



ISSN 2985-0304 (Print)

ISSN 2985-0312 (Online)

ปีที่ 3 ฉบับที่ 2

พฤษภาคม - สิงหาคม 2568

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.ประภุติ 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 บุญรัตน์ไตรี

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. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลกุยเหนือ.....1
อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
Public participation in community development
in Kui Nuea Subdistrict, Kui Buri District, Prachuap Khiri Khan Province
คณิงนิตย์ รอดเรือง
2. การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไป ของสถานศึกษาสังกัด.....11
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
Teamwork That Affects General Administration of School under the
Secondary Educational Service Area Office Prachuap Khiri Khan
นฤพล เดชเพชร
3. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู.....22
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี
Vision of School Administrators Affecting the Motivation and Performance of Teachers in
Schools Coming under the Secondary Education Service Area Office Phetchaburi
อริยชัย แก้วน้ำ
4. การจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐการะ.....34
สำนักงานอัยการ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
Managerial Development of Work Competencies of Administrative Civil Servants in the
Prachuap Khiri Khan Provincial Prosecutor's Office
พรกนก เดชารัตน์
5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์.....44
เพื่อการผลิตบ้านฝั่แดง ตำบลทรายทอง อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
Success of Administration Productive Saving Group Fungdang Commune Sraitong Subdistrict
Bangsapan Noi District Prachuabkirikhan Province
อรนุช ชุนรัง

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลกุยเหนือ
อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

Public participation in community development
in Kui Nuea Subdistrict, Kui Buri District, Prachuap Khiri Khan Province

คณิงนิตย์ รอดเรือง

Khaneungnit Rodruang

นักวิชาการ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

Academic Officer, Prachuap Khiri Khan Provincial Community Development Office

E-mail: khaneungnit.rod@rmutr.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน ตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (2) เพื่อประเมินระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และ (3) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งหมด 385 คน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก และด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนแตกต่างกันการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) ผลการทดสอบค่าสหสัมพันธ์ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนมีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีค่า VIF มีค่าอยู่ระหว่าง 1.032 ถึง 2.974 ค่าการยอมรับ (Tolerance) อยู่ระหว่าง .336 ถึง .969 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าเท่ากับ 67.40 ซึ่งตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้าม

คำสำคัญ : ปัจจัยการมีส่วนร่วม, การพัฒนาชุมชน, การมีส่วนร่วมของประชาชน

Abstract

This study aimed (1) to analyze the factors affecting people's participation in community development of Kui Nuea Sub-district, Kui Buri District, Prachuap Khiri Khan Province, (2) to assess the level of people's participation in community development of Kui Nuea Sub-district, Kui Buri District, Prachuap Khiri Khan Province, and (3) to compare personal factors and factors affecting people's participation in community development of Kui Nuea Sub-district, Kui Buri District, Prachuap Khiri Khan Province. The total sample size was 385 people. Data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, and

correlation coefficient. The research results found that the majority of the respondents had an overall opinion on the factors affecting people's participation in community development of Kui Nuea Sub-district, Kui Buri District, Prachuap Khiri Khan Province at a very high level, and on the overall opinion on people's participation in community development of Kui Nuea Sub-district, Kui Buri District, Prachuap Khiri Khan Province at a very high level. The results of the hypothesis testing found that (1) despite different personal factors, people's participation in community development of Kui Nuea Sub-district, Kui Buri District, Prachuap Khiri Khan Province is not different. At the .05 level of statistical significance (2) the results of the correlation test of factors affecting people's participation in community development have an effect on people's participation in community development in Kui Nuea Subdistrict, Kui Buri District, Prachuap Khiri Khan Province. The VIF values are between 1.032 and 2.974. The tolerance values are between .336 and .969, which are statistically significant at the .05 level, equal to 67.40, in which the two variables are inversely related.

Keywords: Participation factors, Public participation, Community development

บทนำ

ในปัจจุบันนี้การมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการดำเนินชีวิตมนุษย์บนโลกใบนี้ เพราะมนุษย์อยู่ร่วมกันเป็น สังคมต่างพึ่งพาอาศัยกันและต่างต้องมีบทบาทภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบตามวาระโอกาสที่มาถึง บทบาทหน้าที่ที่ได้รับจากการยอมรับ บทบาทที่สร้างขึ้นด้วยตนเอง เช่น การรับหน้าที่เป็นพ่อแม่ เป็นหัวหน้าครอบครัวเป็นผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำหมู่บ้าน ประชาชนในหมู่บ้าน ความสำคัญของบทบาทหน้าที่การงาน ต้องมีกฎระเบียบและองค์การที่มั่นคงคอยช่วยรับนโยบายให้สอดคล้องกับกฎหมายของบ้านเมือง แต่ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมนั้น รวมถึงการร่วมด้วยช่วยกันในด้านความคิดเห็นการบริหารจัดการ ตลอดจนการเสียสละเวลาอาคารสถานที่ ปัจจัยอื่น ๆ ในการดำเนินกิจกรรม เพื่อบรรลุเป้าหมาย (จันทร์ทิพย์ ทองโชติ, ชาญยุทธ หาญชนะ, 2566) ซึ่งประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสแสดงทัศนะ และเข้าร่วม ในกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีผลต่อความเป็นอยู่ของประชาชนรวมทั้งมีการนำความคิดเห็นดังกล่าวไปประกอบ การพิจารณากำหนดนโยบายและการตัดสินใจของรัฐ การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกระบวนการสื่อสาร ในระบบเปิด กล่าวคือ เป็นการสื่อสารสองทาง ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งประกอบไปด้วย การแบ่งสรรข้อมูลร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีในสังคม ทั้งนี้เพราะ การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นการเพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจ การลดค่าใช้จ่ายและการสูญเสียเวลา เป็นการสร้างฉันทามติและทำให้ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ อีกทั้งช่วยลดความเสี่ยงการเผชิญหน้าใน “กรณีที่น่าจะรุนแรง” ช่วยให้เกิดความน่าเชื่อถือและความชอบธรรม และช่วยให้ทราบความห่วงกังวลของประชาชน และค่านิยมของสาธารณชนรวมทั้งเป็นการพัฒนาความเชี่ยวชาญ และความคิดสร้างสรรค์ของสาธารณชน (ถวิลวดี บุรีกุล, 2551)

การมีส่วนร่วมของประชาชนถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาชุมชนในตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพราะประชาชนในชุมชนจะมีความรู้และความเข้าใจดีว่าชุมชนตำบลกุยเหนือมีปัญหา หรือความต้องการอะไร เพราะประชาชนจะเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบ โดยตรงจากการนำแผนพัฒนาชุมชนของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมาปฏิบัติ โดยการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นถือเป็นกระบวนการแรกที่มีเปิดโอกาส

ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนถือเป็นตัวกำหนดแนวทางการพัฒนาชุมชนที่สำคัญ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนในตำบลกุยเหนือ เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในทุกขั้นตอน ซึ่งการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนนั้น สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นให้มุ่งไปสู่เป้าหมายอันพึงประสงค์ได้อย่างรวดเร็วเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง สามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้และสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างแท้จริง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาชุมชนในตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับสฐาติ พรักเล็ก และไพรัตน์ ฉิมหาด (2567) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์ อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า 1) ด้านการตัดสินใจ ควรจัดให้มีการทำประชาคมเพื่อให้ประชาชนได้รับทราบถึงแผนในการพัฒนาชุมชนและกำหนดวันให้เหมาะสม 2) ด้านการปฏิบัติงาน ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือการทํากิจกรรมต่าง ๆ ออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของประชาชน 3) ด้านการติดตามประเมินผล ควรจัดทำหนังสือรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละปี เพื่อชี้แจงให้ประชาชนได้รับทราบ นำเสนอผลการดำเนินงานผ่านทางโซเชียลมีเดียเพื่อง่ายต่อการติดตามตรวจสอบ 4) ด้านการรับผลประโยชน์ ควรดำเนินงานหรือโครงการต่าง ๆ ให้ตรงตามความต้องการของประชาชน ซึ่งจะนำไปสู่การพึ่งตนเองได้ในที่สุด การให้โอกาสประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาชุมชน โดยเริ่มตั้งแต่การมีส่วนร่วมคิดค้นหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น การที่จะทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในการพัฒนาชุมชนให้ลดลงได้นั้นจะต้องเน้นให้ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ปัญหาและความต้องการต่าง ๆ ที่ชุมชนต้องการอย่างแท้จริง เพื่อจะสามารถนำสิ่งต่าง ๆ ที่เสนอมานั้นนำมาปรับเปลี่ยนแผนการปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาได้ตรงตามความต้องการของชุมชน การหาแนวทางแก้ปัญหาการตัดสินใจเลือกแนวทางการวางแผนการแก้ปัญหา รวมทั้งการร่วมปฏิบัติในกิจกรรมการพัฒนาท้องถิ่นที่จัดขึ้นในชุมชน และการประเมินผลงาน กิจกรรมที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว การมีส่วนร่วมในลักษณะดังกล่าวเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ประชาชนได้ลงมือกระทำเอง ดังนั้นจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยมีความสนใจที่จะศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ว่ามีมากน้อยเพียงใด และศึกษาว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน ผลของงานวิจัยในครั้งนี้ มีประโยชน์อย่างยิ่งในการนำไปเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อประเมินระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน

การมีส่วนร่วมของประชาชนจะต้องมีความสัมพันธ์กับแนวคิดของการเชื่อใจ และการยอมรับตนเอง เพื่อที่จะนำไปสู่การมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างยั่งยืน ซึ่งสามารถสังเกตได้จากระดับความพึงพอใจ ระดับความไว้วางใจ และต้องครอบคลุมทัศนคติ ความคาดหวัง และกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน

Slocum and Thomas-Slayer (1995) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การเข้าร่วมอย่างแข็งขันของประชาชนในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติในกระบวนการแผนงาน และโครงการที่มีผลกระทบต่อประชาชน

Creighton (2005) ได้ให้นิยาม การมีส่วนร่วมของประชาชน คือ กระบวนการ ที่ความใส่ใจ ความต้องการ และคุณค่าสาธารณะ ได้รับการบูรณาการในกระบวนการตัดสินใจ ของภาครัฐ ผ่านกระบวนการสื่อสารแบบสองทาง โดยมีเป้าหมายโดยรวม เพื่อที่จะทำให้เกิด การตัดสินใจที่ดีขึ้น และได้รับการสนับสนุนจากประชาชน

ณัฏฐธิดา ชุ่นเฮง (2560) การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชน ไม่ว่าจะเป็นบุคคล หรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำในสิ่งที่มีผลกระทบต่อตนเองหรือชุมชน

สุปรียญา รัตนกุลยวิจิตร (2561) ได้กล่าวว่า ประชาชนร่วมระดมความคิดวิเคราะห์ชุมชน นำข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนมาร่วมกำหนดแนวทางในการพัฒนาตั้งแต่ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมติดตามประเมินผล เพื่อการพัฒนาตรงกับความต้องการของประชาชน สามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาได้อย่างแท้จริง

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน

ทศพล กฤตยพิสิฐ (2550) “การพัฒนา” ความหมายแรก คือ “ทำให้เจริญ คือ ทำให้เติบโตงอกงาม และมากขึ้น หรือการเปลี่ยนแปลงทีละเล็กทีละน้อย โดยผ่านลำดับขั้นตอนต่าง ๆ ไปสู่ระดับที่ยาวตัวขึ้น” ความหมายต่อมาคือ ความหมายโดยทั่วไป คือการกระทำให้เกิด “การเปลี่ยนแปลงจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งในลักษณะของแผนงานหรือโครงการแล้วบริหารจัดการให้เป็นไปตามแผนและโครงการ จนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้” โดยนำคำว่าพัฒนาไปใช้ในรูปแบบที่แตกต่างกัน ดังนี้

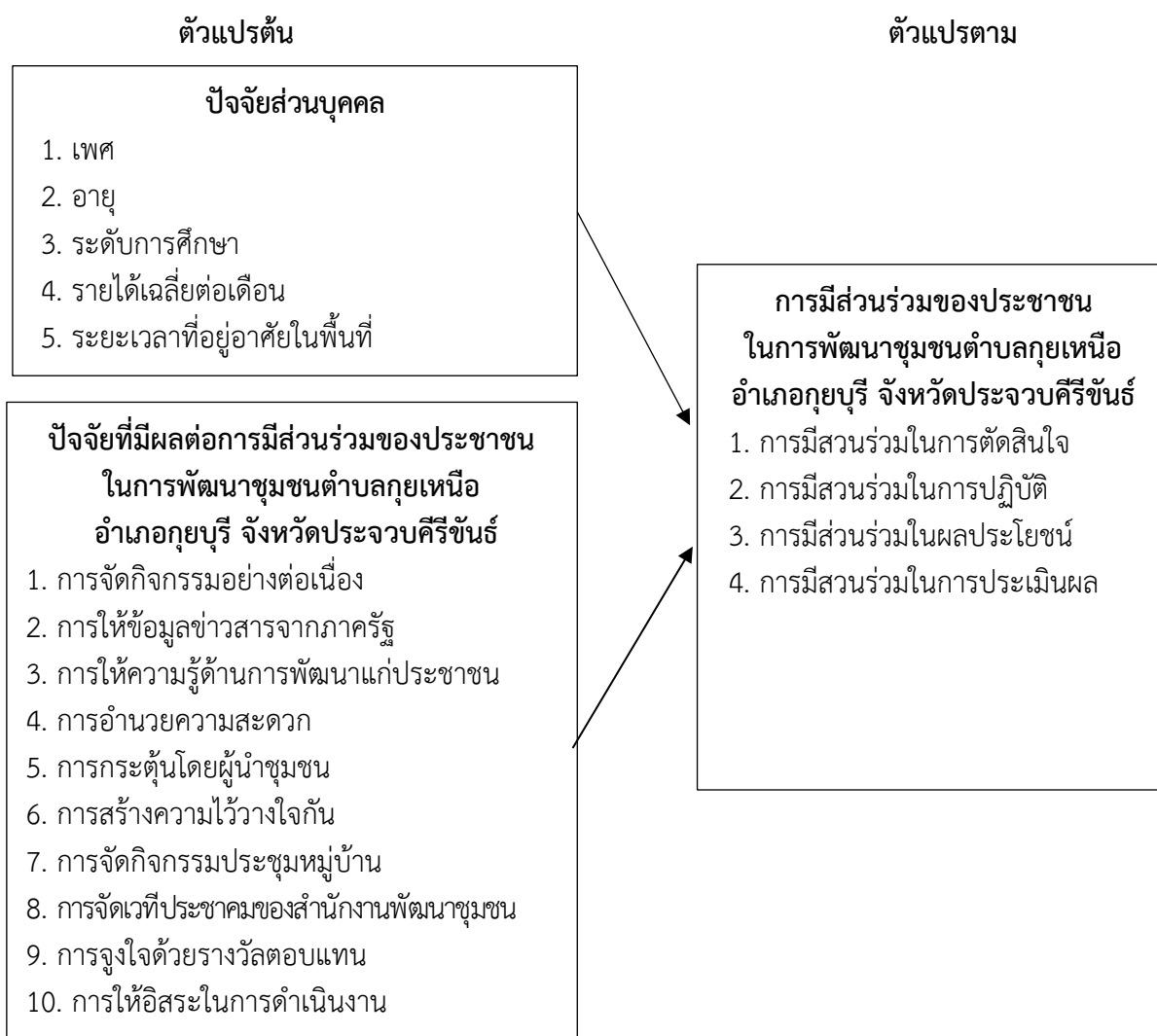
อาทิศย์ บำรุงเชื้อ (2557) ชุมชน หมายถึง หน่วยทางสังคม และความเป็นชุมชนไม่ได้มีความหมายที่ตายตัวแต่มีความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงการให้ความหมายเกี่ยวกับชุมชนอยู่ตลอดเวลาชุมชนจึงไม่ได้มีเพียงหน่วยเดียว หากแต่เป็นสายใยของความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้น จากความสัมพันธ์ต่าง ๆ และมีเครือข่ายของความสัมพันธ์ที่ซ้อนทับกันอยู่ การสร้างใหม่ของความเป็นชุมชนจึงเป็นการแสดงออกถึงความเป็นตัวตน อันเป็นการเติบโตของคนในชุมชนหรือสังคม และเป็นที่ช่วยให้ผู้คนยกระดับความรู้ความสามารถ การรับรู้และความเข้มแข็งหรือพลังที่เกิดขึ้น จากการรวมตัวกันผ่านการสานความสัมพันธ์ด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกันที่จะทำให้ เกิดการพัฒนาที่ดีขึ้น

โกวิทย์ พวงงาม (2554) ความหมายของ การพัฒนาชุมชน ไว้ว่า การพัฒนาชุมชน หมายถึง การเปลี่ยนแปลง การสร้างสรรค์ปรับปรุงอย่างมีกระบวนการ (Process) และเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีโครงสร้างและแบบแผน (Planned and Structured Change) หรือมีการกำหนดทิศทาง เป้าหมายที่แน่นอน (Ultimate Goal) ที่อาจเป็นไปได้ทั้งการกระทำ ของภาครัฐและภาคเอกชน หรือเป็นความร่วมมือระหว่าง ภาครัฐกับเอกชน ทั้งนี้เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้น เช่น เศรษฐกิจ การศึกษาเรียนรู้ สุขภาพ อนามัย วัฒนธรรมและการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน เพื่อให้มีความสามารถที่จะพึ่งตนเองได้ ในขณะเดียวกัน

ยังอาจหมายถึงการเรียนรู้และการดำรงไว้ซึ่งทุนทางสังคม (Social Capital) ที่ชุมชนมีมาตั้งแต่เดิม คือ ภูมิปัญญา ระบบนิเวศ ความเชื่อค่านิยม วัฒนธรรม ประเพณี ขนบธรรมเนียม ชาติพันธุ์ ศาสนาและภาษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้า รวบรวมเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดย ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลของ Cohen, J.M. and Uphoff (1981) คือ (1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และ (4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวัด คือ แบบสอบถาม เพื่อทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยได้ออกแบบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว โดยใช้แนวคิด

และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งปรับจากเครื่องมือการวิจัยในลักษณะเดียวกัน เพื่อให้ได้คำถามที่มีความสอดคล้องกับบริบทของประชากรที่ศึกษามากที่สุด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษา ได้แก่ ประชาชนในเขตตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ รวมทั้งสิ้น 5,207 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สุ่มจากประชาชนที่เคยมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนในเขตตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ รวมทั้งสิ้น 385 คน โดยมีขั้นตอนการหาขนาดตัวอย่างและสุ่มตัวอย่าง ดังนี้ การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ Taro Yamane. (1973). ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยมีความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม (e) 5%

เครื่องมือในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ในการวิจัยโดยแบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย (1) เพศ (2) อายุ (3) ระดับการศึกษา (4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ (5) ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย (1) การจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง (2) การให้ข้อมูลข่าวสารจากภาครัฐ (3) การให้ความรู้ด้านการพัฒนาแก่ประชาชน (4) การอำนวยความสะดวก (5) การกระตุ้นโดยผู้นำชุมชน (6) การสร้างความไว้วางใจกัน (7) การจัดกิจกรรมประชุมหมู่บ้าน (8) การจัดเวทีประชาคมของสำนักงานพัฒนาชุมชน (9) การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน และ (10) การให้อิสระในการดำเนินงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย (1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และ (4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามแนวคิด Cohen, J.M. and Uphoff (1981)

โดยแบบสอบถามเป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามมาตรฐานวัดแบบของลิเคิร์ท สเกล (Likert scale) มี 5 ระดับ ดังนี้ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่

2.1) วิเคราะห์การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนที่อาศัยอยู่ในการพัฒนาชุมชนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ค่าเอฟ (F-Test, One-Way ANOVA) และเมื่อพบว่าความแปรปรวนมีความแตกต่างกัน จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

2.2) วิเคราะห์การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

ผลการศึกษา

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 200 คน มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 207 คน มีระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 194 คน มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 165 และระยะเวลาที่อยู่อาศัยในพื้นที่ ส่วนใหญ่มากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 228 คน

2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย การมุ่งใจด้วยรางวัลตอบแทน การสร้างความไว้วางใจกัน การจัดกิจกรรมประชุมหมู่บ้าน การจัดเวทีประชาคมของสำนักงานพัฒนาชุมชน การอำนวยความสะดวก การให้อิสระในการดำเนินงาน การจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง การให้ข้อมูลข่าวสารจากภาครัฐ การให้ความรู้ด้านการพัฒนาแก่ประชาชน และการกระตุ้นโดยผู้นำชุมชน

3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4) ผลการเปรียบเทียบเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ โดยสามารถสรุปได้ว่า พบว่า ประชาชน ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไม่แตกต่างกัน

5) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนมีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ตามลำดับ

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” ในครั้งนี้ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่อยู่ในระดับ มาก โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ การมุ่งใจด้วยรางวัลตอบแทน การสร้างความไว้วางใจกัน การจัดกิจกรรมประชุมหมู่บ้าน การจัดเวทีประชาคมของสำนักงานพัฒนาชุมชน การอำนวยความสะดวก การให้อิสระในการดำเนินงาน การจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง การให้ข้อมูลข่าวสารจากภาครัฐ การให้ความรู้ด้านการพัฒนาแก่ประชาชน และการกระตุ้นโดยผู้นำชุมชน

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุติพร มาเพิ่มผล (2566) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลกุยบุรี อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิตา รุ่งโยธิน (2561) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนของเทศบาลตำบลบ้านบึง อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านประเมินผล ด้านการตัดสินใจ ด้านรับผลประโยชน์ และด้านการปฏิบัติการ อยู่ในระดับ ปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยสุชาติ พริกเล็ก

3) การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลกุยบุรี อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลกุยบุรี อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการอาศัยอยู่ในพื้นที่ ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลกุยบุรี อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทร์ทิพย์ ทองโชติ และชาญยุทธ หาญชนะ (2566) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลนาโยง อำเภอนาโยง จังหวัดอุดรธานี ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน ตำบลนาโยง อำเภอนาโยง จังหวัดอุดรธานีที่จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ โดยภาพรวมพบว่าประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและอาชีพ แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลกุยบุรี อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนมีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลกุยบุรี อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้าม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของวันัส รสโหมด (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเทศบาลตำบลหลักหก อำเภอมอง จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านสังคมและเศรษฐกิจ ได้แก่ กลุ่มอาชีพและรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันส่งผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเทศบาลตำบลหลักหก อำเภอมอง จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะ 2 ประเด็น คือ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ได้แก่

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนในพื้นที่พบปัญหาสำคัญจากการมีส่วนร่วมปฏิบัติ โดยเฉพาะปัญหาเรื่องบุคลากรที่ทำงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมน้อย และปัญหากรอบการทำงานไม่ชัดเจน

2) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญยังไม่ค่อยเข้าไปมีส่วนร่วมในการประเมินผล สาเหตุอาจมาจากหน่วยงานที่ร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนในพื้นที่มีบุคลากรจำกัด แต่มีภารกิจงานจำนวนมากที่ต้องทำให้ไม่สามารถเข้ามามีส่วนร่วมประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง

3) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญยังไม่ค่อยเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สาเหตุอาจมาจากการตัดสินใจในบางประเด็นไม่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน หน่วยงานจึงไม่กล้าตัดสินใจ เพราะอาจจะทำให้หน่วยงานถูกตรวจสอบการทำงานได้ รวมถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญไม่ได้รับเชิญเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ของตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้ประชาชนในฐานะเจ้าของพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนในพื้นที่มากขึ้น

2) ควรศึกษาประสิทธิผลการให้บริการประชาชนของกลุ่มงานพัฒนาชุมชนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ในระดับอื่น ๆ อาทิ ระดับตำบล ระดับอำเภอ และระดับจังหวัด เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ในรูปแบบการศึกษาเชิงลึกโดยการสัมภาษณ์

เอกสารอ้างอิง

- โกวิท พวงงาม. (2554). *การปกครองท้องถิ่น: วัตถุประสงค์ แนวคิด และหลักการ*. กรุงเทพมหานคร: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- จันทร์ทิพย์ ทองโชติ และชาญยุทธ หาญชนะ. (2566). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลนาบุง อำเภอนาบุง จังหวัดอุดรธานี*. วารสารพุทธมัตต์ ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิถิตาราม, 8(1), 279-309.
- จุติพร มาเพิ่มผล. (2566). *ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง* [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. Burapha University Research Information (BUU). <https://digitalcollect.lib.buu.ac.th/dcms/files/62930026.pdf>
- ณัฐธิดา ชุ่นเฮง. (2560). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอนาทม จังหวัดกาฬสินธุ์*. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 9(1), 279-309.
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2551). *การมีส่วนร่วม: แนวคิดทฤษฎีและกระบวนการ*. [เอกสารไม่ตีพิมพ์]. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า.
- ทศพล กฤตยพิสิฐ. (2550). *การพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ที่เปลี่ยนแปลงไป*. www.bangkokbizn-ews.com.

- วนิดา รุ่งโยธิน. (2561). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนของเทศบาลตำบลบ้านบึง อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา]. Burapha University Research Information (BUU). <https://buuir.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/8692>
- วนัส รัสโหมด. (2563). *การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเทศบาลตำบลหลักหก อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. Thammasat University Research Information (TU). https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:190010
- สุชาติ พริกเล็ก และไพรัตน์ ฉิมหาด. (2567). *การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์ อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย]. Mahachulalongkornrajavidyalaya University Research Information (TU). <https://e-thesis.mcu.ac.th/thesis/3719>
- สุปริญญา รัตนกุลยวิจิตร. (2561). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลป่าแฉะ อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย* [วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อาทิตย์ บำรุงเชื้อ. (2557). *ชุมชนการระดมทุน : กระบวนการเรียนรู้ชีวิตและสังคมงาม*. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11(2), 177-184
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1981). Participation's place in rural development: seeking clarity through specificity. *World Development*, 8(3), 213-235.
- Creighton, J. L. (2005). *The Public participation handbook: making better decisions through citizen involvement*. San Francisco: Jossey Bass.
- Slocum, R., & Thomas-Slayer, B. (1995). Participation, Empowerment, and Sustainable Development. In R. Slocum, L. Wichart, D. Rocheleau and B. Thomas-Slayer (Eds.). *Power, process and participation: Tools for change* (pp. 3-8). London: Intermediate Technology Publications.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory statistics*, (Second Edition). New York: Harper & Row.

**การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไป ของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปรีทัศน์**
**Teamwork That Affects General Administration of School under the
Secondary Educational Service Area Office Prachuap Khiri Khan**

นฤพล เดชเพชร

Narupon Datphet

ครู โรงเรียนทับสะแกวิทยา

Teacher, Thap Sakae Wittaya School

E-mail: narupon.peat@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (1) เพื่อวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปรีทัศน์ (2) เพื่อวิเคราะห์ระดับการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปรีทัศน์ (3) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปรีทัศน์ และ (4) เพื่อวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปรีทัศน์ ดำเนินการวิจัยโดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปรีทัศน์ จำนวน 267 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยประกอบด้วย (1) ด้านระดับการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไป ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปรีทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ระดับการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปรีทัศน์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (3) ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปรีทัศน์ พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ (4) ด้านการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสื่อสารด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน และ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การทำงานเป็นทีม, การบริหารงานทั่วไป, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปรีทัศน์

Abstract

The objectives of this research were (1) to analyze the level of teamwork that affects the overall administration of educational institutions under the Prachuap Khiri Khan Secondary Educational Service Area Office. (2) to analyze the level of general administration in educational institutions under the Prachuap Khiri Khan Secondary Educational Service Area Office. (3) to analyze the relationship between teamwork and overall administration of

educational institutions under the Prachuap Khiri Khan Secondary Educational Service Area Office. And (4) to analyze the impact of teamwork on the overall administration of educational institutions under the Prachuap Khiri Khan Secondary Educational Service Area Office. The research was conducted by collecting data from 267 administrators and teachers in secondary schools in Prachuap Khiri Khan Province, under the Prachuap Khiri Khan Secondary Educational Service Area Office, using a simple random sampling method. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis. The results of the research showed that (1) the level of teamwork affecting the overall administration of educational institutions under the Prachuap Khiri Khan Secondary Educational Service Area Office was found to be at the highest level. (2) the overall level of general administration in educational institutions under the Prachuap Khiri Khan Secondary Educational Service Area Office was at the highest level. (3) the relationship between teamwork and overall administration of educational institutions under the Prachuap Khiri Khan Secondary Educational Service Area Office was found to have a statistically significant relationship at the .01 level. and (4) teamwork, which comprises four dimensions: communication, collaboration, coordination, and creativity, was found to have a statistically significant impact on overall administration at the .05 level.

Keywords: Teamwork, overall administration, Prachuap Khiri Khan secondary educational service area office

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพ ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การศึกษาจึงมีความสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ การบริหาร สถานศึกษาในด้านการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนจึงมีความสำคัญ เพราะเกี่ยวข้องโดยตรงกับสนับสนุนการ จัดการเรียนการสอนที่สร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพตรงตามเป้าหมายและเป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไป

แนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นส่วนราชการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจสติปัญญา ให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ในมาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ มีการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ทั้งทางด้านการ บริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ดังนั้นงานบริหาร ทั่วไปเป็นภารกิจหนึ่งของโรงเรียนในการสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้บรรลุตามนโยบาย และมาตรฐานการศึกษาที่โรงเรียนกำหนดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การทำงานเป็นทีม นั้น มีความสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน การที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์นั้น เกิดจากการทำงานร่วมกันหรือการทำงานเป็นทีม ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถของทุกคน มาร่วมกันคิด ลงมือทำงานร่วมกัน มีเป้าหมายเดียวกันให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (อริกุล กุลนรัตน์, 2566) ซึ่งจะเห็นได้ว่าการทำงานเป็นทีม เกิดจากความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ซึ่งการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นกุญแจหรือหัวใจของการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งช่วยส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่หลักในการ รับผิดชอบและดูแลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีพันธกิจด้านการพัฒนา การบริหารสถานศึกษา ดังนั้นการบริหารงานทั่วไป จึงเป็นภารกิจหลักที่จะต้องดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของ การพัฒนาสถานศึกษา เมื่อพิจารณาผลการติดตาม ประเมินผล การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตัวชี้วัดที่ 1 ระดับความสำเร็จของการจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัยและการบริหารสถานการณที่เกิดขึ้นใน รอบ 12 เดือนที่ผ่านมา ผลการประเมินภาพรวมของตัวชี้วัดมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.50 ซึ่งมีระดับคุณภาพ ปรับปรุง ซึ่งเป็นผลการประเมินด้านข้อบ่งชี้ของการบริหารงานทั่วไป และจากข้อมูลผลการติดตาม ประเมินผล การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพ.ศ. 2560 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พบว่าตามผลการประเมินมาตรฐานที่ 1 การบริหารจัดการองค์การสู่ความ เป็นเลิศ ตัวชี้วัดที่ 3 การกระจายอำนาจและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษา มี ผลการประเมินต่ำสุด ซึ่งมีผลการประเมินต่ำสุดในมาตรฐานนี้ สะท้อนถึงการขาดการทำงานเป็นทีม ขาดการ บริหารจัดการด้านการกระจายอำนาจและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมที่ดีดังนั้นการทำงานเป็นทีมที่ดี จึงมี ความสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกันซึ่งการมีส่วนร่วมของบุคลากรใน สถานศึกษาเป็นกุญแจหรือหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จากสภาพปัญหาและเหตุผลดังกล่าวปฏิเสธไม่ได้ว่าเป็นผลมาจากระบบบริหารจัดการคุณภาพของ สถานศึกษาด้านการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัย เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไป ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานทั่วไปของ โรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสามารถนำไปเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมการ บริหารงานทั่วไป เป็นองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อวิเคราะห์ระดับการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
4. เพื่อวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลกับการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ความหมายของการทำงานเป็นทีม

จากแนวคิดความหมายของการทำงานเป็นทีม ซึ่งประกอบด้วย นลินี สว่างทอง (2564) ; สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563); และอิงครัต จันทรวงศ์ (2566) พบว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถสรุปได้ว่ากระบวนการทำงานในองค์การโดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน มีวัตถุประสงค์ มีเป้าหมายในการทำงานเหมือนกัน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบร่วมกัน โดยมีประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน เพื่อร่วมกันไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกันและสามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวร่วมกัน

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

จากแนวคิดองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ซึ่งประกอบด้วย กัญญพัชร โพธิ์ทองและวิไลลักษณ์ วิเศษวงศา (2565); ณพัชร อังสมบุญ พงนิย มั่งคั่งและกัญกร เอี่ยมพญา (2565); สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) และอริศรา อุ่มสิน (2560) พบว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถสรุปได้ว่า เป็นการทำงานที่ช่วยผลักดันให้งานที่ทำนั้นบรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนด โดยมีการจัดรูปแบบการดำเนินงานภายในทีมงาน เพื่อให้ทราบถึงเป้าหมายในการทำงาน เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมาย ทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย 1. การติดต่อสื่อสาร 2. การร่วมมือ 3. การประสานงาน 4. การมีความคิดสร้างสรรค์ 5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 6. ความ สัมพันธ์ 7. การตั้งเป้าหมายและ 8. ด้านภาวะผู้นำ

ความหมายของการบริหารงานทั่วไป

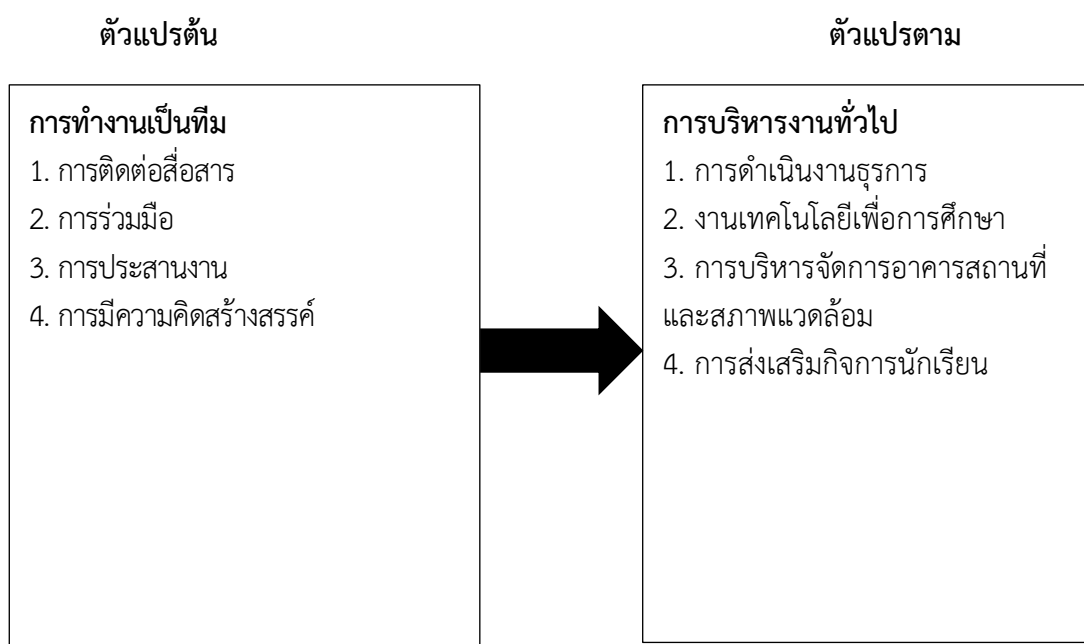
จากแนวคิดความหมายของการบริหารงานทั่วไป ซึ่งประกอบด้วย ยุทธนา ล้าเลิศ (2565); อัจฉรา จงดี (2560) และอริกุล กลอนรัตน์ (2566) พบว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถสรุปได้ว่า เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสานส่งเสริมและสนับสนุนการ บริหารงาน อื่น ๆ ให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นงานที่ ไม่ใช่ภารกิจหน้าที่หลัก แต่มีความสำคัญ ต่อการดำเนินงานของโรงเรียน งานบริหารทั่วไปในสถานศึกษาจึงเปรียบเสมือนส่วนที่คอยประสานงาน และสนับสนุนให้ สถานศึกษาสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ขอบข่ายการบริหารงานทั่วไป

จากแนวคิดขอบข่ายการบริหารงานทั่วไป ซึ่งประกอบด้วย เต็มเดช ไชยสำโรง (2565) ; ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) และยุทธนา ล้าเลิศ (2565) พบว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถสรุปได้ว่า ขอบข่ายและภารกิจด้านการบริหารงานทั่วไปประกอบด้วย 21 ด้าน ดังนี้ 1) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 2) การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา 3) การวางแผนการบริหารงานการศึกษา 4) งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน 5) การจัดระบบการบริหาร และพัฒนาองค์กร 6) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน 7) งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 8) การดำเนินงานธุรการ 9) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม 10) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน 11) การรับนักเรียน 12) การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา 13) การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอก ระบบและตามอัธยาศัย 14) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 15) การทัศนศึกษา 16) งานกิจการนักเรียน 17) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา 18) การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา 19) งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน 20) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน 21) แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไป ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีร์ขันธุ์ โดยอาศัยกรอบแนวคิดการบริหารงานทั่วไปจำนวน 4 ด้าน สอดคล้องกับ (เต็มเดช ไชยสำโรง, 2565) และ (ยุทธนา ลำเลิศ, 2565) และการทำงานเป็นทีมจำนวน 4 ด้าน สอดคล้องกับ (อิศษรา อุ่มสิน, 2560) และ (นลินี สว่างทอง, 2564) กำหนดเป็นตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีร์ขันธุ์ จำนวน 795 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน 24 คน และครูผู้สอน 771 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีร์ขันธุ์ จำนวน 267 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของ (Yamane, 1973) (อ้างอิงใน กัญญพัชร โพธิ์ทอง และวิไลลักษณ์ วิเศษวงศา, 2565)

เครื่องมือในการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีร์ขันธุ์ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การประสานงานและการมีความคิดสร้างสรรค์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1967) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัด จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การดำเนินงานธุรการ งานเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา การบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมและการส่งเสริมกิจการนักเรียน มีลักษณะเป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert, 1967) มี 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทาง สถิติดังต่อไปนี้

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
- 2) วิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีม ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจำจังหวัดโดยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
- 3) วิเคราะห์ระดับการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดโดยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
- 4) วิเคราะห์การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดด้วยค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) (ยุพิน ภาวนันท์, 2557)
- 5) วิเคราะห์การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไป ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัด โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยวิธี Enter

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไป ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัด ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการร่วมมือ รองลงมาคือด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการประสานงาน ส่วนด้านการมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก
2. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจำจังหวัด ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการส่งเสริมกิจการนักเรียน รองลงมาคือ ด้านงานธุรการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการบริหาร จัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ส่วนด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอยู่ในระดับมาก
3. ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัด ผลแสดงดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัด

การทำงานเป็นทีม	ด้านการติดต่อสื่อสาร (X ₁)	ด้านการร่วมมือ (X ₂)	ด้านการประสานงาน (X ₃)	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (X ₄)	การบริหารงานทั่วไป (Y)
ด้านการติดต่อสื่อสาร (X ₁)	1.00	0.759**	0.586**	0.562**	0.681**
ด้านการร่วมมือ (X ₂)		1.00	0.474	0.600**	0.577**
ด้านการประสานงาน (X ₃)			1.00	0.611**	0.574**
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (X ₄)				1.00	0.511**
การบริหารงานทั่วไป (Y)					1.00

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 พบว่า การทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสาร (X₁) ด้านการร่วมมือ (X₂) ด้านการประสานงาน (X₃) และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (X₄) มีความสัมพันธ์กันกับการบริหารงานทั่วไป (Y) ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ($r = .681$) และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($r = .640$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านการร่วมมือ ($r = .577$) และด้านการประสานงาน ($r = .574$)

4. ผลวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ผลปรากฏตามรายละเอียด ผลแสดงดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยวิธี Enter

การทำงานเป็นทีม	b	S.E.b	Beta	t-values	p-values
ด้านการติดต่อสื่อสาร (X ₁)	0.331	0.076	0.306	4.374	.000
ด้านการร่วมมือ (X ₂)	0.138	0.055	0.156	2.516	.012
ด้านการประสานงาน (X ₃)	0.115	0.054	0.116	2.127	.034
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (X ₄)	0.317	0.051	0.335	6.245	.000
ค่าคงที่	0.371	0.221	-	1.680	0.094
R = 0.761	R ² =0.579 F		F=90.177 0.000		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อสื่อสาร (X₁) ด้านการร่วมมือ (X₂) ด้านการประสานงาน (X₃) และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (X₄) ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เท่ากับ 0.579 และพบว่าการทำงานเป็นทีม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (Beta =0.335) ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร (Beta =0.306) ด้านการร่วมมือ (Beta =0.156) และด้านการประสานงาน (Beta =0.116) ตามลำดับ และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y_i = 0.761 + 0.331(X_1) + 0.138(X_2) + 0.115(X_3) + 0.317(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_i = 0.306(Z_1) + 0.156(Z_2) + 0.116(Z_3) + 0.335(Z_4)$$

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” ในครั้งนี้ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ระดับการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไป ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากการทำงานเป็นทีมมี ความสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน เกิดจากการทำงาน ร่วมกันในการใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถของทุกคน ให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์การทำงาน การทำงาน เป็นทีมจึงช่วยให้การบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของการทำงาน โรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพ. สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธศักดิ์ อินทฤฎ์และสวัสดิ์ วงศ์ชัย (2566) ศึกษา งานวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ผลงานวิจัยพบว่า รูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่สุดทุกด้าน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิงครัต จันทรวงศ์ (2566) ศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยการ ทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลาผลการวิจัย พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัด สงขลา อยู่ในระดับมากที่สุด

2) ระดับการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากการบริหารทั่วไปเป็นกระบวนการสำคัญที่ ช่วยประสานส่งเสริมและสนับสนุนการ บริหารงาน อื่น ๆ ให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่ กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการ ให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ งานบริหารทั่วไปในสถานศึกษาจึงเปรียบเสมือนส่วนที่คอยประสานงานและ สนับสนุนให้ สถานศึกษาสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ เต็มเดช ไชยสำโรง (2565) ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธราภรณ์ เย็นมนัส (2558) ได้ ศึกษางานวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่าการบริหารงาน ทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ในภาพรวมอยู่ ในระดับมากที่สุดทุกงาน

3) ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ การทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้าน การประสานงาน และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจ

เป็นเพราะการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในการพัฒนาการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของสถานศึกษา โดยการทำงานเป็นทีมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ พัฒนาการบริหารงาน และสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษาโดยทีมงานที่มีความร่วมมือและการสนับสนุนซึ่งกันและกันช่วยให้การบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของการทำงานโรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรภรณ์ เย็นมนัส (2558) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับสูง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิกุล กุลนรัตน์ (2566) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมโดยรวมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = 0.832^{**}$)

4) การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ พบว่า การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน เกิดจากการทำงานร่วมกันหรือการทำงานเป็นทีม โดยใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถของทุกคน มาร่วมกันคิด ลงมือทำงานร่วมกัน มีเป้าหมายเดียวกันให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานและสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิงครัต จันทรวงศ์ (2565) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะ 2 ประเด็น คือ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ได้แก่

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากผลงานวิจัยพบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยศึกษาสภาพปัญหา ลงพื้นที่ภาคสนาม สืบรวจข้อมูลสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้แนวคิดใหม่ ๆ และความต้องการเพื่อเป้าหมายความสำเร็จ

2) จากผลงานวิจัยพบว่า ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ควรพัฒนาการบริหารงานทั่วไป อาทิเช่น จัดให้มีระบบงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีการวางแผนและดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไปใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาแนวทางการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารงานวิชาการและฝ่ายบริหารงานทั่วไปร่วมกัน เพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและพัฒนาสถานศึกษาอย่างรอบด้าน

2) ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ร่วมด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กัญญพัชร โพธิ์ทอง และ วิไลลักษณ์ วิเศษวงศา. (2565). ผลกระทบจากการทำงานเป็นทีมที่มีต่อประสิทธิภาพของทีมงานของพนักงานบริษัทผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่ง จังหวัดกรุงเทพมหานคร [การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสวนดุสิต]. หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. <https://psychology.dusit.ac.th/wpcontent/uploads/2023/06/7.pdf>
- ณพัชร เสงสมบุรณ์ พงนิย มั่งคั่งและกัญกร เอี่ยมพญา (กรกฎาคม – ธันวาคม 2565). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6. *วารสารสิทธิมนุษยชน*, 23(2), 186-187.
- เต็มเดช ไชยสำโรง. (ตุลาคม-ธันวาคม 2566). การศึกษาการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. *วารสารการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 1(2), 102-103.
- นลินี สว่างทอง. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม[วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๐*. <https://rattanaaburi.ac.th/home/wp-content/uploads/2023/08/16-ประกาศ-สพฐ-การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา.pdf>
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542). *ราชกิจจานุเบกษา*. (เล่มที่ 12).ตอนที่ 25 ก(19 สิงหาคม).
- พัชรภรณ์ เย็นมนัส (2558). (เดือนกันยายน - เดือนธันวาคม พ.ศ. 2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 10(3), 59-62.

- ยุทธนา ล้าเลิศ. (2565). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานทั่วไปแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา]. ฐานข้อมูลงานวิจัยวิทยานิพนธ์อิเล็กทรอนิกส์. <http://etheses.aru.ac.th/thesisdetail.php?id=2115>
- ยุทธศักดิ์ อินทฤฎู และ สวัสดิ์ วงศ์ชัย. (2566). การพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 8(11),696-699.
- ยุพิน ภารนนท์. (2557). การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: บริษัท พรินทวาทกราฟฟิค จำกัด.
- สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม.(2563). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.]
- ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ (E- Thesis) SNRU – มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร .
https://gsmis.snru.ac.th/ethesis/thesis_detail?r=61421229135
- อริกุล กุลนรัตน์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ (E-Thesis) SNRU – มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=64421229211
- อริศรา อุ่มสิน. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. RBRU. e-Theses. <https://etheses.rbru.ac.th/pdf-uploads/allfile-232-file01-2017-09-15-10-56-21.pdf>
- อัจฉรา จงดี (2560). การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรีระยองและตราด [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- อิงครัต จันทรวงศ์. (2566). ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา [สารนิพนธ์ ปริญญารัฐ ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. PSU Knowledge Bank. <https://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/18108>
- Likert, R. (1967) . *The Method of Constructing and Attitude Scale, Reading in Attitude Theory and Measurement*. New York: Wiley & Son.

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี

Vision of School Administrators Affecting the Motivation and Performance of
Teachers in Schools Coming under the Secondary Education Service Area

Office Phetchaburi

อริยชัย แก้วน้า

Ariyachai Kaewnam

ครู โรงเรียนป่าเต็งวิทยา

Teacher, Pa Deng Wittaya School

E-mail: ariyachai2529@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 4 ประการได้แก่ (1) เพื่อวิเคราะห์ระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี (2) เพื่อวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (3) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ (4) เพื่อวิเคราะห์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คนได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กัน และ (4) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี

Abstract

This research has 4 objectives: (1) to analyze the level of the school administrators' vision of the Secondary Educational Service Area Office Phetchaburi, (2) to analyze the level of motivation in teachers' work performance, (3) to analyze the relationship between the school administrators' vision and teachers' work motivation, and (4) to analyze how the school administrators' vision affects teachers' work motivation. This is a quantitative research. The sample group consists of 285 teachers from schools of the Secondary Educational Service Area Office of Phetchaburi. The data were collected by questionnaires. The statistical methods used for data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and multiple regression analysis. The research findings show that (1)

the overall level of the school administrators' vision that affects teachers' motivation is at a high level, (2) the overall level of motivation in teachers' work performance is also at a high level, (3) the vision of school administrators in terms of vision dissemination, vision creation, and adherence to vision is related to teachers' motivation, and (4) the school administrators' vision in terms of vision dissemination, vision creation, and adherence to vision has a statistically significant impact on teachers' motivation at the 0.05 level.

Keywords: School administrators' vision, teachers' work motivation, secondary educational service area office of Phetchaburi

บทนำ

การจัดการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์เพื่อให้มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย สติปัญญาความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรม ดังจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาตาม หลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนาหรือ ศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความรู้ความสามารถใน การสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี มีทักษะชีวิตมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีมีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็น พลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง เป็นประมุข มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย(กระทรวงศึกษาธิการ. 2552) รวมทั้ง สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่3) พ.ศ.2553 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาว่า ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายจิตใจสติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิตสามารถ อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องมีศักยภาพสมรรถภาพและ คุณลักษณะที่เชื่อมต่อการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถและคุณธรรม จริยธรรม เพื่อจัดดำเนินการให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของการบริหาร(ดิลกะ ลัทธ พิพัฒน์, 2555) วิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อผู้บริหารที่จะต้องมีความในตัวเอง บุคคลโดยต้องรู้จักสร้างวิสัยทัศน์และ กำหนดวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์การหรือสถานศึกษาในอนาคต สามารถมองคนเป็น ใช้ คนเป็น รู้จักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และวิสัยทัศน์ยังเป็นส่วนที่ช่วยกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานที่จะเกิด ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารการศึกษาอีกทางหนึ่งด้วย ผู้บริหารเป็นบุคคลที่นำพาสถานศึกษา ไปสู่เป้าหมาย ให้สถานศึกษาของตนนั้นประสบความสำเร็จ การนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงจะต้องเริ่มต้นด้วย วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนก่อนเป็นอันดับแรก เพราะนั่นคือ การกำหนดทิศทาง เป็นการวางเป้าหมายในอนาคต เป็น คุณสมบัติที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหาร คือการเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ในการมองภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้น ในอนาคตของสถานศึกษา เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมองเห็น ความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และพร้อมที่จะเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ของการบริหารจัดการ ส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อ การศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้บริหาร ที่มีวิสัยทัศน์นั้น จะต้องทำให้โรงเรียนสามารถจัด กิจกรรมการเรียนการสอนให้มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจแก่ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมผู้บริหารโรงเรียนทุกแห่ง จำเป็นจะต้องเปิดโอกาสให้หลายฝ่ายมีส่วนร่วม กำกับดูแล สนับสนุน ส่งเสริมพร้อมกับให้มีบทบาทในการ

กำหนดทิศทางการจัดการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559)

การสร้างแรงผลักดันจากความต้องการและความคาดหวังต่าง ๆ เป็นตัวกระตุ้นทำให้บุคคลกระทำการหรือพฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าให้แสดงพฤติกรรมความสามารถหรือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามความต้องการแรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายใน จะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจ โดยตัวเองของเขาเอง ไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่นหวังรางวัลหรือผลตอบแทน (เกียรติศักดิ์ แสนอ้วน, 2560) การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนเป็นความต้องการหรือแรงกระตุ้นที่อยู่ในครูปฏิบัติการสอน ทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน คือด้านความต้องการดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า (จารุพันธ์ เจริญฤทธิ์, 2560) ครูเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในกระบวนการจัดการเรียนการสอน และมีบทบาทที่สำคัญในการสร้างเสริมประสบการณ์ และขัดเกลาให้เกิดความดีงามต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียน การปฏิบัติหน้าที่ของครูจำเป็นต้องมีการจูงใจซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ครู เพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เกิดความพึงพอใจ เกิดความผูกพันต่อองค์กร มีการตื่นตัว เกิดความคาดหวัง ผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางเดียวกัน เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพการทำงานของมนุษย์จะต้องมีแรงขับเคลื่อนที่ทำให้มนุษย์จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้น โดยเฉพาะจะต้องมีเป้าหมายเพื่อให้สามารถกำหนดทิศทางของการกระทำนั้นได้ และจะต้องมีสภาพแวดล้อมที่จะเป็นตัวช่วยให้มนุษย์กับการกระทำของตนเองให้เหมาะสม เพื่อไปสู่เป้าหมายได้ง่ายขึ้น (พงศพัศ ทองคำ, 2559) ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทสำคัญในการทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในด้านวิชาการและพัฒนาคุณภาพของนักเรียนโดยเน้นที่วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ต้องมองไปข้างหน้าและปรับเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในองค์กร การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนช่วยให้มีเป้าหมายที่แน่ชัดในการพัฒนาและสร้างความมั่นใจให้กับครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยต้องเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการบริหารการศึกษา และผู้บริหารควรเข้าใจและมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ ทั้งภายในและภายนอกเพื่อกระตุ้นให้ครูทำงานอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจ ความผูกพันและความมุ่งมั่นในการทำงานของครู ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินงานให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด มีโรงเรียนจำนวน 22 โรงเรียน ซึ่งมีโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 22 โรงเรียน ผู้บริหาร ครูและบุคลากรจำนวน 986 คน ดังนั้นวิสัยทัศน์ของผู้บริหารจึงมีความสำคัญในการสร้างแนวคิดเพื่อนำไปสู่การสร้างนโยบายกระบวนการพัฒนาระบบการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษา สามารถสร้างกระบวนการที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนและบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ครูเป็นบุคลากรที่เปรียบเสมือนกลไกสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนขับเคลื่อนไปได้อย่างราบรื่น ผู้บริหารต้องรู้จักศึกษาตัวแปรที่เป็นปัจจัย กลวิธี เทคนิค ที่จูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานของตนปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งพบว่า โรงเรียนที่อยู่ภายใต้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ยังไม่เกิดประสิทธิผลในการบริหารจัดการอาจเป็นเนื่องมาจากวิสัยทัศน์ และไม่เปิดโอกาสให้กับครูหรือบุคลากรภายใต้ได้มีโอกาสในการเสนอความคิดเห็นทำให้

ขาดคลังข้อมูลหรือที่เรียกว่าคลังความรู้ของโรงเรียนไปและส่งผลกระทบให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่เกิดการขับเคลื่อน ทำให้โรงเรียนไม่บรรลุวัตถุประสงค์ขาดคุณภาพ

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี เพื่อให้สามารถนำผลวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางและข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารสถานศึกษาในการหา แนวทางสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เพื่อรักษาครูที่ดีและเก่งให้อยู่กับองค์กร ตลอดจนสามารถ นำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาอันเป็นประโยชน์กับทางการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี
2. เพื่อวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี
4. เพื่อวิเคราะห์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์กันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี
2. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

รัตนาคณไว (2565) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นภาวะผู้นำแนวใหม่ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน เพราะผู้บริหารต้องแสดงวิสัยทัศน์ให้สมาชิกยอมรับได้ชัดเจนเริ่มจากการสร้างวิสัยทัศน์ซึ่งเกิดจากความต้องการของผู้นำผ่านข้อมูลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาแล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อให้เกิดผลที่ดีที่สุดต่อสถานศึกษา

ทัศนียา ชื่นเจริญ (2561) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์นั้น ผู้นำต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เพราะเป็นพลังที่สร้างความหมาย และวัตถุประสงค์ของการทำงานในองค์กร เพื่อเป็นตัวกำหนดทิศทางและเป้าหมาย มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์โดยการโน้มน้าวจูงใจให้เกิดความศรัทธา และร่วมสานฝันขององค์กรได้อย่างเต็มความสามารถ แสดงออกถึงการสร้างวิสัยทัศน์ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมาย เพื่อสร้างอนาคตของโรงเรียน สามารถ

เผยแพร่วิสัยทัศน์โดยการโน้มน้าว จูงใจ ให้บุคลากรยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์ และสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์โดยให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม และใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ

จิราภรณ์ คงสุวรรณ (2565) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจ ว่าเป็นปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการแรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอกบุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง ไม่ได้หวังรางวัลหรือค่าชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องการรับการยอมรับจากผู้อื่นและมักจะหวังรางวัลหรือผลตอบแทน

เกียรติศักดิ์ แสนอ้วน (2560) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันจากความต้องการและความคาดหวังต่าง ๆ เป็นตัวกระตุ้นทำให้บุคคลกระทำกิจหรือ พฤติกรรมในตัวของบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าให้แสดงพฤติกรรมความสามารถหรือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามความต้องการ แรงจูงใจในจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายใน จะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจ โดยตัวเองของเขาเองไม่ได้หวังรางวัลหรือค่าชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รัตนา คนไฉ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 มี 4 ด้าน ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี 2) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 6) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลมีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

จิราภรณ์ คงสุวรรณ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ผลการวิจัย พบว่า 1) บทบาทผู้บริหารในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร การเป็นผู้นำองค์กร และการเป็นผู้แก้ปัญหา ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

เกียรติศักดิ์ แสนอ้วน (2560) ได้ทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวม

และรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย และด้านอำนาจเชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านอำนาจอ้างอิง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

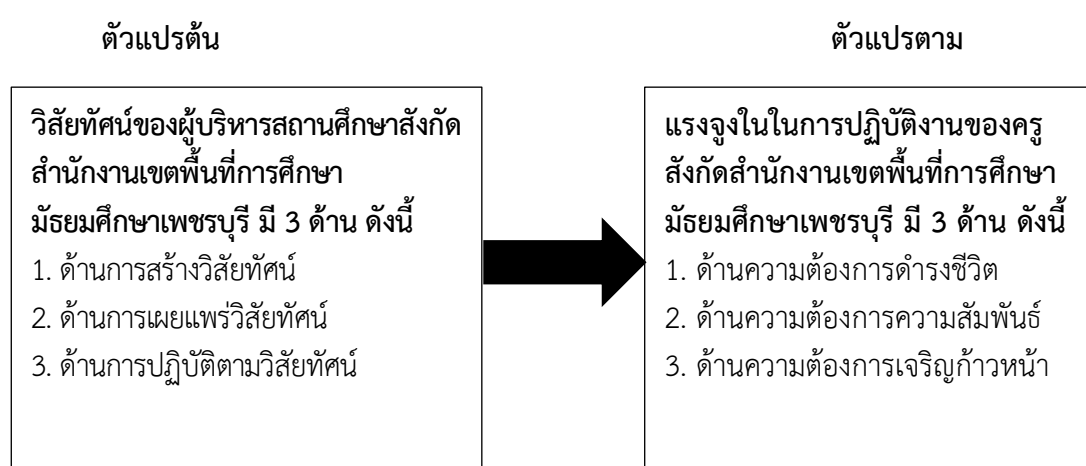
ทัศนียา ชื่นเจริญ (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้านตามลำดับ 2) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน 3) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X_2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3) และการสร้างวิสัยทัศน์ (X_1) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาสังเคราะห์และสรุปจากแนวคิดนักวิชาการ ดังนี้

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังเคราะห์จาก ทักษิณ มวลมนตรี(2564); ภาณุวัฒน์ เหมนวล (2563); ศิริพร โภคาอนนต์ (2565); วิยะดา หลวงน้อย (2559); อรกาญจน์ เฉลียงกลาง (2562); ทัศนียา ชื่นเจริญ (2561)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังเคราะห์จาก จุรีพรรณ กลิ่นสุมาลย์ (2560); วราภรณ์ บัวเมือง (2560); มานิดา โสมวัฒน์ (2560); จินตนา จูมสีสิงห์ (2560); จิราภรณ์ คงสุวรรณ (2565); เกียรติศักดิ์ แสนอ้วน (2560); จารุพันธ์ เจริญฤทธิ์ (2560) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์รวมทั้งสิ้น 986 คน (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี จำนวน 285 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากใช้สูตร ทาโรยา มาเน่ โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย

เครื่องมือในการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's rating scales) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3 ด้าน ด้านความต้องการดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's rating scales) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติดังต่อไปนี้ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter Method

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี

1. ผลการวิเคราะห์ระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ รองลงมาด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ รองลงมาด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความต้องการดำรงชีวิต

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี พบว่า ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์กับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันในระดับระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ผลการวิเคราะห์หิ่วยัทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี พบว่า ด้านการเผยแพร่หิ่วยัทัศน์ ด้านการสร้างหิ่วยัทัศน์และด้านการปฏิบัติตามหิ่วยัทัศน์ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์หิ่วยัทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี

หิ่วยัทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	B	Beta	t-values	p-values
ด้านการเผยแพร่หิ่วยัทัศน์	.708	.366	6.140	.000
ด้านการสร้างหิ่วยัทัศน์	.667	.328	4.340	.000
ด้านการปฏิบัติตามหิ่วยัทัศน์	.369	.172	2.559	.000
ค่าคงที่ (Constant)	15.606		9.205	.011
R = 807 R ² = .652 F=173.524 P= 0.000				

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์หิ่วยัทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ประกอบด้วย ด้านการเผยแพร่หิ่วยัทัศน์ ด้านการสร้างหิ่วยัทัศน์ และด้านการปฏิบัติตามหิ่วยัทัศน์ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R) =0.807 โดยปัจจัยทั้ง 3 สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ได้ร้อยละ 65.2 (R²= .652) โดยด้านการเผยแพร่หิ่วยัทัศน์ส่งผลต่อแรงจูงใจมากที่สุด (β = .366) รองลงมา คือ ด้านการสร้างหิ่วยัทัศน์ (β = .328) และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการปฏิบัติตามหิ่วยัทัศน์ (β = .172)

การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง หิ่วยัทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. หิ่วยัทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรีส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานมีวิสัยทัศน์และคุณวุฒิที่มีความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาโดยมีการจูงใจ หรือกระตุ้นให้บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามาเป็นกลไกในการขับเคลื่อนหิ่วยัทัศน์ การปฏิบัติตามหิ่วยัทัศน์และการเผยแพร่หิ่วยัทัศน์ ให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของรัตน คนไ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงหิ่วยัทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงหิ่วยัทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร มี 4 ด้าน ประกอบด้วยการสร้างหิ่วยัทัศน์ การเผยแพร่หิ่วยัทัศน์ การปฏิบัติตามหิ่วยัทัศน์และการเป็นแบบอย่างที่ดี และ 2) ภาวะผู้นำเชิงหิ่วยัทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะ การได้รับการยกย่อง ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน โดยการใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะของตนที่มีอยู่ อย่างเต็มความสามารถ ทั้งการเข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน และการได้รับสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา สามารถตอบสนองสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ทั้งด้านความปลอดภัยและทรัพย์สิน ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนในการปฏิบัติงานที่เต็มไปด้วยความสุข ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ คงสุวรรณ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ด้านเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์กันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายของแผนพัฒนาสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและจัดทำรูปแบบของโครงการ เช่น กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของแผน / กิจกรรม และมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน รวมถึงการกำกับติดตามและประเมินผล นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องกับบุคคลที่เกี่ยวข้องเช่น ครูและบุคลากรทางการศึกษา กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ให้เกิดการยอมรับและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติศักดิ์ แสนอ้วน (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 โดยรวมมีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรกาญจน์ เฉียงกลาง (2562) ได้ทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี พบว่า ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา คนไฉ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร มี 4 ด้านประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดีและ 2) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู และสามารถนำไปพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ คงสุวรรณ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี พบว่า ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ ความต้องการเจริญก้าวหน้า และความต้องการความสัมพันธ์

ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะ 2 ประเด็น คือ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ได้แก่

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์เป็นระบบและต่อเนื่องกับคณะครู กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและผู้ที่มีส่วนได้เสีย เพื่อให้เกิดการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ด้านความต้องการดำรงชีวิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และเสริมแรงขับเคลื่อนในการปฏิบัติงานที่เต็มไปด้วยความสุข ความสำเร็จ เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการปฏิบัติงานและฐานะทางเศรษฐกิจ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นฐานข้อมูลสารสนเทศสำหรับให้ผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาใช้ในการบริหารงานและประกอบการตัดสินใจ

2) ควรมีการศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้ทราบถึงองค์ประกอบอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูเพื่อจะได้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กัญญพัชร โพธิ์ทอง และ วิไลลักษณ์ วิเศษวงศา. (2565). ผลกระทบจากการทำงานเป็นทีมที่มีต่อประสิทธิภาพของทีมงานของพนักงานบริษัทผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่ง จังหวัดกรุงเทพมหานคร [การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสวนดุสิต]. หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. <https://psychology.dusit.ac.th/wpcontent/uploads/2023/06/7.pdf>
- เกียรติศักดิ์ แสนอ้วน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา]. DSpaceRepository. <https://buuir.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/7038>.
- จารุณันท์ เจริญฤทธิ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาชายแดนสยาม อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา]. BUUIR คลังปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา. <https://buuir.buu.ac.th/handle/1234567890/6749>.

- จิราภรณ์ คงสุวรรณ. (2565). บทบาทผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง]. *Journal of Sirindhornparithat*, 24(1), 454-464.
- จินตนา จุมสีสิงห์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- จรีพรรณ กลิ่นสุมาลย์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา]. BUUIR คลังปัญญามหาวิทยาลัยบูรพา. <https://buuir.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/6960>.
- ดิลกะ ลัทธพิพัฒน์. (2555). ผลกระทบของการสร้างความรับผิดชอบทางการศึกษาต่อสัมฤทธิ์ผลของนักเรียนไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- ทักษิณ มวลมนตรี. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. ระบบฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ออนไลน์ (SNRU ETHESIS) . https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/file_att1/2021113062421229151_fulltext.pdf.
- ทัศนียา ชื่นเจริญ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 8 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม]. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. <http://aritopac.npru.ac.th/Thesis/146375Thasaneeya.pdf>.
- พงศ์พัศ ทองคำ. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราชประชาสถาปัตย์ ฝ่ายมัธยมศึกษาในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรปราการ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- ภาณุวัฒน์ เหมนวล. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์]. NPRU-Online Journal and Research Databases. <https://publication.npru.ac.th/jspui/handle/123456789/948>.
- มานิดา โสมณวัฒน์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในตำบลคลองกู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต .1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา]. BUUIR คลังปัญญามหาวิทยาลัยบูรพา. <https://buuir.buu.ac.th/bitstream/1234567890/6998/1/Fulltext.pdf>.
- รัตนา คนไฉ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. ระบบฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ออนไลน์ (SNRU ETHESIS) . https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/file_att1/2023051163421247108_fulltext.pdf.

- วรารณ บัวเมือง. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ระยอง เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา]. BUUIR คลังปัญญา
มหาวิทยาลัยบูรพา. <https://buuir.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/6879>.
- วิยะดา หลวงน้อย. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกัน
คุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 [วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. คลังปัญญามหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี. <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/3143>.
- ศิริพร โภคาอนนต์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล [วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่].
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). แนวทางการพัฒนาระบบการสะสมหน่วยการเรียนรู้ (Credit
Bank System): ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการ
เรียนรู้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- อรกาญจน์ ฉียงกลาง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ
สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์
เขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์].

การจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ
สำนักงานอัยการ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

Managerial Development of Work Competencies of Administrative Civil
Servants in the Prachuap Khiri Khan Provincial Prosecutor's Office

พรกนก เดชารัตน์

Phornkanok Decharat

นักจัดการงานทั่วไป สำนักงานอัยการจังหวัดสงขลา

General Administrative Officer, Office of the Provincial Public Prosecutor, Songkhla

E-mail: Phornkanok.dec@rmutr.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ (1) เพื่อประเมินการจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (2) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อย่างไรกับการจัดการการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (3) เพื่อพยากรณ์การจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยปริมาณกลุ่มตัวอย่าง 300 คนจากประชาชนในพื้นที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัย (1) ด้านการจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า อยู่ในระดับมาก (2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่าเป็นเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญระดับสูง และ (3) ด้านการพยากรณ์พบว่าการจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ได้เกินร้อยละ 69.9 โดยมีตัวแปรที่มีอำนาจการพยากรณ์ประกอบด้วยการจัดการองค์การ การพัฒนา การให้การศึกษา และภาวะผู้นำ

คำสำคัญ : การพัฒนาสมรรถนะ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำ

Abstract

Managerial development of work competencies of administrative civil servants in the Prachuap Khiri Khan Provincial Prosecutor's Office. The objectives of this research were to (1) explore managerial development of work competencies of administrative civil servants in the Prachuap Khiri Khan Provincial Prosecutor's Office. (2) explained correlation between affecting factors with managerial development of work competencies of administrative civil servants in the Prachuap Khiri Khan Provincial Prosecutor's Office. (3) forecasted, managerial development of work competencies of administrative civil servants in the Prachuap Khiri Khan Provincial Prosecutor's Office. This was quantitative approached 300 residents of Prachuap Khiri Khan Provincial. Questionnaires was data gathering tool. Analytical statistics were mean percentages Pearson R and Multiple Regression. Findings were as follows; (1) managerial development of work competencies of administrative civil servants in the Prachuap Khiri Khan Provincial

Prosecutor's Office were high level. (2) There were positive significant correlation between affecting factors with managerial development of work competencies of administrative civil servants in the Prachuap Khiri Khan Provincial Prosecutor's Office. (3) affecting factors could forecast managerial development of work competencies of administrative civil servants in the Prachuap Khiri Khan Provincial Prosecutor's Office at 69.9 percent effective factors were organization development education and leadership

Keywords: Competency Development, Human Resource Development, Leadership

บทนำ

การพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการต้องมีการจัดการจากคณะผู้บริหารร่วมกับข้าราชการทุกหน่วยงานในการวางแผนการจัดการพัฒนาสมรรถนะ การจัดหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการพัฒนาสมรรถนะและส่วนประกอบที่สำคัญที่สุดได้แก่ ผู้นำและภาวะผู้นำและการติดตามผลการพัฒนาสมรรถนะ (Allen, 1958) ในกรณีของสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นหน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด มีอัยการจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการมีอำนาจหน้าที่ในการรับผิดชอบการดำเนินคดีทั้งปวงในอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตท้องที่ของสำนักงานอัยการจังหวัดนั้นๆ ซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลจังหวัด ศาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นในศาลจังหวัดแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ประกาศและคำสั่งว่าด้วยการนั้นปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายให้หน่วยงานราชการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

อย่างไรก็ตาม จากการปฏิบัติงานจริงของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์พบว่ายังมีข้อจำกัดและปัญหาด้านสมรรถนะหลายประการ เช่น ขาดทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนงานราชการ การจัดการเอกสารและข้อมูลที่ยังไม่เป็นระบบ การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่ล่าช้า รวมถึงทักษะด้านการสื่อสารและการบริการประชาชนที่ยังไม่สม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรบางส่วนมีความรู้และทักษะด้านกฎหมายไม่เพียงพอที่จะตอบสนองต่อประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการจัดการและพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการธุรการอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการทำงานและการให้บริการสาธารณะได้อย่างมีมาตรฐานและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

สำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีข้าราชการที่ปฏิบัติราชการสัมพันธ์กับสำนักงานข้างเคียงและหน่วยงานขึ้นตรงและให้บริการประชาชนทางความรู้ความเข้าใจทางด้านกฎหมายและอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้กับประชาชน ได้แก่ หน่วยงานและข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์สมควรจะมีสมรรถนะการปฏิบัติราชการที่เหมาะสมเพื่อการให้บริการประชาชนได้อย่างมีคุณภาพจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาสมรรถนะเพื่อให้มีขีดความสามารถในการบริการประชาชนให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินการจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

2. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อย่างไรกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

3. เพื่อพยากรณ์การจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สมมติฐานการวิจัย

1. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานกับการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไม่เป็นเชิงบวก

3. ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สามารถพยากรณ์การจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้ไม่เกินร้อยละ 30

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะในการบริหารงาน แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดการวิจัย

ทฤษฎีการบริหารองค์กร

ทฤษฎีการบริหารองค์กรแบบ POLC ย่อมาจาก P – Planning คือการวางแผน O – Organizing คือการจัดการองค์กร L – Leading คือภาวะการเป็นผู้นำ และ C – Controlling คือการควบคุม โดยมีขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ ดังนี้ การวางแผน เป็นกระบวนการกำหนดกิจกรรมและกรอบเวลาในการปฏิบัติงานโดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน ประกอบด้วย การวางแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดพันธกิจสำหรับฝ่ายบริหารองค์กร การวางแผนยุทธวิธีที่เน้นการปฏิบัติสำหรับระดับหัวหน้าและผู้ใต้บังคับบัญชา และการวางแผนเชิงการจัดการที่มุ่งเน้นกระบวนการทำงานและการประสานงานภายใน ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร การสร้างเป้าหมายและกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนการพัฒนากลยุทธ์และแผนปฏิบัติการเพื่อบรรลุเป้าหมาย การจัดการองค์กร (Organization: O) การจัดการองค์กรเป็นการกำหนดโครงสร้าง ตำแหน่ง บทบาท และภารกิจหน้าที่ในองค์กรให้เป็นเอกภาพและเชื่อมโยงกันรวมถึงการจัดระบบการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากร และการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมโดยมีกรอบแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้ ได้แก่ การกำหนดโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจนและเป็นเอกภาพ การจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับบริบทของงานและการออกแบบการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับแต่ละตำแหน่งทางด้านภาวะผู้นำ (Leading: L) ภาวะผู้นำเป็นความสามารถของผู้บริหารในการกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยการสร้างแรงจูงใจ สื่อสาร ให้คำแนะนำและตัดสินใจอย่างรอบคอบโดยมีกรอบแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้ การสร้างภาวะผู้นำและกำหนดทิศทางการทำงาน การพัฒนาปฏิสัมพันธ์ในการตัดสินใจและ การสร้างแรงจูงใจและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพด้านการควบคุม (Controlling: C) การควบคุมเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการกำกับดูแลและติดตามการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานและการใช้ทรัพยากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีกรอบแนวทางการปฏิบัติ

ดังนี้ การสร้างระบบการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและ การรายงานผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด (Allen, 1958)

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กำหนดให้ คณะรัฐมนตรีและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดให้มีแผนการบริหารราชการแผ่นดินและแผนนิติบัญญัติขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการบริหารราชการแผ่นดินให้มีความชัดเจน แต่เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดให้รัฐจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน และต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. 2560 ขึ้น ซึ่งกฎหมายดังกล่าว ได้กำหนดให้มีการจัดทำกรอบในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนไว้ในรูปยุทธศาสตร์ชาติซึ่งทุกหน่วยงานต้องปฏิบัติตาม ประกอบกับได้มีการจัดทำแผนการปฏิรูปประเทศเพื่อเป็นกลไกวิธีการและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศในด้านต่าง ๆ ขึ้นแล้ว จึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องจัดทำแผนการบริหารราชการแผ่นดินและแผนนิติบัญญัติให้ซ้ำซ้อนกันอีก สมควรยกเลิกการจัดทำแผนการบริหารราชการแผ่นดินและแผนนิติบัญญัติและปรับปรุงการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภาและแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสมควรกำหนดให้การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชนและการติดต่อประสานงานระหว่างส่วนราชการด้วยกันต้องกระทำโดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลกลางเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูปประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ดังต่อไปนี้

1. เกิดประโยชน์สุขของประชาชน 2. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ 3. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ 4. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น 5. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ 6. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการและ 7. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ (พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546)

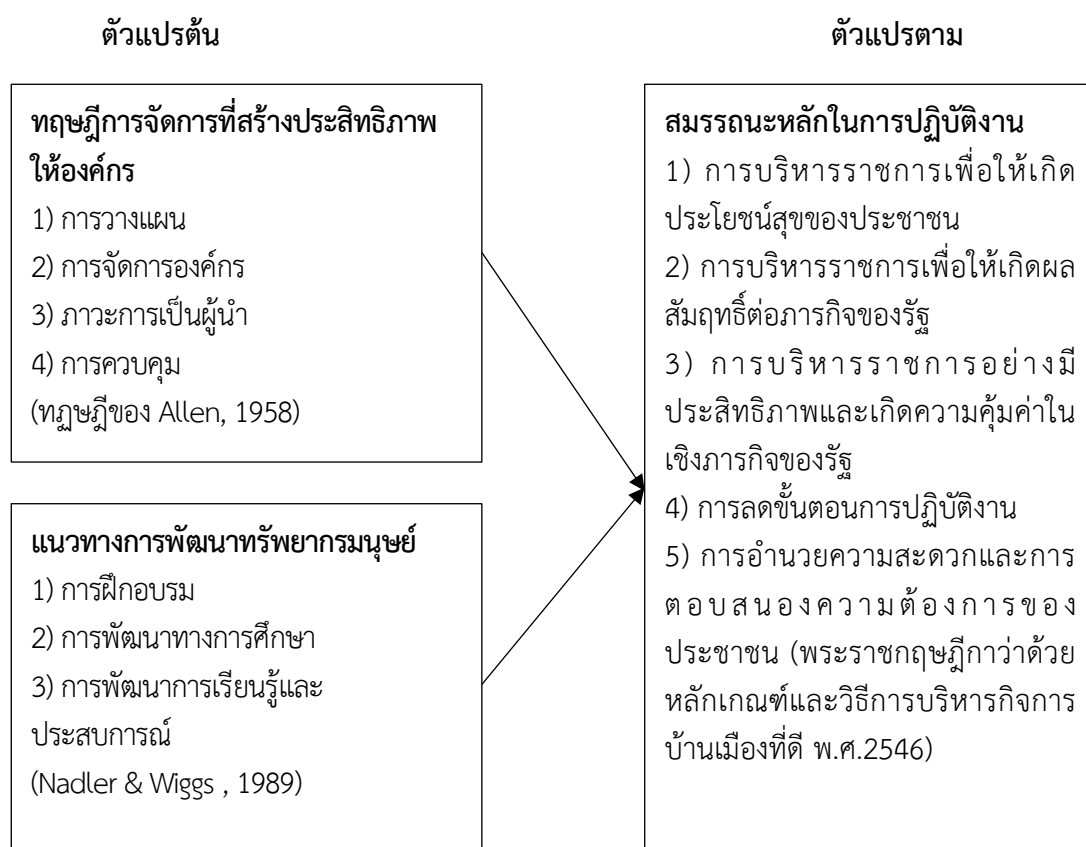
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงครอบคลุม 3 เรื่องด้วยกัน คือ การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบัน มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร การฝึกอบรมมีความเสี่ยงอยู่บ้างที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่อาจทำงานได้ตามความมุ่งหวังขององค์กรอาจเป็นเพราะการจัดหลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ขั้นตอนการทำงาน เทคโนโลยีเครื่องมือเครื่องใช้ หรือสภาพการแข่งขันผันแปรไปจากที่ได้คาดคะเนไว้ การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวกับการทำงานอยู่ แต่จะแตกต่างไปจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง (Promotion) หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่ การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ช่วยให้

บุคลากรขององค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ได้แสดงขีดความสามารถของตนได้แสดงความคิดเห็นรวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมา (Nadler & Wiggs, 1989)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดวงรัตน์ ธรรมสโรช, กฤษณวัต สมหวัง, และมุฮัมมัดอัยมัน หะยีมะมิง (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่าการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรีอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมความคิดเห็นของบุคลากรที่มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานเรียงลำดับรายด้านมากที่สุดคือด้านความมุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์ รองลงมาคือด้านความส่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านการบริการที่ดีด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีมซึ่งการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน ควรมีการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จัดคนให้เหมาะสมกับงานกำหนดแผนการปฏิบัติงานให้ชัดเจนควบคู่กับการฝึกอบรมปลูกจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมแก่พนักงานและส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยปริมาณกลุ่มตัวอย่าง 300 คนจากประชาชนในพื้นที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งได้จากการคำนวณด้วยสูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อน 0.05

วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้ การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) โดยเริ่มจากการสุ่มเลือกอำเภอ/ตำบลที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จากนั้นสุ่มครัวเรือน และสุ่มบุคคลที่เป็นประชาชนทั่วไปในครัวเรือนนั้น ๆ เพื่อให้ได้จำนวนตามที่กำหนด ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ตัวแทนของประชาชนอย่างทั่วถึงและหลากหลาย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการจัดการการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะ

รูปแบบของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่าแบบ ลิเคิร์ต 5 ระดับ (Likert's Scale) ตั้งแต่มากที่สุด ถึง น้อยที่สุด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) อยู่ระหว่าง .67-1 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทุกด้านจากข้อมูลจริงทั้งฉบับเท่ากับ .84

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างที่คัดเลือกไว้ โดยอธิบายวัตถุประสงค์และวิธีการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งรับคืนเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการการพัฒนาสมรรถนะ

ผลการศึกษา

การจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่าการจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.25 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ข้อ 1. การบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.25 รองลงมาคือข้อ 2. การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.24 และ ข้อ 4. การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.03 อยู่ในระดับมาก

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทางการศึกษา พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.03 อยู่ในระดับมาก

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาการเรียนรู้และประสบการณ์ พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.08 อยู่ในระดับมาก

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการวางแผน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.10 อยู่ในระดับมาก

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการองค์กร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.02 อยู่ในระดับมาก

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านภาวะการเป็นผู้นำ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.98 อยู่ในระดับมาก

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการควบคุม พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.06 อยู่ในระดับมาก

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบ การจัดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.25 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ข้อ 1.การบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.25 รองลงมาข้อ 2.การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.25 และข้อที่ 4. ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีความสัมพันธ์กับการจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไม่เป็นเชิงบวก

ผลการทดสอบ พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง โดยวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีความสัมพันธ์กับการจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการ เป็นเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธ สมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้งว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีความสัมพันธ์กับการจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไม่สามารถพยากรณ์การจัดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้ไม่เกินร้อยละ 30

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณของการจัดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
4 (Constant)	1.220	.166		7.363	.000
org	.218	.087	.264	2.503	.013
dev	.215	.086	.249	2.493	.014
edu	.182	.070	.222	2.594	.010
lead	.137	.067	.173	2.052	.042

จากตารางที่ 1 พบว่า การจัดการองค์กร การพัฒนา การให้การศึกษาและภาวะผู้นำ เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของ การจัดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ R = .841ในการทำนาย (R²) เท่ากับ .669 หรือร้อยละ 66.9 ส่วนตัวแปรอิสระ 4 ตัว ประกอบด้วย การจัดการองค์กร การพัฒนา การให้การศึกษาและภาวะผู้นำ โดยรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการคะแนนดิบ $Y = 1.220 + .218 \text{ การจัดการองค์กร} + .215 \text{ การพัฒนา} + .182 \text{ ด้านการศึกษา} + .137 \text{ ผู้นำและภาวะผู้นำ}$

สมการการพยากรณ์ ประกอบด้วย การจัดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ = $.218 \text{ การจัดการองค์กร} + .215 \text{ การพัฒนา} + .182 \text{ ด้านการศึกษา} + .137 \text{ ผู้นำและภาวะผู้นำ}$

สรุปว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไม่สามารถพยากรณ์การจัดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้เกินร้อยละ 69.9 เกินร้อยละ 30

อภิปรายผลการวิจัย

การจัดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.25 สอดคล้องกับดวงรัตน์ ธรรมสโรช, กฤษณวัต สมหวัง และมุฮัมมัดอัยมัน หะยีมะมิง (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด สระบุรี อยู่ในระดับมาก

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03 สอดคล้องกับสุพจน์ นาโพทอง (2558) ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรมส่วนกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการวางแผน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.10 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสุภาภรณ์ สุวรรณชะรา (2564) ที่ผลการวิจัยพบว่า จากจากการศึกษาและรวบรวมข้อมูลเรื่องสมรรถนะเพื่อนำมาวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) จำนวน 12 สมรรถนะ พบว่าสมรรถนะที่มีอยู่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสมรรถนะที่มีอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การอำนวยความสะดวก ทักษะในการสื่อสาร การจัดการกับความเร่งด่วนของงาน การประเมินคุณภาพ สมรรถนะที่มีอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความสามารถในการจัดการข้อมูล ความสามารถในการวางแผนการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การคิดเชิงระบบ นอกนั้นมีสมรรถนะที่มีอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การเสริมสร้างความสามารถและพัฒนาผู้อื่น การบริหารเชิงกลยุทธ์ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ ตามลำดับ และสมรรถนะที่ต้องการให้มีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสมรรถนะที่ต้องการให้มีในระดับมากที่สุด ได้แก่ การทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การประเมินคุณภาพ สมรรถนะที่ต้องการให้มีในระดับมาก ได้แก่ ความสามารถในการวางแผน ทักษะในการสื่อสาร การจัดการกับความเร่งด่วนของงาน การอำนวยความสะดวก ความสามารถในการจัดการข้อมูล

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะ 2 ประเด็น คือ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ได้แก่

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.25 ควรรักษาระดับไว้ให้นานที่สุดและควรพัฒนาให้มีระดับเพิ่มมากขึ้น และลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
2. ส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การได้เพิ่มพูนความรู้ และได้แสดงขีดความสามารถของตนและส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความสามารถศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมา
3. การกำหนด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกติกาต่าง ๆ ให้เป็นที่ยอมรับของประชาชน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. วิจัยการรูปแบบการจัดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ
2. วิจัยการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับบริบทของงาน
3. วิจัยและถอดบทเรียน การจัดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ
4. วิจัยและถอดบทเรียน การพัฒนาองค์การภาครัฐให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง
5. วิจัยการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการสื่อสารองค์การและการประชาสัมพันธ์

เอกสารอ้างอิง

ดวงรัตน์ ธรรมสโรช, กฤษณวัต สมหวัง และ มูฮัมมัดอัยมัน หะยีมะมิง. (พฤศจิกายน-ธันวาคม 2564). การพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี. วารสารรัชต์ภาคย์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 15(43), 326-338.

- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546. (2546, 9 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 120 ตอนที่ 100 ก. หน้า 1-16.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะหลัก (Core Competencies)*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท แอร์บอร์น พรินต์ จำกัด.
- สิริวดี ชูเชิด. (มกราคม-เมษายน 2565). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 12(1), 223-249. สุปจน์ นาโพทอง. (2558). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรม* วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สุภาภรณ์ สุวรรณชะรา. (2564). *การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจสาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช]*.
- Allen, L. A. (1958). *Management and Organization*. Literary Licensing, LLC.
- Nadler, L., & Wiggs, G. D. (1989). *Managing Human Resource Development*. San Francisco: Jossey-Bass.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านฝั่แดง
ตำบลทรายทอง อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

Success of Administration Productive Saving Group Fungdang Commune
Sraitong Subdistric Bangsapan Noi District Prachuabkirikhan Province

อรนุช ขุนรัง

Oranuch Khunrang

นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอบางสะพานน้อย

Community Development Officer, Bang Saphan Noi District Community Development Office

E-mail: Oranuch.khu@rmutr.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อประเมินความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านฝั่แดง ตำบลทรายทอง อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (2) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต บ้านฝั่แดง ตำบลทรายทองอำเภอบางสะพานน้อย กับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต (3) เพื่อพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านฝั่แดง ตำบลทรายทอง อำเภอบางสะพานน้อย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง 197 คน จากสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านฝั่แดง ตำบลทรายทอง อำเภอบางสะพานน้อย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษาพบว่า (1) ด้านความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านฝั่แดง ตำบลทรายทอง พบว่า อยู่ในระดับมาก (2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านฝั่แดง ตำบลทรายทอง กับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตพบว่าเป็นเชิงบวก ระดับสูงถึงปานกลางค่อนข้างสูงและ (3) ด้านการพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จสามารถพยากรณ์ ความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านฝั่แดง ตำบลทรายทองได้ร้อยละ 79.3 โดยมีตัวแปรที่มีอำนาจการพยากรณ์ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมประเมินผล การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การวางแผน การมีส่วนร่วมการดำเนินงาน

คำสำคัญ : ความสำเร็จ การบริหารงาน กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านฝั่แดง ตำบลทรายทอง อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

Abstract

The objectives of this research were to (1) explore Success of administration Productive Saving Group Fungdang commune Sraitong Subdistric Bangsapan noi District Prachuabkirikhan Province. (2) explained correlation between affecting factors with explore Success of administration Productive Saving Group Fungdang commune (3) forecasted explore Success of administration Productive Saving Group Fungdang commune. This was quantitative approached, samples were 157 members of Productive Saving Group Fungdang commune. Questionnaires was data gathering tool. Analytical statistics were mean percentages standard

deviation Pearson R coefficient and Multiple Regression. Findings were as follows; (1) Success of administration Productive Saving Group Fungdang commune was high level. (2) There was positive significant correlation between affecting factors with Success of administration Productive Saving Group Fungdang commune. (3) affecting factors could forecasted Success of administration Productive Saving Group Fungdang commune at 79.3 percent, effective factors were planning, evaluation participation, decision making participation coordination participation.

Keywords: Success administration, productive saving group, fungdang commune, Sraitong subdistric, Bangsapan noi district, Prachuabkirikhan province

บทนำ

กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต หมายถึง การรวมตัวกันของชาวบ้าน เพื่อช่วยเหลือตนเอง และช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยการประหยัดทรัพย์แล้วนำมาสะสมรวมกันทีละเล็กละน้อยเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อใช้เป็นทุนให้สมาชิกที่มีความจำเป็นเดือดร้อนกู้ยืมไปใช้ในการลงทุนประกอบอาชีพ หรือ เพื่อสวัสดิการของตนเองและครอบครัว (กรมการพัฒนาชุมชน, 2564)

กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต มีแนวคิดที่จะทำการรวมคนในหมู่บ้านให้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยรวมคนที่มีฐานะแตกต่างกันให้ช่วยเหลือกัน อันจะเป็นการยกฐานะคนยากจน เพื่อการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนเงินทุน โดยรวมกลุ่มกันออมเงินแล้วนำไปทำทุน โดยมีข้อแม้ว่าจะต้องนำเงินทุนไปดำเนินการ ด้วยความขยัน ประหยัด และถูกต้อง เพื่อให้ได้ทุนคืนและมีกำไรเป็นรายได้เพื่อเป็นการลดต้นทุนในการครองชีพ กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต เมื่อดำเนินการระดมเงินออมมาได้ระยะหนึ่งจนสมาชิก มีความเข้าใจในการดำเนินงานกลุ่มแล้ว กลุ่มสามารถนำเงินทุนที่มีอยู่มาดำเนินกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหาของสมาชิกและชุมชนโดยดำเนินกิจกรรมใน 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการพัฒนาอาชีพ 2. ด้านการพัฒนาระบบการจัดการทางธุรกิจ 3. ด้านการสงเคราะห์และสวัสดิการ

โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมให้มีการประหยัดและออมเงินในรูปเงินสัจจะและฝึกให้บริหารเงินทุน สนับสนุนการประกอบอาชีพและสวัสดิการของสมาชิกเพื่อให้มีประสบการณ์ในการบริหาร และจัดทำเงินทุนด้วยตนเอง และส่งเสริมให้มีความสามัคคี การทำงานร่วมกัน และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้มีประสบการณ์ในการบริหาร และจัดการเงินทุนของตนเองเงินทุนของกลุ่ม

กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านฝาง ตำบลทรายทอง อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นกลุ่มออมทรัพย์ที่จัดตั้งขึ้นมาเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ ตามที่กล่าวเพื่อให้การจัดการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านฝาง อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านฝาง ตำบลทรายทองอำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

2. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต บ้านฝาง ตำบลทรายทอง อำเภอบางสะพานน้อย กับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

3. เพื่อพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านฝาง ตำบลทรายทองอำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1. ความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านฝาง ตำบลทรายทอง อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2. ความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านฝาง ตำบลทรายทอง อำเภอบางสะพานน้อย กับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตไม่เป็นเชิงบวก

สมมติฐานที่ 3. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านฝาง ตำบลทรายทอง อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้ไม่เกินร้อยละ 30

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมเรื่อง แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรอบแนวคิดของการวิจัยทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่ POLC นั้นเป็นหลักการง่ายๆ และครอบคลุมการปฏิบัติการอย่างครบกระบวนการตั้งแต่ต้นจนจบ ซึ่งทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับการจัดการทั้งในเรื่องขององค์การตลอดจนเรื่องของบุคลากร รวมถึงการวางแผนทุกอย่างให้ดี เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และที่สำคัญต้องมีการประเมินผลเพื่อนำผลนั้นมาวิเคราะห์ปรับปรุงตลอดจนแก้ไขให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งนั่นจะทำให้การทำงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้เป็นอย่างดี

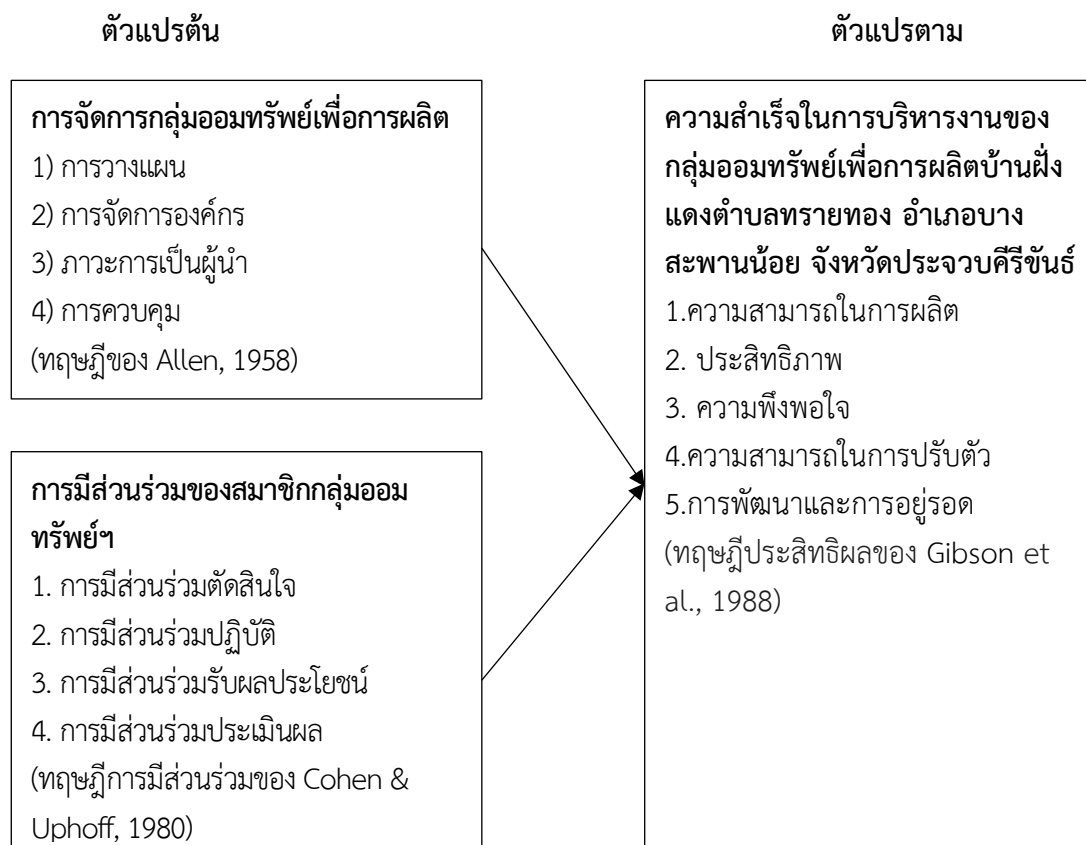
ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย การจัดกิจกรรม หรือโครงการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ การสื่อสาร โดยใช้การสื่อสารสองทาง การสนับสนุน ช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกแก่ชาวบ้าน/ชุมชน โดยฝึกให้มีภาวะผู้นำ มีการจูงใจ และให้อิสระในการบริหารประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการกระทำใดๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิภาพสูงต่ำเพียงใด ขึ้นอยู่กับว่าผลที่ได้รับโดยตรงนั้น ตรง ครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ และใช้พลังงานน้อยเพียงใดและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิภาพขององค์กร (Gibson et al., 1982 อ้างถึงใน วิชดา ประชุมทอง และกฤตชน วงศ์รัตน์, 2560) โดยใช้ หลักเกณฑ์ ดังนี้ 1) ความสามารถในการผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความพึงพอใจ 4) ความสามารถในการปรับตัว 5) การพัฒนาและการอยู่รอด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปิยะวดี ยอดนา (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มกองทุนการเงินชุมชนบ้านโนนสวรรค์ ตำบลพังขว้าง อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร พบว่า 1) บ้านโนนสวรรค์เป็นชุมชนมีข้อได้เปรียบทางด้านลักษณะสภาพแวดล้อมสภาพภูมิศาสตร์ ระบบสาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวกครบครันจึงเอื้อต่อการพัฒนากลุ่มเศรษฐกิจชุมชน โดยเฉพาะกลุ่มกองทุนการเงินชุมชน 2) กลุ่มกองทุนการเงินชุมชนบ้านโนนสวรรค์ มีทั้งหมด 8 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต กลุ่มสมุนไพรพื้นบ้าน กลุ่มทอผ้า กลุ่มเลี้ยงโค

นม กลุ่มปุ๋ยคอก กลุ่มกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง (กทบ.) กลุ่มธนาคารข้าว และกลุ่มสตรีแม่บ้าน 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มกองทุนการเงินชุมชน ได้แก่ การบริหารจัดการที่ดี ทุนทางสังคมที่เข้มแข็ง ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเครือข่ายภายนอก

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง 197 คน จากสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านฝาง ตำบลทรายทอง อำเภอบางสะพานน้อย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ

ผลการศึกษา

ความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านฝาง ตำบลทรายทอง อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ย 3.23 อยู่ในระดับมาก ตัวชี้วัดที่มีระดับมาก ด้านความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาได้แก่ด้านการพัฒนา ค่าเฉลี่ย 3.30 อยู่ในระดับมาก และที่น้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 1 . ด้านการผลิต มีค่าเฉลี่ย 3.13 อยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านแฝด ตำบลทรายทอง อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการพบว่าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.34 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมินพบว่า ด้านการวางแผนอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.43 รองลงมาคือ ข้อ 3 สามารถปรับความเข้าใจกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ด้านผู้นำและภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.34 และที่น้อยที่สุดได้แก่ด้านการจัดองค์การ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.25

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านแฝด ตำบลทรายทอง อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการมีส่วนร่วมภาพรวมระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.40 ด้านที่มากที่สุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.57 ด้านที่รองลงมาได้แก่ด้านการมีส่วนร่วมการรับผลประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.55 และด้านที่น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผลอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.21

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1

H₀: ความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านแฝด ตำบลทรายทอง อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง

H_a: ความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านแฝด ตำบลทรายทอง อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับมาก พบว่าความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านแฝด ตำบลทรายทอง อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.23 อยู่ในระดับมากที่สุด ตัวชี้วัดได้แก่ ด้านความพึงพอใจ รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนา ค่าเฉลี่ย 3.30 อยู่ในระดับมาก และที่น้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 1. ด้านการผลิต มีค่าเฉลี่ย 3.13 อยู่ในระดับปานกลาง

สรุปว่า ความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านแฝด ตำบลทรายทอง อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้งว่าความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านแฝด ตำบลทรายทองอำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2

H₀: ความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านแฝด ตำบลทรายทอง อำเภอบางสะพานน้อย กับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตไม่เป็นเชิงบวก

H_a: ความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านแฝด ตำบลทรายทอง อำเภอบางสะพานน้อย กับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตเป็นเชิงบวก

ความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านแฝด ตำบลทรายทอง อำเภอบางสะพานน้อย กับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ ผู้นำและภาวะผู้นำ การควบคุมและติดตามผล การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การมีส่วนร่วมดำเนินงาน การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมประเมินผลมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านแฝด ตำบลทรายทอง อำเภอบางสะพานน้อย ในเชิงบวก ที่ระดับปานกลางค่อนข้างสูง จนถึงระดับ สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 จึงปฏิเสธ

สมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้งว่าความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านแฝด ตำบลทรายทอง อำเภอบางสะพานน้อย กับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตเป็นเชิงบวก

สมมติฐานที่ 3

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตไม่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านแฝด ตำบลทรายทอง อำเภอบางสะพานน้อยจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไม่เกินร้อยละ 30

H_0 : ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตไม่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านแฝด ตำบลทรายทอง อำเภอบางสะพานน้อยจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไม่เกินร้อยละ 30

H_a : ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตไม่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านแฝด ตำบลทรายทอง อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เกินร้อยละ 30 พบว่า การมีส่วนร่วมประเมินผล การมีส่วนร่วมการดำเนินงาน การวางแผน การมีส่วนร่วมตัดสินใจ เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านแฝด ตำบลทรายทอง อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ $R = .890$ อธิบายประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 79.3 หรือร้อยละ 79.3 ส่วนตัวแปรอิสระ ความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านแฝด ตำบลทรายทอง อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้ สมการการพยากรณ์ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์ = $.369 \text{ constant} + .446 \text{ การมีส่วนร่วมประเมินผล} + .216 \text{ การมีส่วนร่วมตัดสินใจ} + .223 \text{ การวางแผน} + .157 \text{ การมีส่วนร่วมการดำเนินงาน}$

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การจัดการการท่องเที่ยวเชิงพระพุทธศาสนาของวัดในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในครั้งนี้สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

ความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านแฝด ตำบลทรายทองอำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ใน ภาพรวมพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.23 อยู่ในระดับมาก ตัวชี้วัดที่มีระดับมากที่สุด ด้านความพึงพอใจ รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนา ค่าเฉลี่ย 3.30 อยู่ในระดับมาก และที่น้อยที่สุดได้แก่ ข้อที่ 1 .ด้านการผลิต มีค่าเฉลี่ย 3.13 อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ บุญพร อิงชาติเจริญ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านสระยายชี ตำบลเนินปอ อำเภอสว่างม้ง จังหวัดพิจิตร ผลการวิจัย พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านสระยายชี ตำบลเนินปอ อำเภอสว่างม้งจังหวัดพิจิตร ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านแฝด ตำบลทรายทอง อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการ พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.34 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ด้านการวางแผน อยู่ในระดับ

มากที่สุดมีค่าเฉลี่ย 3.43 รองลงมา คือ ด้านผู้นำและภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.34 และที่น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการจัดองค์การ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.25 สอดคล้องกับงานสุรตดา ตาเสื่อ (2564) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ตำบลหัวปลวก อำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี ในด้านการวางแผน อยู่ในระดับมาก ฤทธิชัย ขุนโยธา และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์ (2564) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตที่มีผลงานระดับดี ในเขตพื้นที่อำเภอชนแดนจังหวัดเพชรบูรณ์ ในด้านปัจจัยด้านภาวะผู้นำของคณะกรรมการ

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านฝางแดง ตำบลทรายทอง อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการมีส่วนร่วมในภาพรวมระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.40 ด้านที่มากที่สุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.57 ด้านที่รองลงมาได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมการรับผลประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.55 และด้านที่น้อยที่สุดได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมประเมินผล อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.21 สอดคล้องกับฉัตรชัย ศรีวิชา (2564) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนากลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต : กรณีศึกษา ตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านสมาชิกมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน มีระบบการตรวจสอบข้อมูลทะเบียนประวัติด้านการเงินมีความโปร่งใสชัดเจนเพราะมีระเบียบประกาศกฎเกณฑ์ในการควบคุมการดำเนินการ

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะ 3 ประเด็น คือ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ได้แก่

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. นำผลการวิจัยเรื่องความสำเร็จในการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านฝางแดง ตำบลทรายทอง อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นต้นแบบการจัดการความสำเร็จของกลุ่มอื่น ๆ
2. ควรพัฒนาเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในด้านการเรียนรู้และปรับตัวทันโลกตรงกับสังคม
3. ควรจัดอบรมโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อปลูกจิตสำนึกการปฏิบัติตนในหน้าที่ความรับผิดชอบให้ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ และมาตรฐานการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่สหกรณ์และสมาชิก

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ส่งเสริมการจัดการพัฒนาการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต เพื่อพัฒนาไปสู่สถาบันการเงินระดับชุมชนขนาดย่อม
2. ส่งเสริมการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ให้กับเจ้าหน้าที่และสมาชิก

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาประเด็นเรื่องส่งเสริมการจัดการพัฒนาการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต เพื่อพัฒนาไปสู่สถาบันการเงินระดับชุมชนขนาดย่อม
2. ควรศึกษาประเด็นเรื่องการพัฒนา เศรษฐกิจพื้นฐานในชุมชน

เอกสารอ้างอิง

กรมการพัฒนาชุมชน. (2564). *ยุทธศาสตร์การดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต* ปี พ.ศ. 2565 – 2568. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.

- ฉัตรชัย ศรีวิชา และ สถาพร มงคลศรีสวัสดิ์. (2564). การพัฒนากลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต: กรณีศึกษาตำบลนาบอน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติด้านการบริหารกิจการสาธารณะ ครั้งที่ 4* (น. 688-698). วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น.
- บุญยพร อิงชาติเจริญ และ โชติ บริรัฐ. (2565). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านสระยายชี ตำบลเนินปอ อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร. *Journal of Modern Learning Development*, 7(5), 80–91.
- ปิยะวดี ยอดนา. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มกองทุนการเงินชุมชน บ้านโนนสวรรค์ ตำบลพังขว้าง อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 1(1), 17–26.
- ฤทธิชัย ขุนโยธา และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตที่มีผลงานระดับดี ในเขตพื้นที่อำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์. *Journal of Modern Learning Development*, 6(3), 123–134.
- วิดา ประชุมทอง, & กฤตชน วงศ์รัตน์. (2560). สมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตกับประสิทธิผลขององค์กร บริษัทผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 9(2), 136–151.
- สุรัตดา ตาเสือ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ตำบลหัวปลวก อำเภอเสนาห์ จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- Allen, L. A. (1958). *Management and organization*. New York: McGraw-Hill.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1980). *Participation's place in rural development: Seeking clarity through specificity*. New York: World Developments.
- Gibson, J. H., John, M. I., & James, H. D. (1988). *Organizations: Behavior, structure and processes* (4th ed.). Austin, TX: Business Publications.

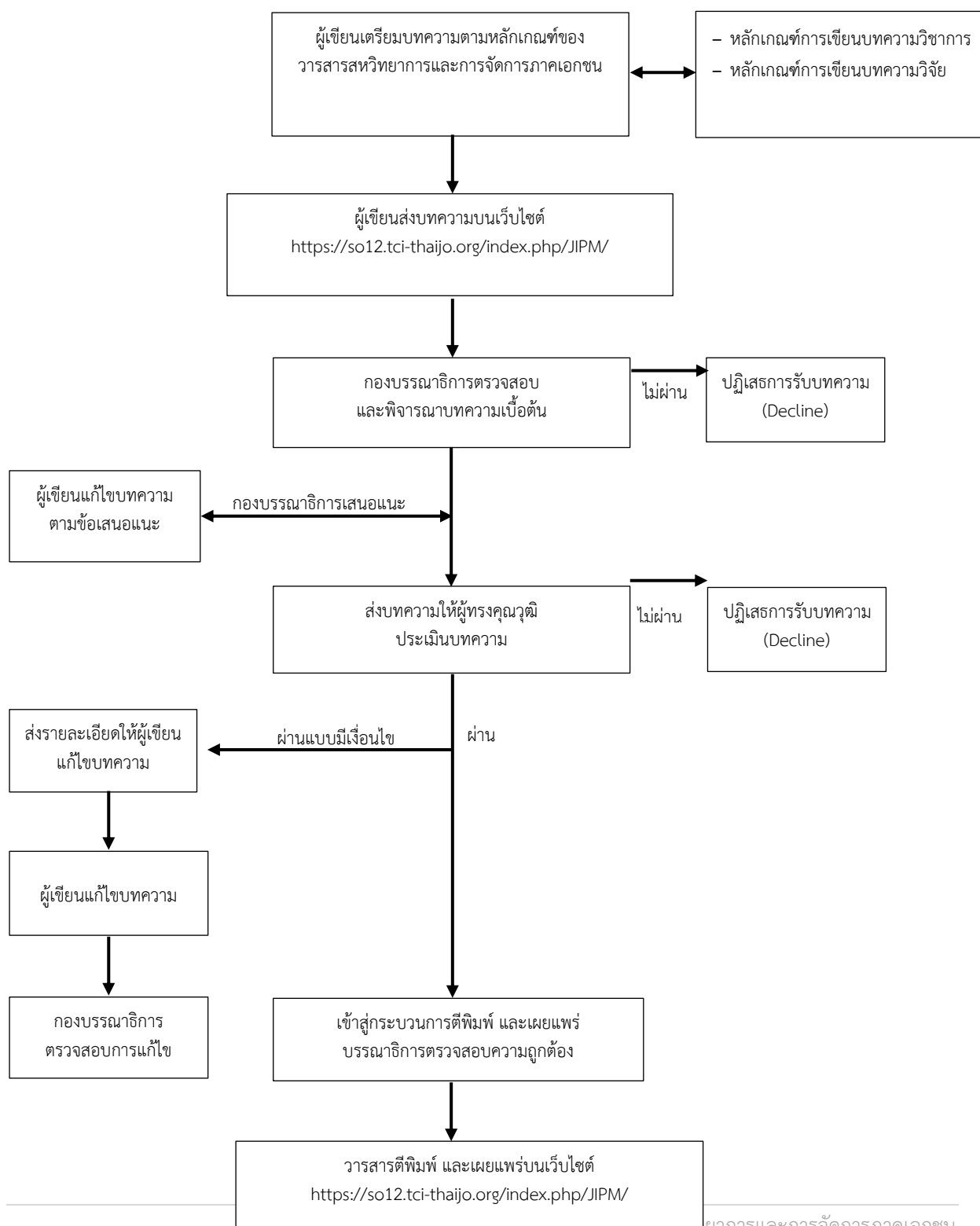
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความวารสารสหวิทยาการและการจัดการภาคเอกชน

Journal of Interdisciplinary and Private Management

ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2568

ดร.ธนเดช สอนสะอาด	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผศ.ดร.ฐิติมา ให้อย่าง	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ดร.มังกรแก้ว ดรณศิลป์	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ดร.ละมุล รอดขวัญ	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ดร.สุนันทา เสถียรมาส	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ดร.ชัชวาล แสงทองล้วน	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ดร.อำนาจ บุนนิตน์ไมตรี	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ดร.จิราภรณ์ ชนัญชนะ	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
รศ.ดร.วัลลภ รัฐทรานนท์	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ดร.ชัชวาล แสงทองล้วน	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ดร.ภคมน ธีระโกศลกุล	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ขั้นตอนการส่งบทความตีพิมพ์ วารสารสหวิทยาการและการจัดการภาคเอกชน



จริยธรรมการตีพิมพ์วารสารสหวิทยาการและการจัดการภาคเอกชน

ปรับปรุงต้นฉบับและแปลจาก <https://publicationethics.org/>

บทบาท หน้าที 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

บทบาทหน้าที่ 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 และความสอดคล้องของเนื้อหากับนโยบายของวารสาร 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 โดยนำผลของการวิจัยมาเป็นตัวชี้ว่า สมควรตีพิมพ์เผยแพร่หรือไม่
10. หากบรรณาธิการตรวจพบว่า บทความมีการลอกเลียนบทความอื่นโดยมิชอบ หรือมีการปลอมแปลงข้อมูล ซึ่งสมควรถูกถอดถอน แต่เจ้าของบทความปฏิเสธที่จะถอนบทความ บรรณาธิการสามารถดำเนินการถอนบทความได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าของบทความซึ่งถือเป็นสิทธิและความรับผิดชอบต่อบทความของบรรณาธิการ
11. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล ทั้งด้วยตนเองและคณะทำงานในเรื่องจำนวนและคุณภาพการอ้างอิงของวารสารที่ผิดไปจากสภาพความเป็นจริง เช่น มีการกำกับและร้องขอให้มีการอ้างอิง

บทความในวารสารอื่นทั้งในลักษณะลับหรือเปิดเผย 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 ควรพิจารณาเฉพาะความผิดพลาดด้านตัวสะกดและไม่ควรพิจารณาให้เปลี่ยนชื่อเรื่องบทความวิจัย
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 บทความที่นำมอลงในวารสารต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างตีพิมพ์ในหนังสือหรือวารสารใดมาก่อนกระบวนการคัดเลือกบทความโดยใช้วิธีการประเมินแบบ Double-Blind Review บทความจะถูกส่งไปยังนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญตรงกับสาขาวิชานั้นๆ จำนวน 3 คน เพื่อเป็นผู้ประเมินบทความ

การเตรียมต้นฉบับบทความ

- 1) การตั้งค่านำกระดาษ ตัณฉบับบทความต้องมีความยาว 10 - 15 หน้ากระดาษ A4 (รวมเอกสารอ้างอิง) พิมพ์บนกระดาษหน้าเดียว
- 2) ตัวอักษร และขนาดอักษร เนื้อหาใช้ตัวอักษรแบบ TH Sarabun PSK ขนาด 16 ตั้งค่านำกระดาษโดยเว้นขอบบน 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 เพื่อป้องกันความล่าช้าในการ

ตีพิมพ์บทความ 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 (ชัย ฤทธิ์ 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 (อำนาจ 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/(ระดับคุณวุฒิพนธ์ วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/หรือการค้นคว้าแบบอิสระ). ชื่อมหาวิทยาลัย.

ตัวอย่าง:

เบญจ พชรธรรม. (2553). *การจัดการความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมในบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น* (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิพนธ์). 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

16 Point

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

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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

.....

.....

เอกสารอ้างอิง

16 Point Bold

ตัวอย่าง

- 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(ดุสิตนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). 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

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 → 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 ...ส่วนการวิจัยเชิง
คุณภาพ 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

16 Point

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;

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

Keywords:;; } 16 Point
16 Point Bold

บทนำ } 16 Point Bold

16 Point

ย่อหน้าแรก เขียนอธิบายประเด็นวิจัย ปรัชญาการณ ความน่าสนใจ ความสำคัญ โดยนำข้อมูล
งานวิจัยที่ตีพิมพ์เพื่อที่จะบ่งชี้สถานการณ์ปัจจุบันขององค์ความรู้ (knowledge) หรือการทำงานของนักปฏิบัติ
(practice) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผ่านมาพอสังเขปเพื่อชี้ให้เห็นว่าที่ผ่านมา มีการค้นพบอะไรบ้างและค้นพบโดย
ใครบ้างเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการนำเสนอให้เห็นว่ายังมีช่องว่าง (gap) ของงานวิจัย

(อ้างข้อมูลตัวเลขจากหน่วยงานราชการ/บทความวิจัยที่ตีพิมพ์ 1-2 ปี/เจ้าของทฤษฎี)

ย่อหน้าที่สอง พื้นที่วิจัย ปัญหา ความต้องการ หรือลักษณะกลุ่มที่เป็นเป้าหมายของการวิจัยเป็น
อย่างไร นักวิจัยได้มีประสบการณ์หรือมีส่วนร่วมในพื้นที่นั้นอย่างไรบ้าง มีงานวิจัยที่เกี่ยวกับพื้นที่
กลุ่มเป้าหมายอย่างไร

ย่อหน้าที่สาม เขียนแนะนำวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานวิจัยซึ่งจะเป็นเหมือนเข็มทิศบอกแนว
ทางการทำวิจัย [how?, where?, when?] นักวิจัยชี้ให้เห็นระเบียบวิธีวิจัยที่จะใช้เพื่อทำให้บรรลุวัตถุประสงค์
การวิจัยที่วางไว้พอสังเขป

บทความวิจัยนี้นำเสนอ (โครงสร้าง และเนื้อหาของบทความที่จะนำเสนอ โดยปกติจะ
เขียนตามวัตถุประสงค์ หรือประเด็นตามหัวข้อบทความ และประโยชน์ที่จะเกิดแก่วิชาการหรือสังคม)

วัตถุประสงค์การวิจัย } 16 Point Bold

16 Point

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

สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)

16 Point Bold

การทบทวนวรรณกรรม

16 Point Bold

เขียนควรอธิบายถึงผลการสืบค้นเอกสาร 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

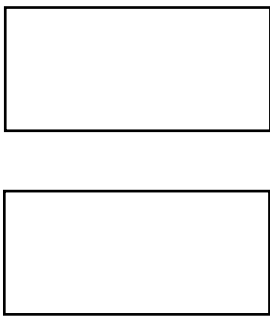
งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของ ... ประกอบด้วย โดยมีรายละเอียดดังนี้

เขียนตัวแปรอิสระ

กระบวนการ/เครื่องมือ/พื้นที่/กลุ่มเป้าหมาย

ตัวแปรตาม

16 Point



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

16 Point Bold

16 Point

.....

.....

.....

.....

16 Point Bold

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่า.....

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่า.....

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่า.....

16 Point Bold

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า

.....ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ.....

.....(เอกสารสนับสนุน).....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า

.....ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ.....

.....(เอกสารสนับสนุน).....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า

.....ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ.....

.....(เอกสารสนับสนุน).....

16 Point Bold

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

ตัวอย่าง

16 Point Bold

บุญธรรม กิจปรีดาภิรุตติ. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.

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

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

สุนันทา ภักดีไทย. (2561). *องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นพลเมืองของนักเรียนอาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ชุมชนนิพนธ์ครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิตวิทยาลัย 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/>