

ISSN 2985-0304 (Print) ISSN
2985-0312 (Online)



ปีที่ 2 ฉบับที่ 3

กันยายน-ธันวาคม 2567

วารสารสหวิทยาการและ การจัดการภาคเอกชน

JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY AND
PRIVATE MANAGEMENT



ชมรมการบริหารสาธารณะ
Public Administration Club





วารสารสหวิทยาการและการจัดการภาคเอกชน

นโยบายข้อมูลส่วนบุคคล

ชื่อและที่อยู่อีเมล หรือข้อมูลส่วนบุคคล ที่กรอกในเว็บไซต์วารสารนี้จะใช้สำหรับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในงานวารสารเท่านั้นและจะไม่เปิดเผยเพื่อวัตถุประสงค์ในกิจกรรมอื่น ๆ หรือให้กับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นใดทราบ



วารสารสหวิทยาการและการจัดการภาคเอกชน Journal of Interdisciplinary and Private Management

วัตถุประสงค์

วารสารสหวิทยาการและการจัดการภาคเอกชน จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริม เผยแพร่ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย บทความหนังสือ ด้านการจัดการภาครัฐและการจัดการภาคเอกชน รัฐประศาสนศาสตร์ บริหาร การศึกษา และบริหารธุรกิจ และสาขาอื่น ๆ ที่สัมพันธ์กัน

ชื่อวารสาร

ภาษาไทย : วารสารสหวิทยาการและการจัดการภาคเอกชน

ภาษาอังกฤษ : Journal of Interdisciplinary and Private Management

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JIPM/>

ขอบเขต

วารสารสหวิทยาการและการจัดการภาคเอกชน จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริม เผยแพร่ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย บทความหนังสือ ด้านการจัดการภาครัฐและการจัดการภาคเอกชน รัฐประศาสนศาสตร์ บริหาร การศึกษา และบริหารธุรกิจ และสาขาอื่น ๆ ที่สัมพันธ์กัน

กำหนดการพิมพ์

ตีพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ ประกอบด้วย ฉบับที่ 1 ประจำเดือน มกราคม – เมษายน ฉบับที่ 2 ประจำเดือน พฤษภาคม – สิงหาคม ฉบับที่ 3 ประจำเดือน กันยายน – ธันวาคม

เจ้าของ : ชมรมการบริหารสาธารณะ

กระบวนการพิจารณาบทความจากผู้ทรงคุณวุฒิ

บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง ได้รับการตรวจสอบทางด้านวิชาการ โดย ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกตรงตามสาขา จำนวน 3 ท่าน แบบปกปิดสองทาง (double-blind) และบทความใน วารสารฉบับนี้เป็นความรับผิดชอบของเจ้าของบทความซึ่งกองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย และการนำ บทความในวารสารนี้ไปเผยแพร่สามารถกระทำได้ โดยระบุแหล่งอ้างอิงจากวารสารสหวิทยาการและการจัดการ ภาคเอกชน

บรรณาธิการ

ดร.สุพัตรา ยอดสุรางค์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

กองบรรณาธิการ

รศ.ดร.ประกฤติ พูลพัฒน์

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

รศ.ดร.ลักษมี งามมีศรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ผศ.ดร.รักเกียรติ หงษ์ทอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ดร.วัฒนา นนทชิต

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี

ดร.ณรงค์ฤทธิ์ ปริสุทธิกุล

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง

ดร.เบญจ พพลธรรม

สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

รศ.พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผศ.ดร.ชัยฤทธิ์ ทองรอด

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผศ.ดร.ฐิติมา ให้อย่าง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผศ.ดร.สุเชาวน์ มีหนองหัว

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ดร.อำนวยการ บุญรัตน์ไผ่

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผู้ประสานงาน

ดร.สุพัตรา ยอดสุรางค์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

สถานที่พิมพ์

สำนักพิมพ์ บัดดี้ ครีเอชั่น 40/315

หมู่ 11 ต.บางแม่นาง อ.บางใหญ่ จ.นนทบุรี 11140

กองบรรณาธิการวารสารสหวิทยาการและการจัดการภาคเอกชน

ชมรมการบริหารสาธารณะ

3/768 ถนนเทศบาลนิมิตเหนือ แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

โทรศัพท์: 090-962-5431

สารจากบรรณาธิการ

วารสารสหวิทยาการและการจัดการภาคเอกชน จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริม เผยแพร่ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย บทความหนังสือ ด้านการจัดการภาครัฐ รัฐประศาสนศาสตร์ บริหารการศึกษา และบริหารธุรกิจ ในวารสารฉบับนี้กองบรรณาธิการได้รวบรวมบทความวิจัยเกี่ยวกับด้านการจัดการภาครัฐ รัฐประศาสนศาสตร์ และรัฐศาสตร์ จำนวน 5 บทความ

กองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความในฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่าน ผู้บริหาร รวมถึงนิสิต/นักศึกษา และหากท่านผู้อ่านต้องการให้มีการปรับปรุงในส่วนใดโปรดเสนอแนะมายังกองบรรณาธิการเพื่อจะได้ปรับปรุงวารสารให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นในฉบับต่อไป



ดร.สุพัตรา ยอดสุรางค์

บรรณาธิการวารสารสหวิทยาการและการจัดการภาคเอกชน

สารบัญ

บทความวิจัย

1. การจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ชุมชนหัวบ้าน.....1
อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
Cultural Tourism Management: Hua Baan Community
Mueang District Prachuap khiri khan Province
กมลทิพย์ สุริยะฉันทนานนท์ และสุเชาว์ มีหนองหว่า
2. การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชน.....13
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
Internal Quality Assurance Operations of Private Schools under
Prachuap Khiri Khan Provincial Education Office
ณัชชา พุ่มพวง
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู.....26
ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
The Factors Affecting to the Happiness of Teachers' Working Office of
Vocational Education Commission Prachuap Kiri Khan Province
ไสดา สิทธิชัย
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของสถานประกอบการต่อการบริการชำระเงิน.....37
สมทบประกันสังคม ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ในเขตภาคใต้ตอนบน
Factors Affecting Satisfaction of Establishments towards Social Security
Payment Service via E-Payment in the Upper Southern Region
สิริกร เหลือเอก
5. แนวทางการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.....44
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2
Guidelines for Developing a Database System for Educational Administration in the Digital
Era Under the Jurisdiction of the Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 2
เศรษฐพงษ์ จงอ่อน

การจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ชุมชนหัวบ้าน อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์**Cultural Tourism Management: Hua Baan Community****Mueang District Prachuap khiri khan Province****กมลทิพย์ สุริยะฉันทนานนท์¹ และสุเชาว์ มีหนองหว้า²****Kamontip Suriyachantananon¹ and Suchao Meenongwa²****นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต¹ และอาจารย์ที่ปรึกษา²****Master of Public Administration Students¹ Advisor²****วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์^{1,2}****College of Management Innovation, Rajamangala University of Technology Rattanakosin^{1,2}****E-mail: kamonthip.sur@rmutr.ac.th****บทคัดย่อ**

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาระดับการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ชุมชนหัวบ้านอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ชุมชนหัวบ้าน อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และ (3) เพื่อนำเสนอแนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมชุมชนหัวบ้าน อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการวิธีการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนในชุมชนหัวบ้าน จำนวน 300 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และสมการถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัยประกอบด้วย (1) การจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ชุมชนหัวบ้าน อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ชุมชนหัวบ้าน อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวก (3) ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม สามารถพยากรณ์การจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ชุมชนหัวบ้าน อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้ร้อยละ 72.2 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ การวางแผน ผู้นำและภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การมีส่วนร่วมการดำเนินงาน และการติดตามประเมินผล

คำสำคัญ: การจัดการ การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม การพัฒนาเศรษฐกิจ**Abstract**

The objectives of this research are as follows: (1) To study the management level of cultural tourism in Hua Ban Community, Mueang District, Prachuap Khiri Khan Province (2) to study the relationship between the management of cultural tourism in the Hua Baan community, Mueang District, Prachuap Khiri Khan Province, and the factors influencing the management of cultural tourism and (3) to propose guidelines for the management of

cultural tourism in the Hua Baan community, Mueang District, Prachuap Khiri Khan Province. This research is a quantitative study using questionnaires as the data collection method. The sample group consists of 300 residents of the Hua Ban community. The statistics used for data analysis included percentages, means, standard deviations, correlation coefficients, and multiple regression equations. The research results revealed the following: (1) The overall management of cultural tourism in the Hua Baan community, Mueang District, Prachuap Khiri Khan Province, was found to be at a high level. (2) There was a positive relationship between the management of cultural tourism in the Hua Baan community, Mueang District, Prachuap Khiri Khan Province, and the factors influencing cultural tourism management. (3) The factors affecting cultural tourism management were able to predict 72.2% of the management of cultural tourism in the Hua Baan community, Mueang District, Prachuap Khiri Khan Province. The predictive variables included planning, leadership and leadership qualities, decision-making participation, operational participation, and monitoring and evaluation.

Keywords: Management, Cultural Tourism, Economic Development

บทนำ

ในปัจจุบัน กระทรวงวัฒนธรรมได้ปรับบทบาทจากกระทรวงด้านสังคมสู่กระทรวงที่มีบทบาทด้านสังคมถึงเศรษฐกิจ โดยมุ่งเน้นการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้แก่ระบบเศรษฐกิจฐานรากของชุมชน ผ่านการสนับสนุนอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และการท่องเที่ยว นโยบาย OFOS (One Family One Soft Power) ของรัฐบาลมุ่งสร้างงานและรายได้ให้กับชุมชน โดยเฉพาะการใช้ทุนทางวัฒนธรรมในการพัฒนาเส้นทางท่องเที่ยวที่สะท้อนอัตลักษณ์ของแต่ละชุมชน (กระทรวงวัฒนธรรม, 2566)

โครงการต่าง ๆ ที่กระทรวงวัฒนธรรมได้ดำเนินการมีเป้าหมายเพื่อปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรมของประชาชน โดยมุ่งหวังให้คนไทยมีศักยภาพสูงและสร้างความภาคภูมิใจต่ออัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม ซึ่งจะนำไปสู่ความมั่นคงในชีวิตร (กลุ่มขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง (ป.ย.ป.) ในกระทรวงวัฒนธรรม, 2566) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2561-2580) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพการแข่งขันด้านการท่องเที่ยว โดยเฉพาะการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและการสร้างสรรค์ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563)

จังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีพันธกิจในการพัฒนาให้เป็นเมืองท่องเที่ยวที่มีเอกลักษณ์เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ โดยเฉพาะในชุมชนหัวบ้านซึ่งเป็นศูนย์กลางการปกครองในอดีต มีประวัติศาสตร์ที่สำคัญเกี่ยวกับสงครามโลกครั้งที่ 2 และได้รับการประกาศให้เป็นถนนสายวัฒนธรรม ซึ่งเป็น 1 ใน 11 ถนนสายวัฒนธรรม เมื่อปี พ.ศ. 2560 โดยกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ใช้ชื่อว่า “ถนนสายวัฒนธรรมสุคี” (กรมส่งเสริมวัฒนธรรม, 2560) ในปี พ.ศ. 2566 ได้รับคัดเลือกให้เป็นตลาดบกแห่งที่ 2 จากโครงการ “10 ตลาดบก 6 ตลาดน้ำ สืบสานวัฒนธรรมไทย” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยกรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม เพื่อพัฒนาตลาดบกสืบสานวัฒนธรรมไทยยกระดับและกระตุ้นเศรษฐกิจชุมชน สร้างอาชีพ สร้าง

รายได้ ให้กับชุมชนจากการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ (เที่ยวตลาดสู่ศึกศึก'ประจวบคีรีขันธ์ เส้นทางสมัยสงครามโลกครั้งที่ 2, 2566) และในปี พ.ศ. 2567 ถือเป็นช่วงเวลาสำคัญของชุมชนหัวบ้านเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากชุมชนหัวบ้านได้รับคัดเลือกให้เป็น 1 ใน 10 สุดยอดชุมชนต้นแบบ “เที่ยวชุมชน ยลวิถี” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (ข่าวดี! วร.ประกาศ 10 สุดยอดชุมชนต้นแบบ “เที่ยวชุมชน ยลวิถี” ปีที่ 4, 2567) และด้วยชุมชนมีการอนุรักษ์สถาปัตยกรรมและวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการดึงดูดนักท่องเที่ยวได้ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ได้ตระหนักถึงความสำคัญของทุนทางวัฒนธรรมที่ชุมชนมี และได้จัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ภายใต้โครงการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นเอกลักษณ์ของจังหวัด กิจกรรมย่อย 3 พัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยวถนนสายวัฒนธรรมสู่ศึก ชุมชนหัวบ้าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยได้รับการบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติราชการประจำปี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ซึ่งมีสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์เป็นหน่วยงานดำเนินการ (จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, 2567)

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าชุมชนจะมีการจัดตั้งคณะกรรมการและบุคลากร เพื่อจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม รวมไปถึงได้รับการสนับสนุนจากหลายภาคส่วนทั้งภาครัฐและภาคเอกชน แต่การท่องเที่ยวในชุมชนกลับไม่เป็นที่นิยมนัก ปัญหาที่สำคัญประกอบด้วยความร่วมมือของคนในชุมชน การขาดระบบขนส่งสาธารณะ และการประชาสัมพันธ์ที่ไม่ต่อเนื่องและทั่วถึง ดังนั้น ควรให้ความสำคัญกับการประสานความร่วมมือ และสร้างความรู้ความเข้าใจ นำไปสู่การตระหนักถึงคุณค่าของทุนทางวัฒนธรรมที่สามารถสร้างรายได้ให้แก่ตนเองได้ รวมถึงการส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างจริงจังจากภาครัฐและภาคเอกชน โดยการให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนของการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการดึงดูดนักท่องเที่ยวตามวิถีชีวิตที่มีเอกลักษณ์ มาใช้เป็นเครื่องมือในการดึงดูดความสนใจของนักท่องเที่ยว

นอกจากนี้ยังพบว่าความตื่นตัวของคนรุ่นใหม่ในชุมชนต่อการอนุรักษ์วัฒนธรรมลดลง (สำนักวัฒนธรรมประจวบคีรีขันธ์, 2564) ส่งผลให้หลายองค์ประกอบทางวัฒนธรรมเริ่มถูกละเลยหรือสูญหาย อีกทั้งการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวในภูมิภาคยังทำให้ชุมชนหัวบ้านต้องเผชิญความท้าทายในการดึงดูดนักท่องเที่ยว เมื่อเปรียบเทียบกับสถานที่ท่องเที่ยวอื่นในจังหวัดที่มีชื่อเสียงมากกว่า เช่น อ่าวมะนาว และเขาช่องกระจก (สำนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2565) ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนากลยุทธ์เพื่อยกระดับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในชุมชนให้มีความโดดเด่นและน่าสนใจมากขึ้น ปัญหาเหล่านี้สะท้อนถึงข้อจำกัดในการจัดการการท่องเที่ยวที่ขาดประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนอย่างเพียงพอ

เหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงต้องการศึกษา การจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ชุมชนหัวบ้าน อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เนื่องจากชุมชนหัวบ้านมีศักยภาพสูงที่จะเป็นต้นแบบของการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในลักษณะที่ส่งเสริมความยั่งยืน และยังช่วยฟื้นฟูเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมของชุมชน ขณะเดียวกันก็เพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจให้กับคนในพื้นที่ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และตอบสนองความต้องการของชุมชนและการพัฒนาการ

ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมให้มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้คนในชุมชนท้องถิ่นจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังคม และประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ชุมชนหัวบ้าน อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ชุมชนหัวบ้าน อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กับ ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ชุมชนหัวบ้าน อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้มุ่งเน้นศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี ประกอบด้วย แนวคิดการจัดการ P-O-L-C และทฤษฎีการมีส่วนร่วม ดังนี้

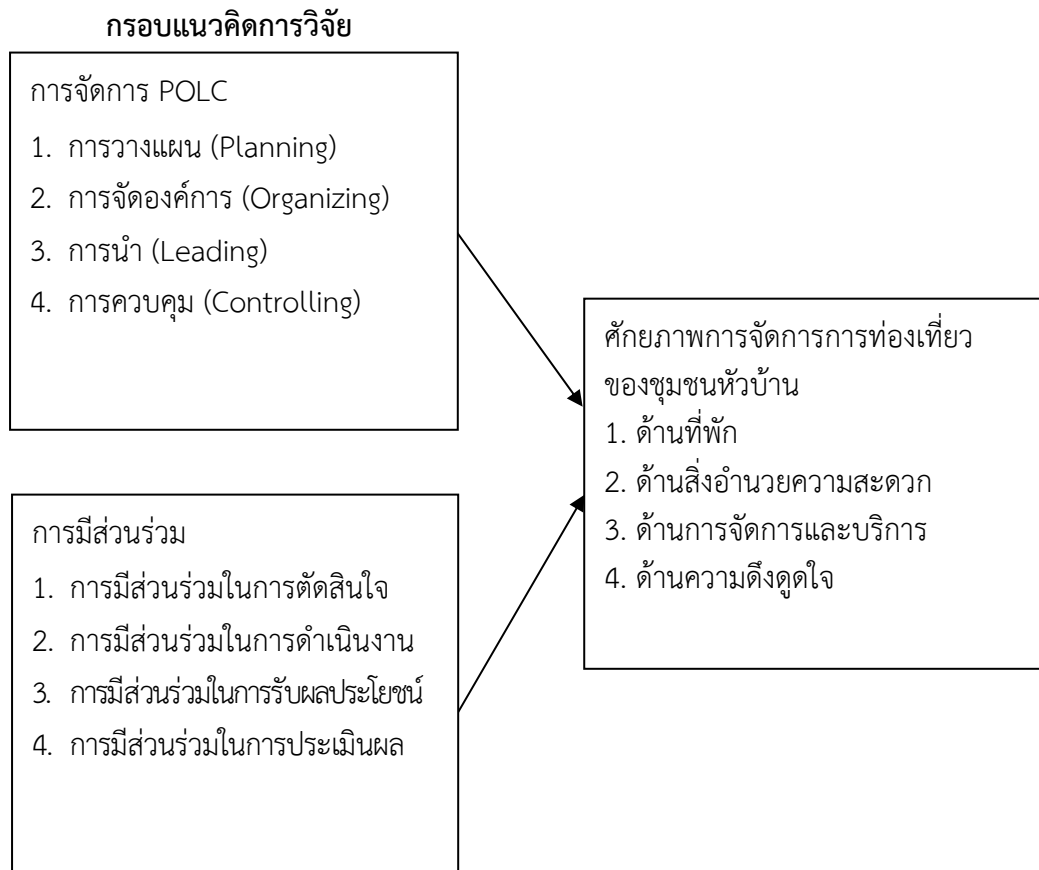
แนวคิดการจัดการ POLC

การจัดการในกรอบแนวคิด POLC (Planning, Organizing, Leading, Controlling) เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้กระบวนการจัดการบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดย การวางแผน (Planning) ช่วยกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานอย่างชัดเจน การจัดองค์การ (Organizing) ช่วยสร้างโครงสร้างที่เหมาะสมและประสานงานระหว่างทีมงาน การนำ (Leading) เน้นบทบาทของผู้นำในการสร้างแรงจูงใจและประสิทธิภาพของทีมงาน และ การควบคุม (Controlling) ช่วยติดตามความก้าวหน้าและปรับปรุงกระบวนการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ (Louis A. Allen, 1958)

ทฤษฎีการมีส่วนร่วม

ในบริบทของการมีส่วนร่วมของชุมชน Cohen และ Uphoff (1981) ชี้ให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมมีความสำคัญในทุกขั้นตอนของกระบวนการ เช่น การตัดสินใจ การดำเนินงาน การประเมินผล และการรับผลประโยชน์ การเปิดโอกาสให้สมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วมสร้างความรู้สึกรับเป็นเจ้าของ ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพและความยั่งยืนของโครงการพัฒนา (Cohen & Uphoff, 1981)

การประยุกต์ใช้แนวคิดทั้งสองนี้ในชุมชนหัวบ้าน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่าการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมสามารถประสบความสำเร็จได้ด้วยการผสมผสานระหว่างการจัดการ P-O-L-C และการมีส่วนร่วมของชุมชน การวางแผนที่ชัดเจน การจัดองค์การที่ดี การนำที่มีภาวะผู้นำเข้มแข็ง และการควบคุมติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ล้วนเป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยสร้างการมีส่วนร่วมและความสำเร็จของโครงการ (Kamontip Suriyachantananon et al., 2024)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ชุมชนหัวบ้าน อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ การวิจัยมีขั้นตอนดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ในการวิจัย ได้แก่ ชาวบ้านในชุมชนหัวบ้าน อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ชาวบ้านในชุมชนหัวบ้าน อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีจำนวน 300 คน โดยมีการกำหนดขนาดตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane ที่กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยคัดเลือกตัวอย่างจากกลุ่มที่อาศัยอยู่ในชุมชนหัวบ้าน และมีส่วนเกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวหรือกิจกรรมเชิงวัฒนธรรม เกณฑ์การคัดเลือกคือ 1) ประชาชนที่อาศัยอยู่ในชุมชนหัวบ้านอย่างน้อย 1 ปี 2) ประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป และ 3) ประชาชนที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของชุมชน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามออกแบบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประกอบด้วยคำถามแบบปลายปิดและปลายเปิด เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- 1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและกำหนดกรอบประเด็นข้อคำถาม

2) สร้างข้อคำถามและตรวจสอบความถูกต้อง โดยนำเสนอและปรับแก้ไขตามคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

3) เสนอแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

4) ทดลองใช้แบบสอบถามกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และปรับปรุงแก้ไขตามเกณฑ์

5) ตรวจสอบความถูกต้องและจัดพิมพ์เอกสารฉบับสมบูรณ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และสมการถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัย

การจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ชุมชนหัวบ้าน อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ด้านที่มากที่สุด ได้แก่ ด้านความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 รองลงมา ได้แก่ ด้านการจัดการและบริการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ด้านที่น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ชุมชนหัวบ้าน อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการ พบว่าในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ด้านที่มากที่สุด ได้แก่ การติดตามประเมินผล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมา ได้แก่ ด้านผู้นำและภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ด้านที่น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการวางแผน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ชุมชนหัวบ้าน อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการมีส่วนร่วม พบว่าในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ด้านที่มากที่สุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 รองลงมา ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ด้านที่น้อยที่สุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 การจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ชุมชนหัวบ้าน อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง พบว่า การจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ชุมชนหัวบ้าน อยู่ในระดับมาก จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์ และยอมรับสมมติฐานแย้งว่า การจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ชุมชนหัวบ้าน อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ชุมชนหัวบ้าน อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กับ ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ไม่เป็นเชิงบวก ผลการทดสอบพบว่า ความสัมพันธ์เป็นเชิงบวก จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์ และยอมรับสมมติฐานแย้งว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ชุมชนหัวบ้าน อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเป็นเชิงบวก

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม สามารถพยากรณ์และนำเสนอแนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ชุมชนหัวบ้าน อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม สามารถพยากรณ์และนำเสนอแนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ชุมชนหัวบ้าน อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ ได้ร้อยละ 72.2 โดยมีตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ การวางแผน ผู้นำและภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม ตัดสินใจ การมีส่วนร่วมดำเนินการ และการติดตามประเมินผล

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในชุมชนหัวบ้านอยู่ในระดับดี โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยต่าง ๆ เช่น การวางแผน ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม และการติดตามประเมินผล

การอภิปรายผล

การจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ชุมชนหัวบ้าน อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับเจษฎา ความคั่นเคย และชวลีย์ ณ ถลาง (2565) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมตามอัตลักษณ์ของกลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ศักยภาพการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของกลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล มีเอกลักษณ์ และมีความงดงามทางศิลปวัฒนธรรม โดยชุมชนมีความสัมพันธ์กันสูง สามารถเข้าถึงได้สะดวก มีความปลอดภัยและมีกิจกรรมการท่องเที่ยวในแหล่งวัฒนธรรม รวมทั้งมีการดูแลรักษาสภาพและ พื้นฟูแหล่งท่องเที่ยว และการก่อตั้งองค์กรหรือโครงการอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยว และสิริวิชญา คำชมภู (2564) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดบุรีรัมย์ในฐานะเมืองรอง ผลการวิจัยพบว่า บุรีรัมย์มีศักยภาพมากพอที่จะพัฒนาให้เป็นเมืองรองเป้าหมายทางด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เพราะบุรีรัมย์ได้ถูกกำหนดให้อยู่เขตการพัฒนาการท่องเที่ยว อารยธรรมอีสานใต้ และมีความโดดเด่นของทรัพยากรการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมหลักที่เป็นสถาปัตยกรรมแบบปราสาทหิน ของอาณาจักรขอมโบราณ แหล่งท่องเที่ยวที่มีคุณค่าทางประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และสังคมของเมืองบุรีรัมย์มีอยู่จริงจับต้องได้ มีประวัติศาสตร์ เรื่องราววิถีชีวิตของชุมชนเพื่อการศึกษาเรียนรู้บนพื้นฐานของความรับผิดชอบ และการอนุรักษ์ มรดกทางวัฒนธรรมโดยชุมชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวบุรีรัมย์ มีการอาศัยอยู่ร่วมกันของ 4 กลุ่มชาติพันธุ์ใหญ่ ซึ่งทำให้มีวัฒนธรรม ประเพณีที่หลากหลาย นอกจากนี้บุรีรัมย์ยังมีผู้นำที่มีความพร้อมในการพัฒนาจังหวัดอย่างต่อเนื่อง เพื่อการรองรับจำนวนนักท่องเที่ยวที่เพิ่มมากขึ้น และมีการพัฒนาระบบคมนาคมของจังหวัดเพื่อความ สะดวกให้ผู้เดินทางมาท่องเที่ยว

ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ชุมชนหัวบ้าน อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กับ ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ไม่เป็นเชิงบวก ผลการทดสอบพบว่า ความสัมพันธ์เป็นเชิงบวก สอดคล้องกับสุเทพ สุดเอี่ยม และคณะ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก รองลงมาคือด้านความประทับใจ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ส่วนด้านการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดระดับมาก การจัดการ

การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานีเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการสร้างสิ่งดึงดูดใจนักท่องเที่ยว ด้านการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการ และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่น ในแต่ละเส้นทางการท่องเที่ยวประกอบด้วย แผนที่ท่องเที่ยวและรายละเอียดของเส้นทางท่องเที่ยว เช่น แหล่งท่องเที่ยว ข้อมูลแหล่งท่องเที่ยว กิจกรรมการท่องเที่ยว จุดพักรับประทานอาหาร และจุดพักผ่อน และสโรชา อมรพงษ์มงคล (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในมิติความจริงแท้ และการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ กรณีศึกษา: เมืองมัลลิกา ร.ศ.124 จังหวัดกาญจนบุรี จากผลการศึกษาพบว่า การจัดการของเมือง มัลลิกามีข้อเด่นในด้านการจัดการองค์กร และการควบคุมแต่ยังขาดการจัดการด้านการวางแผนและการเป็นผู้นำ

ปัจจัยที่มีผลปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม สามารถพยากรณ์และนำเสนอแนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ชุมชนหัวบ้าน อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ ได้ร้อยละ 72.2 โดยมีตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ การวางแผน ผู้นำและภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การมีส่วนร่วมดำเนินการ และการติดตามประเมินผล สอดคล้องกับสรวรรณ์ เรืองกัลปวงศ์ และอรณพ เรืองกัลปวงศ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมของชุมชนเกาะเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยภาวะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) การจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยปัจจัยทั้ง 3 ด้านอธิบายการผันแปรของการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมของชุมชนเกาะเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ได้ร้อยละ 69.1 และสอดคล้องกับสรวรธ์ รุ่งเรือง (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความสำเร็จของการนำนโยบายการจัดการการท่องเที่ยวเมืองรอง กรณีศึกษาการจัดการทรัพยากรการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการนำนโยบาย และปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ พยากรณ์ความสำเร็จของการนำนโยบายการจัดการท่องเที่ยวเมืองรองกรณีศึกษาการจัดการทรัพยากรการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี ได้ร้อยละ 50.2

องค์ความรู้ใหม่

การจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในชุมชนหัวบ้าน อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ มีปัจจัยที่สำคัญในหลากหลายมิติ ทั้งในด้านการจัดการชุมชน การอนุรักษ์วัฒนธรรม และการส่งเสริมการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ดังนี้

1) แนวคิดการจัดการแบบองค์รวม (Holistic Management) การจัดการที่มีประสิทธิภาพในชุมชนหัวบ้านต้องพึ่งพาแนวคิด P-O-L-C (Planning, Organizing, Leading, Controlling) โดยเน้นการวางแผนที่รอบคอบ การจัดการที่มีโครงสร้างชัดเจน การนำที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง และการควบคุมติดตามผลอย่างต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้ช่วยสร้างระบบการบริหารจัดการที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

2) บทบาทของการมีส่วนร่วมของชุมชน การมีส่วนร่วมของชุมชนในทุกกระบวนการ เช่น การวางแผน การดำเนินงาน การรับผลประโยชน์ และการประเมินผล ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมสามารถประสบความสำเร็จ การเปิดโอกาสให้คนในชุมชนได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการดำเนินงานต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและช่วยเพิ่มความรับผิดชอบร่วมกัน

3) ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการจัดการ ได้แก่ การวางแผนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งควรคำนึงถึงความต้องการของนักท่องเที่ยวและชุมชน ผู้นำและภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ผู้นำควรมีทักษะในการบริหารจัดการ การสื่อสาร และการแก้ปัญหา การติดตามและประเมินผล การประเมินผลที่ต่อเนื่องช่วยให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาการท่องเที่ยวให้ตอบโจทย์นักท่องเที่ยวและชุมชน

4) การจัดการที่ดี การจัดการที่เน้นความยั่งยืนต้องคำนึงถึงสมดุลระหว่างการอนุรักษ์วัฒนธรรมและธรรมชาติ การพัฒนาระบบขนส่งสาธารณะและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ตอบโจทย์ความต้องการของนักท่องเที่ยว รวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้เกี่ยวกับทุนทางวัฒนธรรมของชุมชนให้คนรุ่นใหม่ตระหนักถึงคุณค่าและมีบทบาทในการอนุรักษ์

5) การสร้างเอกลักษณ์และความดึงดูดใจ ความสำคัญของการสร้างจุดเด่นหรือ "เรื่องราว" ที่เชื่อมโยงกับวัฒนธรรมท้องถิ่น เป็นกลยุทธ์ที่ช่วยสร้างประสบการณ์การท่องเที่ยวที่ไม่ซ้ำใครและดึงดูดนักท่องเที่ยวให้มาเยือน องค์ความรู้เหล่านี้ไม่เพียงแต่เสริมสร้างศักยภาพการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม แต่ยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับชุมชนอื่น ๆ ที่มีศักยภาพในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมได้อีกด้วย

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ศักยภาพการจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนหัวบ้านฯ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก เรื่องความเพียงพอและคุณภาพของรถยนต์สาธารณะ เหมาะสม กับการให้บริการนักท่องเที่ยว มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าปัจจัยอื่น จึงเสนอแนะให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนงบประมาณ และปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ระบบขนส่งสาธารณะ รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้ครอบคลุมและเพียงพอต่อการรองรับนักท่องเที่ยว ทำการสำรวจความต้องการของนักท่องเที่ยวและชุมชน เพื่อประเมินปริมาณและประเภทของการบริการที่จำเป็น และระบุสาเหตุของความไม่เพียงพอ เช่น จำนวนรถยนต์ที่มีอยู่ สภาพรถ ความสามารถในการให้บริการในช่วงเวลาที่มีนักท่องเที่ยวสูง โดยการเพิ่มจำนวนและความหลากหลายของรถยนต์ สำรวจความเป็นไปได้ในการเพิ่มจำนวนรถยนต์สาธารณะ เช่น การร่วมมือกับผู้ประกอบการท้องถิ่น และให้บริการที่หลากหลาย เสนอให้มีบริการประเภทต่าง ๆ เช่น รถตู้ รถจักรยาน หรือบริการเช่ารถ เพื่อให้ตรงตามความต้องการของนักท่องเที่ยว สร้างความร่วมมือกับชุมชน ส่งเสริมให้ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมในการให้บริการ เช่น การขับรถหรือเป็นคนกลางในการจัดการ และสนับสนุนธุรกิจท้องถิ่นในการให้บริการรถยนต์สาธารณะ รวมไปถึงพัฒนาคุณภาพการบริการอบรมผู้ขับขี่ จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการบริการและการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับนักท่องเที่ยว ปรับปรุงสภาพรถยนต์ ตรวจสอบและบำรุงรักษารถยนต์ให้มีความสะอาดและปลอดภัยอยู่เสมอ ตลอดจนปรับปรุงระบบการจัดการ สร้างระบบจองล่วงหน้า ใช้เทคโนโลยีในการสร้างระบบจองรถออนไลน์ เพื่อให้ผู้ใช้บริการสามารถจองได้ง่ายและสะดวก

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมด้านการจัดการ เรื่องการวางแผน ในหัวข้อชุมชนมีแผนการอำนวยความสะดวกอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ได้แก่ สถานที่พัก อาหาร มัคคุเทศก์ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าปัจจัยอื่น สะท้อนถึงคุณภาพหรือการบริการที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ จึงต้องพัฒนาแผนการอำนวยความสะดวกให้มีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของนักท่องเที่ยว โดยสร้างความรู้และทักษะในการเป็นเจ้าภาพที่ดี เพื่ออำนวยความสะดวก สามารถให้ความรู้ และดูแลนักท่องเที่ยวได้ พัฒนาและปรับปรุงที่พักให้ได้รับความสะดวกสบาย ส่งเสริมการจัดการร้านอาหารให้มีความสะอาดและปลอดภัย ตลอดจนนำเสนออาหารพื้นถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. พัฒนาด้านการวางแผน ควรมีการวางแผนที่ชัดเจน เน้นการสร้างการเข้าใจ คำนึงถึงความต้องการของชุมชนและนักท่องเที่ยว ควรร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ นอกจากนี้ควรมีการวางแผนที่ยั่งยืน เพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับชุมชนในระยะยาว

2. ควรมีการพัฒนาผู้นำท้องถิ่นให้มีภาวะผู้นำที่สามารถบริหารจัดการ สามารถนำชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการฝึกอบรมให้ผู้นำมีทักษะ ด้านการจัดการ การสื่อสาร และการแก้ไขปัญหาเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างราบรื่น

3. เสริมสร้างแนวทางการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้คนในชุมชนได้มีส่วนร่วมในทุกกระบวนการ เพื่อสร้างความโปร่งใสและความรับผิดชอบร่วมกัน เปิดพื้นที่รับฟังความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องที่จะส่งผลต่อวิถีชีวิตของตนเอง จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน

4. ควรสนับสนุนให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการการท่องเที่ยว เช่น การจัดการแหล่งท่องเที่ยว การจัดการทรัพยากรทางวัฒนธรรม และการเป็นมัคคุเทศก์ท้องถิ่น เพื่อให้มีส่วนร่วมในกระบวนการทั้งหมด และได้รับประโยชน์โดยตรงจากการท่องเที่ยว

5. ควรมีระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยจัดตั้งกลุ่มติดตามผลหรือคณะกรรมการจากทั้งหน่วยงานและชุมชน เพื่อประเมินความสำเร็จ และผลกระทบของการท่องเที่ยว รวมถึงปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และควรเป็นระบบที่เปิดเผยและโปร่งใส เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับทุกฝ่าย

ข้อเสนอแนะการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาประเด็นเรื่องความยั่งยืนของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในระยะยาว โดยเน้นการประเมินว่าชุมชนมีความพร้อมในการรักษาทรัพยากรทางวัฒนธรรมและธรรมชาติอย่างไร ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม การวิเคราะห์วิธีการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการพัฒนา รวมถึงการป้องกันการทำลายสิ่งแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม

2. ควรศึกษาประเด็นเรื่องความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่เคยมาท่องเที่ยว จะช่วยให้เข้าใจถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และมีแนวโน้มที่จะกลับมาท่องเที่ยวในชุมชนอีก ซึ่งจะทำให้เข้าใจปัจจัยนั้นๆ และสามารถนำไปปรับปรุงการจัดการท่องเที่ยว การบริการ และประสบการณ์การท่องเที่ยวให้ตรงกับความคาดหวังของนักท่องเที่ยว

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมวัฒนธรรม. (2560, 5 มิถุนายน). “สู้ศึก คึกคัก” ถนนสายวัฒนธรรมที่บอกเล่าเรื่องราวมรดกวัฒนธรรมท้องถิ่น. ข่าวประชาสัมพันธ์. http://www.culture.go.th/culture_th/ewt_news.php?nid=1847&filename=i
- กระทรวงวัฒนธรรม. (2567, 22 สิงหาคม). ข่าวดี! วร.ประกาศ 10 สุดยอดชุมชนต้นแบบ “เที่ยวชุมชน ยลวิถี” ปีที่ 4. ข่าวเด่น วร. https://www.m-culture.go.th/th/db_115_mculture_th60_11/77386
- กรุงเทพธุรกิจ. (2566, 2 ตุลาคม). คุณภาพเที่ยวตลาดสู้ศึกคึกคัก'ประจวบคีรีขันธ์' เส้นทางสมัยสงครามโลก ครั้งที่ 2. <https://www.bangkokbiznews.com/health/social/1091503>
- กลุ่มขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง (ป.ย.ป.) ในกระทรวงวัฒนธรรม. (2566). แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกระทรวงวัฒนธรรม. (ม.ป.ท.). <https://stg.m-culture.go.th/th/annual-action-plan>
- กิจจา บานชื่น. (2559). หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. (2567). แผนปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567. แผนพัฒนาจังหวัด. https://www.prachuapkhirikhan.go.th/_2018/news_project.
- เจษฎา ความคุ้นเคย และชวลีย์ ณ ถลาง. (กันยายน – ธันวาคม 2565). แนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมตามอัตลักษณ์ ของกลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 16(3), 47-48.
- สรวิทย์ รุ่งเรือง. (2562). ความสำเร็จของการนํานโยบายการจัดการการท่องเที่ยวเมืองรอง กรณีศึกษาการจัดการทรัพยากรการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, ไม่ได้ตีพิมพ์]. วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
- สรารวรรณ เรื่องกัลปวงศ์ และอรรรณ เรื่องกัลปวงศ์. (2558). รายงานการวิจัยเรื่องการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมของชุมชนเกาะเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- สโรชา อมรพงษ์มงคล. (2561). การจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในมิติความจริงแท้ และการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ กรณีศึกษา: เมืองมัลลิกา ร.ศ.124 จังหวัดกาญจนบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. TU Digital Collections. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:148846
- สิริวิญา คำชมภู. (2564). แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดบุรีรัมย์ในฐานะเมืองรอง. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา], University of Phayao Digital Collections. <https://updc.up.ac.th/handle/123456789/802>
- สุเทพ สุดเยี่ยม, สุภาภรณ์ โสภา, สุขอุษา นุ่นทอง และอำพล ปุญญา. (2561). การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานีเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน. [รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย]. DSpace JSPUI. <http://mcuir.mcu.ac.th:8080/jspui/handle/123456789/378>

- สำนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2565). ข้อมูลสถานที่ท่องเที่ยวในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. กรุงเทพฯ: การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563, 8 มีนาคม). แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 - 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม). http://nscr.nesdc.go.th/wp-content/uploads/2023/03/masterplan_updated2023_080363.pdf
- สำนักวัฒนธรรมประจวบคีรีขันธ์. (2564). รายงานสถานการณ์การอนุรักษ์วัฒนธรรมพื้นบ้านในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. ประจวบคีรีขันธ์: สำนักวัฒนธรรมประจวบคีรีขันธ์.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2542). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- Allen, L. A. (1958). Management and Organization. New York: McGraw-Hill Inc.
- Brown, T. (2021). Community tourism: Enhancing local experiences. New York, NY: Routledge.
- 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.
- Jones, A. (2019). Community tourism development: A comprehensive guide. New York, NY: Springer.
- Jones, A. (2020). Facilities and services in tourism management. London: Sage Publications.
- Kamontip Suriyachantananon et al. (2024). Cultural Tourism Management: Hua Baan Community, Mueang District, Prachuap Khiri Khan Province. Rajamangala University of Technology Rattanakosin.
- Louis A. Allen. (1958). Management and organization. New York: McGraw-Hill Inc.
- Smith, J. (2019). Effective management in the tourism sector. Boston, MA: Pearson.
- Smith, J. (2020). Tourism management: Principles and practices. London: Routledge.
- Smith, V. L. (1996). Indigenous tourism: The four Hs. In I. R. B. T. H. (Eds.) (Ed.), Tourism and indigenous people. London: International Thomson Business Press.
- Williams, R. (2018). The hospitality and tourism industry: A comprehensive guide. Oxford: Oxford University Press.

การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชน
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
Internal Quality Assurance Operations of Private Schools under
Prachuap Khiri Khan Provincial Education Office

ณัชชา พุ่มพวง

Natcha Phumphuag

ครู โรงเรียนหัวหินวิทยาลัย

Teacher, Hua Hin College School

E-mail: natchaph@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และ (2) เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 297 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) การเปรียบเทียบการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตาม เพศ และวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และ (3) การเปรียบเทียบการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

คำสำคัญ: การดำเนินการ การประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the level of quality assurance operations within educational institutions of private schools under the Office of Education of Prachuap Khiri Khan Province and (2) to compare the quality assurance operations within educational institutions of private schools under the Office of Education of Prachuap Khiri Khan Province, classified by gender, educational background and work experience. This research is quantitative research, the sample includes 297 private school administrators and teachers under the Office of Education in Prachuap Khiri Khan province. The instrument used in the research is a questionnaire. Analyze

data using frequency, percentage, mean and standard deviation, T-statistics, and one-way variance analysis. The results of the research showed that (1) the level of quality assurance operations within educational institutions of private schools under the Office of Education of Prachuap Khiri Khan Province as a whole and in terms of study was at a high level, (2) the comparison of quality assurance operations within educational institutions of private schools under the Office of Education of Prachuap Khiri Khan Province, classified by gender and educational qualification, with no difference in overall at the statistical significance level of .05, and (3) the comparison of quality assurance operations within educational institutions of private schools under the Office of Education of Prachuap Khiri Khan Province, classified by work experience, with overall differences at the statistical significance level of .05.

Keywords: Operation, Internal Quality Assurance, Educational Institutions

บทนำ

ในปัจจุบันสถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการศึกษาด้วยตนเอง มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามบริบทของตนเอง คุณภาพผู้เรียนและคุณภาพในการบริหารจัดการจึงมีความแตกต่างกัน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จึงกำหนดให้สถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายใน อันนำไปสู่การกำหนดให้มีมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้น และได้มีการประกาศใช้กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 และกระทรวงศึกษาธิการมีการประกาศให้ ใช้มาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษา พิเศษ พ.ศ. 2561 สำหรับให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางดำเนินงานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของ สถานศึกษาและเตรียมการสำหรับการประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งจะก่อให้เกิดความมั่นใจแก่ผู้มีส่วน เกี่ยวข้องทุกฝ่ายว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐานและคงรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานจากการ ดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561, น. 1)

จากประกาศกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษาพ.ศ. 2561 ให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาโดยการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษา พร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ จัดให้มีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนา สถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดเป็นประจำทุกปี และให้หน่วยงานต้นสังกัดมีหน้าที่ในการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ และแนะนำ สถานศึกษา เพื่อให้การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และจัดส่งรายงานการ ประเมินตนเองของสถานศึกษาให้แก่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เพื่อใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการประเมินคุณภาพภายนอก สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ดำเนินการประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและ มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และจัดส่งรายงาน

ผลการประเมินและการติดตามตรวจสอบดังกล่าวพร้อม ข้อเสนอแนะให้แก่สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและ พัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561, น. 60-61)

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (2566, น. 12-13) ได้เน้นติดตามการดำเนินงาน ประกัน คุณภาพการศึกษาในโรงเรียนเอกชน มีข้อเสนอแนะ คือ การบูรณาการทำงานแบบมีส่วนร่วม ทำให้เกิด ทักขะการ ปฏิบัติงาน และมีเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินงานร่วมกัน ขับเคลื่อนการยกระดับ คุณภาพ การศึกษาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพอย่างชัดเจน การส่งเสริมให้มีการขยายผลและต่อยอดระบบ การประกัน คุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนให้กับผู้ที่สนใจในรูปแบบที่หลากหลาย จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัย จึงมีความ ประสงค์ที่จะศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อที่จะนำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาการ ดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้เต็มศักยภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารและครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารและครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินการดำเนินการประกันคุณภาพ ภายใน สถานศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินการดำเนินการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

สถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาที่ยึดหลักผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด มุ่งพัฒนาคุณภาพ ของ ผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายการมีส่วนร่วมทั้งจากการบริหารจัดการของฝ่ายบริหาร การปฏิบัติหน้าที่ของครู และ บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาและหน่วยงานภายนอก ดังนั้น เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของ สถานศึกษาและสาธารณชนเชื่อมั่นว่าสถานศึกษามีการดำเนินงานสำเร็จบรรลุเป้าหมาย จึงต้องมีการ ดำเนินการ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561, น. 34)

ลัดดาวัลย์ ตั้งมั่น (2561, น. 31) ได้สรุปความหมายของคำว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มีคุณภาพ โดยการประเมินจากหน่วยงานต้นสังกัด ตาม หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติของการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน และอาศัยหลักการมีส่วนร่วมของ ชุมชนและ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน ประกอบด้วย การพัฒนามาตรฐานการศึกษา การจัดทำ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดระบบบริหารสารสนเทศ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษา การตรวจสอบและทบทวนการศึกษา การประเมินผลการศึกษา การรายงานคุณภาพประจำปี การพัฒนา คุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563, น.9) ได้สรุปว่า การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาใช้เป็นหลักฐานเชื่อมโยงในการรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) โดยใช้มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่มี ครอบคลุมชัดเจน และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสามารถสะท้อนคุณภาพของการบริหารจัดการศึกษาและการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อเป็น หลักประกันให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนเกิดความมั่นใจว่านักเรียนจะได้รับการจัดการศึกษาที่มี คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2564, น. 5) ได้มีแนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพตามกฎหมายกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 มีสาระสำคัญดังนี้

สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา และดำเนินการให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ดังนี้

1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่ กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด และประกาศค่าเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามสภาพความ พร้อมและบริบทของสถานศึกษา

2) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

3) ดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่กำหนดไว้

4) ประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาที่ สถานศึกษา กำหนด อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง พร้อมทั้งนำผลการประเมินมาจัดทำเป็นบทสรุปของ ผู้บริหาร ให้ผู้บริหารใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง

5) ติดตามผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปีให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเป็นระยะ ๆ อย่างน้อยภาค เรียนละ 1 ครั้งและนำผลการติดตามไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

6) จัดทำรายงานผลการประเมินตนเองที่เป็นผลจากการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่สะท้อนคุณภาพของผู้เรียน และผลสำเร็จของการบริหารจัดการศึกษา

7) พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ โดยนำผลจากการประเมินตนเองและข้อเสนอแนะจาก หน่วยงานต้นสังกัด ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

8) ให้ความร่วมมือกับสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ในการประเมินคุณภาพภายนอก พร้อมทั้งปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามข้อเสนอแนะ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กฤษเพชรพรวัชร ชื่นเพ็ชร (2560, น. 76) ได้ศึกษาเรื่องการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า สภาพการดำเนินงานประกัน คุณภาพภายในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ลดาวัลย์ ตั้งมั่น (2561, น. 92) ได้ศึกษาเรื่องการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า การดำเนินการ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

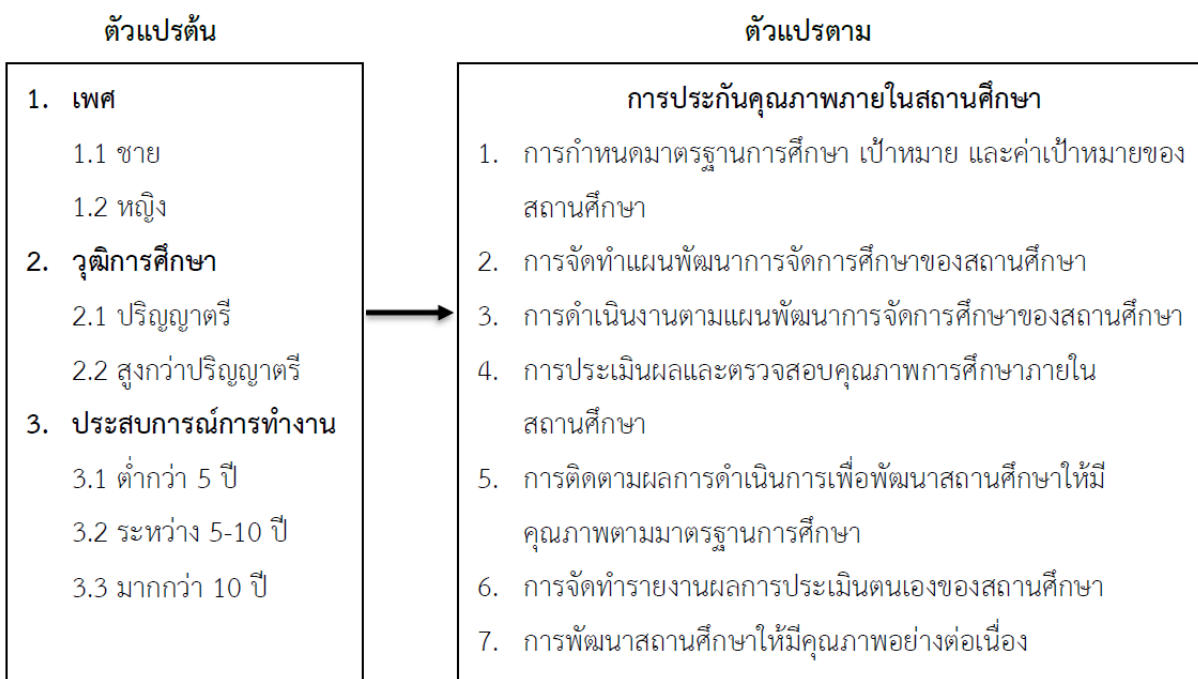
วรรณา ประเสริฐแก้ว (2561, น. 96) ได้ศึกษาเรื่องการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า สภาพการดำเนินงานประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ภักติภา ลูกเงาะ (2562, น.94) ได้ศึกษา เรื่องสภาพและแนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า สภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จรรยา อินตะวิน (2563, น. 89) ได้ศึกษาเรื่องการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน ผลการวิจัย พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของ โรงเรียน เอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ตัสนิม สะอะ (2564, น. 94) ได้ศึกษาเรื่องการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัย พบว่า ระดับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการและเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,156 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณสูตรของ ทาโรยามาเน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับฉลาก ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดมาตรฐาน การศึกษา เป้าหมาย และค่าเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษา ด้านการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มี

คุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษา ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) และด้านการพัฒนาสถานศึกษาให้มี คุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้นำโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อประมวลผล และหาค่าทางสถิติโดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำไป แปลผลคะแนนเป็นช่วงคะแนนเฉลี่ย

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชน

สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ใช้สถิติการทดสอบค่าที (T-Test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ได้แก่ เพศ และวุฒิการศึกษา และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม คือ ประสิทธิภาพการทำงาน ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Different)

ผลการวิจัย

1. การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา เป้าหมาย และค่าเป้าหมายของสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

2. ผู้บริหารและครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษา ด้านการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตาม มาตรฐานการศึกษา ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) และด้านการพัฒนา สถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนด้านการกำหนด มาตรฐานการศึกษา เป้าหมาย และค่าเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ .05

3. ผู้บริหารและครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมไม่ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4. ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา เป้าหมาย และค่าเป้าหมายของ สถานศึกษารองลงมา คือ ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และด้านการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษเพ็ชรพรวัชร ชื่นเพ็ชร (2560, น. 59) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลดาวัลย์ ตั้งมั่น (2561, น. 92) ได้ศึกษาเรื่องการดำเนินการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี พบว่า การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ วรณา ประเสริฐแก้ว (2561, น. 99) ได้ศึกษาเรื่องการดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาของ โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักวิภา ลูกเงาะ (2562, น. 87) ได้ศึกษาเรื่องสภาพและแนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า สภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา อินตะวิน (2563, น. 92) ได้ศึกษาเรื่องการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน เอกชน สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดน่าน พบว่าการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตันนิม สะอะ (2564, น. 94) ได้ศึกษาเรื่อง การประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก โดยภาพรวม อยู่ ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของ โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามเพศ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ด้านการติดตามผล การดำเนินการ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ด้านการจัดทำรายงานผลการ ประเมินตนเองของ สถานศึกษา (SAR) และด้านการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีเพศต่างกัน มีความรู้ ความเข้าใจในการ ดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา และร่วมกันประชุมปรึกษาหารือเพื่อร่วมกันในการ กำหนด ทิศทางให้งานประกันในสถานศึกษาของ ตนนั้นเกิดประสิทธิภาพต่างกัน และเมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าทาง สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีนโยบายให้ความรู้ในเรื่องการดำเนินงานการประกัน คุณภาพภายในทุกโรงเรียนในสังกัด ตามบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานต้นสังกัด จึงส่งผลให้ผู้บริหารและครูที่มี เพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัจฉรา อินตะวิน (2563, น. 93) ได้ศึกษาเรื่องการดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด น่าน การเปรียบเทียบการดำเนินงานประกัน คุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน จำแนกตามเพศ โดยรวมและราย ด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ตัสนิม สะอะ (2564, น. 102) ได้ศึกษาเรื่องการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาของโรงเรียน เอกชนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี การ เปรียบเทียบผลการดำเนินงาน การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก จำแนกตาม เพศ พบว่า โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของ โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมไม่ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีการ ส่งเสริม กำกับ ติดตามการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีการบริหารงานแบบบูรณา การร่วมกัน ระหว่าง ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ธนาภรณ์ จันทรเกษม (2561, น.109) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี พบว่า การบริหารงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครู เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ตัสนิม สะอะ (2564, น. 103) ได้ศึกษาเรื่องการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของ โรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี พบว่า การเปรียบเทียบผลการ ดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของ โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผู้บริหาร และครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพ ภายใน สถานศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมและรายด้าน แตกต่าง กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยรวม พบว่า ผู้ที่มี ประสบการณ์การ ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาของโรงเรียน เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม แตกต่างกับผู้ ที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5 -10 ปี ซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะเมื่อบุคคลทำงานไประยะหนึ่งแล้ว ก็จะเกิดการสั่งสมความรู้จากการ ทำงาน นั่นคือประสบการณ์ส่วนบุคคล เมื่อหลอมรวมเข้ากับความรู้เดิมและความรู้ใหม่ที่ศึกษาเพิ่มขึ้นก็จะ กลายเป็นทักษะหรือความชำนาญในสิ่งนั้น ๆ ทำให้ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมาก มีความรู้ความเข้าใจและ ตระหนักถึงความสำคัญเกี่ยวกับการดำเนินงาน การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามากกว่าผู้ที่มี ประสบการณ์การทำงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

แสงมณี วงศ์คุณ (2559, น. 148) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการวิจัย เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กฤษเพ็ชรพรวิรัช เข้มเพ็ชร (2560, น. 76) ได้ศึกษาเรื่องสภาพ การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครูเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการจัดทำรายงานประจำปีและด้านการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยมุ่งสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนว่าผู้เรียนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ กระบวนการนี้ครอบคลุมการ กำหนดมาตรฐาน การศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การประเมินผล การติดตามผล และการรายงานคุณภาพตนเองเป็นประจำทุกปี

โรงเรียนเอกชนควรเน้นการบูรณาการทำงานแบบมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อสร้างทักษะและความเข้าใจร่วมกันในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพยังต้องอาศัยเครื่องมือการประเมินที่เหมาะสม การติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และการนำผลการประเมินมาใช้วางแผนพัฒนาสถานศึกษาในระยะยาว ในมิติอื่น ๆ โรงเรียนเอกชนยังสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ตลอดจนส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และขยายผลการดำเนินงานให้กับผู้สนใจในวงกว้าง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีความยั่งยืนและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมในยุคปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การกำหนดมาตรฐานการศึกษา เป้าหมาย และค่าเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพ เพื่อสร้างการรับรู้ความเข้าใจและให้ ความสำคัญในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2. การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารควรให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วม ในจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็น ของสถานศึกษาโดยใช้ข้อมูลตามสภาพที่เป็นจริง และควรปรับปรุงแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของ สถานศึกษาให้เป็นปัจจุบันทุกครั้ง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง

3. การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ควรมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาการจัดการศึกษา โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ผู้บริหารต้องนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ เพื่อนำผลการดำเนินงานใช้วางแผนพัฒนาต่อไป

4. การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี สร้างเครื่องมือการประเมินที่มีคุณภาพ ดำเนินการประเมินโดยเน้นการประเมินผลตามหลักฐานเชิงประจักษ์ อย่างน้อย ภาคเรียนละ 1 ครั้ง

5. การติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาผู้บริหาร ควรให้ผู้รับผิดชอบโครงการ กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี รายงานความก้าวหน้าและรายงานผลการดำเนินการ และนำผลการติดตามมาวิเคราะห์เพื่อวางแผนนำไปใช้พัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานในปีการศึกษาต่อไป

6. การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ให้สถานศึกษาจัดทำตาม กระบวนการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่ได้ดำเนินการทุกกิจกรรม โครงการที่ ส่งผล ถึงการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา

7. การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาควรนำผลจากการประเมินตนเอง (SAR) ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
3. ควรศึกษาวิจัยแนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อพัฒนาการดำเนินงาน ประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

เอกสารอ้างอิง

- กฤษเพชรพรวัชร ชื่นเพชร. (2560). สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขต พื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- ตัสนิม สะอะ. (2564). การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนขนาดเล็กสังกัดสำนักงาน การศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- ธนาภรณ์ จันทร์เกษม. (2561). การบริหารงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ เทพ สตรี, ลพบุรี.

- ภักติวิภา ลูกเงาะ. (2562). สภาพและแนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- ลัดดาวลย์ ตั้งมั่น. (2561). การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- วรรณา ประเสริฐแก้ว. (2561). การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต, ปทุมธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพ พ.ศ. 2561. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็น.เอ.รัตนะเทรตดิ้ง.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2564). แนวดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ประเภทสามัญศึกษา ตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การค้ำของ สกสศ. ลาดพร้าว.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. (16 พฤศจิกายน 2566). รายงานผลการนิเทศติดตามการ ดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. เข้าถึงได้จาก: <https://shorturl.asia/HYXfu>.
- แสงมณี วงศ์คุณ. (2559). การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 28. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- อัจฉรา อินตะวัน. (2563). การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการ จังหวัดน่าน. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

The Factors Affecting to the Happiness of Teachers' Working Office of
Vocational Education Commission Prachuap Kiri Khan Province

โสดา สิทธิชัย

Soda Sittichai

ครู โรงเรียนกุยบุรีวิทยา

Teacher at Kui Buri Witthaya School

E-mail: divinezjoe@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (1) เพื่อวิเคราะห์ระดับปัจจัยของความสุขในการทำงานของครูอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (2) เพื่อวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (3) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความสุขในการทำงานของครูอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (4) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และหากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 172 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า (1) ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของครูอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3) ปัจจัยกับความสุขในการทำงานของครูอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ (4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ความสุขในการทำงานของครู, ความสัมพันธ์ในองค์กร

Abstract

This research has 4 objectives (1) to study the level of factors affecting happiness in teachers' working under the vocational education Prachuap kiri khan province (2) to analyze the level of happiness in teachers' working under the vocational education Prachuap kiri khan province (3) to analyze the relationship between factors and happiness in teachers' working under the vocational education Prachuap kiri khan province (4) to analyze factors affecting happiness in teachers' working under the vocational education Prachuap kiri khan province. This research is quantitative. The samples were 172 teachers. The research instrument was questionnaire. The statistics were frequency analysis, percentage average, standard deviation and Pearson's product

– moment correlation coefficient. The research results were found that: (1) the opinions about affecting happiness in teachers' working under the vocational education Prachuap kiri khan province in overall was at high level (2) the opinions about the level of happiness in teachers' working under the vocational education Prachuap kiri khan province in overall was at high level (3) the factors and the happiness in teachers' working under the vocational education Prachuap kiri khan province, there is relationship at .05 level of statistical significance and (4) Factors affecting the happiness at work of teachers under the Office of the Vocational Education Commission, Prachuap Khiri Khan Province include organizational factors. Relationship factors Leadership factors and factors regarding job characteristics.

Keywords: Leadership, The happiness of Teachers' Working, Organizational Relations

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) มีเป้าหมายหลักมีเป้าหมายหลักคือการสร้างความสุขและความยั่งยืนให้กับประชาชน โดยเน้นการพัฒนาประเทศที่ยืดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ยุทธศาสตร์นี้เน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนไทยกับความยั่งยืนในทุกด้าน เพื่อเสริมสร้างคนไทยให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข โดยมุ่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของคนในสังคมบนฐานของความมีเหตุมีผล ดำรงชีวิตอย่างมั่นคงทั้งในระดับครอบครัวและชุมชน ส่งเสริมการดำรงชีวิตที่มีความปลอดภัย น่ายกย่อง บนพื้นฐานของความยุติธรรมในสังคม เสริมสร้างจิตสำนึกด้านสิทธิและหน้าที่ของพลเมือง และความตระหนักถึงคุณค่าและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เพื่อลดความขัดแย้งเพื่อมุ่งสู่การสร้าง “ความสุข” ให้เกิดขึ้น เมื่อคนในระดับปัจเจกมีความสุขแล้วก็จะส่งผลให้ชุมชนมีความสุขจากชุมชนก็จะขยายผลไปยังสถาบันต่าง ๆ และรวมไปถึงระดับประเทศในที่สุด (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13, 2565)

ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะนำไปสู่ความพึงพอใจในชีวิตและส่งผลต่อไปยังความสุขในการทำงาน คนทำงานที่มีความสุขนั้น ไม่ได้หมายถึงรายได้เป็นสิ่งเดียวที่สำคัญที่สุดต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วย ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและองค์กรมานิอร์ (Manion. 2003) ได้อธิบายแนวความคิดเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) ว่าเป็นผลตอบแทนที่เกิดจากการเรียนรู้โดยการยิ้ม หัวเราะ ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์บวก เช่น มีความสุขและความสนุกสนานความสุข จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน และเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย เกิดความผูกพันกับองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ด้านดังนี้ 1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) 2) ความรักในงาน (Love of the Work) 3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) 4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานหนึ่งที่สังกัดในกระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบจัดการด้านการอาชีวศึกษา มีการกำหนดแนวคิดการจัดการอาชีวศึกษา ดังนี้ การจัดการอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับฝีมือ (ปวช.) ระดับเทคนิค (ปวส.) ระดับเทคโนโลยีปริญญาดริสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ และการฝึกอบรมวิชาชีพ ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะอาชีพระยะสั้น

และระยะยาว ที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับ ปรัชญาการอาชีวศึกษา กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ และมาตรฐานการอาชีวศึกษาในแต่ละระดับ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2560) กรอบแนวคิดนี้จะสำเร็จได้บุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในทุกหน่วยตลอดจนสถานศึกษาต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ อย่างเข้มแข็งด้วยการทุ่มเทกำลังกายกำลังสติปัญญา เต็มความสามารถ แต่หากครุชาดความสุขในการทำงานก็จะไม่สามารถทำภาระกิจทั้งการสอนและ อื่น ๆ ให้บรรลุตามพันธกิจได้

ดังนั้น ผู้วิจัยซึ่งเล็งเห็นถึงความสำคัญของความสุข ที่มีผลต่อการทำงานจึงต้องการที่จะทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ในสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อพัฒนาผลลัพธ์ในการทำงานของครู และเป็นข้อมูลพื้นฐานและเป็นแนวทางในการพัฒนาความสุขของครู และสามารถเอาไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์นโยบายต่าง ๆ เพื่อสร้างความสุขในองค์กรส่งผลให้มีความพร้อมและประสิทธิภาพในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 4 ข้อ (1) เพื่อวิเคราะห์ระดับปัจจัยของความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (2) เพื่อวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และ (3) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และ (4) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร โดยมีแนวคิดสำคัญๆ ประกอบด้วย แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

อัญมณี วัฒนรัตน์ (2556) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ปฏิกริยาการรับรู้ที่เกิดจากสภาวะทางร่างกายมีการตอบสนองต่อสิ่งที่ได้รับจากภายนอกผนวกกับความต้องการภายในใจที่ตรงตามความต้องการของตนเองในขณะที่ทำงาน จนทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เกิดความสมดุลทางด้านร่างกายและจิตใจ นำไปสู่การมีประสิทธิภาพ ในการทำงานสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการดำเนินชีวิตที่ดีขึ้น

ภุชญา ยิ้มแย้ม (2557) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งรับรู้ ถึงความรู้สึกในอารมณ์ทางบวก อันเนื่องมาจากผลการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ กล่าวโดยสรุป ความสุขในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ได้รับจากการทำงานของครูที่แสดงออกจากรู้สึก ทำที่ และสภาพจิตใจในการปฏิบัติงาน แสดงออกให้เห็นเชิงประจักษ์ โดยทางพฤติกรรม อันเป็นปฏิกริยาต่อสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และความสุขของครูจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6

ประพันธ์ ผาสุกยัต (2559) ได้อธิบายถึงลักษณะของการมีความสุขในการทำงานว่าเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้คนทำงานอย่างมีความสุขนั้น งานที่ทำมีความท้าทาย และเปิดโอกาสให้ ผู้ปฏิบัติได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกมีคุณค่า เป็นสิ่งที่สามารถทำให้เกิดความสุข ในการทำงานได้ควบคู่กับวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ตัดสินใจ มีส่วนร่วมมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสำหรับปัจจัยแวดล้อม สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างมาก และปัจจัยสุดท้ายภาวะผู้นำ ผู้ส่งเสริม การทำงาน ทำให้ทิศทางที่ชัดเจนในการทำงานสามารถสร้างขวัญกำลังใจได้ดีอีกด้วย

1.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เลยาร์ด (Layard, 2018) ได้กล่าวถึงความสุขที่เกิดจากความสัมพันธ์ของคนในที่ทำงานจากการศึกษาในประเทศเยอรมนี พบว่าคนที่มิเพื่อนในที่ทำงานมีความสุขมากกว่าคนที่ไม่มีสังคม ที่เป็นเช่นนี้เพราะการมีสังคมในที่ทำงาน ให้ประโยชน์หลายประการแก่การทำงาน เช่น รู้สึกว่ามีคนรักทำให้ระดับฮอร์โมนมีความสมดุลมากขึ้น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) ได้กล่าวถึงองค์กรที่อบอุ่นและมั่นคงให้ความสำคัญกับคนในองค์กร และเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงานเพราะเพื่อนในที่ทำงานเป็นเหมือนภูมิคุ้มกันเป็นกำลังใจ ในการที่เรา จะเผชิญกับงานใหญ่ หรืออุปสรรคในงานได้ ทำให้เรามุ่งมั่นในการทำให้ชีวิตเราดีขึ้น ฉะนั้น สังคมในองค์กรเข้มแข็ง องค์กรก็ย่อมมั่นคงเสมอองค์กรควรจัดกิจกรรมร่วมกันกับคนในที่ทำงานบ่อยๆ เพื่อสร้างความเป็นกันเอง และความรู้สึกดีต่อกันระหว่างคนทำงานด้วยกัน กิจกรรมต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ความใกล้ชิดกันมากขึ้นระหว่างคนในองค์กรจะเป็นการเพิ่มความสุข ของคนทำงานมากขึ้น วรารัตน์ ทองถาวร (2558) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ในองค์กรส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เมื่อทุกคนในองค์กรสามารถทำหน้าที่แทนได้เมื่อมีงานเร่งด่วนเมื่อมีปัญหาที่จะคอยเป็นกำลังใจ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในวันหยุดหรือวันสำคัญจะได้พบปะมีกิจกรรมร่วมกันอย่างมีความสุข กล่าวได้ว่าความสัมพันธ์ในองค์กรมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ที่ดีของคนในองค์กร หมายถึง องค์ประกอบของสมาชิกในองค์กรที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานของครูที่แสดงออกจากการได้รับการสนับสนุนจากคนในองค์กรด้วยกันในการปฏิบัติงานทั้งในและนอกเวลา การวางแผนการดำเนินชีวิตด้านหน้าที่การงานและครอบครัว โดยมีการแบ่งเวลาให้กับการทำงาน และแบ่งเวลาให้กับการผ่อนคลายความความเครียดจากการทำงานได้อย่างเหมาะสม

1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ณัฏฐ์ ศรีรักษา (2565) เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง มี 2 ปัจจัยประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 2) ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กร

ศิริญา สุรัตน์ (2558) เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 2) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน

กนกนันท์ ยศหนัก (2564) เสนอปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มี 4 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านผลตอบแทน 2) ปัจจัยด้านความสำเร็จ 3) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน และ 4) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูนั้น มีความหลากหลายจัดจำแนกไปตามแต่ละสถานการณ์ บริบทที่ต่างกันออกไป ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์วรรณกรรม

พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูมีดังต่อไปนี้ ด้านองค์กร ด้านภาวะผู้นำ ด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ และปัจจัยด้านผลตอบแทน

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) เป็นแนวคิดที่พัฒนาโดยเฟรดเดอริก เฮร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ในปี ค.ศ. 1959 เพื่ออธิบายปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงานของบุคคล ทฤษฎีนี้แบ่งออกเป็นสองกลุ่มหลัก ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) และ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งมีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานที่เกิดจากเนื้อหาและลักษณะของงานที่บุคคลได้รับ ตัวอย่างของปัจจัยจูงใจ ได้แก่ การได้รับการยอมรับ (Recognition) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) โอกาสในการพัฒนาตนเอง (Personal Growth) ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) การได้รับความท้าทายในงาน (Challenging Work) เฮร์ซเบิร์กระบุว่าปัจจัยเหล่านี้ ช่วยกระตุ้นแรงจูงใจและส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้บุคคลมีความมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น

2.1 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ปัจจัยค้ำจุนหมายถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงานและเงื่อนไขพื้นฐานที่ต้องการเพื่อป้องกันความไม่พึงพอใจ ตัวอย่างของปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary and Benefits) ความมั่นคงในงาน (Job Security) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Working Conditions) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relationships) นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policies and Administration)

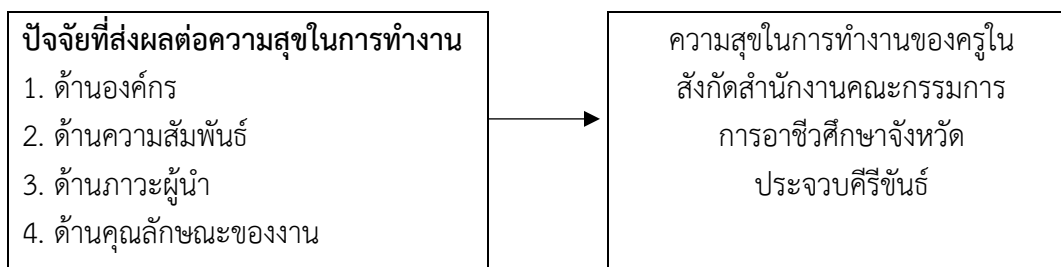
เฮร์ซเบิร์กชี้ให้เห็นว่าปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้สร้างแรงจูงใจโดยตรง แต่หากปัจจัยเหล่านี้ขาดหายไปหรือมีความไม่เหมาะสม จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจและลดความสุขในการทำงาน ทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์กจึงเน้นว่าการสร้างความสุขในการทำงานจำเป็นต้องจัดการทั้งสองปัจจัยให้สมดุล โดยองค์กรควรสร้างบรรยากาศที่ดีผ่านการปรับปรุงปัจจัยค้ำจุน และเสริมสร้างแรงจูงใจด้วยการมอบโอกาสในการพัฒนาตนเองและการทำงานที่มีคุณค่า (Herzberg (1959))

กรอบแนวคิดการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ ธาณิชา มุลอมาตย์ (2561) ณัฏฐา ศรีรักษา (2565) ชุมสุข สุขหิน (2563) และกนกนันท์ ยศหนัก (2564) เสนอเป็นกรอบการวิจัยดังภาพที่ 1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จากสถานศึกษา 4 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์ วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล วิทยาลัยการอาชีพบางสะพาน และวิทยาลัยการอาชีพปราณบุรี จำนวนทั้งหมด 302 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาร์โร่ ยามาเน่ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 172 คน แล้วทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรจากสถานศึกษาตามสัดส่วนที่คำนวณโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ชนิดเลือกตอบ (Check List) จำแนกตามตัวแปร เพศ สถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านด้านองค์กร ปัจจัยด้าน ด้านความสัมพันธ์ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน มีลักษณะเป็นมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อประมวลผลโดยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาวิจัยและการอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความ

คิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ มากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านองค์กร โดยอยู่ในระดับมากและน้อยที่สุดปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน โดยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ อยู่ในระดับมาก รองลงมาท่านรู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ท่านทำอยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดท่านเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ท่านทำ อยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์สูงสุด คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ($r = .793$) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ($r = .652$) อันดับที่สาม คือปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ($r = 0.628$) และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ปัจจัยด้านองค์กร ($r = 0.300$) โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของครู	b	Std. Error	B	t	Sig.
ค่าคงที่	-0.925	0.171		-5.40	0.00*
1) ปัจจัยด้านองค์กร	0.142	0.024	0.188	5.85	0.00*
2) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์	0.284	0.031	0.320	9.02	0.00*
3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	0.165	0.032	0.191	5.09	0.00*
4) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน	0.651	0.044	0.561	14.90	0.00*
R = 0.911 R ² = 0.830 S _e = 0.826 F = 212.24 Sig.=0.000					

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ (R²) เท่ากับ 0.830 และสามารถนำปัจจัยทั้ง 4 ไปพยากรณ์ความสุขของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้ ร้อยละ 83.0 โดยมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (S_e) เท่ากับ 0.826อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยขออภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธาณิชา มุลอามาศ (2562) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรส่งผลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดและปัจจัยด้านภาวะผู้นำสอดคล้องกับแนวความคิดของ อุดลย วิริยาพันธ์ (2561) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องค้นหาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู และนำปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้นมาสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร ผ่านการสร้างระบบคนที่เหมาะสมและสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี และเป็นไปตามแนวความคิดของ บดินทร วรรณเกตุ (2562) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานเล็กหรือหน่วยงานใหญ่ หน่วยงานราชการหรือเอกชนก็ตามย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อการสำเร็จหรือมีประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างดีผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดีแต่ถ้าคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำของผู้บริหารไม่ดีแม้การจัดองค์กรถูกต้อง หรือดีเพียงใดก็ตาม ผลงานที่เกิดขึ้นของหน่วยงานนั้น ๆ ย่อมสมบูรณ์ได้ยาก

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจได้นั้น การทำงานที่มีความสุขควรประกอบไปด้วย ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรในองค์กร การมีสังคมในการทำงานที่ดี การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานที่มีความสนุก มีความท้าทาย มีความเป็นอิสระ มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ปิยะพร วงษ์อุดม (2562) กล่าวว่า ความสุขของคนทำงาน เป็นประสบการณ์และความรู้สึกของคนทำงานที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่อง และยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มีความมั่นคงมีความก้าวหน้า มีการเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณาการมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงานถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พิจารณารายปัจจัย พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นไปตามสมมติฐานของงานวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเพราะคุณลักษณะของงาน เป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องบริหารจัดการเป็นลำดับแรกเพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธรา วาณิชวสิน (2560) ลิพแฮมและโฮเวิร์ (Lipham and Hoeh, 1974 อ้างถึงใน จรัส อติวิทยากรณ์, 2554, น. 318) ลาซาร์สเฟลด์ (Lazarsfeld, 1963 อ้างถึงใน จันทราณี สงวนนาม, 2553, น. 128) ได้เสนอความคิดในลักษณะเดียวกันว่า ผู้นำควรสร้างระบบคน การสรรหาลักษณะงาน ความสามารถเข้ามาทำงานและมอบหมายงานให้เหมาะสมสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีพร้อมทั้งต้องส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทันต่อความก้าวหน้าทาง

วิชาการเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ การใช้คนไม่ใช่ใช้อย่างเครื่องจักรแต่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารบุคคลสอดคล้องกับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการนิวซีแลนด์ (New Zealand Ministry of Education, 2013, p. 205 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2556, น. 70-75) ได้กล่าวว่า ลักษณะของความสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาโดยลักษณะของความสัมพันธ์นี้จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร เช่น แสดงความสนใจและสร้างแรงบันดาลใจ ให้เกิดกับบุคลากร กระตุ้นให้พวกเขาแสดงบทบาทใหม่ ๆ และสร้างโอกาสให้มีการพัฒนาวิชาชีพ เป็นต้น ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาอาจเป็นเพราะว่า การมีภาวะผู้นำ เป็นทักษะและความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นไปตามสมมติฐานของงานวิจัย ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานที่สามารถพยากรณ์ความสุขของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ให้ความสำคัญต่อ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ตามยุทธศาสตร์ที่ 3 ที่มีการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตามทฤษฎีของเบลค และมูตัน (Blake & Mouton, 1964, p.10 อ้างถึงใน จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556, น. 199) ได้แสดงความคิดเห็นว่า การทำงานเป็นทีม (Team Management) คือ ผู้นำให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและสร้างขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับแนวความคิดของกรูริชญา ยัมแยม (2562, น. 7) ภาวะผู้นำจะเกี่ยวข้องกับอำนาจ หรืออิทธิพลเหนือบุคคลที่แสดงอำนาจของผู้บริหาร เช่น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพและอื่น ๆ ที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้น ๆ อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิกเกิดการกระตุ้นภายในกลุ่ม สามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวความคิดของไดเนอร์ (Diener, 2000, p. 31) กล่าวว่า บุคคลที่มีความสุขในการทำงาน คือ บุคคลที่ได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและพึงพอใจ ชอบ และศรัทธาในงานที่ทำส่งผลให้เกิดอารมณ์ทางบวกมากกว่าทางลบ และสอดคล้องกับแนวคิดของจิรา เตมิจิตรอารีย์ (2550) กล่าวว่า การมีความสุขในการทำงาน ได้แก่ การเลือกทำงานที่ชอบหรือการสร้างความพึงพอใจในงานที่ทำ หาวีการทำงานให้มีความสุขพร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายหลายอย่างภายในขอบเขตที่สังคมยอมรับตามความสามารถของตนเองและมองเห็นหนทางไปสู่ความสำเร็จได้แล้วลงมือปฏิบัติอย่างตั้งใจก็ย่อมเกิดความสุข

สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำ และคุณลักษณะของงาน โดยเฉพาะปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานมีผลต่อความสุขในการทำงานสูงสุด

องค์ความรู้ใหม่

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในองค์กรการศึกษาระดับอาชีววะ ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ในองค์กร ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรไม่เพียงแต่ช่วยลดความขัดแย้ง แต่ยังสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข การมีเพื่อนร่วมงานที่พร้อมให้ความช่วยเหลือและการสนับสนุนซึ่งกันและกันทำให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นและมั่นคง

2. คุณลักษณะของงานที่เหมาะสม งานที่เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ มีความท้าทาย และตอบสนองความต้องการส่วนตัว เช่น การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา มีส่วนช่วยในการเพิ่มความพึงพอใจและความสุขในงานอย่างมีนัยสำคัญ

3. บทบาทของภาวะผู้นำที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ช่วยสร้างแรงบันดาลใจและความไว้วางใจแก่บุคลากร จะส่งผลให้เกิดความผูกพันกับองค์กรและลดอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นจากภาวะความเครียดในงาน

4. การสนับสนุนในระดับองค์กร เช่น สวัสดิการที่เหมาะสม การพัฒนาอาชีพ และการสร้างความเป็นธรรมภายในระบบงาน เป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยให้ครูรู้สึกมั่นคงและพึงพอใจ

ปัจจัยสำคัญเหล่านี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างความสุขของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสามารถนำปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ไปใช้ในการวางแผนเพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานงานให้มากขึ้น เพื่อนำผลการศึกษามาวิเคราะห์ความสุขในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

กนกนันท์ ยศหนัก (2564). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.

งานและองค์กรมานิอร. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. Journal of Nursing Administration, 33(12), pp. 652-659.

จรัส อติวิทยากรณ. (2554). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วี.พรินท์.

จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: บุ๊คพอยท์.

จิรา เต็มจิตรอารีย์. (2562). ทำอย่างไรจึงจะอยู่อย่างมีความสุข. เข้าถึงได้จาก : <http://www.mahidol.ac.th/mahidol/ra/rapc/>.

ชุมสุข สุขหิน (2563). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ณัฏฐิธร ศรีรักษา. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขต ชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธานินา มุลอมาตย์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี เขต 3. สารนิพนธ์. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- บดีนทร วรณเกตุ. (2556). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ประพนธ์ ผาสุกยี่ด. (9 พฤษภาคม 2562). Happy Workplace สวรรค์ที่ทำงาน. Gotoknow. เข้าถึงได้จาก: <https://shorturl.at/rFJN0>.
- ปิยะพร วงษ์อุดม. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขต ชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570). (1 พฤศจิกายน 2565). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 139 ตอนพิเศษ 258 ง. หน้า 1.
- พัชรา วาณิชวสิน. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำ: จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ภูริชญา ยิ้มแย้ม. (2557). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาลสังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วรารัตน ทองถาวร. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรุงเทพฯ เขต 4. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, ราชบุรี.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: หจก.ทิพย์วิสุทธ์.
- ศิริกัญญา สุวัฒน์. (2558). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ. (2552). Happy & Workplace คนทำงาน สุขภาพดีที่ทำงานได้อยู่ ชุมชนสมานฉันท์. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2560). เกี่ยวกับ สอศ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.).
- อดุลย์ วิริยาพันธ์. (2561). ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

อัญมณี วัฒนรัตน์. (2556). ภาวะผู้นำแบบพัฒนา การจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ และความสุขในการทำงาน
กรณีศึกษา: องค์การสร้างสุข. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลและ
องค์การ คณะพัฒนาศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

Diener, E. (2000). Subjective Well-Being: The science of happiness and proposal for a
national index. The American Psychologist Association, 55(1), pp. 34 – 43.

Layard, R. (2005). Happiness: Lessons from a new science. New York: Penguin.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). The Motivation to Work. New York: John
Wiley & Sons.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของสถานประกอบการต่อการบริการชำระเงินสมทบประกันสังคม
ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ในเขตภาคใต้ตอนบน

Factors Affecting Satisfaction of Establishments towards Social Security
Payment Service via E-Payment in the Upper Southern Region

สิริกกร เหลือเอก

Sirikron Lua-Ake

นักวิจัยอิสระ

Independent Researcher

E-mail: sirikon7662@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของสถานประกอบการต่อการบริการชำระเงินสมทบประกันสังคมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) และธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยมีกรอบแนวคิดของงานวิจัยประยุกต์จากแบบจำลองดัชนีความพึงพอใจของผู้บริโภคของอเมริกัน วิธีการสำรวจ เก็บข้อมูลด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ จำนวน 417 คนจากสถานประกอบการในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อตอบแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ตัวแปรทวินาม ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของสถานประกอบการต่อการบริการชำระเงินสมทบประกันสังคมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย ความคาดหวัง มุมมอง คุณภาพมุมมองคุณค่า และภาพลักษณ์

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ บริการชำระเงินสมทบ เงินสมทบประกันสังคม ระบบอิเล็กทรอนิกส์

Abstract

The purposes of this research were to study the factors that affect the satisfaction of establishments on social security payment via e-payment between Krung Thai Bank Public Company Limited and Bank of Ayudhya Public Company Limited in Prachuap Khiri Khan Province. Conceptual framework was based on American Customer Satisfaction Index model. Stratified random sampling technique was applied to select 417 establishments to answer self-reported questionnaire. Data were analyzed by factor analysis and bivariate analysis. Research findings revealed that factors that significantly affected level of customer satisfaction on social security payment via e-payment consisted of customer expectation, perceived quality, perceived value, and image.

Keywords: Satisfaction; Contribution Payment Service; Social Security Contributions, Electronic System

บทนำ

การประกันสังคมถือเป็นกลไกสำคัญที่มีบทบาทในการคุ้มครองแรงงานและสร้างความมั่นคงทางสังคมให้แก่ประชาชน โดยเฉพาะในส่วนของสถานประกอบการที่ต้องมีหน้าที่ส่งเงินสมทบประกันสังคมให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายกำหนด กระบวนการชำระเงินสมทบเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสะดวกสบายและประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถานประกอบการ ในปัจจุบัน การชำระเงินสมทบผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Payment) ได้ถูกพัฒนาและนำมาใช้เป็นทางเลือกที่สำคัญเพื่อลดขั้นตอนการดำเนินการ เพิ่มความรวดเร็ว และลดต้นทุนในการปฏิบัติงาน (สำนักงานประกันสังคม, 2564)

อย่างไรก็ตาม พบว่ายังมีสถานประกอบการในเขตภาคใต้ตอนบนที่ประสบปัญหาในการใช้งานระบบ E-Payment เนื่องจากความไม่ชำนาญทางเทคโนโลยี การขาดแคลนทรัพยากร และปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพของการใช้ระบบดังกล่าว หากไม่สามารถแก้ไขปัญหและพัฒนาาระบบให้ตรงตามความต้องการของผู้ใช้งาน อาจส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการและการชำระเงินสมทบได้ในระยะยาว

ดังนั้น การศึกษาเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของสถานประกอบการต่อการบริการชำระเงินสมทบประกันสังคมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์จึงเป็นเรื่องสำคัญ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาาระบบให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้งานมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานของสำนักงานประกันสังคมและสถานประกอบการในอนาคต

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ในการชำระเงินสมทบประกันสังคมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) กับ ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ขอบเขตของงานวิจัย

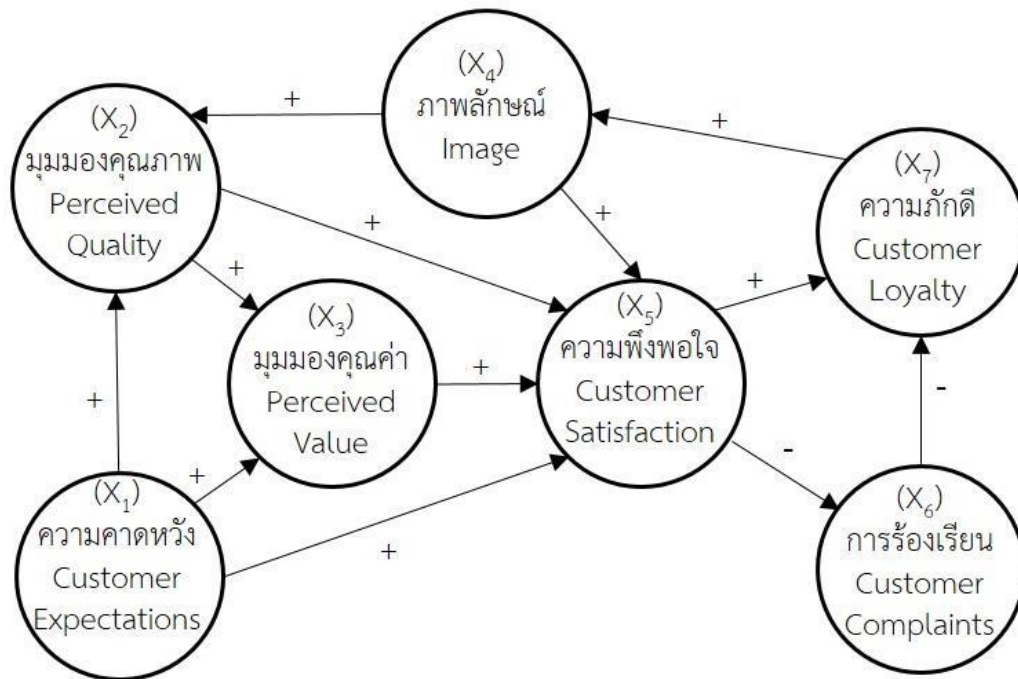
การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของสถานประกอบการต่อการชำระเงินสมทบประกันสังคมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) กับ ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) โดยได้นำแนวคิดและทฤษฎีตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินงานจำนวน 417 ตัวอย่าง โดยศึกษาตามแนวคิดการสร้างดัชนีวัดความพึงพอใจของสหรัฐอเมริกา (ACSI)

กรอบแนวคิดของงานวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดกรอบแนวคิดในงานวิจัยครั้งนี้ ประยุกต์จากกรอบแนวคิดการสร้างดัชนีวัดความพึงพอใจของสหรัฐอเมริกา (ACSI) ซึ่ง Fornell (1996) ได้การอธิบายกรอบแนวคิดดังกล่าวไว้ดังนี้ ความคาดหวังของผู้ใช้บริการ จะเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งในการกำหนด มุมมองต่อคุณภาพ และทั้งสองปัจจัยนี้ จะส่งผลต่อมุมมองคุณค่าของการใช้บริการ ซึ่งปัจจัยทั้งสามนั้นจะส่งต่อไปยังความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ซึ่งจะสามารถจัดทำเป็นดัชนีวัดความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ทั้งนี้หากผู้ใช้บริการไม่มีพึงพอใจจะทำการร้องเรียน ซึ่งจะทำให้มีผลกระทบเชิงลบต่อความภักดีของผู้ใช้บริการ แต่หากผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจในบริการก็จะส่งผลในทางบวกในมุมมองด้าน

ภาพลักษณ์ ของบริการ รวมทั้งส่งผลในทางบวกต่อมุมมองคุณภาพ โดยมีสมมติฐานของงานวิจัยนี้ คือ ความคาดหวัง

มุมมองคุณภาพ มุมมองคุณค่า และ ภาพลักษณ์ ส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจ (ศิริพงษ์ สีสไพบร และ ญัฐดนัย อลินจิตพงศ์, 2560) ตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากภาพที่ 1 สมมติฐานของการวิจัยนี้ คือ ความคาดหวัง มุมมองคุณภาพ มุมมองคุณค่า และภาพลักษณ์ ส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในการชำระเงินสมทบประกันสังคมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ของธนาคารกรุงไทย กับธนาคารกรุงศรีอยุธยา ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากร คือ นายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างในสถานประกอบการที่ใช้บริการชำระเงินสมทบผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) กับธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ประกอบด้วย 8 อำเภอ

กลุ่มตัวอย่าง คือ นายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างในสถานประกอบการที่ใช้บริการชำระเงินสมทบผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) กับธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ประกอบด้วย 8 อำเภอ ดังนี้ บางสะพานน้อย บางสะพาน ทับสะแก เมือง กุยบุรี สามร้อยยอด ปรานบุรี และหัวหินจำนวน 417 ตัวอย่าง โดยวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random

sampling) โดยจำแนกอัตราส่วนตามรูปแบบของผู้ใช้บริการตามอาชีพ คือ รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ/ พนักงานของรัฐ พนักงานบริษัทเอกชน ธุรกิจส่วนตัวและอื่น ๆ รายละเอียดดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ (Questionnaire) และตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อนำมาประมวลผลด้วยด้วยแบบจำลอง ACSI โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 พฤติกรรมในการใช้บริการชำระเงินสมทบ และส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการใช้บริการเป็นมาตรวัด Likert Scale 5 ระดับในการวัดความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นการเรียงลำดับจากความไม่เห็นด้วย (ระดับ 1) ไปเห็นด้วยอย่างยิ่ง (ระดับ 5) เพื่อวัดระดับการตัดสินใจตามองค์ประกอบกรอบแนวคิดการทำวิจัย

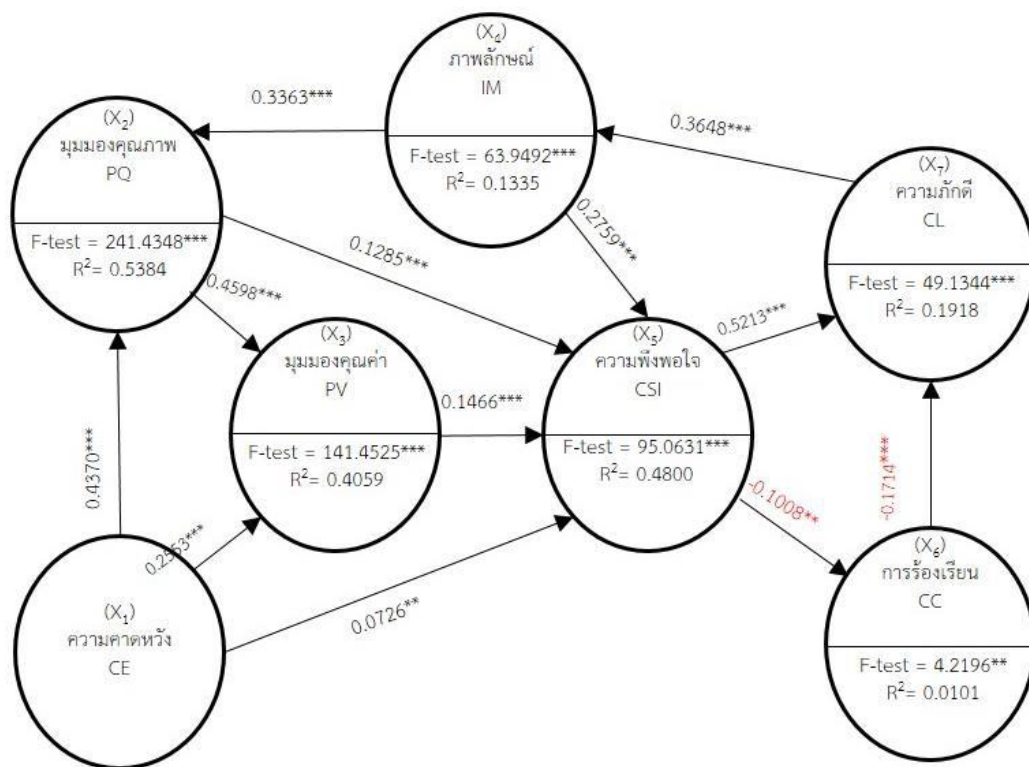
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการวิจัยนี้ ได้ประยุกต์ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methodology) โดยใช้การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อนำไปประมวลผล และใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทดสอบค่าความเชื่อมั่นและทดสอบการรวมตัวกันของคำถามซึ่งใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านสถิติในการประมวลผล โดยการใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์คอโรนบ์อัลฟา และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณ

ผลการวิจัย

ผลการประมาณค่าแบบจำลอง ACSI ตามกรอบแนวคิดของงานวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการประยุกต์แบบจำลอง จำนวน 7 องค์ประกอบ เพื่อทดสอบทฤษฎีและประมาณค่าความสัมพันธ์เชิงเหตุผลว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่ จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า แบบจำลองที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกันในองค์ประกอบที่ 1) ความคาดหวังของผู้ใช้บริการ 2) มุมมองต่อคุณภาพการบริการ 3) มุมมองต่อคุณค่า 4) ภาพลักษณ์ 5) ความพึงพอใจ 6) การร้องเรียน และ 7) ความภักดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการชำระเงินสมทบประกันสังคมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ของธนาคารกรุงไทยกับธนาคารกรุงศรีอยุธยา ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แสดงดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการถดถอย และการวิเคราะห์แบบจำลองโพรบิตแบบเรียงลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการชำระเงินสมทบประกันสังคมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ของธนาคารกรุงไทย กับธนาคารกรุงศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย 4 ปัจจัยคือ ความคาดหวัง มุมมองคุณภาพ มุมมองคุณค่า และภาพลักษณ์ โดยมี 3 ปัจจัย ที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ได้แก่ มุมมองคุณภาพ มุมมองคุณค่า และภาพลักษณ์ ส่วนปัจจัยด้านความคาดหวัง มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยที่ปัจจัยทั้งสี่ส่งผลในเชิงบวกต่อความพึงพอใจที่ได้รับจากการใช้บริการ และปัจจัยด้านภาพลักษณ์ส่งผลต่อความพึงพอใจมากกว่าปัจจัยด้านอื่น ๆ

การอภิปรายผล

การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจของผู้ใช้บริการในการชำระเงินสมทบอิเล็กทรอนิกส์ของทั้ง 2 ธนาคาร คือ ธนาคารกรุงไทย กับธนาคารกรุงศรีอยุธยา ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งจะทำให้ผู้ใช้บริการมีความภักดีกับทั้ง 2 ธนาคารแล้ว จะส่งผลให้กลับมาใช้บริการซ้ำ และเมื่อผู้ใช้บริการเกิดความพึงพอใจในการใช้บริการก็จะไม่เกิดปัญหาการร้องเรียน ซึ่งเป็นไปตามดัชนีความพึงพอใจของสหรัฐอเมริกา ACSI และงานวิจัยนี้ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญฐิตดา เนตรทิพย์ (2559) ในด้านความภักดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีพงศ์ สู้ส์สวัสดิ์ (2559) และศิริพงษ์ สีใสไพร (2560) ในด้านมุมมองคุณค่าและความพึงพอใจ รวมทั้งยังสอดคล้องงานวิจัยของกอบกุล จันทระโคติกาและธัญนันท์ วรเศรษฐพงศ์ (2560) ด้านความคาดหวังและความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการ

ข้อจำกัดของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการชำระเงินสมทบประกันสังคมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ของธนาคารกรุงไทย กับธนาคารกรุงศรีอยุธยา ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย ความคาดหวังมุมมองคุณภาพ มุมมองคุณค่า และภาพลักษณ์ ของผู้ใช้บริการ ทั้ง 2 ธนาคาร ผลการวิจัยที่ได้จึงสามารถสะท้อนข้อมูลความพึงพอใจเฉพาะกลุ่มผู้ใช้บริการชำระเงินสมทบประกันสังคมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ดังกล่าวเพียงกลุ่มเดียว แต่อย่างไรก็ตามผลการวิจัยได้ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในระดับที่เชื่อถือได้

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของสถานประกอบการต่อการบริการชำระเงินสมทบประกันสังคมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์" พบว่ามีปัจจัยที่สำคัญสำหรับการปรับปรุงบริการชำระเงินสมทบประกันสังคม ดังนี้

1) ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ประกอบด้วย ความคาดหวัง (Customer Expectations) มุมมองต่อคุณภาพ (Perceived Quality) มุมมองต่อคุณค่า (Perceived Value) ภาพลักษณ์ (Image) ซึ่งปัจจัยทั้งหมดส่งผลในเชิงบวกต่อความพึงพอใจ โดยเฉพาะภาพลักษณ์ที่มีอิทธิพลมากที่สุด

2) แนวทางการพัฒนาระบบ E-Payment ประกอบด้วย (1) การเพิ่มความสะดวกและลดขั้นตอน ระบบควรถูกพัฒนาให้ใช้งานง่ายขึ้นเพื่อลดความไม่ชำนาญด้านเทคโนโลยีของผู้ใช้งานบางส่วน (2) การสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ธนาคารและองค์กรที่เกี่ยวข้องควรเสริมสร้างความเชื่อมั่นผ่านการพัฒนาแบรนด์และการสื่อสารที่ชัดเจน และ (3) การตอบสนองต่อความคาดหวัง ระบบควรมีการปรับปรุงตามความคาดหวังของสถานประกอบการ เช่น ความปลอดภัยและความเร็วในการชำระเงิน

3) การใช้งานดัชนีความพึงพอใจแบบอเมริกัน (ACSI) งานวิจัยได้นำแนวคิด ACSI มาใช้ในการวิเคราะห์ ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทอื่น เช่น การวัดความพึงพอใจของบริการภาครัฐในระบบดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

กอบกุล จันทรโคติกา, นพนา จุลโกลบ, ธัญนันท์ วรเศรษฐพงษ์, และณัฐดนัย อสินจิตพงษ์. (2560). ผลการดำเนินงานกับความพึงพอใจของลูกค้าจากแบบจำลอง ACSI ของบริษัทในประเทศไทย. ใน National Research Alliance Dialogue on Corporate Governance 2017. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจศศินทร์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐธิดา เนตรทิพย์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของผู้ใช้บริการ เครื่องสำอางเงินอัดโน้มนัติ กรณีศึกษาเปรียบเทียบธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) กับ ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

ทวีพงศ์ สู่สวัสดิ์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของการให้บริการ Mobile banking ของธนาคารออมสิน (MyMo) และธนาคารกสิกรไทย (K-Plus) ในจังหวัดเพชรบุรี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

ธัญนันท์ วรเศรษฐพงษ์, วัลลภ อรุณธรรมนาค, กอบกุล จันทรโคติกา, ณัฐดนัย อสินจิตพงศ์, อุษณีย์ รัศมีวงศ์ จันทร และจุมภฏ สนิทธารกูร (2560). ดัชนีเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ใช้บริการโมบายแบงก์กิ้ง (Satisfaction Index of Mobile Banking Customer). ในการประชุมวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลครั้งที่ 19 (The 9th Rajamangala University of Technology National Conference). กรุงเทพฯ: อิมแพคเมืองทองธานี.

ศิริพงษ์ สีสไพร และณัฐดนัย อสินจิตพงศ์. (2560). ดัชนีเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ใช้บริการร้านกาแฟแบรนด์ของไทยและแบรนด์ต่างชาติ. ในการประชุมวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ครั้งที่ 19 (The 9th Rajamangala University of Technology National Conference). กรุงเทพฯ: อิมแพคเมืองทองธานี.

สำนักงานประกันสังคม. (2564). รายงานประจำปี 2564: การพัฒนาระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการบริการประกันสังคม. กรุงเทพฯ: สำนักงานประกันสังคม.

แนวทางการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

Guidelines for Developing a Database System for Educational Administration in the Digital
Era Under the Jurisdiction of the Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 2

เศรษฐพงษ์ จงอ่อน

Settapong Jong-on

นักวิจัยอิสระ

Independent Researcher

E-mail: settapong123@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ (1) เพื่อศึกษาข้อมูลที่เป็นต้องใช้ในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 และ (2) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวอย่าง จำนวน 281 คน ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัย พบว่า (1) ด้านงานบริหารทั่วไปข้อมูลที่เป็นมากที่สุดได้แก่ด้านการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษา ด้านงานบุคลากรข้อมูลที่เป็นมากที่สุดได้แก่ด้านการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการประเมินสมรรถนะ ทักษะ ด้านงานวิชาการข้อมูลที่เป็นมากที่สุดได้แก่การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกฎและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการและด้านงานงบประมาณข้อมูลที่เป็นมากที่สุดได้แก่การจัดเก็บข้อมูลรายการที่กำหนดให้ใช้งบประมาณแต่ละส่วนมีความคิดเห็นเฉลี่ยโดยรวมมากที่สุด และ (2) แนวทางการพัฒนาระบบฐานข้อมูล พบว่า การพัฒนาระบบฐานข้อมูลต้องเริ่มจากการออกแบบฐานข้อมูลที่เป็น เลือกระบบฐานข้อมูลที่เหมาะสมและพัฒนาระบบ เพื่อให้อำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้ ปรับปรุงระบบรักษาความปลอดภัย อบรมการใช้งานให้กับบุคลากร และติดตามผลพร้อมทั้งปรับปรุงให้ง่ายต่อการใช้งาน

คำสำคัญ: ระบบฐานข้อมูล การบริหารสถานศึกษา เทคโนโลยีสารสนเทศ

Abstract

This research has two main objectives: (1) to study the necessary data for developing a database system to be used in the management of educational institutions under the jurisdiction of the Office of Primary Education Area, Petchaburi District 2, and (2) to propose guidelines for developing a database system to be used in the management of educational institutions under the jurisdiction of the Office of Primary Education Area, Petchaburi District 2. This research is quantitative in nature and involved a sample of 281 individuals, including administrators and

teachers in educational institutions under the jurisdiction of the Office of Primary Education Area, Petchaburi District 2. The research tools used for data collection included questionnaires and statistical analysis methods, such as percentages, means, and standard deviations. The research findings revealed that: (1) in the general management domain, the most necessary data were related to the collection of information about the internal and external environments of the educational institutions; in the personnel domain, the most necessary data were related to the collection of information about the competency assessment process and skills; in the academic domain, the most necessary data were related to the collection of information about rules and regulations related to academic management; in the budget domain, the most necessary data were related to the collection of information about budget allocation for each section, with the highest average overall agreement; and (2) the database system development should start with the necessary database design, selecting the appropriate database system, developing the system for user convenience, enhancing security measures, providing training to staff, and monitoring and making improvements as needed.

Keywords: Database system, School management, Information technology

บทนำ

การบริหารงานของภาครัฐมีความสำคัญกับการพัฒนาและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาประเทศ แต่ในปัจจุบันโลกกำลังเข้าสู่ยุคเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งทำให้ภาครัฐต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศอย่างมากขึ้น การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้งานจะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ สามารถเชื่อมโยงข้อมูลและทราบข้อมูลในระบบร่วมกันได้ ซึ่งจะทำให้การบริหารจัดการงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งสำคัญคือการนี้ยังสามารถช่วยให้หน่วยงานภาครัฐขยายความสามารถในการให้บริการต่อประชาชนได้อย่างรวดเร็ว การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลยังสร้างความโปร่งใสในการบริหารราชการแผ่นดิน และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและบริการภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในหลายมิติ เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานของภาครัฐให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย และการให้บริการภาครัฐผ่านออนไลน์เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการเข้าถึงบริการภาครัฐโดยสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริงได้ (วีระชัย ประเสริฐโส, 2563)

ระบบฐานข้อมูลเป็นส่วนสำคัญของการจัดการข้อมูลในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลนักเรียนหลักสูตรการเงิน หรือการปฏิบัติงาน ระบบฐานข้อมูลช่วยให้เราสามารถเก็บ จัดการ และเข้าถึงข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย ระบบฐานข้อมูลยังช่วยให้เราสามารถวิเคราะห์และสรุปข้อมูลได้ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจและการวางแผนในสถานศึกษา ระบบฐานข้อมูลมีประโยชน์อย่างมากในยุคดิจิทัลที่มีปริมาณข้อมูลที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว การใช้ระบบฐานข้อมูลที่เหมาะสมและมีคุณภาพ จะช่วยให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขัน และสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าและผู้ให้บริการ ดังนั้น การเข้าใจความสำคัญและประโยชน์ของระบบ

ฐานข้อมูล เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้ที่ต้องการปรับตัวให้ทันสมัยและประสบความสำเร็จในการทำงาน (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2564)

ระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารสถานศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการจัดการข้อมูลและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของสถานศึกษา โดยจะต้องเก็บข้อมูลเกี่ยวกับงานทั้ง 4 ฝ่ายในสถานศึกษา ได้แก่ 1) ด้านงานวิชาการ 2) ด้านงานบริหารทั่วไป 3) ด้านงานงบประมาณ 4) ด้านงานบุคลากร (รัตนพร รัตนสุวรรณ, 2564) โดยเป็นระบบที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลเพื่อจัดการและบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษาระบบนี้มีความสำคัญในการช่วยให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบที่ให้ข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัยให้กับผู้บริหาร ครู นักเรียนและผู้ปกครองการออกแบบและพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงความต้องการของสถานศึกษาและผู้ใช้งาน การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม และการพัฒนาระบบเพื่อให้ประสิทธิภาพและความสะดวกสบายในการใช้งาน

ระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารสถานศึกษายังมีประโยชน์ในการส่งเสริมความโปร่งใสและความรับผิดชอบของสถานศึกษาต่อผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554) เพื่อใช้ในการติดตามและประเมินผลความคิดเห็นของสถานศึกษาได้อย่างมีหลักฐาน เช่น เป้าหมายการเรียนรู้ คุณภาพการจัดการเรียนการสอนคุณลักษณะของบัณฑิต ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ และปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาการศึกษาดังนั้น สถานศึกษาที่มีระบบฐานข้อมูลที่ดีและทันสมัยจะได้รับประโยชน์ในหลายด้าน เช่น เพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการจัดการข้อมูลและสารสนเทศ เพิ่มความไว้วางใจและความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพิ่มคุณค่าและคุณภาพของการบริหารและพัฒนาระบบการศึกษา และเพิ่มความสามารถในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงความคิดเห็นของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา “แนวทางพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2” เพราะระบบฐานข้อมูลเพื่อใช้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์มากสำหรับผู้บริหาร ครู นักเรียนและผู้ปกครอง เนื่องจากมันสามารถจัดเก็บ ประมวลผล และแสดงผลข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระบบฐานข้อมูลสามารถช่วยให้ผู้ใช้สามารถเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตร แผนการเรียน ผลการเรียน ประวัตินักเรียน คุณภาพการสอนการประเมินผล การจัดสรรงบประมาณ หรือการติดต่อสื่อสารภายในและภายนอกสถานศึกษา เป็นต้น ซึ่งจะสนองกับนโยบายยุทธศาสตร์ชาติที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลที่จำเป็นต้องใช้ในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลและเพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2
2. เพื่อนำเสนอแนวทางพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

ระบบฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษา

ฐานข้อมูล (Database) คือ ชุดข้อมูลที่ถูกจัดเก็บและจัดระเบียบให้สามารถเข้าถึงและใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมักใช้ในรูปแบบของตารางหรือระบบที่อำนวยความสะดวกในการจัดเก็บและค้นหาข้อมูลเพื่อให้ข้อมูลสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ รายงาน หรือประมวลผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถเก็บข้อมูลต่าง ๆ เช่น ข้อมูลลูกค้า ข้อมูลการทำธุรกรรม ข้อมูลการสั่งซื้อ และอื่น ๆ ในฐานข้อมูลเดียวกัน ฐานข้อมูลมักถูกใช้ในแหล่งข้อมูลสำหรับระบบสารสนเทศ ระบบบริหารจัดการ ระบบฐานข้อมูลเชิงเว็บและแอปพลิเคชันต่าง ๆ ที่ต้องการเก็บข้อมูลอย่างมากมาย เช่น ฐานข้อมูลลูกค้าสำหรับร้านค้าออนไลน์ฐานข้อมูลโรงเรียนสำหรับการจัดการข้อมูลนักเรียนและบุคลากร หรือฐานข้อมูลการจัดการคลังสินค้าสำหรับบริษัทการค้า เป็นต้น (Oracle, 2566)

ระบบจัดการฐานข้อมูล (DBMS) ประกอบด้วยซอฟต์แวร์ที่ใช้ในการจัดการฐานข้อมูล จัดเตรียมพื้นที่ในการเก็บ, การเข้าถึง, ระบบรักษาความปลอดภัย, สำรองข้อมูล และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ระบบจัดการฐานข้อมูลสามารถแบ่งหมวดหมู่ได้ตามแบบจำลองฐานข้อมูล (Database model) ที่สนับสนุน อาทิเช่น แบบจำลองเชิงสัมพันธ์ (Relational model) หรือ ฐานข้อมูล XML เป็นต้น แบ่งตามประเภทของคอมพิวเตอร์ที่สนับสนุน อาทิเช่น server cluster หรือ โทรศัพท์พกพา เป็นต้น แบ่งตามประเภทของภาษาสอบถามที่ใช้ในการเข้าถึงฐานข้อมูล อาทิเช่น ภาษาสอบถามเชิงโครงสร้างหรือ XQuery แบ่งตามประสิทธิภาพในการ trade-offs อาทิเช่น ขนาดที่ใหญ่ที่สุดหรือ ความเร็วสูงสุดหรืออื่น ๆ เป็นต้นในบาง DBMS จะครอบคลุมมากกว่าหนึ่งหมวดหมู่ เช่น สนับสนุนภาษาสอบถามได้หลาย ๆ ภาษา ยกตัวอย่างเช่น ใน DBMS ที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย MySQL, PostgreSQL, Microsoft Access, SQL Server, FileMaker, Oracle, Sybase, dBase, Clipper, FoxPro อื่น ๆ ในทุก ๆ ซอฟต์แวร์ฐานข้อมูลจะมี Open Database Connectivity (ODBC) driver มาให้ด้วยเพื่ออนุญาตให้ฐานข้อมูลสามารถทำงานร่วมกับฐานข้อมูลแบบอื่น ๆ ได้ (Worrakits, 2553)

สรุปความหมายของฐานข้อมูล ได้ว่า ฐานข้อมูล คือชุดของข้อมูลที่มีความสัมพันธ์กันโดยจัดเก็บรวบรวมไว้ เป็นศูนย์กลางในระบบคอมพิวเตอร์ โดยมีกระบวนการจัดเก็บอย่างมีระบบ ซึ่งเหตุผลสำคัญที่ทำให้ต้องมีระบบฐานข้อมูลคือ เพื่อให้สามารถจัดการข้อมูลปริมาณมากได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความสะดวกสบายสำหรับผู้ใช้โดยข้อมูลที่จัดเก็บนั้นสามารถเชื่อถือได้ และมีความปลอดภัย (mindphp, 2565)

องค์ประกอบของระบบฐานข้อมูล

ระบบฐานข้อมูลส่วนใหญ่เป็นระบบที่มีการนำเอาคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยเหลือเป็นเครื่องมือพื้นฐานโดยมีซอฟต์แวร์หรือโปรแกรมช่วยในการจัดการข้อมูลเหล่านี้เพื่อให้ได้ข้อมูลตามที่ต้องการซึ่งองค์ประกอบของระบบฐานข้อมูลสามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ประเภท (หทัยรัตน์ เกตุมนิชัยรัตน์, 2556) ได้แก่ ฮาร์ดแวร์ (Hardware) ซอฟต์แวร์ (Software) ข้อมูล (Data) บุคลากร (People) ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Procedure)

ขั้นตอนในการพัฒนาระบบฐานข้อมูล

สำหรับขั้นตอนในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลนั้นสามารถประยุกต์เอาวิธีการในการพัฒนาระบบสารสนเทศต่าง ๆ มาใช้ ซึ่งวิธีการที่นิยมนำมาใช้ในการพัฒนาระบบเรียกว่า วงจรการพัฒนา (System development Life Cycle: SDLC) ซึ่งได้กำหนดขั้นตอนหลักของการพัฒนาระบบในแต่ละขั้นตอนได้ดังนี้ การกำหนดปัญหา (Problem Definition) การศึกษาความเป็นไปได้ (Feasibility Study) การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) การออกแบบระบบ (System Design) (วิไลภรณ์ ศรีไพศาล, 2553)

การพัฒนาระบบระบบฐานข้อมูล

การพัฒนาระบบฐานข้อมูล จำเป็นจะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนที่ได้วางไว้ อย่างรอบคอบ เนื่องจากการที่จะพัฒนาระบบฐานข้อมูลนี้ จะต้องมีการมีบุคคลหลายฝ่ายมาเกี่ยวข้อง นับตั้งแต่ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญด้านระบบข้อมูล ผู้ปฏิบัติงาน จะต้องร่วมมือร่วมใจกันอย่างจริงจัง จึงจะสามารถพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่เหมาะสมได้ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ (สรียา สมัย, 2544)

ขั้นที่ 1 การกำหนดข้อมูลที่เป็น ต่อการบริหาร และกำหนดจุดมุ่งหมายของระบบการปฏิบัติงานในขั้นนี้ จะต้องมีการร่วมมือกันระหว่างผู้บริหาร และผู้ออกแบบระบบฐานข้อมูลในภาคเอกชน โดยมากจะเป็นผู้จัดการของบริษัทผู้ที่รับผิดชอบด้านระบบฐานข้อมูล สำหรับภาครัฐบาลนั้น นักบริหารที่จะร่วมงานในขั้นนี้จะเป็นนักบริหารระดับสูง คือ เป็นนักบริหารระดับกระทรวง หรือระดับกรม เพราะผู้บริหารระดับสูงนี้คงไม่มีเวลา เนื่องจากมีงานที่จะต้องปฏิบัติมากมาย

ขั้นที่ 2 เป็นการออกแบบหรือกำหนดองค์การกำหนดหน้าที่และงานที่จะต้องปฏิบัติผู้ที่รับผิดชอบโครงการหรือหน่วยงานนี้จะดำเนินการกำหนดระยะเวลา ค่าใช้จ่ายและบุคลากรที่จะปฏิบัติงานนี้

ขั้นที่ 3 เป็นการกำหนดรูปแบบของข้อมูล นับตั้งแต่แบบเก็บข้อมูล วิธีการประมวลผลการเสนอข้อมูลซึ่งแต่ละส่วนของระบบนี้ จะต้องพิจารณาให้รายละเอียด จนสามารถนำมาออกแบบในขั้นต่อไปได้

ขั้นที่ 4 เป็นการกำหนดรูปแบบ และรายละเอียดของระบบฐานข้อมูล ให้ตรงตามความต้องการของผู้บริหารและเหมาะสมกับองค์กรและสภาพแวดล้อมในปัจจุบันและอนาคต

ขั้นที่ 5 เป็นการเริ่มลงมือปฏิบัติการ ตามระบบพร้อมกับการตรวจสอบ ผลการปฏิบัติงานของทุกส่วนที่ประกอบกันขึ้นเป็นระบบฐานข้อมูลนี้ ทั้งนี้อาจจะพบปัญหาขึ้นโดยมิได้คาดหมายมาก่อนเลย อาจจะสืบเนื่องมาจากเงื่อนไขต่าง ๆ ที่วางไว้เปลี่ยนแปลงไปแล้วก็ได้

การออกแบบระบบ (System Design)

การออกแบบระบบคือ กระบวนการวางแผนระบบใหม่ หรือระบบที่ จะนำมาเสริมกับระบบเดิมที่มีอยู่แล้ว จุดประสงค์ของการออกแบบระบบคือ ตัดสินใจว่าจะสร้างระบบอย่างไรจึงจะสอดคล้องกับเอกสารความต้องการ การออกแบบทั้งระบบจะประกอบด้วย การออกแบบภาพบันทึกข้อมูลการออกแบบรายงานและส่วนแสดงผลอื่น ๆ การออกแบบแฟ้มข้อมูลฐานข้อมูลรวมทั้งการออกแบบการควบคุมภายในและภายนอก

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

โครงสร้างงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน (นิตยา วงศ์สวัสดิ์, 2555) ดังนี้

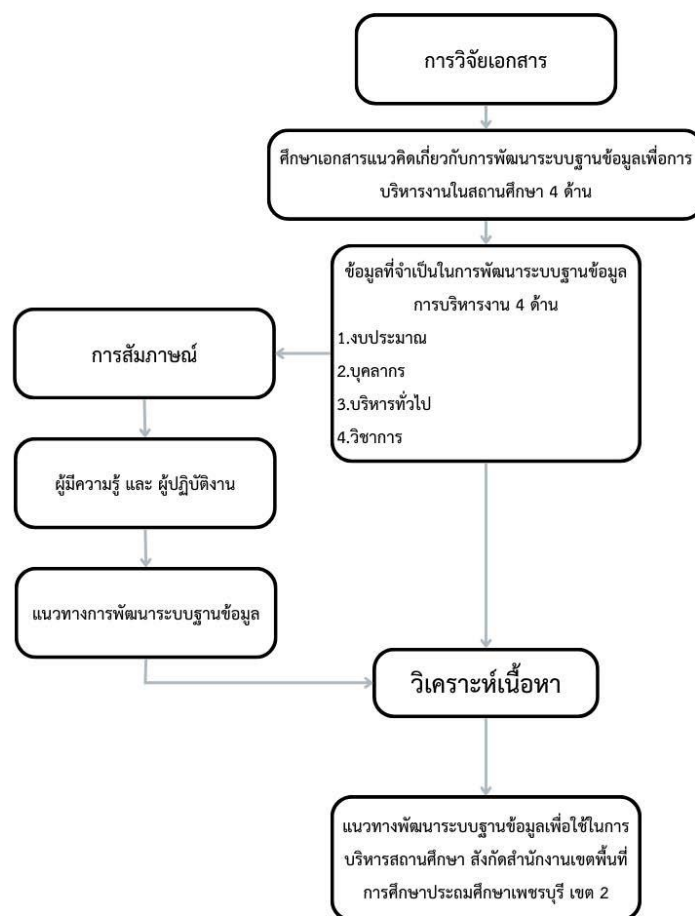
งานวิชาการเป็นหัวใจของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา ส่วนงานด้านอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้สถาบันดำเนินไปด้วยความราบรื่นเท่านั้น ผู้บริหารการศึกษาทุกคนควรจะได้รับผิดชอบเป็นผู้นำของครูในด้านวิชาการเป็นอันดับแรก เพราะหน้าที่ของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาทุกแห่ง คือ การให้ความรู้แก่นักเรียนในด้านวิชาการ โดยการทำงานร่วมกับครู กระตุ้นเตือนครูให้คำแนะนำครู และประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการสอน งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องทางตรงหรือทางอ้อม ก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น (ศุภพงษ์ จันทรัชต์, 2564)

การบริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัวโปร่งใส ตรวจสอบได้ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน (โรงเรียนวัดมะยมมิตรภาพที่ 55, 2565)

การบริหารงานบุคคล เป็นการจัดการกับทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาต้องพิจารณาถึงแนวคิด และหลักการที่เหมาะสมกับลักษณะขององค์กรการเรียนรู้ โดยมีวัตถุประสงค์ให้ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษามีความสุข มีความสำเร็จในอาชีพและมีประสิทธิภาพในการทำงาน (โรงเรียนนิคมสงเคราะห์วิทยา, 2565)

การบริหารงานทั่วไป เป็นการจัดการกับทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรอื่น ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด การบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาควรมีแนวคิดที่ชัดเจนและเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการจัดการ โดยอาศัยหลักการและเทคนิคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การวางแผน การประสานงาน การควบคุมการประเมินผล และการพัฒนาองค์กร (ชำนาญ ทวีทอง, 2566)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัย มุ่งเน้นหาแนวทางการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา รวมถึงข้อมูลที่มีความจำเป็นต่อการใช้ในการบริหารสถานศึกษา แล้วนำข้อมูลไปสอบถามผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษา ประเมินเพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลที่นำเสนอ นั้น ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เห็นด้วยกับข้อมูลมีประโยชน์ต่อการใช้ในการบริหารสถานศึกษาหรือไม่ แล้วนำแนวทางที่ได้ไปพัฒนาระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาไปต่อยอดสร้างเป็นระบบฐานข้อมูลที่สามารถเก็บข้อมูลซึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงสืบไป

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ศึกษาการวิจัยโดยการศึกษาค้นคว้าทางเอกสาร (Documentary investigation) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ในการเก็บข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จำนวน 1,056 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2, 2565)

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณจากสูตรเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 281 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลที่ต้องใช้ในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลและเพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปประกอบด้วย เพศ อายุ ขนาดของสถานศึกษา ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลที่ต้องใช้ในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลและเพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ 2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3. ด้านการบริหารงานทั่วไป 4. ด้านการบริหารงานบุคคล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert, 1967, p. 247) มี 5 ระดับ จำนวน 24 ข้อ นำแบบสอบถามที่นำไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้วิธีหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient method) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วมาจัดพิมพ์

แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาวิจัย

ข้อมูลที่ต้องใช้ในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลและเพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษาใน 4 ด้านมี ดังนี้

1. ด้านงานบริหารงานทั่วไป พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลที่ต้องใช้ในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นด้วยมากที่สุด คือ การจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษา รองลงมาคือ การจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์หรือแผนกลยุทธ์, การเก็บข้อมูลเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา, การจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับความเห็นของสถานศึกษาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ การเก็บข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างและองค์กรของสถานศึกษาเท่ากับการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมที่สถานศึกษามีความเกี่ยวข้องกับชุมชน

2. ด้านงานบุคลากร พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลที่ต้องใช้ในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นด้วยมากที่สุด คือ การจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการประเมินสมรรถนะ ทักษะ รองลงมา คือ การจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาทักษะ,การจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากรในสถานศึกษา, การจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการทำงานของบุคลากรตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็น ด้านงานบุคลากรน้อยที่สุดคือการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างและองค์กรของสถานศึกษาและการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแผนการเลื่อนขั้นและการพัฒนาอาชีพของบุคลากรในสถานศึกษา

3. ด้านงานวิชาการ พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลที่ต้องใช้ในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นด้วยมากที่สุด คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกฎและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ รองลงมาคือ การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแผนการสอนที่ใช้ในการเรียนการสอน, การจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับวัสดุและสื่อการสอนที่ใช้ในกระบวนการเรียนการสอน เท่ากับ การเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่เกี่ยวข้องกับผลการเรียนรู้ของนักเรียนในแต่ละวิชา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นด้านงานวิชาการน้อยที่สุดคือการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างหลักสูตรในสถานศึกษาเท่ากับการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลในการเรียนการสอน

4. ด้านงานงบประมาณ พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลที่ต้องใช้ในการพัฒนาระบบฐานข้อมูล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นด้วยมากที่สุด คือ การจัดเก็บข้อมูลรายการที่กำหนดให้ใช้งบประมาณแต่ละส่วน รองลงมา คือการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการในการจัดสรรงบประมาณ, การจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการติดตามและรายงานผลการใช้งบประมาณในระหว่างปี, การจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดการใช้งบประมาณจริงในปีงบประมาณปัจจุบัน, การจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการตรวจสอบงบประมาณ, การจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณที่ได้รับมอบหมายใน

ปีงบประมาณปัจจุบัน ตามลำดับ ความคิดเห็นด้านงานงบประมาณน้อยที่สุดคือการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณ ซึ่งอาจมาจากการสนับสนุนหรือทุนจากองค์กรอื่น ๆ

2. แนวทางพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษาผลจากการสนทนากลุ่มโดยผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 พบว่าควรมีการนำเอาข้อมูลที่เป็นในการบริหารสถานศึกษามาออกแบบโครงสร้างฐานข้อมูลที่เหมาะสมสำหรับการบริหารสถานศึกษา รวมถึงการกำหนดโครงสร้างข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ใช้เทคโนโลยีฐานข้อมูลที่เหมาะสม เช่น SQL หรือ NoSQL ในการจัดเก็บและจัดการข้อมูลตามโครงสร้างที่ออกแบบไว้ พัฒนาโมดูลและพีเอเจอร์ เพื่อสะดวกต่อการทำงาน รักษาความปลอดภัยในระบบฐานข้อมูล พิจารณาเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อจัดเก็บข้อมูลที่เป็นในการบริหารสถานศึกษา จัดการอบรมและสอนผู้ใช้งานในการใช้ระบบ และนำข้อมูลที่เป็นมาปรับปรุงระบบให้ตอบสนองต่อความต้องการของงาน มีการออกแบบระบบติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบและประเมินผลความคิดเห็นของระบบฐานข้อมูลเพื่อปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาข้อมูลที่เป็นในการพัฒนาระบบ พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ต่อข้อมูลที่เป็นต้องใช้ในการพัฒนาระบบฐานข้อมูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่าด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือด้านงานบริหารงานทั่วไป ได้แก่ ด้านการเก็บข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษา เพราะว่าสถานศึกษาควรมีการตระหนักโดยเน้นการบำรุง ดูแล และใช้ประโยชน์อาคารสถานที่ภายในให้เกิดความคุ้มค่าต่อการเอื้อประโยชน์ในการเรียนรู้และพัฒนา รวมไปถึงบริเวณโดยรอบสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการอนุรักษ์ทรัพยากรและพัฒนาสภาพแวดล้อมได้อย่างครอบคลุม ครอบคลุมทุกสถานที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตรา พันพิพัฒน์ (2565, น. 172-174) มีข้อยืนยันว่าคุณภาพของสภาพแวดล้อมที่ดี รวมถึงการระบายอากาศและแสงสว่างจะลดพฤติกรรมด้านการเรียนรู้ของนักเรียนได้ด้วย

แนวทางการพัฒนาระบบฐานข้อมูลพบว่ามีหลักการพื้นฐานที่ควรปฏิบัติในการพัฒนา คือ วิเคราะห์และออกแบบโครงสร้างของข้อมูลที่จะจัดเก็บในระบบ เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตาราง และกำหนดคุณสมบัติของแต่ละฟิลด์ แล้วเลือกโปรแกรมฐานข้อมูลที่เหมาะสมกับข้อมูลที่จะจัดเก็บ โดยพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ เช่น ปริมาณข้อมูล ประเภทข้อมูล การใช้งานข้อมูล การป้องกันและรักษาความปลอดภัยของข้อมูล สร้างและปรับแต่งฐานข้อมูลตามโครงสร้างที่ได้ออกแบบไว้ โดยใช้คำสั่ง SQL (Structured Query Language) เพื่อสร้างตาราง และกำหนดคุณสมบัติให้กับแต่ละฟิลด์และค้นหาข้อมูลในฐานข้อมูลโดยใช้คำสั่ง SQL (Structured Query Language) เพื่อจัดการกับข้อมูลให้เป็นไปตามความต้องการ ทดสอบและปรับปรุงระบบฐานข้อมูลเพื่อให้มีประสิทธิภาพและความถูกต้องสูงสุด โดยใช้เครื่องมือเช่น การวิเคราะห์ประสิทธิภาพของคำสั่ง SQL การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล การตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูล สอดคล้องกับวิไลภรณ์ ศรีไพศาล (2553) กล่าวว่า ขั้นตอนการพัฒนาระบบฐานข้อมูลจะต้องมีการวางแผนการพัฒนาระบบฐานข้อมูล ออกแบบและสร้าง ทดสอบปรับปรุงระบบ และบำรุงรักษาระบบฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบันและเป็นประโยชน์กับผู้ใช้งานมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 สถานศึกษาควรใช้ระบบฐานข้อมูลในการจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานง่ายยิ่งขึ้น ผู้บริหารจะต้องเล็งเห็นและให้ความสำคัญกับการนำระบบฐานข้อมูลมาใช้ด้วย
 - 1.2 ควรส่งเสริมสถานศึกษาใช้ระบบฐานข้อมูลจัดเก็บข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ตัดสินผลการเรียนและจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษา และผู้บริหารส่งเสริมครูในการใช้ระบบฐานข้อมูลในงานด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคลากรและด้านการบริหารงานงบประมาณ
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำระบบฐานข้อมูลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา
 - 2.2 ควรศึกษาการพัฒนาให้สถานศึกษาใช้ระบบฐานข้อมูลสำหรับการบริการห้องสมุด และการบริการอื่นๆ ในสถานศึกษา
 - 2.3 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการใช้ระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารสถานศึกษาโดยแยกตามขนาดของสถานศึกษา

สรุป

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลที่จำเป็นและแนวทางในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสำหรับการบริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ซึ่งพบว่าข้อมูลที่จำเป็นคือระบบฐานข้อมูล จะต้องครอบคลุมด้านงานบริหารทั่วไป งานบุคลากร งานวิชาการ และงานงบประมาณ ซึ่งรวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม กระบวนการประเมินสมรรถนะ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง และรายละเอียดการใช้งบประมาณ เป็นต้น ส่วนแนวทางการพัฒนาระบบฐานข้อมูล ควรออกแบบฐานข้อมูลให้เหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา หรือใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เช่น SQL หรือ NoSQL เพื่อพัฒนาระบบให้มีความสะดวกและปลอดภัย นอกจากนี้ควรฝึกอบรมบุคลากรผู้ใช้งานให้มีทักษะ และคอยติดตามผลการใช้งานและปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่อง

องค์ความรู้จากการวิจัย

งานวิจัยได้พัฒนาแนวทางการสร้างระบบฐานข้อมูลที่มีคุณภาพสำหรับการบริหารสถานศึกษา โดยมีประเด็นสำคัญ ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่

1. ฐานข้อมูลในบริบทสถานศึกษา หมายถึง ฐานข้อมูลช่วยสนับสนุนการบริหารงานในทุกด้าน ทั้งด้านวิชาการ บุคลากร งบประมาณ และงานทั่วไป
2. ด้านเทคโนโลยี หมายถึง การเลือกใช้เทคโนโลยีฐานข้อมูลที่ตอบสนองความต้องการ เช่น SQL หรือ NoSQL จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความปลอดภัยของข้อมูล
3. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากร หมายถึง การพัฒนาระบบที่เน้นความต้องการของผู้ใช้งานในสถานศึกษา ช่วยให้การนำระบบไปใช้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน
4. ด้านการอบรมและติดตามผล หมายถึง การอบรมผู้ใช้งานและการปรับปรุงระบบอย่างสม่ำเสมอเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างระบบฐานข้อมูลที่ตอบโจทย์ในระยะยาว

องค์ความรู้เหล่านี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาหรือองค์กรที่ต้องการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการในยุคดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

- กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2564). “ฐานข้อมูล” ที่ถูกต้อง เร็วไหม? เครื่องมือเริ่มต้นช่วยสกัดเด็กหลุดจากระบบการศึกษา. เข้าถึงได้จาก <https://www.eef.or.th/article-tsqp-real-timedatabase-helping-to-keep-children-out-of-the-education-system-221221/>
- จิตรา พันพิพัฒน์. (2565). กลยุทธ์การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1 และ 2. วารสารชุมชนวิจัย, หน้า 172-174.
- ชำนาญ ทวีทอง. (2566). การบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7. วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น, 322-325.
- นิตยา วงศ์สวัสดิ์. (2555). โครงสร้างการจัดการศึกษา. เข้าถึงได้จาก: <https://www.gotoknow.org/posts/411948>.
- รัตนพร รัตนสุวรรณ. (2564). แนวทางการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 6(3), หน้า 1 – 16.
- โรงเรียนนิคมสงเคราะห์วิทยา. (2565). นโยบายการบริหารงานบุคคล. เข้าถึงได้จาก: https://nikhomsw.thai.ac/client-upload/nikhomsw/uploads/files/O10แผนปฏิบัติการ%20นสว_%20ปี%202564%20ITA.pdf
- โรงเรียนวัดมะสงมิตรภาพที่ 55. (2565). คู่มือบริหารงานงบประมาณ. เข้าถึงได้จาก: <https://www.wmss.ac.th/ITA/Filework/O13/คู่มือบริหารงานงบประมาณ.pdf>
- วิไลภรณ์ ศรีไพศาล. (2553). แนวทางการพัฒนาระบบฐานข้อมูล. กรุงเทพฯ: สถาบันดำรงราชานุภาพ. เข้าถึงได้จาก: http://www.stabundamrong.go.th/web/book/53/b6_53.pdf
- วีระชัย ประเสริฐโส. (2563). การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ. เข้าถึงได้จาก http://www.personnel.moi.go.th/recruitment/2563/ARTICLE160763_0.PDF
- ศุภพงษา จันทรังษ์. (2564). การพัฒนางานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสำหรับโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 7(4), หน้า 91-96.
- สรียา สมัย. (2544). การพัฒนาระบบฐานข้อมูล. เข้าถึงได้จาก: <https://kruwow.files.wordpress.com/2011/10/e0b8abe0b899e0b988e0b8a7e0b8a2e0b897e0b8b5e0b9885.pdf>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. (2565). โรงเรียนในสังกัด ข้อมูลครู ข้อมูลนักเรียน. เข้าถึงได้จาก <https://www.pbi2.go.th/web/?p=12758>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). การจัดระบบบริหารและสารสนเทศภายในสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษา.

หทัยรัตน์ เกตุมณีชัยรัตน์. (2556). รายงานการวิจัยการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ต่อการใช้โปรแกรมคำนวณค่าสอนพิเศษ กรณีศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

mindphp. (2565). Database คืออะไร ระบบฐานข้อมูล คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลไว้ด้วยกันอย่างมีระบบ.เข้าถึงได้จาก: <https://www.mindphp.com/คู่มือ/73-คืออะไร/2055-database-คืออะไร23.html>

Oracle. (2566). What Is a Database?. เข้าถึงได้จาก: <https://www.oracle.com/database/what-isdatabase/>

Worrakits. (2553). ระบบบริหารจัดการฐานข้อมูล (Database Management System). พะเยา:มหาวิทยาลัยพะเยา.

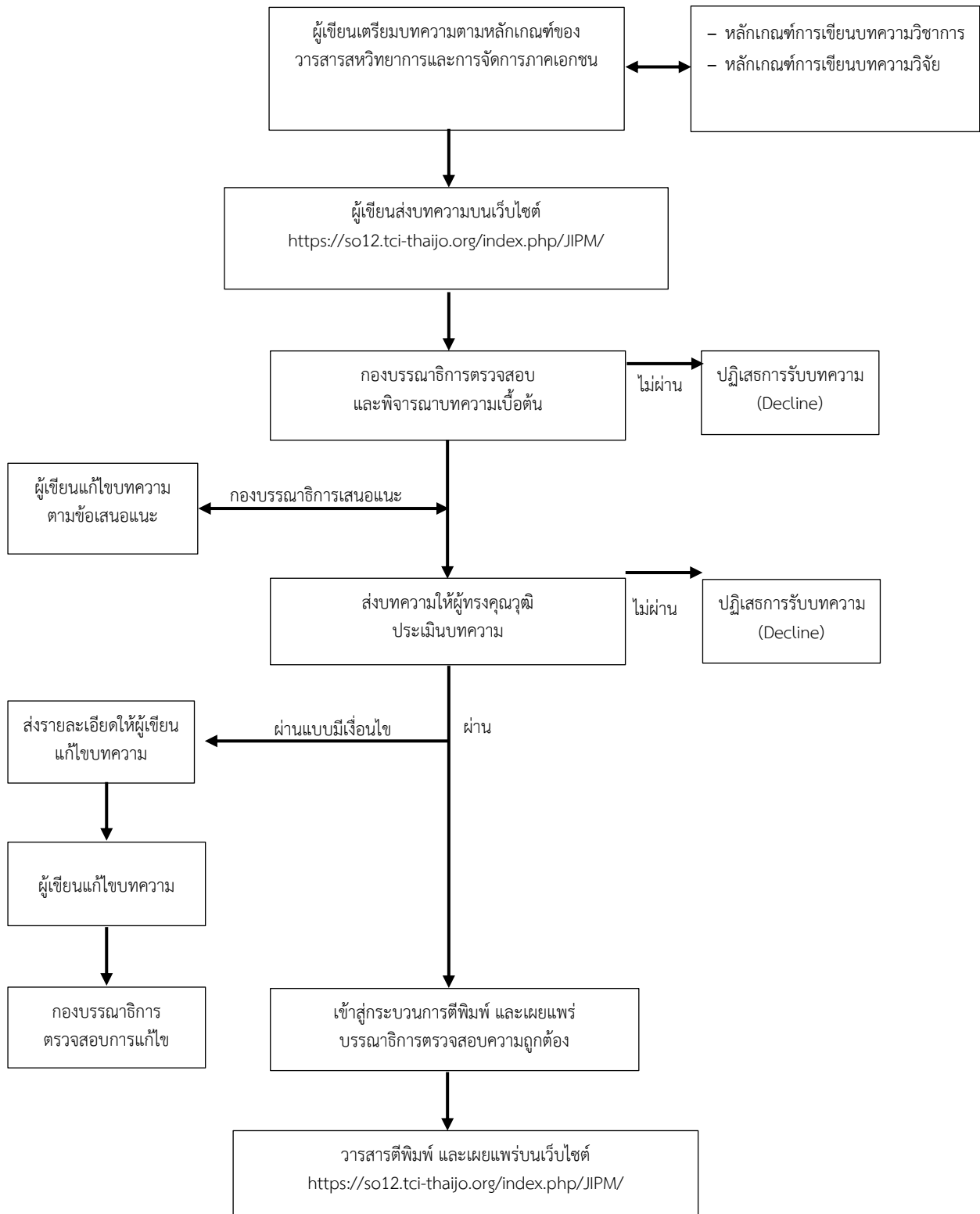
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความวารสารสหวิทยาการและการจัดการภาคเอกชน

Journal of Interdisciplinary and Private Management

ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2567

ดร.เบญจ์ พรพลธรรม	สาขารัฐศาสตร์ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก
ดร.ธนเดช สอนสะอาด	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ดร.วัฒนา นนทชิต	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี
ผศ.ดร.ฐิติมา ให้ลำยอง	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ดร.มังกรแก้ว ดรุณศิลป์	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ดร.ละมุล รอดขวัญ	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ดร.สุนันทา เสถียรมาส	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ดร.ชัชวาล แสงทองล้วน	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ดร.อำนาจ บุญรัตน์ไผ่ตรี	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ขั้นตอนการส่งบทความตีพิมพ์ วารสารสหวิทยาการและการจัดการภาคเอกชน



จริยธรรมการตีพิมพ์วารสารสหวิทยาการและการจัดการภาคเอกชน

ปรับปรุงต้นฉบับและแปลจาก <https://publicationethics.org/>

บทบาท หน้าที่ จริยธรรมของผู้เขียนบทความ

1. ผู้เขียนบทความจะต้องรับรองว่า บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารสหวิทยาการและการจัดการภาคเอกชน จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากวารสารอื่น หรือสิ่งพิมพ์อื่นๆ
2. ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการ หรือบทความวิจัยตามรูปแบบที่วารสารเพื่อตีพิมพ์ในวารสารสหวิทยาการและการจัดการภาคเอกชนอย่างเคร่งครัด
3. ผู้เขียนต้องไม่ละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่น (Plagiarism) มาเป็นของตนเอง ซึ่งวารสารได้กำหนดความซ้ำของผลงาน ไว้ในระดับไม่เกิน 20%
4. ผู้เขียนซึ่งมีชื่อปรากฏอยู่ในบทความจะต้องเป็นผู้มีส่วนในการจัดทำบทความหรือมีส่วนในการดำเนินการวิจัยจริง และขอสงวนสำหรับบุคคลที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำบทความจะไม่อนุญาตให้ใส่ชื่อลงไปเด็ดขาด หากมีการตรวจสอบทางวารสาร จะถอนบทความนั้นออกทันที
5. ผู้เขียนจะต้องมีความรับผิดชอบในการอ้างอิงเนื้อหาใน ผลงาน ภาพ หรือตาราง หากมีการนำมาใช้ในบทความของตนเอง โดยให้ระบุ “ที่มา” เพื่อป้องกันการละเมิดลิขสิทธิ์ และจะดำเนินการถอนบทความออกจากการเผยแพร่ของวารสารทันที
6. ผู้เขียนจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการเอกสารอ้างอิง ทั้งในแง่ของรูปแบบและเนื้อหา และไม่ควรนำเอกสารที่ไม่เกี่ยวข้องกับบทความมาอ้างอิง หรือใส่ไว้ในเอกสารอ้างอิง และไม่ควรอ้างอิงเอกสารที่มากเกินไป โดยจะต้องมีการอ้างอิงตรงตาม ระบบ APA. (Version 6) ที่วารสารกำหนดไว้
7. ผู้เขียนจะต้องปรับปรุงแก้ไขบทความตามผลประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ และกองบรรณาธิการ ให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด หากไม่ปรับปรุงตามที่กำหนดจะต้องเลื่อนการตีพิมพ์เผยแพร่ออกไป หรืออาจถูกปฏิเสธการเผยแพร่บทความ
8. บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารถือเป็นผลงานของผู้เขียน ผู้เขียนและผู้มีชื่อร่วมต้องรับผิดชอบต่อบทความนั้น
9. ในกรณีที่ผู้เขียนทำผิดจริยธรรมจะถูกตัดสิทธิ์การตีพิมพ์เป็นระยะเวลา 3 ปี โดยจะแจ้งผู้เขียนและหน่วยงานสังกัดของผู้เขียน
10. ผู้เขียนจะต้องไม่รายงานข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ไม่ว่าจะเป็นการสร้างข้อมูลเท็จ หรือการปลอมแปลง บิดเบือน รวมไปถึงการตกแต่ง หรือ เลือกแสดงข้อมูลเฉพาะที่สอดคล้องกับข้อสรุป
11. การพิจารณาอนุญาตให้ลงตีพิมพ์ขึ้นอยู่กับพิจารณาจากกองบรรณาธิการ และให้ถือเป็นที่สุด

บทบาท หน้าที่ จริยธรรมของบรรณาธิการ

1. บรรณาธิการจะต้องกำกับติดตามดูแลให้การดำเนินงานของวารสาร เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ให้ถูกต้องตามจริยธรรม/จรรยาบรรณ ตามประกาศของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) เรื่องการประเมินด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณ
2. บรรณาธิการจะต้องกำกับติดตาม และดำเนินการอย่างเหมาะสมกับเจ้าของบทความ หรือบทความที่ตรวจพบว่ามีผลกระทบด้านจริยธรรม/จรรยาบรรณ เช่น การละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่น ซึ่งวารสารได้กำหนดความซ้ำซ้อนของบทความไม่เกิน 20 %
3. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล การตีพิมพ์เผยแพร่บทความที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เช่น การตีพิมพ์เผยแพร่บทความของบรรณาธิการ หรือกองบรรณาธิการ อย่างมีนัยสำคัญ หรือ ไม่มีการตรวจสอบคุณภาพบทความก่อนการตีพิมพ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับบทความ เป็นต้น
4. บรรณาธิการมีหน้าที่ควบคุมดูแลและพิจารณาคุณภาพของบทความ เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร และต้องคัดเลือกบทความมาตีพิมพ์หลังจากผ่านกระบวนการประเมินบทความแล้วโดยพิจารณาจากความชัดเจน และความสอดคล้องของเนื้อหา กับนโยบายของวารสาร และจะต้องมีข้อความรู้ที่สะท้อนมุมมอง แนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากประสบการณ์ การสังเคราะห์เอกสาร หรืองานวิจัย มุ่งเน้นการนำเสนอแนวคิดทฤษฎีใหม่รวมถึงแบบจำลองเชิงแนวคิด (Conceptual Model) ที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจอันจะนำไปสู่การวิจัยในหัวข้อวิชาการที่สำคัญ
5. บรรณาธิการต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของเจ้าของบทความ และผู้ประเมินบทความแก่บุคคลอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงเวลาของการประเมินบทความ ซึ่งวารสารได้กำหนดในลักษณะปกปิดรายชื่อทั้งสองด้าน (Double blind peer-reviewed)
6. บรรณาธิการต้องไม่ตีพิมพ์บทความที่เคยตีพิมพ์จากวารสารอื่นมาแล้ว โดยต้องมีการตรวจสอบการคัดลอกผลงานผู้อื่น (Plagiarism) อย่างจริงจัง และหากตรวจพบการคัดลอกผลงานของผู้อื่น เกินตามที่กำหนดไว้ จะต้องหยุดกระบวนการประเมิน และติดต่อผู้เขียนบทความหลักทันที เพื่อขอคำชี้แจง เพื่อประกอบการ “ตอบรับ” หรือ “ปฏิเสธ” การตีพิมพ์บทความนั้น ๆ
7. บรรณาธิการจะต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับเจ้าของบทความ และผู้ประเมินบทความ โดยเด็ดขาด เพื่อรักษาไว้ซึ่งธรรมาภิบาลในการดำเนินงานอย่างเคร่งครัด
8. บรรณาธิการต้องไม่นำข้อมูลบางส่วน หรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง
9. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยที่มีระเบียบวิธีวิจัยที่ถูกต้องและให้ผลที่น่าเชื่อถือ โดยนำผลของการวิจัยมาเป็นตัวชี้แนะว่า สมควรตีพิมพ์เผยแพร่หรือไม่
10. หากบรรณาธิการตรวจพบว่า บทความมีการลอกเลียนบทความอื่นโดยมิชอบ หรือมีการปลอมแปลงข้อมูล ซึ่งสมควรถูกถอดถอน แต่เจ้าของบทความปฏิเสธที่จะถอนบทความ บรรณาธิการสามารถดำเนินการถอนบทความได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าของบทความซึ่งถือเป็นสิทธิและความรับผิดชอบต่อบทความของบรรณาธิการ
11. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล ทั้งด้วยตนเองและคณะทำงานในเรื่องจำนวนและคุณภาพการอ้างอิงของวารสารที่ผิดไปจากสภาพความเป็นจริง เช่น มีการกำกับและร้องขอให้มีการอ้างอิงบทความในวารสารอื่นทั้งในลักษณะลับหรือเปิดเผย และมีการใช้อ้างอิงที่ไม่ถูกต้องและสอดคล้องกับเนื้อหา

12. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล การเก็บค่า Page charge หรือ processing fee คือ ต้องมีการดำเนินการอย่างโปร่งใส เช่น กำหนดให้มีการประกาศกระบวนการเรียกเก็บอย่างชัดเจนหรือ ระบุราคาหรือเงื่อนไขของการเรียกเก็บค่า Page charge ตามที่ระบุได้ประกาศไว้อย่างเคร่งครัด

มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ประเมินบทความ

1. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณคือ ต้องรับประเมินบทความที่ตนเองนั้นมีความถนัดหรือมีความรู้หรือมีความเชี่ยวชาญกับเรื่อง หรือบทความที่ได้รับการประเมินนั้น ๆ ผู้ประเมินบทความควรประเมินบทความในสาขาวิชาที่ตนมีความเชี่ยวชาญ โดยพิจารณาความสำคัญของเนื้อหาในบทความที่มีต่อสาขานั้น ๆ คุณภาพของการวิเคราะห์ และความเข้มข้นของผลงานหรือกระบวนการวิจัยที่สำคัญ ๆ และสอดคล้องกับบทความที่กำลังประเมิน และในการประเมินบทความด้วยผู้ประเมินไม่ควรใช้ความคิดเห็นส่วนตัวที่ไม่มีข้อมูลรองรับมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินบทความ และควรปฏิเสธในบทความที่ตนเองนั้นไม่ถนัด
2. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณในความคิดเห็นทางวิชาการของตนเอง ลงในแบบฟอร์มการประเมินหรือเนื้อหาในบทความ ด้วยความยุติธรรม ไม่อคติ ตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียงรวมทั้งตรงต่อเวลาตามที่วารสารกำหนดในการประเมิน
3. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณในการรักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาให้แก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความรวมถึงหลังจากที่พิจารณาประเมินบทความเสร็จแล้ว
4. หลังจากได้รับบทความจากบรรณาธิการวารสาร และผู้ประเมินบทความ ตระหนักว่าตนเองอาจมีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้พิมพ์ที่ทำให้ไม่สามารถให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระได้ ผู้ประเมินบทความควรแจ้งให้บรรณาธิการวารสารทราบและปฏิเสธการประเมินบทความนั้น ๆ
5. ผู้ประเมินบทความ ควรคำนึงถึงการพิจารณาในหัวข้อ ชื่อเรื่อง หากเป็นบทความวิชาการสามารถพิจารณาให้แก้ไขชื่อเรื่องได้ แต่หากเป็นบทความวิจัย ควรพิจารณาเฉพาะความผิดพลาดด้านตัวสะกด และไม่ควรมีการพิจารณาให้เปลี่ยนชื่อเรื่องบทความวิจัย
6. ผู้ประเมินบทความต้องไม่นำข้อมูลบางส่วน หรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเองและคนอื่น ๆ
7. เมื่อผู้ประเมินบทความพบว่า มีส่วนใดของบทความ ที่มีความเหมือนกัน หรือซ้ำซ้อนกับผลงานชิ้นอื่น ๆ ผู้ประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบ พร้อมแสดงหลักฐานให้เห็นเป็นประจักษ์

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวารสารสหวิทยาการและการจัดการภาคเอกชน

วารสารสหวิทยาการและการจัดการภาคเอกชน มีนโยบายจัดพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ (ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน, ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม และ ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมเผยแพร่ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย บทความหนังสือ ด้านการจัดการภาครัฐ รัฐประศาสนศาสตร์และรัฐศาสตร์

ข้อกำหนดในการส่งบทความ จัดทำขึ้นโดยใช้ภาษาไทย หรือภาษาอังกฤษเท่านั้น บทความที่นำมาลงในวารสารต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างตีพิมพ์ในหนังสือหรือวารสารใดมาก่อนกระบวนการคัดเลือกบทความโดยใช้วิธีการประเมินแบบ Double-Blind Review บทความจะถูกส่งไปยังนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญตรงกับสาขาวิชานั้นๆ จำนวน 3 คน เพื่อเป็นผู้ประเมินบทความ

การเตรียมต้นฉบับบทความ

- 1) **การตั้งค่าหน้ากระดาษ** ต้นฉบับบทความต้องมีความยาว 10 - 15 หน้ากระดาษ A4 (รวมเอกสารอ้างอิง) พิมพ์บนกระดาษหน้าเดียว
- 2) **ตัวอักษร และขนาดอักษร** เนื้อหาใช้ตัวอักษรแบบ TH Sarabun PSK ขนาด 16 ตั้งค่าหน้ากระดาษโดยเว้นขอบบน ขอบซ้าย 1 นิ้ว และขอบขวา ขอบล่าง 1 นิ้ว (2.54 เซนติเมตร) กำหนดระยะห่างระหว่างบรรทัดเท่ากับ 1 และเว้นบรรทัดระหว่างแต่ละย่อหน้า การนำเสนอรูปภาพและตาราง ต้องนำเสนอรูปภาพและตารางที่มีความคมชัดพร้อมระบุหมายเลขกำกับรูปภาพไว้ด้านล่าง พิมพ์เป็นตัวหนา เช่น ตาราง 1 หรือ Table 1 และ รูป 1 หรือ Figure 1 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้โดยไม่จำเป็นต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพทุกรูปให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ
- 3) **ชื่อเรื่อง** ต้องมีภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้หน้าแรกตรงกลาง
- 4) **ชื่อผู้เขียน** ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ อยู่ใต้ชื่อเรื่องตรงกลาง
- 5) **ระบุชื่อต้นสังกัด** หรือชื่อหน่วยงาน และอีเมล
- 6) **มีบทคัดย่อ** ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ไม่เกิน 300 คำต่อบทคัดย่อ
- 7) **กำหนดคำสำคัญ (Keywords)** ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (3 - 5 คำ)
- 8) **การเรียงหัวข้อ** หัวข้อใหญ่สุด ให้พิมพ์ชิดขอบด้านซ้าย หัวข้อย่อยเว้นห่างจาก หัวข้อใหญ่ 3-5 ตัวอักษร พิมพ์ตัวที่ 6 และหัวข้อย่อยขนาดเดียวกัน ต้องพิมพ์ให้ตรงกัน เมื่อขึ้นหัวข้อใหญ่ ควรเว้นระยะพิมพ์ เพิ่มอีก 0.5 ช่วงบรรทัด
- 9) **การใช้ตัวเลขคำย่อ และวงเล็บ** ควรใช้ตัวเลขอารบิกทั้งหมด ใช้คำย่อที่เป็นสากลเท่านั้น (ระบุคำเต็มไว้ในครั้งแรก) การวงเล็บภาษาอังกฤษ ควรใช้ดังนี้ (Student centred learning)

การอ้างอิงเอกสารในบทความ

เอกสารที่นำมาอ้างอิงควรได้มาจากแหล่งที่มีการตีพิมพ์ชัดเจน อาจเป็นวารสาร หนังสือหรือข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตก็ได้ ทั้งนี้ผู้เขียนบทความต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อความถูกต้องของเอกสารอ้างอิงทั้งหมด ก่อนส่งต้นฉบับผู้เขียนบทความควรตรวจสอบถึงความถูกต้องของการอ้างอิงเอกสาร เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่การอ้างอิงไม่ถูกต้องจะไม่ได้รับการส่งต่อเพื่อพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้ถูกต้อง สำหรับการอ้างอิงเอกสารในบทความนั้น ใช้ระบบ APA

6th (ระบบ นาม-ปี) และเลขหน้าของเอกสารที่นำมาอ้างอิง กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิงเอกสารที่อ้างอิงในบทความจะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ และเจ้าของบทความต้องรับผิดชอบถึงความถูกต้องของเอกสารที่นำมาอ้างอิงทั้งหมด โดยรูปแบบของการอ้างอิงเอกสาร มีดังนี้

อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

- 1) ผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างชื่อผู้แต่ง เครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (สุพัตรา ยอดสุรางค์, 2561)
- 2) ผู้แต่ง 1 -3 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งทุกรายการ โดยใช้เครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (ชัยฤทธิ์ ทองรอด สุพัตรา ยอดสุรางค์ และวราภรณ์ สารอินมูล, 2559) หากมีเอกสารที่นำมาอ้างอิงมากกว่า 1 รายการให้ใช้เครื่องหมายอัฒภาค (;) คั่นระหว่างรายการอ้างอิง เช่น (อุษา งามมีศรี, 2562; วิศิษฐ์ ฤทธิ์บุญชัย, 2563)
- 3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 3 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งรายแรก เว้นวรรคหนึ่งครั้ง เพิ่มคำว่า และคณะ เช่น (อำนวย บุญรัตน์ไมตรี และคณะ, 2563)
- 4) ให้เรียงลำดับการอ้างอิงตามลำดับพยัญชนะตัวแรกของชื่อผู้แต่ง เช่นเดียวกับลำดับการอ้างอิงในส่วนเอกสารอ้างอิง

อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

- 1) ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง เครื่องหมายจุลภาค ปีที่พิมพ์ เช่น (Porter, 1980)
- 2) ถ้ามีผู้แต่งสามรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งสามราย โดยใช้เครื่องหมายจุลภาค ปีที่พิมพ์ เช่น (Storey, Drucker & Easingwood, 1999) และให้ใช้เครื่องหมายอัฒภาค (;) คั่นกลางระหว่างเอกสารที่นำมาอ้างอิงมากกว่า 1 เอกสาร เช่น (Drucker, 1954; Dooley & O'Sullivan, 2003)
- 3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 3 รายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรก ตามด้วย et al., ปีที่พิมพ์ (Woodman et al., 1993)
- 4) ให้เรียงลำดับการอ้างอิงชื่อผู้แต่ง

เอกสารอ้างอิง

(1) หนังสือ

รูปแบบ : ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อหนังสือ. / (ครั้งที่พิมพ์). /สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์

ตัวอย่าง :

กาญจนา แก้วเทพ และคณะ. (2543). สื่อเพื่อชุมชน : การประมวลองค์ความรู้. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

(2) บทความจากวารสาร

รูปแบบ : ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร./ปีที่/(ฉบับที่), /เลขหน้าแรกที่ตีพิมพ์-เลขหน้าสุดท้ายที่ตีพิมพ์.

ตัวอย่าง :

อำนาจ บุนนิตน์มตรี. (2560). นโยบายการจัดการขยะของรัฐและองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*, 10(1), หน้า 169-174.

Boonratmaitree, A. (2017). Waste Management Policy of the State and Local Governments. *Journal of Southern Technology*, 10(1), pp.169-174.

(3) วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย

รูปแบบ : ชื่อผู้เขียน./ (ปีพิมพ์)./ชื่อวิทยานิพนธ์/(ระดับคุณวุฒิวิทยานิพนธ์ วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/หรือการค้นคว้าแบบอิสระ). ชื่อมหาวิทยาลัย.

ตัวอย่าง:

เบญจ พรพลธรรม. (2553). *การจัดการความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมในบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น* (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Zamperlin, F. U. (2012). The role of servant leadership in middle school culture (Doctoral Dissertation). New York: Fordham University.

(4) สื่อออนไลน์

รูปแบบ: ผู้แต่ง./ (วันที่ เดือน ปีที่เผยแพร่)./ชื่อบทความ./สืบค้นเมื่อ วันที่ เดือน ปี./จาก แหล่งที่อยู่ไฟล์ (URL)

ตัวอย่าง :

ปาลัญ ชญา. (2560). อินโดนีเซีย เปลี่ยนสลัมเป็นหมู่บ้านหลากสี ใช้ดึงดูดนักท่องเที่ยว, สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2561, จาก <https://news.mthai.com/world-news/564386.html>.

De Waal. (2007). Applicability of the high performance organization framework in the Middle East. Retrieved April 25, 2016 from <http://www.emeraldinsight.com/doi/full/10.1108/17515630710684178>.

การส่งบทความ

ให้ส่งต้นฉบับบทความออนไลน์ (ไฟล์ Word) ไปที่ <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JIPM/>

แนวทางการเขียนบทความวิชาการ

แนวทางการเขียนบทความวิชาการ ประกอบด้วย

- มีประเด็นหรือความแนวคิดที่ชัดเจน มีเนื้อหาทางวิชาการที่ถูกต้อง สมบูรณ์ และทันสมัย
- วิเคราะห์ประเด็นตามหลักวิชาการ มีการสังเคราะห์ความรู้จากแหล่งต่าง ๆ และเสนอความรู้หรือวิธีการที่เป็นประโยชน์
- สอดแทรกความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ หรือแสดงทัศนะทางวิชาการของผู้เขียนอย่างชัดเจนและเที่ยงตรง
- มีการค้นคว้าอ้างอิงจากแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้ ทันสมัย และครอบคลุม
- มีการนำเสนอข้อมูลที่เข้าใจง่ายและเป็นระบบ ใช้ภาษาทางวิชาการอย่างเหมาะสม

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ บทความปริทรรศน์ ปกิณกะ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- (1) ชื่อเรื่อง ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- (2) ชื่อผู้เขียน (ประกอบด้วย ชื่อ นามสกุล ตำแหน่ง หน่วยงาน และอีเมล)
- (3) บทคัดย่อภาษาไทย
- (4) คำสำคัญ (มีจำนวน 3-5 คำ)
- (5) Abstract
- (6) Keywords
- (7) บทนำ
- (8) เนื้อหา
- (9) บทสรุป
- (10) การอ้างอิง

รูปแบบการนำบทความลงตีพิมพ์ลงในวารสาร

ต้นฉบับบทความที่เสนอเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารให้อยู่ในรูปแบบของไฟล์เอกสาร *.docx ของ Microsoft Word Version 2010 หรือมากกว่า หากต้นฉบับประกอบด้วยภาพ ตาราง หรือสมการ ให้ส่งแยกจากไฟล์เอกสาร ในรูปแบบไฟล์ภาพ สกุล *.PDF*.JPG*.GIF หรือ *.bmp ความยาวของต้นฉบับต้องไม่เกิน 15 หน้า (รวมบทคัดย่อ ภาพ ตารางและเอกสารอ้างอิง) กองบรรณาธิการจะพิจารณาบทความเบื้องต้น เกี่ยวกับความถูกต้องของรูปแบบทั่วไป ถ้าไม่ผ่านการพิจารณาจะส่งกลับไปแก้ไข ถ้าผ่านจะเข้าสู่การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิเมื่อผลการประเมินผ่านหรือไม่ผ่านหรือมีการแก้ไข จะแจ้งผลให้ผู้เขียนทราบ โดยการพิจารณาบทความเพื่อลงตีพิมพ์ได้จะคำนึงถึงความหลากหลายและความเหมาะสม

สิทธิของบรรณาธิการ

ในกรณีที่กองบรรณาธิการหรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้รับเชิญให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจประเมินบทความมีความเห็นว่าควรแก้ไข กองบรรณาธิการจะส่งคืนเพื่อให้เจ้าของบทความแก้ไข โดยจะยึดถือข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจประเมินเป็นเกณฑ์หลัก และหรือขอสงวนสิทธิ์ที่จะพิจารณาไม่ตีพิมพ์ ในกรณีที่รายงานการวิจัย บทความทางวิชาการหรือบทความวิจัยไม่ตรงกับแนวทางของวารสาร หรือไม่ผ่านการพิจารณาของกองบรรณาธิการหรือผู้เชี่ยวชาญเมื่อบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ผู้เขียนจะได้รับวารสาร ลิงค์ฉบับที่นำบทความลงตีพิมพ์ พร้อมกับหนังสือรับรองการตีพิมพ์บทความในวารสาร

ตัวอย่างการเขียนบทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์
วารสารสหวิทยาการและการจัดการภาคเอกชน

1 นิ้ว

1 นิ้ว

1 นิ้ว

TH Sarabun PSK
18 Point Bold

ชื่อเรื่อง ภาษาไทย
ชื่อเรื่อง ภาษาอังกฤษ

16 Point Bold

ผู้เขียน¹, ผู้เขียน² และ ผู้เขียน³
Author¹, Author² and Author³
สังกัด¹ สังกัด² สังกัด³ (คณะ.....มหาวิทยาลัย)
Affiliation¹ Affiliation² Affiliation³ (Faculty...University, Country.)
Email:.....

14 Point

บทคัดย่อ (250-300 คำ) → 16 Point Bold

16 Point

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอการศึกษา.....

คำสำคัญ : 16 Point

16 Point Bold

Abstract → 16 Point Bold

The purpose of this article is to present.....

16 Point

Keywords: 16 Point

16 Point Bold

บทนำ → 16 Point Bold

16 Point {

กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา โดยกว้างๆ (อ้างกฎหมาย นโยบาย หรือทฤษฎีมารองรับ).....

.....

.....

ปัญหาเชิงพื้นที่หรือเชิงปัญหาเชิงสถานการณ์ (Main Idea).....

.....

สรุปหลักการและเหตุผล (Main Idea).....

.....

บทความนี้จะนำเสนอในประเด็นดังต่อไปนี้ (ปรับตามบริบท).....

.....

.....

เนื้อหา

16 Point {

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

องค์ความรู้จากการศึกษา → 16 Point Bold

16 Point {

ระบุงค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการนำเสนอ การสังเคราะห์ออกมาในลักษณะ แผนภาพ แผนภูมิ หรือผังมโนทัศน์ พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างอย่างกระชับ เข้าใจง่าย.....

.....

.....

สรุป } 16 Point Bold

16 Point {

สรุปในภาพรวมของบทความ

.....

.....

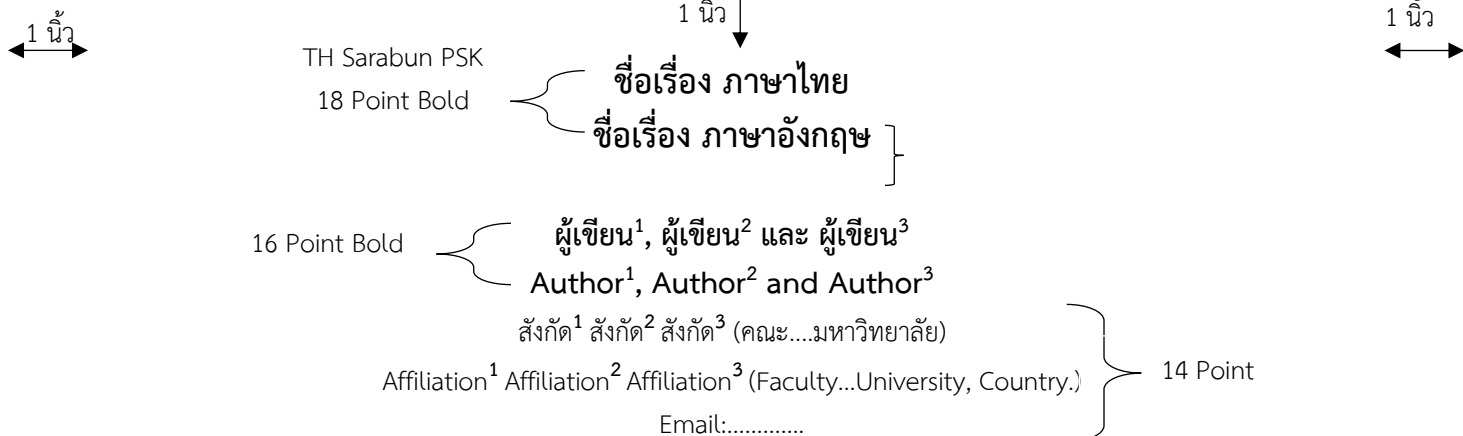
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2530). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พระนครพาณิชย์.
- ฉัตรชัย นาคำพลอย. (2562). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 3(3), 171-178
- สุนันทา ภักดีไทย. (2561). องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นพลเมืองของนักเรียนอาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ชุมชนนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อาภรณ์ รัตน์มณี. (9 มิถุนายน 2559). ทำไมระบบการศึกษาไทยจึงพัฒนาช้า. สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน 2561, จาก <https://www.mcu.ac.th/article/detail/448>
- Cronbach, L. J. (1974). Essentials of Psychological Testing. (3rd ed.). New York: Harper and Row.
- Kittichayathorn, P. (2012). Styles and Steps of Community Management Movement for Drug Problem Prevention Learning Center: A Case of Thoraneekum, KhokFaet, Nong Chok, Bangkok(Doctoral Dissertation). National Institute of Development Administration.
- Nanposri, N. (2020). Factors Affecting Employee Savings Decision in Central Bangna Department Store, Bangkok. Journal of Educational Innovation and Research, 3(2), 131-140.

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิจัย

การเขียนบทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- (1) ชื่อเรื่อง ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- (2) ชื่อผู้เขียน (ประกอบด้วย ชื่อ นามสกุล ตำแหน่ง หน่วยงาน และอีเมล)
- (3) บทคัดย่อภาษาไทย
- (4) คำสำคัญ (มีจำนวน 3-5 คำ)
- (5) Abstract
- (6) Keywords
- (7) บทนำ
- (8) วัตถุประสงค์การวิจัย
- (9) สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)
- (10) การทบทวนวรรณกรรม เขียนควรอธิบายถึงผลการสืบค้นเอกสาร บทความ การวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อแสดงให้เห็นถึง “ช่องว่างของความรู้” (knowledge gap) ที่ยังไม่ถูกพิจารณา
- (11) กรอบแนวคิดการวิจัย
- (12) ระเบียบวิธีวิจัย ระบุแบบแผนการวิจัย การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
- (13) ผลการวิจัย/ผลการทดลอง เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน ควรเสนอในรูปแบบตารางหรือแผนภูมิ
- (14) อภิปรายผล/วิจารณ์ เสนอเป็นความเรียง ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ไม่ควรอภิปรายเป็นข้อ ๆ แต่ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด
- (15) ข้อเสนอแนะ
- (16) เอกสารอ้างอิง ต้องเป็นรายการที่มีการอ้างอิงไว้ ทั้งในเนื้อเรื่องและเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

วารสารสหวิทยาการและการจัดการภาคเอกชน



บทคัดย่อ → 16 Point Bold

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อ..... 2) เพื่อ..... และ 3) เพื่อ.....

รูปแบบการวิจัยเป็น.....(การวิจัยเชิงปริมาณ/การวิจัยเชิงคุณภาพ/การวิจัยแบบผสมวิธี)ใช้แนวคิด (หรือ ทฤษฎี).....เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ..... กลุ่มตัวอย่าง(กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ)คือ จำนวน คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบ.....เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี ชนิด คือ 1) 2) 3) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ...(สถิติพื้นฐาน/สถิติอ้างอิง ในกรณีการวิจัยเชิงปริมาณ ...ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิเคราะห์เนื้อหาแล้วเขียนบรรยายเชิงพรรณนา)ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 โดยสรุปสาระสำคัญสั้นๆ
2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 โดยสรุปสาระสำคัญสั้นๆ
3. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 โดยสรุปสาระสำคัญสั้นๆ

องค์ความรู้/ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ (จะเป็นประโยชน์หรือนำไปใช้อย่างไรได้บ้าง ประมาณ 1-3 บรรทัด)

คำสำคัญ :;;

Abstract → 16 Point Bold

This Article aimed to study (1)
(2) the sample was.....
They was selected by the instrument for collecting data
was Analysis data by Descriptive statistics and Content Analysis.
The research results were found as follows;

16 Point

- 1.....
- 2.....
- 3.....

Keywords:;; } 16 Point

16 Point Bold

บทนำ } 16 Point Bold

ย่อหน้าแรก เขียนอธิบายประเด็นวิจัย ปรากฏการณ์ ความน่าสนใจ ความสำคัญ โดยนำข้อมูลงานวิจัยที่ตีพิมพ์เพื่อที่จะบ่งชี้สถานการณ์ปัจจุบันขององค์ความรู้ (knowledge) หรือการทำงานของนักปฏิบัติ (practice) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผ่านมาพอสังเขปเพื่อชี้ให้เห็นว่าที่ผ่านมา มีการค้นพบอะไรบ้างและค้นพบโดยใครบ้างเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการนำเสนอให้เห็นว่ายังมีช่องว่าง (gap) ของงานวิจัย

(อ้างอิงข้อมูลตัวเลขจากหน่วยงานราชการ/บทความวิจัยที่ตีพิมพ์ 1-2 ปี/เจ้าของทฤษฎี)

ย่อหน้าที่สอง พื้นที่วิจัย ปัญหา ความต้องการ หรือลักษณะกลุ่มที่เป็นเป้าหมายของการวิจัยเป็นอย่างไร นักวิจัยได้มีประสบการณ์หรือมีส่วนร่วมในพื้นที่นั้นอย่างไรบ้าง มีงานวิจัยเกี่ยวกับพื้นที่กลุ่มเป้าหมายอย่างไร

16 Point

ย่อหน้าที่สาม เขียนแนะนำวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานวิจัยซึ่งจะเป็นเหมือนเข็มทิศบอกแนวทางการทำวิจัย [how?, where?, when?] นักวิจัยชี้ให้เห็นระเบียบวิธีวิจัยที่จะใช้เพื่อทำให้บรรลุวัตถุประสงค์การวิจัยที่วางไว้พอสังเขป

บทความวิจัยนี้นำเสนอ (โครงสร้าง และเนื้อหาของบทความที่จะนำเสนอ โดยปกติจะเขียนตามวัตถุประสงค์ หรือประเด็นตามหัวข้อบทความ และประโยชน์ที่จะเกิดแก่วิชาการหรือสังคม)

วัตถุประสงค์การวิจัย } 16 Point Bold

1. เพื่อศึกษา.....
2. เพื่อศึกษา
3. เพื่อศึกษา

16 Point

สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี) } 16 Point Bold

การทบทวนวรรณกรรม

16 Point Bold

เขียนบรรยายถึงผลการสืบค้นเอกสาร บทความ การวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อแสดงให้เห็นถึง “ช่องว่างของความรู้” (knowledge gap) ที่ยังไม่ถูกพิจารณา ซึ่งการวิจัยครั้งนี้สามารถเติมเต็มช่องว่างของ ความรู้นั้นได้ การทบทวนวรรณกรรมต้องมีการอ้างอิงอย่างครบถ้วน รวมทั้งควรมีการวิเคราะห์และจัดระบบ ความสัมพันธ์ของวรรณกรรมเหล่านั้นด้วย

16 Point

1.

2.

สรุปผลการทบทวนวรรณกรรม เพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้เขียนนำเอาทฤษฎี /แนวคิดที่ทบทวนมาใช้ในการ วิจัยอย่างไร ในประเด็นไหน

กรอบแนวคิดการวิจัย

16 Point Bold

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของ ... ประกอบด้วย โดยมีรายละเอียดดังนี้

เขียนตัวแปรอิสระ

กระบวนการ/เครื่องมือ/พื้นที่/กลุ่มเป้าหมาย

ตัวแปรตาม

16 Point

```
graph LR; A[ ] --> B(( )); B --> C[ ]
```

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

16 Point Bold

16 Point

.....

.....

.....

.....

ผลการวิจัย } 16 Point Bold

16 Point {

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่า.....

.....

.....

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่า.....

.....

.....

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่า.....

.....

.....

อภิปรายผลการวิจัย } 16 Point Bold

16 Point {

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ.....

.....(เอกสารสนับสนุน).....

.....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ.....

.....(เอกสารสนับสนุน).....

.....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ.....

.....(เอกสารสนับสนุน).....

.....

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย } 16 Point Bold

16 Point {

ระบอบองค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการนำเสนอ การสังเคราะห์ออกมาในลักษณะ แผนภาพ แผนภูมิ หรือผังมโนทัศน์ พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างอย่างกระชับ เข้าใจง่าย.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

16 Point Bold

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ (องค์ความรู้) ที่สำคัญ คือ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ

..... โดยควรให้ความสำคัญกับ สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควร

ทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

เอกสารอ้างอิง

16 Point Bold

ตัวอย่าง

บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จามจุรี
โปรดักท์.

พยอม วงศ์สารศรี. (2530). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พระนครพาณิชย์.

ฉัตรชัย นาถ่าพลอย. (2562). *การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน. วารสารนวัตกรรมการศึกษา
และการวิจัย, 3(3), 171-178*

สุนันทา ภักดีไทย. (2561). *องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นพลเมืองของนักเรียน
อาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ชุมชนนิพนธ์ครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต). บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.*

อาภรณ์ รัตน์มณี. (9 มิถุนายน 2559). *ทำไมระบบการศึกษาไทยจึงพัฒนาช้า. สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน 2561,
จาก <https://www.mcu.ac.th/article/detail/448>*

Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

Kittichayathorn, P. (2012). *Styles and Steps of Community Management Movement for Drug Problem
Prevention Learning Center: A Case of Thorraneekum, KhokFaet, Nong Chok, Bangkok*(Doctoral
Dissertation). National Institute of Development Administration.

Nanposri, N. (2020). Factors Affecting Employee Savings Decision in Central Bangna Department
Store, Bangkok. *Journal of Educational Innovation and Research, 3(2), 131-140.*

Schermerhorn, J., Hunt, J., & Osborn, R. (2000). *Organizational Behavior*. (7th ed.). New York:
John Wiley & Sons.

Wathanapradith, K., & Soma, P. (2016). *Peace Village in the 26th Buddhist Century: Knowledge
Learned from Ta Koy Nang Village Sisaket Province*(Research Report). Ayuthaya: Buddhist
Research Institute of MCU.

Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

ค่าธรรมเนียมการส่งบทความ

บทความที่ส่งเข้ามาตีพิมพ์ในวารสาร จะไม่มีค่าใช้จ่ายในการตีพิมพ์ การส่งบทความเข้ามาเพื่อพิจารณาการตีพิมพ์ไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น ผู้เขียนจะต้องตรวจสอบความสมบูรณ์ของบทความตามคำแนะนำสำหรับผู้เขียน หากไม่ปฏิบัติตามกติกา กองบรรณาธิการวารสารขอสงวนสิทธิในการปฏิเสธการตีพิมพ์ดังต่อไปนี้

1. หากบทความมีความซ้ำซ้อนมากกว่า 20%
2. เจ้าของบทความไม่ปฏิบัติตามรูปแบบของวารสาร
3. บทความไม่ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ หรือ ไม่แก้ไขบทความตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิตามระยะเวลาที่กำหนด (1 เดือน หลังการแจ้งจากกองบรรณาธิการ)

การส่งบทความเข้าระบบออนไลน์ของวารสาร เพื่อได้รับการตีพิมพ์การส่งในระบบ สามารถส่งเข้าระบบออนไลน์ได้เว็บไซต์ของวารสาร ได้ที่ <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JIPM/>