางพระพุทธศาสนาสู่สาธารณชน ใช้เป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็น เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย และความเจริญก้าวหน้าในการวิจัยทางพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพผลงานการวิจัยทางพระพุทธศาสนาสู่ระดับสากล โดยใช้เป็นแหล่งรวบรวมและเผยแพร่ผลงานวิจัยและบทความวิชาการทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ซึ่งแต่ละผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์ลงในวารสารเป็นผลงานที่มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นองค์ประกอบสำคัญ โดยวารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เปิดรับผลงานวิจัย บทความของอาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการ และนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาตามเกณฑ์วารสารระดับชาติ

ดังนั้นวารสารสถาบันวิจัยญาณสังวรจึงเป็นอีกหนึ่งช่องทางที่ผู้สนใจสามารถเข้าถึงข้อมูลวิชาการทางพระพุทธศาสนาได้เป็นอย่างดี

กองบรรณาธิการวารสารสถาบันวิจัยญาณสังวรหวังเป็นอย่างยิ่งว่าทุกท่านจะได้รับความรู้ด้านวิชาการทางพระพุทธศาสนาอย่างเต็มที่ จะเป็นประโยชน์ต่อสังคม ใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาสังคมไทยต่อไป

พระศรีวิจิรวาที, ผศ.ดร.

บรรณาธิการ

สารบัญ

หน้า

บทบรรณาธิการ

บทความวิจัย

การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 ธัญธรณ์ ศิริสินอภิรัฐ	1
การพัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร) วิเชียร ทูวิลลา	12
รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พิชญ์ จันทรงาม	27
แนวทางการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต ๓ พงศ์สิทธิ์ ชินวงศ์	42
การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พรชัย เกิดสินธุ์	55
การประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรทางการลูกเสือ หลักสูตรผู้กำกับลูกเสือ สามัญชั้นความรู้เบื้องต้น ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ชิตพล ดีขุนทด	65
พฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม มาบตาพุด จังหวัดระยอง เกศราภรณ์ กัญญาณมิตตา	76

บทความวิชาการ

- การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้ชีวิตให้มีความสุข ด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
ในยุค COVID/NEW Normal and Post COVID/Next Normal 88
ณัฐพงษ์ จตุรชาติสุคนธ์
- แนวทางการดำเนินงานและงบประมาณรายจ่าย โครงการอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
สู่สวัสดิการแบบถ้วนหน้า 99
อมรพจี อูปมัย
- การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการหมู่บ้านในการพัฒนาชุมชน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม 118
ธรรมรัตน์ เขียวแก้ว
- ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานนิติบุคคลอาคารชุดและหมู่บ้านจัดสรร 129
ศิขริน ชื่นสมบูรณ์

การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2
PARTICIPATORY ADMINISTRATION AND ITS IMPACT ON BUILDING RELATIONSHIPS
BETWEEN SCHOOLS AND COMMUNITIES UNDER THE PRIMARY NAKHON PATHOM
EDUCATIONAL SERVICES OFFICE AREA 2

ธัญยธรณ์ ศิริสินอภิรัฐ¹, กฤษฎี กิตติฐานัส², วิเชียร อินทรสมพันธ์³
Tanyatorn Sirisinapirat¹, Kris Kittitanus², Wichian Intarasompun³
ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2. ระดับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 3. ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 321 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การวิเคราะห์การถดถอยพหุด้วยวิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบขั้นตอน (Stepwise) ผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน 2. ระดับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของ

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยธนบุรี

Master of Education Program in Educational Administration, Thonburi University

² ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี

Dr. Lecturer in Educational Administration, Thonburi University

³ รศ.ดร. อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

Associate Professor, Dr. Faculty of Education, Bansomdejchaopraya Rajabhat University

Corresponding author; Email: pannipa.nick@gmail.com

(Received: 25 May 2023; Revised: 23 January 2024; Accepted: 5 June 2024;)

โรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านประชาสัมพันธ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านงานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.25

คำสำคัญ : 1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม 2. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 3. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

ABSTRACT

The objectives of this research are to study 1. the level of participatory administration 2.the level of relationship-building between schools and communities 3. the level of participatory administration that affects the relationship-building between schools and communities under the Primary Nakhon Pathom Educational Services Office, Area 2. The sample consisted of 321 teachers and educational personnel, using a stratified random sampling method. The research instrument includes questionnaires. Statistics used mean, standard deviation, and Stepwise Multiple Regression Analysis. The research result reviews that,

1. The level of participatory administration under the Nakhon Pathom Primary Educational Services Office, Area 2 , is generally high. When examined in detail, the highest average is in commitment and bonding, followed by collaborative goal-setting and objective alignment. The lowest average is in independence in job responsibilities.

2. The overall level of relationship-building between schools and communities is at a high level. When examined in detail, the highest average is in public relations, followed by receiving help and support from the community. The lowest average is in tasks related to the basic school committee.

3. Participatory administration significantly affects the relationship-building between schools and communities under the Nakhon Pathom Primary Educational Services Office, Area 2 , at the 0.01 level. The multiplicative multiple correlation coefficient is 0.25

Keyword : 1. Participatory Administration 2. Relationship-Building between Schools and Communities 3 . The Primary Educational Services Office, Nakhon Pathom Area 2

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การจัดการศึกษาให้เกิดผลดี มีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของประชาชน โดยเฉพาะผู้ปกครองต้องอาศัยการนำกระบวนการมีส่วนร่วมมาใช้ ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ปัจจุบันแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมไว้ในมาตรา 8(2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สถานศึกษาที่จัดการศึกษาทุกระดับจึงต้องปฏิบัติตามโดยการเปิดโอกาสให้ประชาชน ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทั้งนี้เพราะเมื่อผู้ปกครองควรมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาย่อมจะช่วยขับเคลื่อนให้การบริหารจัดการศึกษาดำเนินไปตามความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน ช่วยให้สถานศึกษาได้รับการยอมรับจากชุมชน

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมถือได้ว่าเป็น ปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เป็นแนวทางในการบริหาร เนื่องจากการทำงาน ในชีวิตจริงงานบางงานไม่สามารถที่จะทำเพียงคนเดียวสำเร็จจะต้องได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่าย หลายหน่วยงาน ซึ่งการมีส่วนร่วมในการทำงานไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ที่ลงมือกระทำโดยตรงยังสามารถเป็นผู้ที่ให้ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นให้ทรัพยากรในการดำเนินงานเป็นต้น การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมจะให้ความสำคัญในเรื่องของคน และงาน ควบคู่กันไป สถานศึกษาต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทั้งนักเรียน ครู ผู้ปกครองและ ประชาชนทั่วไป การทำงานเปิดโอกาสให้เพื่อ ร่วมงานได้ทราบข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ร่วมกันแสดง ความคิดเห็น ร่วมกันวางแผน ร่วมกันทำ ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีควรใช้หลักในการบริหารงานแบบมี ส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อความเจริญทางด้าน การศึกษาต่อไป (Tosati et al., 2021; Intarasompun et al., 2022) สอดคล้องกับ (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2553) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้มีส่วนร่วม ปฏิบัติงานในองค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์การที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ

บ้าน วัด ชุมชน เป็น 3 เสาหลักความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งของโรงเรียนผู้บริหารที่เปรียบเหมือนแนวทางในการประสานทั้งสามฝ่ายเข้าด้วยกันสอดคล้องกับ (ชูชาติ พวงสมจิตร, 2560) ได้กล่าวไว้ว่า บ้าน วัด โรงเรียน หรือที่เรียกว่า “บวร” คือสามเสาหลักคู่สังคมไทยซึ่งเป็นทุนทางสังคมที่เกื้อกูลประเทศไทยมายาวนาน การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนที่ผ่านมาก็ยึดหลักการนี้มาโดยตลอด เพราะทั้งบ้านและวัดโดยรวมแล้วก็คือชุมชนที่อยู่เฝ้าล้อมใกล้ชิดโรงเรียน โดยความจริงที่ยอมรับกันทั่วไปคือ “โรงเรียนกับชุมชนเป็นสิ่งที่แยกจากกันไม่ได้” การร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ทั้ง 2 ฝ่าย

จากความเป็นมาความสำคัญของปัญหา และงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 ตามแนวคิดของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประณศึกษานครปฐมเขต 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใดและความสัมพันธ์ของโรงเรียนและชุมชนอยู่ในระดับใด การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ของโรงเรียนและชุมชนไปในทางที่ดีได้

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 2

2.2 เพื่อศึกษาระดับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

2.3 เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการสร้างสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 2

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 2 สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน การบริหารการปรับปรุงและการพัฒนาเพื่อเกิดประโยชน์กับผู้เรียน ชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 2 สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในชุมชน

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,633 คน กลุ่มตัวอย่างมาจากการสุ่มเลือกตามสูตรของ Taro Yamane ได้จำนวน 321 คน ทำการสุ่มเลือกด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมี 3 ตอน โดยมีลักษณะดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งและวิทยฐานะ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม แนวคิดสวอนสเบิร์ก (Swansburg, 1996) ประกอบด้วย 1. ด้านการไว้วางใจกัน 2. ด้านความยึดมั่นผูกพัน 3. ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 4. ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนตามแนวคิดของ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547) ประกอบด้วย 1. ด้านให้บริการแก่ชุมชน 2. ด้านรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน 3. ด้านเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ 4. ด้านงานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 5. ด้านจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคม มูลนิธิ และ 6. ด้านการประชาสัมพันธ์ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale)

ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ด้วยการหาความเที่ยงตรง ได้ค่า IOC (Index of item Objective Congruence) รายข้อได้ระหว่าง 0.67-1.00 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.95

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. การวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

5. ผลการวิจัย

ผลการศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการไว้วางใจกัน	4.33	0.30	มาก	3
2. ความยึดมั่นผูกพัน	4.41	0.31	มาก	1
3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	4.34	0.32	มาก	2
4. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน	4.32	0.39	มาก	4
รวม	4.35	0.25	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.25) เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่าความยึดมั่นผูกพัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.31) รองลงมาได้แก่ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.32) ส่วนความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.39)

ผลการศึกษาระดับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวม

การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ ที่
1. ด้านให้บริการแก่ชุมชน	4.36	0.29	มาก	5
2. ด้านรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน	4.44	0.29	มาก	2
3. ด้านเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ	4.43	0.35	มาก	3
4. ด้านงานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.32	0.37	มาก	6
5. ด้านจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคม มูลนิธิ	4.40	0.49	มาก	4
6. ด้านประชาสัมพันธ์	4.68	0.39	มากที่สุด	1
รวม	4.44	0.25	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.25)

เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านประชาสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.39) รองลงมาได้แก่ ด้านรับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากชุมชน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.29) ส่วนด้านงานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.37)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์อำนาจทำนายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

ตัวแปรทำนาย	b	β	t	p
1. ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_3)	0.31	0.39	7.25	0.00
2. ด้านการไว้วางใจกัน (X_1)	0.14	0.17	3.13	0.00
3. ด้านค่าคงที่ (Constant)	2.46	-	12.38	0.00

R = 0.50 R² = 0.25 R²adj = 0.24, F = 9.81, df1 = 1, df2 = 318 , Sig. < 0.01, SE est. = , 0.21 a = 2.46

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_3) และด้านการไว้วางใจกัน (X_1) สามารถร่วมกันทำนายตัวแปร การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนได้ร้อยละ 25.20 ($R^2 = 0.25$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อปรับค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ที่มีค่าเท่ากับ 0.21 ($SE_{est} = 0.21$) พบว่า ปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายตัวแปร การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ได้ถึงร้อยละ 24.80 ($R^2_{adj} = 0.24$) ส่วนอีกร้อยละ 75.20 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นที่ไม่นำมาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้ ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายสูงสุด คือ ด้าน ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ($\beta = 0.39$) รองลงมา ได้แก่ การไว้วางใจกัน ($\beta = 0.17$)

6. สรุปผลการวิจัย

6.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความยึดมั่นผูกพัน ส่วนความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

6.2 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านประชาสัมพันธ์ ส่วนด้านงานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

6.3 การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และด้านการไว้วางใจกัน สามารถร่วมกันทำนายการสร้างสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนได้ร้อยละ 25.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความยึดมั่นผูกพันที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรฝ่ายๆภายในสถานศึกษา ร่วมมือช่วยเหลือกัน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา ทำให้เกิดความรักใคร่ ผูกพัน สามัคคีกัน นอกจากนั้นภายในสถานศึกษายังเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมตัดสินใจ กำหนดนโยบาย แนวปฏิบัติงาน การประเมินผล ฯลฯ ทำให้ทุกฝ่ายมีความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายความสำเร็จในสถานศึกษา มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาและพร้อมที่จะร่วมมือในการพัฒนา เพื่อนำไปสู่ประโยชน์สูงสุดซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ (จิราภรณ์ เพชรทัต, 2558) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 พบว่า การบริหารแบบ

มีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านความเป็นอิสระ ด้านเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ด้านความผูกพัน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ

7.2 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียดพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านประชาสัมพันธ์เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครปฐมเขต 2 กำหนดขอบข่ายของการเผยแพร่ข่าวสารของสถานศึกษาให้ชุมชนได้รับรู้รับทราบ เพื่อสร้างความเข้าใจสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน การประชาสัมพันธ์ที่ดี ผู้บริหารจะต้องนำมาเป็นแนวทาง ได้แก่ การประชุมต่างๆ การประชุมผู้ปกครอง การประชุมเครือข่าย การประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา ด้านการจัดทำเอกสารเพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา ได้แก่ การจัดทำวารสาร จดหมายข่าว รายงานประจำปี รายงานการประชุม คู่มือนักเรียน ด้านการเผยแพร่ข้อมูล สื่ออิเล็กทรอนิกส์ การสร้างกลุ่ม Line Facebook Website โดยมีคณะทำงานดูแลข้อมูลต่างๆ ให้เป็นปัจจุบัน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ (นาวัน แกละสมุทร, 2562) ได้ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงค่ามัธยเทศจากมาก ไปหาน้อย ดังนี้การมีส่วนร่วม การสร้างภาคีเครือข่าย การประชาสัมพันธ์ และการบริการชุมชน ตามลำดับ เช่นเดียวกับ (Intarasompan, I et al., 2021) ที่ได้ผลการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

7.3 การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และด้านการไว้วางใจกัน สามารถร่วมกันทำนุบำรุงการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนได้ร้อยละ 25.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนที่ด้านที่ไม่เข้าสู่สมการพหุคูณ คือ ด้านความยึดมั่นผูกพัน และด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่าย ร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายของสถานศึกษา มีการป้องกันความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้น มีวัตถุประสงค์เป็นไปทางเดียวกัน ทำให้ครูและบุคลากรฝ่ายสามารถปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์สถานศึกษาดำเนินไปตามประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อีกทั้งยังให้ความสำคัญและเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายใน

สถานศึกษาร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ ที่สอดคล้องกับการบริหารงาน 4 ฝ่ายได้อย่างสมบูรณ์ โดยครูและบุคลากรทุกฝ่ายมีความไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลความก้าวหน้าของผลงานเป็นระยะ ช่วยเหลืออำนวยความสะดวกและดูแลสังเกตประสิทธิภาพของงานและผลที่ได้รับว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของงาน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังมอบอำนาจการตัดสินใจกับครูผู้ปฏิบัติงานตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายได้ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ดอกบัว เรืองเดช, 2559) ได้ศึกษาการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกลุ่มเครือข่ายพระยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกลุ่มเครือข่ายพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2 พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านงานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รองลงมาคือ ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ ด้านการประชาสัมพันธ์โรงเรียน ด้านการขอความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน ด้านการให้บริการชุมชน ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านการจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคมหรือมูลนิธิ

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ด้านความยึดมั่นผูกพัน มีอิทธิพลในเชิงบวกพัฒนาการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 มาก โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความรักใคร่ ผูกพัน สามัคคีกันกับบุคลากรฝ่ายต่างๆภายในสถานศึกษา ส่วนด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากแต่ต่ำกว่าทุกด้าน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรตามศักยภาพ ความรู้ความสามารถเพื่อประสิทธิภาพของงาน

8.1.2 ระดับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านงานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมากแต่ต่ำกว่าทุกด้าน ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้คณะกรรมการผู้แทนองค์กรชุมชนและผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ร่วมประชุม ดูแลและปฏิบัติ สนับสนุน ส่งเสริมสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

ควรมีการศึกษาแนวคิดทฤษฎี การบริหารแบบมีส่วนร่วมและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้สมบูรณ์มากขึ้น

8.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

8.3.1 ควรนำแนวคิด ทฤษฎี การบริหารแบบมีส่วนร่วม มาใช้ในงานวิจัยกับการบริหารงานด้านอื่นๆ เพื่อเป็นแนวทางในการนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

8.3.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในสังกัดอื่นๆ หรือหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อมาเป็นแนวทางในการนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

9. บรรณานุกรม

- จิราภรณ์ เพชรทัต. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2554). ประมวลผลสาระวิชาชุด ประสบการณ์วิชาชีพประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่4).นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2560). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน .VeridianE-Journal,Silpakorn Universit ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 10(2), 1342 - 1354.
- ดอกบัว เรืองเดช. (2559). การบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกลุ่มเครือข่ายพระยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2 (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). วิทยาลัยนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- นาวัน แกละสมุทร. (2562). การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนวัดใหญ่ บ้านบ่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.(วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ฤทัยรัตน์ ปัญญาและดวงใจ ชนะสิทธิ์. (2560). การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 9(1), 299 -313.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547 . พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553.กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี. ประจำปีการศึกษา ศก.2553.งานบริการการศึกษา. (2564). เอกสารประกอบการเรียนรายวิชา ศษ112 พันธกิจความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและชุมชน ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาตลอดชีวิต.คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- Intarasompun, W., Muangnual, P., and Puchatree, N. (2022). Active Learning Management and Using E-Portfolio as Authentic Assessment for Teacher Students. *Journal of Yanasangvorn Research Institute Mahamakut Buddhist University*, 13(2), 108–118.
- Swansburg, R. C. (1996). *Management and leadership for nurse managers*. Jones & Bartlett Learning.
- Tosati, S. ., Sitthisopasakul, T., and Intarasompun, W. . (2021). Enhancing Learning Process by Integrating Contemplative Education Coaching System and Research Base Learning (Ccr) to Strengthen Teacher’s Competencies in Educational Measurement Evaluation and Research Program, Faculty of Education, Bansomdejchaopraya Rajabhat University. *Journal of Modern Learning Development*, 7(1), 124–137.
- Intarasompan, W. (2021). A quality in education of lower central network school with coaching and mentoring pass online system. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(8), 2586-2594.

10. คำขอบคุณ

งานวิจัยเรื่องนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องด้วยได้รับคำแนะนำจาก ดร.ปฐมพรณ์ อินทรางกูร ณ อยุธยา คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี ดร.กฤษฎ์ กิตติฐานัส อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร อินทรสมพันธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา เสนอแนะการทำงานนี้ให้สำเร็จ ผู้วิจัยขอขอบคุณบุคคลและหน่วยงานดังกล่าวไว้ในโอกาสนี้

การพัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาครู
มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร)

THE DEVELOPMENT OF A CAUSAL FACTORS MODEL INFLUENCING TO TEACHER
SPIRITUAL FOR TEACHER STUDENTS OF RAJABHAT UNIVERSITY, RATTANAKOSIN
GROUP (BANGKOK)

วิเชียร ทูวิลลา¹, วิเชียร อินทรสมพันธ์²

Wichian Tuwila¹, Wichian Intarasompun²

ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับปัจจัยเชิงสาเหตุ 2. ระดับจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาครู 3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาครู 4. ความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุ กลุ่มตัวอย่างการวิจัย ได้แก่ นักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร) จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้การวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์ และวิเคราะห์เส้นทางด้วยโปรแกรมลิสเรล ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ระดับจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทุกตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับตัวแปรสังเกตได้ของจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

¹ ดร. อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

Dr. Lecturer, Faculty of Education, Bansomdejchaopraya Rajabhat University

² รศ. ดร. อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

Assoc. Prof. Dr., Faculty of Education, Bansomdejchaopraya Rajabhat University

Corresponding author; Email: plammywichian@gmail.com

(Received: 26 November 2023; Revised: 18 January 2024; Accepted: 5 June 2024;)

4. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาครู มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านความตั้งใจในการเลือกประกอบวิชาชีพครู สิ่งแวดล้อมทางการศึกษาด้านความสัมพันธ์กับอาจารย์ และจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาครู ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด สามารถทำนายจิตวิญญาณความเป็นครู ได้ร้อยละ 90.00

คำสำคัญ : 1. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพล 2. จิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาครู 3. มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร)

ABSTRACT

This research's objectives were to study; 1. the level of causal factors that influence to teacher spiritual, 2. the level of teacher spiritual of teacher students, 3. the relationship between the causal factors that influence teacher spiritual, and 4. consistency of the model of causal factors. The sample group was 322 teacher students of Rajabhat University, Rattanakosin Group (Bangkok). Research instrument included questionnaires. The statistics used frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation Coefficient and Path analysis with the LISREL program. The research results were as follows:

1. The level of causal factors that influence teacher spiritual of teacher students overall was at a high level.

2. Teacher's spirituality level of teacher students overall was at a high level.

3. The correlation coefficients between all influential causal factors were positively related to the spiritual of teacher students with statistical significance at the 0.01 level.

4. Structural relationship model of causal factors influencing teacher spiritual of teacher students showed the consistent with empirical data. By personal characteristics Intentions in choosing to pursue the teaching profession, in the educational environment, relationships with teachers, and teacher spiritual of student teachers showed the aspect of being a good role model for students was given the most importance, showed the power in predicting teacher spiritual of teacher about 90.00 percents.

Keywords : 1. Influencing causal factors, 2. Teacher spiritual of teacher students, 3. Rajabhat University, Rattanakosin Group (Bangkok)

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ปัจจุบันสังคมไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลายๆ ด้าน เนื่องจากเป็นยุคที่โลกกำลังก้าวหน้าเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เป็นโลกแห่งข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี เป็นสังคมโลกที่สลับซับซ้อนเชื่อมโยงและเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Disruption) ประกอบกับการปฏิรูปการศึกษาเป็นกระแสใหม่ทั่วโลก สังคมโลกกลายเป็นสังคมความรู้ (Knowledge society) หรือสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning society) เกิดวิกฤติศรัทธาในวิชาชีพครู ทำให้ครูบุคลากรทางการศึกษาและองค์กรทางการศึกษา จึงต้องปรับตัวให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) เพราะคุณภาพคนขึ้นอยู่กับคุณภาพการศึกษาและคุณภาพการศึกษาขึ้นอยู่กับคุณภาพครูเป็นหลัก การพัฒนาคุณภาพครูซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนให้การปฏิรูปข้างต้นประสบความสำเร็จ (Reimers, 2003) ครูไทยจำเป็นต้องมีคุณลักษณะของครูไทยในทศวรรษหน้า ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถทางภาษา ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการจัดการเรียนการสอน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และความสามารถทางวิชาชีพครู ความฉลาดด้านสุขภาพ ความสามารถทางอารมณ์ ความฉลาดด้านเชาวน์ปัญญา ความฉลาดด้านการเผชิญหน้าอุปสรรคและความฉลาดด้านคุณธรรม ภาวะผู้นำทางวิชาการและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จรรยาบรรณต่อตนเองจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพและจรรยาบรรณต่อสังคม (ณัฏฐภรณ์ หลาวทอง และปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ, 2553 ; ปิยะวัฒน์ กรมระรวย, 2560 ; ดวงใจ ชนะสิทธิ์, 2562 ; และ กัตติกา ภูพานาม และ สมพงษ์ พันธุ์รัตน์, 2561)

มหาวิทยาลัยราชภัฏซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 โดยมีพันธกิจที่สำคัญในการผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู ปัญหาทางด้านจิตวิญญาณความเป็นครูเป็นปัญหาที่แสดงให้เห็นได้อย่างชัดเจนของสถาบันการผลิตครูคือมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งเป็นปณิธานในการจัดการศึกษาอันแน่วแน่มุ่งพัฒนาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏหลายแห่งเปิดรับนักศึกษาสายครูจำนวนมาก ในกรุงเทพมหานคร มีมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้งหมด จำนวน 5 แห่ง รวมตัวกันเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่เปิดรับนักศึกษาครูมีทั้งหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตและศึกษาศาสตรบัณฑิต ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม นักศึกษาที่เข้ามาเรียนครูเป็นทั้งนักศึกษาที่อยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ส่วนหนึ่งมาจากต่างจังหวัดที่ต้องการมาหาประสบการณ์ในกรุงเทพมหานครจากการศึกษาพบว่า นักศึกษาครูส่วนใหญ่ขาดความศรัทธาในวิชาชีพครูรวมทั้งอุดมการณ์ของความเป็นครูอย่างแท้จริง (Tosati et al., 2021; Intarasompun et al., 2022) นอกจากนั้น (มานี แสงหิรัญ และคณะ, 2554) ได้ศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อนักศึกษาในการเลือกเข้าเรียนในคณะครุศาสตร์ ปัจจัยที่นักศึกษาเลือกลำดับสุดท้ายในการเข้าศึกษาคณะครุศาสตร์หรือสายครู คือ รักศรัทธาในวิชาชีพครูและมุ่งมั่นที่จะประกอบอาชีพครูด้วยใจรักสอดคล้องกับ (สุมน อมรวิวัฒน์, 2554) ที่ได้กล่าวถึงปัญหาการขาดจิตวิญญาณความเป็นครูที่ผ่านมาไว้ว่า คณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยที่ผลิตครูยังไม่มีแบบแผนที่ชัดเจน ในการปฏิรูปที่จะปลูกฝัง จิตวิญญาณความเป็นครูให้กับผู้เรียน จึงทำให้ผู้เรียนขาดจิตวิญญาณความเป็นครูอย่างแท้จริง

ในปัจจุบันนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยในชุมชนหรือท้องถิ่นที่ผลิตบัณฑิตวิชาชีพครูมายาวนานจึงเป็นกลไกสำคัญของสังคมที่จะมีส่วนช่วยพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าในอนาคต และมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องได้รับการพัฒนาคุณลักษณะสำคัญของผู้ที่มีจิตวิญญาณความเป็นครู และจากการประชุมวิชาการในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้กล่าวถึงการร่วมกันจัดทำกลยุทธ์ในการผลิตและพัฒนาครูตามพระบรมราโชบายของรัชกาลที่ 10 ซึ่งประเด็นหนึ่งในการพัฒนา คือ การบ่มเพาะจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาวิชาชีพครู จึงเป็นความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาให้ทราบถึงปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาแต่ละปัจจัย จิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาครู มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับใด รวมทั้งปัจจัยเชิงสาเหตุดังกล่าวจะมีอิทธิพลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร) หรือไม่ ผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อการพัฒนากระบวนการผลิตครูของสถาบันหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร)

2.2 เพื่อศึกษาระดับจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร)

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร)

2.4 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร)

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ทำให้ทราบถึงระดับของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพล ระดับจิตวิญญาณความเป็นครูของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุกับจิตวิญญาณความเป็นครู และผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร)

3.2 เป็นข้อมูลพื้นฐานให้นักศึกษา พ่อแม่ผู้ปกครอง อาจารย์ผู้สอน ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องได้แนวทางในการเลือกวิธีการที่ถูกต้องและเหมาะสมในการสนับสนุนให้นักศึกษาครู รวมทั้งสถาบันและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร)

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยสุ่มมาจากประชากรที่เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 4 และชั้นปีที่ 5 ศึกษาอยู่ในหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต หรือศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร) กำหนดจำนวนโดยใช้ตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ทั้งหมด 322 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีรายละเอียด มีดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ซึ่งเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ และเติมข้อความ ประกอบไป ด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ หลักสูตรที่เข้าศึกษา สาขาวิชา ชั้นปี และมหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 เป็นแบบวัดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาครู ที่เป็นปัจจัยภายใน คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพครู ความตั้งใจในการเลือกประกอบวิชาชีพครู และการมีต้นแบบทางจิตวิญญาณความเป็นครู ปัจจัยภายนอก สภาพแวดล้อมทางการศึกษา ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ ความสัมพันธ์กับอาจารย์ผู้สอน ความสัมพันธ์กับเพื่อน ความสัมพันธ์กับพ่อแม่ ผู้ปกครอง มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับจำนวนทั้งหมด 53 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาครู ประกอบด้วยความศรัทธาในวิชาชีพครู ความเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความอดทน อึดกลั้น ความรักและมีความสุขในการสอน ความรักและเมตตาช่วยเหลือศิษย์ การเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์ ลักษณะของแบบวัดเป็นข้อคำถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ จำนวนทั้งหมด 27 ข้อ

ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านพิจารณานำมาวิเคราะห์ค่า IOC พบว่ามีค่ารายข้ออยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบวัดกับนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมทั้งหมด มีค่า α เท่ากับ 0.99 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อจิตวิญญาณความเป็นครู มีค่า α เท่ากับ 0.99 และแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครู มีค่า α เท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทำหนังสือขออนุญาตหน่วยงานที่ดูแลนักศึกษา และเก็บข้อมูลโดยผ่าน Google Form โดยมีผู้ประสานงานของ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร) ดูแลในการเก็บข้อมูลให้ครบถ้วนตามจำนวนที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่และร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร) โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์ข้อมูลระดับจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร) โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. การวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร) โดยใช้โปรแกรมลิสร

5. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร) ที่เป็นตัวแปรสังเกตได้โดยรวมและรายข้อ ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความเบ้(Sk) และความโด่ง(Ku) ของตัวแปรที่สังเกตได้ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร)

ตัวแปร (FACTORS)	$\bar{X}$	S.D.	Sk	Ku	ระดับ
ตัวแปรแฝงคุณลักษณะส่วนบุคคล (CHAR)					
1. เจตคติต่อวิชาชีพครู (X1)	4.28	0.74	-0.55	-0.89	มาก
2. ความตั้งใจในการเลือกประกอบวิชาชีพครู (X2)	4.27	0.77	-0.57	-0.84	มาก
3. การมีต้นแบบทางจิตวิญญาณความเป็นครู (X3)	4.31	0.73	-0.57	-0.91	มาก
ตัวแปรแฝงสิ่งแวดล้อมทางการศึกษา (ENVI)					
1. การจัดการเรียนรู้ (X4)	4.24	0.75	-0.52	-0.72	มาก
2. ความสัมพันธ์กับอาจารย์ผู้สอน (X5)	4.22	0.78	-0.54	-0.72	มาก
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อน (X6)	4.29	0.73	-0.51	-0.95	มาก
4. ความสัมพันธ์กับพ่อแม่ ผู้ปกครอง (X7)	4.30	0.77	-0.65	-0.78	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ตัวแปรที่สังเกตได้ที่น่าสนใจมาวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร) โดยภาพรวมทุกตัวแปรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22 - 4.31$) โดยตัวแปรแฝงคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวแปรสังเกตได้การมีต้นแบบทางจิตวิญญาณความเป็นครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.31$)

รองลงมาเป็นตัวแปรสังเกตได้เจตคติต่อวิชาชีพครู ($\bar{x} = 4.28$) ส่วนตัวแปรสังเกตได้ความตั้งใจในการเลือกประกอบวิชาชีพครูมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 4.27$) ส่วนตัวแปรแฝงสิ่งแวดล้อมทางการศึกษามีตัวแปรสังเกตได้ความสัมพันธ์กับพ่อแม่ ผู้ปกครอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.30$) รองลงมาเป็นตัวแปรสังเกตได้ความสัมพันธ์กับเพื่อน ($\bar{x} = 4.29$) ส่วนตัวแปรสังเกตได้ความสัมพันธ์กับอาจารย์ผู้สอนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 4.22$)

ผลการวิเคราะห์ระดับจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร) ที่เป็นตัวแปรสังเกตได้โดยรวมและรายข้อ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความเบ้ (Sk) และความโด่ง (Ku) ของตัวแปรที่สังเกตได้ใช้ในการวิเคราะห์จิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาครู

จิตวิญญาณความเป็นครู (SPIRIT)	$\bar{x}$	S.D.	Sk	Ku	ระดับ
1. ความศรัทธาในวิชาชีพครู	4.38	0.72	-0.76	-0.54	มาก
2. ความเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความอดทน อดกลั้น	4.33	0.72	-0.67	-0.54	มาก
3. ความรักและมีความสุขในการสอน	4.37	0.72	-0.75	-0.49	มาก
4. ความรักและเมตตาช่วยเหลือศิษย์	4.37	0.75	-0.85	-0.24	มาก
5. การเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์	4.36	0.73	-0.76	-0.40	มาก
รวม	4.36	0.73	-	-	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ตัวแปรที่สังเกตได้ที่น่ามาวิเคราะห์จิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.36$) โดยตัวแปรสังเกตได้ความศรัทธาในวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.38$) รองลงมาเป็นตัวแปรสังเกตได้ความรักและมีความสุขในการสอน และตัวแปรสังเกตได้ความรักและเมตตาช่วยเหลือศิษย์ ($\bar{x} = 4.37$) ส่วนตัวแปรสังเกตได้ความเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความอดทน อดกลั้นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 4.33$)

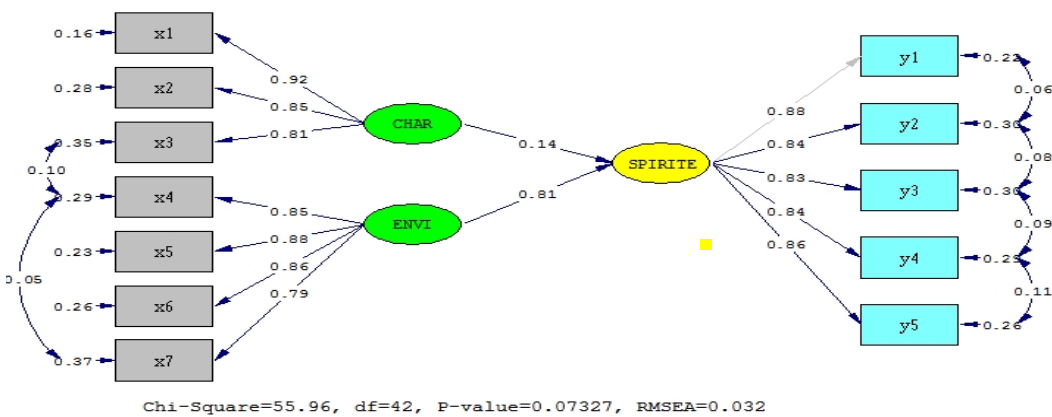
การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร) ดังแสดงได้ในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร)

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	CHAR	ENVI	FACTORS	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	SPIRIT	Variables
1.00	0.79*	0.73*	0.76*	0.78*	0.78*	0.70*	0.97**	0.85*	0.94**	0.81**	0.72**	0.71**	0.72**	0.74**	0.82**	X1
-	1.00	0.67*	0.71*	0.71*	0.72*	0.64*	0.88**	0.79*	0.86**	0.74**	0.66**	0.65**	0.68**	0.69**	0.76**	X2
-	-	1.00	0.77*	0.73*	0.67*	0.65*	0.83**	0.79*	0.83**	0.68**	0.62**	0.60**	0.64**	0.67**	0.72**	X3
-	-	-	1.00	0.76*	0.70*	0.63*	0.81**	0.87*	0.86**	0.67**	0.63**	0.66**	0.68**	0.69**	0.74**	X4
-	-	-	-	1.00	0.76*	0.68*	0.82**	0.91*	0.88**	0.71**	0.68**	0.60**	0.67**	0.72**	0.75**	X5
-	-	-	-	-	1.00	0.67*	0.80**	0.89*	0.87**	0.72**	0.69**	0.68**	0.68**	0.72**	0.78**	X6
-	-	-	-	-	-	1.00	0.73**	0.85*	0.81**	0.69**	0.64**	0.63**	0.68**	0.71**	0.75**	X7
-	-	-	-	-	-	-	1.00	0.89*	0.97*	0.83**	0.74**	0.73**	0.76**	0.77**	0.85**	CHAR
-	-	-	-	-	-	-	-	1.00	0.97*	0.79**	0.75**	0.73**	0.77**	0.81**	0.86**	ENVI
-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.00	0.8	0.7	0.7	0.78	0.8	0.8	FACTORS
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.00	0.81**	0.76**	0.75**	0.74**	0.91**	RS
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.00	0.78**	0.71**	0.71**	0.89**	Y1
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.00	0.79**	0.70**	0.90**	Y2
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.00	0.83**	0.91**	Y3
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.00	0.8	Y4
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.00	Y5
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	SPIRIT

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุ (FACTORS) กับจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร) (SPIRIT) มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=0.88$)

การตรวจสอบความสอดคล้องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร) ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบฯ และได้ปรับผลการปรับรูปแบบทำให้ได้รูปแบบการวิจัยที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และได้ค่าสถิติผ่านเกณฑ์ที่กำหนดผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร) หลังจากผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับรูปแบบ ดังภาพที่ 1 และตารางที่ 4



ภาพที่ 1 การประมาณค่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับ

ตารางที่ 4 ค่าสถิติสำหรับการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดลการวิจัย

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
P-value	>0.05	0.07	ผ่านเกณฑ์
χ^2 /df	<2.00	1.33	ผ่านเกณฑ์
GFI	>0.90	0.97	ผ่านเกณฑ์
AGFI	>0.90	0.95	ผ่านเกณฑ์
CFI	>0.90	1.00	ผ่านเกณฑ์
NFI	>0.90	0.99	ผ่านเกณฑ์
NNFI	>0.90	1.00	ผ่านเกณฑ์
SRMR	<0.05	0.01	ผ่านเกณฑ์
RMR	<0.05	0.02	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	<0.05	0.03	ผ่านเกณฑ์
CN	≥ 200	373.12	ผ่านเกณฑ์
Q-plot	ชันมากกว่าเส้นทแยงมุม	ชันมากกว่าเส้นทแยงมุม	ผ่านเกณฑ์

จากภาพที่ 1 และตารางที่ 4 พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร) ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าสถิติแต่ละค่าผ่านเกณฑ์การยอมรับ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 55 มีค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 42 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p-value) เท่ากับ 0.07 แสดงว่าค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนั้นค่าสถิติไค-สแควร์ต่อค่าองศาอิสระ (χ^2/df) พบว่า มีค่าเท่ากับ 1.33 และกลุ่มค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงสมบูรณ์ (Absolute Fit Index) ได้แก่ ค่า GFI เท่ากับ 0.97 AGFI เท่ากับ 0.95 กลุ่มค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงสัมพัทธ์ (Relative Fit Index) ได้แก่ ค่า CFI เท่ากับ 1.00 ค่า NFI เท่ากับ 0.99 ค่า NNFI เท่ากับ 1.00 กลุ่มค่าดัชนีความสอดคล้องในรูปความคลาดเคลื่อน ได้แก่ ค่า SRMR เท่ากับ 0.01 ค่า RMR เท่ากับ 0.02 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.03 ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (CN) เท่ากับ 373.12 และกราฟคิวพล็อตของค่าเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Q Plot of Standardized Residuals) มีความชันมากกว่าแนวทแยง ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

6. สรุปผลการวิจัย

ระดับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร) โดยภาพรวมทุกตัวแปรอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรแฝงลักษณะส่วนบุคคล การมีต้นแบบทางจิตวิญญาณความเป็นครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุดตัวแปรแฝงสิ่งแวดล้อมทางการศึกษา ความสัมพันธ์กับพ่อแม่ ผู้ปกครอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ระดับจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร) โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรสังเกตได้ความศรัทธาในวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนความเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความอดทน อัดกลั้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทุกตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับตัวแปรสังเกตได้ของจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรสังเกตได้คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดได้แก่ ตัวแปรสังเกตได้เจตคติต่อวิชาชีพครู กับ ตัวแปรสังเกตได้ความศรัทธาในวิชาชีพครู

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร) ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าสถิติแต่ละค่าผ่านเกณฑ์การยอมรับ ตัวแปรสังเกตได้ของ

ตัวแปรแฝงคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านความตั้งใจในการเลือกประกอบวิชาชีพครูมีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงสิ่งแวดล้อมทางการศึกษา ด้านความสัมพันธ์กับอาจารย์ผู้สอนมีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด จิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาครู ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์ มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คุณลักษณะส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมทางการศึกษา สามารถทำนายจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร) ได้ร้อยละ 90.00 โดยสิ่งแวดล้อมทางการศึกษามีอิทธิพลรวมต่อการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนิสิตมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาสูงที่สุด ($TE = 0.81$) รองลงมาเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคล ($TE = 0.34$)

7. อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร) โดยภาพรวมทุกตัวแปรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยแต่ละปัจจัยมีความสำคัญต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร) ทุกปัจจัย การที่นักศึกษามีคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู โดยเฉพาะนักศึกษารักในวิชาชีพครูเพราะเป็นผู้สร้างคนอยู่ในสังคมอย่างมีคุณค่า ชื่นชอบวิชาชีพครูเพราะเป็นวิชาชีพที่มีความสุขในจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ (Rhodes, 2006) อ้างถึงใน (ดุขฎิ โยเหลา และคณะ, 2553) งานวิจัยของ (ณัฐฐรณ์ หลาวทอง, ปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ, 2553) และ (ดวงใจ ชนะสิทธิ์, 2562) ที่พบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก

7.1 ระดับจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนักศึกษาคณะมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร) ส่วนใหญ่จะมีความศรัทธาในวิชาชีพครู ความรักและมีความสุขในการสอน ความรักและเมตตาช่วยเหลือศิษย์ โดยที่โดยนักศึกษามีความภาคภูมิใจในวิชาชีพครู เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาของสาขาวิชา/ คณะ/มหาวิทยาลัย โดยไม่ต้องร้องขอ และนักศึกษามีใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และมีมนุษยสัมพันธ์ มีการช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่แก่ผู้อื่นในชุมชนโดยไม่หวังผลตอบแทน นักศึกษาครูเคารพยกย่องในวิชาชีพครู นักศึกษาครูเองมีความภาคภูมิใจในการช่วยเหลือบุคคลอื่นให้มีความรู้หรือได้มีการพัฒนาขึ้น มีความเต็มใจที่จะเตรียมการถ่ายโอนความรู้และจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ศิษย์โดยไม่เห็นความเหน็ดเหนื่อย ให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนให้แก่ลูกศิษย์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ดวงใจ ชนะสิทธิ์, 2562) และ (วรรณกร พรประเสริฐ และคณะ, 2561) ที่พบว่า จิตวิญญาณความเป็นครูของกลุ่มตัวอย่างงานวิจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

7.2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทุกตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับตัวแปรสังเกตได้ของจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้เจตคติต่อวิชาชีพครู กับตัวแปรสังเกตได้ความศรัทธาในวิชาชีพครู และการมีต้นแบบทางจิตวิญญาณความเป็นครู กับ ตัวแปรสังเกตได้ความเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความอดทน อึดกลั่น โดยตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวได้มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก นอกจากนี้ปัจจัยทุกปัจจัยมีความสำคัญและเป็นสาเหตุ ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร) ทำให้ปัจจัยมีความสัมพันธ์กัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (กัตติกา ภูพานาม และสมพงษ์ พันธุ์รัตน์ ออนไลน์, 2561) และ (ปิยะวัฒน์ กรมระรวย, 2560)

7.3 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร) ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร) มีความตั้งใจในการเลือกประกอบวิชาชีพครู โดยเลือกเรียนในหลักสูตรครู และคาดหวังว่าเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะเลือกประกอบวิชาชีพครูอย่างแน่นอน โดยไม่เลือกที่จะเป็นการประกอบวิชาชีพครูในสังกัดสถานศึกษาของรัฐบาลหรือเอกชน ถึงแม้ว่ามีโอกาสที่จะเลือกประกอบวิชาอื่นได้ ก็ยังเลือกที่ประกอบวิชาชีพครู นอกจากนี้ปัจจัยแฝงสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ตัวแปรสังเกตได้ความสัมพันธ์กับอาจารย์ผู้สอนเป็นตัวแปรที่มีน้ำหนักมากที่สุดนั้น อาจเนื่องมาจากอาจารย์ผู้สอนเป็นต้นแบบของการมีจิตวิญญาณความเป็นครูมากที่สุด เป็นบุคคลที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ และดูแลนักศึกษาครูอย่างใกล้ชิด ทำให้ส่งเสริมจิตวิญญาณความเป็นครูไปด้วย นอกจากนี้จิตวิญญาณความเป็นครู เกี่ยวกับการเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์มีน้ำหนักมากที่สุดอาจเนื่องมาจากนักศึกษาครูมีความตั้งใจที่ประกอบอาชีพครู มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีความสัมพันธ์กับอาจารย์ที่ดี รวมทั้งมีต้นแบบที่มีจิตวิญญาณที่ดี จึงส่งผลต่อการเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์ และมีจิตวิญญาณที่ดีไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ณัฐภรณ์ หลาวทอง และปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ, 2553) (สุพิชญา โคทวิ, 2557) (รุ่งทิพา มูลสถาน, 2558) และ (อมรรัตน์ แกนสารและคณะ, 2560)

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร ควรมุ่งเน้นในการพัฒนาคุณลักษณะครูไทยในศตวรรษที่ 21 ทุกด้านโดยเน้นไปที่ ความเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความอดทนอดกลั้นที่ยังมีค่าต่ำอยู่ นอกจากนั้น ควรจัดกิจกรรมสร้างต้นแบบครูไทยในศตวรรษที่ 21 และกิจกรรมสัมพันธ์กับชุมชน พ่อแม่ และผู้ปกครองของนักศึกษา

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

อาจารย์ผู้สอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร) ควรรู้จักเข้าใจธรรมชาติของนักศึกษาครู ส่งเสริมให้นักศึกษาครู แต่ละคนได้พัฒนาความสามารถเต็มที่ มีทักษะการสื่อสาร โดยเฉพาะด้านการพูดให้กำลังใจ ชมเชย ใช้คำพูดเชิงสร้างสรรค์ จัดการเรียนรู้ อาจารย์ผู้สอนในแต่ละวิชาจะต้องจัดบรรยากาศส่งเสริมจิตวิญญาณความเป็นครู กระตุ้นให้นักศึกษาครู ได้แสดงออกนำเสนอเนื้อหาไม่เคร่งเครียดมากเกินไปทำให้รู้สึกสบายใจ และการประเมินผลการเรียนรู้ ตามสภาพจริง

8.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

8.3.1. ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูในขอบเขตอื่นๆ เช่น ประชากรในเขตอื่นๆ หรือ การศึกษาตัวแปรแฝงอื่นๆ

8.3.2 ผลการวิจัยพบว่า ความตั้งใจในการเลือกประกอบวิชาชีพครู เป็นตัวแปรสังเกตได้ที่มีน้ำหนักสูงสุด ดังนั้นควรศึกษาเกี่ยวกับความแตกต่างของนักศึกษาครูในแต่ละภูมิภาคว่ามีความตั้งใจในการเลือกประกอบวิชาชีพครูที่แตกต่างกันหรือไม่

8.3.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์กับอาจารย์ของนักศึกษาครูในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ ในประเด็นของความสัมพันธ์แบบไหนมีผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาครูมากที่สุด

8.3.4 ควรศึกษารูปแบบความสัมพันธ์กับอาจารย์ของนักศึกษาครูโดยเลือกตัวแปรอื่นๆ ที่ผู้วิจัยยังไม่ได้ศึกษา เช่น แรงจูงใจในการเรียน เจตคติต่อวิชาที่เรียน การปรับตัว การนำตนเอง

9. บรรณานุกรม

กัตติกา ภูพานาม, และ สมพงษ์ พันธุ์รัตน์. (2561). การพัฒนาแบบวัดและเกณฑ์จิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์. ใน ดร. สาคร สร้อยสังวาล, การประชุมวิชาการนา เสนอผลงานวิจัยระดับชาติ เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 17 "บูรณาการงานวิจัยสู่การพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน". พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

- ปิยะวัฒน์ กรมระรวย. (2560) โมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครู (วิทยานิพนธ์ สาขาวิธีวิทยาวิจัยทางการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม
- ณัฐกรณ์ หลาวทอง และปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ. (2553). พัฒนาแบบวัดจิตวิญญาณครู. *วารสารวิธีวิทยาการวิจัย*, 23(1), 25-54.
- ดวงใจ ชนะสิทธิ์ (2562). ปัจจัยเชิงสาเหตุของการส่งเสริมจิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาควัดพระแก้ว. (วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาวิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี
- คุชฎี โยเหลา, ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร, ประทีป จินนี่, Priya. K, ปิ่นกนก วงษ์ปิ่นเพชร, ภิญญาพรรณ ร่วมชาติ, และ จารุณี แซ่ตั้ง. (2553). รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการ การสร้างเครื่องมือประเมินและตัวชี้วัดระดับการพัฒนา จิตวิญญาณสำหรับบุคลากรด้านสาธารณสุข. สืบค้น 10 มีนาคม 2565, จาก <http://www.thaisisf.org>
- มานี แสงหิรัญ และคณะ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อนักศึกษาในการเลือกเรียนคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. *อุตรดิตถ์: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์*.
- รุ่งทิพา มูลสถาน (2565) กลยุทธ์ที่เหมาะสมในการปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นครูที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 : กรณีศึกษานักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์แม่ฮ่องสอน สืบค้น 12 พฤษภาคม 2565, จาก : [http:// www.research.cmru.ac.th](http://www.research.cmru.ac.th)
- สุพิชญา โคทวี. (2557). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาเพื่อสร้างเสริมจิตวิญญาณความเป็นครู สำหรับนักศึกษาครุศาสตร์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ การศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุนน อมรวิวัฒน์. (2554). *ครุศึกษากับความเปลี่ยนแปลงที่ท้าทาย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พัชรินทร์พี.พี.
- อมรรัตน์ แกนสาร. วัลนิกา ฉลากบาง. วาโร เฟื่องสวัสดิ์. และพรเทพ เสถียรนพการ. (2560) พัฒนาตัวบ่งชี้จิตวิญญาณความเป็นครู ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 7(1), 7-15.
- Intarasompun, W., Muangnual, P., and Puchatree, N. (2022). Active Learning Management and Using E-Portfolio as Authentic Assessment for Teacher Students. *Journal of Yanasangvorn Research Institute Mahamakut Buddhist University*, 13(2), 108–118.
- Reimers, E. (2003). *Teacher Professional Development: An International Review of the Literature*. Paris: UNESCO International Institute for Educational Planning.

- Rhodes, R. A. W. (2006). Old Institutionalism. In R. A. W. Rhodes, S. A. Binder, & B. A. Rockman (Eds.), *The Oxford Handbook of Political Institutions*. Oup: Oxford University Press.
- Tosati, S. ., Sitthisopasakul, T., and Intarasompun, W. . (2021). Enhancing Learning Process by Integrating Contemplative Education Coaching System and Research Base Learning (Ccr) to Strengthen Teacher's Competencies in Educational Measurement Evaluation and Research Program, Faculty of Education, Bansomdejchaopraya Rajabhat University. *Journal of Modern Learning Development*, 7(1), 124–137.
- Intarasompan, W. (2021). *A quality in education of lower central network school with coaching and mentoring pass online system*. Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT), 12(8), 2586-2594.

10. คำขอบคุณ

ผู้เขียนขอขอบคุณสำนักวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ที่ได้สนับสนุนทุนสำหรับโครงการการวิจัยครั้งนี้ รวมถึงขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย รองศาสตราจารย์ ดร.ปราณีต ม่วงนวล และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ช่วยตรวจสอบความถูกต้องทางด้านภาษาและความถูกต้องทางด้านเนื้อหา รวมทั้งนักศึกษาครูผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ รวมทั้งเจ้าหน้าที่ของสำนักวิจัยและพัฒนาทุกท่านที่ให้งานกำลังใจที่ดีเยี่ยมและอำนวยความสะดวกตลอดระยะเวลาที่ทำงานวิจัยนี้

รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

DECISION MAKING BEHAVIOR FORMAT OF ADMINISTRATORS AFFECTING
TEAMWORK OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER SAMUT SAKHON
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

พิชญา จันทร์งาม¹, สมชัย ขวลิทธาดา², วิเชียร อินทรสมพันธ์³

Pichaya Channgam¹, Somchai chavalitthada², Wichian Intarasompun³

ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ.2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา 2. ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา 3. รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 340 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำแนกตามเขตอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม ($\alpha = 0.96$) สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยผู้บริหารใช้การอภิปรายร่วมกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

¹ ครู โรงเรียนวัดหนองนกไข่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

Teacher, Wat Nong Nok Khai School Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office

² ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี

Dr. Lecturer in the Master of Education Program Graduate School Thonburi University

³ รศ. ดร. อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

Assoc. Prof. Dr., Lecturer, Faculty of Education, Bansomdejchaopraya Rajabhat University

Corresponding author; Email: pichayachanngam@gmail.com

(Received: 26 November 2023; Revised: 1 February 2024; Accepted: 5 June 2024)

($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.59) ส่วนด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยหาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.55) 2. ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการประสานงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.56) ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.46) 3. รูปแบบพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยอภิปรายปัญหาร่วมกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยผู้บริหารใช้การอภิปรายร่วมกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 และสามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้ร้อยละ 63.50

คำสำคัญ : 1. พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร 2. การทำงานเป็นทีมของครู 3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ABSTRACT

The objectives of this research were to study 1. level of decision-making behavior format of educational institution administrators 2. level of teamwork among teachers in educational institutions and 3. decision-making behavior format of educational institution administrators affect the teamwork of teachers in educational institutions under Samut Sakhon primary educational service area office. The samples used in the study were teachers 340 people by stratified random sampling. The researcher instruments were a questionnaire ($\alpha = 0.96$) The statistics used in the data analysis were percentage, mean and standard deviation and stepwise multiple regression analysis. The results indicated that 1. level of decision-making behavior format of educational institution administrators under of Samut Sakhon primary educational service area office was a high level ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.59) from the details found participate in decision-making by the administrators use discussions with the subordinates was maximum average ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.59) and self-

determination by finding additional information from subordinates was minimum average ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.55), 2. level of teamwork among teachers in educational institutions under of Samut Sakhon primary educational service area office has the overall average was a high level ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.56) from the details found coordinated was maximum average ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.56) and communication was minimum average ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.46) and 3. Administrator's decision making behaviors models based on self determination by discussing issue with all subordinates, self determination by using existing information, decision making by administrator's discussing issue with all subordinates and self determination by discussing issue with subordinates individually affects the teamwork of teachers under Samut Sakhon primary educational service area office has statistical significance at the 0.10 level and able to predict the teamwork of teachers under Samut Sakhon primary educational service area office got 63.50 percent.

Keyword : 1. Decision-making behavior of administrators 2. Teachers teamwork
3. Samut Sakhon primary educational service area office

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นประชาธิปไตย มีการกระจายอำนาจให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ การบริหารจึงเป็นไปอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทหลักในการตัดสินใจในการบริหารการศึกษา (วุฒิชัย ชมภู, 2557) ซึ่งความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาทุกแห่งขึ้นอยู่กับ การทำหน้าที่ในการตัดสินใจของผู้บริหาร หากผู้บริหารใช้อำนาจการตัดสินใจของตนไม่เหมาะสม อาจทำให้เกิดปัญหากันระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกันเอง ทำให้ขาดความร่วมมือในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน (กรณิการ์ ทองใบ, 2562)

การร่วมมือร่วมใจในการทำงานหรือการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารควรหัน มาให้ความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะการทำงานทั้งหลายต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย จึงจะทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อ ความสำเร็จที่ยั่งยืนขององค์กร หากองค์กรใดแบ่งแยกการทำงานโดยอิสระไม่สนับสนุนช่วยเหลือซึ่ง กันและกัน หรือไม่ผนึกพลังกันทำงานเป็นทีมย่อมส่งผลให้มีประสิทธิผลของงานในองค์กรตกต่ำลง เพราะการทำงานเป็นทีมมักจะทำออกมาได้ดีกว่าการทำงานคนเดียว เมื่อทีมทำงานได้ดีผลลัพธ์ที่ได้ก็ จะมีประสิทธิผลสูงเป็นอย่างมาก (ไพโรจน์ บาลัน, 2551) หลักสำคัญของกระบวนการพัฒนาองค์กร คือ การดึงเอาความรู้ ทักษะและความสามารถของแต่ละบุคคลในองค์กร มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบนพื้นฐานของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

พร้อมเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ อย่างเปิดเผย เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเขามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ทัศนคติแบบร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรและสนับสนุนให้บุคลากร ปฏิบัติงานในลักษณะการทำงานเป็นทีม (สุทธิชัย ปญญาโรจน, 2555) หากองค์กรใด มีผู้บริหารที่ใช้ อำนาจการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม จะทำให้สมาชิกร่วมกันทำงาน ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ เกื้อหนุนกันอย่างเต็มศักยภาพ พร้อมทั้งจะเผชิญกับปัญหาความท้าทายและความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วได้ อย่างมั่นใจ ซึ่งบุคคลที่ทำงานร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์กัน จะช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน อย่างมีประสิทธิภาพและผู้ร่วมทีมต่างมีความพึงพอใจในการทำงาน (อรพรรณ คิณธิ, 2561)

การปฏิรูประบบความรู้ของสังคมไทยในด้านการพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษา มีการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อย่างต่อเนื่อง แต่คุณภาพ การศึกษายังไม่เป็นที่น่าพอใจมากนัก ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับชาติด้านวิชาการโดย สทศ. ปีการศึกษา 2564 พบว่าคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยการทดสอบ o-net ในภาพรวมทั้งประเทศ ต่ำกว่าร้อยละ 50 เป็นส่วนใหญ่ (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2564) สอดคล้องกับคะแนน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยการทดสอบ o-net ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่ส่วนใหญ่ต่ำกว่าร้อยละ 50 เช่นกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร, 2565)

พฤติกรรม การตัดสินใจของผู้นำสะท้อนให้เห็นความสำเร็จและล้มเหลวขององค์กรได้เป็น อย่างดี เพราะการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ของผู้นำช่วยให้บุคคล กลุ่มและ องค์กรบรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติงานไปในทิศทางที่เหมาะสม (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2551) บทบาทของ ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องเปลี่ยนรูปแบบการทำงานแบบเดิมจากที่เคยให้ความสำคัญกับผู้นำคนเดียว (one man show) มาเป็นการทำงานเป็นทีม (teamwork) ที่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่ายให้ ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและตัดสินใจ (ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2551)

จากที่กล่าวมาเห็นได้ว่า พฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริหารและการทำงานเป็นทีมของครู มีความสำคัญในการบริหารงานภายในสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง หากผู้บริหารให้ความสำคัญกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักวิธีการตัดสินใจ การทำงานจะเกิดการพัฒนาได้อย่างรวดเร็วจนประสบผลสำเร็จ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก็จะดีขึ้น จึงทำให้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบพฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับรูปแบบพฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2.2 เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2.3 เพื่อศึกษารูปแบบพฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ทำให้ทราบถึงรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

3.2 นำผลวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปปรับใช้ในการตัดสินใจให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ผู้ร่วมงาน และสถานศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลกับสถานศึกษา ผู้เรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 2,273 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, 2565) กลุ่มตัวอย่างมาจากประชากรที่กำหนดจำนวนตามสูตรของ (Taro Yamane, 1973) ได้จำนวน 340 คน ทำการสุ่มเลือกด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมี 3 ตอน โดยมีลักษณะดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามแนวคิดของ วรูม และ เยตตัน (Vroom and Yetton, 1981) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามแนวคิดของ โรมมิง (Romig, 1996) ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale)

ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ด้วยการหาความเที่ยงตรง ได้ค่า IOC (Index of item Objective Congruence) เท่ากับ 1.00 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.96

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้กับสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน

4. เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืน จึงตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์และจัดลำดับข้อมูล

5. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครู โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. การวิเคราะห์รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

5. ผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาระดับรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม

รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. การตัดสินใจด้วยตนเอง โดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่	4.13	0.54	มาก	4
2. การตัดสินใจด้วยตนเอง โดยหาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ได้บังคับบัญชา	4.13	0.55	มาก	5
3. การตัดสินใจด้วยตนเอง โดยปรึกษาผู้ได้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล	4.22	0.55	มาก	3
4. การตัดสินใจด้วยตนเอง โดยอภิปรายปัญหาร่วมกับกลุ่มผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน	4.40	0.67	มาก	2
5. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยผู้บริหารใช้การอภิปรายร่วมกับกลุ่มผู้ได้บังคับบัญชา	4.43	0.59	มาก	1
รวม	4.24	0.59	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.59)

เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยผู้บริหารใช้การอภิปรายร่วมกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.59) รองลงมาได้แก่ การตัดสินใจด้วยตนเอง โดยอภิปรายปัญหาร่วมกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.67) ส่วนการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยหาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.55)

2. ผลการศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม

การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. การติดต่อสื่อสาร	4.15	0.46	มาก	5
2. การร่วมมือ	4.33	0.60	มาก	2
3. การประสานงาน	4.44	0.56	มาก	1
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	4.28	0.59	มาก	4
5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.31	0.59	มาก	3
รวม	4.30	0.56	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.56)

เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการประสานงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.56) รองลงมาได้แก่ ด้านการร่วมมือ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.60) ส่วนด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.46)

3. ผลการวิเคราะห์รูปแบบพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์อำนาจทำนายของรูปแบบพฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตัวแปรทำนาย	b	β	t	p
1. การตัดสินใจด้วยตนเอง โดยอภิปรายปัญหาร่วมกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน (X_4)	0.77	0.35	7.11	0.00
2. การตัดสินใจด้วยตนเอง โดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่ (X_1)	0.54	0.23	4.62	0.00
3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยผู้บริหารใช้การอภิปรายร่วมกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา (X_5)	0.90	0.23	6.39	0.00
4. การตัดสินใจด้วยตนเอง โดยปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล (X_3)	0.48	0.16	3.04	0.00
5. ค่าคงที่ (Constant)	38.80		11.400	0.00
$R = 0.79$ $R^2 = 0.63$ $R^2_{adj} = 0.63$, $F = 9.26$				
$df_1 = 1$, $df_2 = 335$, Sig. < 0.01, $SE_{est} = 3.96$, $a = 38.80$				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 รูปแบบพฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริหาร ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยอภิปรายปัญหาร่วมกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน (X_4) ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่ (X_1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยผู้บริหารใช้การอภิปรายร่วมกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา (X_5) ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล (X_3) สามารถร่วมกันทำนายตัว การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 63.90 ($R^2 = 0.63$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อปรับค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ที่มีค่าเท่ากับ 3.96 ($SE_{est} = 3.96$) พบว่า ปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายตัวการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ได้ถึงร้อยละ 63.50 ($R^2_{adj} = 0.63$) ส่วนอีกร้อยละ 36.50 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นที่ไม่นำมาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้ ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายสูงสุด คือ การตัดสินใจด้วยตนเอง โดยอภิปรายปัญหาร่วมกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ($\beta = 0.35$) รองลงมา ได้แก่ การตัดสินใจด้วยตนเอง โดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่ ($\beta = 0.23$) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยผู้บริหารใช้การอภิปรายร่วมกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา ($\beta = 0.23$) การตัดสินใจด้วยตนเอง โดยปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ($\beta = 0.16$)

ผลการศึกษาค้นคว้าสามารถเขียนเป็นสมการทำนายในรูปของคะแนนดิบและสมการในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการทำนายในรูปของคะแนนดิบ ได้แก่

$$Y' = 38.80 + 0.77 (X_4) + 0.54 (X_1) + 0.90 (X_5) + 0.48 (X_3)$$

หรือการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา = 38.80 + 0.77 การตัดสินใจด้วยตนเอง โดยอภิปรายปัญหาร่วมกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน + 0.54 การตัดสินใจด้วยตนเอง โดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่ + 0.90 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยผู้บริหารใช้การอภิปรายร่วมกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา + 0.48 การตัดสินใจด้วยตนเอง โดยปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล

สมการรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Zy' = 0.35 Zx_4 + 0.23 Zx_1 + 0.23 Zx_5 + 0.16 Zx_3$$

หรือการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา = 0.35 การตัดสินใจด้วยตนเอง โดยอภิปรายปัญหาร่วมกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน + 0.23 การตัดสินใจด้วยตนเอง โดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่ + 0.23 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยผู้บริหารใช้การอภิปรายร่วมกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา + 0.16 การตัดสินใจด้วยตนเอง โดยปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล

6. สรุปผลการวิจัย

6.1 ระดับรูปแบบพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยผู้บริหารใช้การอภิปรายร่วมกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยหาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

6.2 ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านการประสานงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

6.3 รูปแบบพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยอภิปรายปัญหาร่วมกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยผู้บริหารใช้การอภิปรายร่วมกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล สามารถร่วมกันทำนายการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 63.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยผู้บริหารใช้การอภิปรายร่วมกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการตัดสินใจเป็นกระบวนการที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อการบริหารงานอย่างมากจนถือเป็นหัวใจของการบริหารงาน งานทุกอย่างของสถานศึกษาจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจ การตัดสินใจที่ถูกต้องและสอดคล้องกับสถานการณ์จะส่งเสริมความสำเร็จและ สร้างความมั่นคงให้องค์การ ผู้บริหารต้องยอมรับความคิดเห็นต่าง ๆ และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุก ท่านมีส่วนร่วม จึงจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุภวรรณ ธิวศิลา, 2553) ที่พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการตัดสินใจแบบที่ 5 คือ ผู้บริหาร ให้ครูอาจารย์ในโรงเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รองลงมาคือ แบบที่ 4 คือ ผู้บริหารหารือกับ ครูอาจารย์ในโรงเรียนเป็นกลุ่มแล้วตัดสินใจเอง แบบที่ 3 ผู้บริหารหารือกับครูอาจารย์ในโรงเรียน เป็นรายบุคคลแล้วตัดสินใจเอง แบบที่ 2 คือ ผู้บริหารหาข้อมูลจากครูอาจารย์ในโรงเรียนก่อนแล้ว ตัดสินใจเอง และแบบที่ 1 คือ ผู้บริหารใช้ข้อมูลที่มีอยู่แล้ว และตัดสินใจเอง ตามลำดับ ซึ่งพฤติกรรมการตัดสินใจทั้ง 5 แบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ (กิตติมา มณีโชติ, 2557) ที่ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีพฤติกรรมการตัดสินใจโดยรวมเป็นแบบ 4 คือ ผู้บริหารหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นกลุ่ม แล้วตัดสินใจเอง รองลงมาเป็นแบบ 5 คือ ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจและแบบ 1 คือ ผู้บริหารใช้ข้อมูลที่มีอยู่แล้ว และตัดสินใจเอง น้อยสุด และงานวิจัยของ (กันตนา จิตรบรรจง, 2557) พบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาราย พฤติกรรม พบว่า อยู่ในระดับมากทุกพฤติกรรม โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารเสนอปัญหาและข้อคำแนะนำ หรือความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารชี้แจงจำกัดแล้ว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจในขอบเขตนั้น และผู้บริหารตัดสินใจแล้วขอความคิดเห็นจาก ผู้ใต้บังคับบัญชาและอาจเปลี่ยนการตัดสินใจใหม่ เมื่อได้ข้อมูลที่ดีกว่า ตามลำดับ

7.2 การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการ ประสานงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ความตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของการศึกษา ทำให้ครูผู้สอนในสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องมีการประสานงาน พุดคุย ร่วมมือ ร่วมคิด

ร่วมรับผิดชอบในการทำงาน โดยเฉพาะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ถือว่าเป็นหัวใจหลักในการดำเนินงานและลงมือปฏิบัติ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องประสานความร่วมมือร่วมกัน ร่วมทำงานด้วยความมุ่งมั่น ให้การยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน จึงจะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Wikaiwaraporn, T et al., 2023) ที่พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมาก และ (จันทร์จิรา จิตนาวสาร, 2559) พบว่าการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ส่วนด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน มีการทำงานเป็นทีมเป็นอันดับสุดท้าย เช่นเดียวกับงานวิจัยของ (เป็นทอง ศรีสวัสดิ์, 2560) ที่พบว่าการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการมีส่วนร่วม และด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย และงานวิจัยของ (สายใจ ปรีดา, 2555) ที่พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรกคือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ และด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ตามลำดับ

7.3 รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยอภิปรายปัญหาร่วมกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยผู้บริหารใช้การอภิปรายร่วมกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล สามารถร่วมกันทำนวยการการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 63.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารที่ดีจะต้องมีการจัดกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านการวางแผน การจัดระเบียบงาน การประสานงาน การสื่อความหมาย การมอบหมายงาน การวินิจฉัยสั่งการ การสื่อสาร การประสานงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การให้ความร่วมมือ รวมทั้งการมีเทคนิควิธีการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทুমเทให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสมาชิกในทีมมีส่วนช่วยกันคิดหาสาเหตุและกำหนดแนวทางแก้ไขร่วมกัน เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงาน ให้ซักถามและอธิบายข้อสงสัยต่าง ๆ ส่งผลให้ได้ผลการปฏิบัติงานตามที่ต้องการ สถานศึกษามีบุคลากรที่มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น ตอบสนองความต้องการของสังคม ส่งผลถึงผู้เรียน และจะช่วยพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุทธิรัตน์ นาคราช, 2558) ที่พบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจ

ของผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจ ผู้บริหารให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจเอง และผู้บริหารตัดสินใจเองแต่เปิดโอกาสให้ครูซักถามได้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูโดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 29.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ (วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร, 2560) พบว่า การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และงานวิจัยของ (พวงเพชร โชคทรัพย์ทวี, 2563) ที่พบว่า ระดับการตัดสินใจของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ระดับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญและปรับเปลี่ยนรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของตน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

8.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของครูให้มีการแสดงความคิดเห็น ความรู้สึก ต่อกันอย่างเปิดเผย มีการจัดประชุมปรึกษาหารือ ให้ครูได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ หรือ ทำกิจกรรมในหลาย ๆ รูปแบบตามโอกาสที่เหมาะสม

8.1.3 สถานศึกษา ควรนำรูปแบบการตัดสินใจของผู้บริหาร ได้แก่ 1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยผู้บริหารใช้การอภิปรายร่วมกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา 2. การตัดสินใจด้วยตนเอง โดยอภิปรายปัญหาร่วมกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน และ 3. การตัดสินใจด้วยตนเอง โดยปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ไปปรับใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีมให้ดียิ่งขึ้น

8.1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ควรมีการส่งเสริม จัดอบรมให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการตัดสินใจของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น เพื่อสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษามีการทำงานเป็นทีม

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมพฤติกรรมการตัดสินใจด้านการตัดสินใจด้วยตนเองโดยหาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ได้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้อำนาจของตนเองประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย

8.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาด้านการติดต่อสื่อสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ข้อมูลด้านความคิดสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของนักเรียน

8.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้พฤติกรรมการตัดสินใจด้านการตัดสินใจด้วยตนเองโดยหาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูอย่างครบถ้วน

8.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

8.3.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในหน่วยงานอื่น เพื่อมาแนวทางในการนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

8.3.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา เนื่องจากการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา เป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จของสถานศึกษา

8.3.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

9. บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ ทองใบ. (2562). บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- กันตนา จิตรบรรจง. (2557). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- กิตติมา มณีโชติ. (2557). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, นครศรีธรรมราช.
- จันทร์จิรา จิตนาสาร. (2559). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2551). *ภาวะผู้นำร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). *การบริหารสถานศึกษาและการแก้ไขปัญหา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพมหานคร: สหธรรม.
- ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์. (2560). *การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พวงเพชร โชคทรัพย์ทวี. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, ศรีสะเกษ.
- ไพโรจน์ บาลัน. (2551). *ทักษะการบริหารทีม*. กรุงเทพมหานคร: แอคทีฟ พรินท์.
- วิไลวรรณ ศรีมันตะศิริภัทร. (2560). *พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- วุฒิชัย ชมภู. (2557). *รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2564). *สรุปผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2564*. สืบค้น 26 พฤษภาคม 2566, จาก <http://www.onetresult.niets.or.th>
- สายใจ ปรีดา. (2555). *การทำงานเป็นทีมของครูอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุทธิชัย ปัญญาโรจน์. (2555). *ครบเครื่องเรื่องนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส (1989).
- สุทธิรัตน์ นาคราช. (2558). *พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- สุวรรณ อิงค์ชา. (2553). *พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. (2565). *แผนปฏิบัติการปีงบประมาณ 2565*. สืบค้น 15 กันยายน 2566, จาก http://www.home.skn.go.th/main/images/iTA/Fiscal_Year_2022_Action_Plan.pdf

- อรพรรณ คิณธิ. (2561). *การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- Romig, D. A. (1996). *Breakthrough teamwork: Outstanding results using structured teamwork*. Irwin Professional Pub..
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*.
- Vroom, J. G. and M. S. Yetton. (1981). *Principles of Management and Organizational Behavior*. New York: MacMillan.
- Wikaiwaraporn, T., Yamchuti, U. . ., Indarasompun , W. ., & Womgsamut, P. . (2023). Academic Leadership of School Principals and Learning Organization in the Basic Educational Schools under the Bangkok Metropolitan Administration, North Krung Thon Group. *Journal of Modern Learning Development*, 8(7), 98–114.

10. คำขอบคุณ

งานวิจัยเรื่องนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องด้วยได้รับคำแนะนำจากดร.ปฐมพรณ์ อินทรางกูร ณ อยุธยา คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี ดร.สมชัย ขวลิทธาดา อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร อินทรสมพันธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา เสนอแนะการทำงานนี้ให้สำเร็จ ผู้วิจัยขอขอบคุณบุคคลและหน่วยงานดังกล่าวไว้ในโอกาสนี้

แนวทางการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3
GUIDELINES FOR GENERAL ADMINISTRATION OF SCHOOLS UNDER
KANCHANABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 3

พงศ์สิทธิ์ ชินวงศ์¹, สาโรจน์ เผ่าวงศากุล²
Pongsit Chinnawong¹, Saroch Pauwongsakul²
ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา และแนวทางการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการรับนักเรียน และ ด้านงานกิจการนักเรียน ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามค่าเฉลี่ย 3 ลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน รองลงมาคือ ด้านการดูแลอาคารสถานที่และสภาพสิ่งแวดล้อม และด้านการดำเนินงานธุรการ 2. แนวทางการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีดังนี้ 2.1 งานกิจการนักเรียนควรกำหนดให้ระบบช่วยเหลือผู้เรียนมีจุดเน้นเพื่อพัฒนา และแก้ปัญหาเพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ 2.2 การรับนักเรียน ควรกำหนดให้มีความสำคัญกับผู้เรียนทุกคน

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

¹ Master's degree student Educational Administration Program, Kanchanaburi Rajabhat University

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

² Assistant Professor Dr., Lecturer in the Educational Administration Program, Kanchanaburi Rajabhat University

Corresponding author; Email: pongsit.tarn2535@gmail.com

(Received: 26 November 2023; Revised: 1 February 2024; Accepted: 5 June 2024)

เท่าเทียมกัน ยึดหลักธรรมาภิบาลในการดำเนินงาน 2.3 การจัดระบบการควบคุมภายใน ควรกำหนดให้หัวหน้างานมีการบริหารงานอย่างชัดเจน 2.4 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ควรกำหนดให้มีการควบคุมคุณภาพในการดำเนินงาน และมอบหมายผู้รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพ 2.5 การดำเนินงานธุรการ ควรกำหนดให้มีแผนปฏิบัติงานและขอบเขตในดำเนินงานที่ชัดเจน

คำสำคัญ : 1. แนวทาง 2. การบริหารงานทั่วไป 3. สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

ABSTRACT

The purpose of this research is to study the general administration of educational institutions. and guidelines for general administration of schools Under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 3, the research results found that 1. general administration of the educational institution Under the jurisdiction of the Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office, Area 3, overall, practices were at a moderate level. When considering each aspect, it was found that the areas that had high levels of compliance Sorted by average from highest to lowest are student admissions and student affairs. As for the areas that are practiced, they are at a moderate level. Sorted by average of 3, from highest to lowest, namely the organization of control systems within the agency, followed by the aspect of taking care of buildings and environmental conditions. and administrative operations 2. guidelines for general administration schools Under Kanchanaburi Primary Educational Service Area office 3, are as follows: 2.1 Student Affairs The learner support system should be specified to have a focus on development. and solve problems so that students can develop to their full potential. 2.2 Student recruitment It should be given equal importance to all learners. Adhere to the principles of good governance in operations. 2.3 Organize an internal control system. Supervisors should be clearly assigned to manage the work. 2.4 Building and environment care Quality control should be established in operations. and assign people responsible for various tasks to ensure efficiency in administration. 2.5 Administrative operations There should be a clear operational plan and scope of work.

Keyword: 1. Guidelines 2. General administration 3. schools Under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 3

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การบริหารการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปให้สถานศึกษาและเยาวชนเป็นบุคคลที่มีคุณภาพของประเทศ ดังที่ (ครรชิต มาลัยวงศ์, 2565) ได้แสดงความคิดเห็นถึงความสำคัญของการบริหารการศึกษา ว่ามีความสำคัญมากเพราะการศึกษาของเยาวชนหรือคนในประเทศจะมีคุณภาพและจะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับคนในประเทศอื่น ๆ ได้ดีหรือไม่ดีขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษา หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษาของบ้านเมืองนั่นเอง หากประเทศใดได้ นักบริหารการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลมีความเข้าใจงานด้านการศึกษา และ ผลกระทบของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติแล้ว ประเทศนั้นก็จะมีความสำเร็จรุ่งเรืองในทุกๆทาง ดังที่ (อรุณี ทองนพคุณ, 2558) ได้แสดงความคิดเห็นว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษามีความสำคัญในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกาและวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ การบริหารการศึกษามีความจำเป็น เพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเข้าใจความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบ การบริหารมีความสำคัญและ ประโยชน์อย่างยิ่งในการช่วยก่อให้เกิดการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจเป็นจุดเริ่มต้นในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งมีการดำเนินการตามขั้นตอนเพื่อให้เป็นไปตามกระบวนการบริหาร

งานบริหารทั่วไปมีความสำคัญต่อสถานศึกษาอย่างยิ่งทำให้ระบบต่าง ๆ ในสถานศึกษาด้านการดำเนินงาน ตลอดจนสนับสนุนงานฝ่ายต่าง ๆ ประกอบด้วย งานกิจการนักเรียน งานอนามัย ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สวัสดิการในโรงเรียน เสริมสร้างทักษะชีวิต เป็นต้น ช่วยเสริมสร้างให้ฝ่ายต่าง ๆ ของโรงเรียนบรรลุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามหากงานบริหารทั่วไปมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบจะส่งผลให้ความคล่องตัวในองค์กรมากยิ่งขึ้น ดังที่ (มนต์ชัย รัตนสังข์, 2560) ได้แสดงความคิดเห็นว่า งานบริหารทั่วไปมีความสำคัญต่อการบริหารโรงเรียนในฐานะช่วยสนับสนุนงานวิชาการรวมทั้งงานอื่น ๆ เช่น งานธุรการ งานกิจการนักเรียน เพราะงานฝ่ายบริหารทั่วไปมีส่วนส่งเสริมนักเรียน ส่งเสริม การเรียนการสอน เสริมสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ดูแลสวัสดิการของครูนักเรียน นักการภารโรง ตลอดจนการจัดสวัสดิการให้บุคลากรในสถานศึกษา จึงเป็นงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกฝ่ายในสถานศึกษาช่วยเสริมสร้างสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ยิ่งขึ้น ดังที่ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2565) ได้แสดงความคิดเห็นว่า การบริหารทั่วไปมีความสำคัญอย่างยิ่งเป็นการจัดระบบการบริหาร องค์การระบบการบริหารงานธุรการที่ทันสมัย สะดวก ถูกต้อง รวดเร็ว การให้บริการงานอื่น ๆ ในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ การประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

สภาพปัญหาของสถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ยังดำเนินไม่เป็นระบบตามที่กระทรวงศึกษากำหนด เช่น งานกิจการนักเรียนยังไม่มีนโยบายที่ชัดเจน งานอนามัยยังปฏิบัติได้ไม่ตรงตามแผนของกระทรวงสาธารณสุข ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนยังไม่ทันต่อความต้องการของผู้เรียน งานธุรการมีระบบการทำงานที่ไม่ชัดเจน ตลอดจนงานต่าง ๆ ที่ดำเนินงานภายใต้ของงานบริหารทั่วไปยังไม่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3, 2566)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแนวทางการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ทั้งนี้ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อเป็นประโยชน์ ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานฝ่ายบริหารทั่วไปในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ซึ่งทำให้การบริหารทั่วไปเป็นไปตามมาตรฐานยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ได้มีข้อมูลใช้ในการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ได้มีข้อมูลใช้ในการวางแผนเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำนวน 1,224 คน เป็นผู้บริหาร 96 คน และครู 1,128 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 293 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejice & Morgan) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามพื้นที่จัดการศึกษา และผู้ให้ข้อมูลให้สำคัญการสนทนากลุ่มจำนวน 8 คน โดยเลือกแบบเจาะจง

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์สำหรับการสนทนากลุ่ม โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

4.2.1 แบบสอบถาม ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจรายการ (checklist) เกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วยเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และพื้นที่จัดการศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ เกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

4.2.2 ประเด็นการสนทนากลุ่ม (focus group) เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านงานกิจการนักเรียน ด้านการรับนักเรียน ด้านการจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน ด้านการดูแลอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม และด้านการดำเนินงานธุรการ

4.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการทำวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.3.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา

4.3.2 วิเคราะห์ข้อมูลในการสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

4.3.3 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเครื่องมือตามคำนิยามของการบริหารงานทั่วไปและวัตถุประสงค์เป็นหลักจำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 2 ตอน

4.3.4 นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของคำถาม ข้อเสนอแนะและการปรับปรุงแก้ไขในข้อบกพร่อง

4.3.5 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) เพื่อหาความสอดคล้องในด้านโครงสร้าง ความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา ความเหมาะสม ความชัดเจน และความถูกต้องของการใช้ภาษา แล้วนำค่ามาหาดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (index of item objective congruence: IOC) โดยพิจารณาความเที่ยงตรงจากดัชนีความสอดคล้อง คือ เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 ขึ้นไป จึงถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 จำนวน 35 ข้อ

4.3.6 นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงจากคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระแล้ว ไปทดลองใช้ (tryout) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

(α -coefficient) ของครอนบัค (Cronbach, 1951) การพิจารณาความเชื่อมั่นดูจากค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นที่ต้องมีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.75 ขึ้นไป พบว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87

4.3.7 นำผลที่ได้มาพิจารณาปรับปรุง ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

4.4.2 การวิเคราะห์การบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของเบสต์

4.4.3 วิเคราะห์แนวทางการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยการจัดสนทนากลุ่ม โดยการวิเคราะห์เนื้อหาในรูปแบบความเรียง

4.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค

5. ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 การบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวม

การบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านงานกิจการนักเรียน	3.58	0.19	มาก
2. ด้านการรับนักเรียน	3.62	0.21	มาก
3. ด้านการจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน	3.41	0.22	ปานกลาง
4. ด้านการดูแลอาคารสถานที่และสภาพสิ่งแวดล้อม	3.41	0.24	ปานกลาง
5. ด้านการดำเนินงานธุรการ	3.39	0.28	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.48	0.09	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการรับนักเรียน และด้านงานกิจการนักเรียน ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามค่าเฉลี่ย 3 ลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน รองลงมาคือ ด้านการดูแลอาคารสถานที่และสภาพสิ่งแวดล้อม และด้านการดำเนินงานธุรการ

แนวทางการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยใช้วิธีสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน หัวหน้างานบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา จำนวน 2 คน และครูผู้รับผิดชอบงานสำคัญของสถานศึกษา จำนวน 3 คน มีแนวทางการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา ดังนี้ ด้านงานกิจการนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดให้งานกิจการนักเรียนมีระบบช่วยเหลือผู้เรียนมีจุดเน้นเพื่อส่งเสริม พัฒนา ป้องกัน และแก้ไขปัญหาเพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ ให้ความสำคัญกับทุกคนในสถานศึกษาอย่างมีความเสมอภาค ด้านการรับนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดให้งานรับนักเรียนให้ความสำคัญกับผู้เรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ยึดหลักธรรมาภิบาลในการดำเนินงาน โดยการจัดการควบคุมงานและกิจการต่าง ๆ กำหนดให้งานรับนักเรียนมีแผนการรับนักเรียนในแต่ละปีการศึกษาอย่างชัดเจน ด้านการจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดให้หัวหน้างานควบคุมภายในหน่วยงานมีการบริหารงานอย่างชัดเจน มีแผนงานการปฏิบัติงานการควบคุมภายในหน่วยงานเพื่อความสะดวกสามารถบริหารงานได้อย่างราบรื่น และมีการดำเนินงานแบบยืดหยุ่นและมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ด้านการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดให้มีการควบคุมคุณภาพในการดำเนินงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม และมอบหมายผู้รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ของอาคารที่และสิ่งแวดล้อมให้ชัดเจนเพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ด้านการดำเนินงานธุรการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดให้งานธุรการมีแผนการปฏิบัติงานและขอบเขตในดำเนินงานธุรการที่ถูกต้องและชัดเจน ควรกำหนดขอบเขตการดำเนินงานที่เป็นระบบแบบแผนเพื่อตอบสนองการดำเนินงานของภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

6. สรุปผลการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการรับนักเรียน และด้านงานกิจการนักเรียน ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามค่าเฉลี่ย 3 ลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน ด้านการดูแลอาคารสถานที่และสภาพสิ่งแวดล้อม และด้านการดำเนินงานธุรการ ตามลำดับ

2. แนวทางการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยใช้วิธีสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน หัวหน้างานบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา จำนวน 2 คน และครูผู้รับผิดชอบงานสำคัญของสถานศึกษา จำนวน 3 คน มีแนวทางการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา ดังนี้ ด้านงานกิจการนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดให้งานกิจการนักเรียนมีระบบช่วยเหลือผู้เรียนมีจุดเน้นเพื่อส่งเสริม พัฒนา ป้องกัน และแก้ไขปัญหาเพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ ให้ความสำคัญกับทุกคนในสถานศึกษาอย่างมีความเสมอภาค ด้านการรับนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดให้งานรับนักเรียนให้ความสำคัญกับผู้เรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ยึดหลักธรรมาภิบาลในการดำเนินงาน โดยการจัดการควบคุมงานและกิจการต่าง ๆ กำหนดให้งานรับนักเรียนมีแผนการรับนักเรียนในแต่ละปีการศึกษาอย่างชัดเจน ด้านการจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดให้หัวหน้างานควบคุมภายในหน่วยงานมีการบริหารงานอย่างชัดเจน มีแผนงานการปฏิบัติงานการควบคุมภายในหน่วยงานเพื่อความสะดวกสามารถบริหารงานได้อย่างราบรื่น และมีการดำเนินงานแบบยืดหยุ่นและมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ด้านการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดให้มีการควบคุมคุณภาพในการดำเนินงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม และมอบหมายผู้รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ของอาคารที่และสิ่งแวดล้อมให้ชัดเจนเพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ด้านการดำเนินงานธุรการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดให้งานธุรการมีแผนการปฏิบัติงานและขอบเขตในดำเนินงานธุรการที่ถูกต้องและชัดเจน ควรกำหนดขอบเขตการดำเนินงานที่เป็นระบบแบบแผนเพื่อตอบสนองการดำเนินงานของภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

7. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 สามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการรับนักเรียน และด้านงานกิจการนักเรียน ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามค่าเฉลี่ย 3 ลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน ด้านการดูแลอาคารสถานที่และสภาพสิ่งแวดล้อม และด้านการดำเนินงานธุรการ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารในสถานศึกษาและบุคลากรในองค์กร แบบแผนในการดำเนินนโยบายและแผนปฏิบัติที่ตอบสนองการทำงานขององค์กรในระดับพอใช้ หรือทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการดำเนินงานและการบริหารองค์กร มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับพอใช้หรือระดับปานกลางสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ศิวรินทร์ ตาเต็ง, 2557) ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนสตรีศรีน่าน อำเภอเมืองจังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 (แพร่-น่าน) ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนสตรีศรีน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. แนวทางการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 อภิปรายผลการวิจัยแต่ละด้าน ได้ดังนี้

2.1 ด้านงานกิจการนักเรียน มีแนวทางการดำเนินงานกิจการนักเรียน ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดให้งานกิจการนักเรียนมีระบบช่วยเหลือผู้เรียนมีจุดเน้นเพื่อส่งเสริม พัฒนา ป้องกัน และแก้ไขปัญหาเพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ ให้ความสำคัญกับทุกคนในสถานศึกษาอย่างมีความเสมอภาค ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ งานกิจการนักเรียนเป็นกิจกรรมสิ่งสำคัญที่จะช่วยเหลือและพัฒนาให้ผู้เรียนนอกห้องเรียน ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายจุดเน้นการบริหารงานกิจการที่ชัดเจนและบริหารงานอย่างมีคุณภาพ พัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เหมาะสม เช่น มีทักษะการดำรงชีวิต และมีภูมิคุ้มกันในการอยู่ร่วมกับส่วนรวมอย่างมีความสุข เป็นต้น สอดคล้องกับ (ณัฐพร หลากสุขสม, 2560) ซึ่งได้สรุปไว้ว่า งานกิจการนักเรียน เป็นงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัด ให้กับนักเรียนนอกเหนือจากการเรียนการสอนปกติ เพื่อให้นักเรียนพัฒนาทุกด้าน รวมทั้งให้คำปรึกษา และดูแลช่วยเหลือ นักเรียนตั้งแต่เข้าศึกษาจนจบการศึกษา

2.2 ด้านการรับนักเรียน มีแนวทางการดำเนินงานรับนักเรียน ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดให้งานรับนักเรียนให้ความสำคัญกับผู้เรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ยึดหลัก

ธรรมาภิบาลในการดำเนินงาน โดยการจัดการควบคุมงานและกิจการต่าง ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การรับนักเรียนเป็นการให้โอกาสทางการศึกษาและเป็นการให้ความเท่าเทียมกันกับผู้เรียนทุกคนอย่างมีความเสมอภาค โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการรับนักเรียนอย่างชัดเจน และดำเนินโดยการยึดหลักหลักธรรมาภิบาลในการดำเนินงานสอดคล้องกับ (ฉันทย์ชนก อำพันธุ์, 2565) ซึ่งได้สรุปไว้ว่า การรับนักเรียนเป็นการรับสมัครนักเรียนเพื่อเข้ามาเรียนในโรงเรียน เป็นหน้าที่สำคัญหนึ่งของการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนต้องดำเนินการให้เป็นระบบเพื่อให้ชุมชนได้รับทราบการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง การคัดเลือกนักเรียนที่มีความพร้อมย่อมส่งเสริมให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจนการการสร้างความเข้าใจของบุคลากรที่ทำหน้าที่ในการสัมภาษณ์ การสร้างแบบวัดและประเมินผลนักเรียนจึงต้องสอดคล้องกันและเข้าใจในกฎระเบียบร่วมกัน จึงจะส่งผลให้ได้นักเรียนที่มีคุณภาพอย่างแท้จริง และสามารถพัฒนานักเรียนในโรงเรียนอย่างเป็นระบบตามหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน

2.3 ด้านการจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน มีแนวทางการดำเนินการจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดให้หัวหน้างานควบคุมภายในหน่วยงาน มีการบริหารงานอย่างชัดเจน มีแผนงานการปฏิบัติงานการควบคุมภายในหน่วยงานเพื่อความสะดวกรวดเร็วมุ่งบริหารงานได้อย่างราบรื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในสถานศึกษา เป็นการควบคุมคุณภาพและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ตลอดจนสามารถตรวจสอบได้ สอดคล้องกับ (ทิพย์วรรณ ภูสิงห์ทอง, 2566) ซึ่งได้สรุปไว้ว่า ระบบการควบคุมภายในเป็นกลไกที่สำคัญและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานในหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นการจัดการในภาครัฐหรือเอกชนทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ระบบการควบคุมภายในจะช่วยควบคุมหรือลดความเสี่ยงของหน่วยงานให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานและการจัดการของหน่วยงานบรรลุ

2.4 ด้านการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม มีแนวทางการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดให้มีการควบคุมคุณภาพในการดำเนินงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมและมอบหมายผู้รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ของอาคารที่และสิ่งแวดลอมให้ชัดเจนเพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่ง เป็นงานที่ดูแลอาคารสถานที่ต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้มีคุณภาพพร้อมในการสำหรับรองรับการปฏิบัติงาน และตอบสนองความต้องการบุคลากรในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับ (ทรงพล ศรีนวล, 2562) ซึ่งได้สรุปไว้ว่า งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดลอม มีส่วนส่งเสริมและมีความสำคัญสนับสนุนการจัดการศึกษาแก่นักเรียน

ให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน ตลอดจนเหมาะสมต่อการจัดการศึกษาตามแนวการปฏิรูปการเรียนรู้ในปัจจุบัน

2.5 ด้านการดำเนินงานธุรการ มีแนวทางการดำเนินงานธุรการ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดให้งานธุรการมีแผนการปฏิบัติงานและขอบเขตในดำเนินงานธุรการที่ถูกต้องและชัดเจน ควรกำหนดขอบเขตการดำเนินงานที่เป็นระบบแบบแผนเพื่อตอบสนองการดำเนินงานของภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานธุรการมีความสำคัญและสนับสนุนการบริหารงานในสถานศึกษา เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารสำคัญของทางหน่วยงาน ตลอดจนเป็นงานอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ของภายในองค์กรและภายนอกองค์กร สอดคล้องกับ (ฉัตรชัย ตันตรานนท์, 2562) ซึ่งได้สรุปไว้ว่า งานธุรการถือว่าเป็นข้อข่ายของงานที่ประกอบด้วยงานบริการต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงานวิชาการและงานจัดการเรียน การสอนงานต่าง ๆ เป็นงานที่สำคัญช่วยส่งเสริมให้งานด้านการเรียนการสอนเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การบริหารงานธุรการโรงเรียนขึ้นอยู่กับขนาดและปริมาณของโรงเรียน ยิ่งโรงเรียนมีขนาดใหญ่เท่าใด งานธุรการยิ่งมีบทบาทและมีความสำคัญมากยิ่งขึ้นเท่านั้น

8. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบข้อเสนอแนะดังนี้

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดให้หัวหน้างานควบคุมภายในหน่วยงาน มีการบริหารงานอย่างชัดเจน มีแผนงานการปฏิบัติงานการควบคุมภายในหน่วยงานเพื่อความสะดวกสามารถบริหารงานได้อย่างราบรื่น และมีการดำเนินงานแบบยืดหยุ่นและมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดให้มีการควบคุมคุณภาพในการดำเนินงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม และมอบหมายผู้รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ของอาคารที่และสิ่งแวดลอมให้ชัดเจนเพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และกำหนดให้มีแผนการปฏิบัติงานด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดลอมที่ชัดเจนเพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างมีระบบ

8.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดให้งานธุรการมีแผนการปฏิบัติงานและขอบเขตในดำเนินงานธุรการที่ถูกต้องและชัดเจน ควรกำหนดขอบเขตการดำเนินงานที่เป็นระบบแบบแผนเพื่อตอบสนองการดำเนินงานของภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

8.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

8.3.1 ควรมีการศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

8.3.2 ควรมีการศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

8.3.3 ควรมีการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

9. บรรณานุกรม

- ครรชิต มาลัยวงศ์. (2565). เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. สืบค้น 5 มกราคม 2566, จาก http://www.drkanchit.com/general_articles/articles/general_24.html
- ณัฐพร หลากสุขถม. (2560). งานกิจการนักเรียน. สืบค้น 13 มีนาคม 2566, จาก <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/10%>
- ทิพย์วรรณ ภูสิงห์ทอง. (2566). ระบบการควบคุมภายใน. สืบค้น 27 มีนาคม 2566, จาก <http://www.stopcorruption.moph.go.th/application>
- ทรงพล ศรีนวล. (2562). การบริหารจัดการงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม โรงเรียนพะทายพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร
- ธัญชนก อำพันธ์. (2565). การรับนักเรียน. สืบค้น 5 สิงหาคม 2566, จาก <http://www.thaischool1.in.th/>
- มนต์ชัย รัตนสังข์. (2560). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 50 เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ศิวรินทร์ ตาเต็ง. (2557). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานทั่วไป ของโรงเรียนสตรีศรีน่าน อำเภอเมืองจังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 (แพร่-น่าน) (การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. (2565). ทิศทางการพัฒนาการศึกษา. สืบค้น 22 สิงหาคม 2566, จาก <https://drive.google.com/file/d/1jxgfZL3Gz5Mex47xdvBNsMz>
- อรุณี ทองนพคุณ. (2558). การศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2565). การวิจัยด้านการจัดการการศึกษา. สืบค้น 17 พฤษภาคม 2566, จาก

https://doi.nrct.go.th//ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14456/jrmu.2016

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.

Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

10. คำขอบคุณ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีด้วยได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาโรจน์ เผ่าวงศากุล อาจารย์ที่ปรึกษาที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องจนทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ทั้งนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัย คือ นางสาวจิตรา ชุมณี ผู้อำนวยการโรงเรียนวังใหญ่ นายนรากร กาลสุวรรณ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบ้องตี้ นายสมพาน ระวีงรัมย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังสิงห์ ตลอดจนถึงผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ที่เสียสละตอบแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้ ผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยเรื่องจะเป็นประโยชน์กับทุกท่านที่สนใจ

การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

THE USE OF ADMINISTRATORS' MANAGERIAL POWER INFLUENCING
TEACHERS' WORK MOTIVATION IN SCHOOLS UNDER THE PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICES OFFICE, SAMUT SAKHON

พรชัย เกิดสินธุ์¹, สมชัย ขวลิทธาดา²

Pornchai Kerdsin¹, Somchai Chavalitthada²

ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร 2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3. ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครู จำนวน 340 ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิและสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Stepwise Multiple Regression Analysis ผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อำนาจอ้างอิง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ อำนาจบีบบังคับ 2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความก้าวหน้า 3. การใช้

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยธนบุรี
Student in Master of Education Program in Educational Administration, Thonburi University

² ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี
Dr. Lecturer in Educational Administration, Thonburi University
Corresponding author; Email: aoddy2504@gmail.com

(Received: 14 December 2023; Revised: 6 February 2024; Accepted: 6 June 2024)

อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

คำสำคัญ : 1. การใช้อำนาจของผู้บริหาร 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ABSTRACT

This research aims to study 1. the managerial power utilization of administrators, 2. teachers' work motivation, and 3. the impact of administrators' use of power on teachers' work motivation in schools under the Primary Educational Services Office, Samut Sakhon Province. The sample group consisted of school administrators and teachers under the Primary Educational Services Office, Samut Sakhon Province, totaling 340 individuals in the academic year 2022. The data collection tool was a questionnaire. Statistical analyses involved frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings indicated that: 1. The overall level of administrators' managerial power utilization in schools Under the Primary Educational Services Office, Samut Sakhon, is high. Considering specific aspects, the power of reference has the highest mean, followed by legal authority, while the lowest is for coercive power. 2. The overall level of teachers' work motivation in schools under the Primary Educational Services Office, Samut Sakhon, is high. Examining specific aspects, job characteristics have the highest mean, followed by receiving recognition and respect, while advancement has the lowest mean. 3. School administrators' use of managerial power affects teachers' work motivation significantly

Keywords: 1. Administrators' Managerial Power Utilization, 2. Teachers' Work Motivation, 3. The Primary Educational Services Office, Samut Sakhon

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ในสภาวะปัจจุบันที่โลกกำลังมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเกิดการแข่งขันมากยิ่งขึ้น ประเทศไทยย่อมหลีกเลี่ยงไม่พ้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 52 มีบทบัญญัติกำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิตการพัฒนาครู คณาจารย์ ให้มีความพร้อมและความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากร ใหม่และให้มีการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง

การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จขององค์กร ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับความมากน้อยของการจูงใจที่บุคลากรได้รับในการปฏิบัติตามภาระหน้าที่ที่ได้รับ ในสถานศึกษาก็เช่นเดียวกัน ถ้าครูมีความสุข มีแรงจูงใจในการทำงานครูก็จะมีความกระตือรือร้นใน การทำงาน แต่ถ้าขาดแรงจูงใจในการทำงานก็อาจเกิดพฤติกรรมเบี่ยงเบนการทำงานในรูปแบบต่างๆ

โดยทั่วไปคุณลักษณะผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเรื่อง อำนาจกับการใช้อำนาจอย่างเชี่ยวชาญ เพื่อให้ผู้ตามยอมรับ เป็นไปตามรูปแบบโครงสร้างของโรงเรียนที่จะทำให้ครูต่าง ๆ ทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องเข้าใจพฤติกรรมเชิงการเมืองในสถานศึกษา และใช้อำนาจเชิงจริยธรรมที่ก่อให้เกิด "จริยธรรม" และเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ธรรมาสน์, 2556) การใช้อำนาจอย่างเหมาะสมของ ผู้บริหาร ย่อมส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน บุคลากรทุกฝ่าย เต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่มีความ ยินดีเชื่อมั่นในสิ่งที่กำลังทำอยู่และมีความเพลิดเพลินไปกับการทำงาน

บุคคลที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียนคือครูผู้สอน การจะพัฒนาคุณภาพและ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูนั้น อรรถพรณ คำมา (2559) ครูจึงเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนา และจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการดูแลและเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงาน อย่างดีและมีคุณภาพด้วย มิฉะนั้นอาจจะทำให้คุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน เกิดความสูญเปล่าได้ เพราะครูเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติ ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติงาน ได้ผลดีมาน้อยเพียงใด ขวัญและกำลังใจที่ดีของครู ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง ทั้งนี้เพราะ ทักษะความรู้สึที่ดีต่อการทำงานเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลไปถึงประสิทธิผลของโรงเรียน จึงกล่าว ได้ว่า การจูงใจครูให้ทุ่มเทความพยายามแสดงศักยภาพที่มีให้กับงานที่ทำอย่างเต็มที่ และพร้อมที่จะ ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นเอาใจใส่อย่างเต็มใจจึงน่าจะเป็นวิธีที่ดีที่สุดบุคคลสำคัญที่จะดำเนินการจัด การศึกษาเพื่อพัฒนาคนคือครู ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญใน การผลักดันให้นักเรียนและโรงเรียนมี ประสิทธิภาพเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมสามารถบรรลุถึงพันธกิจและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำสามารถชักจูง กำกับหรือผลักดันให้พฤติกรรมในการทำงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด ครูเป็นบุคคลที่เสียสละและทุ่มเทในการให้การศึกษาแก่เด็กอย่างมาก ประกอบ กับจะต้องปฏิบัติหน้าที่มากมาย

บุคคลที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียนคือครูผู้สอน การจะพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูนั้น อรรถพรณ คำมา (2559) ครูจึงเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนา และจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการดูแลและเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงาน อย่างดีและมีคุณภาพด้วย มิฉะนั้นอาจจะทำให้คุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน เกิดความสูญเปล่าได้ เพราะครูเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติ ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติงาน ได้ผลดีมาน้อยเพียงใด ขวัญและกำลังใจที่ดีของครู ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง ทั้งนี้เพราะ ทักษะความรู้สึที่ดีต่อการทำงานเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลไปถึงประสิทธิผลของโรงเรียน จึงกล่าว ได้ว่า การจูงใจครูให้ทุ่มเทความพยายามแสดงศักยภาพที่มีให้กับงานที่ทำอย่างเต็มที่ และพร้อมที่จะ ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นเอาใจใส่อย่างเต็มใจจึงน่าจะเป็นวิธีที่ดีที่สุดบุคคลสำคัญที่จะดำเนินการจัด การศึกษาเพื่อพัฒนาคือครู ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญใน การผลักดันให้นักเรียนและโรงเรียนมี ประสิทธิภาพเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมสามารถบรรลุถึงพันธกิจและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำสามารถชักจูง กำกับหรือผลักดันให้พฤติกรรมในการทำงานเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพสูงสุด ครูเป็นบุคคลที่เสียสละและทุ่มเทในการให้การศึกษากับเด็กอย่างมาก ประกอบ กับจะต้องปฏิบัติหน้าที่มากมาย (Wikaiwaraporn, T et al. , 2023)

จากความจำเป็นและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการใช้อำนาจของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร จะให้ทราบถึงการใช้อำนาจของผู้บริหารอยู่ในระดับใด แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับใด และการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติหรือไม่ และการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษา เพื่อเป็นแนวโน้มนำมาพัฒนาการบริหารให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2.2 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2.3 เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน การบริหารการปรับปรุง และการพัฒนาเพื่อเกิดประโยชน์กับผู้เรียน ชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,273 คน กลุ่มตัวอย่างมาจากประชากรที่กำหนดจำนวนตามสูตรของ Taro Yamane ได้จำนวน 340 ทำการสุ่มเลือกด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิและสุ่มอย่างง่าย เป็นครู 314 คนและผู้บริหาร 26 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมี 3 ตอน โดยมีลักษณะดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งและวิทยฐานะ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร จากทฤษฎีของ John R. P. French and Bertram Raven (1968) ประกอบด้วย 1. อำนาจการให้รางวัล 2. อำนาจบีบบังคับ 3. อำนาจตามกฎหมาย 4. อำนาจอ้างอิง และ 5. อำนาจความเชี่ยวชาญ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จากทฤษฎีของ Frederick Herzberg, Barnard Mausner, and Barnard Snyderman (1959) ประกอบด้วย 1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. ได้รับการยอมรับนับถือ 3. ลักษณะของงาน 4. ความรับผิดชอบ 5. ความก้าวหน้าและ 6. โอกาสที่จะได้รับความรู้เรื่อง มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale)

ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ด้วยการหาความเที่ยงตรง ได้ค่า IOC (Index of item Objective Congruence) รายข้อได้ระหว่าง 0.67-1.00 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.93

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) โดยการคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. การวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

5. ผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า

1. ผลการศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม

การใช้อำนาจของผู้บริหาร		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1.	อำนาจการให้รางวัล	4.46	0.50	มาก	3
2.	อำนาจบีบบังคับ	4.36	0.49	มาก	5
3.	อำนาจตามกฎหมาย	4.46	0.51	มาก	2
4.	อำนาจอ้างอิง	4.48	0.50	มาก	1
5.	อำนาจความเชี่ยวชาญ	4.39	0.48	มาก	4
รวม		4.43	0.50	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.50)

เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า อำนาจอ้างอิงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.50) รองลงมาได้แก่ อำนาจตามกฎหมาย ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.51) ส่วน อำนาจบีบบังคับมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.49)

2. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.39	0.48	มาก	5
2. ได้รับการยอมรับนับถือ	4.45	0.51	มาก	2
3. ลักษณะของงาน	4.46	0.50	มาก	1
4. ความรับผิดชอบ	4.41	0.49	มาก	4
5. ความก้าวหน้า	4.39	0.48	มาก	6
6. โอกาสที่จะได้รับความรู้เรื่อง	4.44	0.50	มาก	3
รวม	4.42	0.49	มาก	

จากตารางที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$, S.D. = 0.49)

เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.50) รองลงมาได้แก่ ได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.51) ส่วน ความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.48)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร (n = 340)

ตัวแปรทำนาย	b	β	t	p
1. อำนาจการให้รางวัล	1.62	0.52	12.98	0.00
2. อำนาจบีบบังคับ	1.01	0.22	5.58	0.00
3. อำนาจความเชี่ยวชาญ	0.95	0.20	5.38	0.00
4. ค่าคงที่ (Constant)	53.458	-	13.24	0.00
R = 0.75 , $R^2 = 0.57$, $R^2_{adj} = 0.57$, $F_{change} = 28.94$				
df1 = 1 , df2 = 336 , Sig. < 0.01 , $SE_{est.} = 3.52$, a = 53.45				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ตัวแปรอิสระทั้งหมดของอำนาจการให้รางวัล อำนาจบีบบังคับ อำนาจความเชี่ยวชาญ สามารถร่วมกันทำนายตัวการใช้อำนาจของผู้บริหารได้ ร้อยละ 43.00 ($R^2 = 0.57$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อปรับค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ที่มีค่าเท่ากับ 35.25 ($SE_{est} = 3.52$) พบว่า ปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายตัวแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ถึงร้อยละ 43.00 ($R^2_{adj} = 0.57$) ส่วนอีกร้อยละ 57.00 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นที่ไม่นำมาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้ ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายสูงสุด คือ อำนาจการให้รางวัล ($\beta = 0.52$) รองลงมา ได้แก่ อำนาจบีบบังคับ ($\beta = 0.22$) และตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายต่ำสุด อำนาจความเชี่ยวชาญ ($\beta = 0.20$)

สมการทำนายในรูปของคะแนนดิบ ได้แก่

$$Y' = 53.45 + 1.62 (X_1) + 1.01 (X_2) + 0.95 (X_3)$$

หรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู = 53.45 + 1.62 อำนาจการให้รางวัล + 1.01 อำนาจการให้รางวัล + 0.95 อำนาจความเชี่ยวชาญ

6. สรุปผลการวิจัย

6.1 ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อำนาจอ้างอิง ส่วนด้านอำนาจบีบบังคับ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

6.2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ลักษณะของงานส่วนด้าน ความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

6.3 การใช้อำนาจของผู้บริหาร และ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุด ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจบีบบังคับ อำนาจความเชี่ยวชาญ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถพยากรณ์การแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้ร้อยละ 57.00

7. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และผลการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุด ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล สามารถพยากรณ์การใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะในการบริหารงานของผู้บริหารจำเป็นและหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องใช้อำนาจมาเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน เช่นเดียวกับ พรพิมล จันทรเรืองศรี (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนกลุ่มทัพผดุงสิทธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับ สุพิชชา มากะเต (2558) ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง อำนาจอ้างอิงอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล และอำนาจบังคับ

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ควรให้ความสำคัญกับการใช้อำนาจโดยลดขั้นตอนในการบังคับให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู ยอมปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ต่างๆ เพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษได้ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแสดงผลงานอำนาจเพื่อให้ครูปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และระเบียบวินัย

8.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนแรงจูงใจในการทำงานของครู ด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้ครูมีบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

8.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการใช้อำนาจตามกฎหมายและอำนาจอ้างอิง ทั้งนี้เพราะผลการวิจัยพบว่าเป็นตัวแปรที่ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้ อำนาจในรูปแบบของการออกคำสั่ง การบังคับบัญชาทำให้ครูต้องยอมปฏิบัติตามโดยปราศจากข้อซักถาม เพื่อให้การบริหารจัดการภายในสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบุคลิกลักษณะ ที่น่ายกย่องนับถือมีอิทธิพลต่อเพื่อนครู

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

ควรมีการศึกษาแนวคิดทฤษฎี การใช้อำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้สมบูรณ์มากขึ้น

8.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

8.3.1 ควรนำแนวคิด ทฤษฎี การใช้อำนาจของผู้บริหารเพิ่มเติม เพื่อนำมาใช้ในการวิจัยกับการบริหารงานด้านอื่น ๆ เพื่อให้เป็นแนวทางในการนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

8.3.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานอื่น เพื่อมาแนวทางในการนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

8.3.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร หรือแรงจูงใจอื่นๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างหรือพัฒนารูปแบบการสร้างการใช้อำนาจของผู้บริหารให้มีความเหมาะสม และเกิดประสิทธิผลกับครูมากยิ่งขึ้น

9. บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ธร สุนทรายุทธ. (2556). ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม หลักการทฤษฎีการวิจัยและการปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- พรพิมล ชำนาญพล. (2556). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุพิชชา มากะเต. (2558). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรพรรณ คำมา. (2559). การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา)
- Association. Herzberg, Frederick and others. (1959). *The Motivation to work*. New York : John Wiley and Sons.
- French, J.R. & Raven, B.H. (1968). *The bases of social power in Darwin Cartwright and Alvin Zander group dynamics : Research and theory*. New York : Harper and Row.
- Wikaiwaraporn, T., Yamchuti, U. . ., Indarasompun , W. ., & Womgsamut, P. . (2023). Academic Leadership of School Principals and Learning Organization in the Basic Educational Schools under the Bangkok Metropolitan Administration, North Krung Thon Group. *Journal of Modern Learning Development*, 8(7), 98–114.Retrieved from <https://so06.tcithaijo.org/index.php/-jomld/article/view/260898>

10. คำขอบคุณ

งานวิจัยเรื่องนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องด้วยได้รับคำแนะนำจากดร.ปฐมพรณ์ อินทรางกูร ณ อยุธยา คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี ดร.สมชัย ขวลิธธาดา อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร อินทรสมพันธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา เสนอแนะการทำงานนี้ให้สำเร็จ ผู้วิจัยขอขอบคุณบุคคลและหน่วยงานดังกล่าวไว้ในโอกาสนี้

การประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรทางการลูกเสือ หลักสูตรผู้กำกับลูกเสือสำรอง
ขั้นความรู้เบื้องต้น ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
A EVALUATION OF THE CUB-SCOUT BASIC UNIT LEADER TRAINING COURSE
OF NATIONAL SCOUT ORGANIZATION OF THAILAND

ชิตพล ดีขุนทด¹
Chitapol Deekontod
ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรทางการลูกเสือผู้กำกับลูกเสือสำรอง ขั้นความรู้เบื้องต้น ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ โดยใช้รูปแบบการประเมิน CIPP กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือบุคลากรทางการลูกเสือซึ่งใช้หลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรทางการลูกเสือผู้กำกับลูกเสือสำรอง ขั้นความรู้เบื้องต้น ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ในปี พ.ศ. 2566 ได้จากการสุ่มอย่างง่าย ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านลูกเสือจำนวน 5 คน ผู้ให้การฝึกอบรม 20 คน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 201 คน และผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 14 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามจำนวน 4 ชุด มีค่าความเชื่อมั่น 0.80 ขึ้นไป การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติแบบร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิจัยพบว่า 1. ด้านบริบท ในความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ด้านปัจจัยนำเข้า ตามความคิดเห็นของผู้ให้และผู้เข้ารับการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก 3. ด้านกระบวนการ ตามความเห็นของผู้ให้และผู้เข้ารับการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก และ 4. ด้านผลผลิต ตามความเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : 1. ประเมินหลักสูตร 2. ผู้กำกับลูกเสือสำรอง 3. ชิปปโมเดล

¹ ศษ.ม. (หลักสูตรและการสอน) อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
M.Ed. (Curriculum and Instruction). Lecturer , Faculty of Education, Vongchavalitkul University
Corresponding author; Email: chitapol4724@gmail.com
(Received: 21 January 2024; Revised: 6 March 2024; Accepted: 6 June 2024)

ABSTRACT

This research aimed to assess the Cub-Scout Basic Unit Leader Training Course of National Scout Organization Thailand (NSOT) by using CIPP Model. The samples included scout personnel using the Cub-Scout Basic Unit Leader Training Course under NSOT in 2022 from simple random sampling, i.e., 5 scouting experts, 20 trainers, 201 trainees, and 14 supervisors of the trainees. The instruments were 4 sets of questionnaires with reliability ≥ 0.80 . The statistics for data analysis included percentage (%), mean ($\bar{X}$), and standard deviation (S.D.). The findings revealed that for the assessment of general information course efficiency for scout leader training under NSOT in term of context, input, process, and product, the overall of these 4 aspects was high. Specifically, 1. for the assessment of course efficiency in term of context according to the scouting experts' opinions, it was found that the overall was highest. 2. For the assessment of course efficiency in term of input according to the trainers and trainees' opinions, the overall was high. 3. For the assessment of course efficiency in term of process according to the trainers' and trainees' opinions, the overall was high. 4. For the assessment of course efficiency in term of product according to the trainees' and their supervisors' opinions, the overall was high.

Keyword : 1. Curriculum Evaluation 2. Cub-Scout Unit Leader 3. CIPP Model

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ (2556) ได้ประกาศข้อบังคับว่าด้วยการฝึกอบรมบุคลากรทางการลูกเสือ พุทธศักราช 2556 และข้อบังคับว่าด้วยการแต่งตั้งบุคลากรทางการลูกเสือ พุทธศักราช 2553 (แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2563) ได้กำหนดให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้กำกับลูกเสือหรือผู้ที่สอนลูกเสือจะต้องผ่านการฝึกอบรมบุคลากรทางการลูกเสือในระดับต่าง ๆ เพื่อที่จะบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรคือ 1. สามารถชี้แจงจุดหมายและวิธีการของคณะลูกเสือแห่งชาติได้ 2. สามารถอธิบายถึงความพยายามของคณะลูกเสือแห่งชาติที่ต้องจัดแนวทางการฝึกอบรมที่สามารถตอบสนองความต้องการของมวลสมาชิกในยุคปัจจุบันได้ 3. สามารถกำหนดโครงสร้างและวิธีการที่จะสนับสนุนกระบวนการกลุ่มได้ 4. สามารถระบุความสำคัญและความเป็นเอกลักษณ์ของลูกเสือแต่ละประเภทได้จึงจะมีสิทธิ์ที่จะทำการเรียนการสอนกิจกรรมลูกเสือได้ 5. สามารถระบุคุณภาพที่จำเป็นสำหรับกลุ่มกับลูกเสือได้ 6. สามารถกำหนดบทบาทผู้เข้ารับการ

ฝึกอบรมในฐานะผู้ใหญ่ในกิจกรรมลูกเสือได้ 7. สามารถระบุแหล่งทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อกิจกรรมลูกเสือโดยเฉพาะทรัพยากรบุคคลในท้องถิ่นที่จะช่วยเหลือให้กิจกรรมลูกเสือประสบความสำเร็จได้ ตระหนักถึงคุณค่าที่ได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกของกระบวนการลูกเสืออันนำมาซึ่งการพัฒนาสังคมของตน ให้มีความสุขและมั่นคงได้ซึ่งเป็นแนวทางไปสู่ความมั่นคงของชาติได้ ในขณะเดียวกันหลักสูตรฝึกอบรมที่ใช้ในปัจจุบันยังไม่ได้รับการปรับปรุงตั้งแต่พุทธศักราช 2537 ดังที่ปรากฏในคู่มือการฝึกอบรม ประกอบกับการฝึกอบรมบุคลากรทางการลูกเสือในปัจจุบันนั้น ยังคงมีปัญหาในการจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เช่น ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ความบกพร่องของหลักสูตร คุณสมบัติของผู้ให้การฝึกอบรม ระยะเวลาของการฝึกอบรม กระบวนการจัดการเรียนรู้ระหว่างฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรม (วิลาส นพแก้ว, 2557) อีกทั้งความเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหลักสูตร ที่ใช้ฝึกอบรมในปีพุทธศักราช 2564 มีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน คือ 1. ปรัชญา แนวคิดบางประการควรได้รับการปรับเปลี่ยนให้เหมาะกับยุคสมัย เช่น ควรเน้นจิตอาสามากขึ้น 2. เนื้อหาบางเรื่องไม่ทันสมัย ไม่เหมาะสมกับสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป 3. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนบางอย่างควรปรับเปลี่ยนให้ทันสมัย เช่น การใช้สื่อเทคโนโลยีมาช่วยในการจัดกิจกรรม ใช้สื่อ นวัตกรรม ที่เหมาะกับยุคศตวรรษที่ 21 4. ด้านการวัดและประเมินผลทางการฝึกอบรมบางวิชายังไม่ชัดเจน

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรทางการลูกเสือผู้กำกับลูกเสือสำรอง ขั้นความรู้เบื้องต้น ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ เพื่อใช้เป็นข้อเสนอแนะด้านการบริหารจัดการฝึกอบรม ด้านผู้ให้การฝึกอบรม ทั้งในด้านความรู้ ความเข้าใจในการฝึกอบรมในการปรับปรุงหลักสูตรให้แก่สำนักงานลูกเสือแห่งชาติต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการทำวิจัย

เพื่อประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรทางการลูกเสือผู้กำกับลูกเสือสำรอง ขั้นความรู้เบื้องต้น ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ โดยการประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต

3. ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย

3.1 ได้แนวทางการประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรทางการลูกเสือผู้กำกับลูกเสือสำรอง ขั้นความรู้เบื้องต้น ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

3.2 ได้ผลการประเมินที่จะนำไปปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรทางการลูกเสือผู้กำกับลูกเสือสำรอง ขั้นความรู้เบื้องต้น ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติต่อไป

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านลูกเสือ ผู้ให้การฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรทางการลูกเสือผู้กำกับลูกเสือสำรอง ชั้นความรู้เบื้องต้น ที่ทำการฝึกอบรมในปีพุทธศักราช 2565 จำนวน 485 คน

กลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านลูกเสือ ผู้ให้การฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรทางการลูกเสือผู้กำกับลูกเสือสำรอง ชั้นความรู้เบื้องต้น ที่ทำการฝึกอบรมในปีพุทธศักราช 2565 ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) จำแนกกลุ่มตัวอย่างเป็น 4 กลุ่ม จากนั้นแยกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ เพื่อให้ได้ความเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด โดยจำนวนอ้างอิงตามตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) จำนวน 260 คน (ไพศาล หวังพานิช, 2562) ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

แหล่งข้อมูล	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านลูกเสือ	5	5
2. ผู้ให้การฝึกอบรม	45	40
3. ผู้เข้ารับการอบรม	420	201
4. ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการอบรม	15	14
รวม	485	260

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามหลักสูตรบุคลากรทางการลูกเสือ จำนวน 4 ชุด สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านลูกเสือ ผู้ให้การฝึกอบรม ผู้เข้าร่วมฝึกอบรม และผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรทางการลูกเสือผู้กำกับลูกเสือสำรอง ชั้นความรู้เบื้องต้น รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตาราง 2 ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งข้อมูลกับความมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตรและเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

ชุด ที่	แหล่งข้อมูล	ความมุ่งหมายของ การประเมิน ประสิทธิภาพของ หลักสูตร	เนื้อหา	เครื่องมือ
1	ผู้ทรงคุณวุฒิ ทางด้านลูกเสือ	1. ด้านบริบท	1. วัตถุประสงค์ของ หลักสูตร โครงสร้างของ หลักสูตร	แบบสอบถาม
2	ผู้ให้การ ฝึกอบรม	1. ด้านปัจจัย นำเข้า 2. ด้าน กระบวนการ	1. ความพร้อมและ ศักยภาพของผู้ให้การ ฝึกอบรม เนื้อหาสาระ สื่อ การจัดกิจกรรม และ สถานที่จัดกิจกรรม 2. กระบวนการจัดกิจกรรม การวัดและประเมินผล	แบบสอบถาม
3	ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม	1. ด้านปัจจัย นำเข้า 2. ด้าน กระบวนการ 3. ด้านผลผลิต	1. ความพร้อมและ ศักยภาพของผู้ให้การ ฝึกอบรม เนื้อหาสาระ สื่อ การจัดกิจกรรม และ สถานที่จัดกิจกรรม 2. กระบวนการจัดกิจกรรม การวัดและประเมินผล 3. ความรู้ตามหลักสูตร ระดับความพึงพอใจที่มีต่อ หลักสูตร	แบบสอบถาม
4	ผู้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับ การฝึกอบรม	1. ด้านผลผลิต	1. ระดับความพึงพอใจต่อ ผลการปฏิบัติงานเมื่อ กลับไปยังสถานศึกษา	แบบสอบถาม

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้ 1. ดำเนินการนำส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง 2. นำแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับคืน มาคัดเลือกไว้เฉพาะฉบับที่ข้อมูลสมบูรณ์แล้วนำมาวิเคราะห์ ได้รับแบบสอบถามคืน 260 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้ทรงคุณวุฒิด้านลูกเสือ ผู้ให้การฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมผู้วิจัยนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยแบบสอบถาม ใช้สถิติพื้นฐานแยกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1. แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จะหาความถี่ และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม 2. แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านลูกเสือ ผู้ให้การฝึกอบรมลูกเสือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมลูกเสือ และผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่ทำการฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรทางการลูกเสือผู้กำกับลูกเสือสำรอง ชั้นความรู้เบื้องต้น ในปีพุทธศักราช 2565 โดยมีผลรายด้าน ดังนี้

5.1 ผลการประเมินหลักสูตรด้านบริบท

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ชุดที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านลูกเสือ ผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีรายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรการฝึกอบรมด้านบริบท ในภาพรวม

รายการ	ระดับประสิทธิภาพ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ข้อมูลทั่วไป	4.60	0.89	มากที่สุด
2. ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์การฝึกอบรมแต่ละข้อ	4.48	0.99	มาก
3. ความเหมาะสมของโครงสร้าง บทเรียน และระยะเวลาการฝึกอบรม	4.46	0.92	มาก
รวม	4.50	0.95	มากที่สุด

จากตาราง 3 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือ ขั้นความรู้ทั่วไป ด้านบริบท ได้แก่ จุดประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร ในความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านลูกเสือ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.95

เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ข้อมูลทั่วไป อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89 รองลงมาคือด้านความเหมาะสมของวัตถุประสงค์การฝึกอบรมแต่ละข้อ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.99 และ ด้านความเหมาะสมของโครงสร้าง บทเรียน และระยะเวลาการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.92 ตามลำดับ

5.2 ผลการประเมินหลักสูตรด้านปัจจัยนำเข้า

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ชุดที่ 2 ผู้ให้การฝึกอบรมลูกเสือ และชุดที่ 3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีรายละเอียดดังตาราง 4

ตาราง 4 ผลการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรการฝึกอบรม ด้านปัจจัยนำเข้า ในความคิดเห็นของผู้ให้การฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในภาพรวม

รายการ	ระดับประสิทธิภาพ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความพร้อมและศักยภาพของผู้ให้การฝึกอบรม	4.26	0.54	มาก
2. ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์การฝึกอบรมแต่ละข้อ	4.25	0.48	มาก
3. ความพร้อมและศักยภาพของผู้ให้การฝึกอบรม สื่อการจัดกิจกรรม สถานที่	3.88	0.48	มาก
รวม	4.14	0.44	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือ ขั้นความรู้ทั่วไป ด้านปัจจัยนำเข้า ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44

5.3 ผลการประเมินหลักสูตรด้านกระบวนการ

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ชุดที่ 2 ผู้ให้การฝึกอบรมลูกเสือ และชุดที่ 3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีรายละเอียดดังตาราง 5

ตาราง 5 ผลการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรการฝึกอบรมด้านกระบวนการ ในความคิดเห็นของผู้ให้การฝึกอบรมลูกเสือและผู้เข้ารับการฝึกอบรมลูกเสือ ในภาพรวม

รายการ	ระดับประสิทธิภาพ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การจัดกิจกรรมและการวัดผลประเมินผล (ความเห็นของผู้ให้การฝึกอบรม)	4.23	0.44	มาก
2. การจัดกิจกรรมและการวัดผลประเมินผล (ความเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม)	3.90	0.59	มาก
รวม	4.07	0.54	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือ ชั้นความรู้ทั่วไป ด้านกระบวนการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54

5.4 ผลการประเมินหลักสูตรด้านผลผลิต

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ชุดที่ 3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และ ชุดที่ 4 ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีรายละเอียดดังตาราง 6

ตาราง 6 ผลการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรการฝึกอบรมด้านผลผลิต ในความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมลูกเสือและผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในภาพรวม

รายการ	ระดับประสิทธิภาพ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความรู้ตามหลักสูตร ความพึงพอใจต่อหลักสูตร	3.69	0.60	มาก
2. ระดับความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงานเมื่อกลับไปยัง สถานศึกษา	3.67	0.49	มาก
รวม	3.67	0.56	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือ ชั้นความรู้ทั่วไป ด้านผลผลิต ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56

6. สรุปผลการวิจัย

6.1 การประเมินหลักสูตรด้านบริบท

การประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรทางการลูกเสือผู้กำกับลูกเสือสำรอง ชั้นความรู้เบื้องต้นด้านบริบท ในความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านลูกเสือ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ข้อมูลทั่วไป อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านความเหมาะสมของวัตถุประสงค์การฝึกอบรมแต่ละข้อ อยู่ในระดับมาก และด้านความเหมาะสมของโครงสร้าง บทเรียน และระยะเวลาการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากตามลำดับ

6.2 การประเมินหลักสูตรด้านปัจจัยนำเข้า

การประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรทางการลูกเสือผู้กำกับลูกเสือสำรอง ชั้นความรู้เบื้องต้น ด้านปัจจัยนำเข้า ตามความคิดเห็นของผู้ให้การฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ความพร้อมและศักยภาพของผู้ให้การฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของผู้ให้การฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือความเหมาะสมของวัตถุประสงค์แต่ละข้อ ตามความคิดเห็นของผู้ให้การฝึกอบรม ซึ่งอยู่ในระดับมาก และในด้านความพร้อมและศักยภาพของผู้ให้การฝึกอบรม สื่อการจัดกิจกรรม สถานที่ ตามความเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

6.3 การประเมินหลักสูตรด้านกระบวนการ

การประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรทางการลูกเสือผู้กำกับลูกเสือสำรอง ชั้นความรู้เบื้องต้น ด้านกระบวนการ ตามความเห็นของผู้ให้การฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านการจัดกิจกรรมและการวัดประเมินผล ตามความเห็นของผู้ให้การฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก และในด้านการจัดกิจกรรมและการวัดประเมินผล ตามความเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก

6.4 การประเมินหลักสูตรด้านผลผลิต

การประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรทางการลูกเสือผู้กำกับลูกเสือสำรอง ชั้นความรู้เบื้องต้น ด้านผลผลิต ตามความเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านความรู้ตามหลักสูตร ความพึงพอใจต่อหลักสูตร ตามความเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก และด้านระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานเมื่อกลับไปยังสถานศึกษา ตามความเห็นของผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก

7. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรทางการลูกเสือผู้กำกับลูกเสือสำรอง ขั้นความรู้เบื้องต้น ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน ที่เป็นเช่นนี้เพราะหลักสูตรนี้ใช้มานาน และวัตถุประสงค์ โครงสร้างหลักสูตร เนื้อหาการอบรมครอบคลุมเป็นสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมลูกเสือสมควรเรียนรู้ เป็นที่ยอมรับของผู้ทรงคุณวุฒิ และมีการแก้ไขบางหัวข้อให้ทันสมัยเข้ากับยุคสมัย ปัจจุบัน ผู้ให้การฝึกอบรมลูกเสือและผู้เข้ารับการอบรมต่างเข้าใจวัตถุประสงค์ เนื้อหา และผลการประเมินเป็นที่น่าสนใจ เวลาการอบรมพอดีกับเนื้อหา บุคลากรที่ผ่านการอบรมได้นำความรู้ที่ได้มา สอนนักเรียนได้ถูกต้อง สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และการทำงานเป็นหมู่คณะได้ดี สอดคล้องกับ ความคิดของ (Daniel, 1971) ที่ว่า การตัดสินใจทุก ๆ เรื่องจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ในการ พิจารณาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินหลักสูตร ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา หลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรโดยภาพรวมพบว่า บัณฑิต นักศึกษา ผู้ใช้บัณฑิต ผู้สอน กรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารคณะ และคณะกรรมการดำเนินงาน อาจารย์ประจำหลักสูตรมีความคิดเห็นว่าเป็นเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Mahshid, 2015) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการสร้างสรรค์สุขภาพและการเจริญพันธุ์ ในประเทศอิหร่าน ผลการวิจัยพบว่า 1. โดยภาพรวมมีความเหมาะสมระดับมาก มีการวางแผนการบริหารหลักสูตร ที่ชัดเจนและเหมาะสม เพื่อเป็นการส่งเสริมและเอื้อต่อการส่งผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถเพิ่มคุณภาพของการบริหารจัดการหลักสูตรได้อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับการวิจัย ของ (ชมพูนุช ทองภู, 2563) การประเมินหลักสูตรชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสาธิตลอออุทิศ นครนายก โดยใช้รูปแบบชิปปี้ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน บุคลากร คณะกรรมการโรงเรียน ผู้สอนผู้ปกครองและนักเรียน ประเมินหลักสูตรบูรณาการของชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการและด้านผลผลิต ว่ามีผล อยู่ในระดับมากที่สุด

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ควรมีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ของหลักสูตร

8.1.2 ควรรวบรวมการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือขั้นความรู้เบื้องต้นร่วมกับการฝึกอบรม ขั้นความรู้เบื้องต้น ประเภทอื่น ๆ

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 คณะผู้ให้การฝึกอบรมควรใช้วิธีการฝึกอบรมที่หลากหลาย ที่นอกเหนือจากการบรรยายที่ใช้ในปัจจุบัน

8.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

8.3.1 ควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับนวัตกรรมการพัฒนาหลักสูตรอบรมการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือ ขั้นความรู้เบื้องต้น ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

8.3.2 ควรมีการทำวิจัยเปรียบเทียบประสิทธิภาพหลักสูตรการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือ หลักสูตรอื่น ๆ ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

8.3.3 ควรมีการทำวิจัยศึกษาเกี่ยวกับระยะเวลาและวิธีการในการฝึกอบรมที่เหมาะสม

9. บรรณานุกรม

ชมพู พงษ์ทอง (2563). การประเมินหลักสูตรบูรณาการขั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสาธิตละออ

อุทิศ นครนายก โดยใช้รูปแบบซีบี. (วิทยานิพนธ์ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรมการสอน) คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, จังหวัดปทุมธานี

วิลาส นพแก้ว. (2557). การประเมินหลักสูตรลูกเสือสามัญ ขั้นลูกเสือเอก ระดับประถมศึกษาปีที่ 6

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 2. วารสารวัดผลการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 20(1), 202-217.

ไพศาล หวังพานิช. (2562). วิธีวิจัยทางการศึกษา. นครราชสีมา: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย

วงษ์ขลิบทกุล.

สำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ. (2556). ข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติ ว่าด้วย

การฝึกอบรมบุคลากรทางการลูกเสือ พ.ศ. 2556. กรุงเทพฯ: ครุสภาลาดพร้าว.

Mahshid, A. (2015). The Evaluation of Reproductive Health Ph.D Program in Iran:

A CIPP Model Approach. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*.

197(25), 61-91.

10. คำขอบคุณ

ขอขอบพระคุณ สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ บุคลากรทางการลูกเสือทุกท่าน ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ ที่ได้ให้ความร่วมมือในการวิจัยในครั้งนี้ หวังว่าการวิจัยในครั้งนี้ จะทำให้กิจการลูกเสือ เจริญก้าวหน้า และประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติต่อไป

พฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม
มาบตาพุด จังหวัดระยอง
THE WORK BEHAVIORS THAT AFFECT WORKPLACE PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES
AT MA TA PHUT INDUSTRIAL ESTATE, RAYONG PROVINCE

เกศราภรณ์ กัญญาณมิตตา¹ , สมพล ท่งหว่า ²
Kadsaraporn Kanyanamitta¹ , Sompol Tungwa²
ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1. ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง 2. ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง 3. เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน 4. ศึกษาพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำนวน 295 คน ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test One-way ANOVA และ Multiple Regression Analysis ผลการศึกษาพบว่า 1. พฤติกรรมการทำงานของพนักงานมีค่าเฉลี่ย 4.25 จัดได้ว่าพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดีมาก 2. ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมีค่าเฉลี่ย 4.27 จัดได้ว่าประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด 3. ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานพบว่า มีประสิทธิภาพการทำงานในแต่ละด้าน แตกต่างกันไป 4. พฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมากที่สุด

คำสำคัญ : 1. พฤติกรรมการทำงาน 2. ประสิทธิภาพการทำงาน 3. นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (เพื่อความเป็นเลิศ) สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Student in Master of Business Administration for Excellence in Management, Ramkhamhaeng University

² รองศาสตราจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (เพื่อความเป็นเลิศ) สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Associate Professor in Master of Business Administration for Excellence in Management,
Ramkhamhaeng University

Corresponding author; Email: kadsaraporn.yu@gmail.com

(Received: 31 January 2024; Revised: 5 April 2024; Accepted: 6 June 2024)

ABSTRACT

This research aims to: 1. examine employee behaviors at Map Ta Phut Industrial Estate in Rayong Province, 2. explore employee productivity at Map Ta Phut Industrial Estate in Rayong Province, 3. compare productivity among employees based on personal factors, and 4. study the effects of employee behaviors on the employee productivity. Consisting of 295 samples, the research employs statistical methods including frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, independent sample t-test, one-way ANOVA, and multiple regression analysis. The results reveal that: 1. The average score for the employee behaviors is at 4.25, indicating a very good level; 2. The average score for employee productivity is at 4.27, representing an excellent level; 3. Personal factors, including gender, age, education, and work experience contribute to variations in employee productivity; and 4. There is an interconnection between employee behavior and employee productivity, with responsibility being the most significant aspect affecting employee productivity.

Keywords: 1. Employee behaviors 2. Employee productivity 3. Map Ta Phut Industrial Estate in Rayong Province.

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

พฤติกรรมการทำงานของพนักงานเป็นการกระทำส่วนบุคคลที่เกิดขึ้นในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงานในบริษัทพนักงานแต่ละคนมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันออกไป เช่น การแสดงความคิดเห็น การแสดงท่าทางปฏิกิริยาการโต้ตอบและการตอบสนองต่อคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ประสิทธิภาพ ปัจจัยส่วนบุคคล และอุปนิสัย มีความสอดคล้องกับการทำงานเพื่อให้การทำงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้หรือนโยบายของบริษัท ทั้งการให้ความร่วมมือในการทำงาน ความรับผิดชอบที่เกิดจากพฤติกรรมการทำงาน รวมทั้งการมีจริยธรรมในการทำงานที่ดียึดหลักความถูกต้องและความซื่อสัตย์ ไม่นำความลับบริษัทไปเผยแพร่กับบุคคลภายนอก พฤติกรรมการทำงานที่ดีคือการทำงานตรงต่อเวลา การรับผิดชอบต่อหน้าที่ ได้แย่งโดยใช้เหตุผลแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และรับฟังการประชุมอย่างตั้งใจ พฤติกรรมเหล่านี้ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีทำให้บริษัทน่าอยู่ (ประคัลภ์ ปันพกรู, 2566) ประสิทธิภาพการทำงานเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นเมื่อมีหลายปัจจัยรวมกันเพื่อทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือการให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน การทำงานนั้นมีการใช้ทั้งทรัพยากรหลายอย่างที่มีประสิทธิผล

สูงสุดตามมาตรฐาน และมุ่งหวังให้ผลลัพธ์มีประสิทธิภาพที่สูง โดยใช้ทุนการทำงานประสิทธิภาพคือความสามารถในการทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในการทำงาน ประสิทธิภาพคือการทำงานให้เสร็จโดยไม่สูญเวลาและใช้พลังงานน้อยที่สุด โดยมีลักษณะการทำงานเร็วและได้งานที่ดี และบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเป็นบุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ การใช้เทคนิคหรือกลวิธีที่สร้างผลงานมาก การใช้วิธีหรือเทคนิคที่ทำให้ได้ผลงานมาก และมีคุณภาพ การเปลี่ยนแปลงทรัพยากรน้อยที่สุด การลดการใช้ต้นทุน ค่าใช้จ่าย (สมใจ ลักษณะ, 2543) บริษัทในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง เป็นอุตสาหกรรมปิโตรเคมีบริษัทส่วนมากผลิตก๊าซ เคมีภัณฑ์ โรงไฟฟ้า โรงกลั่นน้ำมัน เป็นต้น กลุ่มบริษัทที่ดำเนินธุรกิจที่กล่าวมาในแต่ละปีจะมีการว่าจ้างบริษัทภายนอกเข้ามาทำงานร่วมด้วย เนื่องจากการปิดซ่อมบำรุงประจำปี บริษัทจะทำการว่าจ้างบริษัทภายนอกหลายบริษัทเข้ามาร่วมทำงานและมีพนักงานเป็นจำนวนมากจากบริษัทที่ว่าจ้างเข้ามาทำงานร่วมในแต่ละปี จึงทำให้พนักงานที่เข้ามาทำงานมีพฤติกรรมการทำงานและหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานแตกต่างกันออกไป

ผู้วิจัยต้องการศึกษาค้นคว้าเรื่อง พฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง เพื่อนำข้อมูลจากผลการวิจัยและการศึกษาในครั้งนี้ไปเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในอนาคต และเป็นแนวทางในการลดปัญหาของการทำงานผิดพลาด ความขัดแย้ง และการขาดความร่วมมือในการทำงาน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง
- 2.2 ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง
- 2.3 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน
- 2.4 เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

- 3.1 เพื่อทราบผลลัพธ์การศึกษากิจกรรมการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง
- 3.2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

3.3 เพื่อทราบผลลัพธ์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

3.4 เพื่อทราบผลลัพธ์การศึกษาพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้ 1. ศึกษาวิจัยเชิงเอกสาร ศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวคิดเพื่อสร้างแบบสอบถาม 2. ศึกษา นำชุดแบบสอบถามฉบับร่าง ที่ได้รับการปรับปรุงถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ในการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และเพื่อตรวจสอบความถูกต้องพบว่าค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญทั้งสามท่านมีค่าเท่ากับ 0.90 จากนั้นนำข้อแบบสอบถาม ที่ได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ จำนวน 30 ชุด โดยทดสอบกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.93 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงานค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.94 3. นำแบบสอบถามไปสอบถามกับพนักงานที่ทำงานอยู่บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง โดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ซึ่งมี 2 ขั้นตอนได้แก่ 1. แบ่งกลุ่มประชากรเป็นชั้นภูมิ โดยใช้บริษัทที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ได้แก่ พนักงานประจำ พนักงานผู้ช่วย และพนักงานชั่วคราว พร้อมทั้งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ

ตารางที่ 1 ขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิตามสัดส่วนโดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์

ประเภทพนักงาน	จำนวน พนักงาน	สัดส่วน (%)	กลุ่มตัวอย่าง
พนักงานประจำ	300	31.58%	93
พนักงานผู้ช่วย	250	26.32%	78
พนักงานชั่วคราว	400	42.10%	124
รวม	950	100%	295

2. ทำการสุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิตามจำนวนที่กำหนดไว้โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 950 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มเท่ากับ 281 คน (โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane) โดยมีสมมติฐานการวิจัยดังนี้ 1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประการณทำงาน ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน ที่แตกต่างกัน 2. พฤติกรรมการทำงานซึ่งประกอบไปด้วย ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง และวิเคราะห์เปรียบเทียบพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประการณทำงาน โดยใช้ Independent simple T-test และใช้ One-way ANOVA และวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง โดยสถิติที่ใช้วิเคราะห์คือ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

5. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับพฤติกรรมการทำงาน โดยภาพรวม

พฤติกรรมการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	SD	แปลผล
ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา	4.26	0.73	ดีมาก
ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	4.27	0.72	ดีมาก
ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม	4.15	0.83	ดี
ด้านความรับผิดชอบ	4.33	0.74	ดีมาก
รวม	4.25	0.66	ดีมาก

จากตารางที่ 1 เมื่อศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าโดยรวมแล้ว พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง มีค่าเฉลี่ย 4.25 จัดได้ว่าพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดีมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพฤติกรรมการทำงานในแต่ละด้านอยู่ในระดับดีมากและดี ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	SD	แปลผล
ด้านความพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้อง	4.33	0.74	มากที่สุด
ด้านคุณภาพ	4.26	0.68	มากที่สุด
ด้านเวลาในการทำงาน	4.25	0.72	มากที่สุด
ด้านการบรรลุเป้าหมาย	4.24	0.69	มากที่สุด
รวม	4.27	0.65	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 เมื่อศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าโดยรวมแล้ว ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง มีค่าเฉลี่ย 4.27 จัดได้ว่าประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประสิทธิภาพการทำงานในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประการณทำงาน ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม จำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		ผลการทดสอบสมมติฐาน
	สถิติ	P-value	
เพศ	t= 745	0.45	ปฏิเสธสมมติฐาน
อายุ	F= 2.89	0.02*	ยอมรับสมมติฐาน
ระดับการศึกษา	F= 6.42	0.00*	ยอมรับสมมติฐาน
ประสบการณ์ทำงาน	F= 5.24	0.00*	ยอมรับสมมติฐาน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 เมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ไม่ขึ้นกับเพศ หรือเพศชายและหญิงมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน และมีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่นำมาศึกษา เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยตัวเอง และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์

ตัวแปร	PRO	COO	DEV	RES	EFFICIENCY
PRO	1				
COO	0.71**	1			
DEV	0.66**	0.64**	1		
RES	0.66**	0.81**	0.56**	1	
EFFICIENCY	0.80**	0.80**	0.65**	0.87**	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

หมายเหตุ	PRO	หมายถึง	การป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา
	COO	หมายถึง	พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ
	DEV	หมายถึง	การร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม
	RES	หมายถึง	ความรับผิดชอบ
	EFFICIENCY	หมายถึง	ประสิทธิภาพการทำงาน

จากตาราง 4 พบว่า พฤติกรรมการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .01 และพบว่า ด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา

การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สามารถแสดงผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) สำหรับสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

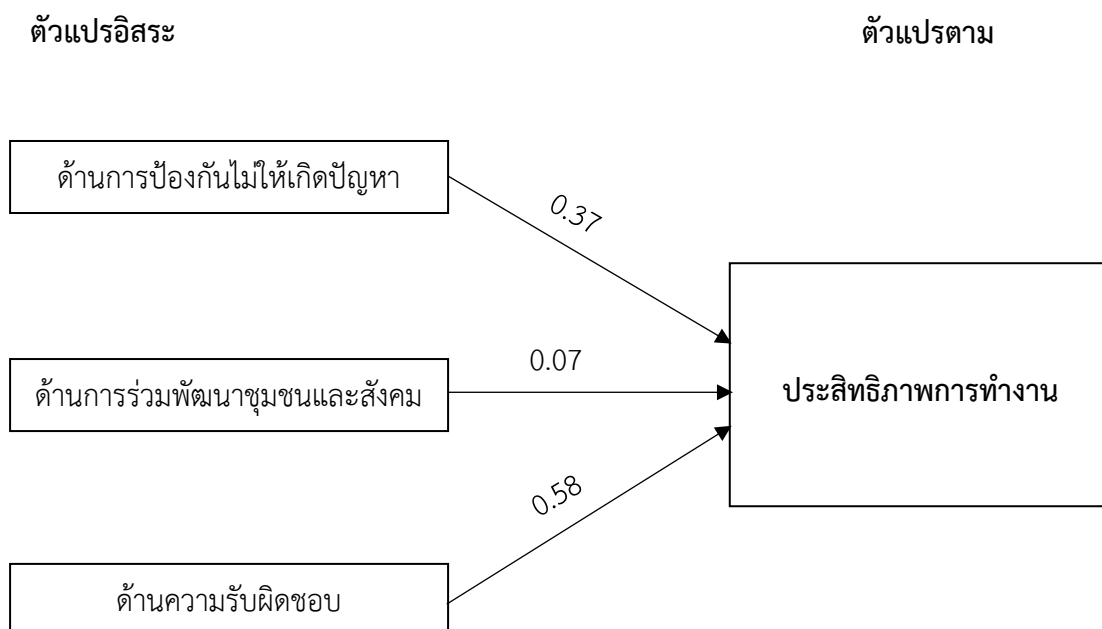
ตัวแปรพยากรณ์	B	SE (B)	Beta	t	sig
ค่าคงที่	0.42	0.09	-	4.45	0.00*
ความรับผิดชอบ	0.50	0.02	0.58	19.03	0.00*
การป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา	0.33	0.03	0.37	10.98	0.00*
การร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม	0.05	0.02	0.07	2.43	0.01*

R=0.92, R Square = 0.85, Adjusted R Square = 0.85, SEEst = 0.24, F= 574.24, Sig.= 0.00*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์สมการการถดถอยพหุคูณระหว่างพฤติกรรมการทำงานซึ่งประกอบไปด้วย ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม ด้านความรับผิดชอบ ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวม พบว่า 1. ค่า $F = 574.24$ และมีค่า $\text{Significance} = 0.00 < 0.05$ สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ขึ้นกับพฤติกรรมการทำงาน (ด้านความรับผิดชอบ ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาและด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม) 2. พิจารณาค่า t พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบ ได้ $t = 19.03$ และค่า $\text{Sig} = 0.00 < 0.05$ จึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ขึ้นกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบ และตรวจสอบพฤติกรรมการทำงานด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา และการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม แบบเดียวกัน สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ขึ้นกับพฤติกรรมการทำงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ด้านความรับผิดชอบ ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา และด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 3 พิจารณาค่า $R \text{ Square} = 0.85$ สรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงานทั้ง 3 ด้าน (ด้านความรับผิดชอบ ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา และด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม) สามารถอธิบายความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ได้ 85.5% 4. พิจารณาค่า $Beta$ พบว่าความรับผิดชอบมีค่า $Beta$ มากที่สุด คือ 0.58 รองลงมาเป็นการป้องกัน ไม่ให้เกิดปัญหา ($Beta = 0.37$) และสุดท้ายคือการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม $Beta = 0.07$ สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ขึ้นกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบมากที่สุด รองลงมาเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา และการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคมตามลำดับ 5. สามารถเขียนสมการทำนายได้ดังนี้ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง - $422 + 0.50$ ความรับผิดชอบ + 0.33 การป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา + 0.05 การร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม

ตัวแบบ (Model) ที่ได้จากผลการวิจัยพร้อมสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ในรูปแบบ
คะแนนมาตรฐานดังนี้



ภาพที่ 1 ตัวแบบ (Model) ที่ได้จากผลการวิจัยพร้อมสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

6. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยผู้วิจัยได้สรุปตามผลการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งได้แก่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ไม่ขึ้นกับ เพศ หรือเพศชายและหญิงมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคลพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน พบว่า มีประสิทธิภาพการทำงานในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้อง ด้านคุณภาพ ด้านเวลาในการทำงาน และด้านการบรรลุเป้าหมาย แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

2. พฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า พฤติกรรมการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และพบว่าด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา และด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม

7. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง จัดได้ว่าพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้เนื่องจากพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง 1. ความรับผิดชอบ เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงาน เนื่องจากหากขาดความรับผิดชอบในการทำงานอาจส่งผลกระทบต่อบริษัทและได้งานที่ไม่คุณภาพ เช่น การโดนค่าปรับตามสัญญาจ้างที่มีการกำหนดระยะเวลาการทำงาน สอดคล้องกับ (เกษราภรณ์ แสนสบาย, 2565) สรุปว่า พฤติกรรมการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ ในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร โดยร้อยละ 53.00 ได้แก่ ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือด้านความรับผิดชอบ 2. การป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา โดยรวมแล้วบริษัทในนิคม อุตสาหกรรมมาบตาพุดเป็นการอุตสาหกรรมหนัก เช่น โรงกลั่นน้ำมัน ไฟฟ้า เคมี เป็นต้น จึงจำเป็นต้องมีความระมัดระวังในการทำงานเป็นอย่างมาก ฉะนั้นแล้วการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน สอดคล้องกับ (อภิวัชร ฉายอรุณ, 2564) สรุปว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกมีสี่ด้านคือการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ การป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา และการนำเสนอความคิดเห็นของตน ส่วนปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมี สองด้านคือความต้องการมีสัมพันธภาพ และความต้องการความเจริญก้าวหน้า 3. พฤติกรรมการให้ ความร่วมมือ กันระหว่างพนักงานต้องอาศัยความสามัคคีและการร่วมมือกันในการทำงานหาก พนักงานขาดการให้ความร่วมมือกันในการทำงานนั้นอาจทำให้เกิดความผิดพลาดจากเล็กน้อย ตลอดจนได้รับความเสียหายมาก สอดคล้องกับ (วิศิฐา ฤชาวดี, 2564) สรุปว่า พฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง กับการทำงานร่วมกันของบุคลากร ในกรมสรรพากร พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน 4. การร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม ถือเป็นสิ่งที่สำคัญ เช่นกัน จากการประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยองเป็นธุรกิจ ที่ส่งผลกระทบต่อชุมชน เช่น กลิ่น มลภาวะทางอากาศหรือแม้แต่ผลกระทบต่อสัตว์ในทะเล เนื่องจาก จังหวัดระยอง เป็นเขตแดนของอ่าวไทย จึงมักมีการจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนอยู่บ่อย เช่น การปลูกป่า ชายเลย ไม่มีงานวิจัยที่สอดคล้อง สรุปว่า ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม ส่วนมากจะจัดกิจกรรมใน บริษัทที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนและสังคม เช่น โรงแยกก๊าซธรรมชาติระยอง และบริษัท เอสซีจี เคมิคอลส์ จำกัด เป็นต้น

2. ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง จัดได้ว่าประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากองค์ประกอบของประสิทธิภาพการ ทำงานมีหลายองค์ประกอบซึ่งหลักในการนำมาปรับใช้เป็นแนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพการ ทำงานได้แก่ ด้านความพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้อง ด้านคุณภาพ ด้านเวลาในการทำงาน และด้านการ บรรลุเป้าหมาย เพื่อบริษัทที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง จะได้นำมาใช้เพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สอดคล้องกับ (มุจลินท์ จรมา, 2561) สรุปว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับสูง

3. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม มาบตาพุด จังหวัดระยอง ตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน โดยรวมพบว่าแตกต่างกัน และพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า พฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยพบว่าด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมากที่สุดสอดคล้องกับ (ธนภรณ์ พรณราย, 2565) สรุปว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลามีประสิทธิภาพ ด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน และด้านเวลา อยู่ในระดับมาก การวิจัยดังกล่าวยังพบว่าปัจจัยที่แตกต่างกันของบุคลากร เช่น เพศ อายุ การศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 เพิ่มแรงจูงใจในการทำงานโดยให้มีรางวัลสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภาพ ตรงต่อเวลาและความรับผิดชอบต่อหน้าที่

8.1.2 บริษัทควรจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรมด้วยการจัดกิจกรรม อาสาพัฒนาชุมชน เพื่อสร้างความสามัคคีและเป็นหนึ่งเดียวกันในองค์กร

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ด้านความรับผิดชอบ ควรให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย เตรียมความพร้อมอยู่เสมอมีแผนรองรับหากมีความผิดพลาดเกิดขึ้น และทำลิสต์หรือรายการความรับผิดชอบ เพื่อติดตามและป้องกันการลืม

8.2.2 ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา ควรตั้งงานที่ไม่จำเป็นทิ้งและให้ความสำคัญกับขั้นตอนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดการสูญเสียเวลาในการทำงาน และควรสร้างคู่มือการทำงานเพื่อเพิ่มความเข้าใจในการทำงานของทีมหรือบุคลากร

8.2.3 ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม ควรจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อสร้างความรับผิดชอบและให้ความช่วยเหลืออย่างเหมาะสมต่อสังคมและชุมชน โดยให้ความสำคัญกับวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นตามบริเวณนั้น ๆ ดำเนินกิจกรรม หรือมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างสรรค์สังคมและชุมชนอย่างสม่ำเสมอ การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อประสานความร่วมมือในการพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืนปลูกฝังจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชนให้กับพนักงานทุกระดับ

8.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

8.3.1 การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในครั้งนี ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร ในการกำหนดนิยามของพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน การวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มการศึกษาข้อมูลแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาความคิดที่เกิดจากการสัมภาษณ์ของพนักงานโดยตรง และเพื่อนำข้อมูลมาสนับสนุนการกำหนดนิยามพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

8.3.2 ควรพิจารณาและศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ การสื่อสารงานผ่านระบบออนไลน์ ผลกระทบจากการทำงานที่ไม่เป็นไปตามแผนการทำงาน เป็นต้น ที่อาจเป็นปัญหาในการทำงาน ซึ่งทำให้มีผลต่อการที่งานที่ไม่มีประสิทธิภาพ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและหาทางแก้ไข ปัญหาการปฏิบัติงานที่ดีต้ององค์กรให้สอดคล้องกับความสามารถในการปฏิบัติงาน

9. บรรณานุกรม

- เกษราภรณ์ แสนสบาย. (2565). พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร.(รายงานผลการวิจัย). ชุมพร: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์.
- วศิฐา ฤชาวดี. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานร่วมกันขององค์การกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกรมสรรพากร (สำนักงานใหญ่). (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธนภรณ์ พรหมฉาย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. (รายงานผลการวิจัย). สงขลานครินทร์:มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- มุกลินท์ จรมา. (2561). พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน). (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อภิวัชร ฉายอรุณ. (2564). ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต. (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ประคัลภ์ ปันทพลังกร. (2566). พฤติกรรมการทำงาน. สืบค้น 15 กันยายน 2566, จาก <https://prakal.com/2023/06/21>

10. คำขอบคุณ

ผู้วิจัยขอกราบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สมพล ทุ่งหว้า คณะครูอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำวิจัยตั้งแต่ต้นตลอดจนเสร็จสมบูรณ์ และขอโน้มรำลึกถึง พระคุณบิดา มารดาที่ได้ส่งเสริมสนับสนุน และให้กำลังใจเป็นอย่างดีจากครอบครัว ตลอดจนเพื่อนร่วมรุ่นหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหงทุกท่าน

คุณประโยชน์ใดที่ได้จากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่านและขอขอบพระคุณผู้ที่เป็นเจ้าของแนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ ของวิทยานิพนธ์ งานวิจัย วารสาร และบทความที่ผู้วิจัยได้นำมาอ้างอิงในการทำวิจัยฉบับนี้ไว้

การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้ชีวิตให้มีความสุข ด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
ในยุค COVID/NEW NORMAL AND POST COVID/NEXT NORMAL
CHANGING YOUR LIFESTYLE HABITS TO BE HAPPY WITH THE SUFFICIENCY
ECONOMY PHILOSOPHY IN THE ERA OF COVID/NEW NORMAL AND POST
COVID/NEXT NORMAL

ณัฐพงษ์ จตุรชาติสุคนธ์¹, นันทวัน วงศ์ขจรกิตติ², สมภพ จูโลห์³,
ชาตรี จันทรเจริญฤทธิ์⁴, ณัฐฐ์ บุญยวิชญ์กานนท์⁵
Nuttapong Jaturachadsukol¹, Nantawan Wongkachonkitt², Somphop Julo³,
Chatree Chanchaoenrtt⁴, Nat Boonyavichkanont⁵
ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2566

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้ชีวิตให้มีความสุข
ด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในยุค COVID/NEW Normal and Post COVID/Next Normal
ผลการศึกษา พบว่าแนวทางการดำรงอยู่และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้ชีวิตให้มีความสุข
ด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชน การดำรงชีวิตอย่างมีความสุขนั้นมีความหมายต่างกันไป
ตามแต่ละบุคคล แต่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้ชีวิตเพื่อมีความสุขนั้น สามารถทำได้โดยการ
ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นหลักการที่มุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับชุมชน

¹, ² อาจารย์พิเศษ สาขาวิชาการพัฒนสังคม คณะวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย

Department of Social Faculty of Buddhapanyasri Dvaravati Sangha College Mahachulalongkomrajavidyalaya
University

³, ⁴, ⁵ นักศึกษาปริญญาเอก คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

PhD. student Program in Business Administration, Southeast Asia University

Corresponding author; Email: Nuttapongjaturachadsukol@gmail.com

(Received: 19 July 2023; Revised: 1 September 2023; Accepted: 6 June 2024)

เมื่อโลกเผชิญกับการระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 มากขึ้น เราได้เห็นการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการใช้ชีวิต หลายคนมีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น การทำงานที่บ้าน เรียนออนไลน์ การใช้แอปพลิเคชันเพื่อช่วยในการที่จะหลีกเลี่ยงการสัมผัสกับผู้อื่น และการดูแลสุขภาพอย่างเข้มข้นมากขึ้น ควรจะต้องมีความเข้าใจและรับรู้ถึงข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการปรับเปลี่ยนนี้ และสามารถเรียนรู้และปรับปรุงตนเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่ๆ

คำสำคัญ: 1. การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม, 2. การใช้ชีวิตให้มีความสุข, 3. หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ABSTRACT

This article aims to study how to change living habits to be happy. With the philosophy of sufficiency economy in the era of COVID/NEW Normal and Post COVID/Next Normal, the results of the study found that the guidelines for living and changing behavior to live happily. with the sufficiency economy philosophy of the community Living a happy life has different meanings for different people. But changing your lifestyle habits to make you happy is this can be done by using the Sufficiency Economy Philosophy. Which is a principle aimed at sustainable development at the community level as the world faces the COVID-19 outbreak, we are seeing changes in lifestyles. Many people are adapting to new situations such as working from home, studying online, and using apps to help them avoid contact with others. And more intensive health care there should be an understanding and awareness of the pitfalls that may occur in making this adjustment. And can learn and improve oneself to suit new situations

Keywords: 1. Changing behavior, 2. Living a happy life, 3. Sufficiency economy philosophy

บทนำ

ในสถานการณ์ปัจจุบัน ข่าวและสถานการณ์เกี่ยวกับการระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่หรือโรค “โควิด-19” ซึ่งพบผู้ติดเชื้อกลุ่มแรกๆ ในเมืองอู่ฮั่นประเทศจีน (สำนักข่าวซินหัว, ออนไลน์) สำหรับการเตรียมความพร้อมกับการรับมือในหลายๆ ประเทศ ต่างก็ถอดบทเรียนจากประเทศจีน คือ การพูดคุยกับสาธารณชน การชะลอการแพร่กระจายของโรค และการเตรียมความ

พร้อมด้านสาธารณสุขให้สอดคล้องกับความต้องการที่เพิ่มขึ้น (กรมควบคุมโรค, ออนไลน์) สำหรับสถานการณ์ในประเทศไทยแล้ว ในขณะนี้รัฐบาลไทยได้ออกมาตรการต่างๆ ในการพยายามควบคุมโรคลดผลกระทบทางสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และเพิ่มความมั่นคงของประเทศด้วยการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ เช่น ชดเชยเยียวยาการขาดงานให้กับผู้ป่วยและผู้ที่ถูกแยกกัก, เยียวยาภาคเอกชนที่ได้รับผลกระทบและแรงงานที่ถูกเลิกจ้าง เป็นต้น รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใดๆ (ประชากรศิริราช, ออนไลน์) อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสมดำเนินชีวิตด้วยความอดทนความเพียร มีสติปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี จากสถานการณ์ดังกล่าวบทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับหลักเศรษฐกิจพอเพียงในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้ชีวิตให้มีความสุข ด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในยุค COVID/NEW Normal and Post COVID/Next Normal เพื่อใช้เป็นหลักในการดำรงชีวิตให้ปลอดภัยและมีความสุข รวมทั้งแนวทางการปรับตัวให้อยู่รอดภายใต้สถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19)

เนื้อเรื่อง

หลักเศรษฐกิจพอเพียง คืออะไร

เศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง เศรษฐกิจที่สามารถพึ่งพาตัวเองได้ให้มีความพอเพียงกับตัวเองอยู่ได้โดยไม่ต้องเดือดร้อนโดยต้องสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจของตนเองให้ดีเสียก่อนคือตั้งตัวให้มีความพอกินพอใช้ไม่ไข่มุ่งหวังแต่จะทุ่มเทสร้างความเจริญยกเศรษฐกิจให้รวดเร็วแต่เพียงอย่างเดียว เพราะผู้ที่มีอาชีพและฐานะเพียงพอที่จะพึ่งตนเองย่อมสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าและฐานะทางเศรษฐกิจขั้นที่สูงขึ้นไปตามลำดับต่อไปนี้ ยึดเส้นทางสายกลางในการดำรงชีวิตให้สามารถพึ่งตนเองได้โดยใช้หลักการพึ่งตนเอง 5 ประการ คือ (กาญจนา บุญภักดี, 2563)

1. ด้านจิตใจ ทำตนให้เป็นที่พึ่งของตนเองมีจิตใจที่เข้มแข็ง มีจิตสำนึกที่ดีสร้างสรรค์ให้ตนเองและชาติมีจิตใจเอื้ออาทรประนีประนอมซื่อสัตย์สุจริต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง
2. ด้านสังคม ในแต่ละชุมชนต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เชื่อมโยงกันมีความสัมพันธ์ด้วยการสร้างเป็นเครือข่าย เพื่อให้เกิดชุมชนที่เข้มแข็ง
3. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ควรใช้และจัดการอย่างฉลาดพร้อมทั้งการเพิ่มมูลค่า โดยให้ยึดหลักการของความยั่งยืนและเกิดประโยชน์สูงสุด

4. ด้านเทคโนโลยีจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว เทคโนโลยีที่นำเข้ามาใหม่มีทั้งดีและร้าย จึงต้องแยกแยะบนพื้นฐานของภูมิปัญญาชาวบ้านให้เกิดเป็นทุนทางวัฒนธรรมเลือกใช้เฉพาะที่สอดคล้องกับความต้องการของสภาพแวดล้อม ภูมิประเทศสังคมไทยด้วยการสร้างมูลค่าผลิตผลจากเทคโนโลยี

5. ด้านเศรษฐกิจ แต่เดิมนักพัฒนามักมุ่งที่การเพิ่มรายได้และไม่มีมุมมองที่การลดรายจ่ายในเวลาเช่นนี้จะต้องปรับทิศทางใหม่คือจะต้องมุ่งลดรายจ่ายก่อนเป็นสำคัญและยึดหลักพออยู่พอกินพอใช้และสามารถอยู่ได้ด้วยตนเองในระดับเบื้องต้น 3 ห่วง คือ ทางสายกลาง ประกอบไปด้วย ดังนี้

ห่วงที่ 1 คือ ความพอประมาณในงานอาชีพ ทางสายกลางของความพอประมาณในการทำงาน หมายถึง การทำงานพอประมาณตามหน้าที่ตามเวลางาน หรือตามเงินเดือนที่ได้รับ รวมทั้งการคิดและทำงานเต็มความสามารถที่มี ไม่น้อยเกินไปและไม่ทำงานเกินตัว ตัวอย่างของการทำงานน้อยเกินไป คือ การไม่พัฒนาหยุดนิ่งอยู่กับที่ ไม่กล้าตัดสินใจ หรือปรับเปลี่ยนใดๆ ซึ่งต่อไปจะไม่สามารถยืนหยัดอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ ส่วนการทำงานเกินตัว เช่น ผู้ที่ทำงานเกินจนเสียความสมดุลในด้านอื่นๆ ของชีวิตผู้ที่ลงทุนเกินตัว ขอบเสียอย่างไม่มีเหตุผล ทำให้พบปัญหาและความล้มเหลวอย่างรวดเร็ว ผู้ที่มองไปข้างหน้าและคิดว่าตนเองมีทรัพย์สิน และทรัพย์สินที่สามารถแสวงหาเพิ่มได้ อาจใช้ความพยายามมากขึ้นหรืออดทนทำงานที่ยากลำบาก จึงจะเป็นผู้ที่เดินทางสายกลางของความพอประมาณวนความพอประมาณในองค์กรนั้น ต้องทราบระดับความสามารถของพนักงาน และเข้าใจถึงทักษะหรือความถนัดของพนักงาน เชื่อว่าพนักงานขององค์กรยังไม่ได้ทำงานเต็มความสามารถของตนเอง ซึ่งการทำงาน ไม่เต็มความสามารถ ไม่ใช่เพราะพนักงานไม่เต็มใจแต่เป็นเพราะองค์กรหรือหัวหน้างานยังไม่ได้ให้โอกาส ที่ทำให้พนักงานได้แสดงความสามารถของตนเองออกมาอย่างเต็มที่ เมื่อพนักงานมีโอกาสได้แสดงผลงานออกมาแล้วพนักงานก็จะพบว่าตนเองมีดีกว่าที่คิด

ห่วงที่ 2 คือ ความมีเหตุผล หมายถึง การที่การทำงานตลอดจนการดำเนินชีวิตด้วยความมีเหตุผล มีตรรกะ สามารถเข้าใจและอธิบายเรื่องราว หรือปัญหาต่างๆ อย่างเป็นระบบเป็นวิทยาศาสตร์ รู้จักใช้ดุลพินิจในการพิจารณาไตร่ตรอง และสามารถตัดสินใจได้ดีจากข้อมูลที่สนับสนุนให้เห็นว่าข้อมูลไม่เพียงพอที่ต้องรู้จักแสวงหาข้อมูลเพิ่มเติม

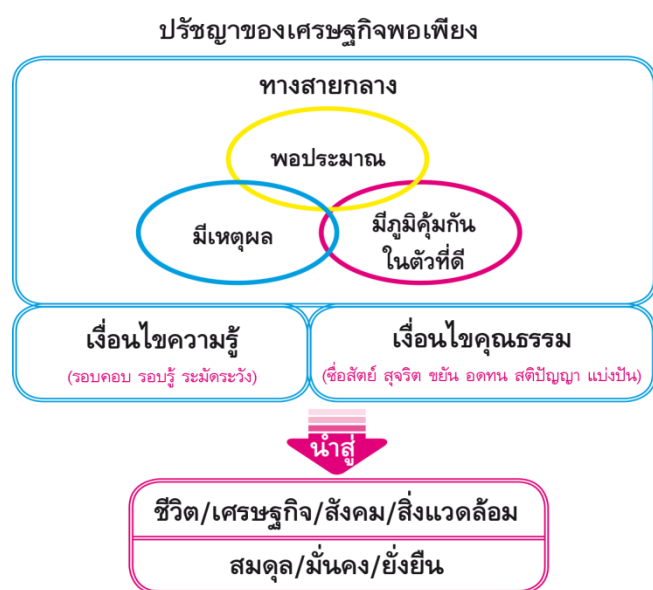
ห่วงที่ 3 คือ การมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวดี คือ การสามารถครองตนอยู่ได้ท่ามกลางปัจจัยต่างๆ ที่มากระทบทั้งจากภายในและภายนอก หากมองในแง่ของงานหรือธุรกิจก็คือ การรู้จักวิเคราะห์และบริหารความเสี่ยง ส่วนในด้านของคนทำงานก็ต้องกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อเตรียมความพร้อมรับกับความเสี่ยงต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในปัจจุบันหรือนาคาระบบภูมิคุ้มกัน คือ การสามารถครองตนให้อยู่ในความซื่อสัตย์สุจริต สามารถยืนหยัดอยู่ในศีลธรรม แม้จะถูกยั่วด้วยผลประโยชน์ และเมื่อพบกับความไม่ชอบธรรมต่างๆ ก็สามารถใช้สติและปัญญาในการแก้ไขปัญหาการมีระบบภูมิคุ้มกัน จะเกิดขึ้นได้ต้องมาจากตัวบุคคลและระบบงานขององค์กร กระบวนการ

การทำงานขององค์กรต้องมีความรัดกุม มีระบบการตรวจสอบ และเปิดรับสัญญาณเตือนภัยต่างๆ ได้ดี ในขณะเดียวกัน องค์กรต้องส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์การทำงาน ไม่หวงความรู้เก็บไว้คนเดียว โดยการทำงานของบุคคลต้องเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นการช่วยตรวจสอบซึ่งกันและกัน

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 2 เงื่อนไข ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ได้แก่

เงื่อนไขที่ 1 เงื่อนไขความรู้ คือ มีความรอบรู้เกี่ยวกับ วิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในขั้นตอนปฏิบัติ คุณธรรมประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

เงื่อนไขที่ 2 เงื่อนไขคุณธรรม คือ มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต



แหล่งที่มา : แผนภูมิหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. (2563: ออนไลน์).

แนวความคิดหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คือ แนวทางเพื่อการดำรงอยู่และปฏิบัติตนหรือการขับเคลื่อนการพัฒนาให้ประเทศเจริญอย่างมั่นคงและยั่งยืนในมิติต่างๆ เป็นการดำเนินตามทางสายกลางก้าวทันต่อโลก มีการเปลี่ยนแปลง มีความไม่แน่นอน ความพอเพียงเป็นทั้งผลและวิธีการจากการกระทำโดยผล คือ การพัฒนาที่สมดุลในทุกด้าน และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมในขณะเดียวกัน วิธีการนำความรู้ไปใช้ต้องมองทั้งในด้านเหตุและผลควบคู่กันไป ซึ่งเป็นเงื่อนไขพื้นฐานที่ทำให้คนไทยสามารถพึ่งตนเอง และดำเนินชีวิต

ไปได้อย่างมีศักดิ์ศรีภายใต้อำนาจและความมีอิสระในการกำหนดชะตาชีวิตของตนเองรวมทั้งความสามารถในการจัดการปัญหาต่างๆ ได้ด้วยตนเอง

ปัจจัยในการทำงานให้เหมาะสมกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง

การสร้างคนทุกคนให้ขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จได้ภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ต้องสร้างแรงกระตุ้นอยู่ตลอดเวลา อย่างค่อยเป็นค่อยไป จากสถานการณ์เหล่านี้ทำให้หลักเศรษฐกิจพอเพียง ถูกนำมาปรับใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคล แต่ในความเป็นจริงหลักการทำงานตามแนวทาง 2 ห่วง ประกอบด้วยประมาณตน มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน และ 2 เงื่อนไข คือ ความรู้ คุณธรรม ซึ่งเป็นกรอบการทำงานที่ต้องทำความเข้าใจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมคนทำงาน ซึ่งมีปัจจัยสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมและทำงานมี 5 ประการได้แก่ (ศิรินนท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555)

1. บุคลิกภาพ ที่ต้องรู้จักวางตน แสดงออกอย่างเหมาะสม มีความเกรงใจ ไม่เบียดเบียนคนอื่น หรือผู้อื่นและไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ส่วนรวม ซึ่งต้องอยู่บนพื้นฐานการเข้าใจความแตกต่างของโลก ในความคิดที่หลากหลายตลอดจน คิดทบทวนอย่างถี่ถ้วนก่อนแสดงออกทางกายหรือวาจา

2. การสื่อสารการสื่อสาร ต้องเป็นไปอย่างพอดี ไม่มากหรือน้อยเกินไป และให้ความสำคัญ กับการสื่อสารโดยการพูดและการแสดงท่าทางอย่างเหมาะสมพร้อมกับวิเคราะห์ก่อนจะสื่อสารใดๆออกไปขณะเดียวกันในบางสถานการณ์เครื่องเครียจะต้องหลีกเลี่ยงการสื่อสารโดยใช้อารมณ์

3. การตัดสินใจ ต้องใช้หลักประสานความร่วมมือ ถนอมน้ำใจ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม ขณะเดียวกันควรวางแผนเรื่องในอนาคต เพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

4. การทำงานเป็นทีม ควรเริ่มต้นทำความเข้าใจเป้าหมายของทีม แสดงบทบาทของตนอย่างเหมาะสมพร้อมช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเต็มความสามารถ และประเมินความสามารถเพื่อใช้ประโยชน์จากจุดแข็งของแต่ละคนวางแผนจัดสรร ติดตาม อำนวยการ แลกเปลี่ยนข้อมูล เรียนรู้ร่วมกัน ให้เกิดความไว้วางใจ

5. ภาวะผู้นำ ต้องมีความยุติธรรมในการดูแลลูกน้อง ปฏิบัติด้วยความเมตตา ประสานความแตกต่าง เพื่อให้ส่วนรวมพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ ให้เป็นต้นแบบในการจัดความรู้อย่างมีระบบในองค์กร

ทำงานอย่างมีความสุขตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างไร

เมื่อคนต้องทำงาน จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคง คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี

ต้องงานและทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงานการลาออก ลดอุบัติเหตุส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ (กรมสุขภาพจิต.2563). คือ

ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่พวกเขาในการทำงาน และประการสุดท้ายคุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วย ปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเชื่อว่าคุณภาพของผลผลิตหรือบริการขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากร และการที่บุคลากรในองค์กรจะมีความพร้อมที่จะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องมีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจซึ่งจะส่งผลให้มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (บุญโชติ เกตุแก้ว, 2556) การพัฒนางานในองค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ หรือภาคเอกชน เป้าหมายสูงสุดของการพัฒนา คือการที่ทำให้คนในสังคมมีชีวิตที่ดี มีความเป็นอยู่ที่ดีนั่นคือคนในสังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั่นเอง ดังนั้นองค์กรจะบรรลุเป้าหมายหรือไม่ขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น การที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมเป็นการสร้างบรรยากาศที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น อันเป็นการขจัดปัญหาต่างๆ ที่จะตามมา และยังเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย ในการทำงานจะพบปัญหาต่างๆ เป็นต้นว่า ขาดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขาดความมั่นคงในหน้าที่การงานขาดเวลาส่วนตัว ไม่ได้รับความยุติธรรม ไม่ได้รับการพัฒนาและเรียนรู้ งานหนักเกินไป และขาดความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา ปัญหาเหล่านี้ถ้าไม่ได้รับการพิจารณาแก้ไขจะบั่นทอนสภาพจิตใจและมีผลกระทบถึงระบบการทำงาน เนื่องจากปัญหาดังกล่าวจะทำให้คุณภาพในการปฏิบัติงานลดลง ดังนั้นการจะสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้นจะต้องสร้างความพึงพอใจในการทำงานของตนเองก่อนแล้วจึงสามารถสร้างคุณค่าในชีวิตให้กับคนอื่นหรือสังคมต่อไปเมื่องานในหน้าที่ดำเนินไปอย่างมีคุณค่าโดยผู้ปฏิบัติพอใจที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดี คุณภาพก็ย่อมเกิดขึ้นและเมื่อชีวิต การทำงานมีคุณค่าชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัวย่อมมีคุณค่าด้วย

การจัดการคุณภาพชีวิตกับการเดินทางสายกลางเป็นอย่างไร

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต, 2544) ได้กล่าวถึง ทางสายกลางไว้ว่า ทางสายกลาง คือ ทางชีวิตของมนุษย์และสังคมที่ถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับความเป็นจริง ตามกฎธรรมชาติที่มีอยู่ เป็นอยู่ทั้งที่ตัวมนุษย์ และรอบๆ ตัวมนุษย์กฎธรรมชาติ คือ กฎแห่งความไม่เที่ยงแท้แน่นอนอนทนอยู่

นานตลอดไปตามความต้องการของมนุษย์ไม่ได้ และหาตัวตนที่แน่นอนไม่ได้ เพราะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาตามปัจจัยที่มีอยู่มนุษย์ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติ และต้องอยู่ภายใต้กฎธรรมชาติ จะต้องปฏิบัติอย่างไร จึงจะถูกต้อง พอดี มีความสุขได้จะต้องปฏิบัติตนดำรงตนตามกฎธรรมชาติไม่ฝืนกฎ ไม่ฉีกกฎธรรมชาติ ซึ่งไม่เข้าใครออกใครแต่เป็นกลางเสมอกฎธรรมชาติที่ไม่เข้าใครออกใครนี้ ภาษาธรรม ท่านเรียกว่า มัชฌิมนิคม แปลว่า ธรรมที่เป็นกลางหรือ หลักความจริงที่เป็นกลางตามธรรมชาติ

มนุษย์/สังคมนมนุษย์จะเดิน/ปฏิบัติตามทางสายกลาง หรือ หลักความจริงที่เป็นกลางตามธรรมชาติ ได้อย่างไร จะปฏิบัติได้ก็ต่อเมื่อได้เรียนรู้ได้เข้าใจ ได้เข้าถึงธรรม คือ ความจริงนั้น จึงจะปฏิบัติให้สอดคล้องถูกต้องได้ที่ว่าได้เรียนรู้ได้เข้าใจ ได้เข้าถึง และได้ปฏิบัติตามนั้นอย่างไร คือ ได้ฝึกจิต ฝึกความคิด ความเห็นของตนให้คิดถูกเห็นถูกตามความเป็นจริง หรือตามกฎธรรมชาติที่ว่ามัน เรียกว่า ภาษาธรรมว่า ปัญญาสิกขา คือ การฝึกอบรมจิตจนเกิดปัญญาแสงสว่างคือ ได้ฝึกจิตให้เกิดความเพียรพยายาม ให้แน่วแน่นมั่นคง ไม่วอกแวกโลเลมึนงงสับสนกับ เพื่อให้เป็นปัจจัยเกิดปัญญา หรือ แสงสว่างขึ้นในจิต ภาษาธรรมเรียกว่า จิตสิกขา คือ การฝึกฝนจิตให้เกิดความสงบแน่วแน่นมั่นคงคือ ได้ฝึกกาย ฝึกวาจา ให้ทำให้พูด ในสิ่งที่มีสาระเป็นจริง ไม่เป็นพิษภัยกับตนเองและผู้อื่น ไม่สร้างไม่เสพสิ่งที่ก่อปัญหาแก่กายใจตนเอง และผู้อื่นและสิ่งอื่น มุ่งพากายใจเข้าสู่ความสงบเย็นเพื่อเกิดแสงสว่าง คือ ปัญญาต่อไป ภาษาธรรมท่านเรียกว่า ศีลสิกขา คือ การฝึกกายวาจาให้สะอาดหมดจดในทางปฏิบัติจะต้องทำให้ครบวงจร และขับเคลื่อนหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนเกิดความก้าวหน้า และเข้าถึงความจริงได้ตามลำดับ และตามศักยภาพของผู้ฝึก ผู้ศึกษาผู้นี้คือ คำอธิบายเรื่องทางสายกลาง พอสังเขปที่ปราชญ์ทั้งหลายเขาอธิบายไว้คนใด ครอบครัวใด ชุมชนใด รัฐใด เดินตามทางสายกลางที่ว่ามันได้ชื่อว่าเป็นผู้ปฏิบัติตนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

การนำทางสายกลางมาใช้ในการทำงานร่วมกับคนหลายๆ คนบางครั้งก็อาจจะเกิดปัญหาได้ เพราะแต่ละคนมีความคิด มีการกระทำ มีคำพูดที่แตกต่างกันออกไปเราจึงต้องใช้หลักในการพิจารณา โดยเอาใจเขามาใส่ใจเรา คือ มีหลักพรหมวิหารธรรมเสริมเข้าไปด้วยพรหมวิหารธรรม ดังนี้ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2535)

เมตตา หมายถึง เราต้องนึกถึงตัวเราเองก่อนว่า เราต้องการอะไร เราต้องการความสุข ต้องการพ้นทุกข์ซึ่งความสุขนั้นคือเมตตา ประารถนาให้ตัวเองและผู้อื่นมีความสุข คือ ต้องการให้ตัวเองและผู้อื่นพ้นทุกข์ ตัวเราเองต้องการความสุข ต้องการพ้นทุกข์ไหม คนอื่นเขาก็ต้องการเหมือนกับเรา ดังนั้นการพูดเริ่มตั้งแต่ความคิดก่อน ความคิดและการพูด การทำเราต้องมีเมตตา

กรุณา หมายถึง การพูดเริ่มตั้งแต่ความคิดก่อน ความคิดและการพูด การกระทำเราต้องมีเมตตากรุณาต่อคนอื่น เพราะคนอื่นเขาก็ต้องการความสุข ความพ้นทุกข์เหมือนกัน

มุทิตา หมายถึง พลอยยินดีต่อกัน ทุกคนมีความยินดีต่อกัน มีความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ โอบอ้อมอารีต่อกัน ไม่อิจฉาริษยาเมื่อเห็นคนอื่นได้ดีกว่าเรา

อุเบกขา หมายถึง การวางเฉยเมื่อเรามีเมตตา กรุณา มุทิตาต่อคนอื่นแล้วบางคนนั้นคือเขาไม่เอาอะไรทั้งนั้นเลย จะไปตามแนวทางของเขาไปในทางเสีย เราก็ต้องอุเบกขาวางเฉยเพราะเมื่อเรา

ช่วยเขาเต็มที่แล้ว เขายังไม่ยอมรับความปรารถนาดีจากเรา เขายังไม่ปรารถนาความสุขความเจริญแก่ตัวเขาเองเราก็ต้องอุเบกขา

การเอาใจเขามาใส่ใจเรา ก็จะทำให้การทำงานในองค์กรดี และจะช่วยลดทอนปัญหาความกระทบกระทั่งกันไปได้ และถ้าเรานำทางสายกลางมาปฏิบัติกับชีวิตประจำวัน จะทำให้เราประสบความสำเร็จได้

กล่าวโดยสรุป คนเราทุกคนล้วนแต่ต้องการความสุข ความเจริญ และความสันติสุข ความสำเร็จในชีวิตเราจึงต้องทำกาย วาจา ใจ ของเราให้บริสุทธิ์เราก็จะดำเนินชีวิตไปสู่ครรลองที่ถูกต้องแต่ถ้ากาย วาจา ใจของเราไม่บริสุทธิ์ เช่น ใจเราเสียด้วยอำนาจของกิเลส มีความโลภจัดโกรธจัดหลงจัด ทำให้ใจเราขุ่น พอใจเราขุ่นก็ทำให้เกิดคิดเห็นผิด พุตผิด ทำผิดการดำเนินชีวิตของเราที่ไม่ดี แต่ถ้าเราเอาหลักทางสายกลางมาใช้ตั้งแต่สัมมาทิฐิจนถึงสัมมาสมาธิ จะทำให้เรามีความคิดเห็นถูกต้องเรียกว่าคิดถูกเห็นถูกรู้ถูกเมื่อคิดถูกเห็นถูกรู้ถูก ก็ทำให้พูดถูกทำถูกชีวิตก็จะเจริญเพราะทางสายกลางช่วยให้เราดำเนินชีวิตเจริญรุ่งเรือง สันติสุข ประสบความสำเร็จอย่างมั่นคง

New Normal ชีวิตวิถีใหม่ และการปรับตัวในภาวะ COVID-19

ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) เป็นแนวทางที่หลาย ๆ คนจะต้องปรับเปลี่ยนชุดพฤติกรรมในช่วงไวรัสตัวนี้ออกมาระบาดแล้วเปลี่ยนชีวิตเราไปอีกนาน ทำให้เราต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบวิถีชีวิตไปพร้อมกันทั่วโลก จากที่เราเคยออกจากบ้าน เพื่อไปทำงาน ไปโรงเรียน เราต้องหันมาทำทุกอย่างที่บ้าน หากมีความจำเป็นต้องออกจากบ้านไปซื้อของ หรือแม้กระทั่งไปพบแพทย์ เราต้องใส่หน้ากากเพื่อป้องกันโรค ต้องเว้นระยะห่างสำหรับบุคคล ล้างมือบ่อยๆ นาน 20 วินาที เช็ดมือด้วยแอลกอฮอล์ รวมถึงการปรับเปลี่ยนทางด้านธุรกิจและบริการต่าง ๆ ให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน จึงต้องปรับเปลี่ยนไปสู่การเปิดระบบลงทะเบียนออนไลน์ การใช้ระบบซื้อขายและบริการทางออนไลน์ สิ่งนี้เกิดเป็นวิถีใหม่ในการดำรงชีวิต ซึ่งเมื่อเราจำต้องปฏิบัติกันเป็นปกติต่อเนื่องในระยะเวลาหนึ่งจนเกิดเป็นความพอใจ ในที่สุดทั้งหมดนี้ก็ได้กลายเป็น New Normal ในสังคมของเราท่านไปนั่นเองแต่หากมาพิจารณาถึง New Normal ที่เกิดขึ้นในสังคมในช่วงนี้ คงจะหนีไม่พ้นประเด็นดังนี้ (สุภาภรณ์ พรหมบุตร, 2563)

การ Work From Home การอยู่บ้านพร้อมทำงาน ทำกิจกรรมต่างๆ ภายในที่อยู่อาศัยของตนเอง ส่งผลต่อความต้องการที่พักอาศัยที่เปลี่ยนไปจากเดิม ที่อาศัยในพื้นที่ที่มีขนาดเล็กอาจจะไม่เพียงพอ จำเป็นต้องการมีพื้นที่ที่สามารถทำอะไรได้หลายหลากมากยิ่งขึ้น

การดำเนินการทางธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ Online Business ด้วยพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลง จนส่งผลทำให้ระบบการสั่งซื้อสินค้าและบริการ ระบบการขนส่งระยะสั้นและการจัดส่งแบบรวดเร็ว จะเป็นที่ต้องการ และความสำคัญมากยิ่งขึ้น ซึ่งหลังจากนี้ การขอรับบริการจากผู้บริโภคจะเริ่มหันมาให้ความสำคัญกับสุขภาพมากยิ่งขึ้น ระบบบริการต้องสร้างความมั่นใจมากขึ้นว่าสินค้าหรือบริการจะต้องมีมาตรฐาน ปลอดภัย และมีความสะอาด คาดว่า เราน่าจะเห็นการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของการลงทุนของภาคเอกชน ห้างร้านต่างๆ หันมาจริงจังกับการทำธุรกิจ online กันมากขึ้น

การเรียนรู้ Online Learning/Entertainment การอยู่ในบ้าน สิ่งสำคัญในการพัฒนา และการค้นหาตัวตน สิ่งหนึ่งก็คือ การหาความรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตัวเอง ด้วยการ เรียนรู้ ซึ่งสามารถเลือกเรียนในช่วงเวลาที่สะดวกได้ตามต้องการ สามารถย้อนกลับ เพื่อทบทวน เนื้อหาและทำความเข้าใจใหม่ได้ และประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทาง การท่องเที่ยวใหม่ รูปแบบออนไลน์ เช่น การชมพิพิธภัณฑ์เสมือน (Virtual Museum) การเที่ยวพิพิธภัณฑ์ออนไลน์ (Virtual Exhibitor) และการเข้าชมแกลอรีชื่อดังต่างๆ (Virtual Gallery) เป็นต้น

การแพทย์และสาธารณสุข(ที่ปรึกษา) Online Medical Consulting ให้ความสำคัญกับการลงทุนทางด้านสาธารณสุขของประเทศมากกว่าเดิม ระบบสาธารณสุขจะมีแพลตฟอร์มด้าน สุขภาพเป็นบริการพื้นฐาน และการป้องกันความเจ็บป่วยจะมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น โครงสร้าง พื้นฐานของเมือง อาคาร บ้านจะต้องมีบริการสุขภาพและสุขภาพจิตรองรับด้วยการให้คำปรึกษา

การ Deglobalization เพื่อพึ่งพาการผลิตในประเทศมากขึ้น เนื่องจาก อุตสาหกรรมฐาน การผลิตต่างๆ ของประเทศต้องหยุดชะงักรวมถึงการขนส่งต่างๆด้วยอีกทั้งการนำเข้าจาก อุตสาหกรรมหลายแห่งในต่างประเทศที่เป็นฐานการผลิต จึงหยุดชะงักตามไปด้วยเช่นกัน

สรุป

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง และวิธีการจัดการคุณภาพชีวิตด้วย ตนเองให้มีความสุข ผู้เขียนได้ทำการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค ทำอย่างไรให้อยู่รอดภายใต้ สถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการสร้าง คุณภาพชีวิตที่ดีนั้น เกิดจากภาวะเศรษฐกิจและการว่างงานอาจทำให้สมาชิกภายในครอบครัวเกิด ความเครียด วิตกกังวล และอาจเผชิญภาวะซึมเศร้าได้ ปัญหาทางการเงินอาจเป็นสาเหตุทำให้พ่อหรือ แม่ต้องออกไปหางานทำจนส่งผลให้เด็กต้องอยู่กันตามลำพังและขาดการดูแลหรืออบรมสั่งสอนอย่าง ที่ควรจะได้รับขาดหลักการแนวคิดที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาที่ถูกต้อง ประชาชนส่วนใหญ่หวังพึ่งพา จากทางภาครัฐในการช่วยเหลือเยียวยา ไม่คิดที่จะช่วยเหลือตัวเองในเบื้องต้น

ส่วนแนวทางการปรับตัวให้อยู่รอดภายใต้สถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) นั้น พบว่า 1. การปรับเปลี่ยนความคิดด้วยการคิดดีคิดบวกเป็นเคล็ดลับการ รักษาสุขภาพที่ดีอย่างหนึ่งมีงานวิจัยหลายชิ้นที่ระบุว่า การมองโลกในแง่ดีทำให้เราไม่เครียด 2. การสร้างสุขภาพจิตให้เข้มแข็ง และบริหารอารมณ์ให้มีความสุขสนุกสนานร่าเริง เมื่อมีความเครียด ทางจิตใจหรือมีปัญหา ควรหาโอกาสผ่อนคลายด้วยการทำงานอดิเรก ออกกำลังกายจะทำให้มีจิตใจที่ สบายขึ้น 3. ฝึกทำจิตใจให้สดชื่นแจ่มใส ฝึกเป็นคนสุขุมรอบคอบไม่ใจร้อนโกรธง่าย ไม่เอาจริงเอาจัง กับทุกอย่างจนเกินไป ไม่หวั่นไหวง่าย ไม่ควรหมกมุ่นกับเรื่องไร้สาระ 4. ลดละความอยากได้อย่างมี และตั้งตนเองอยู่บนพื้นฐานของความพอเพียง ควรอยากมีอยากได้ในสิ่งที่ตนเองสามารถเอื้อมถึงได้ไม่ ยาก โดยสิ่งนั้นจะต้องมีราคาที่ไม่แพงเกินไป และมั่นใจได้ว่าเมื่อลงทุนซื้อไปแล้วจะไม่ส่งผลกระทบต่อ การเงินและการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน 5. การรู้จักปล่อยวางเรื่องบางเรื่องหากเก็บเอามาคิดหมกมุ่น ตลอดเวลา ก็จะทำให้เกิดความเครียดและส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตได้ 6. รับผิดชอบตัวเองออกจากสถานการณ์ แยกๆ หากกำลังรู้สึกตัวเองตกอยู่ในสถานการณ์แย่ๆ ควรดึงตัวเองออกมาจากสถานการณ์เหล่านั้น ทันทีเพราะสถานการณ์เหล่านั้นจะทำให้เกิดความทุกข์ไม่สบายใจเศร้าหมอง ซึ่งเมื่อปล่อยไว้นานๆ ก็อาจนำไปสู่ภาวะโรคซึมเศร้าและปัญหาสุขภาพจิตอื่นๆได้

บรรณานุกรม

- กรมควบคุมโรค. (2563). สถานการณ์ COVID-19 ในประเทศ. สืบค้น 22 มิถุนายน 2566, จาก
:https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia/
กรมสุขภาพจิต. (2563). New Normal ชีวิตวิถีใหม่. สืบค้น 5 พฤษภาคม 2566, จาก
http://www.dmh.go.th/news/view.asp?id=2288
กาญจนา บุญภักดี. (2563). การจัดการเรียนรู้ยุค New Normal. วารสารครุศาสตร์ อดุสากรรม,
19(2), A1-A6.
ไทยรัฐออนไลน์. (2566). เทคโนโลยี"ไร้สัมผัส" ชีวิตวิถีใหม่...สไตล์ Next Normal. สืบค้น
4 ธันวาคม 2566, จาก https://www.thairath.co.th/lifestyle/tech/2004887
บุญโชติ เกตุแก้ว. (2556). คุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานของบุคลากรฝ่ายช่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์. วารสารวิชาการคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏรำปาง.
6(2), 95-105
พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2544). การพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เรือนแก้ว.
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2535). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม (พิมพ์ครั้งที่7).
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข. นนทบุรี: อพทฤษฎีเอทนิว.
สำนักข่าวซินหัว. (2563). อัปเดตสถานการณ์ "ไวรัสโควิด-19". สืบค้น 22 มิถุนายน 2566, จาก
:https://www.thebangkokinsight.com/304240/
สุภาภรณ์ พรหมบุตร. (2563). New Normal กับวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลง. สืบค้น 27 พฤษภาคม 2566,
จาก https://www.dip.go.th › download-file-news

แนวทางการดำเนินงานและงบประมาณรายจ่าย
โครงการอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิดสู่สวัสดิการแบบถ้วนหน้า
GUIDELINES FOR PROJECT IMPLEMENTATION AND BUDGET EXPENDITURE:
COMPREHENSIVE SUPPORT FOR INFANT CARE TOWARDS SOCIAL WELFARE
FOR ALL PROJECT

อมรพจี อูปมัย¹, สมบูรณ์ ศิริสรธร²
Amonpajee Auppamai¹, Somboon Sirisunhirun²
ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2566

บทคัดย่อ

บทความวิชาการเรื่องแนวทางการดำเนินงานและงบประมาณรายจ่ายโครงการอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิดสู่สวัสดิการแบบถ้วนหน้า เป็นการนำเสนอการศึกษาการจัดการงบประมาณรายจ่ายด้านสวัสดิการสังคมสำหรับเด็กและเยาวชนในประเทศไทย ซึ่งได้ทำการศึกษาและรวบรวมความรู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด โดยในปีพ.ศ. 2565 ได้รับการจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิดเป็นเงินจำนวน 16,659,489,900 บาท กลุ่มเป้าหมายเด็ก 2,655,272 คน และเข้าถึงจำนวน 2,579,046 คน คิดเป็นร้อยละ 85 ของเด็กทั้งหมดที่ได้รับสวัสดิการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด ที่เข้าสู่วัฒนธรรมการปกครองพัฒนาการ และมีพัฒนาการสมวัย

¹ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

Doctor of Public Administration Program in Public Policy and Public Management, Faculty of Social and Humanities, Mahidol University

² รองศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ อนุสาขาวิชาการบริหารองค์การ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

Associate Professor, Dr., Public Administration Program, Sub-Division of Organizational Administration, Faculty of Social and Humanities, Mahidol University

Corresponding author; Email: amonpajee_auppamai@wvi.org

(Received: 8 December 2023; Revised: 18 May 2024; Accepted: 6 June 2024)

จากการศึกษาพบว่า ภาครัฐได้ผลักดันให้โครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิดเป็นแบบถ้วนหน้า เพื่อให้เด็กทุกคนได้รับเงินอุดหนุนโดยไม่คำนึงถึงฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง แต่เนื่องจากมีข้อจำกัดหลายประการ ทำให้ต้องมีการทบทวนงบประมาณให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของประเทศในภาพรวม และยังไม่สามารถดำเนินการให้เงินอุดหนุนแบบถ้วนหน้าได้ ด้วยเหตุนี้ รัฐจึงควรให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการแบบถ้วนหน้าให้กับเด็กแรกเกิดทุกราย มุ่งเน้นการทำงานแบบบูรณาการและการมีส่วนร่วมของเครือข่าย มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าต่อเด็กและประเทศชาติในระยะยาว

คำสำคัญ : 1. งบประมาณรายจ่าย 2. สวัสดิการสังคม 3. โครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด

ABSTRACT

The academic article of Guidelines for Project Implementation and Budget Expenditure: Comprehensive Support for Infant Care Towards Social Welfare for All Project. It presents a study of budget management for social welfare expenditures for children and youth in Thailand, which has been studied and gathered knowledge related to the subsidy project for raising newborn children. In 2022, the childcare subsidy was allocated a budget of 16,659,489,900 baht, targeting 2,655,272 children, and reaching 2,579,046 children, which represents 85% of the total eligible children who received the subsidy and underwent developmental screening, showing age-appropriate development. The study found that the government has pushed for the childcare subsidy project to become universal, aiming for all children to receive the subsidy regardless of their parents' economic status. However, due to several constraints, there is a need to review the budget to align with the overall national situation, and it is not yet feasible to implement a universal subsidy. Therefore, the government should prioritize providing universal welfare for all newborns, focusing on integrated work and network participation, with regular monitoring and evaluation of the project's implementation. This approach will be a valuable investment in the long-term development of children and the nation.

Keywords: 1. Budget Expenditure 2. Social Welfare 3. Infant Care Support Program

บทนำ

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (Convention on the Right of the Child – CRC) เป็นตราสารด้านสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศของสหประชาชาติ เริ่มต้นมาจากการคำนึงถึงหลักการสำคัญ 5 ประการ คือ สิทธิพลเมือง การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งความจำเป็นที่ต้องมีอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กนั้น เป็นส่วนสำคัญของสิทธิมนุษยชน ซึ่งเป็นสิทธิที่กำหนดขึ้นไว้ภายใต้ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน พ.ศ.2491 และกติกาสากลต่างๆ รวมทั้งเอกสารอื่นๆ ที่มีผลบังคับทางกฎหมาย เพื่อก่อให้เกิดการเสริมสร้างและพิทักษ์สิทธิมนุษยชนอย่างแท้จริง ดังนั้น การพิทักษ์สิทธิเด็กจึงควรอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายที่แน่นอนและเป็นที่ยอมรับโดยทัดเทียมกันด้วย (สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ, 2565) ประเทศไทยเองได้เข้าเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2535 โดยคณะกรรมการสิทธิเด็กแห่งสหประชาชาติมีข้อเสนอแนะให้ประเทศไทยออกมาตรการและกิจกรรมรองรับเพื่อยกระดับมาตรฐานการครองชีพให้กลุ่มประชากรด้อยโอกาส รวมถึงการจัดตั้งกองทุนพิเศษและความช่วยเหลือที่เป็นรูปธรรม เพื่อสนับสนุนเด็กและครอบครัวที่ได้รับผลกระทบจากความยากจน รวมทั้งศึกษาและพิจารณาความเป็นไปได้ในการดำเนินโครงการเงินช่วยเหลือเด็ก เพื่อการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำและให้เด็กแต่ละคนได้รับโอกาสเท่าเทียมกัน ซึ่งปัญหาเกี่ยวกับเด็กมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น เช่น ปัญหาทางโภชนาการ เด็กที่ได้รับสารอาหารไม่เพียงพอ และการขาดสารอาหารอย่างต่อเนื่อง จะทำให้เด็กมีปัญหาด้านสุขภาพ มีความสามารถในการเรียนรู้ต่ำกว่าเกณฑ์ ไม่เฉลียวฉลาด ส่งผลไปถึงปัญหาการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา ปัญหาคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาตนเองของเด็ก ปัญหาสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อให้เด็กเติบโตอย่างเหมาะสม ดังนั้น การลงทุนสำหรับเด็กในช่วงวัย 0 – 6 ปี จึงเป็นช่วงวัยที่มีความสำคัญที่สุด เพราะเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสร้างรากฐานที่สำคัญให้เด็กสามารถเติบโตเป็นประชากรที่มีคุณภาพของสังคมและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ ประเทศไทย, 2566)

ประเทศไทยจึงได้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อช่วยเหลือเด็กที่อยู่ในครัวเรือนยากจนและครัวเรือนที่เสี่ยงต่อความยากจน ภายใต้โครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2565) ซึ่งผู้ศึกษาเล็งเห็นถึงความสำคัญของการดำเนินโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด และตระหนักถึงความสำคัญของงบประมาณที่ใช้ในโครงการนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงได้ทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการงบประมาณรายจ่ายด้านสวัสดิการสังคมสำหรับเด็กและเยาวชนในประเทศไทย ภายใต้โครงการอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด

เพื่อเป็นประโยชน์ให้แก่ผู้ที่สนใจเกี่ยวกับนโยบายการเงินการคลังและการดำเนินโครงการเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชนในปัจจุบัน

การคุ้มครองทางสังคม

การคุ้มครองทางสังคม หมายถึง เครื่องมือต่างๆ ที่ให้ความคุ้มครองและเป็นหลักประกันทางสังคมตามกฎหมาย ตลอดจนระบบประกันสังคมที่มีความจำเป็นมากที่สุดในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้ไร้แรงงาน และผู้ยากจน โดยถือเป็นสิทธิมนุษยชนและสิทธิทางสังคม ซึ่งมีใช้เป็นเพียงวัตถุประสงค์ทางมนุษยธรรมและสังคมตามนโยบายของรัฐ และเพื่อเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมเท่านั้น หากยังเป็นระบบแห่งสัญญาและข้อตกลงระหว่างประเทศ สัญญาข้อตกลงร่วมทางสังคม และการกระจายรายได้อีกด้วย นอกจากนี้การคุ้มครองทางสังคมยังหมายถึง ระบบการประกันทางสังคมด้วย ซึ่งได้มีการให้นิยามไว้ว่า การประกันทางสังคม หมายถึง ความคุ้มครองซึ่งสังคมจัดให้กับสมาชิกในสังคมนั้นๆ ด้วยการกำหนดมาตรการต่างๆของรัฐ เพื่อปกป้องผู้ประกันตนให้รอดพ้นจากความทุกข์ยากทางเศรษฐกิจ และสังคม อันเนื่องมาจากการขาดรายได้หรือการมีรายได้ลดลงเพราะความเจ็บป่วย การคลอดบุตร การบาดเจ็บในการทำงาน พุพลภาพ ชราภาพ และมรณภาพ ตลอดจนการจัดให้มีบริการรักษาพยาบาล และการให้เงินอุดหนุนแก่ครอบครัวที่มีบุตรด้วย (สำนักงานงบประมาณของรัฐบาล, 2562)

กล่าวคือ การคุ้มครองทางสังคมนั้นถือเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ประชาชนทุกคนในสังคมสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรีและมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ที่มีฐานะยากจนหรือเปราะบาง ซึ่งครอบคลุมถึงเรื่องต่างๆ อาทิ หลักประกันทางสังคม เงินอุดหนุนครอบครัว บริการรักษาพยาบาล ฯลฯ

สวัสดิการสังคม

ความหมายของสวัสดิการสังคม (Social Welfare) เป็นงานบริหารของรัฐบาลในความพยายามที่จะจัดทุกข์บำรุงสุข เพื่อความอยู่ดีกินดีของราษฎร โดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 ให้ความหมายของ “สวัสดิการสังคม” ไว้ว่าหมายถึง ระบบการจัดบริการสังคม ซึ่งเกี่ยวกับการป้องกัน การแก้ไขปัญหา การพัฒนา และการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคมเพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึง เหมาะสม เป็นธรรม และให้เป็นไปตามมาตรฐานทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงานและการมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรม และบริการทางสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่ประชาชนพึงได้รับ และการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ ซึ่งแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการสังคมตั้งแต่สิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์จะต้องได้รับ และสิ่งที่มนุษย์ควรจะได้รับเพิ่มเติมเพื่อความกินดีอยู่ดี มีแนวคิดที่สำคัญดังต่อไปนี้ (สำนักงานงบประมาณของรัฐบาล, 2562)

1. สิทธิมนุษยชน (Human Rights)

สิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์เกิดมาพร้อมกับความเท่าเทียมกันในแง่ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และสิทธิเพื่อดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติสีผิว เพศ อายุ ภาษา ศาสนา และสถานภาพทางกายและสุขภาพ รวมทั้งความเชื่อทางการเมือง หรือความเชื่ออื่นๆ ที่ขึ้นกับพื้นฐานทางสังคม สิทธิมนุษยชนเป็นสิ่งที่ไม่สามารถถ่ายทอดหรือโอนให้แก่ผู้อื่นได้

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน กล่าวว่า “มนุษย์ทั้งหลายเกิดมามีอิสระเสรีเท่าเทียมกันทั้งศักดิ์ศรีและสิทธิควรปฏิบัติต่อกันอย่างฉันท์พี่น้อง” ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนนี้เป็นมาตรฐานร่วมกันแห่งความสำเร็จ สำหรับประชาชนทั้งหลาย และประชาชาติทั้งปวง ด้วยจุดประสงค์ที่จะให้ปัจเจกบุคคลทุกผู้ทุกนาม และองค์กรของสังคมทุกหน่วย โดยการระลึกเสมอถึงปฏิญญานี้ที่พยายามสั่งสอนและให้การศึกษาเพื่อส่งเสริมการเคารพต่อสิทธิและเสรีภาพเหล่านี้ด้วยมาตรการที่เจริญก้าวหน้าไปข้างหน้า ทั้งในและระหว่างประเทศ เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับและการถือปฏิบัติต่อสิทธิเหล่านั้นเป็นสากล และได้ผลทั้งในหมู่ประชาชนของรัฐสมาชิกเอง และหมู่ประชาชนแห่งดินแดนที่อยู่ภายใต้ตุลาณาของรัฐสมาชิกดังกล่าว (มาตาลักษณ์ เสรเมธากุล, 2562)

2. รัฐสวัสดิการ (Welfare State)

ได้กำเนิดมาจากแนวคิดของลัทธิสังคมนิยม ซึ่งหมายถึง รัฐหรือประเทศที่มีการจัดระบบสวัสดิการสังคมอย่างทั่วด้านให้แก่ทุกคนในสังคมอย่างถ้วนหน้า (Welfare for All) โดยสวัสดิการต่างๆ ที่จัดขึ้นนั้น ดำเนินการโดยรัฐทั้งหมด รัฐสวัสดิการมีลักษณะทั่วไป 3 ประการ คือ 1. รัฐประกันรายได้ขั้นต่ำของทุกคนในสังคม โดยไม่คำนึงว่าคนๆ นั้นจะเป็นใคร ทำงานอะไร มีทรัพย์สินมากน้อยเพียงใด 2. สร้างความมั่นคงในชีวิตให้แก่ทุกคน ทุกครัวเรือน โดยให้มีหลักประกันทางรายได้ และอยู่รอดปลอดภัยจากภาวะวิกฤติต่างๆ และ 3. ให้พลเมืองทุกคน โดยไม่เลือกกลุ่มคน ชนชั้น และสถานภาพ ให้ได้รับบริการสังคมอย่างเสมอภาคกัน ด้วยมาตรฐานที่เท่าเทียมกัน ทั้งนี้ การเป็นรัฐสวัสดิการนั้น ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

3. สังคมสวัสดิการ (Welfare Society)

สังคมสวัสดิการเป็นสังคมที่มีสวัสดิการหลากหลาย แต่ไม่ได้จัดโดยรัฐเพียงฝ่ายเดียว ดังนั้นสังคมสวัสดิการจึงหมายถึง สังคมที่มีสวัสดิการหลากหลายรูปแบบ จัดการโดยหลายสถาบัน แต่ละประเภทสถาบันมีความเป็นอิสระต่อกัน สร้างสรรค์สวัสดิการบนพื้นฐานของความสามารถ และความเหมาะสมของสถาบันนั้นๆ โดยจะเป็นการจัดสวัสดิการสังคมเท่าที่จำเป็น สำหรับคนจนบางกลุ่มที่ไม่

สามารถช่วยเหลือตนเองได้ โดยสวัสดิการระดับนี้เรียกว่า โครงข่ายความปลอดภัยทางสังคม หรือ Social Safety Net โดยแปรรูปสวัสดิการต่างๆ ให้ไปอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของภาคเอกชน และภาคชุมชนมากขึ้น (ระพีพรรณ คำหอม, 2557)

กล่าวโดยสรุป สวัสดิการสังคม คือ การบริหารจัดการของรัฐบาลเพื่อดูแลทุกข์สุขของประชาชน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 ซึ่งนิยามมีความหมายเกี่ยวกับการบริการสังคมที่เน้นการป้องกัน การแก้ไขปัญหา การพัฒนา และการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและการพึ่งตนเองได้ โดยมีกรอบของสิทธิมนุษยชน แนวคิดของรัฐสวัสดิการและสังคมสวัสดิการ ที่เน้นความมนุษย์เป็นศูนย์กลาง และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองและดูแลเด็ก

ประเด็นสำคัญเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองและดูแลเด็ก ประกอบด้วย 3 ฉบับหลัก ๆ ที่สำคัญ ดังนี้

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้มีการกำหนดมาตรการคุ้มครองเด็กที่สำคัญ เช่น รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลา 12 ปี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษา รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่างๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2560)

2. พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 เป็นการบัญญัติกฎหมายที่สอดคล้องกับหลักการตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก รวมถึงเป็นการยกระดับการให้ความคุ้มครองเด็กในประเทศไทยให้เข้าสู่มาตรฐานสากล (สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม, 2563)

3. พระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2562 มีสาระสำคัญเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย ซึ่งหมายถึงเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 6 ปีบริบูรณ์ และรวมถึงเด็กก่อนเข้ารับการศึกษาในระดับประถมศึกษา ตลอดจนการดูแลมารดา ระหว่างตั้งครรภ์ นอกจากนี้ยังกำหนดให้หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้องร่วมกันดำเนินการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้เป็นไปตามมาตรฐาน (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2562)

กล่าวโดยสรุป กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองและดูแลเด็ก มีอยู่ 3 ฉบับหลักๆด้วยกัน คือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่มีมาตรการคุ้มครองเด็ก เช่น การศึกษาฟรี

การดูแลเด็กเล็กก่อนเข้าเรียน และการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 โดยเป็นการบัญญัติเพื่อยกระดับการคุ้มครองเด็กในประเทศไทย และพระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2562 ที่กำหนดการดูแลและพัฒนาเด็กให้เข้าสู่มาตรฐานสากล ตลอดจนมีมาตรการดูแลมารดาในช่วงตั้งครรภ์

โครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด

โครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด เป็นโครงการที่ทำการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้เงินอุดหนุนแก่เด็กแรกเกิดที่อยู่ในครัวเรือนยากจนและครัวเรือนที่เสี่ยงต่อความยากจนที่เกิดขึ้นระหว่าง วันที่ 1 ตุลาคม 2558 ถึง 30 กันยายน 2559 รายละ 400 บาท ต่อคนต่อเดือน เป็นเวลา 1 ปี โดยรัฐจ่ายให้กับมารดา หรือบิดา หรือผู้ปกครองผู้ดูแลเด็กแรกเกิด ต่อมาเมื่อวันที่ 22 มีนาคม 2559 คณะรัฐมนตรีเห็นชอบให้ขยายเวลาการให้เงินอุดหนุนเป็น 0 - 3 ปี โดยเพิ่มเงินอุดหนุนเป็นเงินรายละ 600 บาท ต่อคนต่อเดือน ต่อมาเมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2560 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบการยกเลิกเงื่อนไขผู้มีสิทธิที่ต้องไม่เป็นผู้อยู่ในระบบประกันสังคม และเริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ 2561 และนำข้อมูลผู้มีรายได้น้อยตามโครงการเพื่อสวัสดิการของรัฐ นำมาใช้เป็นเกณฑ์ และกำหนดคุณสมบัติผู้เข้าร่วมโครงการ ตลอดจนปรับปรุงกระบวนการตรวจสอบและรับรองสิทธิ ต่อมาเมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2562 คณะรัฐมนตรีจึงมีมติเห็นชอบขยายระยะเวลาให้เงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กตั้งแต่แรกเกิด - 6 ปี และขยายฐานรายได้ของกลุ่มเป้าหมายไม่เกิน 100,000 บาท ต่อคนต่อปี เริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ 2562 เป็นต้นไป

ดังนั้น โครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด จึงเป็นสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่รัฐบาลส่งผ่านไปยังมารดา หรือผู้ปกครอง หรือผู้ดูแลเด็กแรกเกิด โดยให้เงินอุดหนุนเพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายเพื่อให้เด็กได้รับการเลี้ยงดูอย่างมีคุณภาพและมีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย ซึ่งถือเป็นการคุ้มครองทางสังคมและเป็นการเพิ่มโอกาสและช่องทางในการเข้าถึงบริการของรัฐ เช่น ด้านสาธารณสุข และด้านการศึกษาของเด็กแรกเกิดที่ด้อยโอกาสในอนาคต เงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กเป็นรูปแบบหนึ่งของการคุ้มครองทางสังคม เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและคุ้มครองให้เด็กได้รับการดูแลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งเงินอุดหนุนจะช่วยเสริมรายได้ของครอบครัวที่นอกเหนือจากการทำงาน เพื่อเป็นหลักประกันในการเลี้ยงดูเด็ก อีกทั้งยังถือเป็นนโยบายสำคัญระดับชาติตามแผนบูรณาการการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต เป็นการสร้างระบบคุ้มครองทางสังคมโดยการจัดสวัสดิการเงินอุดหนุนให้แก่เด็กแรกเกิดในครัวเรือนยากจน หรือครัวเรือนที่เสี่ยงต่อความยากจน เป็นมาตรการให้บิดา มารดา หรือผู้ปกครองนำเด็กเข้าสู่ระบบบริการของรัฐ เพื่อให้เด็กได้รับการดูแลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย รวมทั้งเป็นหลักประกันให้เด็กได้รับสิทธิด้านการอยู่รอดและการพัฒนาตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กด้วย

(สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2565) ดังนั้น การที่ประเทศไทยเห็นความสำคัญและลงทุนกับการพัฒนาเด็กแรกเกิดในครัวเรือนยากจน หรือครัวเรือนที่เสี่ยงต่อความยากจนผ่านโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด ย่อมเกิดผลตอบแทนต่อการพัฒนาประเทศในระยะยาว ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อเด็ก ผลการศึกษาในหลายประเทศ พบว่า เด็กแรกเกิดที่ได้รับเงินอุดหนุน จะได้รับการเลี้ยงดูที่มีคุณภาพกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับ สามารถเข้าถึงบริการของภาครัฐทางสาธารณสุขได้มากกว่า ได้รับสารอาหารที่ดีกว่า ซึ่งปัจจัยต่างๆเหล่านี้ จะส่งเสริมให้เด็กแรกเกิดและเด็กปฐมวัยมีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย เป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในช่วงวัยอื่นๆต่อไป ซึ่งเด็กที่ได้รับเงินอุดหนุนในช่วงแรกเกิดจนถึง 6 ปี เมื่อเติบโตขึ้นถึงวัยเรียน ก็จะมีระดับผลการเรียนที่ดีกว่าเด็กกลุ่มที่ไม่ได้รับเงินอุดหนุน นอกจากนี้ การให้เงินอุดหนุนแก่เด็กเล็กจะช่วยลดความแตกต่างของผลการเรียนระหว่างเด็กที่เกิดในครอบครัวยากจนกับเด็กที่อยู่ในครอบครัวอื่นๆ รวมทั้งยังช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมในระยะยาวอีกด้วย

2. ประโยชน์ต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ผู้ดูแลเด็ก เงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิดจะช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในการดูแลเด็ก รวมทั้งเปิดโอกาสให้พ่อแม่ ผู้ปกครอง และผู้ดูแลเด็ก สามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขได้มากขึ้น ทำให้มีความรู้ความเข้าใจในการเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการเด็กได้อย่างถูกต้องเหมาะสม มีความรู้ในการเลี้ยงดูลูกอย่างมีคุณภาพ และได้รับสวัสดิการอื่นๆเพิ่มเติม เช่น การส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำ นอกจากนี้ครอบครัวที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด - 19) ที่มีรายได้ลดลง และมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ของโครงการฯ สามารถลงทะเบียนขอรับสิทธิเพื่อได้รับประโยชน์ที่ภาครัฐจัดให้ได้เช่นกัน

3. ประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ ผลการศึกษาทั่วโลก พบว่า เด็กที่รับเงินอุดหนุนเมื่อโตขึ้น จะมีผลการเรียนที่ดีขึ้นกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับ และนำไปสู่ระดับรายได้ที่สูงขึ้น โครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด จึงเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เด็กได้เติบโตเป็นประชากรที่มีคุณภาพ เป็นกำลังสำคัญ และเป็นการสร้างรากฐานที่เข้มแข็งในการร่วมพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต (กรมกิจการเด็กและเยาวชน, 2565)

กล่าวคือ โครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด เป็นโครงการสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่รัฐบาลมอบให้แก่เด็กแรกเกิดที่อยู่ในครัวเรือนยากจนหรือครัวเรือนที่เสี่ยงต่อความยากจน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูเด็ก ส่งเสริมให้เด็กได้รับการเลี้ยงดูที่มีคุณภาพ และ มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย และลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ซึ่งจะส่งผลดีต่อเด็ก ผู้ปกครอง และประเทศชาติในระยะยาว

ความก้าวหน้าของนโยบายเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด

ระยะที่ 1 มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2558 โดยถือเป็นปีริเริ่มโครงการฯ ซึ่งอยู่ในช่วงแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) กลุ่มเป้าหมาย คือ เด็กที่อยู่นอกระบบประกันสังคมในครัวเรือนยากจนที่เสี่ยงต่อความยากจน คือ รายได้ครัวเรือนเฉลี่ยไม่เกิน 36,000 บาทต่อคนต่อปี และเป็นเด็กที่เกิดระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2558 ถึง 30 กันยายน พ.ศ. 2559 โดยได้รับเงินอุดหนุน รายละ 400 บาทต่อเดือน เป็นระยะเวลา 1 ปี โดยเด็กต้องมีสัญชาติไทย ซึ่งไม่เป็นผู้ได้รับสิทธิเงินสงเคราะห์บุตรจากกองทุน ประกันสังคม ไม่ได้รับสวัสดิการใดจากรัฐหรือรัฐวิสาหกิจ และไม่อยู่ในความดูแลของหน่วยงานของรัฐ (สุภา อุ่มยืนยง, 2560)

โดยช่วงแรกของการดำเนินโครงการ ได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการรับลงทะเบียนและจัดทำฐานข้อมูล ได้แก่ การออกกระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด และกำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับเงินอุดหนุน การจัดประชุมทำความเข้าใจกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในระดับภูมิภาคและระดับท้องถิ่น และเน้นการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้มาลงทะเบียน กำหนดรูปแบบระบบการจ่ายเงิน โดยมีผู้มาลงทะเบียนได้รับเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด จำนวน 400 บาทต่อเดือน ในระยะเวลา 1 ปี มีผู้ลงทะเบียน 205,812 คน และมีผู้ปกครองที่ได้รับเงินอุดหนุน จำนวน 90,216 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 ของผู้ลงทะเบียน และมีการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ของโครงการ คือ เด็กที่ได้รับเงินอุดหนุนร้อยละ 95 มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย

ระยะที่ 2 มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 22 มีนาคม พ.ศ. 2559 อยู่ในช่วงแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560 - 2564) กลุ่มเป้าหมาย มุ่งเน้นเด็กที่อยู่ในครัวเรือนยากจนที่เสี่ยงต่อความยากจนให้ครอบคลุมและต่อเนื่อง โดยขยายเวลาการให้เงินอุดหนุนฯ ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ 3 ปี และขยายวงเงินอุดหนุนจาก 400 บาท เป็น 600 บาทต่อคนต่อเดือน ต่อมาได้มีมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 เห็นชอบให้ยกเลิกเงื่อนไขผู้มีสิทธิที่ต้องไม่เป็นผู้ที่อยู่ในระบบประกันสังคมโดยเริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ทั้งนี้ ให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการเชื่อมโยงข้อมูลผู้มีรายได้น้อยตามโครงการลงทะเบียนเพื่อสวัสดิการของรัฐ และนำมาใช้เป็นเกณฑ์กำหนดคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการและกระบวนการตรวจสอบและรับรองสิทธิ

โดยในช่วงนี้มีการปรับปรุงระเบียบ ปรับปรุงคู่มือ และพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงระหว่างศูนย์ปฏิบัติการโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด ซึ่งเป็นการผนึกกำลังของกระทรวง

ต่างๆ ได้แก่ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแรงงาน และกระทรวงการคลัง โดยโครงการฯ ดังกล่าว ได้รับความสนใจและมีผู้ปกครองมาลงทะเบียน จำนวน 428,811 คน และมีผู้ปกครองที่ได้รับเงินอุดหนุน จำนวน 310,041 คน คิดเป็นร้อยละ 72.3 ของผู้ลงทะเบียน โดยการดำเนินการช่วงนี้มีการปรับเงินอุดหนุนจาก 400 บาท เป็น 600 บาทต่อเดือน และขยายเวลาอุดหนุนจาก 1 ปี เป็น 3 ปี

ระยะที่ 3 มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 26 มีนาคม พ.ศ. 2562 เห็นชอบการขยายระยะเวลาเงินอุดหนุนฯ ตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 6 ปี และขยายฐานรายได้ของกลุ่มเป้าหมายเฉลี่ยไม่เกิน 100,000 บาท ต่อคนต่อปี โดยให้เริ่มตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (กรมกิจการเด็กและเยาวชน, 2566) ในระยะนี้เป็น การขยายโครงการฯ จากระยะเวลา 3 ปี เป็น 6 ปี และเตรียมการถ่ายโอนภารกิจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบปรับปรุงระบบการจ่ายเงินผ่านบัญชีเงินฝาก ให้ครอบคลุม 15 ธนาคารทั่วประเทศ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้รับความร่วมมือจาก องค์การยูนิเซฟ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) และ Economic Policy Research Institute (EPRI) ออกแบบและดำเนินการติดตาม ประเมินผล กระทั่งโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด และมีการนำผลการประเมินเสนอต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อให้มีการดำเนินการต่อเนื่อง โดย ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2564 มีผู้ปกครองมาลงทะเบียน จำนวน 2,401,561 คน และมีผู้ปกครองที่ได้รับเงินอุดหนุนจำนวน 2,303,103 คน คิดเป็นร้อยละ 95.9 ของผู้ลงทะเบียน ได้รับเงินอุดหนุน 600 บาทต่อคนต่อเดือน เป็นเวลา 6 ปี

จากข้อมูลข้างต้น โครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิดได้มีการพัฒนาและขยายขอบเขตการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยในระยะแรก โครงการฯ มุ่งเน้นการให้เงินอุดหนุนแก่เด็กแรกเกิดในครัวเรือนยากจนที่เสี่ยงต่อความยากจน เป็นเวลา 1 ปี และวงเงินอุดหนุนอยู่ที่ 400 บาทต่อเดือน ต่อมาได้มีการขยายเวลาการให้เงินอุดหนุนเป็น 3 ปี และปรับวงเงินอุดหนุนเป็น 600 บาทต่อเดือน และล่าสุดได้มีการขยายระยะเวลาการให้เงินอุดหนุนเป็น 6 ปี และขยายฐานรายได้ของกลุ่มเป้าหมายเป็นครัวเรือนที่มีรายได้เฉลี่ยไม่เกิน 100,000 บาทต่อคนต่อปี จะเห็นได้ว่า นโยบายเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิดเป็นนโยบายที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้เด็กแรกเกิดที่อยู่ในครัวเรือนยากจนหรือครัวเรือนที่เสี่ยงต่อความยากจนได้รับการเลี้ยงดูที่มีคุณภาพและมีพัฒนาการที่เหมาะสมตามวัย ซึ่งจะเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติในอนาคต

งบประมาณและการดำเนินงานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด

โครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด ดำเนินงานภายใต้การดูแลของกรมกิจการเด็กและเยาวชน ซึ่งอยู่ในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้เบิกจ่ายเงินงบประมาณ ณ สิ้นเดือน สิงหาคม พ.ศ. 2565 จัดอยู่ในอันดับที่ 20 จากทั้งหมด 24 หน่วยงาน โดยเรียงลำดับจากน้อยไปหามาก ซึ่งงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมีจำนวน 25,696.3143 ล้านบาท และมีผลเบิกจ่ายจำนวน 23,741.4740 ล้านบาท ซึ่งการเบิกจ่ายคิดเป็นร้อยละ 92.39 ของงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรทั้งหมด (กลุ่มงบประมาณ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน, 2565, ข้อมูล ณ วันที่ 30 สิงหาคม พ.ศ. 2565) อย่างไรก็ตามในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้มีผลการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 99.29 ของงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรทั้งหมด หรือประมาณ 25,513.8705 ล้านบาท (สำนักงานประมาณของรัฐบาล, 2566)

ทั้งนี้ในการเบิกจ่ายงบประมาณของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้มีการจัดสรรงบประมาณให้กับกรมกิจการเด็กและเยาวชนเป็นจำนวน 18,128.1178 ล้านบาท ซึ่งกรมกิจการเด็กและเยาวชนมีผลการเบิกจ่ายเป็นจำนวน 18,112.1408 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 99.91 ของงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรทั้งหมด และคงเหลือเป็นจำนวน 15.9770 ล้านบาท (กรมกิจการเด็กและเยาวชน, 2566, ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2565)

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้รับการจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด สำหรับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 2,655,272 คน เป็นเงินจำนวน 16,659,489,900 บาท (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2565) โดยมีเด็กที่ได้รับเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด จำนวน 2,579,046 คน และเบิกจ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวนทั้งสิ้น 16,343.3265 ล้านบาท โดยร้อยละของเด็กที่ได้รับสวัสดิการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด เข้าสู่การคัดกรอง พัฒนาการ และมีพัฒนาการสมวัย คิดเป็นร้อยละ 85 ของจำนวนเด็กทั้งหมด และร้อยละเด็กซึ่งมีอายุย่างเข้าปีที่ 7 ที่เคยได้รับเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด เข้าสู่การศึกษาภาคบังคับคิดเป็นร้อยละ 80 ของจำนวนเด็กทั้งหมด (กรมกิจการเด็กและเยาวชน, 2566, ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2565)

ทั้งนี้ หากพิจารณาเปรียบเทียบจำนวนกลุ่มเป้าหมายและผลการเบิกจ่ายงบประมาณเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิดตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 - 2565 พบว่า มีจำนวนผู้ได้รับเงินอุดหนุนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยสามารถแสดงได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มเป้าหมาย/ผลการเบิกจ่ายงบประมาณเงินอุดหนุนฯ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 - 2565

รายละเอียด	ปีงบประมาณ						
	2559	2560	2561	2562	2563	2564	2565
กลุ่มเป้าหมาย (ราย)	202,716	415,169	681,629	880,893	1,763,797	2,304,347	2,655,272
ผู้ได้รับเงิน (ราย)	202,716	310,041	518,174	880,893	1,758,633	2,303,103	2,579,046
งบประมาณที่ใช้ (ล้านบาท)	278.57	1,912.78	3,499.82	4,353.61	15,046.88	16,322.27	16,343.32

ที่มา: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2565) และกรมกิจการเด็กและเยาวชน (2566)

อย่างไรก็ตาม นอกเหนือจากเงินอุดหนุนที่จ่ายให้กับผู้ปกครองเด็กแล้ว การดำเนินโครงการยังมีค่าบริหารจัดการซึ่งส่วนใหญ่เป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการบันทึกข้อมูลในระดับจังหวัด ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ในส่วนของงบบริหารจัดการโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559-2566 สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 งบประมาณบริหารจัดการโครงการเงินอุดหนุนฯ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559-2565

รายการ	ปีงบประมาณ (หน่วย: บาท)						
	2559	2560	2561	2562	2563	2564	2565
วงเงินงบประมาณ	2,310,000	13,336,800	18,416,000	16,229,400	21,697,000	18,941,300	22,219,500
1. ค่าจ้างเหมาเจ้าหน้าที่ช่วยปฏิบัติงาน	-	-	5,760,000	5,760,000	13,392,000	13,392,000	16,740,000
โครงการฯ 76 จังหวัด							
2. โอนจัดสรร ให้ พมจ. 40 จังหวัด	-	4,389,000	4,389,000	-	-	-	-
3. ค่าบริหารจัดการ โครงการ ส่วนกลาง	2,310,000	5,752,000	5,267,000	2,342,400	5,305,000	5,305,000	2,479,500
4. ค่าบำรุงรักษาระบบฐานข้อมูลโครงการฯ	-	3,186,800	3,000,000	495,000	3,000,000	3,000,000	3,000,000

ที่มา: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2565)

วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (มกราคม– มิถุนายน 2567) 111

ทั้งนี้ จำนวนกลุ่มเป้าหมายและผลการเบิกจ่ายงบประมาณเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559-2565 เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ได้ศึกษาวิจัยและนำเสนอแนวทางดำเนินการแบบถ้วนหน้า โดยเสนอออกเป็น 4 แนวทาง ได้แก่ 1. การดำเนินการแบบถ้วนหน้าทันที 2. ทอยยถ้วนหน้าทีละปี 3. คัดผู้มีฐานะออกทยอยถ้วนหน้า และ 4. เพิ่มเกณฑ์รายได้จาก 100,000 บาท ในปัจจุบัน เป็น 200,000 – 500,000 บาท ซึ่งในแต่ละแนวทางจะต้องใช้เงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็ก ตามรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ประมาณการงบประมาณโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2566 -2569

แนวทางเลือก	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569
แนวทางที่ 1	กรณีให้เงินอุดหนุน 600 บาท/คน/เดือน แบบถ้วนหน้าทันที			
กลุ่มเป้าหมาย (คน)	4,125,669	4,067,407	4,008,287	3,948,133
งบประมาณ (ล้านบาท)	29,705	29,285	28,860	28,427
แนวทางที่ 2	ถ้วนหน้าเฉพาะเด็กเกิดใหม่ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2564			
กลุ่มเป้าหมาย (คน)	2,920,452	3,145,728	3,358,824	3,584,169
งบประมาณ (ล้านบาท)	21,027	22,649	24,184	25,806
แนวทางที่ 3	ถ้วนหน้าหลังคัดกรองครอบครัวมีฐานะออก			
3.1 ค่อยๆ ให้ครอบคลุมเด็กมากขึ้น				
เด็กเป้าหมาย (66%, 83%, 100%)	3,424,305	4,067,407	4,008,287	3,948,133
งบประมาณ (ล้านบาท)	24,655	29,285	28,860	28,427
3.2 ครอบคลุมเด็ก 80% ตลอดไป				
เด็กเป้าหมาย (80% ของเด็กทั้งหมด)	3,300,535	3,253,926	3,206,629	3,158,506
งบประมาณ (ล้านบาท)	23,764	23,428	23,088	22,741
แนวทางที่ 4	ปรับเกณฑ์รายได้ครอบครัว			
4.1 เกณฑ์รายได้ 200,000 บาท/คน/ปี				
% รายได้ < 200,000 บาท/คน/ปี*	82.30%	80.70%	79.10%	77.50%
เด็กเป้าหมาย (คน)	3,396,718	3,281,775	3,169,392	3,059,392
งบประมาณ (ล้านบาท)	24,456	23,629	22,820	22,028
4.2 เกณฑ์รายได้ 300,000 บาท/คน/ปี				
% รายได้ < 300,000 บาท/คน/ปี*	91.5%	89.7%	87.9%	86.1%
เด็กเป้าหมาย (คน)	3,774,483	3,646,757	3,521,876	3,399,641
งบประมาณ (ล้านบาท)	27,176	26,257	25,358	24,477
4.3 เกณฑ์รายได้ 400,000 บาท/คน/ปี				
% รายได้ < 400,000 บาท/คน/ปี*	95.10%	93.20%	91.30%	89.50%
เด็กเป้าหมาย (คน)	3,922,859	3,790,113	3,660,322	3,533,282
งบประมาณ (ล้านบาท)	28,245	27,289	26,354	25,400

แนวทางเลือก	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569
4.4 เกณฑ์รายได้ 500,000 บาท/คน/ปี				
% รายได้ < 500,000 บาท/คน/ปี*	96.30%	94.30%	92.40%	90.60%
เด็กเป้าหมาย (คน)	3,971,236	3,836,852	3,705,461	3,576,855
งบประมาณ (ล้านบาท)	28,593	27,625	26,679	25,753

หมายเหตุ: * สัดส่วนเด็กที่อยู่ในครัวเรือนรายได้ต่ำกว่าค่าเป้าหมาย เป็นตัวเลขในปี 2562 และสมมติให้คงที่จนถึงปี 2565 หลังจากนั้นลดลงปีละ 2%

ที่มา: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2565)

อย่างไรก็ตามการปรับปรุงแบบการให้เงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิดในอนาคตโดยมีความเห็นว่าควรจะให้แบบถ้วนหน้าทั้งหมด โดยมีเงื่อนไขและทยอยให้ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์คลังของประเทศ และเพื่อแก้ไขปัญหาเด็กที่อยู่ในครอบครัวยากจนตกหล่นและเข้าไม่ถึงโครงการเนื่องจากอยู่ในพื้นที่ห่างไกลและเข้าไม่ถึงข้อมูลการดำเนินโครงการจากภาครัฐ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2565)

จากข้อมูลดังกล่าว โครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิดมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กรมกิจการเด็กและเยาวชนได้รับจัดสรรงบประมาณจำนวน 18,128.1178 ล้านบาท และมีการเบิกจ่ายงบประมาณเป็นจำนวน 18,112.1408 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 99.91 ของงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรทั้งหมด และคงเหลือเป็นจำนวน 15.9770 ล้านบาท โดยจำนวนกลุ่มเป้าหมายและผลการเบิกจ่ายงบประมาณเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิดตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559-2565 เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีกลุ่มเป้าหมายจำนวน 2,655,272 คน และได้รับเงินอุดหนุนจำนวน 2,579,046 คน ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่าโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิดเป็นโครงการที่ประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง โดยสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด และส่งเสริมให้เด็กได้รับการเลี้ยงดูที่มีคุณภาพและมีพัฒนาการที่เหมาะสมตามวัย

สรุปและวิเคราะห์ผลการศึกษา

จากการศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากเอกสารงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2559 – 2565 ข้อมูลจากเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องกับโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด เอกสารวิชาการ รายงานวิชาการ และงานวิจัย พบว่า กรมกิจการเด็กและเยาวชนได้มีการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินโครงการดังกล่าว และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในปีที่ผ่านมา โดยการปรับปรุงการจัดทำระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์เงื่อนไข จากการขยายระยะเวลาจาก 1 ปี เป็น 6 ปี การปรับอัตราเงินอุดหนุนจาก 400 บาท เป็น 600 บาทต่อคนต่อเดือน

รวมทั้งการขยายรายได้จาก 36,000 บาท เป็นไม่เกิน 100,000 บาท พร้อมทั้งจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จัดทำคู่มือการลงทะเบียนสำหรับประชาชน และปัจจุบันอยู่ระหว่างการปรับปรุงระเบียบกรมกิจการเด็กและเยาวชนว่าด้วยการจ่ายเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด พ.ศ. 2562 และปรับคู่มือการปฏิบัติงานโครงการฯ เพื่อรองรับการพัฒนาระบบงาน เพื่อรองรับการดำเนินงานผ่านระบบดิจิทัล ที่เริ่มดำเนินการนำร่องในปี พ.ศ. 2564

ปัจจุบันมีการพัฒนาฐานข้อมูล เพื่อยกระดับการให้บริการ เป็นการพัฒนากระบวนการโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิดผ่านระบบดิจิทัล เพื่อให้ประชาชนสามารถยื่นขอรับสิทธิผ่าน Mobile Application และยืนยันตัวตนของผู้รับสิทธิ ลดความผิดพลาดในการนำเข้าสู่ข้อมูล และลดระยะเวลาการดำเนินงาน เพื่อให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินอุดหนุนได้รวดเร็วขึ้น รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย เพื่อประโยชน์ในการดูแลพัฒนาการของเด็กอย่างต่อเนื่องในทุกมิติ พร้อมทั้งมีการติดตามพัฒนาการของเด็กและการเข้าถึงบริการด้านสาธารณสุขของผู้รับสวัสดิการ โดยมีการร่วมมือกับกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยนำข้อมูลทารกที่มารดาเข้าร่วมโครงการมาเชื่อมโยงกับข้อมูลการได้รับการคัดกรองพัฒนาการด้วยคู่มือเฝ้าระวังและส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย (DSPM : Development Surveillance and Promotion Manual) เพื่อเป็นการวัดผลการดำเนินงานในมิติการสนับสนุนให้เกิดการเข้าถึงบริการคัดกรองพัฒนาการและการส่งเสริมพัฒนาการตามวัย ซึ่งพบว่ากลุ่มมารดาที่ได้รับเงินอุดหนุนฯ เข้าร่วมประเมินคัดกรองพัฒนาการเพิ่มขึ้นทุกปี ซึ่งจะนำไปสู่การประเมินผลลัพธ์ของเด็กปฐมวัยที่ได้รับพัฒนาการตามวัยอย่างเหมาะสมในอนาคต

การช่วยเหลือและเยียวยากลุ่มเปราะบางที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด - 19) ในกลุ่มเด็กจากครัวเรือนยากจน (0 - 6 ปี) เพิ่มเติมจากสถานการณ์ดังกล่าว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้เสนอมาตรการช่วยเหลือ และได้รับการเห็นชอบจากคณะกรรมการกลั่นกรองการใช้จ่ายเงินกู้ ให้ดำเนินโครงการเพื่อช่วยเหลือ เยียวยา และชดเชยให้แก่ประชาชนซึ่งได้รับผลกระทบดังกล่าว โดยการจ่ายเงินเยียวยาโดยตรงรายละ 1,000 บาท ต่อเดือน จำนวน 3 เดือน ทั้งนี้ กรมบัญชีกลางได้เบิกจ่ายเงินให้แก่ผู้มีสิทธิตามมาตรการฯ โดยมีผลการเบิกจ่าย ณ วันที่ 2 พฤศจิกายน พ.ศ. 2563 จำนวน 1,394,629 คน เป็นเงิน 4,183,887,000 บาท

การเตรียมการถ่ายโอนภารกิจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมกิจการเด็กและเยาวชนอยู่ระหว่างการดำเนินการ โดยได้มีการดำเนินการศึกษา วิจัย เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ซึ่งในปี พ.ศ. 2562

มีการศึกษาถึงผลการดำเนินงานการจ่ายเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิดสู่ความพร้อมการถ่ายโอนภารกิจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ร่วมกับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพื่อเตรียมความพร้อมและจัดทำแผนการถ่ายโอนภารกิจการจ่ายเงินอุดหนุนตามโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิดเพื่อวางแผนและกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และในปี พ.ศ. 2563 มีการศึกษาเกี่ยวกับคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อการถ่ายโอนภารกิจโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิดให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ร่วมกับมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ เพื่อจัดทำร่างคู่มือการปฏิบัติงานและการถ่ายโอนภารกิจโครงการเงินอุดหนุนฯ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และอยู่ระหว่างการจัดทำแผนการถ่ายโอน ร่วมกับ กระทรวงมหาดไทย และสำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำหรับการผลักดันไปสู่สวัสดิการแบบถ้วนหน้า สืบเนื่องจากการดำเนินงานที่ผ่านมาได้ใช้ระบบคัดกรองผู้ปกครองที่ยากจน โดยลงทะเบียนเพื่อรับสิทธิ จากงานวิจัยของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) กรมกิจการเด็กและเยาวชน และองค์การ UNICEF พบข้อมูลที่สอดคล้องกันว่า ยังมีเด็กยากจนที่เข้าไม่ถึงสวัสดิการและตกหล่น ร้อยละ 30 รวมทั้งเครือข่ายภาคประชาสังคมได้มีการประชุมร่วมกันและร่วมขับเคลื่อนเพื่อให้การดำเนิน โครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิดเป็นแบบถ้วนหน้า ซึ่งนำไปสู่การพิจารณาของคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ ซึ่งมีรองนายกรัฐมนตรี นายจรินทร์ ลักษณวิศิษฐ์ เป็นประธาน โดยคณะกรรมการฯ ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ 1/2563 เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2563 เห็นชอบในหลักการในการให้เงินอุดหนุนเด็กตั้งแต่อายุ 0 - 6 ปี แบบถ้วนหน้า โดยให้เริ่มดำเนินการตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เป็นต้นไป และครั้งที่ 2/2563 เมื่อวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2563 เห็นชอบแนวทางการจัดสวัสดิการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิดแบบถ้วนหน้าในอัตรา 600 บาทต่อคนต่อเดือน และให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์นำเสนอแนวทางการจัดสวัสดิการเงินอุดหนุน เพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิดแบบถ้วนหน้าต่อคณะรัฐมนตรี ซึ่งกรมกิจการเด็กและเยาวชนได้เสนอขอจัดตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิดแบบถ้วนหน้า แต่ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้ต้องมีการทบทวนงบประมาณให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของประเทศในภาพรวม และยังไม่สามารถดำเนินการให้เงินอุดหนุนแบบถ้วนหน้าได้

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. การสนับสนุนเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิดควรจัดให้เป็นสวัสดิการแห่งรัฐและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นโครงการที่รัฐบาลจัดขึ้น เพื่อลดช่องว่างของระบบคุ้มครองทางสังคมของกลุ่มประชากรเด็กก่อนวัยเรียน ซึ่งเป็นเพียงกลุ่มเดียวที่ไม่มีระบบคุ้มครองทางสังคมใดๆมารองรับ ทั้ง ๆ ที่เป็นกลุ่มประชากรที่สำคัญมากต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ดังนั้นควรจัดสวัสดิการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิดแบบถ้วนหน้า (For All) ให้กับเด็กแรกเกิดทุกราย เนื่องจากยังมีการตกหล่นจากกระบวนการคัดกรองคุณสมบัติของเด็กแรกเกิดที่อยู่ในครอบครัวยากจน หรือเสี่ยงต่อความยากจนอีกส่วนหนึ่ง ซึ่งเป็นประเด็นที่ต้องพิจารณาอย่างเร่งด่วน เพราะทำให้เด็กแรกเกิดที่ตกหล่นไม่ได้รับสวัสดิการต้องสูญเสียโอกาสในการมีภาวะโภชนาการที่ดี และการเข้าถึงสวัสดิการที่รัฐจัดให้กับกลุ่มเป้าหมายนี้

2. หากรัฐบาลมีงบประมาณไม่เพียงพอในการจัดสรรสวัสดิการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแบบถ้วนหน้า (For All) ได้ ควรจะมีการปรับเกณฑ์การประเมินรายได้ครัวเรือนให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินของบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ (หรือบัตรคนจน) คือ เกณฑ์รายได้ ไม่เกิน 100,000 บาท ต่อคนต่อปี ซึ่งจะช่วยให้เด็กแรกเกิดสามารถเข้าถึงสวัสดิการได้เพิ่มมากขึ้น

3. โครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิดเป็นนโยบายรัฐบาลที่ดีและเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าต่อเด็กในระยะยาว ดังนั้น การบริหารงบประมาณ ทั้งการตั้งงบประมาณ และวิธีการจ่ายเงิน จึงควรต้องตอบสนองต่อความต้องการกลุ่มเป้าหมายที่มีความสะดวก รวดเร็ว และถูกต้อง โดยควรมีการจัดทำแผนโครงการเพื่อขอสนับสนุนงบประมาณสำหรับใช้ในการดำเนินงานตามนโยบายโครงการ เพื่อนำงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมาใช้ในการบริหารจัดการตามนโยบายโครงการ

4. เนื่องจากภาครัฐไม่มีการจัดสรรงบประมาณให้หน่วยงานเพื่อใช้ในการดำเนินการตามโครงการอย่างเพียงพอมากนัก อีกทั้งยังขาดงบประมาณในการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ทั้งนี้ เพื่อการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบาย จึงควรมีการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมในส่วนของการสนับสนุนการดำเนินงานในส่วนกลาง และมีการสนับสนุนงบประมาณสำหรับการจัดสวัสดิการแบบถ้วนหน้า ได้แก่ การจัดทำระเบียบ ข้อบังคับ คู่มือการดำเนินงาน การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการประชาสัมพันธ์เพื่อรองรับการจัดสวัสดิการแบบถ้วนหน้า อีกทั้ง ยังควรมีการสื่อสารเกี่ยวกับระเบียบ กฎเกณฑ์ และขั้นตอนของโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรก ให้เกิดขึ้นทุกภาคส่วนและทุกระดับ ที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการนำนโยบายมาปฏิบัติให้รับทราบและนำไปปฏิบัติ ตลอดจนมีแนวทางให้คำแนะนำได้อย่างถูกต้อง

5. ในการดำเนินงาน รัฐมีนโยบาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และขั้นตอนการดำเนินงานที่มีหลายขั้นตอนเกินไป จึงก่อให้เกิดความไม่ชัดเจนในด้านคุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับเงินอุดหนุนตามโครงการเงินอุดหนุนเพื่อเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด และเป็นการดำเนินงานร่วมกันหลายหน่วยงาน จึงเกิดความล่าช้า ดังนั้น การมุ่งเน้นที่การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการจ่ายเงินอุดหนุน โดยเริ่มตั้งแต่ระบบการลงทะเบียน ระบบการประมวลผลและตรวจสอบข้อมูล และระบบตรวจสอบสิทธิด้วยตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สร้างระบบที่ประชาชนสามารถยื่นขอรับสิทธิผ่าน Mobile Application ซึ่งเชื่อมโยงกับข้อมูลทะเบียนราษฎร์ของกรมการปกครอง เพื่อยืนยันตัวตนของผู้รับสิทธิ อันจะส่งผลต่อการลดความผิดพลาดในการนำเข้าสู่ข้อมูล ลดจำนวนเอกสาร และลดระยะเวลาการดำเนินงานและการจ่ายเงิน เพื่อให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินอุดหนุนได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังมีการแลกเปลี่ยน เชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภายนอกอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการขับเคลื่อนงานในอนาคต

6. มุ่งเน้นการทำงานแบบบูรณาการและการมีส่วนร่วมของเครือข่าย โดยมีการทำงานร่วมกันทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ควรมีการทำงานแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน (กิตติพัฒน์ นนทปัทมเดช, 2555) โดยประสานความร่วมมือกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายโครงการเงินอุดหนุนเพื่อเลี้ยงดูเด็กแรกเกิดมาปฏิบัติ มุ่งเน้นความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้สามารถลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และมีแนวโน้มเกิดความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติที่มากขึ้น

7. ควรมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการนำนโยบายโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด ซึ่งจะช่วยให้ทราบความคืบหน้าของการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไขในการดำเนินงาน รวมถึงสามารถวิเคราะห์ความเหมาะสมของงบประมาณที่ควรใช้ในการดำเนินโครงการด้วย ตลอดจนเพื่อให้สามารถนำมาปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงาน และจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมกับโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิดในเขตพื้นที่ต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมต่อไป

บรรณานุกรม

- กรมกิจการเด็กและเยาวชน. (2565). คู่มือการปฏิบัติงานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด ตามระเบียบกรมกิจการเด็กและเยาวชน ว่าด้วยการจ่ายเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด พ.ศ. 2565. กรุงเทพฯ: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- กรมกิจการเด็กและเยาวชน. (2566). สรุปผลการดำเนินงาน ประจำปี พ.ศ. 2565. สืบค้น 6 ตุลาคม 2566, จาก https://www.dcy.go.th/public/mainWeb/file_download/1667206883741-239855186.pdf

- กลุ่มงบประมาณ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน. (2565). *สรุปภาพรวมรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เดือนสิงหาคม*. สืบค้น 6 ตุลาคม 2566, จาก https://www.m-society.go.th/news_view.php?id=34278
- กิตติพัฒน์ นนทปัทมเดช. (2555). *ทฤษฎีวิพากษ์ในนโยบายและการวางแผนสังคม*. ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มาตาลักษณ์ เสริมธากุล. (2562). *หลักการคุ้มครองสิทธิเด็กภายใต้แนวคิดเกี่ยวกับประโยชน์สูงสุดของเด็ก*. กรุงเทพฯ: บริษัทโรงพิมพ์เดือนตุลา จำกัด
- ระพีพรรณ คำหอม. (2557). *สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2557.
- สุภา อุ่มยืนยง. (2560). *การนำนโยบายโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิดมาปฏิบัติ: กรณีศึกษาเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สำนักงบประมาณของรัฐบาล. (2562). *แนวทางการบริหารจัดการงบประมาณรายจ่ายด้านสวัสดิการสังคมสำหรับการดูแลผู้สูงอายุ*. รายงานวิชาการสำนักงบประมาณของรัฐบาล. กรุงเทพฯ: สำนักงบประมาณของรัฐบาล.
- สำนักงบประมาณของรัฐบาล. (2566). *สรุปภาพรวม ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ณ สิ้นไตรมาสที่ 4 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. สืบค้น 6 ตุลาคม 2566, จาก https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parbudget/ewt_dl_link.php?id=1247
- สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม. (2563). *พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546*. กรุงเทพฯ: กระทรวงยุติธรรม.
- สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ. (2565). *อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก และพิธีสารเลือกรับของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ ประเทศไทย 2566. *การสำรวจสถานการณ์เด็กและสตรีในประเทศไทย พ.ศ. 2565*, รายงานฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพมหานคร, ประเทศไทย: สำนักงานสถิติแห่งชาติ ประเทศไทย
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพฯ: รัฐบาล.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2565). *การศึกษาการดำเนินงานและการงบประมาณโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด*. กรุงเทพฯ: สำนักงบประมาณของรัฐบาล.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2562). *พระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2562*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการหมู่บ้านในการพัฒนาชุมชน
อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
PARTICIPATION OF VILLAGE COMMITTEES IN COMMUNITY DEVELOPMENT
SAM PHRAN DISTRICT NAKHON PATHOM PROVINCE.

ธรรมรัตน์ เขียวแก้ว¹
Dhammarut Khiaokaeo¹
ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ.2566

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งหวังจะสอบถามปัญหาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการหมู่บ้านในการพัฒนาชุมชนและแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว เนื้อหาหลักของบทความนี้จะเน้นไปที่การพัฒนาคณะกรรมการหมู่บ้านให้มีความยั่งยืนในอนาคต โดยระบุถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นต่อการส่งเสริมความเข้มแข็งของหมู่บ้านหรือคณะกรรมการหมู่บ้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณที่ไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการของคณะกรรมการหมู่บ้านในการพัฒนาพื้นที่ ด้านความรู้ความสามารถของคณะกรรมการหมู่บ้านที่ยังขาดเทคนิคในการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพหลายประการ ด้านการได้รับการยอมรับและความเป็นตัวตนของคณะกรรมการหมู่บ้าน สิ่งสนับสนุนจากภาครัฐที่ขาดการได้รับการสนับสนุนและการไม่ได้รับความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่เท่าที่ควร การพัฒนาคณะกรรมการหมู่บ้านจึงเป็นกระบวนการที่สามารถเปลี่ยนแปลงชุมชนท้องถิ่นได้อย่างเป็นระบบ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม รวมถึงการจัดการกับภาวะการณ์ของกระแสโลกาภิวัตน์เพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้ของชุมชน โดยมีการบริหารจัดการชุมชนที่มีกลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาอันมีองค์ประกอบ ทั้งภาครัฐ ท้องถิ่น ภาคเอกชน และประชาสังคม โดยท้องถิ่นเป็นองค์กรหลักและประชาสังคมเป็นผู้รับประโยชน์การพัฒนาชุมชนเป็นหน้าที่ของทุกคนที่จะต้องร่วมมือ ร่วมกันทำ และร่วมกันรับผิดชอบเพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์สุขร่วมกันของชุมชนได้อย่างเต็มที่

คำสำคัญ : 1. การมีส่วนร่วม 2. คณะกรรมการหมู่บ้าน 3. การพัฒนาชุมชน

¹ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
PhD student Information Technology Management Program Faculty of Mechanical Engineering
Mahidol University.
Corresponding Author: info@dkksiam.com
(Received: 25 December 2023; Revised:7 February 2024; Accepted: 6 June 2024)

ABSTRACT

This academic article explores the challenges and opportunities related to community participation in the development of sustainable communities. The main focus of this article is on the development of community committees that can ensure sustainable progress in the future. The challenges and obstacles faced by such committees are discussed, including insufficient budgetary support, lack of technical expertise, and low levels of public awareness and support. The article emphasizes the importance of developing sustainable community committees that can help address these challenges and create a more sustainable future for communities. It highlights the need for a comprehensive approach that considers economic, social, and environmental factors, as well as global trends, and emphasizes the importance of partnership and collaboration between government, local communities, the private sector, and civil society. Ultimately, the article argues that sustainable community development is a collective responsibility and that everyone must work together to achieve it, to ensure a better future for all.

Keyword: 1. Participation 2. village Committee 3. Community development

บทนำ

หลักการดำเนินงานพัฒนาชุมชนท้องถิ่น จากแนวคิดพื้นฐานหลักการพัฒนาได้นำมาใช้เป็นหลักในการดำเนินงานพัฒนาชุมชนท้องถิ่น โดยจะต้องยึดหลักความมีศักดิ์ศรี และศักยภาพของประชาชน โดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นใช้ศักยภาพที่มีอยู่ให้มากที่สุด และต้องเชื่อมั่นว่าประชาชนนั้นมีศักยภาพที่จะใช้ความรู้ ความสามารถที่จะปรับปรุงพัฒนาตนเองได้ จึงต้องให้โอกาสประชาชนในการคิด วางแผน เพื่อแก้ปัญหาชุมชนท้องถิ่นด้วยตัวของเขาเอง และยึดหลักการพึ่งตนเองของประชาชน ยึดมั่นเป็นหลักการสำคัญว่าต้องสนับสนุนให้ประชาชนพึ่งตนเองได้ โดยการสร้างพลังชุมชนเพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ส่วนรัฐบาลจะช่วยเหลือ สนับสนุนอยู่เบื้องหลัง และช่วยเหลือในส่วนที่เกินขีดความสามารถของประชาชน นำหลักการการมีส่วนร่วมของประชาชน เปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนร่วมคิด ตัดสินใจ วางแผน ปฏิบัติตามแผน และติดตามประเมินผลในกิจกรรม หรือโครงการใด ๆ ที่จะทำในชุมชนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการดำเนินงาน อันเป็นการปลูกฝังจิตสำนึกในเรื่องความเป็นเจ้าของโครงการ หรือกิจกรรม และควรยึดหลักประชาธิปไตย ในการทำงานพัฒนาชุมชนท้องถิ่น จะต้องเริ่มด้วยการพูดคุย ประชุม

ปรึกษาหารือร่วมกัน คิดร่วมกัน ตัดสินใจ และทำร่วมกัน รวมถึงรับผิดชอบร่วมกัน ภายใต้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามวิถีทางแห่งประชาธิปไตย (Rattatiphon Sirisri.2017)

ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น จากลำดับขั้นของกระบวนการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ด้วยแนวคิดหลักการพื้นฐานการพัฒนา หลักการพัฒนาชุมชน และการดำเนินงานพัฒนาชุมชนของหลาย ๆ ชุมชนท้องถิ่นจากอดีต ถึงปัจจุบัน ทำให้หลาย ๆ ชุมชนเกิดการพัฒนาทั้งที่เกิดจากชุมชนเอง และความร่วมมือจากภาครัฐ ทำให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง และประชาชนในชุมชนท้องถิ่นอยู่ดีมีสุข มีความมั่นคงในชีวิตในขณะเดียวกัน ในบางชุมชนท้องถิ่นกลับต้องพบกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนกระบวนการการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ทั้งนี้ ด้วยมูลเหตุประการต่าง ๆ ดังนี้ (Kothari, U., Minogue, M., & Dejong, J.2012)

1. บริบทของชุมชนเมือง หรือกึ่งเมือง อันมีความหลากหลายของระบบทางสังคมหรือพหุสังคม ทำให้กระบวนการการพัฒนาเป็นไปอย่างล่าช้า ซึ่งแตกต่างจากระบบสังคมที่มีความเป็นเอกภาพที่สามารถพัฒนาไปได้อย่างรวดเร็ว
2. วัฒนธรรมประชาธิปไตยที่เบ่งบาน ประกอบกับสื่อสารสนเทศที่ก้าวล้ำทำให้ประชาชนเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเท่าทันกัน กลับก่อให้เกิดความแตกแยกขึ้นในสังคม เช่น เสือเหลือง เสือแดง หรือหน้ากากขาว ซึ่งส่งผลกระทบต่อกระบวนการการพัฒนาในระดับ รวมทั้งในระดับท้องถิ่น
3. ขาดอิสระเชิงอำนาจระหว่างราชการส่วนกลางกับท้องถิ่น อันผิดไปจากหลักการกระจายอำนาจ ที่จะให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารราชการท้องถิ่นเอง
4. ขาดกระบวนการการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม ในกระบวนการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมกันรับผิดชอบ

พื้นฐานในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น สิ่งสำคัญของการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นที่จะสามารถทำงานกับประชาชนได้อย่างถูกต้อง และทำให้งานมีประสิทธิภาพ อันประกอบด้วยแนวคิดพื้นฐาน ในการพัฒนาชุมชนในระดับการปฏิบัติ มีดังนี้ 1. การมีส่วนร่วมของประชาชน (People Participation) เป็นหัวใจของงานพัฒนาชุมชน โดยยึดหลักของการมีส่วนร่วมที่ว่า ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจวางแผนงาน การปฏิบัติการและร่วมบำรุงรักษา 2. การช่วยเหลือตนเอง (Aided Self - Help) เป็นแนวทางในการพัฒนาที่ยึดเป็นหลักการสำคัญประการหนึ่ง คือ ต้องพัฒนาให้ประชาชนในท้องถิ่นพึ่งตนเองได้มากขึ้น โดยมีรัฐคอยให้การช่วยเหลือ สนับสนุน ในส่วนที่เกินขีดความสามารถของประชาชน ตามโอกาสและหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม 3. ความคิดริเริ่มของประชาชน (Initiative) ในการทำงานกับประชาชนต้องยึดหลักการที่ว่า ความคิดริเริ่มต้องมาจากประชาชนในชุมชนท้องถิ่น ซึ่งต้องใช้วิถีแห่งประชาธิปไตย และหาโอกาสกระตุ้นให้การศึกษา ให้ประชาชนเกิดความคิด และแสดงออกซึ่งความคิดเห็นอันเป็น ประโยชน์ต่อชุมชนท้องถิ่น หมู่บ้านตำบล 4. ความต้องการของชุมชน (Felt - Needs) การพัฒนาชุมชนท้องถิ่นต้องให้ประชาชน และองค์กรประชาชนคิดและตัดสินใจบนพื้นฐานความต้องการของท้องถิ่นเอง เพื่อให้เกิดความคิดที่ว่างงานเป็นของประชาชน และ

จะช่วยกันดูแลรักษาต่อไป 5. การศึกษาภาคชีวิต (Life - Long Education) การพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ถือเป็นกระบวนการให้การศึกษาภาคชีวิตแก่ประชาชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคน พัฒนาท้องถิ่น การให้การศึกษา ต้องให้การศึกษาอย่างต่อเนื่องกันไป トラบเท่าที่บุคคลยังดำรงชีวิตอยู่ในชุมชน (Bunsong Kuay-ngen, 2015)

สรุป คณะกรรมการหมู่บ้านที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนในการทำงานให้มีประสิทธิผล สามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้ความพร้อมและสามารถขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการหมู่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะคณะกรรมการหมู่บ้านเป็นองค์กรหลักที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลในหมู่บ้าน ซึ่งในสถานการณ์ปัจจุบันส่วนราชการในระดับตำบลและอำเภอ มีอยู่จำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลที่ลงมาถึงระดับหมู่บ้าน จึงจำเป็นต้องใช้คณะกรรมการหมู่บ้านในการดำเนินการในด้านต่างๆ และจะต้องอาศัย คณะกรรมการหมู่บ้านในการขับเคลื่อนการทำงานของหน่วยงาน เพราะคณะกรรมการหมู่บ้านเป็น กลุ่มคนในพื้นที่ซึ่งย่อมทราบปัญหา และความต้องการของประชาชนในหมู่บ้านเป็นอย่างดี

เนื้อเรื่อง

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน

แนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาชุมชน (Jiraphan Kanchanachitra, 2015) กล่าวว่า การพัฒนาชุมชนมีแนวคิดมูลฐานอยู่ 3 ประการ คือ

1. การช่วยเหลือตนเองและการช่วยเหลือเพื่อให้สามารถช่วยตนเองได้ (self-help and self-help) ประชาชนในท้องถิ่นจะต้องช่วยตัวเองในรูปของแรงงาน วัสดุ และทรัพย์สินเพื่อพัฒนาท้องถิ่นของตน หากเกินความสามารถรัฐบาลจึงจะให้การสนับสนุนตามควร

การช่วยเหลือตัวเอง หมายถึง ราษฎรสามารถเข้าร่วมปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน สามารถเข้าแก้ไขข้อขัดข้องส่วนรวมของชุมชน ฉะนั้นจึงเป็นการระดมสรรพกำลังทั้งปวงของชุมชนไม่ ว่าจะเป็นกำลังคน หรือทรัพยากรธรรมชาติเข้าสู่การปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามสรรพกำลังดังกล่าวนี้ อาจมีข้อจำกัดอยู่บางประการด้านคุณวุฒิ ประสบการณ์ ความสามารถ และกำลังงบประมาณ เป็นต้น ความช่วยเหลือจากภายนอกจึงยังมีความจำเป็นในการเข้ามาแก้สถานการณ์ในระยะนี้ โดยมีวัตถุประสงค์ว่าจะช่วยเหลือให้ราษฎรสามารถช่วยเหลือตัวเองไปตลอดรอดฝั่ง

2. การพัฒนาชุมชน เป็นการพัฒนาแบบเบ็ดเสร็จ (wholistic program) มีความหมายว่า ปัญหาชุมชนหรือของประเทศไม่อาจแก้ไขได้โดยวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือโดยหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง โดยเฉพาะเท่านั้น แต่จะต้องเป็นการประสานปฏิบัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเป็นการ ประสานงานของวิธีการหลายวิธีการและหลายด้าน หากเราศึกษาปัญหาของชุมชนอย่างละเอียดจะ พบว่าปัญหาของชุมชนนั้นมีต้นตอเกิดจากแหล่งต่าง ๆ หรือมีสาเหตุหลายประการฉะนั้นจึงต้อง

ดำเนินการด้วยวิธีต่าง ๆ ด้านต่าง ๆ พร้อมกันไป เช่น การยกระดับการครองชีพของชาวบ้านจะต้องมีการพัฒนาทางด้านทักษะ การพัฒนาอุตสาหกรรมขนาดย่อย การวางแผนครอบครัว และอื่น ๆ เป็นต้น การกำหนดวิธีการแก้ปัญหาของชุมชนจึงต้องหยิบยกปัญหาของชุมชนมาพิจารณาอย่างละเอียด และต้องระลึกว่าปัญหาหนึ่งจะเกี่ยวพันหรือกระทบกระเทือนไปอีกปัญหาอื่นหรือหลายปัญหาอยู่เสมอ ฉะนั้นโครงการที่จะแก้ไขปัญหาก็ถูกกำหนดให้สามารถเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ ได้

3. การพัฒนาชุมชน เป็นการดำเนินงานที่เริ่มจากท้องถิ่นชนบทโดยมีวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับนโยบายพัฒนาประเทศ (The Mainstream of National Development) วัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับนโยบายพัฒนาประเทศนี้ได้หมายความว่า นโยบายชาติเป็นผู้กำหนดนโยบายท้องถิ่นแต่มีความหมายว่ากิจกรรมในท้องถิ่นจะได้รับการสนับสนุนให้เป็นการกำลังสำคัญในการสนับสนุนค้ำจุนนโยบายชาติ การสนับสนุนที่ได้รับนี้ก็คือการสนับสนุนจากรัฐบาลในด้านวัสดุ กำลังคน ฉะนั้นการดำเนินงานของท้องถิ่นใดเป็นไปโดยเอกเทศ ปราศจากเป้าหมายที่สอดคล้องกับนโยบายย่อมจะไม่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐเท่าที่ควร

สรุปได้ว่า การพัฒนาชุมชน คือการร่วมกำลังดำเนินการปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของชุมชนให้ชุมชนมีความเป็นปึกแผ่นและดำเนินงานไปในแนวทางที่ชุมชนต้องการ การทำงานพัฒนาชุมชนในขั้นแรกจะต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมกำลังของประชาชนในชุมชนนั้นในการช่วยตัวเอง และร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาชุมชนให้มีศักยภาพที่ดีขึ้น การพัฒนาชุมชนท้องถิ่นจะพัฒนาได้หรือไม่และดำเนินไปในทิศทาง จึงต้องมีองค์ประกอบของแนวคิดพื้นฐานการพัฒนาชุมชน หลักการพัฒนาชุมชน และการดำเนินงานพัฒนาชุมชน รวมทั้งการปรับตัวให้ทันต่อภาวะการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม

แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

กระบวนการมีส่วนร่วม เมื่อกล่าวถึงกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนแล้ว จะต้องนึกถึงกระบวนการที่จะให้ประชาชนได้เข้ามามีบทบาทในทุกขั้นตอนของการมีส่วนร่วม เพราะอย่างน้อยที่สุดประชาชนจะต้องได้รับรู้ขั้นตอนการดำเนินการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นขั้นตอนการตัดสินใจ ขั้นตอนการดำเนินงาน และขั้นตอนในการประเมินผลงาน เพื่อให้รับรู้ถึงความเป็นไปในกิจกรรมสาธารณะต่างๆ ซึ่งมีผลกระทบต่อประชาชนทั้งทางตรงและทางอ้อม มีความหลากหลายในประเด็นมากพอสมควร แต่อย่างไรก็ตาม หากนำมาประมวลให้เป็นลักษณะที่เป็นระบบตามแนวคิดของ Cohen, J.M., & Uphoff, N.T. (1980) จะเห็นว่า ความเป็นระบบในเรื่องของประเด็นสำคัญ โดยได้จำแนกรูปแบบกระบวนการมีส่วนร่วม ดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ในกระบวนการของการตัดสินใจนั้น ประการแรกสุดที่ต้องกระทำ คือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ

ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชาชนที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจนี้เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องดำเนินการไปเรื่อยๆ ตั้งแต่การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงานโครงการนั้นได้มาจากคำถามว่าใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้างและจะทำประโยชน์ได้อย่างไรได้ เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารการงานและการประสานงานและการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังจะต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ของโครงการนี้รวมทั้งผลที่เป็นประโยชน์ทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคมด้วย

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้นสิ่งสำคัญจะต้องสังเกต คือ ความเห็น (Views) ความชอบ (Preferences) และความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่างๆ ได้

Mett Mettakarunjit. (2010) ได้กล่าวถึงประเภทของการมีส่วนร่วมโดยสามารถจำแนกการมีส่วนร่วมออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมโดยตรง การมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการตัดสินใจเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบกิจกรรมโดยตรง เช่น ผู้บริหาร หัวหน้าโครงการ มักจะเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในรูปของกรรมการที่ปรึกษาที่ให้ข้อคิด ข้อเสนอแนะ เพราะกิจกรรมบางอย่างอาจมีอุปสรรค ไม่สามารถแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงจำเป็นต้องให้บุคคลอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อให้ผลการตัดสินใจเป็นที่ยอมรับแก่คนทั่วไปหรือเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมโดยตรงจึงมีสาระสำคัญอยู่ที่ว่า เป็นการร่วมอย่างเป็นทางการและมักทำเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น คำสั่งแต่งตั้ง หนังสือเชิญประชุม บันทึกการประชุม เป็นต้น

2. การมีส่วนร่วมโดยอ้อม การมีส่วนร่วมโดยอ้อมเป็นเรื่องของการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายอย่างไม่เป็นทางการ โดยไม่ได้ร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการบริหาร แต่เป็นเรื่องของการให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้บรรลุเป้าหมายเท่านั้น เช่น การบริจาคเงิน ทรัพย์สิน วัสดุอุปกรณ์ แรงงาน เข้าช่วยสมทบ ไม่ได้เข้าร่วมประชุมแต่ยินดีร่วมมือ เป็นต้น

ลักษณะการมีส่วนร่วมนั้น จะพิจารณาได้หลากหลาย ขึ้นอยู่กับว่าจะสนใจศึกษาในประเด็นบ้าง ประเด็นที่น่าสนใจในงานวิจัยครั้งนี้ คือ การเน้นลักษณะการมีส่วนร่วมในประเด็นที่เกิดจากกิจกรรม เช่น การเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นในประโยชน์สาธารณะ การเข้าร่วมในการตัดสินใจ

การวางแผน และร่วมตรวจสอบในลักษณะองค์กรชุมชน ฯลฯ และการเน้นการศึกษาในลักษณะของการบริหารที่เกิดจากการดำเนินงานในทางนโยบายและในทางปฏิบัติการโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐร่วมกับชุมชน (Kossek, E. E., & Block, R. N.2012).

โดยสรุป ลักษณะการมีส่วนร่วม คือ การมีส่วนร่วมในระดับกิจกรรม ได้แก่ การรับรู้ ข่าวสาร การปรึกษาหารือ การประชุมรับฟังความคิดเห็น การประชาสัมพันธ์ การลงประชามติ และการมีส่วนร่วมในระดับการบริหาร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การใช้กลไกทางกฎหมาย ในประเด็นการมีส่วนร่วมในระดับการบริหารนี้ ยังต้องพิจารณาจาก ในแนวราบ ทุกแผนกทุกฝ่ายจะมีความเสมอกันในตำแหน่ง การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกภาคส่วนร่วมมือกัน การตัดสินใจ การดำเนินกิจกรรม การติดตามตรวจสอบ และการประเมินผลร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เสมอภาคนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานเพื่อพัฒนาหรือใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญของแต่ละคนในการแก้ปัญหาของชุมชนและพัฒนางานในกลุ่มให้มีความโปร่งใสและให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับคณะกรรมการหมู่บ้าน

ปัจจุบันประเทศไทยมีการปกครองประเทศโดยระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ในระบบรัฐสภา ระบอบการปกครองมีส่วนสำคัญที่ทำให้การบริหารราชการแผ่นดิน จำต้องมีคณะบุคคลขึ้นมารับผิดชอบ มีบุคคลหนึ่งทำหน้าที่หัวหน้าคณะผู้บริหาร ที่พร้อมจะถูกควบคุม ตรวจสอบ และถ่วงดุลการใช้อำนาจทางการบริหารจากรัฐสภาตามแนวคิดอำนาจอภิไธย ซึ่งเป็นอำนาจสูงสุดที่ใช้ในการปกครองประเทศที่แต่ละฝ่ายต่างมีความเป็นอิสระในการใช้อำนาจของตนเอง แต่มีการควบคุมและถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกัน (Association of Government Administrators of Thailand, 2013)

คณะกรรมการหมู่บ้านเป็นกลไกหลักสำคัญในการขับเคลื่อนงานระดับหมู่บ้าน/ชุมชนอันเป็นรากฐานของหมู่บ้านและมีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ดังที่กรมการปกครองได้เคยให้คำขวัญสำคัญไว้ว่า “คณะกรรมการหมู่บ้าน รากฐานของแผ่นดิน” สะท้อนให้เห็นว่าสังคมจะแข็งแกร่งเข้มแข็งเพียงใดขึ้นอยู่กับรากฐานที่เข้มแข็งด้วย โดยคณะกรรมการหมู่บ้านกำเนิดขึ้นตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 มาตรา 28 ตรี ซึ่งกฎหมายได้กำหนดบทบาทและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้านไว้อย่างชัดเจน วางโครงสร้างแบ่งเป็นภารกิจด้านต่าง ๆ ไว้อย่างครอบคลุมการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาหมู่บ้านในทุกมิติ รวมถึงกำหนดให้คณะกรรมการหมู่บ้านเป็นผู้ที่ถูกคัดเลือกมาจากตัวแทนจากทุกภาคส่วนในหมู่บ้าน ทำให้มีความเข้าใจถึงสภาพพื้นที่เป็นอย่างดี (Lvancevich, J. M., 2013)

บทบาทของคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) จึงถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการขับเคลื่อนการดำเนินงานภายในหมู่บ้าน เนื่องจากเป็นกลุ่มบุคคลในหมู่บ้านเอง ที่จะเข้ามาทำหน้าที่ ซึ่งจะรู้พื้นที่ รู้วัฒนธรรมประเพณี รู้ความต้องการของประชาชนในหมู่บ้านเป็นอย่างดี คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ถือเป็นกลไกของหมู่บ้านที่ใกล้ชิดประชาชน รู้และเข้าถึงข้อมูลสภาพพื้นที่ที่ดีที่สุด ซึ่งคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ถือกำเนิดขึ้นครั้งแรกเมื่อวันที่ 9 มีนาคม พุทธศักราช 2486 ซึ่งบทบาทมีความหลากหลาย ครอบคลุม โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อให้คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ทำหน้าที่บูรณาการการแก้ไขปัญหาและพัฒนาหมู่บ้านให้มีเอกภาพ หมู่บ้านมีความเข้มแข็ง ก่อประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและที่ผ่านมาคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ได้มุ่งมั่นทุ่มเทเสียสละทำงานตามอำนาจหน้าที่ด้วยจิตสาธารณะ จนสามารถสร้างความเข้มแข็งให้เกิดแก่หมู่บ้านได้เป็นจำนวนมาก และเมื่อหมู่บ้านเข้มแข็งแล้วก็จะส่งผลให้เกิดความเป็นปึกแผ่นของแผ่นดินรวมทั้งส่งผลต่อการแก้ไขปัญหา และพัฒนาประเทศโดยรวมด้วย คณะกรรมการหมู่บ้านมีบทบาทอำนาจหน้าที่ที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน ด้านช่วยเหลือให้คำแนะนำปรึกษา รวมไปถึงบทบาทในด้านการอำนวยความสะดวก การไกล่เกลี่ย ประนีประนอมข้อพิพาทภายในหมู่บ้าน ถึงแม้ว่าในบางหมู่บ้านหรือบางตำบล คณะกรรมการหมู่บ้าน จะเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาหมู่บ้าน แต่ในสภาพปัจจุบันในทางปฏิบัติคณะกรรมการหมู่บ้านบางหมู่บ้านนั้น ก็ยังไม่มีบทบาทในการขับเคลื่อนการพัฒนาหมู่บ้านเท่าที่ควร ทั้งๆ ที่กฎหมายได้กำหนดบทบาทหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน (Sureerat Ounkrasang, 2017)

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 มียุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับ บทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการ ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงาน เทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วม เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้าง จิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง (Somchai Kajirayong, 2018)

สรุป ทั้งนี้กฎหมายต้องมีความชัดเจนมีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรม มีการบริหารที่มีประสิทธิภาพเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1. ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ 2. ประสิทธิภาพของการบริการภาครัฐ 3. ระดับความโปร่งใส การทุจริต ประพฤติมิชอบและ 4. ความเสมอภาคในกระบวนการยุติธรรม โดยประเด็น ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วย 8 ประเด็น ได้แก่ 1. ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส 2. ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมาย และเชื่อมโยงการพัฒนา ในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่ 3. ภาครัฐมีขนาดเล็ก gọn เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ 4. ภาครัฐมีความทันสมัย 5. บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และมีมืออาชีพ 6. ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ 7. กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น 8) กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค (Economic and Social Development Board.2018)

สรุป

ยุทธศาสตร์การพัฒนาหมู่บ้าน กฎหมายกำหนดให้คณะกรรมการหมู่บ้านมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน แต่ลำพังแค่การมีแผนพัฒนาหมู่บ้านไม่เพียงพอที่จะทำให้หมู่บ้านปฏิบัติตามแผนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่แผนพัฒนาหมู่บ้านที่เกิดขึ้นนั้นต้องมีกระบวนการการจัดทำตั้งแต่ระดับต้นน้ำถึงปลายน้ำที่ผ่านการมีส่วนร่วมของประชาชนในหมู่บ้าน ซึ่งมีใช้เพียงบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้านอย่างเดียวเท่านั้น และในขณะเดียวกันส่วนราชการเองก็ต้องเข้ามาเป็นพี่เลี้ยงในการจัดทำแผนพัฒนาทั้งกระบวนการ นอกจากนี้แผนพัฒนาหมู่บ้านจะต้องมีการเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาในระดับที่สูงขึ้น เช่น มีการนำสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในหมู่บ้านเข้าสู่วาระการพิจารณาหรือถูกนำไปปฏิบัติได้จริง อันจะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น และจะทำให้เกิดบริหารจัดการทรัพยากรอันเป็นต้นทุนที่มีอยู่ในชุมชน ภายใต้การบูรณาการองค์ความรู้ ภูมิปัญญาระหว่างคนรุ่นเก่าและคนรุ่นใหม่ร่วมกัน ให้เป็นไปอย่างมีระบบและสามารถนำไปใช้ได้อย่างเกิดประโยชน์ คุ่มค่า และมีประสิทธิภาพ ภายใต้ฉันทามติร่วมกัน

การพัฒนาองค์ความรู้แก่คณะกรรมการหมู่บ้าน รวมถึงกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้านที่ชัดเจนในแต่ละภารกิจ การปรับปรุงและพัฒนากลไกการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน ให้มีความชัดเจนในขอบข่ายภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้กรรมการหมู่บ้าน

เข้าใจบทบาทของตนเองว่า บทบาทของตนเองคืออะไร รวมถึงเพื่อให้เกิดความชัดเจนต่อปัญหาความทับซ้อนกับหน่วยงานในระดับพื้นที่อื่น ๆ ที่เข้ามาดำเนินกิจกรรมในหมู่บ้านเช่น บทบาทในการสร้างความเข้าใจให้กับประชาชนในพื้นที่ หรือการสอดส่องดูแลความสงบเรียบร้อยหรือการเก็บรวบรวมข้อมูลในระดับพื้นที่ เป็นต้น นอกจากนี้การนำต้นทุนที่มีอยู่ในหมู่บ้านมาช่วยสร้างสรรค์และพัฒนาระบบขับเคลื่อนงานในพื้นที่อื่นจะเป็นการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างกัน และเป็นการเผยแพร่องค์ความรู้ให้แก่สมาชิกคนอื่น ๆ ในหมู่บ้านด้วย ซึ่งในประเด็นดังกล่าวนี้ผู้นำหมู่บ้าน (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำชุมชน) จะต้องเป็นผู้ที่มีศักยภาพและความสามารถในการทำหน้าที่ในบทบาทผู้นำ เป็นตัวอย่างหรือต้นแบบที่ดีให้กับคณะกรรมการหมู่บ้านและสมาชิกในชุมชน สร้างความเข้าใจให้กับคณะกรรมการหมู่บ้าน และเป็นผู้ที่รู้ถึงขอบเขตและบทบาทที่ถูกต้องเหมาะสมของคณะกรรมการหมู่บ้านในภารกิจนั้น ๆ ด้วยการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อันจะนำมาซึ่งงานที่ออกมาอย่างสำเร็จและสมบูรณ์ที่สุดเพื่อการพัฒนาหมู่บ้าน

คณะกรรมการหมู่บ้านที่ครอบคลุมเหล่านั้น กลับมิได้มีอำนาจในทางกฎหมายแต่อย่างใด ในขณะเดียวกันส่วนราชการหลายหน่วยงานได้มีการขยายพื้นที่การให้บริการลงสู่ระดับตำบล และหมู่บ้านมากขึ้น เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว คล่องตัว ในการตอบสนองความต้องการของพื้นที่ตามภารกิจของหน่วยงานนั้น ๆ โดยอาศัยการประสานงานผ่านผู้ใหญ่บ้าน หรือผู้นำชุมชนเป็นหลัก กลายเป็นความทับซ้อนในเชิงโครงสร้าง ทำให้เกิดความสับสนกับบทบาทของคณะกรรมการหมู่บ้านที่มีโครงสร้างคณะทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน ส่งผลให้ในหลายพื้นที่การทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้านไม่มีเอกภาพ ทั้ง ๆ ที่คณะกรรมการหมู่บ้านคือกลุ่มบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจในพื้นที่ของหมู่บ้านเป็นอย่างดี อย่างไรก็ตามพบว่า บทบาทของคณะกรรมการหมู่บ้านในหมู่บ้านที่มีความเข้มแข็งต้องเข้าใจและรู้จักการแสดงบทบาทของตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บทบาทในการเป็นตัวเชื่อมประสานผลประโยชน์ สนับสนุนข้อมูล และสะท้อนปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ในมิติต่าง ๆ อันจะนำมาซึ่งผลประโยชน์แก่คนในหมู่บ้าน และการพัฒนาหมู่บ้านที่ก้าวหน้ามากขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทเหตุการณ์ในแต่ละสถานการณ์ด้วย ซึ่งคณะกรรมการหมู่บ้านก็ต้องมีความพร้อมที่จะปรับตัวและมีความยืดหยุ่นในการบริหารอยู่เสมอ

บรรณานุกรม

- Association of Government Administrators of Thailand. (2013). the role of the village committee in village management. *Journal of the Thai Administrative Association*, 36(1), 10-12.
- Bunsong Kuay-ngen. (2015). *Development of the process for increasing the capacity of village committees in village development in Phitsanulok Province*. (Doctoral degree thesis). Lopburi: Pibulsongkram Rajabhat University.
- Cohen, J.M., & Uphoff, N.T. (1981). *Rural Development Participation: Concept and Measure for Project Design Implementation and Evaluation: Rural Development Committee Center for international Studies*. New York: Cornell University Press.
- Jiraphan Kanchanachitra.(2015). *Community development (10th printing)*. Bangkok: University Ramkhamhaeng.
- Kossek, E. E., & Block, R. N. (2012). *Managing human resources in the 21'st century:From core concepts to strategic choice*. South-Western: College publishing.
- Kothari, U., Minogue, M., & Dejong, J. (2012). *Development theory and practice*.London: Palgrave.
- Lvancevich, J. M. (2013). *Human resource management (9thed)*. Singapore: McGraw Hill.
- Mett Mettakarunjit. (2010). *Participatory education management: citizens, administrative organizations*. Local government and government. 2nd printing. Bangkok: Book point.
- Office of the Secretary of the National Strategy Committee, Office of the National Economic and Social Development Board.(2018). *20-year national strategy (2018 - 2037). National strategy for creating growth based on quality of life. That is environmentally friendly*. Office of the National Economic and Social Development Board
- Rattatiphon Sirisri and Sanya Kenaphum. (2017). *Performance of duties according to the role and duties of village committees in the district.Muang Nong Khai, Nong Khai Province*. MCU Peace Studies Review Journal, Year 5, Special Issue 2017

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานนิติบุคคลอาคารชุดและหมู่บ้านจัดสรร

FACTORS THAT PROMOTE EFFICIENCY IN THE MANAGEMENT OF CONDOMINIUM AND HOUSING JURISTIC PERSONS

ศิรินทร์ ชื่นสมบูรณ์¹

Sikarin Chuensomboon¹

ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2566

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานนิติบุคคลอาคารชุดและหมู่บ้านจัดสรร โดยการค้นคว้า รวบรวมข้อมูลจากงานวิจัย บทความเชิงวิชาการในด้านการบริหารที่มีความสำคัญและส่งผลต่อการบริหารจัดการ เพื่อจัดทำเป็นโมเดลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานนิติบุคคลอาคารชุดและหมู่บ้านจัดสรร โดยผลการศึกษาพบว่าสามารถแบ่งออกได้เป็นประเภทหลักๆ คือ 1. การบริหารจัดการที่ดี หมายถึง การวางแผน การจัดองค์กร การนำแผนไปปฏิบัติ และการควบคุมให้เป็นไปตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ 2. บุคลากรที่มีคุณภาพ หมายถึง คณะกรรมการนิติบุคคลและเจ้าหน้าที่ของนิติบุคคล ควรมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานด้านบริหารจัดการนิติบุคคลเป็นอย่างดี 3. ทรัพยากรที่เพียงพอ หมายถึง นิติบุคคลควรมีงบประมาณที่เพียงพอสำหรับการดำเนินงาน มีทรัพย์สินและอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงาน 4. กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง หมายถึง กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องควรมีความชัดเจนสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และเอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานของนิติบุคคล 5. การมีส่วนร่วมของสมาชิก หมายถึง สมาชิกควรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานของนิติบุคคล ปฏิบัติตามข้อบังคับของนิติบุคคล และร่วมกันดูแลรักษาทรัพย์สินส่วนกลาง และ 6. สภาพแวดล้อมภายนอก หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอก

คำสำคัญ : 1. นิติบุคคลอาคารชุดและหมู่บ้านจัดสรร 2. ประสิทธิภาพในการบริหารงาน 3. การมีส่วนร่วมของสมาชิก

¹ บธ.ม. (การจัดการ), อาจารย์ (พิเศษ) คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยพิษณุโลก

MBA. (Management), Special lecturer in Faculty of Business Administration and Accounting,
Phitsanulok University

Corresponding Author: sikarin1978@gmail.com

(Received: 11 January 2024; Revised: 29 March 2024; Accepted: 6 June 2024)

ABSTRACT

This academic article had the objective to study the factors affecting efficiency in the management of condominium and housing development juristic persons by research gather data from research academic articles to create a model about factors affecting efficiency in the management of condominium and housing development juristic persons which can be divided into main types: 1. Good Management means planning, organizing, and implementing plans and effective control to ensure compliance with the plan 2. Personnel Quality means the juristic person committee and juristic person officers should have good knowledge, ability, and experience in working in juristic person management 3. Adequate Resources (Resources) means that a juristic person should have a sufficient budget for operations, assets and equipment necessary for operations 4. Relevant laws and Regulations means relevant laws and regulations should be clear and consistent with the reality and facilitate the operations of the juristic person 5. Participation of Members means members should participate in determining policies and operational plans of the juristic 6. External Environment refers to the external environment such as economic, social and political conditions that may affect the operations of the juristic person.

Keyword : 1. Condominium and Housing Development juristic person
2. Management Efficiency 3. Member Participation

บทนำ

อาคารชุดและหมู่บ้านจัดสรรเป็นรูปแบบการอยู่อาศัยที่ได้รับความนิยมอย่างมากในปัจจุบัน เนื่องจากมีข้อดีหลายประการ เช่น สะดวกสบาย ปลอดภัย มีพื้นที่ใช้สอยกว้างขวาง เป็นต้น อย่างไรก็ตาม อาคารชุดและหมู่บ้านจัดสรรก็มีข้อจำกัดที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการดูแลรักษาและบริหารจัดการทรัพย์สินส่วนกลาง เช่น ถนน สวนสาธารณะ สระว่ายน้ำ ลานจอดรถ เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ พระราชบัญญัติอาคารชุด พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติการจัดสรรที่ดิน พ.ศ. 2543 จึงกำหนดให้มีการจัดตั้งนิติบุคคลขึ้นเพื่อทำหน้าที่ในการบริหารจัดการทรัพย์สินส่วนกลางของอาคารชุดและหมู่บ้านจัดสรร โดยนิติบุคคลเหล่านี้ประกอบด้วยคณะกรรมการนิติบุคคลที่มาจากการเลือกตั้งของเจ้าของอาคารชุดหรือหมู่บ้านจัดสรร ความสำคัญของการบริหารงานนิติบุคคลอาคารชุดและหมู่บ้านจัดสรรคือ การบริหารงานนิติบุคคลอาคารชุดและหมู่บ้านจัดสรรที่มีความสำคัญอย่าง

ยิ่งต่อคุณภาพชีวิตของผู้อยู่อาศัย เนื่องจากมีบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบในการดูแลรักษาและบริหารจัดการทรัพย์สินส่วนกลางของอาคารชุดหรือหมู่บ้านจัดสรร ซึ่งรวมถึง การรักษาความปลอดภัย การทำความสะอาด การซ่อมแซมบำรุงรักษา การจัดเก็บค่าส่วนกลาง การจัดกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน หากการบริหารงานนิติบุคคลมีประสิทธิภาพ ผู้อยู่อาศัยก็จะได้รับความสะดวก ปลอดภัย และมีความสุขกับการอยู่อาศัยในอาคารชุดหรือหมู่บ้านจัดสรรมากขึ้น ในทางกลับกันหากการบริหารงานนิติบุคคลไม่มีประสิทธิภาพ อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของผู้อยู่อาศัย เช่น เกิดปัญหาความปลอดภัย ทรัพย์สินส่วนกลางชำรุดทรุดโทรม ลูกบ้านไม่มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ เป็นต้น แนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพในการบริหารงานนิติบุคคลอาคารชุดและหมู่บ้านจัดสรรเพื่อให้การบริหารงานนิติบุคคลอาคารชุดและหมู่บ้านจัดสรรมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งคณะกรรมการนิติบุคคล เจ้าของอาคารชุดหรือหมู่บ้านจัดสรร ลูกบ้าน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้น การบริหารจัดการอาคารชุดและหมู่บ้านจัดสรร จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยรักษาคุณภาพชีวิตของผู้อยู่อาศัยให้อยู่ในระดับที่ดี โดยการบริหารจัดการที่ดีจะต้องครอบคลุมทั้งด้านกายภาพและด้านสังคม โดยด้านกายภาพนั้น ครอบคลุมถึงการดูแลรักษาและซ่อมแซมอาคาร สาธารณูปโภค และสิ่งแวดล้อม ส่วนด้านสังคมนั้น ครอบคลุมถึงการจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันเพื่อสร้างชุมชนที่เข้มแข็ง ขอบเขตการบริหารอาคารชุดและหมู่บ้านจัดสรร การดูแลรักษาและซ่อมแซมอาคารและสาธารณูปโภค การจัดการด้านความปลอดภัย การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม การจัดเก็บค่าส่วนกลางหรือค่าบำรุงรักษาสาธารณูปโภค การจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการอาคารชุดและหมู่บ้านจัดสรร การบริหารจัดการอาคารชุดและหมู่บ้านจัดสรรอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้ พระราชบัญญัติอาคารชุด พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติการจัดการจัดสรรที่ดิน พ.ศ. 2543 ในส่วนการบริหารจัดการอาคารชุดและหมู่บ้านจัดสรรโดยนิติบุคคลนั้น มีข้อดีคือ มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ และสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการโดยนิติบุคคลนั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้อยู่อาศัยอย่างสูง โดยมีองค์ประกอบสำคัญของการบริหารจัดการอาคารชุดและหมู่บ้านจัดสรรได้แก่ คณะกรรมการบริหาร ผู้จัดการอาคารชุดหรือผู้จัดการหมู่บ้านจัดสรร และผู้อยู่อาศัย คณะกรรมการบริหารมีหน้าที่ในการกำกับดูแลการบริหารจัดการอาคารชุดหรือหมู่บ้านจัดสรร โดยคณะกรรมการบริหารจะต้องประกอบด้วยผู้อยู่อาศัยที่มีจิตอาสา และมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม ผู้จัดการอาคารชุดหรือผู้จัดการหมู่บ้านจัดสรรมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริหาร ผู้อยู่อาศัยมีหน้าที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของอาคารชุดหรือหมู่บ้านจัดสรร และมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการอาคารชุดหรือหมู่บ้านจัดสรร

เนื้อเรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานนิติบุคคลอาคารชุดและหมู่บ้านจัดสรร

นิติบุคคลอาคารชุดและหมู่บ้านจัดสรร เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารจัดการอาคารชุดและหมู่บ้านจัดสรร ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดูแลรักษาอาคารและทรัพย์สินส่วนกลาง ให้บริการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ รักษาความปลอดภัย อำนวยความสะดวกแก่ลูกบ้าน และดำเนินการอื่นๆ ตามวัตถุประสงค์ของนิติบุคคล โดยประสิทธิภาพในการบริหารงานนิติบุคคลอาคารชุดและหมู่บ้านจัดสรร ตลอดจนความสามารถในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานนิติบุคคลอาคารชุดและหมู่บ้านจัดสรร ได้แก่

1. การบริหารจัดการที่ดี (Good Management) หมายถึง การบริหารจัดการที่ดี หมายถึง การวางแผน การจัดองค์กร การนำแผนไปปฏิบัติ และการควบคุมให้เป็นไปตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการนิติบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการนิติบุคคลคณะกรรมการนิติบุคคลควรประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเพียงพอ มีวิสัยทัศน์ มีทักษะในการบริหารจัดการ และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และควรมีระบบการทำงานที่ชัดเจน มีระเบียบข้อบังคับที่รองรับการทำงานตลอดจนมีระบบการสื่อสารและประสานงานที่ดีระหว่างคณะกรรมการและสมาชิก (สมาคมอาคารชุดไทย, 2565)

การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร เป็นกระบวนการ อย่างเป็นระบบ และมีโครงสร้างในการสร้างความร่วมมือขององค์กร ในการวางแผนและลงมือปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแนวทางการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรทำให้บุคลากรกลุ่มต่าง ๆ มาทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุถึงจุดหมายร่วมกัน มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์องค์กรและสามารถปรับปรุงคุณภาพของของบริการนั้นจนได้เป็นผลสำเร็จทั่วทั้งองค์กร ด้วยแรงสนับสนุนในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ได้ผลผลิตและบริการที่มี คุณภาพในระดับที่ต้นทุนต่ำและผู้ใช้บริการพึงพอใจ (จิรุตม์ ศรีรัตนบัลล์, 2554); (Ishikawa, K., 1985)

2. บุคลากรที่มีคุณภาพ (Personnel Quality) หมายถึง คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ของนิติบุคคลอาคารชุดและหมู่บ้านจัดสรร ควรมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน ด้านบริหารจัดการนิติบุคคลเป็นอย่างดี มีทัศนคติที่ดีต่องานบริการ มีความรับผิดชอบ และเสียสละเพื่อส่วนรวม ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรที่มีคุณลักษณะและความสามารถที่ตรงตามความต้องการขององค์กร ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรที่มีคุณภาพสามารถแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1. องค์ประกอบด้านความรู้ ความสามารถ หมายถึง การมีองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงานอย่างครบถ้วนและทันสมัย รวมไปถึงความสามารถในการเรียนรู้และ

ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป 2. องค์ประกอบด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง การมีบุคลิกภาพที่ดี ทักษะในการทำงานเชิงบวก มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่องานและองค์กร มีการทำงานเป็นทีม และมีจริยธรรมในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของบุคลากร ได้แก่ ความรู้และทักษะ บุคลากรควรมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ทักษะ ทักษะ บุคลากรควรมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ความรับผิดชอบ บุคลากรควรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การทำงานเป็นทีม บุคลากรควรสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุภาพ พงษ์พิทักษ์, 2565). ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการบริหารการพัฒนา บุคลากรมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กรสมัยใหม่ (สุธินี ฤกษ์ขำ, 2557)

3. ทรัพยากรที่เพียงพอ (Resources) หมายถึง ทรัพยากรที่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการนิติบุคคลอาคารชุดหรือหมู่บ้านจัดสรร หมายถึง ทรัพยากรที่มีปริมาณเพียงพอต่อความต้องการในการใช้ทรัพยากรนั้นๆ เพื่อให้นิติบุคคลสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทรัพยากรที่สำคัญสำหรับการบริหารจัดการนิติบุคคล ได้แก่ เงินทุน บุคลากร ทรัพย์สิน และข้อมูล เงินทุน เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดสำหรับการบริหารจัดการนิติบุคคล เนื่องจากใช้ในการชำระค่าใช้จ่ายต่างๆ เช่น ค่าจ้างพนักงาน ค่าบำรุงรักษาทรัพย์สินส่วนกลาง ค่าสาธารณูปโภค เป็นต้น นิติบุคคลควรมีแผนการจัดหาเงินทุนที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถจัดหาเงินทุนได้เพียงพอต่อความต้องการ บุคลากร เป็นทรัพยากรที่สำคัญอีกประการหนึ่งสำหรับการบริหารจัดการนิติบุคคล เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงานในการบริหารจัดการนิติบุคคล นิติบุคคลควรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพียงพอ มีทักษะในการบริหารจัดการ และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ทรัพย์สิน เป็นทรัพยากรที่ใช้ในการประกอบกิจการของนิติบุคคล เช่น อาคาร ที่ดิน สิ่งปลูกสร้าง เป็นต้น นิติบุคคลควรดูแลรักษาทรัพย์สินให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน เพื่อความปลอดภัยและประโยชน์สูงสุดแก่สมาชิก ข้อมูล เป็นทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการบริหารจัดการนิติบุคคล เนื่องจากข้อมูลช่วยให้นิติบุคคลสามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ นิติบุคคลควรจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงรุกจึงเป็นกระบวนการบริหารงานเกี่ยวกับบุคลากรภายในองค์กรที่มุ่งเน้นการคาดการณ์การเปลี่ยนแปลง ที่อาจจะเกิดขึ้นและ การวางแผนงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เตรียมพร้อมรับ การเปลี่ยนแปลงนั้น อย่างสอดคล้องกับกลยุทธ์การแข่งขันและความสามารถหลัก ขององค์กรเพื่อส่งเสริมผลการดำเนินงานให้เกิดการบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (สมพิศ ทองปาน, 2559 : 252-257)

4. กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง (Laws and Regulations) หมายถึง กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องควรมีความชัดเจนสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และเอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานของนิติบุคคล พระราชบัญญัติอาคารชุด พ.ศ.2522 และพระราชบัญญัติการจัดสรรที่ดิน พ.ศ.2543 กำหนดให้มีการจัดตั้งนิติบุคคลขึ้นเพื่อทำหน้าที่ในการบริหารจัดการทรัพย์สินส่วนกลาง

ของอาคารชุดและหมู่บ้านจัดสรร เนื่องจากอาคารชุดและหมู่บ้านจัดสรรมีทรัพย์สินส่วนกลางที่เจ้าของอาคารชุดหรือเจ้าของที่ดินจัดสรรต้องร่วมกันรับผิดชอบ เช่น ทางเดิน บันได ลิฟต์ สระว่ายน้ำ สวนหย่อม เป็นต้น หากไม่มีการจัดตั้งนิติบุคคลขึ้น การบริหารจัดการทรัพย์สินส่วนกลางเหล่านี้ อาจเกิดปัญหา เช่น เจ้าของอาคารชุดหรือเจ้าของที่ดินจัดสรรอาจไม่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพย์สินส่วนกลาง ทรัพย์สินส่วนกลางอาจถูกดูแลรักษาไม่เพียงพอ หรืออาจเกิดความขัดแย้งระหว่างเจ้าของอาคารชุดหรือเจ้าของที่ดินจัดสรรด้วยกัน (กรมที่ดิน. 2566, ประมวลองค์ความรู้เกี่ยวกับที่ดิน) นอกจากนี้ยังมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับนิติบุคคลอาคารชุดและหมู่บ้านจัดสรร ที่สำคัญ ได้แก่

1. พระราชบัญญัติอาคารชุด พ.ศ. 2522 กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดตั้งนิติบุคคลอาคารชุด หน้าที่และอำนาจของนิติบุคคลอาคารชุด การบริหารจัดการนิติบุคคลอาคารชุด ทรัพย์สินส่วนกลางของอาคารชุด และบทลงโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนกฎหมาย (พรบ.อาคารชุด, 2522)

2. พระราชบัญญัติการจัดสรรที่ดิน พ.ศ. 2543 กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดตั้งนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร หน้าที่และอำนาจของนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร การบริหารจัดการนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร ทรัพย์สินส่วนกลางของหมู่บ้านจัดสรร และบทลงโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนกฎหมาย (พรบ.จัดสรรที่ดิน, 2522)

3. พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการก่อสร้างอาคารอาคารชุด และหมู่บ้านจัดสรร (พรบ.ควบคุมอาคาร, 2522)

4. พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. 2508 กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่จากอาคารชุดและหมู่บ้านจัดสรร (พรบ.ภาษีบำรุงท้องที่, 2508)

5. การมีส่วนร่วมของสมาชิก (Participation) หมายถึง สมาชิกควรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานของนิติบุคคล ปฏิบัติตามข้อบังคับของนิติบุคคล และร่วมกันดูแลรักษาทรัพย์สินส่วนกลาง พระราชบัญญัติอาคารชุด พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติการจัดสรรที่ดิน พ.ศ. 2543 กำหนดให้สมาชิกของนิติบุคคลอาคารชุดและนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรรมีหน้าที่ในการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพย์สินส่วนกลางของอาคารชุดหรือหมู่บ้านจัดสรร ดังนี้

5.1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานของนิติบุคคล สมาชิกควรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายและแผนการดำเนินงานของนิติบุคคล เพื่อให้นโยบายและแผนการดำเนินงานของนิติบุคคลสอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกส่วนใหญ่

5.2 การปฏิบัติตามข้อบังคับของนิติบุคคล สมาชิกควรปฏิบัติตามข้อบังคับของนิติบุคคลอย่างเคร่งครัด เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพย์สินส่วนกลางเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามระเบียบที่กำหนด

5.3 การดูแลรักษาทรัพย์สินส่วนกลาง สมาชิกควรช่วยกันดูแลรักษาทรัพย์สินส่วนกลางให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน โดยปฏิบัติตามระเบียบเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินส่วนกลางที่กำหนดโดยนิติบุคคล

การมีส่วนร่วมของสมาชิกในการบริหารจัดการทรัพย์สินส่วนกลางของอาคารชุดหรือหมู่บ้านจัดสรรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการทรัพย์สินส่วนกลาง เพราะจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจและความสามัคคีระหว่างสมาชิก ส่งผลให้การบริหารจัดการทรัพย์สินส่วนกลางเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สมาชิกทุกคน (สมาคมอาคารชุดไทย, 2565)

6. สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของนิติบุคคล แต่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของนิติบุคคล สภาพแวดล้อมภายนอกที่สำคัญ ได้แก่

6.1สภาพเศรษฐกิจ สภาพเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศและภูมิภาค เช่น ภาวะเศรษฐกิจถดถอย ภาวะเงินเฟ้อ อัตราดอกเบี้ย เป็นต้น อาจส่งผลกระทบต่อรายได้ของสมาชิก นิติบุคคลอาจต้องปรับแผนการดำเนินงานเพื่อลดต้นทุนหรือเพิ่มรายได้

6.2สังคม การเปลี่ยนแปลงของสังคม เช่น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร การเปลี่ยนแปลงค่านิยม เป็นต้น อาจส่งผลกระทบต่อความต้องการและพฤติกรรมของสมาชิก นิติบุคคลอาจต้องปรับแผนการดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิก

6.3การเมือง การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เช่น การเปลี่ยนแปลงรัฐบาล การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาล เป็นต้น อาจส่งผลกระทบต่อกฎระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง นิติบุคคลอาจต้องปรับแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของกฎระเบียบและข้อบังคับ

นิติบุคคลควรมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกอย่างสม่ำเสมอ เพื่อติดตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและประเมินผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อการทำงานของนิติบุคคล การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกจะช่วยให้นิติบุคคลสามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวอย่างผลกระทบของสภาพแวดล้อมภายนอกต่อการทำงานของนิติบุคคล เช่น

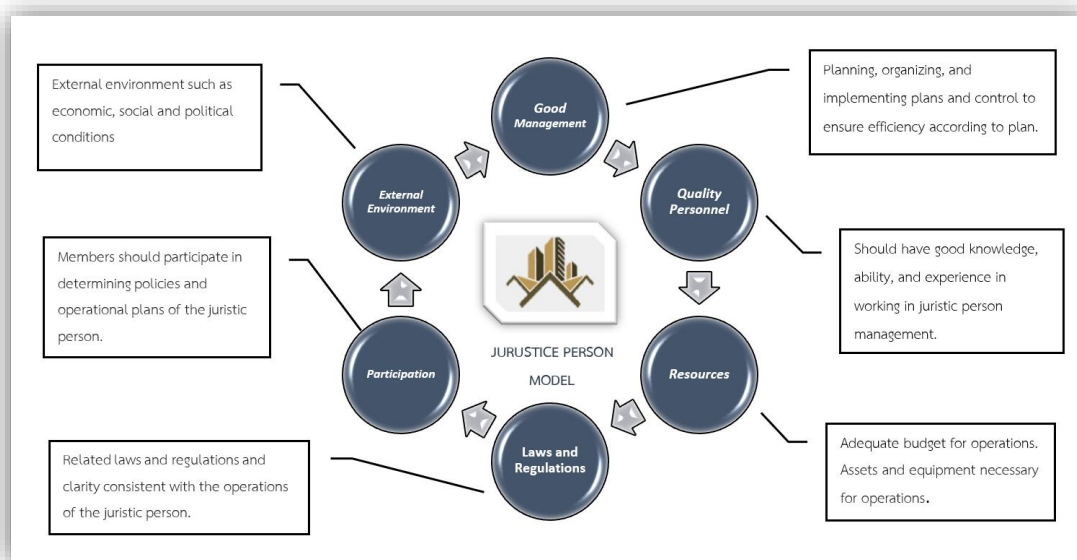
1. ภาวะเศรษฐกิจถดถอย อาจทำให้รายได้ของสมาชิกลดลง นิติบุคคลอาจต้องปรับแผนการดำเนินงานเพื่อลดต้นทุนหรือเพิ่มรายได้ เช่น เลื่อนการปรับปรุงซ่อมแซมทรัพย์สินส่วนกลาง หรือลดค่าใช้จ่ายด้านสาธารณูปโภค

2. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร เช่น ประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น อาจทำให้ความต้องการและพฤติกรรมของสมาชิกเปลี่ยนไป นิติบุคคลอาจต้องปรับแผนการดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิก เช่น เพิ่มพื้นที่สำหรับผู้สูงอายุ หรือจัดกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุ

3. การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาล เช่น รัฐบาลออกกฎหมายใหม่เกี่ยวกับอาคารชุด อาจทำให้นิติบุคคลต้องปฏิบัติตามกฎหมายใหม่ เช่น ออกกฎระเบียบเกี่ยวกับความปลอดภัยของอาคารชุด หรือปรับปรุงระบบการจัดการขยะ

โดยสรุปแล้ว สภาพแวดล้อมภายนอกเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการดำเนินงานของนิติบุคคล นิติบุคคลควรมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกอย่างสม่ำเสมอ เพื่อติดตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและประเมินผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อการดำเนินงานของนิติบุคคล การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกจะช่วยให้นิติบุคคลสามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รูปภาพที่ 1 โมเดลปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานนิติบุคคลอาคารชุดและหมู่บ้านจัดสรร



จากรูปที่ 1 จะเห็นได้ว่า โมเดลปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิภาพในการบริหารงานนิติบุคคลอาคารชุดและหมู่บ้านจัดสรร ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ประกอบด้วย

1. การบริหารจัดการที่ดี (Good Management) หมายถึง การบริหารจัดการที่ดี หมายถึง การวางแผน การจัดองค์กร การนำแผนไปปฏิบัติ และการควบคุมให้เป็นไปตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ

2. บุคลากรที่มีคุณภาพ (Personnel Quality) หมายถึง คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ของนิติบุคคลอาคารชุดและหมู่บ้านจัดสรร ควรมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน ด้านบริหารจัดการนิติบุคคลเป็นอย่างดี

3. ทรัพยากรที่เพียงพอ (Resources) หมายถึง ทรัพยากรที่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการนิติบุคคลอาคารชุดหรือหมู่บ้านจัดสรร หมายถึง ทรัพยากรที่มีปริมาณเพียงพอต่อความต้องการในการใช้ทรัพยากรนั้นๆ เพื่อให้นิติบุคคลสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

4. กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง (Laws and Regulations) หมายถึง กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องควรมีความชัดเจนสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และเอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานของนิติบุคคล

5. การมีส่วนร่วมของสมาชิก (Participation) หมายถึง สมาชิกควรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานของนิติบุคคล ปฏิบัติตามข้อบังคับของนิติบุคคล และร่วมกันดูแลรักษาทรัพย์สินส่วนกลาง

6. สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของนิติบุคคล แต่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของนิติบุคคล

ดังนั้นนิติบุคคลอาคารชุดและหมู่บ้านจัดสรร ควรให้ความสำคัญและดำเนินการอย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถบริหารจัดการโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของสมาชิก นอกจากปัจจัยข้างต้นแล้ว ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานนิติบุคคล เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม และพฤติกรรมผู้บริโภค เป็นต้น ซึ่งนิติบุคคลควรศึกษาและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อสามารถบริหารจัดการโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

สรุป

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานนิติบุคคลอาคารชุดและหมู่บ้านจัดสรร สามารถสรุปได้ดังนี้ การบริหารจัดการที่ดี เป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้กับสมาชิก โดยคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ของนิติบุคคลอาคารชุดและหมู่บ้านจัดสรร ควรมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานด้านบริหารจัดการนิติบุคคลเป็นอย่างดี มีระบบการทำงานที่ชัดเจน มีการสื่อสารและประสานงานที่ดีระหว่างคณะกรรมการและสมาชิก ตลอดจนการมีบุคลากรที่มีคุณภาพ คือคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ของนิติบุคคลควรมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานด้านบริหารจัดการนิติบุคคลเป็นอย่างดี มีทัศนคติที่ดีต่องานบริการ มีความรับผิดชอบ และเสียสละเพื่อส่วนรวม รวมถึงทรัพยากรที่เพียงพอ หมายถึง นิติบุคคลควรมีงบประมาณที่เพียงพอสำหรับการดำเนินงาน มีทรัพย์สินและอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงาน และการได้รับความร่วมมือจากสมาชิก คือสมาชิกควรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานของนิติบุคคล ปฏิบัติตามข้อบังคับของนิติบุคคล และร่วมกันดูแลรักษาทรัพย์สินส่วนกลาง

และท้ายที่สุดคือสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น สภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง อาจมีผลกระทบต่อการดำเนินงานของนิติบุคคล นิติบุคคลควรให้ความสำคัญและดำเนินการอย่างเหมาะสมกับปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของสมาชิก

บรรณานุกรม

- กรมที่ดิน. (2566). *ประมวลองค์ความรู้เกี่ยวกับที่ดิน ส่วนมาตรฐานการจัดสรรที่ดิน*. สืบค้น 8 มีนาคม 2566, จาก <https://www.dol.go.th/estate/Pages/15166.pdf>
- จิรุตม์ ศรีรัตนบัลล์. (2554). *การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- พระราชบัญญัติการจัดสรรที่ดิน พ.ศ. 2543./ (2543,/23/10)./ *ราชกิจจานุเบกษา*./ เล่ม 117/ ตอนที่ 126./ หน้า 53.
- พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ.2522./ (2522,/05/14)./ *ราชกิจจานุเบกษา*./ เล่ม 96/ ตอนที่ 80./ หน้า 8.พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ.2508./ (2508,/11/1)./ *ราชกิจจานุเบกษา*./ เล่มที่ 82/ ตอนที่ 94./ หน้า 8.
- พระราชบัญญัติอาคารชุด พ.ศ.2522./ (2522,/04/22)./ *ราชกิจจานุเบกษา*./ เล่ม 106/ ตอนที่ 108./ หน้า 1724.
- สุภาพ พงษ์พิทักษ์. (2565). *การพัฒนาคุณภาพบุคลากร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุธินี ฤกษ์ขำ. (2557). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: หลักการและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สมพิศ ทองปาน. (2559). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงรุกในยุคของการเปลี่ยนแปลง.วารสารบัณฑิตศึกษา*, (3), 245-258
- สมาคมอาคารชุดไทย. (2565). *คู่มือการบริหารจัดการนิติบุคคลอาคารชุด*. สืบค้น 5 มกราคม 2566, จาก <https://silverman.app/informations/1>
- Ishikawa, K. (1985). *What is total quality control: The Japanese way*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

**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) ใช้ท้ายข้อความที่อ้างอิง 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). จักรเย็บผ้าสำนักงานทนายความ. 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;)

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

[illegible]

[illegible]

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

[illegible]

ย่อหน้า 0.63 นิ้ว ขนาดตัวอักษร 16 pt.

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

[illegible]

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 (ปริญญาคุชฎิบัณฑิต หรือ วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ชื่อสถาบัน, สถานที่พิมพ์.

ตัวอย่าง

วสันต์ ฉายรัศมีกุล. (2561). ผลของความแตกต่างทางเพศและบุคลิกภาพในผู้ใหญ่ตอนต้นที่มีต่อเสียงดิจิทัลที่เร้าอารมณ์ด้านความประทับใจ: การศึกษาเชิงพหุกรรมและคลื่นไฟฟ้าสมองสัมพันธ์กับเหตุการณ์ (ปริญญาคุชฎิบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

การอ้างอิงรายงานการวิจัย

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

ตัวอย่าง

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