

ISSN : 2822-1435 (Print)
ISSN : 2822-1443 (Online)



วารสารการจัดการการเมือง การปกครองและท้องถิ่น

Journal of Political and Local Management

ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2568 Vo3. No.1 January - April 2025



วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น

นโยบายข้อมูลส่วนบุคคล

ชื่อและที่อยู่อีเมล หรือข้อมูลส่วนบุคคล ที่กรอกในเว็บไซต์วารสารนี้จะใช้สำหรับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในงานวารสารเท่านั้นและจะไม่เปิดเผยเพื่อวัตถุประสงค์ในกิจกรรมอื่น ๆ หรือให้กับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นใดทราบ

วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น

Journal of Political and Local Management

วัตถุประสงค์

วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริม เผยแพร่ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย บทความหนังสือ ด้านการจัดการการเมืองการปกครอง รัฐประศาสนศาสตร์ รัฐศาสตร์ และการบริหารท้องถิ่น

ชื่อวารสาร

ภาษาไทย : วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น

ภาษาอังกฤษ : Journal of Political and Local Management

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

ขอบเขต

วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริม เผยแพร่ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย บทความหนังสือ ด้านการจัดการการเมืองการปกครอง รัฐประศาสนศาสตร์ รัฐศาสตร์ และการบริหารท้องถิ่น

กำหนด

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

เจ้าของ : ชมรมการบริหารสาธารณะ

หมายเหตุ

บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น ได้รับการตรวจสอบทางด้านวิชาการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกตรงตามสาขา จำนวน 3 ท่าน แบบปกปิดสองทาง (double-blind) และบทความในวารสารฉบับนี้เป็นความรับผิดชอบของเจ้าของบทความซึ่งกองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย และการนำบทความในวารสารนี้ไปเผยแพร่สามารถกระทำได้ โดยระบุแหล่งอ้างอิงจากวารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น ในกรณีการทำวิจัยในมนุษย์ ผู้วิจัยต้องผ่านการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และนำหลักฐานมาแสดง

บรรณาธิการ

ดร.อำนวย บุญรัตน์ไมตรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

กองบรรณาธิการ

รศ.พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผศ.ดร.สมคิด ดวงจักร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

ผศ.ดร.รักเกียรติ หงษ์ทอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ดร.วัฒนา นนทชิต

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ดร.เบญจ พรพลธรรม

สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

รศ.ดร.สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผศ.ดร.ชัยฤทธิ์ ทองรอด

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผศ.ดร.เชาวฤทธิ์ เชาว์แสงรัตน์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ดร.สุพัทธรา ยอดสุรางค์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผู้ประสานงาน

ดร.จิราภรณ์ ชนัญชนะ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

สถานที่พิมพ์

สำนักพิมพ์ บัดดี้ ครีเอชั่น 40/315

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

กองบรรณาธิการวารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น

ชมรมการบริหารสาธารณะ

3/768 ถนนเทศบาลนิมิตรเหนือ แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900

โทรศัพท์: 082-6250706 (ดร.จิราภรณ์ ชนัญชนะ)

สารจากบรรณาธิการ

วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น จัดทำขึ้นเพื่อต้องการให้เป็นช่องทางของนักศึกษา นักวิชาการ และผู้สนใจในงานวิจัย ในการเผยแพร่บทความวิชาการ บทความวิจัยหรือผลงานต่าง ๆ และเป็น แหล่งแลกเปลี่ยนถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ

กองบรรณาธิการวารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่นยินดีรับบทความด้านการจัดการ การเมืองการปกครอง รัฐประศาสนศาสตร์ รัฐศาสตร์ และการบริหารท้องถิ่น โดยกองบรรณาธิการมี ผู้ทรงคุณวุฒิที่พิจารณาตรวจสอบทางด้านวิชาการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกตรงตามสาขา จำนวน 3 ท่าน แบบ ปกปิดสองทาง (double-blind) เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของวารสาร

อภาพ

ดร.อานวย บุญรัตน์ไมตรี

บรรณาธิการวารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น

สารบัญ

บทความวิจัย

การจัดการขยะขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลัก อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์

จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.....1

Waste Management of Koh Lak Subdistrict Administrative Organization

Mueang Prachuap Khiri Khan District Prachuap Khiri Khan Province.

ชินวัต เกษมสุขไพศาล

Chinnawat Kasaemsukpaisal

ปัจจัยที่ผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัด

สมุทรสงคราม.....10

Affecting Factors on Furtherance Career Management Local Government Officer Attach to Subdistrict Administration Organization City District Samutsongkram Province.

ดวงใจ คันทรักษ์

Duangjai Kantaraksa

การจัดการการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอหนองหญ้าปล้อง

จังหวัดเพชรบุรี.....19

Management and Development of Administrative Competencies of the Subdistrict

Administrative Organization in the Area of Nong Ya Plong District, Phetchaburi Province.

ทวีชัย เรืองศรี

Taweechai Ruangsri

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขต

จังหวัดสมุทรสาคร.....28

The Relationship Between Quality of Working Life and Organizational Commitment of Municipal Employees in Samut Sakhon Province.

รัตติยากร สุขศรี

Rattiyakorn Suksri

สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด

ประจวบคีรีขันธ์.....41

Information Technology Competency of Educational Institution Administrators Under the Office of Vocational Education Prachuap Khiri Khan Province.

วริทธิ์ธร กอยขุนทด

Varitton Goikhuntod

การจัดการขยะขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลัก อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

Waste Management of Koh Lak Subdistrict Administrative Organization
Mueang Prachuap Khiri Khan District Prachuap Khiri Khan Province.

¹ชินวัต เกษมสุขไพศาล

Chinnawat Kasaemsukpaisal¹

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลัก อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

Koh Lak Subdistrict Administrative Organization

Mueang Prachuap Khiri Khan District, Prachuap Khiri Khan Province

¹E-mail: chinnawat.kas@rmutr.ac.th

Retrieved 30-03-2025; Revised 19-04-2025; Accepted 25-04-2025

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (1) เพื่อประเมินการจัดการขยะขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลัก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (2) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการขยะขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลัก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการขยะ (3) เพื่อนำเสนอแนวทางการจัดการขยะขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลัก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลัก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน สมการถดถอยเชิงพหุ ผลการวิเคราะห์พบว่า (1) ด้านการจัดการขยะขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลัก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง (2) ความสัมพันธ์ระหว่าง การจัดการขยะขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลัก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการขยะ พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญ (3) ด้านแนวทางการจัดการขยะขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลัก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการขยะสามารถพยากรณ์การจัดการขยะได้ร้อยละ 39.4 โดยมีตัวแปรที่มีอำนาจการพยากรณ์ประกอบด้วย การวางแผน การร่วมตัดสินใจ การร่วมดำเนินการและการจัดการองค์การ

คำสำคัญ: การจัดการขยะ; ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการขยะ; องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลัก

Abstract

This research aimed to; (1) to explore waste management of Koh Lak Subdistrict Administration Organization Prachuap Khiri Khan Province (2) to explain correlation between waste management of Koh Lak Subdistrict Administration Organization with affecting factors. (3) to purpose approach of waste management of Koh Lak Subdistrict Administration Organization. This was quantitative approach, 400 sample retrieved from residents of Koh Lak Subdistrict Administration Organization. Questionnaires were data collection mean, mean standard deviation Pearson's coefficient and Multiple Regression were analytical statistics. Findings were as follows; (1) waste management of Koh Lak Subdistrict Administration Organization was moderate level. (2) correlation between waste management of Koh Lak Subdistrict Administration Organization with affecting factors was significant positive correlation. (3) affecting factors could forecast waste management of Koh Lak Subdistrict Administration Organization at 39.4 percent, approach of waste management could be consisted of significant factors, planning, decision making operation participation and organization.

Keywords: waste management, Koh Lak Subdistrict Administration Organization Prachuap KhiriKhan Province, Factors affecting waste management

บทนำ

ประเทศไทยกำลังประสบภาวะวิกฤติของมลพิษด้านสิ่งแวดล้อมมาก โดยเฉพาะมลพิษที่เกิดจากจำนวนขยะมูลฝอยที่ตกค้างในปริมาณที่เพิ่มขึ้นในทุก ๆ ปี กลายเป็นปัญหาระดับชาติ ทุกภาคส่วนต้องหันมาให้ความสนใจ ช่วยกันหาแนวทางแก้ไขปัญหายักษ์กันอย่างเร่งด่วน จากข้อมูลของกรมควบคุมมลพิษในปี พ.ศ. 2565 พบว่า ประเทศไทยมีขยะมูลฝอยเกิดขึ้น 25.70 ล้านตัน หรือ 70,411 ตัน/วัน กระจายตัว ตามภูมิภาคต่าง ๆ มีอัตราการเกิดขยะมูลฝอย เมื่อเทียบกับจำนวนประชากรตามทะเบียนราษฎรปี พ.ศ. 2565 ของกรมการปกครอง เฉลี่ยเท่ากับ 1.07 กิโลกรัม/คน/วัน เมื่อพิจารณาปริมาณขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้น ขยะมูลฝอยมีปริมาณเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา (24.98 ล้านตัน) ร้อยละ 3 เนื่องจากในปี พ.ศ. 2563 - 2564 ประเทศไทยอยู่ในช่วงล็อกดาวน์ซึ่งมีการจำกัด กิจกรรมของประชาชน รวมถึงการเดินทางทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) เมื่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ได้คลี่คลายลงจากจำนวนของผู้ติดเชื้อที่มีแนวโน้มลดลง ทำให้รัฐบาลได้มีการประกาศมาตรการคลายล็อกดาวน์ ประกอบกับมาตรการกระตุ้นการท่องเที่ยวภายในประเทศและเริ่มเปิดประเทศ ส่งผลให้ประชาชนกลับมาดำเนินชีวิตตามปกติมากขึ้น และวิถีการดำเนินชีวิตประชาชนบางส่วนยังคง

พฤติกรรมการซื้อขายและบริโภค ในบริการสั่งซื้อสินค้าและอาหารผ่านระบบออนไลน์ ทำให้ขยะมูลฝอยประเภทบรรจุภัณฑ์พลาสติกแบบ ใช้ครั้งเดียวทิ้ง (Single use plastic) ยังคงมีปริมาณสูง รวมทั้งนักท่องเที่ยวเริ่มทยอยกลับมาเที่ยวในประเทศไทยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากปี 2564 จำนวนนักท่องเที่ยวประมาณ 400,000 คน เป็น 11 ล้านคน ในปี 2565 (กองเศรษฐกิจการค้าการท่องเที่ยวและกีฬา, 2565) ทำให้ภาพรวมปริมาณขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้นมีปริมาณเพิ่มขึ้นเช่นกัน รายละเอียดปริมาณขยะมูลฝอยและอัตราการเกิดขยะมูลฝอยดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ปริมาณและอัตราการเกิดขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้น ปี พ.ศ. 2561 – 2565

ปี พ.ศ.	ปริมาณขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้น (ล้านตัน)	อัตราการเกิดขยะมูลฝอย (กิโลกรัม/คน/วัน)
2561	27.93	1.15
2562	28.71	1.18
2563	25.37	1.05
2564	24.98	1.03
2565	25.70	1.07*

หมายเหตุ : * เป็นตัวเลขอัตราการเกิดขยะมูลฝอยเมื่อเทียบกับประชากรตามทะเบียนราษฎร ปี พ.ศ. 2565

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละพื้นที่ได้สร้างการตระหนักรู้เกี่ยวกับการจัดการขยะ “แยกก่อนทิ้ง” เพื่อขับเคลื่อนการจัดการขยะมูลฝอยให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ด้วยการให้ประชาชนรับรู้และเกิดการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะในครัวเรือนด้วยการคัด “แยกขยะก่อนทิ้ง” และหมู่บ้าน/ชุมชน มีการจัดการขยะอินทรีย์ การจัดการขยะที่นำกลับมาใช้ใหม่ได้ ขยะอันตรายและการคัดแยกขยะแยกตามประเภทอย่างถูกต้องตามแนวทางที่กำหนด โดยการลด คัดแยกขยะมูลฝอยและของเสียอันตรายชุมชนใช้หลักการ 3Rs โดย Reduce คือ การใช้น้อยหรือลดปริมาณการใช้ในปัจจุบันให้อยู่ในสัดส่วนที่พอเหมาะ เป็นการลดปริมาณขยะมูลฝอยที่เกิดจากตัวเรา คิดก่อนซื้อ ลดการเกิดขยะมูลฝอย มีแนวการปฏิบัติ คือ 1) เตรียมภาชนะในการบรรจุอาหารเพื่อหลีกเลี่ยงการรับถุงหรือภาชนะพลาสติกจากร้านค้า 2) หลีกเลี่ยงการซื้อสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ที่มีหีบห่อบรรจุหลายชั้น 3) หลีกเลี่ยงการซื้อสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ชนิดที่ใช้ครั้งเดียว มีอายุการใช้งานสั้น ไม่ได้มาตรฐาน 4) ควรเลือกสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ที่มีบรรจุภัณฑ์ขนาดใหญ่ซึ่งใช้ทรัพยากรน้อยกว่าเมื่อเทียบกับน้ำหนักของผลิตภัณฑ์ 5) เลือกใช้สินค้า Reuse คือ การใช้ซ้ำ การนำของเสียบรรจุภัณฑ์หรือวัสดุเหลือใช้กลับมาใช้ในอีกรูปลักษณะโดยไม่ผ่านขบวนการแปรรูป และ 6) Recycle คือ การคัดแยกขยะมูลฝอยเพื่อนำไปแปรรูปใช้ใหม่ ทั้งนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดทำธนาคารขยะมูลฝอยรีไซเคิลหรือธนาคารขยะฉาบปทิจ เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้มีการนำขยะมูลฝอยรีไซเคิลมาสร้างรายได้ผ่านการฝากกับธนาคารโดยเก็บในรูปแบบของการสะสมในสมุดบัญชีธนาคาร ซึ่งสามารถถอนเป็นเงินสดหรือแลกเป็นของรางวัลที่ต้องการได้โดยจัดเก็บและรวบรวมไว้เพื่อประสานให้ร้านเข้ามารับซื้อ

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลัก ตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของปัญหาขยะเป็นอย่างมาก จึงอยากจะศึกษาเกี่ยวกับการจัดการขยะขององค์การบริหารส่วน

ตำบลเกาะหลัก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อเป็นข้อเสนอแนะหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหา นำเสนอคณะผู้บริหารใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาพื้นที่ตำบลเกาะหลัก โดยหาข้อมูลจากประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลัก พบว่าบริบทของพื้นที่นั้นกว้างทำให้การหมุนเวียน มาเก็บขยะในแต่ละหมู่บ้านซ้ำบ้าง ทำให้เกิดขยะตกค้าง บางส่วนทำลายด้วยวิธีการเทรวมกันกลางแจ้งแล้วเผาหรือฝังกลบ บางส่วนประชาชนมักง่ายทิ้งไม่ลงถังหรือถังขยะเต็มล้นถังส่งกลิ่นเหม็นเกิดผลกระทบกับผู้ที่อาศัย และบ้านเรือนใกล้เคียง ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ตามมา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินการจัดการขยะขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลัก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง การจัดการขยะขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลัก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการขยะ
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการจัดการขยะขององค์การบริหารส่วน ตำบลเกาะหลัก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

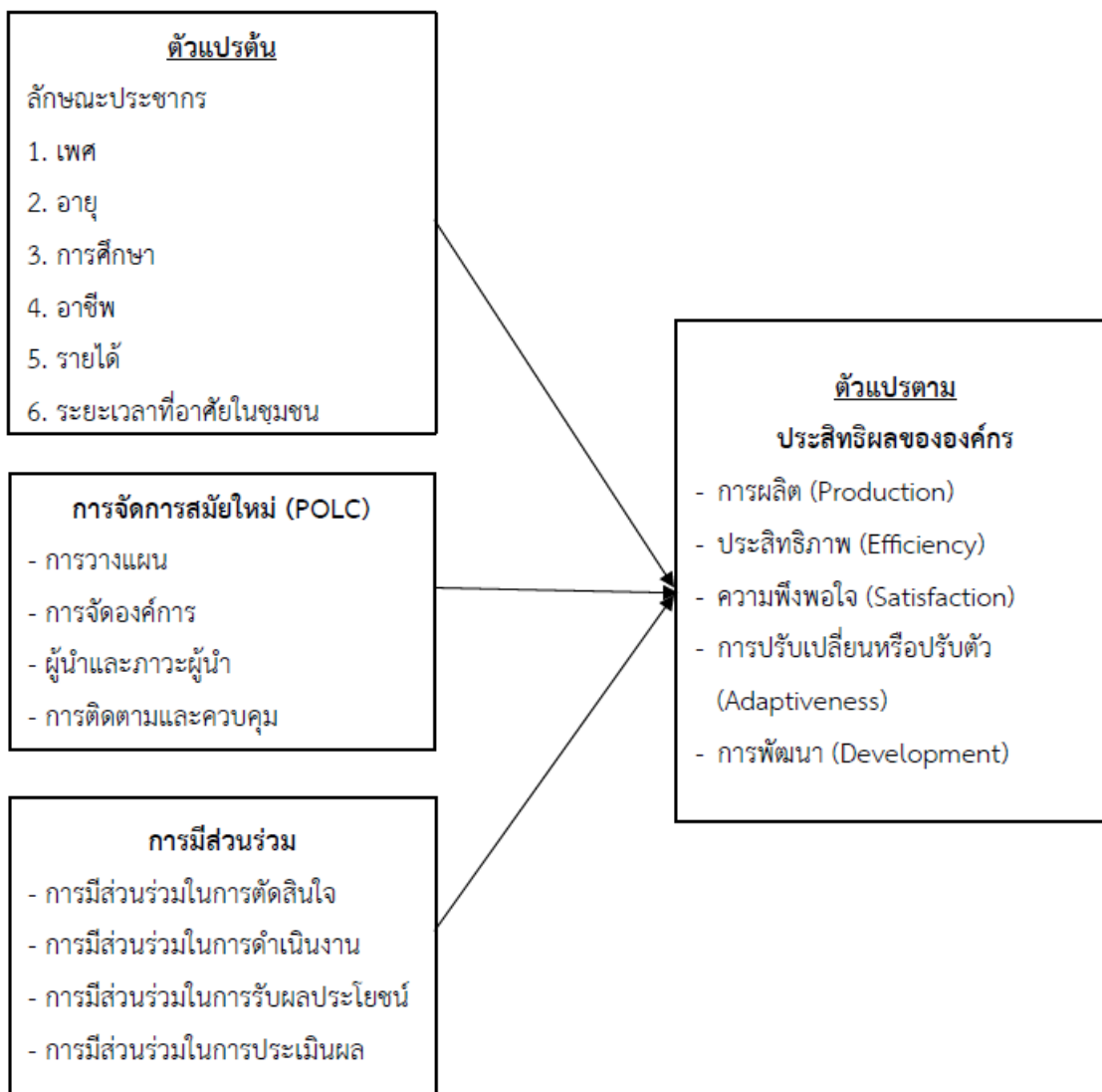
สมมติฐานการวิจัย

1. การจัดการขยะขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลัก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง
2. ความสัมพันธ์ระหว่าง การจัดการขยะขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลัก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการขยะไม่เป็นเชิงบวก
3. ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการขยะขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลักสามารถพยากรณ์การจัดการขยะขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลัก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ได้เกินร้อยละ 30

การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยเรื่อง การจัดการขยะขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลักจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้ แนวคิดและทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่ (POLC) แนวคิดและทฤษฎีการจัดการขยะตามหลักการ 3R แนวคิดและทฤษฎีการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการขยะ แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น และอำนาจหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลัก งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ประชาชน ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลัก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 400 คนทำการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและสมการถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม การจัดการขยะขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลัก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 214 คน คิดเป็น

ร้อยละ 53.5 อายุระหว่าง 51 - 65 ปี มีจำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 55 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 ประกอบอาชีพ ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 มีรายได้ 18,000 – 20,000 บาท จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 และส่วนใหญ่อาศัยในชุมชน 5 - 10 ปี จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5

ผลการวิเคราะห์การจัดการขยะขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลัก อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ผลการวิเคราะห์การจัดการขยะขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลัก อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านประสิทธิภาพ ด้านการผลิต ด้านการเปลี่ยนแปลง และด้านการพัฒนา โดยทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการขยะขององค์การบริหารส่วนตำบล เกาะหลัก อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการขยะขององค์การบริหารส่วนตำบล เกาะหลัก อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการวางแผนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการควบคุมและติดตามผล ด้านภาวะผู้นำและด้านการจัดองค์กร โดยทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

แบบสอบถามด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการจัดการขยะขององค์การบริหารส่วนตำบล เกาะหลักอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ผลการวิเคราะห์ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการจัดการขยะขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลักอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในประเมินผลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 การจัดการขยะขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลัก อยู่ในระดับปานกลาง

การทดสอบ พบว่า การจัดการขยะขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลัก ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางด้านที่มากที่สุดได้แก่ ด้านความพึงพอใจ รองลงมาด้านประสิทธิภาพ และด้านที่น้อยที่สุดได้แก่ ด้านการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง จึงยอมรับสมมติฐานศูนย์

สมมติฐานที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการขยะในชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลักกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการขยะ ไม่เป็นเชิงบวก

การทดสอบ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการขยะในชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลักกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการขยะ เป็นเชิงบวก ระดับต่ำถึงปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้ง

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการขยะขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลักสามารถพยากรณ์และนำเสนอแนวทางการจัดการขยะเกินร้อยละสามสิบ

การทดสอบ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการขยะขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลักสามารถพยากรณ์และนำเสนอแนวทางการจัดการขยะ ไม่เกินเกินร้อยละสามสิบแก่จุดสี่ส่วนที่เหลือเป็นปัจจัยอื่น ๆ สมการประกอบด้วย การจัดการขยะ $(y) = 2.316 + .068$ การร่วมตัดสินใจ $+ .157$ การจัดการวางแผน $+ .069$ การร่วมดำเนินการ $+ .203$ การจัดการองค์การ

อภิปรายผล

การจัดการขยะขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลัก อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าด้านความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านประสิทธิภาพ ด้านการผลิต ด้านการปรับเปลี่ยน และด้านการพัฒนา ซึ่งอธิบายได้ว่าการจัดการขยะในชุมชนด้วยการมีส่วนร่วมจะช่วยลดปริมาณขยะ ลดภาระของ อบต. ประชาชนพึงพอใจในความสะดวกและเป็นระเบียบของชุมชน สามารถดัดแปลงขยะให้นำกลับมาใช้ใหม่ และประชาชนสามารถใช้พื้นที่สาธารณะทำกิจกรรมอย่างสะดวก ประเมินผลระดับการจัดการขยะขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลักออกมาอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ นิชาภา หมีนภักดี (2563) รูปแบบพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของชนกลุ่มน้อยในจังหวัดเพชรบุรี

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการขยะขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลัก อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าด้านการวางแผนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการควบคุมและติดตามผล ด้านภาวะผู้นำ และด้านการจัดองค์กร ดังนั้น อบต.จะต้องให้ความสำคัญกับชุมชนในการวางแผนการนำขยะไปกลบฝัง ให้ชุมชนร่วมกันในการจัดการแหล่งฝังกลบ มีวางแผนการลดปริมาณขยะของครัวเรือน และมีการวางแผนพัฒนาสภาพแวดล้อมร่วมกัน ทำให้การประเมินผลระดับการจัดการขยะขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลัก ออกมาอยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกับ สยามราช หอมหวล (2562) ศึกษาเรื่อง การบริหารการกำจัดขยะมูลฝอยชุมชนของกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ เพื่อพรรณาลักษณะการบริหารการกำจัดขยะมูลฝอยชุมชนของกรุงเทพมหานคร ระบุปัญหาในการกำจัดขยะมูลฝอยชุมชน และ สร้างแนวทางในการบริหารการกำจัดขยะมูลฝอยชุมชน ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารการกำจัดขยะมูลฝอยชุมชนของกรุงเทพมหานครมีการดำเนินการ ด้านการวางแผน โดยมีการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล มาตรการทางกฎหมาย หลักการบริหารหลักการสามอาร์ และ แนวคิดขยะเหลือศูนย์ ด้านการจัดองค์กรมีการจัดองค์การตามวิธีการกำจัดขยะมูลฝอยชุมชน ด้านการสั่งการมีการสั่งการเป็นลายลักษณ์อักษร ด้านการประสานงานมีการหารือระหว่างหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน และ ด้านการควบคุม มีการควบคุมเอกชนหรือผู้รับจ้างที่เข้าดำเนินการกำจัดขยะ 2) ปัญหาในการกำจัดขยะมูลฝอยชุมชน ได้แก่ คนในชุมชนเพิ่มมากขึ้นและขาดจิตสำนึกในการทิ้งขยะในที่ที่เหมาะสม และไม่มีการคัดแยกขยะตามประเภทของขยะรวมถึงเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานไม่เข้าใจในเนื้อหาของกฎหมายใหม่ที่เปลี่ยนแปลงบ่อยและมีเนื้อหาบางส่วนทับซ้อนกัน และ 3) แนวทางในการบริหารการกำจัดขยะมูลฝอยชุมชน ได้แก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของกรุงเทพมหานครควรมีการวางแผนจัดการมูล

ฝอยตั้งแต่ต้นทาง กลางทางและปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการปรับโครงสร้างองค์การ โดยเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสั่งการ การให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน และ ใช้กฎหมายควบคุมอย่างเคร่งครัด

ผลการวิเคราะห์ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการจัดการขยะขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลัก อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในประเมินผลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ซึ่งอธิบายได้ว่าเมื่อการจัดการขยะเป็นความคาดหวังของชุมชน ในขณะเดียวกัน อบต. ก็ให้ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในประเมินเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการกำจัดขยะ มีส่วนร่วมการแสดงความคิดเห็นต่อการจัดการขยะ และมีส่วนร่วมการสังเกตเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการจัดการขยะ จึงส่งผลให้การประเมินผลด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการจัดการขยะขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลัก อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ออกมาในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ กนกวรรณ สุขชนะ (2564) ศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาลัย อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่า (1) ด้านกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาลัย พบว่าประกอบด้วย (ก) การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ เน้นการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางในการตัดสินใจร่วมกัน (ข) การมีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินการเน้นการประชุมปรึกษาหารือ โดยบูรณาการการทำงานกับทุกภาคส่วน (ค) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ เน้นการสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการรักษาผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์ส่วนรวมและ (ง) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เน้นการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง (2) ด้านปัญหาและอุปสรรคของการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอย พบว่า มีปัญหาที่สำคัญ คือ คนในชุมชนขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอย และ (3) ด้านแนวทางการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยที่สำคัญพบว่า ควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นก่อนการตัดสินใจมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ชุมชนควรกำหนดนโยบายการจัดการขยะแบบเหลือศูนย์ให้ชัดเจน
2. ภาครัฐต้องมึนโยบายที่ชัดเจนในการทำให้หน่วยงานภาครัฐมีการกำหนดและนํานโยบายการจัดการขยะชุมชนไปปฏิบัติ
3. ภาครัฐต้องมึนโยบายที่ชัดเจนในการทำให้ผู้คนในชุมชนเพิ่มพูนความสามารถทางเทคโนโลยีและสมรรถนะการจัดการขยะ

เอกสารอ้างอิง

กองเศรษฐกิจการการท่องเที่ยวและกีฬา. (2565, 15 มิถุนายน). จำนวนนักท่องเที่ยวในประเทศไทย.

<https://secretary.mots.go.th/policy>

กนกวรรณ สุขชนะ. (2564). แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาลัย อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ [การศึกษาอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์].

RCIM. <https://www.rcim.in.th/course-rcim/วิจัย-วิชาการ/ผลงานวิจัย-นักศึกษา/student-researchresults-rcim-2561-2565/>

นิชาภา หมั่นรักดี. (2563). รูปแบบพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของชนกลุ่มน้อยในจังหวัดเพชรบุรี.

วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 7(1), 357–368.

สยามราช หอมหวล. (2562). การบริหารการกำจัดขยะมูลฝอยชุมชนของกรุงเทพมหานคร [การศึกษาอิสระหลักสูตรปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์].

RCIM. <https://www.rcim.in.th/course-rcim/วิจัย-วิชาการ/ผลงานวิจัย-นักศึกษา/studentresearch-results-rcim-2561-2565/>

ปัจจัยที่ผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสงคราม

Affecting Factors on Furtherance Career Management Local Government
Officer Attach to Subdistrict Administration Organization City District
Samutsongkram Province.

¹ดวงใจ คันทรักษา

Duangjai Kantaraksa¹

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ องค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม

Policy and Planning Analyst, Bang Khantee Subdistrict Administrative Organization,

Samut Songkhram Province

¹E-mail: duangjai.kan@rmutr.ac.th

Retrieved 31-03-2025; Revised 19-04-2025; Accepted 25-04-2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์สามประการ (1) เพื่อประเมินความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม (2) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลกับความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล (3) เพื่อนำเสนอรูปแบบความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสงคราม การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงครามจำนวน 131 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์เพียร์สัน และสมการถดถอยเชิงพหุ ผลการวิเคราะห์พบว่า (1) ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า อยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลกับความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ (3) ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการ สามารถพยากรณ์และนำเสนอตัวแบบความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงครามได้ร้อยละ 43.1 ปัจจัยพยากรณ์ประกอบด้วยกำหนดเป้าหมายก่อนการทำงาน ความพยายามและความสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมาย การเรียนรู้การจัดองค์การ ใช้ปัญหาและอุปสรรคมาเป็นบทเรียนฝึกฝนตนเองยอมสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้งานสำเร็จ

คำสำคัญ: ปัจจัย; ความก้าวหน้าในการรับราชการ; ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล; จังหวัดสมุทรสงคราม

Abstract

This research consist of three objectives to (1) explore Affecting factors on furtherance career management local government officer attach to Subdistrict Administration Organization City District Samutsongkram Province. (2) explain correlation between explore Affecting factors on furtherance career management local government officer with furtherance career management local government officer attach to Subdistrict Administration Organization. (3) present approaches of furtherance career management local government officer attach to Subdistrict Administration Organization City District Samutsongkram Province. This was quantitative approach , sample were 131 management local government officer attach to Subdistrict Administration calculated by Yamane concepts. Questionaries was data gathering tool. Analytical statistics were mean standard deviation pearson's coefficient factor and Multiple Regression. The findings were as follows (1) Affecting factors on furtherance career management local government officer attach to Subdistrict Administration Organization was high level. (2) Affecting factors on furtherance career management local government officer with furtherance career management local government officer were statistical positive correlation. (3) affecting factors on furtherance career management local government officer attach to Subdistrict Administration Organization could forecast furtherance of career management local government officer at 43.1, significant factors were Set goals before work, effort and ability to achieve work goal organization objective obstruction and barrier learning lesson in obstruction and barrier devoted to success of organization.

Keywords: factors, progress in government service, government officer subdistrict administrative organization, Samutsongkram Province

บทนำ

การจัดการความก้าวหน้าอาชีพ Career Path Management การจัดการเตรียมความพร้อมเมื่อเริ่มต้นทำงานในตำแหน่งใด จากตำแหน่งนี้จะเติบโตไปเป็นตำแหน่งใดได้บ้างและเมื่อสูงสุดแล้วต้องการเป็นตำแหน่งอะไรก้าวหน้าในการรับราชการได้อย่างไรซึ่งเมื่อกำหนดเป้าหมายแล้วจะต้องมีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพอย่างไว้วางใจการเข้าสู่เป้าหมายนั้นได้อย่างไรด้วย ส่วนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) หมายถึง เส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การเลื่อนชั้น การเลื่อนตำแหน่งจากระดับล่างสุด ไปจนถึงสูงสุด เช่น การเลื่อนตำแหน่งจากเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีไปจนถึงระดับผู้อำนวยการกองคลัง การเลื่อนจากตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการไปจนถึงระดับหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

เป็นต้น ซึ่งการได้เลื่อนตำแหน่งหรือมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพจะเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการทำงานสร้างประโยชน์แก่องค์กรเพราะบุคลากรจะรู้ถึงแนวทางความก้าวหน้าของตนเองในองค์กรสิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและทำให้บุคลากรขยันและตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อให้ตนเองสามารถเจริญก้าวหน้าตามตำแหน่งงานหรือสายงานได้อย่างเหมาะสมไม่ว่าจะเป็นอาชีพข้าราชการทหารหรือข้าราชการพลเรือนหน่วยงานต่าง ๆ และรวมถึงข้าราชการท้องถิ่นโดยการวางแผนอาชีพ (Career Planning) นับเป็นเครื่องมือหนึ่ง ที่องค์การสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การต่อยอดจากการพัฒนารายบุคคล (Individual Development) ที่มุ่งเน้นพัฒนาบุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะสั้น ในขณะที่การวางแผนทางเดินสายอาชีพจะมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้เกิดผลลัพธ์ในระยะยาวซึ่งจะต้องมีการวิเคราะห์ความจำเป็นรายบุคคลในส่วนของความสนใจ ค่านิยม ความรู้ และความสามารถเพื่อที่จะนำไปวางแผนพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานหรือสายงานในอนาคตได้ (ภัทรพิลาส กาญจนกุลดิษฐ์, 2564)

โดยที่แนวคิดและหลักการวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) นั้นเป็นการวางแผนการพัฒนาเพื่อการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และผลงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการและ เป็นการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อคัดกรองคนดี คนเก่ง โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานจากประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน หรือหน่วยงานที่มีความจำเป็นสำหรับใช้เป็นประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่เมื่อจะดำรงตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการนั้นและเป็นการจูงใจให้บุคลากรในส่วนราชการเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบโดยตั้งใจปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายและสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับพร้อมกับเสนอตนในการสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลายรวมทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้ส่วนราชการวางแผนและกำหนดบุคลากรให้บรรจุลงในตำแหน่งที่เหมาะสม (เทศบาลโพธิ์ประทับช้าง, 2559)

ด้วยเหตุนี้เองผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญของปัญหาและสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดสมุทรสงคราม โดยมุ่งไปที่วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการเพื่อที่จะได้ทราบสาเหตุและสภาพปัญหาที่แท้จริงและนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาภายในองค์กร ทั้งนี้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายตามนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานซึ่งไปสู่ความสำเร็จในชีวิตการรับราชการและเพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสงคราม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม

2. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงครามกับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม

สมมติฐานการวิจัย

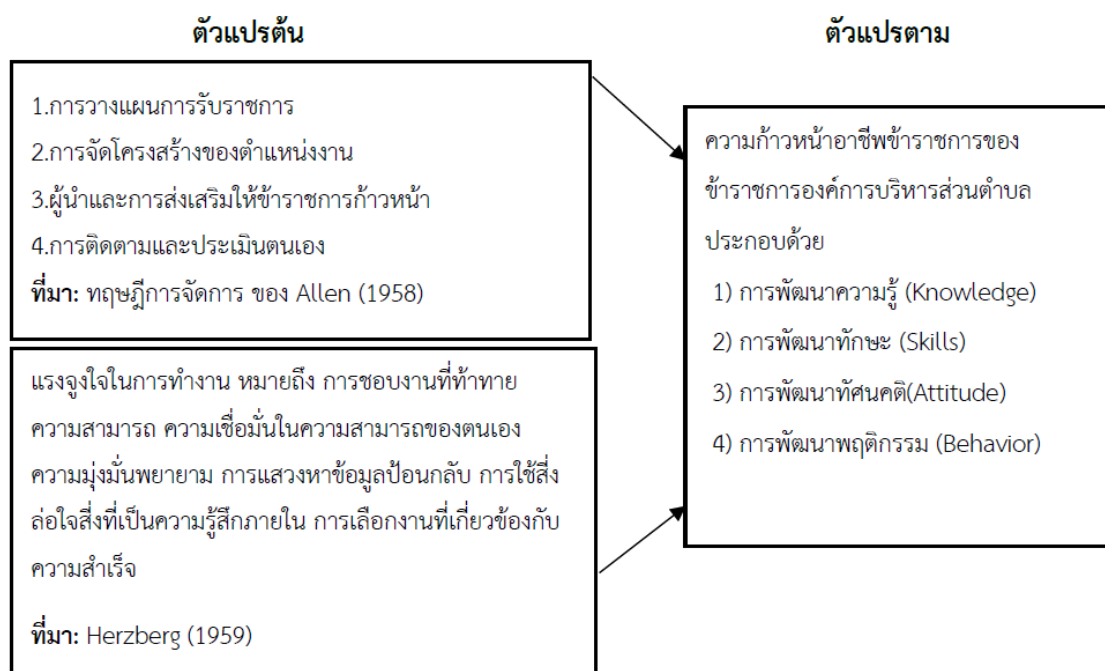
1. ความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสงคราม อยู่ในระดับปานกลาง
2. ความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงครามกับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการ ไม่เป็นเชิงบวก
3. ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม สามารถพยากรณ์และนำเสนอตัวแบบความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ไม่เกินร้อยละ 30

การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสงครามครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรม เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดและทฤษฎีการจัดการ แนวคิดและทฤษฎีเส้นทางความก้าวหน้าในการรับราชการของ Career Path แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ญัฐชา กันทะสอน (2566) ได้ศึกษาถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการตามนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล : กรณีศึกษา เทศบาลเมืองบางแก้ว จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการในด้านลักษณะงานที่ทำ ได้ทำงานตามมาตรฐานตำแหน่งประจำสายงานของตนเอง ไม่มีการสั่งงานอื่น ทำให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพพึงพอใจในงานที่ออกมา ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารมองเห็นความสามารถ และมีโอกาสในการประเมินเลื่อนขั้นมากขึ้น ในส่วนของปัญหาและอุปสรรคของปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการได้แก่ด้านลักษณะงานที่ทำขั้นตอนงานมีมากแต่ยังขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากขั้นตอนงานมีมากทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ทำให้ไม่สามารถแก้ไขหรือป้องกันเหตุเฉพาะหน้าได้ทันทั่วทั้งที่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานที่มีการเปลี่ยนระบบบ่อยครั้ง เปลี่ยนคณะผู้บริหารบ่อยครั้ง เกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายใหม่ บุคลากรส่วนใหญ่ไม่ได้รับการพัฒนาศักยภาพและความสามารถส่วนบุคคล ทักษะประสบการณ์ในการทำงานความสามารถในการทำงานไม่ถูกใจผู้ประเมิน และแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่มีผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการ คือ อยากให้ทางหน่วยงานมีการปรับเงินเดือนตามระเบียบให้เป็น

เปอร์เซ็นต์ตามฐานเงินเดือน มีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ และเพิ่มเติมการใช้ระบบออนไลน์เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการยื่นคำเนินการ ปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา สร้างผลงานที่ดี ต้องรู้สิทธิของตนจึงสามารถใช้สิทธิได้อย่างเต็มที่ ไม่สานต่อ เกศริน ตรีสุวรรณ (2562) ได้ศึกษาถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าของอาชีพข้าราชการส่วนท้องถิ่นใน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ประกอบด้วย การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง องค์การมีการวางกรอบอัตรากำลังรองรับการเติบโตของข้าราชการอย่างเพียงพอและการเลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสมและด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน ประกอบด้วย การได้รับเงินเดือนทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่และความพอใจในระดับอัตราเงินเดือนที่ได้รับและมีด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย การสนับสนุนให้ศึกษาต่อและการฝึกอบรมสัมมนาและปัจจัยด้านระบบการบริหารบุคคล ภาครัฐคุณภาพการทำงานและผู้บริหาร มีผลกับความก้าวหน้าของอาชีพข้าราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .05

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 131 คน สถิติที่ใช้

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และสมการถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสงคราม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดลงไปในหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ด้านการพัฒนาทัศนคติ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาทักษะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 4.04 รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาความรู้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 และ ด้านการพัฒนาพฤติกรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.76 ตามลำดับ

ปัจจัยภายในที่มีผลต่อความก้าวหน้าอาชีพข้าราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านแรงจูงใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลงไปในหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมินพบว่า ข้อ 4 ใช้ปัญหาและอุปสรรคมาเป็นบทเรียนฝึกฝนตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.24 รองลงมาคือ ข้อ 3 นำประสบการณ์ และความผิดพลาดในอดีตมาเตือนตนเองในการทำงานครั้งต่อไป อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.21 และ ข้อ 1 กำหนดเป้าหมายก่อนการทำงานใช้ความพยายามและความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 และ ข้อ 2 เมื่อมีงานที่แปลกใหม่เข้ามาจะเสนอตัวเข้ารับการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 ตามลำดับ

ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความก้าวหน้าอาชีพข้าราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลงไปในหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ด้านการวางแผน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97 รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.90 รองลงมา คือ ด้านการติดตามประเมินผล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 และ ด้านการเรียนรู้โครงสร้างการจัดองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.82 ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 H_0 : ความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม อยู่ในระดับปานกลาง

H_a : ความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม อยู่ในระดับมาก พบว่า ความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลงไปในหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่าด้านการพัฒนาทัศนคติ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 รองลงมาคือ ด้านทักษะมี

ค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 4.04 รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาความรู้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 และด้านการพัฒนาพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.76 ตามลำดับ ผู้วิจัยสรุปปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้งว่าความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม อยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 H_0 : ความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม กับ ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการไม่เป็นเชิงบวก

H_a : ความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงครามกับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการ เป็นเชิงบวก พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม กับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความก้าวหน้าในการรับราชการทุกตัวสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการรับราชการ เป็นเชิงบวก ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้งว่าความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม กับ ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการเป็นเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 3 H_0 : ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม สามารถพยากรณ์และนำเสนอตัวแบบความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ไม่เกิน ร้อยละ 30

H_a : ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสงคราม สามารถพยากรณ์และนำเสนอตัวแบบความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ได้เกิน ร้อยละ 30 ผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม สามารถพยากรณ์และนำเสนอตัวแบบความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ร้อยละ 43.1 เกินร้อยละ 30

อภิปรายผล

ความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสงคราม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ภัทรพิลาส กาญจนกุลดิษฐ์ (2564) ปัจจัยที่มีผลต่อเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ความรู้ความสามารถ วุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท-เอก ที่ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสามารถลดระยะเวลาการครองงานในสายบริหารได้ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาการครองอายุราชการ กาฝึกอบรมและประสบการณ์ในการทำงาน ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญ ที่มีผลต่อเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน

ปัจจัยภายในที่มีผลต่อความก้าวหน้าอาชีพข้าราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านแรงจูงใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ชัญญา ธนพัฒน์ (2558) อุปสรรคต่อความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งบริหารของผู้หญิง ในองค์การภาครัฐของไทยในเชิงแสดงถึงแรงจูงใจของผู้บริหารหญิงอยู่เพียงระดับปานกลาง

ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความก้าวหน้าอาชีพข้าราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ เกศริน ตรีสุวรรณ (2562) ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าของอาชีพข้าราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่ประกอบด้วย การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ และการฝึกอบรมสัมมนา และ ปัจจัยด้านระบบการบริหารบุคคลภาครัฐ คุณภาพการทำงานและผู้บริหาร และ Rajab (2021) การวางแผนเส้นทางอาชีพ และตัวแปรภายนอก มีผลต่อตัวแปรภายในของการวางแผนเส้นทางอาชีพ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยอื่นเช่นภาวะผู้นำ สถานภาพทางการเงินขององค์การการจูงใจ สมรรถนะของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. จากความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสงคราม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสงคราม ควรจัดการฝึกอบรมหรือจัดการให้การศึกษาในเรื่องพฤติกรรมที่เหมาะสมในการอยู่ร่วมกันในองค์การและการให้บริการประชาชนและการให้โอกาสข้าราชการได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ด้วยการสนับสนุนการศึกษา ดังพระราชดำรัสของ พลเรือเอกพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์ที่ประทานให้กับราชนาวิไทย ว่า เหล็กในคนสำคัญกว่าเหล็กในเรือ จังหวัดสมุทรสงคราม เป็นเมืองทหารเรือควรนำไปพิจารณา

2. ปัจจัยภายในที่มีผลต่อความก้าวหน้าอาชีพข้าราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านแรงจูงใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม ควรพัฒนาการสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการโดยเฉพาะด้านเมื่อมีงานที่แปลกใหม่เข้ามา จะเสนอตัวเข้ารับการทำงาน เพราะเป็นการแสดงออกถึงการเสียสละความสุขส่วนตนเพื่องานของส่วนรวมและนำประสบการณ์ และความผิดพลาดในอดีตมาเตือนตนเองในการทำงานครั้งต่อไปเพื่อพัฒนาตนเองให้มีขีดความสามารถในการแข่งขัน (3) ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความก้าวหน้าอาชีพข้าราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ควรเปิดเผยคุณลักษณะเฉพาะตำแหน่ง ให้ข้าราชการได้รับทราบเพื่อการจัดการตนเองให้เปรียบพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งที่ตนเองเหมาะสม ตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการดังเช่น แนวทางรับราชการของเหล่าทัพที่แสดงรายละเอียด การเข้าสู่ตำแหน่งหรือหน่วยงาน มหาวิทยาลัยที่เสนอแนวทางเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (4) และจากสมการพยากรณ์ความก้าวหน้าในการรับราชการข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงครามควรนำข้อเสนอแนะไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาองค์การ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรขยายขอบเขตการวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัย เป็นแนวทางให้กับข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีความก้าวหน้าในการรับราชการมากยิ่งขึ้น และควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึกข้าราชการเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการ

เอกสารอ้างอิง

- เกศริน ตรีสุวรรณ. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าของอาชีพข้าราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา* [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา]. http://etheses.aru.ac.th/PDF/1256291968_01.PDF
- ชัยญา ธนพัฒน์. (2558). *อุปสรรคต่อความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งบริหารของผู้หญิงในองค์กรภาครัฐของไทย* [การค้นคว้าอิสระปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2015/TU_2015_5702036277_3358_2090.pdf
- ณัฐชา กันทะสอน. (2566). *ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการตามนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล : กรณีศึกษา เทศบาลเมืองบางแก้ว จังหวัดสมุทรปราการ* [วิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. <https://www3.ru.ac.th/mpaabstract/index.php/abstractData/viewIndex/695>
- เทศบาลโพธิ์ประทับช้าง. (2559). *คู่มือความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการส่วนท้องถิ่น*. <https://www.pptc.go.th/plan/operation-manual/1>
- ภัทรพิลาส กาญจนกุลดิษฐ์. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน* [วิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. https://www3.ru.ac.th/mpaabstract/files/2564_1649653429_6314830063.pdf
- Allen, L. A. (1958). *Management and Organization*. New York : McGraw-Hill Book.
- Herzberg, F. (1959) *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons, New York.
- Rajab, M. (2021). Factors Affecting Career Planning: Skill and Experience (Literature Review of Human Resources Management. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(6), 1070-1078.

การจัดการการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภอหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี

Management and Development of Administrative Competencies of the
Subdistrict Administrative Organization in the Area of Nong Ya Plong District,
Phetchaburi Province.

¹ทวีชัย เรืองศรี

Taweechai Ruangsri¹

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี
Policy and Operation Plan Analyst, Nong Ya Plong Subdistrict Administrative Organization,
Phetchaburi Province

¹E-mail: offze22@gmail.com

Retrieved 30-03-2025; Revised 22-04-2025; Accepted 26-04-2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ (1) เพื่อศึกษาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี (2) เพื่อระบุปัญหาสมรรถนะการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี (3) เพื่อเสนอแนวทางการจัดการการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ได้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรของหน่วยงานที่ดำเนินงานร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล ประชาชนในเขตความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ผลการวิจัย (1) ด้านการจัดการการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ผลการศึกษาพบว่าการบริหารงานมีความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน ถนน ระบบน้ำประปา การช่วยเหลือประชาชนในเรื่องต่าง ๆ ให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ เพื่อประโยชน์ของประชาชน การบริหารงานคำนึงถึงการบริการสาธารณะ (2) ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอหนองหญ้าปล้องพบปัญหาทั้งหมดดังนี้ (ก) ด้านบุคลากรมีสมรรถนะในระดับมีอาชีพ (ข) ด้านองค์กรที่ทันสมัยและมีขีดสมรรถนะสูง (3) แนวทางการการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอหนองหญ้าปล้อง การพัฒนาส่งเสริมความรู้ทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์และระบบดิจิทัลให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้ คำนึงคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล นำไปปฏิบัติ พัฒนาบริการสาธารณะ โครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน ระบบน้ำประปา เป็นการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนมีความสำคัญของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลภายในอำเภอหนองหญ้าปล้อง

คำสำคัญ: การจัดการ; สมรรถนะ; การบริหารงาน; อำเภอหนองหญ้าปล้อง; จังหวัดเพชรบุรี

Abstract

This research has 3 purposes: (1) to study the management of the Subdistrict Administrative Organization in the area of Nong Ya Plong District, Phetchaburi Province (2) to identify problems in the management of the Subdistrict Administrative Organization in the area of Nong Ya Plong District, Phetchaburi Province (3) To propose guidelines for managing the development of administrative competency of the Subdistrict Administrative Organization in the area of Nong Ya Plong District. Phetchaburi Province This research is qualitative research (Qualitative Research). Data was collected from in-depth interviews The 10 key informants included personnel of the Subdistrict Administrative Organization. Personnel of agencies that work together with the Subdistrict Administrative Organization People in the area of responsibility of the administrative organization. Research results (1) Management aspect of the Subdistrict Administrative Organization The results of the study found that The administration has needs in terms of infrastructure, roads, water supply systems, and assistance to the people in various matters in accordance with rules, laws, and regulations for the benefit of the people. The administration takes into account public services (2) Administrative problems of the Subdistrict Administrative Organization in the area of Nong Ya Plong District. All problems were found as follows: (a) Personnel with professional competencies (b) Organizations that are modern and have high competencies (3) Guidelines for the administration of the Subdistrict Administrative Organization in the area of Nong Ya Plong District. Developing and promoting technological knowledge and changes in the world that enters the computer system and digital systems, giving personnel the knowledge and ability to use technology. Consider morality and ethics according to the principles of good governance Put it into practice and develop public services. Infrastructure such as roads and water systems is a response to the needs of the people and is an important aspect of the administration of the Subdistrict Administrative Organization within Nong Ya Plong District.

Keywords: Management, competency, administration, Nong Ya Plong district, Phetchaburi province

บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 รับผิดชอบจัดบริการสาธารณะพื้นที่ในเขตตำบล ซึ่งไม่อยู่ในเขตเทศบาลหรือสุขาภิบาล มีจำนวนทั้งสิ้น 6,157 แห่งจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด 7,853 แห่ง จึงถือเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีจำนวนมากที่สุดและให้บริการครอบคลุมพื้นที่ส่วนใหญ่ของประเทศ โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบท และปัจจุบันบทบาทของ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในการพัฒนาท้องถิ่น ได้รับการขยายและถ่ายโอนให้มารับผิดชอบดำเนินการเองมากยิ่งขึ้น ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543 ซึ่งมีแผนถ่ายโอนภารกิจให้แก่อบต. 147 เรื่อง ครอบคลุมการพัฒนา 6 ด้าน (สีบวงส์ กาพวงศ์, 2554)

การจัดบริการสาธารณะโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้มีการกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล เมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนตำบล และกรุงเทพมหานคร มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะให้เป็นไปตามที่ได้รับมอบหมาย และกำหนดให้รัฐบาลเป็นผู้จัดสรรเงินอุดหนุนและเงินจากการจัดสรรภาษีและอากร เพื่อให้การดำเนินการด้านบริการสาธารณะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542, 2542) โดยภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนจากรัฐแบ่งออกได้เป็น 4 ด้านหลัก คือ ด้านการจัดบริการสาธารณะเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐาน เช่นการสร้างถนน ทางระบายน้ำ ไฟฟ้าสาธารณะ และการบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต เช่น การบริการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การบริการสาธารณะสุขมูลฐาน การจัดการศึกษาท้องถิ่นและการบริการสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในท้องถิ่น ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบ เช่นการป้องกันอุบัติภัยทางถนน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการจัดบริการท้องถิ่นสาธารณะในท้องถิ่น และด้านสุดท้ายคือ ด้านการลงทุน ทรัพยากร สิ่งแวดล้อม และศิลปวัฒนธรรม เช่น การส่งเสริมการท่องเที่ยวและอาชีพ การพัฒนาป่าชุมชน และการส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และจารีตประเพณีท้องถิ่น เป็นต้น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2550)

อำเภอหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี เดิมมีฐานะเป็นกิ่งอำเภอเป็นมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2515 โดยการแยกพื้นที่การปกครองบางตำบลในอำเภอเขาย้อย และมีประกาศจากกระทรวงมหาดไทยจัดตั้งเป็นกิ่งอำเภอหนองหญ้าปล้อง เมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม พ.ศ. 2515 โดยขึ้นอยู่กับการปกครองของอำเภอเขาย้อย ต่อมาจึงได้รับการยกฐานะเป็นอำเภอหนองหญ้าปล้อง เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม พ.ศ. 2533 อำเภอหนองหญ้าปล้อง แบ่งเขตการปกครองย่อยออกเป็น 4 ตำบล 31 หมู่บ้าน ได้แก่ ตำบลหนองหญ้าปล้อง ตำบลยางน้ำกลัดเหนือ ตำบลยางน้ำกลัดใต้ และตำบลท่าตะคร้อ (พระราชกฤษฎีกาตั้งอำเภออำเภอหนองหญ้าปล้อง พ.ศ. 2533, 2533) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี 3 แห่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง ตั้งอยู่ที่ 366 หมู่ที่ 4 ตำบลหนองหญ้าปล้อง อำเภอหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง มีเนื้อที่ในเขตรับผิดชอบจำนวน

48,850 ไร่ หรือประมาณ 78.16 ตารางกิโลเมตร แบ่งเขตการปกครองเป็น 11 หมู่บ้าน มีประชากรที่มีทะเบียนบ้านอยู่ในเขตพื้นที่ จำนวน 7,067 คน (ชาย 3,558 คน, หญิง 3,509 คน) จำนวนครัวเรือน 3,314 ครัวเรือน (องค์การบริหารส่วนตำบลนองหญ้าปล้อง, 2565)

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตะคร้อ ตั้งอยู่ที่ 319 หมู่ที่ 8 ตำบลท่าตะคร้อ อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตะคร้อ มีเนื้อที่ในเขตรับผิดชอบ จำนวน 46,250 ไร่ หรือประมาณ 74.00 ตารางกิโลเมตร แบ่งเขตการปกครองเป็น 8 หมู่บ้าน มีประชากรที่มีทะเบียนบ้านอยู่ในเขตพื้นที่ จำนวน 4,171 คน (ชาย 2,051 คน, หญิง 2,120 คน) จำนวนครัวเรือน 1,691 ครัวเรือน (องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตะคร้อ, ม.ป.ป.)

องค์การบริหารส่วนตำบลยางน้ำกลัดใต้ ตั้งอยู่ที่ 36 หมู่ที่ 2 ตำบลยางน้ำกลัดใต้ อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลยางน้ำกลัดใต้ มีหน้าที่ดูแล 2 ตำบลได้แก่ ตำบลยางน้ำกลัดเหนือ มีเนื้อที่ในเขตรับผิดชอบจำนวน 416,875 ไร่ หรือประมาณ 667.00 ตารางกิโลเมตร แบ่งเขตการปกครองเป็น 5 หมู่บ้าน มีประชากรที่มีทะเบียนบ้านอยู่ในเขตพื้นที่ จำนวน 2,260 คน (ชาย 1,120 คน หญิง 1,140 คน) จำนวนครัวเรือน 1,009 ครัวเรือน และตำบลตำบลยางน้ำกลัดใต้ มีเนื้อที่ในเขตรับผิดชอบจำนวน 261,875 ไร่ หรือประมาณ 419.00 ตารางกิโลเมตร แบ่งเขตการปกครองเป็น 7 หมู่บ้าน มีประชากรที่มีทะเบียนบ้านอยู่ในเขตพื้นที่จำนวน 2,963 คน (ชาย 1,507 คน, หญิง 1,456 คน) จำนวนครัวเรือน 1,198 ครัวเรือน (องค์การบริหารส่วนตำบลยางน้ำกลัดใต้, ม.ป.ป.)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อระบุปัญหาสมรรถนะการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี
3. เพื่อเสนอแนวทางการจัดการการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

หลักการกระจายอำนาจให้แก่ราชการส่วนท้องถิ่นเริ่มปรากฏขึ้นอย่างชัดเจนนับแต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระ ในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจของตนเอง โดยเฉพาะ รวมทั้งพัฒนาการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นให้แก่ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดให้มีกฎหมาย กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจขึ้น ซึ่งกฎหมายดังกล่าวได้กำหนดอำนาจหน้าที่ ในการจัดระบบ บริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

รวมทั้งกำหนดการจัดสรรสัดส่วนภาษีและอากรระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกด้วย (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540) ต่อมารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดให้รัฐต้องให้ความเป็นอิสระ แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาในพื้นที่ รวมทั้งกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแล และจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดทำบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินการคลังและมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศเป็นส่วนรวม (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550) สำหรับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ยังคงให้ความสำคัญกับหลักการกระจาย อำนาจให้แก่ราชการส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน และการจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะใดที่สมควรให้เป็นหน้าที่และอำนาจโดยเฉพาะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ หรือให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการใด ให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติซึ่งต้องสอดคล้องกับรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นด้วย (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560)

หลักการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

แผนปฏิบัติราชการ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และสนับสนุนการขับเคลื่อน การดำเนินงานตาม ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย และยุทธศาสตร์ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ที่ระบุไว้ใน พระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 มาตรา 30 ทั้งนี้ แผนปฏิบัติราชการ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามความสำเร็จ ของการดำเนินงาน อันจะทำให้การปฏิบัติงานสามารถตอบสนองต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงในมิติ ต่าง ๆ ในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเนื้อหาของ แผนปฏิบัติราชการ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นประกอบด้วย เนื้อหาสำคัญ 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย โครงสร้างของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำนาจหน้าที่และภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายใน การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายนอก ส่วนที่ 3 ทิศทางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย วิสัยทัศน์พันธกิจ ค่านิยมหลัก ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ ทิศทาง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2566 - 2570 แผนผังความเชื่อมโยง และส่วนที่ 4 แผนงาน/โครงการ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย บัญชีสรุปโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติราชการ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) โดยกำหนด 5 ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

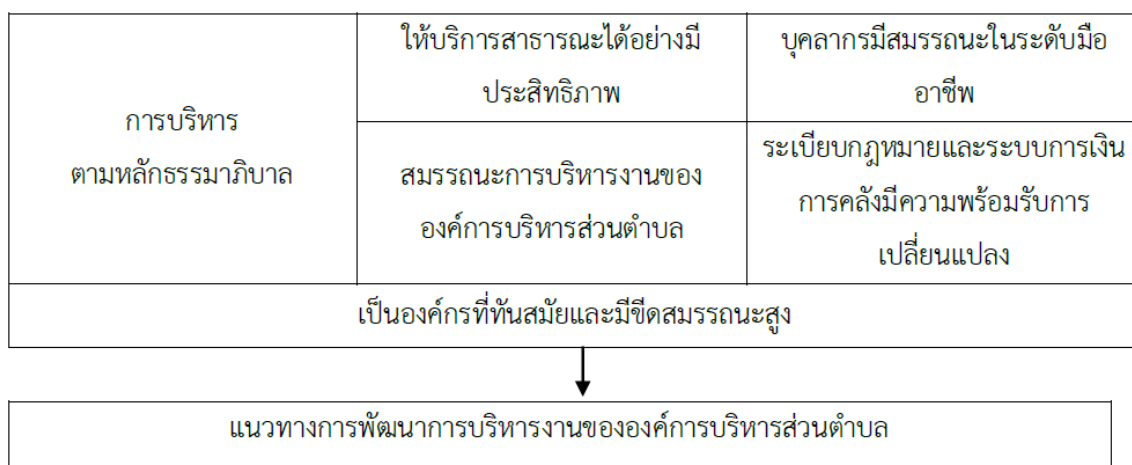
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ให้บริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภารกิจและการจัดบริการสาธารณะขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 บุคลากรมีสมรรถนะในระดับมืออาชีพ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ระเบียบกฎหมายและระบบการเงินการคลังมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงพัฒนาระบบการเงินการคลังที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 เป็นองค์กรที่ทันสมัยและมีขีดสมรรถนะสูง คือ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนวัตกรรมทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบฐานข้อมูล สารสนเทศเพื่อรองรับการพัฒนาดิจิทัล และสอดคล้องตามแนวทาง Thailand 4.0 และการอำนวยความสะดวกในการพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นโดยการพัฒนา Application เพื่อยกระดับ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ม.ป.ป.)

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการวิจัยสำหรับการเก็บข้อมูล เป็นการการวิเคราะห์ข้อมูล การสัมภาษณ์แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยใช้เกณฑ์คุณลักษณะเพื่อให้เหมาะกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการลงลึก (ชาย โพธิ์สิตา, 2564) โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลคือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรของหน่วยงานที่ดำเนินงานร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล ประชาชนในเขตความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล

อำเภอหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรีหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการจัดการการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 10 คน ร่วมกับการสังเกตการณ์ (Observation) การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบแก่นสาระ

ผลการวิจัย

จากการศึกษาสามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์วิจัยได้ดังนี้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรีพบว่าการบริหารงานควรสนับสนุนพัฒนาส่งเสริมความรู้ทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์และระบบดิจิทัล ให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้ คำนึงคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล นำไปปฏิบัติพัฒนาบริการสาธารณะ โครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน ระบบน้ำประปา เป็นการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนมีความสำคัญของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลรวมถึงด้านการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานถึงตามหลักธรรมาภิบาลเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงหลักการมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงาน คุณภาพชีวิตของประชาชนในหน้าที่กำกับดูแลและรวมถึงการให้บริการสาธารณะประโยชน์ ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ การแก้ไขปัญหาถึงความเดือดร้อนของประชาชน โดยเร่งด่วน การดูแลคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุผู้พิการให้ดีขึ้นรวมถึงการบริหารจัดการน้ำให้ชาวเกษตรกรและบริการในทุกภาคส่วนประกอบด้วย พัฒนาความรู้บุคลากร โครงสร้างพื้นฐาน วิสาหกิจชุมชน กำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูล สนับสนุนพัฒนาเด็กเล็ก ดูแลเด็ก ผู้สูงอายุและผู้พิการ ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมของท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอหนองหญ้าปล้องควรดำเนินการบริการประชาชนในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนรวมถึงการให้บริการทางด้านสาธารณะ
2. การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอหนองหญ้าปล้อง ควรมีกำหนดนโยบาย แผนงานและมีรูปแบบสนับสนุนการทำงานของบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงาน ควรกำหนดแนวทางและในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรภายในหน่วยงานให้มีความชัดเจนมากขึ้นโดยเน้นความสำคัญของบุคลากรระดับปฏิบัติงานได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน
3. การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอหนองหญ้าปล้องควรพัฒนา ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบฐานข้อมูล สารสนเทศเพื่อรองรับการพัฒนาดิจิทัล และสอดคล้องตามแนวทาง Thailand 4.0 และการอำนวยความสะดวกในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการพัฒนา Application เพื่อยกระดับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น

4. ด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลการบริหารงานควรคำนึงถึงหลักทั้ง 6 ประการ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่ง 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักสำนึกรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า
5. ด้านให้บริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพการวางแผนกำหนดนโยบายถึงการให้บริการสาธารณะให้ทั่วทุกพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพ
6. ด้านบุคลากรมีสมรรถนะในระดับมืออาชีพส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองให้เหมาะสมตามความสามารถและจัดให้มีงบประมาณพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
7. ด้านระเบียบกฎหมายและระบบการเงินการคลังมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงกำหนดความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของระเบียบ กฎหมาย ระบบการเงินการคลังอย่างสม่ำเสมอ
8. ด้านเป็นองค์กรที่ทันสมัยและมีขีดสมรรถนะสูงควรกำหนดนโยบายถึงงบประมาณจัดสรรในการพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันสมัย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษากลุ่มผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่นการบริหารงานปัญหาและอุปสรรครวมถึงแนวทางในการพัฒนาเพื่อหาผลการศึกษากลุ่มทหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้ามาบริหารช่วยให้ท้องถิ่น มีการพัฒนาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หรือไม่
2. ควรศึกษาแนวทางการบริหารงานกลุ่มผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเชิงลึกโดยการสัมภาษณ์และสังเกตการณ์วิธีการดำเนินชีวิตในสถานที่ทำงานเพื่อค้นหาแนวทางการปฏิบัติตนของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2550). *สรุปสาระสำคัญมาตรฐานการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (ม.ป.ป.). *แผนปฏิบัติราชการ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)* กรุงเทพมหานคร : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย .
<https://www.dla.go.th/visit/additionalplans66-70.pdf>
- ชาย โพธิ์สีดา. (2564). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- พระราชกฤษฎีกาตั้งอำเภอห้วยผึ้ง อำเภอวังวิเศษ อำเภอลองหาด อำเภอป่าบอน อำเภอหนองหญ้าปล้อง อำเภอวังโป่ง อำเภอกวนเนียง อำเภอหนองหญ้าไซ อำเภอบ้านนาเดิม อำเภอทุ่งฝน อำเภอสร้างคอมและอำเภอทองแสนขัน พ.ศ. 2533. (2533, 21 พฤษภาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 107 ตอนที่ 83.หน้า 1-4.
- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. (2542, 17 พฤศจิกายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 116 ตอนที่ 114 ก. หน้า 48 - 66.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540. (2540, 11 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 114 ตอนที่ 55. หน้า 73-74.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550. (2550, 24 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 124 ตอนที่ 47 ก. หน้า 112.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. (2560, 6 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก. หน้า 74-75.

สีบวงศ์ กาพวงศ์. (2554). *ตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล* [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์]. คลังปัญญา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

<http://repository.nida.ac.th/handle/662723737/951>

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตะคร้อ. (ม.ป.ป.). *สภาพและข้อมูลพื้นฐาน*.

<http://www.thatakror.go.th/general1.php>

องค์การบริหารส่วนตำบลยางน้ำกลัดใต้. (ม.ป.ป.). *ข้อมูลสภาพทั่วไป*.

<https://yangtai.go.th/public/list/data/index/menu/1144>.

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง. (2565). *สภาพทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง*.

http://www.saonongyaplong.go.th/site/index.php?option=com_content&view=article&id=49&Itemid=88

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กร ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร

The Relationship Between Quality of Working Life and Organizational Commitment of Municipal Employees in Samut Sakhon Province.

¹รัตติยากร สุขศรี

Rattiyakorn Suksri¹

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Master of Public Administration Program, College of Management Innovation,

Rajamangala University of Technology Rattanakosin

¹E-mail: rattiyakorn.phu@rmutr.ac.th

Retrieved 31-03-2025; Revised 22-04-2025; Accepted 26-04-2025

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (1) เพื่อประเมินระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร (2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร (3) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร ดำเนินการวิจัยโดยการเก็บข้อมูลจากพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 180 คน โดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียวและค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยประกอบด้วย (1) ด้านระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด (2) ด้านการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ความเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครที่มีเพศ อายุ ระดับประเภทตำแหน่ง และระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครไม่แตกต่างกัน และ (3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน; ความผูกพันในองค์กร; พนักงานเทศบาลตำบล

Abstract

This research aimed to: (1) assess the quality of working life of sub-district municipality employees in Samut Sakhon Province; (2) compare the quality of working life of sub-district municipality employees in Samut Sakhon Province; and (3) test the relationship between the quality of working life and organizational commitment of sub-district municipality employees in Samut Sakhon Province. The research was conducted by collecting data from 180 subdistrict unicity employees in Samut Sakhon Province using a questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and Pearson's correlation coefficient. The research results consisted of: (1) the quality of working life of sub-district municipality employees in Samut Sakhon Province was at the highest level; (2) the comparison of the quality of working life of sub-district municipality employees in Samut Sakhon Province classified by personal factors revealed that the opinions of sub-district municipality employees in Samut Sakhon Province with different gender, age, position level, and salary level did not differ on the quality of working life of sub-district municipality employees in Samut Sakhon Province; and (3) the relationship between the quality of working life and organizational commitment of sub-district municipality employees in Samut Sakhon Province showed a highly positive relationship.

Keywords: Quality of working life, organizational commitment, sub-district municipality employees

บทนำ

ในปัจจุบันสังคมมนุษย์มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์โดยมีทรัพยากรบุคคล (Human Resources) เป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย ดังนั้น การให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคลจึงเป็นเรื่องที่องค์กรไม่ควรมองข้าม เพื่อให้บุคลากรทำงานได้ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ช่วยให้องค์กรเข้าใจความต้องการของบุคลากรในแต่ละระดับ กระทั่งทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีส่งผลต่อประสิทธิภาพของผลงานทรัพยากรบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานขององค์กรองค์การมุ่งหวังให้บุคลากรมี ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการทำงาน บุคลากรควรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มี

การรับรู้มีจิตสำนึกของตนเอง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความผูกพันต่อองค์การรวมทั้งเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วย ปัจจัยที่กล่าวมานี้ทำให้องค์การมีความเข้มแข็งเพียงพอที่จะรับมือกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทั้งยังผลักดันให้เป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพ บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จในการจัดการกลยุทธ์ต่าง ๆ ขององค์การนั้นต้องใช้ทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานย่อยภายในองค์การ ทั้งสิ้น ดังนั้น การบริหารจัดการบุคคลที่ดีจะส่งผลต่อเป้าหมายและความยั่งยืนขององค์การ ขณะเดียวกันบุคลากรเองก็ต้องการความสุขในการทำงานด้วยเช่นกัน ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นเป้าหมายชีวิตของคนทำงาน เมื่อเป้าหมายของทั้งสองฝ่ายคือ บุคลากรและองค์การสอดคล้องกันแล้ว บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เกิดความผูกพันต่อองค์การ บุคลากรจะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นผลให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามมา มธูริน แจ่มแจ้ง (2563, อ้างถึงใน นรินทร์ อบแพทย์, 2563) โดยที่ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมานั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรมากกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าหรือต่ำกว่า Salancik (1983, อ้างถึงใน อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562) ดังนั้น การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุขโดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร เช่น ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์กรทำให้องค์การมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลผลิตภาพขององค์การเพิ่มขึ้นช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดยการศึกษาฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น (สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน), 2562)

ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กร มีส่วนเกี่ยวข้องกันอย่างมาก เพราะความผูกพันในองค์กรทั้งด้านความเชื่อมั่น ความเต็มใจและความต้องการที่จะคงอยู่ในสมาชิกขององค์กรจะส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ง่ายขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะจัดทำวิจัยในประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กรและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัด

สมุทรสาครเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในองค์กรและลดอัตราการ โอน - ย้าย ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขต จังหวัดสมุทรสาคร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กร ของพนักงาน เทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้า รวบรวมเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนการสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาสนับสนุนการดำเนินงานวิจัยเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน วอลตัน (Walton, 1975 อ้างถึงในเอกลักษณ์ ชุม ภูชัย, 2561) กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการดังนี้ 1) รายได้และ ประโยชน์ตอบแทน (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่ เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานสังคมทั่วไปหรือผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีเหมาะสม และเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง พนักงานควรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีการกำหนด มาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม เพื่อไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงต่ออันตราย 3) การพัฒนา ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ โอกาสพัฒนาความสามารถของตนจากงานที่ทำ พัฒนาทักษะความรู้ เช่น งานที่ได้ใช้ในทักษะและ ความสามารถที่หลากหลาย เมื่อผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงานจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีค่า และท้าทายความสามารถจากงานที่ทำ 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งงานนั้นมีความมั่นคง 5) การบูรณาการทางด้านสังคม (Social Integration) หมายถึง ผู้ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน บรรยากาศในที่ทำงานมีความเป็นมิตร ปราศจากการแบ่งแยกชั้นวรรณะหรือแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ผู้ปฏิบัติงานได้รับการ ยอมรับ และมีความรู้สึกว่าจะเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น 6) ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงานปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพ ในสิทธิ์ส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับในความขัดแย้งทางความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศของ องค์กรมีความเสมอภาค และการวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนแก่พนักงานอย่างยุติธรรม 7) ความสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ (Total Life Space) หมายถึง ความสมดุลในช่วงชีวิตการแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล และเวลาของครอบครัว โดยมี

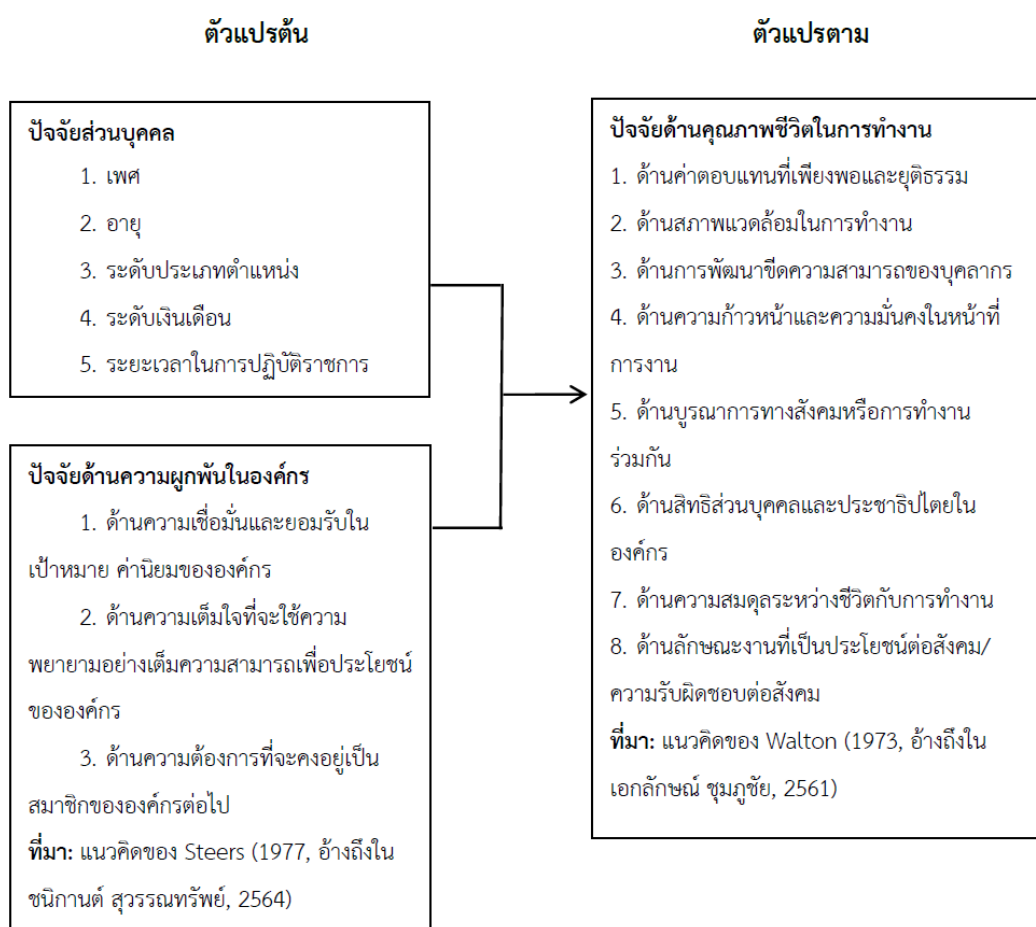
ช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ 8) ความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีรู้สึกว่าได้ทำกิจกรรมหรือได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และรับรู้ว่าการอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคมไม่ว่าจะเป็นการผลิต การกำจัดของเสีย ธรรมชาติที่เป็นประโยชน์แก่สังคม เป็นต้น

2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร Steers (1977, อ้างถึงใน ชนิกันต์ สุวรรณทรัพย์, 2564) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์การและเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์การ ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นใน 3 รูปแบบ คือ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์การและของบุคคลสามารถรวมไปในทิศทางเดียวกันได้หรือเกิดความสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์การเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะ แสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์การ และตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์การและรู้สึกต่อองค์การในทางที่ดีรู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ เชื่อว่าองค์การจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่าอยู่ในสถานะที่มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้ 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์การ และสร้างสรรค์ให้องค์การบรรลุเป้าหมายหรืออยู่ในสถานะที่ดีมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การได้สะดวกขึ้น มีความคิดเสมอว่างาน คือ หนทาง ซึ่งตนสามารถทำประโยชน์และทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ จึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยแก้ปัญหา 3) ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์การ เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์การหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่งความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าองค์การจะอยู่ในสถานะปกติหรืออยู่ในฐานะ วิกฤติการณ์อันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ

3. ข้อมูลเกี่ยวกับเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาครมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งตามประเภทและอำนาจบริหารจัดการภายในท้องที่ได้ คือ 1) องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร 2) เทศบาลนคร 2 แห่ง ได้แก่ เทศบาลนครสมุทรสาครและ

เทศบาลนครอ้อมน้อย 3) เทศบาลเมือง 2 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมืองกระทุ่มแบนและเทศบาลเมืองคลองมะเดื่อ 4) เทศบาลตำบล 11 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลแคราย เทศบาลตำบลดอนไก่ดี เทศบาลตำบลสวนหลวง เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา เทศบาลตำบลบ้านแพ้ว เทศบาลตำบลหลักห้า เทศบาลตำบลคอกกระบือ เทศบาลตำบลท่าจีน เทศบาลตำบลนาดี เทศบาลตำบลบางปลา เทศบาลตำบลบางหญ้าแพรก 5) องค์การบริหารส่วนตำบล 23 แห่ง ได้แก่ อบต.ท่าไม้ อบต.ท่าเสา อบต.บางยาง อบต.หนองนกไข่ อบต.คลองตัน อบต.เจ็ดริ้ว อบต.บ้านแพ้ว อบต.สวนส้ม อบต.หลักสอง อบต.หลักสาม อบต.อำแพง อบต.กาหลง อบต.โคกขาม อบต.ชัยมงคล อบต.ท่าทราย อบต.นาโคก อบต.ชัยมงคล อบต.บางกระเจ้า อบต.บางไทรใต้ อบต.บางน้ำจืด อบต.บ้านเกาะ อบต.บ้านบ่อ อบต.พันท้ายนรสิงห์

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร รวมทั้งสิ้น 180 คน (ข้อมูลจากนักทรัพยากรบุคคลและเว็บไซต์เทศบาลแต่ละแห่ง ณ วันที่ 12 กรกฎาคม 2567) โดยคำนวณขนาด
กลุ่มตัวอย่างแบบทราบค่าประชากรจากสูตรของ Taro Yamane (จินต์จุฑา จันทรประสิทธิ์, 2559)
จำนวน 180 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเพื่อทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นแบบกำหนดข้อเลือกตอบ การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการหาค่า
ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน และหา
ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่
ต้องการศึกษา จำนวน 30 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาแปลงรหัสตัวเลขและ
สร้างตัวแปร แล้วบันทึกลงโปรแกรมเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วยระบบคอมพิวเตอร์โดยใช้
โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ค่าที ค่าความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขต
จังหวัดสมุทรสาคร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัด
สมุทรสาคร ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการ
ทำงาน ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน
ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความ
สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม/ความรับผิดชอบต่อสังคม
ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครโดยรวม

(n = 180)

ความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4.17	0.58	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.37	0.52	มากที่สุด
3. ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร	4.22	0.59	มากที่สุด
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.13	0.72	มาก

ความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
5. ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	4.09	0.62	มาก
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร	4.03	0.61	มาก
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	4.08	0.73	มาก
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม/ความรับผิดชอบต่อสังคม	4.08	0.67	มาก
รวม	4.21	0.63	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ความเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลที่ปฏิบัติงานในเขตจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.63) หากพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน โดยมีความเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.37$, S.D. = 0.52) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.59) และหากพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน โดยมีความเห็นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.58) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.72) ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.62) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.73) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.67) และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบความเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ จากผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่าในภาพรวมมีค่า Sig. เกินกว่า 0.05 พนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงานด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กรด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม/ความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกันอย่างไรก็ตามพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล

ตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม/ความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับประเภทตำแหน่ง ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามอายุ

ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่า ในภาพรวมมีค่า Sig. เกินกว่า 0.05 พนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม/ความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามระดับประเภทตำแหน่ง

ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครที่มีระดับประเภทตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่า ในภาพรวมมีค่า Sig. เกินกว่า 0.05 พนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครที่มีระดับประเภทตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม/ความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามระดับเงินเดือน

ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน พบว่า ในภาพรวมมีค่า Sig. เกินกว่า 0.05 พนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านบูรณาการทางสังคม

หรือการทำงานร่วมกันด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม/ความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามระดับเวลาในการปฏิบัติราชการ

ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการแตกต่างกัน พบว่า ในภาพรวมมีค่า Sig. เกินกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม/ความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน แต่แตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติ Pearson Correlation ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครโดยรวม

(n=180)

ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร	คุณภาพชีวิตในการทำงาน		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์กร	0.297	0.000**	ต่ำ
ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	0.533	0.000**	ปานกลาง
ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	0.845	0.000**	สูง
รวม	0.830	0.000**	สูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติ Pearson Correlation ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์กรตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการประเมินระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครได้รับการส่งเสริมจากองค์กร เช่น สถานที่ทำงานมีระบบรักษาความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพจึงทำให้พนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัด-สมุทรสาครมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น สำหรับด้านที่มีความเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กรทั้งนี้อาจเกิดจากพนักงานเทศบาลขาดอิสระในการพูดหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน ไม่ยอมรับความขัดแย้งทางความคิดของเพื่อนร่วมงานและไม่เคารพการตัดสินใจโดยใช้มติเสียงส่วนใหญ่ซึ่งไม่เป็นไปตามงานวิจัยของมูสตอฟาหมัดบินเฮด (2565) ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้วจังหวัดพัทลุง โดยผลการวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.70

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับประเภทตำแหน่ง ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ (1) พนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านเพศเป็นสำคัญ (2) พนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาครที่มีอายุ ระดับประเภทตำแหน่ง ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติราชการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าอายุ ระดับประเภทตำแหน่ง ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ เป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดหรือวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ข้อเสนอแนะจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร คือ การมีคุณภาพชีวิตที่ดี จะส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารควรบริหารงานอย่างมีความยุติธรรมปฏิบัติต่อบุคลากรทุกระดับทุกตำแหน่งอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมให้บุคลากรมีสิทธิและเสรีภาพในการพูดหรือแสดงความคิดเห็นซึ่งเป็นสิทธิพื้นฐานของระบบประชาธิปไตยเมื่อองค์กรมีความเสมอภาคบุคลากรจะเคารพในสิทธิ์ส่วนบุคคลและยอมรับฟังความคิดเห็นส่วนใหญ่ของผู้อื่นทำให้ลดความขัดแย้งทางความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมถึงศึกษาอุปสรรคและวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป

เอกสารอ้างอิง

- นรินทร์ อบแพทย์. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน: กรณีศึกษา บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง* [สารนิพนธ์ปริญญา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต , จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. <https://digital.car.chula.ac.th/cgi/viewcontent.cgi?article=8496&context=chulaetd>
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน. (2562, 7 กุมภาพันธ์). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Work Life)*. <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>
- เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด(มหาชน) สาขาลำพูน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ชนิกานต์ สุวรรณทรัพย์. (2564). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานธนาคารเอกชนสำนักงานใหญ่ แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)* [สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มุตตอพา หมดบินเฮด. (2565). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้วจังหวัดพัทลุง* [สารนิพนธ์ปริญญา รัฐศาสตรมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

จินต์จุฑา จันทรประสิทธิ์. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา [วิทยานิพนธ์
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
รัตนโกสินทร์.

อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). (มกราคม-มิถุนายน 2562). ความผูกพันในองค์กร. วารสารวิชาการร้อยแก่นสาร
,4(1), 35.

สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

Information Technology Competency of Educational Institution

Administrators Under the Office of Vocational Education

Prachuap Khiri Khan Province.

¹วริทธิ์ธร กอยขุนทด

Varitton Goikhuntod¹

วิทยาลัยการอาชีพปราณบุรี อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

Pranburi Vocational College, Pranburi District, Prachuap Khiri Khan Province

¹E-mail: varitton.g@pktc.ac.th

Retrieved 12-04-2025; Revised 27-04-2025; Accepted 29-04-2025

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา และ (2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกตามประสบการณ์และขนาดของสถานศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 172 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยค่าเอฟ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกตามประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษา ภาพรวมแตกต่างกัน

คำสำคัญ: สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ; ผู้บริหารสถานศึกษา; สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

Abstract

The purposes of this study were (1) to study the information technology competence of educational administrators and (2) to compare the information technology competence of educational administrators in the Prachuap Khiri Khan Provincial Vocational Education Office,

classified by experience and size of the educational institution. This research is quantitative. The sample group used in the study is administrators and teachers under the Prachuap Khiri Khan Provincial Vocational Education Office for the academic year 2024, totaling 172 people. The tools used to collect data include questionnaires. Data analysis uses percentages, means, and standard deviations, and hypotheses are tested with F values using analysis of variance. The research results found that (1) the overall and each aspect of educational institution administrators' information technology competency level in the Prachuap Khiri Khan Provincial Vocational Education Office is high. (2) The results of the comparative analysis of the information technology competency of educational institution administrators in the Prachuap Khiri Khan Provincial Vocational Education Office, classified according to experience and size of the educational institution, show that the overall picture is significantly.

Keywords: Information technology competency, educational institution administrators, office of vocational education Prachuap Khiri Khan Province

บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาปัจจุบันได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทต่อการบริหารจัดการศึกษาจึงทำให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพอย่างมาก เทคโนโลยีสารสนเทศจึงเป็นกลไกต่อการพัฒนาการศึกษา พัฒนาคนให้มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของคนไทยให้มีทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.), 2560) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็นผู้มีความพร้อมทั้งกายใจสติปัญญาสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต มีทักษะสูง เป็นนักคิดและผู้ประกอบการ บนฐานของการรู้คุณค่าความเป็นไทย มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อสังคม และมีสุขภาวะที่ดี (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.), 2561) นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับ แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560 – 2579 การพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2573 การศึกษาที่เน้นทักษะการถ่ายทอดความรู้ ขณะที่สังคมโลกในปัจจุบันนี้มีการพัฒนาด้วยไอเดียความคิดสร้างสรรค์รวมถึงมีนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ ประกอบ

กับผู้บริหารยังขาดสมรรถนะที่จำเป็นในการบริหารจัดการทั้งในด้านความรู้ความเข้าใจ เจตคติและทักษะในวางแผนในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการให้กับครูในการเรียนรู้ การใช้สื่อและนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ นอกจากนี้จากการศึกษายังพบอีกว่า ครูยังคงจัดการเรียนการสอนแบบเดิมซึ่งอาจเกิดจากสาเหตุหลากหลาย ประการ เช่น ครูขาดความรู้ความเข้าใจและมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นของผู้เรียน โดยมองว่าการจัดการเรียนรู้นี้ดังกล่าวยังเป็นเรื่องที่ยุ่งยาก ซับซ้อน เกินความสามารถ และมีข้อจำกัดที่จะนำมาใช้ในห้องเรียนจริงได้ (พิเชษฐ ยังตรง, พิณสุตา สิริธรรังศรี และสินธะวา คามดิษฐ์, 2560)

นอกจากนี้ จิตคุปต์ ละอองปลิว (2566) กล่าวว่า การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่คนทุกคนต้องเรียนรู้ตั้งแต่ชั้นอนุบาลไปจนถึงมหาวิทยาลัย และตลอดชีวิต จึงเป็นทักษะของการเรียนรู้ (Learning Skills) โดยการเน้นเทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาททางการศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันของคนทั่วโลก สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานการจัดการศึกษาในด้าน วิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับ การศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติ และมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ประกอบการหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้ ปรากฏในพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 หมวด 1 บททั่วไป มาตรา 6 ได้มีการกำหนดแบ่งอำนาจความรับผิดชอบในแต่ละจังหวัด โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบ กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารงานวิชาการ การวิจัยพัฒนาและแผนพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาระดับจังหวัดให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ ตามนโยบายยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551, 2551) ซึ่งสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีสถานศึกษาภาครัฐและเอกชนภายใต้สังกัด จำนวน 5 สถานศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์ วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล วิทยาลัยการอาชีพบางสะพาน วิทยาลัยการอาชีพปราณบุรี และวิทยาลัยเทคโนโลยีประจวบคีรีขันธ์ ได้มีการสนับสนุนให้สถานศึกษาต่าง ๆ ในสังกัดมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา เช่น โปรแกรมที่อำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ แต่เนื่องจากบุคลากรผู้รับผิดชอบการจัดทำข้อมูลสารสนเทศส่วนใหญ่มีการเปลี่ยนตำแหน่งงานภายในสถานศึกษาหรือมีการย้ายสถานศึกษา ทำให้เกิดปัญหาการปรับเปลี่ยนครูหรือบุคลากรที่รับผิดชอบอยู่บ่อยครั้ง การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษายังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรเนื่องจากผู้บริหารไม่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อีกทั้งยังขาดระบบสารสนเทศที่มีคุณภาพ ระบบและแนวทางการใช้ สารสนเทศมีความหลากหลาย ไม่เป็นมาตรฐาน มีความซ้ำซ้อนในการดำเนินการทำให้เป็นปัญหาใน การประมวลผล ผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจในเชิงระบบ (อมรรัตน์ จินดา และ เอกนถุน บางท่าไม้, 2559) จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อนำผลการวิจัยในครั้งนี้ใช้เป็นแนวทางการ

พัฒนาการบริหารในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพต่อการเรียนรู้ และเพื่อส่งเสริมสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยสอดคล้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานและเกิดประสิทธิภาพต่อนักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษาและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกเป็น ประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษา

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

สุภางค์ รอดขาว (2564) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง สมรรถนะคือคุณสมบัติที่บุคคลต้องมีและพัฒนาให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และมาตรฐานการปฏิบัติงาน

กาญจนา พรหมสุวรรณ (2562) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่แสดงถึงการใช้ความรู้ และทักษะร่วมกันอย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในงาน

Twomey, Shamburg, & Zieger (2006) ได้กล่าวถึงมาตรฐานการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียน คือ ความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ Visionary Leadership วัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล Digital Age Learning Culture เป็นผู้บริหารมืออาชีพ Excellence in Professional Practice และการปรับปรุง Systemic Improvement

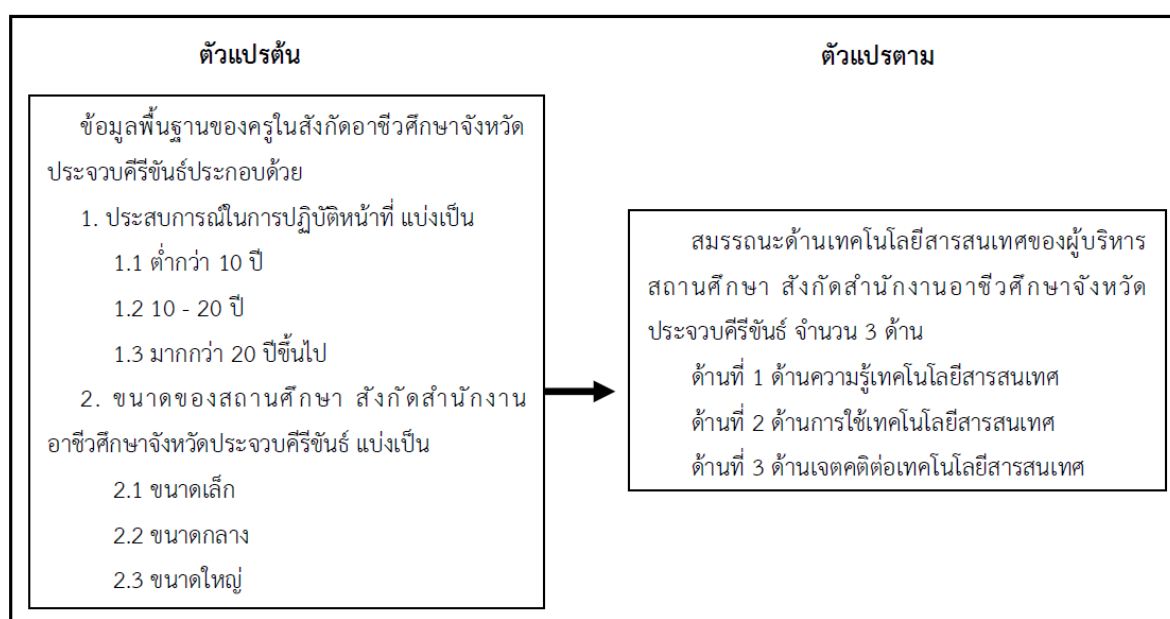
การณียาส สัมดี และเตือนใจ ดลประสิทธิ์ (2566) กล่าวว่า เทคโนโลยี (Technology) หมายถึง สิ่งที่มนุษย์พัฒนาขึ้นเพื่อช่วยในการทำงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ และสารสนเทศ (Information) หมายถึง ข้อมูลข้อเท็จจริง ข่าวสาร ความรู้ที่ได้ผ่านการเปลี่ยนแปลง มีการบันทึก วิเคราะห์ผลสรุปด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้อยู่ในรูปแบบที่มีความสัมพันธ์กัน ประมวล หรือดำเนินการด้วยวิธีใด ๆ เพื่อให้มีคุณค่าเพิ่มขึ้น

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2564) กล่าวถึงมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาไว้ ดังนี้ 1. การวางแผนและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ: ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการวางแผนและพัฒนาแผนกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา 2. การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในกระบวนการเรียนการสอน: ผู้บริหารต้องส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผลการศึกษา 3. การจัดการระบบสารสนเทศและการสื่อสาร: ผู้บริหารต้องสามารถบริหารจัดการระบบสารสนเทศของสถานศึกษาให้มีความปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ และ 4. การประเมินและพัฒนาความปลอดภัยของระบบสารสนเทศ: ผู้บริหารต้องมีมาตรการในการประเมินและรักษาความปลอดภัยของข้อมูล รวมถึงการป้องกันภัยคุกคามทางไซเบอร์

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง องค์ความรู้ ทักษะ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ (1) สมรรถนะด้านความรู้ หมายถึง องค์ความรู้ ทักษะความสามารถที่เกี่ยวข้องกับ กระบวนการปฏิบัติงานของระบบคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ รวมไปถึงระบบการติดตั้งการ บำรุงรักษา และสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่า ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา (2) สมรรถนะด้านทักษะ หมายถึง ความสามารถในการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศของ ตัวบุคคลอย่างเหมาะสมตามคุณลักษณะในการค้นคว้า การใช้บริการบนระบบอินเทอร์เน็ต ระบบคอมพิวเตอร์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและการศึกษาและ (3) สมรรถนะด้านเจตคติ หมายถึง การตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ความถูกต้องและเหมาะสม โดย คำนึงถึงประโยชน์และโทษหรือผลลัพธ์ที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้การบริหารจัดการเทคโนโลยีทางการศึกษาดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 301 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 172 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการ

คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตร ทาโร ยามาเน (Yamane, 1967) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษามีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1967) มี 5 ระดับ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน แล้วนำมาหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990) มีค่าเท่ากับ 0.93 รวบรวมข้อมูลโดยขอความอนุเคราะห์จากครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์สถิติด้วยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยค่า (F-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย

ในการวิเคราะห์และอภิปรายผลการศึกษานำเสนอผลเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมและรายด้าน

สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	$\bar{x}$	S.D.	
ด้านความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.56	0.93	มาก
ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.58	0.89	มาก
ด้านเจตคติต่อเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.53	0.82	มากที่สุด
รวม	3.89	0.88	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทที่สำคัญอย่างมากในยุคสมัยที่เปลี่ยนไป และความก้าวหน้าทาง

เทคโนโลยีที่มากขึ้นซึ่งการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารการศึกษาจะต้องนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนและการตัดสินใจ โดยข้อมูลและสารสนเทศต้องตรงประเด็น มีความสมบูรณ์เพียงพอ มีความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน มีความคุ้มค่า การบริหารที่มีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ของผู้บริหาร สอดคล้องกับการศึกษาของ พรทิพย์ ไชยพนาพันธ์ และชัชฎา สีสุมภู (2564) เรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ระดับสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและสอดคล้องกับการศึกษาของ รัชนก ไทยรักษ์ และสมใจ สืบเสาะ (2566) เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ มานัส พวงบุบผา, สมใจ เดชบำรุง, และสมบัติ เดชบำรุง (2564) เรื่องสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารระบบสารสนเทศของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ วริษา สิทธิคง และสมใจ สืบเสาะ (2566) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ พรภวิชัย อุ่นวิเศษ (2564) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านเจตคติต่อเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ อาจเป็นเพราะยุคสมัยที่เปลี่ยนไป และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มากขึ้นทำให้ ความคิด เจตคติ คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศควรค่าที่จะต้องคำนึงเป็นลำดับแรก และการเปิดใจของผู้บริหารเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา และสอดคล้องกับการศึกษาของ ชไมพร ะช่วย (2558) สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยเรียงลำดับเกี่ยวกับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ ด้านเจตคติ ด้านทักษะ และด้านความรู้

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกเป็น ประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	แหล่งความแปรปรวน	ผลรวมกำลังสอง (SS)	องศาแห่งอิสระ (df)	ผลรวมกำลังสองเฉลี่ย (MS)	F	Sig.
1. ด้านความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	8.460	2	4.230	7.384	0.001*
	ภายในกลุ่ม	96.817	169	0.573	-	-
	รวม	105.278	171	-	-	-
2. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	5.487	2	2.743	5.654	0.004*
	ภายในกลุ่ม	81.998	169	0.485	-	-
	รวม	87.484	171	-	-	-
3. ด้านเจตคติต่อเทคโนโลยีสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	9.566	2	4.783	12.382	0.000*
	ภายในกลุ่ม	65.279	169	0.386	-	-
	รวม	74.844	171	-	-	-
สรุปภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	7.838	2	3.919	8.473	0.002*
	ภายในกลุ่ม	81.365	169	0.481	-	-
	รวม	89.202	171	-	-	-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ภาพรวมมีความแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าประสบการณ์ทำงานในแต่ละช่วงมีความแตกต่างกัน และปัจจุบันมีการบรรจุครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ที่แตกต่างกันออกไป ทำให้ความคิด ทัศนคติต่าง ๆ ก็เปลี่ยนไป รวมถึงยุคสมัยและสื่อเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้าไปมาก ทำให้ผู้บริหารจะต้องมีการเร่งพัฒนาสมรรถนะของตนเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถที่จะพัฒนาตนเอง และพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวต่อไปข้างหน้าด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยการใช้บุคลากรที่มีประสบการณ์ที่แตกต่างกันเป็นตัวช่วยในการขับเคลื่อนสถานศึกษา สอดคล้องกับการศึกษาของ วริชา สิทธิคง และสมใจ สืบเสาะ (2566) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เกี่ยวกับการประสบการณ์การทำงานโดยรวมทุกด้านแตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของ พรภวิชัย อุ่นวิเศษ

(2564) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของผู้บริหารแตกต่างกัน ที่จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของ ชไมพร ธีระช่วย (2558) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	แหล่งความแปรปรวน	ผลรวมกำลังสอง (SS)	องศาแห่งอิสระ (df)	ผลรวมกำลังสองเฉลี่ย (MS)	F	Sig.
1. ด้านความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	4.373	2	2.186	3.206	0.043*
	ภายในกลุ่ม	115.246	169	0.682		
	รวม	119.619	171			
2. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	2.908	2	1.454	3.680	0.027*
	ภายในกลุ่ม	66.783	169	0.395		
	รวม	69.692	171			
3. ด้านเจตคติต่อเทคโนโลยีสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	4.346	2	2.173	3.946	0.021*
	ภายในกลุ่ม	93.074	169	0.551		
	รวม	97.420	171			
สรุปภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.876	2	1.938	3.611	0.030*
	ภายในกลุ่ม	91.701	169	0.543		
	รวม	95.557	171			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมมีความแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าความพร้อมของสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกัน การได้รับการสนับสนุนของงบประมาณในการจัดการ ความพร้อมของบุคลากรที่สามารถเป็นแรงขับเคลื่อน รวมถึงสิ่งที่สำคัญคือผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมียุทธศาสตร์ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในด้าน ความรู้การใช้และเจตคติ ที่เป็นปัจจัยสำคัญของทักษะกระบวนการ เพื่อการต่อยอดในการขับเคลื่อนและพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้า ทันยุคสมัย สอดคล้องกับการศึกษาของ วริษา สิทธิคง และ สมใจ สืบเสาะ (2566)

ที่ได้ศึกษาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 การจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมทุกด้านมีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของ ชไมพร ะช่วย (2558) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

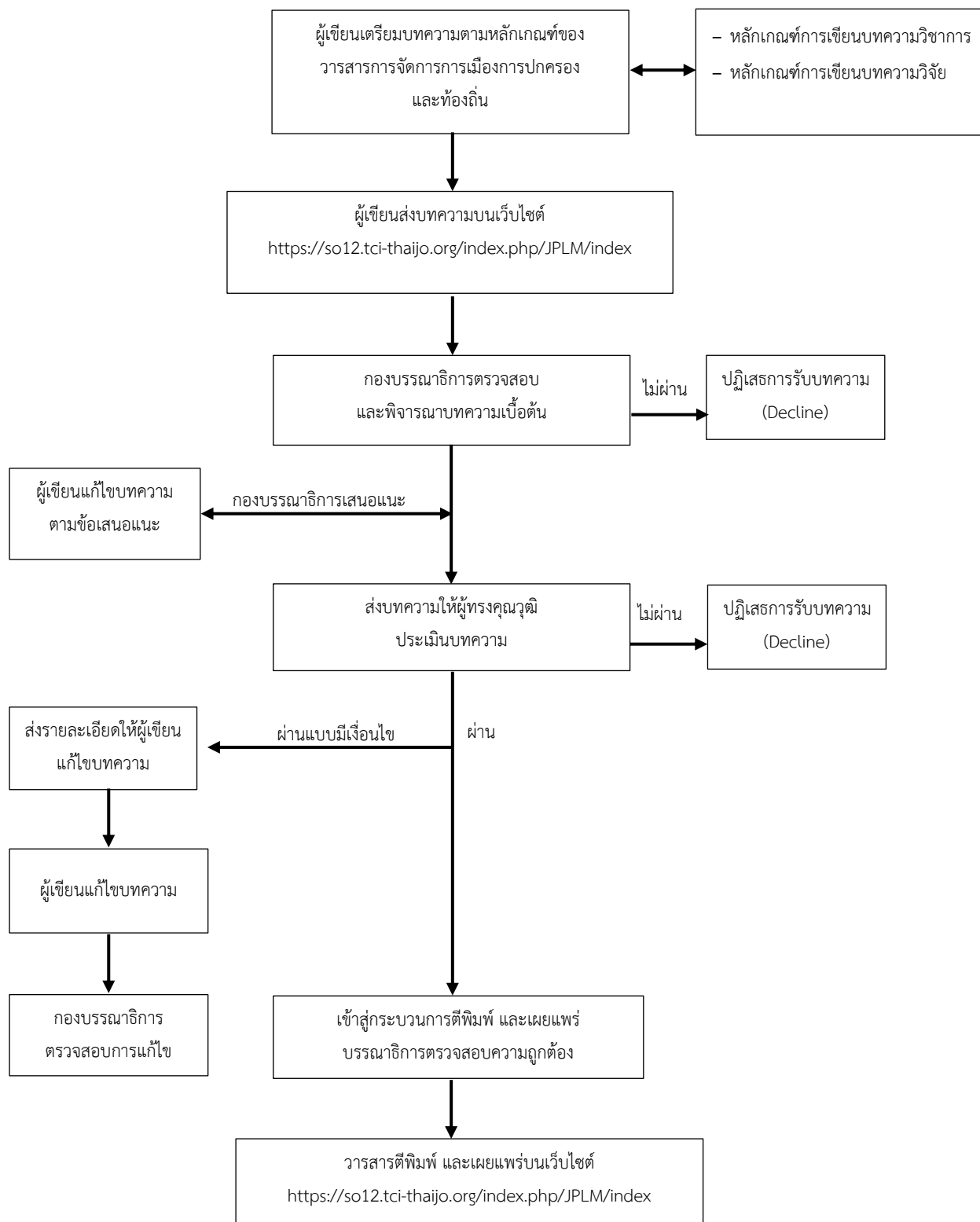
ควรที่จะศึกษาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการบุคลากรทางการศึกษาทุกสถานศึกษา และการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับสมรรถนะในการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อที่จะทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการวิเคราะห์ และวางแผนการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา พรหมสุวรรณ. (2562). *แนวคิดเรื่องสมรรถนะและการนำไปใช้*. เชียงใหม่: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- การณียภาส สัมดี และ เตือนใจ ดลประสิทธิ์. (2566). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ. ใน *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5* (น. 734-739). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- จิตคุปต์ ละอองปลิว. (2566). แนวทางการจัดการเรียนรู้วิชาภูมิศาสตร์ในศตวรรษที่ 21. *วารสารการศึกษาและนวัตกรรม*, 26(1), 412-422.
- ชไมพร ะช่วย. (2558). สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551. (2551, 5 มีนาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 125 ตอนที่ 53 ก. หน้า 1-24.
- พิเชษฐ ยังตรง, พินสุดา สิริธรรังศรี และ สิทธิระวา คามดิษฐ์. (ตุลาคม-ธันวาคม 2560). กลยุทธ์การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 31(100), 1-12.
- พรภวิชัย อุ่นวิเศษ. (2564). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

- พรทิพย์ ไชยพนาพันธ์ และ ชัชภูมิ สีสมนุ. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. *วารสารวิชาการร้อยแก่นสาร*, 6(9), 70-84.
- มานัส พวงบุบผา, สมใจ เดชบำรุง, และ สมบัติ เดชบำรุง. (มกราคม-มิถุนายน 2564). สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารระบบสารสนเทศของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 19(1), 253-255.
- รัชนก ไทยรักษ์ และ สมใจ สืบเสาะ. (มกราคม-มีนาคม 2566). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 7(1), 52-67.
- วริษา สิทธิคง และ สมใจ สืบเสาะ. (มกราคม-มีนาคม 2566). สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 7(1), 99-112.
- สุภางค์ รอดขาว. (2564). *การพัฒนาบุคลากรและสมรรถนะในยุคดิจิทัล*. นครราชสีมา: สำนักพิมพ์สุรนารี.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2564). *มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.). (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ฉบับชั่วคราว*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.). (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579)*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- อมรรัตน์ จินดา และ เอกนถุน บางท่าไม้. (มกราคม-เมษายน 2559). สภาพปัญหาและแนวทางส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 9(1), 395-407.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed). New York: Harper Collins Publishers.
- Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. New York: Wiley & Son.
- Twomey, C. R., Shamburg, C., & Zieger, L.. (2006). *Teachers as Technology Leaders: A Guide to ISTE Technology Facilitation and Technology Leadership Accreditation*. International Society for Technology in Education.
- Yamane, T. (1967) . *Statistics, An Introductory Analysis* (2nd ed). New York: Harper and Row Publications.

ขั้นตอนการส่งบทความตีพิมพ์ วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น



จริยธรรมการตีพิมพ์วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น

บทบาท หน้าที่ จริยธรรมของผู้เขียนบทความ

1. ผู้เขียนบทความจะต้องรับรองว่า บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากวารสารอื่น หรือสิ่งพิมพ์อื่นๆ
2. ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการ หรือบทความวิจัยตามรูปแบบที่วารสารเพื่อตีพิมพ์ใน วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่นอย่างเคร่งครัด
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 เลือกลงข้อมูลเฉพาะที่สอดคล้องกับข้อสรุป
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 มีการกำกับและร้องขอให้มีการอ้างอิงบทความในวารสารอื่นทั้งในลักษณะลับหรือเปิดเผย และมีการใช้อ้างอิงที่ไม่ถูกต้องและสอดคล้องกับเนื้อหา
12. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล การเก็บค่า Page charge หรือ processing fee คือ ต้องมีการดำเนินการอย่างโปร่งใส เช่น กำหนดให้มีการประกาศกระบวนการเรียกเก็บอย่างชัดเจนหรือ ระบุราคาหรือเงื่อนไขของการเรียกเก็บค่า Page charge ตามที่ระบุได้ประกาศไว้อย่างเคร่งครัด

มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ประเมินบทความ

1. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณคือ ต้องรับประเมินบทความที่ตนเองนั้นมีความถนัดหรือมีความรู้หรือมีความเชี่ยวชาญกับเรื่อง หรือบทความที่ได้รับการประเมินนั้น ๆ ผู้ประเมินบทความควรประเมินบทความในสาขาวิชาที่ตนมีความเชี่ยวชาญ โดยพิจารณาความสำคัญของเนื้อหาในบทความที่มีต่อสาขานั้น ๆ คุณภาพของการวิเคราะห์ และความเข้มข้นของผลงานหรือระบุผลงานวิจัยที่สำคัญ 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 ควรพิจารณาเฉพาะความผิดพลาดด้านตัวสะกดและไม่ควรมีการพิจารณาให้เปลี่ยนชื่อเรื่องบทความวิจัย
6. ผู้ประเมินบทความต้องไม่นำข้อมูลบางส่วน หรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเองและคนอื่น ๆ
7. เมื่อผู้ประเมินบทความพบว่า มีส่วนใดของบทความ ที่มีความเหมือนกัน หรือซ้ำซ้อนกับผลงานชิ้นอื่น ๆ ผู้ประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบ พร้อมแสดงหลักฐานให้เห็นเป็นประจักษ์

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น

วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น มีนโยบายจัดพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ (ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน, ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม และ ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริม เผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการด้านการจัดการการเมืองการปกครอง รัฐประศาสนศาสตร์ รัฐศาสตร์ และการบริหารท้องถิ่น

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

แนวทางการเขียนบทความวิชาการ ประกอบด้วย

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

การส่งต้นฉบับ

1) **การตั้งค่านำกระดาษ** ต้นฉบับบทความต้องมีความยาว 10 - 15 หน้ากระดาษ A4 (รวมเอกสารอ้างอิง) พิมพ์บนกระดาษหน้าเดียว ภาษาไทยใช้ตัวอักษรแบบ TH Sarabun PSK ตั้งค่านำกระดาษโดยเว้นขอบบน ขอบซ้าย 1 นิ้ว และขอบขวา ขอบล่าง 1 นิ้ว (2.54 เซนติเมตร) กำหนดระยะห่างระหว่างบรรทัดเท่ากับ 1 และเว้นบรรทัดระหว่างแต่ละย่อหน้า การนำเสนอรูปภาพและตาราง ต้องนำเสนอรูปภาพและตารางที่มีความคมชัดพร้อมระบุหมายเลขกำกับรูปภาพไว้ด้านล่าง พิมพ์เป็นตัวหนา เช่น ตาราง 1 หรือ Table 1 และ ภาพที่ 1 หรือ Figure 1 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้โดยไม่จำเป็นต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพทุกรูปให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ

2) **ชื่อเรื่อง** ต้องมีภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้หน้าแรกตรงกลาง

3) **ชื่อผู้เขียน** ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ อยู่ใต้ชื่อเรื่องตรงกลาง

4) **ระบุชื่อต้นสังกัด** หรือชื่อหน่วยงาน และอีเมล

5) มีบทคัดย่อ ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ไม่เกิน 300 คำต่อบทคัดย่อ

6) กำหนดคำสำคัญ (Keywords) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (3 - 5 คำ)

7) การเรียงหัวข้อ หัวข้อใหญ่สุด ให้พิมพ์ชิดขอบด้านซ้าย หัวข้อย่อยเว้นห่างจาก หัวข้อใหญ่ 3-5 ตัวอักษร พิมพ์ตัวที่ 6 และหัวข้อย่อยขนาดเดียวกัน ต้องพิมพ์ให้ตรงกัน เมื่อขึ้นหัวข้อใหญ่ ควรเว้นระยะพิมพ์ เพิ่มอีก 0.5 ช่วงบรรทัด

8) การใช้ตัวเลขคำย่อ และวงเล็บ ควรใช้ตัวเลขอารบิกทั้งหมด ใช้คำย่อที่เป็นสากลเท่านั้น (ระบุคำเต็มไว้ในครั้งแรก)

การอ้างอิงเอกสารในบทความ

เอกสารที่นำมาอ้างอิงควรได้มาจากแหล่งที่มีการตีพิมพ์ชัดเจน อาจเป็นวารสาร หนังสือหรือข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตก็ได้ ทั้งนี้ผู้เขียนบทความต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อความถูกต้องของเอกสารอ้างอิงทั้งหมด ก่อนส่งต้นฉบับผู้เขียนบทความควรตรวจสอบถึงความถูกต้องของการอ้างอิงเอกสาร เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่การอ้างอิงไม่ถูกต้องจะไม่ได้รับการส่งต่อเพื่อพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้ถูกต้อง สำหรับการอ้างอิงเอกสารในบทความนั้น ใช้ระบบ APA 6th (ระบบ นาม-ปี) และเลขหน้าของเอกสารที่นำมาอ้างอิง กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิงเอกสารที่อ้างอิงในบทความจะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ และเจ้าของบทความต้องรับผิดชอบถึงความถูกต้องของเอกสารที่นำมาอ้างอิงทั้งหมด โดยรูปแบบของการอ้างอิงเอกสาร มีดังนี้

อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

- 1) ผู้แต่งหนึ่งรายชื่อผู้แต่ง เครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (สุพัตรา ยอดสุรงค์, 2561)
- 2) ผู้แต่ง 1 -3 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งสองรายชื่อ เครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (ชัยฤทธิ์ ทองรอด และวารภรณ์ สารอินมุล, 2559) หากมีเอกสารที่นำมาอ้างอิงมากกว่า 1 รายการให้ใช้เครื่องหมายอัฒภาค (;) คั่นระหว่างรายการอ้างอิง เช่น (อุษา งามมีศรี, 2562; วิศิษฐ์ ฤทธิ์บุญชัย, 2563)
- 3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 3 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งรายแรก เว้นวรรคหนึ่งครั้ง เพิ่มคำว่า และคณะ เช่น (อานวย บุญรัตน์ไมตรี และคณะ, 2563)
- 4) ให้เรียงลำดับการอ้างอิงตามลำดับพยัญชนะตัวแรกของชื่อผู้แต่ง เช่นเดียวกับลำดับการอ้างอิงในส่วนเอกสารอ้างอิง

อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

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

เอกสารอ้างอิง

(1) หนังสือ

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

ตัวอย่าง : สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2549). การบริหารเชิงกลยุทธ์ STRATEGIC MANAGEMENT (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์.

(2) บทความจากวารสาร

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

ตัวอย่าง : ภคมน โภคะธีรกุล. (2562). แนวทางการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูป. *สารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชน*, 1(2), 116-125.

Pensirivasup, J. (2022). Causal factors influencing attitudes on consumption behavior through perceived quality of functional drink products for beauty. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 12(2), 366-378.

(3) วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย

รูปแบบ : ชื่อผู้เขียน./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อวิทยานิพนธ์/(ระดับคุณวุฒิพนธ์ วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/หรือการค้นคว้าแบบอิสระ). ชื่อมหาวิทยาลัย.

ตัวอย่าง : สุภาพร เพชรรัตน์. (2565). การพัฒนากลยุทธ์ตลาดสำหรับวิสาหกิจชุมชนในกลุ่มประเภทอาหารแปรรูปจากสับปะรดในเขตภาคกลางตอนล่าง 2 (คุณวุฒิพนธ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

Meesangpant, M. (2022). Development of quality management in the cosmeceutical industry (Doctoral Dissertation). Rajamangala University of Technology Rattanakosin.

(4) สื่อออนไลน์

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

ตัวอย่าง : อีรพงศ์ ประดิษฐ์กุล. (2563). กลยุทธ์ทางการตลาดสมัยใหม่ที่น่าสนใจ บางอย่างคุณอาจคาดไม่ถึง. สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2565, จาก <https://www.thaiprint.org/2020/11/vol127/knowledge127-03/>
Clark, D. (1999). Instructional system design: The ADDIE model. Retrieved October 12 2022 from <http://www.nwlink.com/~donclark/hrd/sat.html>

การส่งบทความ

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

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ บทความปริทรรศน์ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) บทคัดย่อ
- 2) บทนำ
- 3) เนื้อเรื่อง แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ
- 4) องค์ความรู้จากการศึกษา ระบุองค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการนำเสนอ การสังเคราะห์ออกมาในลักษณะ แผนภาพ แผนภูมิ หรือผังมโนทัศน์ พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างอย่างกระชับเข้าใจง่าย
- 5) บทสรุป
- 6) เอกสารอ้างอิง

The diagram illustrates the layout of a Thai manuscript page, showing the placement of text and the dimensions of the page. The page is divided into two main sections: the top section for the title and the bottom section for the author and affiliation.

Top Section:

- Title (ชื่อเรื่อง ภาษาไทย):** Written in TH Sarabun PSK, 22 Point Bold. It is positioned on the left side of the page.
- Title (ชื่อเรื่อง ภาษาอังกฤษ):** Written in TH Sarabun PSK, 18 Point Bold. It is positioned on the right side of the page.
- Dimensions:** The width of the page is marked as 1 นิ้ว (1 inch) on the left and right sides. The height of the title area is marked as 1 นิ้ว (1 inch) in the center.

Bottom Section:

- Author (ผู้เขียน):** Written in TH Sarabun PSK, 16 Point Bold. It is positioned on the left side of the page.
- Author (Author):** Written in TH Sarabun PSK, 14 Point. It is positioned on the right side of the page.
- Affiliation (สังกัด):** Written in TH Sarabun PSK, 14 Point. It is positioned below the author's name.
- Email:** Written in TH Sarabun PSK, 14 Point. It is positioned below the affiliation.

บทนำ → 18 Point Bold

16 Point {

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

.....

ปัญหาเชิงพื้นที่หรือเชิงปัญหาเชิงสถานการณ์ (Main Idea).....

.....

สรุปหลักการและเหตุผล (Main Idea).....

.....

บทความนี้จะนำเสนอในประเด็นดังต่อไปนี้ (ปรับตามบริบท).....

.....

เนื้อหา 1 → 18 Point Bold

16 Point {

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เนื้อหา 2 } 18 Point Bold

16 Point {

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ฯลฯ

องค์ความรู้จากการศึกษา → 18 Point Bold

16 Point

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

สรุป

18 Point Bold

16 Point

สรุปในภาพรวมของบทความ

เอกสารอ้างอิง

18 Point Bold

ตัวอย่าง

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

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

พลศักดิ์ จิรไกรศิริ. (2556). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: เทคนิคแผนที่นำทางการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

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

สุนันทา ภักดีไทย. (2561). *องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป้นพลเมืองของนักเรียนอาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*(ดุขฎิณิพนธ์ครุศาสตรดุขฎิณิบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อาภรณ์ รัตนมณี. (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.

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิจัย

การเขียนบทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) บทคัดย่อ
- 2) บทนำ
- 3) วัตถุประสงค์การวิจัย
- 4) สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)
- 5) การทบทวนวรรณกรรม เขียนครอบคลุมถึงผลการสืบค้นเอกสาร บทความ การวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อแสดงให้เห็นถึง “ช่องว่างของความรู้” (knowledge gap) ที่ยังไม่ถูกพิจารณา
- 6) กรอบแนวคิดการวิจัย
- 5) ระเบียบวิธีวิจัย ระบุแบบแผนการวิจัย การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
- 6) ผลการวิจัย/ผลการทดลอง เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน ควรเสนอในรูปแบบตารางหรือแผนภูมิ
- 7) อภิปรายผล/วิจารณ์ เสนอเป็นความเรียง ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ไม่ควรอภิปรายเป็นข้อ ๆ แต่ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด
- 8) องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย ระบุองค์ความรู้ที่ได้อันเป็นผลมาจากการวิจัย ผ่านการสังเคราะห์ ออกมาในรูปแบบของ แผนภูมิ แผนภาพ หรือ ผังมโนทัศน์ พร้อมทั้งการอธิบายที่รัดกุมเข้าใจได้ง่าย
- 9) สรุป ระบุข้อสรุปที่สำคัญ
- 10) ข้อเสนอแนะ
 - (1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์
 - (2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
- 11) เอกสารอ้างอิง ต้องเป็นรายการที่มีการอ้างอิงไว้ ทั้งในเนื้อเรื่องและเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น

1 นิ้ว

TH Sarabun PSK
22 Point Bold

1 นิ้ว

ชื่อเรื่อง ภาษาไทย
ชื่อเรื่อง ภาษาอังกฤษ

1 นิ้ว

TH Sarabun PSK
18 Point Bold

TH Sarabun PSK
16 Point Bold

¹ผู้เขียน, ²ผู้เขียน และ ³ผู้เขียน
Author, Author and Author
สังกัด (คณะ....มหาวิทยาลัย)
Affiliation (Faculty...University, Country.)
¹Email:....., ²Email:.....

TH Sarabun PSK
14 Point

บทคัดย่อ → 18 Point Bold

16 Point

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

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

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

องค์ความรู้/ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ (จะเป็นประโยชน์หรือนำไปใช้อย่างไรได้บ้าง ประมาณ 1-3 บรรทัด)

คำสำคัญ :,, 16 Point

16 Point Bold

Abstract → 18 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 } 18 Point Bold

16 Point

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

(อ้างอิงข้อมูลตัวเลขจากหน่วยงานราชการ/บทความวิจัยที่ตีพิมพ์ 1-2 ปี/เจ้าของทฤษฎี)

ย่อหน้าที่สอง พื้นที่วิจัย ปัญหา ความต้องการ หรือลักษณะกลุ่มที่เป็นเป้าหมายของการวิจัยเป็นอย่างไร นักวิจัยได้มีประสบการณ์หรือมีส่วนร่วมในพื้นที่นั้นอย่างไรบ้าง มีงานวิจัยที่เกี่ยวกับพื้นที่กลุ่มเป้าหมายอย่างไร

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

บทความวิจัยนี้นำเสนอ (โครงสร้าง และเนื้อหาของบทความที่จะนำเสนอ โดยปกติจะเขียนตามวัตถุประสงค์ หรือประเด็นตามหัวข้อบทความ และประโยชน์ที่จะเกิดแก่วงวิชาการหรือสังคม)

วัตถุประสงค์การวิจัย

18 Point Bold

16 Point

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

สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)

18 Point Bold

การทบทวนวรรณกรรม

18 Point Bold

16 Point

เขียนควรอธิบายถึงผลการสืบค้นเอกสาร บทความ การวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อแสดงให้เห็นถึง “ช่องว่างของความรู้” (knowledge gap) ที่ยังไม่ถูกพิจารณา ซึ่งการวิจัยครั้งนี้สามารถเติมเต็มช่องว่างของความรู้นี้ได้ การทบทวนวรรณกรรมต้องมีการอ้างอิงอย่างครบถ้วน รวมทั้งควรมีการวิเคราะห์และจัดระบบความสัมพันธ์ของวรรณกรรมเหล่านั้นด้วย

1.
2.

สรุปผลการทบทวนวรรณกรรม เพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้เขียนนำเอาทฤษฎี /แนวคิดที่ทบทวนมาใช้ในการวิจัยอย่างไร ในประเด็นไหน

กรอบแนวคิดการวิจัย

18 Point Bold

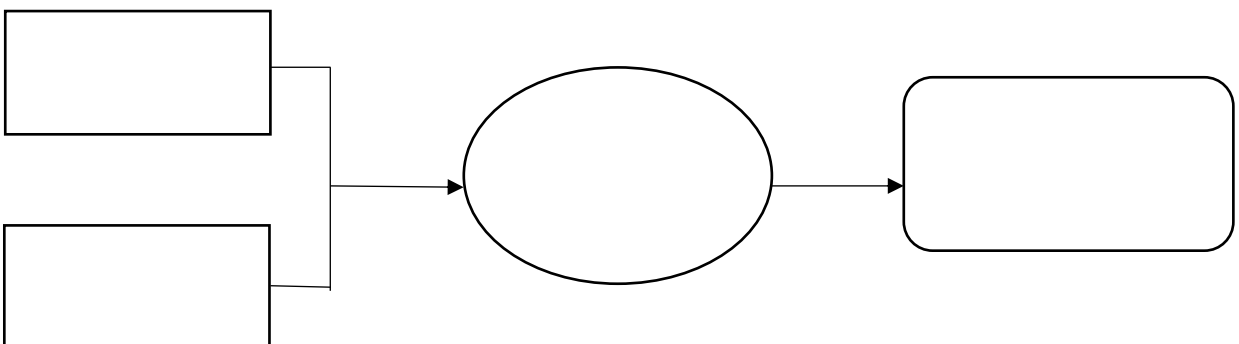
งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของ ... ประกอบด้วย โดยมีรายละเอียดดังนี้

เขียนตัวแปรอิสระ

กระบวนการ/เครื่องมือ/พื้นที่/กลุ่มเป้าหมาย

ตัวแปรตาม

16 Point



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

18 Point Bold

16 Point

ผลการวิจัย

18 Point Bold

16 Point

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่า.....

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่า.....

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่า.....

อภิปรายผลการวิจัย

18 Point Bold

16 Point

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า

.....ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ.....

.....(เอกสารสนับสนุน).....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า

.....ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ.....

.....(เอกสารสนับสนุน).....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า

.....ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ.....

.....(เอกสารสนับสนุน).....

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

18 Point Bold

16 Point

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

สรุป

18 Point Bold

16 Point

สรุปในภาพรวมของบทความ

ข้อเสนอแนะ

18 Point Bold

16 Point

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

18 Point Bold

ตัวอย่าง

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

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

พลศักดิ์ จิรไกรศิริ. (2556). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: เทคนิคแผนที่นำทางการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 7).

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ฉัตรชัย นาถำพลอย. (2562). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 3(3), 171-178
- สุนันทา รักดีไทย. (2561). องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นพลเมืองของนักเรียนอาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ชุมชนนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อาภรณ์ รัตน์มณี. (9 มิถุนายน 2559). ทำไมระบบการศึกษาไทยจึงพัฒนาช้า. สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน 2561, จาก <https://www.mcu.ac.th/article/detail/448>
- Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.
- Kittichayathorn, P. (2012). *Styles and Steps of Community Management Movement for Drug Problem Prevention Learning Center: A Case of 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 กองบรรณาธิการวารสารขอสงวนสิทธิ์ในการปฏิเสธการตีพิมพ์ดังต่อไปนี้

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

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