

ISSN 2985- 0320 (Print)
ISSN 2985-0339 (Online)



ปีที่ 3 ฉบับที่ 1

มกราคม- เมษายน 2568

วารสารการจัดการภาครัฐ และการเมือง

JOURNAL OF PUBLIC AND
POLITICAL MANAGEMENT

ชมรมการบริหารสาธารณะ
Public Administration Club



วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง

นโยบายข้อมูลส่วนบุคคล

ชื่อและที่อยู่อีเมล หรือข้อมูลส่วนบุคคล ที่กรอกในเว็บไซต์วารสารนี้จะใช้สำหรับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในงานวารสารเท่านั้นและจะไม่เปิดเผยเพื่อวัตถุประสงค์ในกิจกรรมอื่น ๆ หรือให้กับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นใดทราบ



วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง Journal of Public and Political Management

วัตถุประสงค์

วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริม เผยแพร่ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย บทวิจารณ์หนังสือ ด้านการจัดการภาครัฐ รัฐประศาสนศาสตร์และรัฐศาสตร์ และสาขาอื่น ๆ ที่สัมพันธ์กัน

ชื่อวารสาร

ภาษาไทย : วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง

ภาษาอังกฤษ : Journal of Public and Political Management

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

ขอบเขต

วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริม เผยแพร่ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย บทวิจารณ์หนังสือ ด้านการจัดการภาครัฐ รัฐประศาสนศาสตร์และรัฐศาสตร์ และสาขาอื่น ๆ ที่สัมพันธ์กัน โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ คณาจารย์ นักศึกษา และนักวิจัย

กำหนดการพิมพ์

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

เจ้าของ : ชมรมการบริหารสาธารณะ

หมายเหตุ

บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง ได้รับการตรวจสอบทางด้านวิชาการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกตรงตามสาขา จำนวน 3 ท่าน แบบปกปิดสองทาง (double-blind) และบทความในวารสารฉบับนี้เป็นความรับผิดชอบของเจ้าของบทความซึ่งกองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย และการนำบทความในวารสารนี้ไปเผยแพร่สามารถกระทำได้ โดยระบุแหล่งอ้างอิงจากวารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง

บรรณาธิการ

ดร.สุพัตรา ยอดสุรางค์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

กองบรรณาธิการ

รศ.ดร.ปธาน สุวรรณมงคล

ผศ.ดร.รักเกียรติ หงส์ทอง

ดร.วัฒนา นนทชิต

ดร.ณรงค์ฤทธิ์ ปริสุทธิกุล

ดร.เบญจ พรพลธรรม

รศ.ดร.วัลลภ รัฐฉัตรานนท์

ผศ.ดร.เชาวฤทธิ์ เชาวน์แสงรัตน์

ผศ.ดร.สุเชาว์ มีหนองหว้า

ดร.อำนาจ บุญรัตน์ไผ่ตรี

นักวิจัยอิสระ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง

สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผู้ประสานงาน

ดร.สุพัตรา ยอดสุรางค์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

สถานที่พิมพ์

สำนักพิมพ์ บัดดี้ ครีเอชั่น 40/315

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

กองบรรณาธิการวารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง

ชมรมการบริหารสาธารณะ

3/768 ถนนเทศบาลนิมิตเหนือ แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

โทรศัพท์: 090-962-5431

สารจากบรรณาธิการ

วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริม เผยแพร่ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย บทความ
วิจารณ์หนังสือ ด้านการจัดการภาครัฐ รัฐประศาสนศาสตร์และรัฐศาสตร์ ในวารสารฉบับนี้กองบรรณาธิการได้
รวบรวมบทความวิจัยเกี่ยวกับการจัดการภาครัฐ รัฐประศาสนศาสตร์และรัฐศาสตร์ จำนวน 5 บทความ

กองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความในฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่าน ผู้บริหาร รวมถึงนิสิต/
นักศึกษา และหากท่านผู้อ่านต้องการให้มีการปรับปรุงในส่วนใดโปรดเสนอแนะมายังกองบรรณาธิการเพื่อจะได้
ปรับปรุงวารสารให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นในฉบับต่อไป



ดร.สุพัตรา ยอดสุรางค์

บรรณาธิการวารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง

สารบัญ

บทความวิจัย

1. การจัดการการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองชะอำ.....1
จังหวัดเพชรบุรี
Management of motivation development for Cha-am Municipality employees
Phetchaburi Province
ปัญญาภรณ์ หลิมสวัสดิ์
2. การนำนโยบายคืนคนดีสู่สังคมไปปฏิบัติของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม.....11
Returning Amend to Society of the Department of Corrections,
Ministry of Justice
ธนวัฒน์ จวงจอง
3. การบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา.....24
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2
Moral School administration by Educational Institution Administrators
the Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 2
อภิจรรย์ จันทร์เพ็ชร
4. การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....36
มัธยมศึกษาเพชรบุรี
The Administration of Student Care and Support System of School under the
Phetchaburi Secondary Educational Service Area Office
ปยุตญาดา เกตุกระจ่าง
5. การวิจัยเชิงประเมินผลนวัตกรรมการบริหารจัดการงานงบประมาณของโรงเรียน.....48
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
Evaluation Research of Management Innovation in Budget Management
of Schools under Suphanburi Educational Service Area Office 2
บุญทิพา วงษ์เสื่อ

การจัดการการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี
Management of motivation development for Cha-am Municipality employees

Phetchaburi Province

ปัญจกรณ์ หลิมสวัสดิ์

Panjaporn Limsawat

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ เทศบาลเมืองชะอำ

Operational-level Human Resource Officer, Cha-am Municipality

E-mail: panjaporn.lim@rmutr.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์สามประการ วัตถุประสงค์การวิจัย (1) เพื่อประเมินการจัดการการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชะอำ (2) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาแรงจูงใจ (3) เพื่อนำเสนอแนวทางการจัดการการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิผล การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาลเมืองชะอำ จำนวน 130 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์, เพียร์สัน และสมการถดถอยเชิงพหุผลการวิจัย (1) ด้านการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก (2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาแรงจูงใจ พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ และ (4) ด้านแนวทางการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการพัฒนาแรงจูงใจสามารถพยากรณ์แนวทางการจัดการการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชะอำ ได้ร้อยละ 32.1 ประกอบด้วย การพัฒนาแรงจูงใจ การวางแผน

คำสำคัญ: การจัดการทรัพยากรมนุษย์ แรงจูงใจของพนักงานเทศบาล การบริหารแรงจูงใจในการทำงาน

Abstract

There were three objectives of this research to (1) evaluate management of motivation development for Cha-am Municipality employees and official (2) explain correlation between management of motivation development for Cha-am Municipality employees with affecting factors. (3) forecast and present approach of management of motivation development for Cha-am Municipality employees and official This was quantitative approach, sample was 130 Cha-am Municipality employees and official. Questionnaires were data collection mean, mean standard deviation Pearson's coefficient and Multiple Regression were analytical statistics. Findings were as follows; (1) management of motivation development for Cha-am Municipality employees and official was highest level. (2) correlation between management of motivation development for Cha-am Municipality employees and official with affecting factors was significant positive correlation. (3) affecting factors could forecast management of motivation development for Cha-am Municipality employees and official at 32.1 percent, affective factors were planning and motivation development.

Keywords: Human Resource Management, Local Government Employees, Work Motivation Management

บทนำ

แรงจูงใจ คือพลังที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่คอยผลักดันให้คนมีพฤติกรรมบางอย่าง และยังเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางหรือเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ แรงจูงใจเป็น ความตั้งใจความต้องการจะทำบางสิ่ง หรือเหตุผลของการกระทำนั้นเอง แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิตภาพของการทำงานซึ่งผลผลิตภาพของงานจะมีคุณภาพมากน้อยเท่าไร ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจของพนักงานแต่ละคนก็ไม่เหมือนกัน ฉะนั้นแล้วหน่วยงานจะต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานคนหนึ่งทำงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย การสร้างแรงจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้พนักงาน เพราะพลังเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของคน ถ้าเรามีแรงจูงใจในการทำงานสูง ก็ทำให้เรามีพลัง กระตือรือร้นที่จะทำงานนั้น ๆ ให้สำเร็จการสร้างแรงจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้พนักงาน เพราะความพยายามทำให้เรา มีความอดทน พยายาม ไม่ท้อที่จะคิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถของตนเองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้ได้มากที่สุด การสร้างแรงจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน เพราะการเปลี่ยนแปลงทำให้เราเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต คนที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หากไม่สำเร็จก็จะหาข้อผิดพลาดเพื่อแก้ไข ซึ่งทำให้เกิดเปลี่ยนแปลงการทำงาน จนในที่สุดทำให้เจอแนวทางที่เหมาะสมที่แตกต่างไปจากแนวเดิม การสร้างแรงจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้พนักงานเพราะคนที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นคนที่มุ่งมั่นทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและทำงานที่ตนรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วง ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์

เทศบาลเมืองชะอำ มีข้าราชการในสังกัดอยู่เป็นจำนวนหนึ่งมีหน้าที่ในการบริการประชาชนหลากหลาย ข้าราชการดังกล่าวมีอายุราชการ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน และภูมิหลังทางการครองตนที่ต่างกัน การที่จะหลอมรวม ให้ประสานกันเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวเพื่อเสริมสร้างพลังให้กับการปฏิบัติราชการจะต้องสร้างแรงจูงใจทั้งภายนอกและภายในหลอมรวมให้พลังขับเคลื่อน เทศบาลจะต้องจัดการเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดผลสำเร็จและนำไปสู่การปฏิบัติราชการในหน้าที่เพื่อบริการประชาชน

อย่างไรก็ตาม จากสภาพการดำเนินงานจริง พบว่าข้าราชการในเทศบาลเมืองชะอำมีจำนวนจำกัดเมื่อเทียบกับภาระงานที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการให้บริการประชาชน การพัฒนาพื้นที่เมือง และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาล นอกจากนี้ จากการสังเกตและรายงานภายใน พบว่าข้าราชการหลายรายประสบปัญหาแรงจูงใจในการทำงานลดลง อันเนื่องมาจากความไม่สอดคล้องระหว่างผลตอบแทนกับภาระงานที่ได้รับ ภาวะความกดดันจากการปฏิบัติงานที่มีลักษณะจำเจ ขาดการส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยังไม่สามารถสะท้อนความสามารถที่แท้จริงได้อย่างเหมาะสม

ปัญหาดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและคุณภาพในการให้บริการประชาชน ทำให้เทศบาลเมืองชะอำจำเป็นต้องดำเนินการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งหาแนวทางการจัดการที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจภายในและภายนอกของบุคลากร อันจะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน และการให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินการจัดการการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชะอำ
2. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาแรงจูงใจ
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการจัดการการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองชะอำ

สมมติฐานงานวิจัย

1. การจัดการการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองชะอำ อยู่ในระดับปานกลาง
2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองชะอำไม่เป็นเชิงบวก
3. ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองชะอำสามารถพยากรณ์และนำเสนอตัวแบบการจัดการการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เทศบาลเมืองชะอำได้ไม่เกิน ร้อยละ 30

ขอบเขตการวิจัย

ตัวแปรต้น (Independent Variables) ประกอบด้วย ลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง เพศ อายุ ราชการ ระดับชั้นยศ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ส่วนการจัดการพัฒนา หมายถึง กระบวนการในการเกิดการพัฒนาแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กร ประกอบด้วย การวางแผนในการพัฒนา การจัดหน่วยงาน รับผิดชอบการพัฒนา การโน้มนำให้เกิดการพัฒนาแรงจูงใจ และการติดตามประเมินผลของการพัฒนา และปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการปรับปรุงระบบการประเมินพนักงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานภายในองค์กร การแบ่งปันข้อมูลภายในองค์กรให้ผู้มีส่วนรับผิดชอบรับรู้ การให้รางวัลตอบแทน สร้างบรรยากาศในการทำงานให้พนักงานกล้าท้าทายกับสิ่งใหม่ๆ ลดการทำงานแบบระเบียบปฏิบัติงานประจำ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพการ จัดปรับเปลี่ยนชั่วโมงการทำงานให้เหมาะสม

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วย การพัฒนาแรงจูงใจ หมายถึง การพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรมีสมรรถภาพในการทำงาน และทำให้งานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ทำให้รู้สึกถึงคุณค่าและพอใจในงานของตนเอง แม้ว่าจะงานจะยากสามารถทำให้สำเร็จได้ต้องการความท้าทายในงานใหม่ๆ บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น และคนในทีมมีความสามัคคี ประกอบด้วย 1. พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงาน 2. สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายของสำนักงาน 3. การใช้นวัตกรรมทางเทคโนโลยีเข้าปฏิบัติงานมีความคุ้มค่ากับการลงทุน จัดซื้ออุปกรณ์ 4. ลดความซ้ำซ้อนของการทำงาน 5. เพิ่มมูลค่าการผลการปฏิบัติงาน 6. เพิ่มประสิทธิภาพการบริการประชาชน 7. สามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคการให้บริการประชาชน และ 8. ทุกคนในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลเมืองชะอำ คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 130 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง การจัดการการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองชะอำ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม โดยอาศัยพื้นฐานจากแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานวิจัยเพื่อเป็นแนวทางประกอบการวิจัย ดังต่อไปนี้ ทฤษฎีการจัดการที่สร้างประสิทธิภาพให้กับองค์กรได้แก่ ทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่ POLC ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับการจัดการทั้งในเรื่องขององค์กรตลอดจนเรื่องของบุคลากร รวมถึงการวางแผนทุกอย่างให้ดี เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และที่สำคัญต้องไม่ลืมประเมินผลเพื่อนำผลนั้นมาวิเคราะห์ปรับปรุงตลอดจนแก้ไขให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งนั่นจะทำให้การทำงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้เป็นอย่างดี (Allen, 1958) และทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน “motivation-maintenance theory” หรือ “dual factor theory” หรือ “the motivation-hygiene theory” ที่ทำการศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงานเพื่อที่จะให้มีหนทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน และเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุก ๆ คนคือ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่าง ๆ ที่มีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญและกำลังใจ ที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขสบายใจและมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น (Herzberg, 1959) โดยมีเนื้อหา ดังนี้

1. แนวคิดการบริหารจัดการตามกระบวนการ POLC

แนวคิดการบริหารจัดการตามกระบวนการ POLC (Planning, Organizing, Leading, and Controlling) เป็นแนวคิดสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร (Allen, 1958) ซึ่งประกอบด้วย 4 กระบวนการหลัก ได้แก่

1) การวางแผน (Planning): เป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2) การจัดองค์การ (Organizing): เป็นการกำหนดโครงสร้างองค์กร การมอบหมายงาน และการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้

3) การนำ (Leading): เป็นการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) การควบคุม (Controlling): เป็นการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานเทียบกับแผนที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งดำเนินการแก้ไขปรับปรุงเมื่อพบข้อบกพร่อง

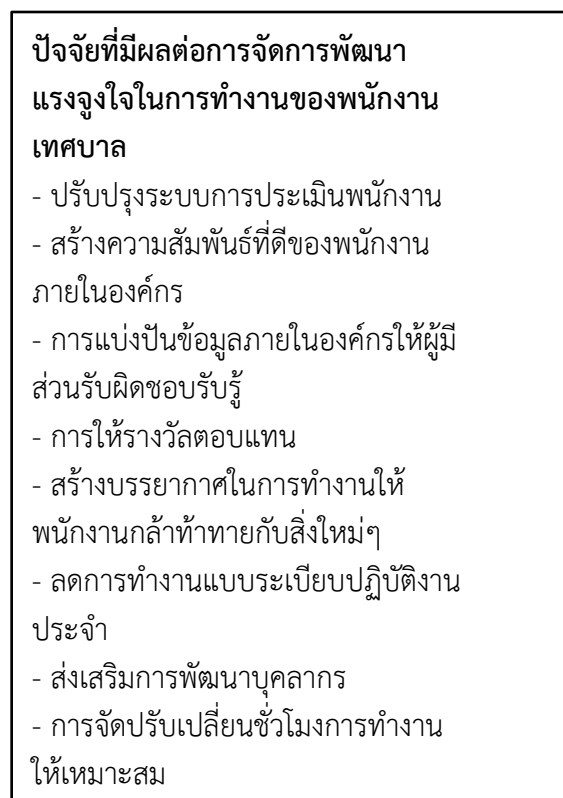
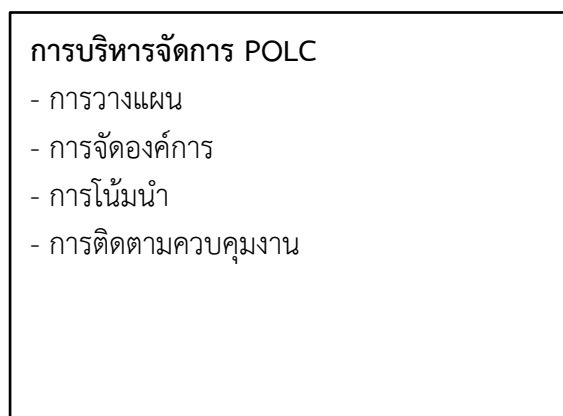
กระบวนการ POLC จึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในหน่วยงานภาครัฐที่ต้องการยกระดับคุณภาพการให้บริการสาธารณะ

2. แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงาน

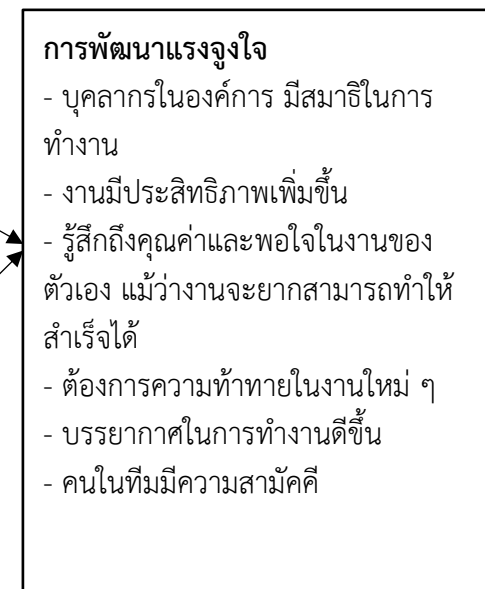
แนวคิดด้านแรงจูงใจในการทำงานมีการอธิบายโดยหลากหลายทฤษฎี อาทิ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Herzberg (1959): ระบุว่าแรงจูงใจเกิดจากสองกลุ่มปัจจัย คือ 1) ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ (Motivators) ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับ ความก้าวหน้า และความรับผิดชอบ 2) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน หากขาดปัจจัยสุขอนามัยจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ แต่การมีปัจจัยสร้างแรงจูงใจจะกระตุ้นให้พนักงานมีความพึงพอใจและทุ่มเทการทำงานมากขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

แนวทางการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการการพัฒนาแรงจูงใจกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาแรงจูงใจ และนำเสนอแนวทางการจัดการที่มีประสิทธิผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

กลุ่มตัวอย่างได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) สำหรับประชากรที่มีจำนวนจำกัด (Finite Population) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 130 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการจัดการการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงาน โดยวัดตามองค์ประกอบของกระบวนการบริหารจัดการ POLC (Planning, Organizing, Leading, Controlling)

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยด้านสวัสดิการ และปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความครอบคลุมของเนื้อหาและความเหมาะสมของข้อคำถาม และได้ทำการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง แล้วคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าเท่ากับ 0.92 ซึ่งอยู่ในระดับสูง แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อถือได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนด พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยความสมัครใจ หลังจากนั้นทำการรวบรวมแบบสอบถามที่ตอบกลับมาเพื่อนำไปตรวจสอบความครบถ้วน และเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะถูกนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการการพัฒนาแรงจูงใจและปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาแรงจูงใจ ใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการพัฒนาแรงจูงใจ ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 67.7 และเพศชาย จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 ตามลำดับ

2. อายุราชการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุราชการ 6 – 10 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 รองลงมา มีอายุราชการ 1 – 5 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 มีอายุราชการ 7-15 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 และ อายุราชการ 16 ปี ขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 ตามลำดับ

3. ระดับชั้นยศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศปฏิบัติการ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 รองลงมาระดับชั้นยศชำนาญงาน จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 ระดับชั้นยศปฏิบัติงาน จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 ตามลำดับ

4. ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 75.4 รองลงมาระดับปริญญาโทขึ้นไปจำนวน 32 คิดเป็นร้อยละ 24.8 ตามลำดับ

5. รายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้อีกต่อเดือนระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 60. รองลงมามีรายได้อีกต่อเดือนระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 22 คนคิดเป็นร้อยละ 16.9 รายได้อีกต่อเดือนระหว่าง 20,001-25000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 และมีรายได้อีกต่อเดือน มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 ตามลำดับ

6.การจัดการการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองชะอำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.45 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ข้อ 6. สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการให้บริการประชาชน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.57 รองลงมา ข้อ7. สามารถป้องกันการเกิดปัญหาในการให้บริการประชาชน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.52 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดข้อ 2. สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายของสำนักงาน อยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย = 4.34 ตามลำดับ

7. ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองชะอำ ด้านพัฒนาแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.48 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ข้อ 1. ใช้ระบบคุณธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.59 รองลงมา ข้อ 2. พนักงานเทศบาลเข้าร่วมในกิจกรรมด้วยความพร้อมเพียง อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.57 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อ.10 ยอมสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้งานสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.37 ตามลำดับ

8. ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองชะอำด้านการจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า การวางแผนการพัฒนาแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.60 รองลงมา การติดตามประเมินผล อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.50 และน้อยที่สุดได้แก่ ด้านการจัดองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.16

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. สมมติฐานที่ 1 การจัดการการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองชะอำอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบพบว่า การจัดการการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองชะอำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.45 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ข้อ 6 สามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคการให้บริการประชาชน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.57 รองลงมา ข้อ7. สามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคการให้บริการประชาชน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.52 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดข้อ 2. สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายของสำนักงาน อยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย = 4.34 ตามลำดับ จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้งว่า การจัดการการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองชะอำอยู่ในระดับปานกลางอยู่ในระดับมากที่สุด

2. สมมติฐานที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองชะอำ ไม่เป็นเชิงบวก ผลการทดสอบ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองชะอำ เป็นเชิงบวกระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้งว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองชะอำ เป็นเชิงบวกระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ

3. สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองชะอำสามารถพยากรณ์และนำเสนอตัวแบบการจัดการการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาล เมืองชะอำได้ไม่เกิน ร้อยละ 30 สามารถพยากรณ์และนำเสนอตัวแบบการจัดการการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาล เมืองชะอำได้ร้อยละ 68.4 ที่เหลือเป็นปัจจัยอื่น ตัวแปรพยากรณ์ประกอบด้วย การจัดการพัฒนาแรงจูงใจ การวางแผน

การอภิปรายผลการวิจัย

การจัดการการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองชะอำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.45 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ข้อ 6. สามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคการให้บริการประชาชน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.57 รองลงมาข้อ 7. สามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคการให้บริการประชาชน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.52 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดข้อ 2. สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายของสำนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.34 ตามลำดับ สอดคล้องกับ ธนพรธ อนุเวช (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นในการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีระดับ มากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และด้านที่มีความต้องการเป็นน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษาร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร 2) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3) ด้านเงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัล 4) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ทั้ง 5 ด้าน มีแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูรวมทั้งสิ้น 30 แนวทาง โดยรวมมี ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองชะอำด้านแรงจูงใจภายนอก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.48 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่าข้อ 1 ใช้ระบบคุณธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.59 รองลงมาข้อ 2 พนักงานเทศบาลเข้าร่วมในกิจกรรมด้วยความพร้อมเพียง อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.57 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อ 10. ยอมสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้งานสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย = 4.37 ตามลำดับ สอดคล้องกับ วัชรวิศ เจริญกุล (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย ได้แก่ สภาพการอยู่ร่วมกัน การปรับสภาพการทำงานให้ เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล ผลตอบแทนทางอุดมคติสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ความตั้งใจเชิงสังคมต่อหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุและสิ่งจูงใจที่ เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล 2. แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง มีหลายแนวทาง ตัวอย่างเช่น โรงเรียนต้องมีการวางแผนรายการงานการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และมีผลต่อการให้เงินเดือนอย่างเป็นธรรม โรงเรียนควรจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูได้มีกิจกรรมแสดงผลงาน แล้วมอบรางวัลเพื่อเป็นเกียรติยศ ยกย่อง ชมเชยจากการปฏิบัติงาน มีลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเอื้อ

ต่อการจัดการเรียนการสอนอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความรู้สึกรักและผูกพันต่อโรงเรียน เพื่อลดปัญหาการย้าย เสริมสร้างให้ครูสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข แบ่งภาระงานให้ครูแต่ละคนที่ชัดเจน ตาม ความสามารถ ความถนัดและเหมาะสม ต้องจัดกิจกรรมที่จะทำให้ครูทุกคนในโรงเรียนได้มีส่วนร่วม การให้อำนาจการตัดสินใจในการดำเนินโครงการที่ตนเองได้รับผิดชอบ และควรที่จะมีกิจกรรมให้ครูภายในโรงเรียนทำร่วมกัน เช่น กีฬาภายในโรงเรียนเฉพาะครูเวลาหลังเลิกงาน เป็นต้น

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองชะอำด้านแรงจูงใจภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า การวางแผนการพัฒนาแรงจูงใจ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.60 รองลงมา การติดตามประเมินผล อยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.50 และน้อยที่สุดได้แก่ ด้านการจัดองค์การอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.16 สอดคล้องกับบุญลดาคุณาเวชกิจ, จุฑามาศ อ้วนแก้ว, และกิงกัญจน์ นาคแก้ว (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง หลักการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด ผลการวิเคราะห์พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 52.7 ช่วงอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ร้อยละ 53.4 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 65.1 การศึกษาปริญญาตรีร้อยละ 65.6 มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี ร้อยละ 49.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามสถานภาพ พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ โสด กับ สมรส นอกนั้นไม่แตกต่าง ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของหลักการบริหารงาน โดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุพบว่าหลักการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการวางแผน (Planning) ด้านการจัดโครงสร้างองค์กร (Organizing) ด้านการนำ (Leading) ด้านการควบคุม (Controlling) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) ด้านการบริหารคุณธรรม (Morality) ด้านการประสานงาน (Mediation)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) เทศบาลเมืองชะอำควรดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และกำหนดแนวทางการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นที่ชัดเจน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจระยะยาวให้แก่พนักงาน
- 2) ควรพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใส ชัดเจน และเป็นธรรม โดยเน้นการใช้เกณฑ์ที่สามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง และเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการประเมินผล
- 3) ควรส่งเสริมการสื่อสารภายในหน่วยงาน ทั้งในรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การประชุมประจำเดือน การสื่อสารผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ และการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน
- 4) ควรพัฒนาและสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ เช่น การสนับสนุนโครงการนวัตกรรม การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร และการส่งเสริมการเรียนรู้ต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานกล้าเสนอแนวทางการทำงานใหม่ ๆ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยเพิ่มเติมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในเชิงลึก เช่น ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ หรือสมรรถนะการทำงาน เพื่อให้ได้ความเข้าใจที่หลากหลายและลึกซึ้งมากขึ้นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
2. ควรใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยการใช้ทั้งแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ควบคู่กัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมทั้งด้านตัวเลขสถิติและความเข้าใจเชิงพฤติกรรมและประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูล

เอกสารอ้างอิง

- ธนพรธ อนุเวช. (2564). แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม มหาลงกรณ์ราชวิทยาลัย*, 8(7), 185–198.
- บุณลดา คุณาเวชกิจ, จุฑามาศ อ้วนแก้ว, และ กิ่งกาญจน์ นาคแก้ว. (2564). หลักการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 3(1), 107–119.
- วัชรวิศ เจริญกุล. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง* [การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. เข้าถึงจาก <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3257/1/59252340.pdf>
- Allen, L. A. (1958). *Management and organization*. New York: McGraw-Hill Inc.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2008). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: Psychology Press.
- Nadler, L., & Wiggs, G. D. (1989). *Managing human resource development*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11–21.

การนำนโยบายคืนคนดีสู่สังคมไปปฏิบัติของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม**Returning Amend to Society of the Department of Corrections,****Ministry of Justice****ธนวัฒน์ จวงจง****Thanawat Chuangchong****นักทัณฑวิทยาปฏิบัติการ เรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์****Operational Correctional Officer, Prachuap Khiri Khan Provincial Prison****E-mail: Thanawat.chu@rmutr.ac.th****บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ (1) เพื่อประเมินระดับการนำนโยบายคืนคนดีสู่สังคมไปปฏิบัติของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม (2) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง การนำนโยบายคืนคนดีสู่สังคมไปปฏิบัติกับปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ (3) เพื่อเสนอแนะแนวทางและพยากรณ์ การนำนโยบายคืนคนดีสู่สังคมไปปฏิบัติของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง 400 คน เป็นประชาชนในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และสมการถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัย (1) ด้านการนำนโยบายคืนคนดีสู่สังคมไปปฏิบัติของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม อยู่ในระดับมาก (2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง การนำนโยบายคืนคนดีสู่สังคมไปปฏิบัติ กับปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่าเป็นเชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ และ (3) ด้านการพยากรณ์การนำนโยบายคืนคนดีสู่สังคมไปปฏิบัติของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติสามารถพยากรณ์การนำนโยบายคืนคนดีสู่สังคมไปปฏิบัติของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ได้ร้อยละ 61.0 โดยมีตัวแปรได้แก่ บริบทที่แวดล้อม ความมุ่งมั่นของข้าราชการ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์

คำสำคัญ: การนำนโยบายไปปฏิบัติ นโยบายคืนคนดีสู่สังคม การลดการกระทำผิดซ้ำ การพัฒนาอาชีพผู้ต้องขัง

Abstract

The objectives of this research were to: (1) examine the implementation of the “Returning Reformed Individuals to Society” policy by the Department of Corrections, Ministry of Justice; (2) explain the correlation between the implementation of the policy and its influencing factors; and (3) forecast and propose a model for the policy’s implementation. This study employed a quantitative approach, using a sample of 400 residents from Prachuap Khiri Khan Province. Data were collected through questionnaires. The statistical methods used included percentage, mean, standard deviation, Pearson’s correlation coefficient, and multiple regression analysis. The findings were as follows: (1) the overall implementation of the “Returning Reformed Individuals to Society” policy was at a high level; (2) there was a statistically significant positive correlation (at the 0.01 level) between the policy’s

implementation and its influencing factors; and (3) the influencing factors could predict 61.0% of the variance in policy implementation. These key influencing factors included clarity of objectives, leadership, participatory decision-making, participatory implementation, and shared benefits.

Keywords: Policy Implementation, Returning Reformed Individuals to Society, Recidivism Reduction, Vocational Training for Inmates

บทนำ

“ความสำเร็จในการกลับคืนสู่สังคม” (Success of Reintegration) หมายถึง นักโทษที่ได้รับการลงโทษครบตามคำพิพากษาแล้ว พ้นโทษจากเรือนจำ ได้รับอิสรภาพและกลับเข้าสู่การใช้ชีวิตปกติเป็นพลเมืองของสังคม สามารถใช้ชีวิตในสังคมได้ เป็นพลเมืองที่ดีของสังคม และไม่หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำอีก “บุคคลพ้นโทษ” หมายถึง ผู้ที่ได้รับการปลดปล่อยจากเรือนจำหรือทัณฑสถาน ในกรณีที่ได้รับการพักการลงโทษ การลดวันต้องโทษจำคุก การได้รับพระราชทานอภัยโทษ และการปลดปล่อยเมื่อจำคุกครบกำหนดตามคำพิพากษาของศาล อย่างไรก็ตาม แม้คนเหล่านี้จะพ้นจากการคุมขังแล้ว แต่ก็ยังได้รับผลกระทบของการถูกจองจำสำหรับสังคมไทยมีทัศนคติของคนในสังคมโดยส่วนใหญ่ที่มีต่อผู้พ้นโทษ หรือผู้ที่ได้รับโทษจำคุกจะมีทัศนคติในแง่ลบ ซึ่งผลของทัศนคติดังกล่าวได้กลายมาเป็นตราบาปให้แก่ผู้พ้นโทษที่ต้องแบกรับเป็นมลทินติดตัวพวกเขาตลอดไป แม้ว่าพวกเขาจะเคยได้ชดใช้กรรมที่ก่อขึ้นมาแล้วก็ตาม อาจกล่าวได้ว่า การได้รับโทษจำคุกไม่ได้เป็นเพียงบทบาหนหนึ่งในการลงโทษผู้กระทำความผิดเท่านั้นเพราะแม้จะสิ้นสุดโทษตามกฎหมาย แต่โทษจำคุกก็ยังส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตหลังพ้นโทษด้วยเมื่อบุคคลพ้นโทษยังคงประสบปัญหาเรื่องการกลับเข้าสู่สังคม ในปี พ.ศ.2553 กระทรวงยุติธรรม จึงริเริ่มโครงการ “คืนคนดีสู่สังคม” มีวัตถุประสงค์โดยสรุปคือ “เพื่อช่วยเหลือบุคคลพ้นโทษเรื่องการเข้าถึงแหล่งงาน การปรับตัวเข้าสู่สังคม และการกระตุ้นให้สังคมปรับเปลี่ยนทัศนคติภาพลักษณ์ และความรังเกียจที่มีต่อบุคคลพ้นโทษรวมทั้งมีการยอมรับและเปิดโอกาสให้บุคคลพ้นโทษกลับเข้าสู่สังคมปกติได้มากขึ้น” แต่ปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งได้แก่ การเตรียมความพร้อมให้ผู้ต้องขังสามารถกลับคืนสู่สังคมได้หลังพ้นโทษ เป็นปัจจัยสำคัญในการลดการกระทำผิดซ้ำและการรับโทษซ้ำในเรือนจำ แนวทางการเตรียมความพร้อมให้ผู้ต้องขังของ UNODC และกรณีศึกษาของต่างประเทศแสดงให้เห็นว่า การเตรียมความพร้อมที่ดีต้องเริ่มตั้งแต่ตอนเข้าสู่เรือนจำก่อนพ้นโทษ และก่อนการปล่อยตัวผู้ต้องขังออกไปใช้ชีวิตในสังคม รวมทั้งหลังจากที่พ้นโทษแล้วด้วย โดยการดำเนินการต้องครอบคลุมการจัดสวัสดิการเพื่อดูแลทั้งสุขภาพกาย สุขภาพจิต การแก้ไข บำบัด พื้นฟูการศึกษาและพัฒนาอาชีพ การเตรียมความพร้อมของครอบครัวและชุมชน การทำความเข้าใจกับผู้เสียหายและการช่วยเหลือด้านที่พัก รวมถึงด้านการเงินด้วยการเตรียมความพร้อมของผู้ต้องขังเพื่อให้สามารถกลับเข้าสู่สังคมได้หลังพ้นโทษและสามารถดำเนินชีวิตได้ตามปกติ มีความสำคัญอย่างมากต่อการลดอัตราการกระทำผิดซ้ำ เนื่องจากผู้ต้องขังมักจะประสบปัญหาด้านความสัมพันธ์กับครอบครัวและคนในสังคม จึงมักจะหวนกลับมากระทำความผิด กระบวนการนำผู้ต้องขังกลับคืนสู่สังคมจึงถูกออกแบบมาโดยเน้นไปที่การจัดการกับปัจจัยเสี่ยงที่นำไปสู่การกระทำความผิดอีกครั้ง ซึ่งเป็นไปตามกรอบมาตรฐานสากลของสหประชาชาติในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง ที่ได้กำหนดกรอบแนวทางในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังเอาไว้ ทั้งด้านการช่วยเหลือให้สามารถดำเนินชีวิตได้ตามปกติอย่างคนธรรมดาทั่วไป ดูแลตัวเองได้ มีความเคารพในตัวเองและมีความรับผิดชอบต่อตัวเอง ขณะเดียวกันก็สามารถรักษาความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว และประชาชนในสังคม

กรมราชทัณฑ์ได้เริ่มโครงการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง โดยน้อมนำโครงการพระราชทานฯ โคกหนองนาแห่งน้ำใจและความหวัง กรมราชทัณฑ์ เปลี่ยนคุกเป็นศูนย์เรียนรู้ศาสตร์พระราชา คึนคนดี มีคุณค่า สู่วัฒนธรรมอย่างยั่งยืน เปลี่ยนผู้กระทำผิดคนเดิมเป็นคนใหม่ ด้วยกระบวนการพัฒนาพฤตินิสัย เพื่อคึนคนดีมีคุณค่าสู่สังคม นับเป็นหนึ่งในภารกิจของกรมราชทัณฑ์ ที่นอกจากจะรับผิดชอบบทบาทในการควบคุมดูแลผู้ต้องขังมิให้หลบหนีเพื่อความปลอดภัยของสังคม การพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังนับเป็นอีกหนึ่งภารกิจที่สำคัญไม่แพ้กัน โดยเฉพาะปัจจุบัน “คุก” ไม่ได้มีไว้เพื่อคุมขัง หรือแก้แค้นทดแทนเพียงอย่างเดียว แต่มีไว้เพื่อปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง ให้เปลี่ยนเป็นคนใหม่ ไม่หวนกลับมากระทำผิดซ้ำจนนำไปสู่การคึนคนดี มีคุณค่าสู่สังคมได้ในท้ายที่สุด อย่างไรก็ตาม การพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง ต้องอาศัยทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ตั้งแต่การเปลี่ยนกระบวนความคิด (Mindset) พฤติกรรม (Behavior) ไปจนถึงการปรับตัวเข้ากับสังคม สิ่งแวดล้อม และการสร้างงานสร้างอาชีพ เพื่อเลี้ยงตัวเอง และครอบครัว พร้อมกลับคึนสู่สังคมได้อย่างยั่งยืน ที่สำคัญที่สุดคือ กระบวนการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย และการติดตามผู้พ้นโทษ ซึ่งต้องดำเนินการให้สามารถสอดประสานเป็นแนวทางเดียวกันและปรับใช้ได้ในสังคมทุกยุคทุกสมัย

อีกประการหนึ่งประเทศไทยเป็นหนึ่งใน 16 ประเทศ และเป็นหนึ่งใน 4 ประเทศแกนนำที่ร่วมสนับสนุนและผลักดันข้อกำหนดดังกล่าวให้ได้รับการลงมติ เห็นชอบจากสมัชชาแห่งสหประชาชาติเรียกว่า “ข้อกำหนดขั้นต่ำขององค์การสหประชาชาติ ในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง” (United Nations Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners) หรือข้อกำหนดแมนเดลา (Mandela Rules) ซึ่งชื่อข้อกำหนดดังกล่าวตั้งขึ้นมาเพื่อเป็นเกียรติ แก่นายเนลสัน แมนเดลา อดีตประธานาธิบดีของแอฟริกาใต้ ผู้ใช้ชีวิตอยู่ในเรือนจำ ถึง 27 ปี ระหว่างการต่อสู้เพื่อสิทธิมนุษยชนและความเท่าเทียม โดยก่อนที่จะมีข้อกำหนดแมนเดลาประเทศต่าง ๆ ได้ใช้ “ข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำว่าด้วยการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง” (Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoner: SMR) ซึ่งจัดทำขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ.2498 และได้รับการปรับปรุงเป็น ข้อกำหนดแมนเดลา ในเดือนธันวาคม พ.ศ.2558 เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพสังคม โดยยกระดับการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนมากยิ่งขึ้น ข้อกำหนดแมนเดลา มีหลักการพื้นฐาน 5 ประการคือ 1) ผู้ต้องขังพึงได้รับการปฏิบัติ ด้วยความเคารพต่อศักดิ์ศรี และคุณค่าความเป็นมนุษย์ 2) ห้ามการทรมาน หรือการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังด้วยความทารุณ 3) ให้ปฏิบัติต่อผู้ต้องขังโดยคำนึงถึงความต้องการขั้นพื้นฐานและไม่เลือกปฏิบัติ 4) วัตถุประสงค์ของเรือนจำคือ การคุ้มครองสังคมให้ปลอดภัย และลดการกระทำผิดซ้ำ และ 5) ผู้ต้องขัง เจ้าหน้าที่ ผู้ให้บริการด้านต่าง ๆ ในเรือนจำและผู้เข้าเยี่ยมจะต้องได้รับความปลอดภัยตลอดเวลา ซึ่งประเทศไทยนั้น กระทรวงยุติธรรม กรมราชทัณฑ์ ได้ประสานความร่วมมือกับสถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย (TIJ) ประกาศขับเคลื่อนการนำข้อกำหนดแมนเดลา สู่การปฏิบัติเต็มรูปแบบเป็นแห่งแรกในโลก โดยมีเรือนจำพิเศษธนบุรีเป็นเรือนจำนำร่อง โดยมาตรฐานการดูแลผู้ต้องขังด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังด้วยความเท่าเทียม นอกจากจะเป็นสิ่งที่สมควรกระทำแล้ว ยังมีส่วนเอื้ออำนวยต่อการกลับไปใช้ชีวิตในสังคมหลังพ้นโทษ และช่วยลดปัญหาการกลับมากระทำผิดซ้ำอีกทางหนึ่งเป็นกรอบแนวทางสำหรับภารกิจด้านการบำบัดฟื้นฟู แก้ไขพฤตินิสัย เพื่อปรับเปลี่ยนผู้ต้องขังทุกรายไม่ให้กลับมากระทำผิดซ้ำ อาจกล่าวได้ว่าเป็นการแก้ปัญหา “นักโทษ ล้นคุก” และเป็นการ “คึนคนดีสู่สังคม” (สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย องค์การมหาชน, 2562)

กรมราชทัณฑ์ เป็นหน่วยงานสุดท้ายในกระบวนการยุติธรรม นอกจากจะมีหน้าที่ในการควบคุมผู้กระทำผิดตามคำพิพากษาของศาลแล้ว ยังมีหน้าที่ที่สำคัญในการแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาพฤตินิสัยผู้กระทำผิด ให้กลับสู่สังคมได้อย่างปกติสุข อย่างไรก็ตามผู้กระทำผิดเหล่านี้ได้ถูกหล่อหลอมมาจากสถาบันทางสังคมหรือสภาพแวดล้อมมาเป็นเวลานาน การแก้ไขในเรือนจำเพียงระยะเวลาสั้นๆ จึงเป็นเรื่องที่ยากลำบากกรม

ราชทัณฑ์ได้พยายามอย่างยิ่งที่จะคิดค้นนวัตกรรม และพัฒนาวิธีในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดเพื่อสนองต่อต่อความคาดหวังของสังคม เพื่อคืนคนดี มีคุณค่า สู่สังคม เรือนจำซึ่งเป็นสถานที่ควบคุมตัวผู้ต้องขังตามคำพิพากษาของศาลหรือคำสั่งตามกฎหมาย เพื่อควบคุมตัว แก้ไขฟื้นฟู พัฒนาพฤติกรรม และเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยออกมาสู่สังคม ให้ผู้ต้องขังสามารถกลับมาใช้ชีวิตในสังคมได้และถือเป็นการคืนคนดีสู่สังคมตามวิสัยทัศน์ของกรมราชทัณฑ์ โดยไม่กลับไปกระทำความผิดซ้ำอีก แต่เนื่องด้วยสภาพปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม ส่งผลให้ยังคงมีผู้กระทำผิดกฎหมายต้องกลับมาก่อทำความผิดซ้ำ(กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมราชทัณฑ์, 2562)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินระดับ การนำนโยบายคืนคนดีสู่สังคมไปปฏิบัติของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม
2. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ ระหว่างการนำนโยบายคืนคนดีสู่สังคมไปปฏิบัติ กับปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ
3. เพื่อนำเสนอแนวทางและพยากรณ์ การนำนโยบายคืนคนดีสู่สังคมไปปฏิบัติของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม

สมมติฐานงานวิจัย

1. การนำนโยบายคืนคนดีสู่สังคมไปปฏิบัติของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง
2. ความสัมพันธ์ ระหว่างการนำนโยบายคืนคนดีสู่สังคมไปปฏิบัติ กับปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ไม่เป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวก
3. ปัจจัยความสำเร็จของการนำนโยบายคืนคนดีสู่สังคมไปปฏิบัติ สามารถพยากรณ์และนำเสนอแนวทางนโยบายคืนคนดีสู่สังคมของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ได้ไม่เกินร้อยละ 30

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรตาม ได้แก่ นโยบายคืนคนดีสู่สังคมของกรมราชทัณฑ์กระทรวงยุติธรรมบรรลุวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย ทฤษฎีประสิทธิภาพ ของ Gibson, John, & James (1982) ประกอบด้วย 1. การผลิต (Production) 2. ประสิทธิภาพ (Efficiency) 3. ความพึงพอใจ (Satisfaction) 4. การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) และ 5. การพัฒนา (Development)

ตัวแปรต้น จะใช้กรอบแนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ของ Van Meter & Van Horn (1975) ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย คุณลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ การติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานและภายในหน่วยงาน ความพอใจของงบประมาณ ภาวะผู้นำของหน่วยงาน ความมุ่งมั่นของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมของประชาชน ของ Cohen & Uphoff (1981) ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมหมายถึงหมายถึง ประชาชนต้องเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องใน 4 มิติ ได้แก่ การมีส่วนร่วมการตัดสินใจว่าควรทำอะไรและทำอย่างไรในการที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ของผู้รับโทษให้สามารถอยู่ร่วมกับคนธรรมดาในสังคมการมีส่วนร่วมเสียสละแรงกาย ความคิด ในการร่วมดำเนินการพัฒนาผู้รับโทษ ให้มีอาชีพติดตัวไปและสามารถประกอบ อาชีพสุจริตในสังคม การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันความสุขสงบในสังคม ที่เกิดขึ้นจากเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีของผู้รับโทษ การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนำนโยบายคืนคนดีสู่สังคมไปปฏิบัติ

ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ ประชาชนในพื้นที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทำการสุ่มตัวอย่าง แบบกรณี ที่ประชากรมีจำนวนไม่แน่นอน ผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากร ได้กลุ่มตัวอย่าง 384 คน และใช้การสุ่ม ตัวอย่างแบบแบบหลายขั้นตอน จาก 8 อำเภอของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สรุปลได้ อำเภอละประมาณ 50 คน (Roscoe, 1975)

ขอบเขตด้านพื้นที่ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ขอบเขตด้านเวลา มีนาคม 2567 – กันยายน 2567

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าและรวบรวม แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเรื่อง การนำนโยบายคีนคินดีสู่สังคมไปปฏิบัติของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม จำแนกเป็นหัวข้อนำเสนอ ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผล แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติ แนวคิดและทฤษฎีการมีส่วนร่วม การจัดการ คีนคินดีสู่สังคมของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านนโยบายคีนคินดีสู่สังคมของกรม ราชทัณฑ์ และกรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผล

ประสิทธิผล คือ ตัวการที่จะเป็นเครื่องมือตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารและองค์การประสบ ความสำเร็จหรือไม่เพียงใด อย่างไรก็ตาม คำว่าประสิทธิผลยังมีความแตกต่างกันอยู่ในความเข้าใจของ นักวิชาการต่างสาขากัน สำหรับนักเศรษฐศาสตร์หรือนักวิเคราะห์ทางการเงิน ประสิทธิผลขององค์การ (Organization Effectiveness) มีความหมายอย่างเดียวกันกับผลกำไร (Profit) หรือผลประโยชน์จากการ ลงทุน (Return On Investment) สำหรับผู้จัดการฝ่ายผลิต ประสิทธิผลมักหมายถึงความถึงคุณภาพ หรือ ปริมาณของผลผลิตที่เป็นสินค้าหรือบริการ สำหรับนักวิทยาศาสตร์ การวิจัยประสิทธิผลอาจถูกตีความในรูป ของจำนวนสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ หรือผลผลิตใหม่ๆขององค์การและสำหรับนักสังคมศาสตร์ ประสิทธิผลมัก หมายถึงความถึง คุณภาพของชีวิตการทำงาน นอกจากนี้ยังมีความเห็นอีกว่า ประสิทธิผลขององค์กรจะมีขึ้นได้ ย่อมขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ว่า องค์กรสามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้ง ไว้แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดที่อยู่เบื้องหลังควบคู่กับประสิทธิผล คือ ความมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงการมีสมรรถนะ สูงสามารถมีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลได้สูง โดยได้ผลผลิตที่มีมูลค่าของทรัพยากรที่ใช้ไปนอกจาก ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย อันเป็นความมีประสิทธิภาพ โดยทั่วไปแล้วการประเมินประสิทธิผลอาจ พิจารณาได้จากคุณภาพของผลผลิตหรือบริการพื้นฐานขององค์การ หรือความสามารถในการผลิตสินค้าหรือ บริการขององค์การ ความพร้อมหรือความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานที่เฉพาะเจาะจงเมื่อถูกขอร้องให้ทำ ผลตอบแทน หรือผลกำไรที่ได้รับจากการผลิตสินค้าและบริการ เป็นต้น

ประสิทธิผลองค์การ หมายถึง ระดับที่ซึ่งองค์การบรรลุเป้าประสงค์ระยะสั้นและระยะยาว ทั้งในเชิง

ผลลัพธ์และกระบวนการการเลือกตัวแปร หรือเรื่องที่น่าสนใจมาเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลสะท้อน ค่านิยมของกลุ่มยุทธศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อการอยู่รอดขององค์การสะท้อนความสนใจของผู้ประเมิน และ ระยะเวลาที่องค์กรได้รับการจัดตั้งขึ้นมา เป็นความสามารถในการอยู่รอด ความสามารถในการปรับตัว การ ดำรงสภาพและการเจริญเติบโตขององค์การ ด้วยการที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถในการแยกแยะการบริหารและ การใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (Robbins, 1990)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ความหมายของนโยบายสาธารณะ หมายถึงสิ่งที่รัฐบาลตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำ เป็นการตัดสินใจของรัฐบาลเพื่อจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ของสังคมเช่นปัญหา นโยบายต่างประเทศ ปัญหาการป้องกันสิ่งแวดล้อม ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาคนว่างงาน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานของรัฐบาลกับสิ่งแวดล้อม คำนียามต่าง ๆ ที่มีต่อนโยบายสาธารณะในความหมายอย่างกว้าง จนไม่อาจแยกความแตกต่างระหว่างงานนโยบายกับงานประจำได้อย่างชัดเจน ซึ่งเป็นการตัดสินใจขั้นต้นที่กำหนดแนวทางอย่างกว้างๆโดยทั่วไปเพื่อนำไปเป็นแนวทางการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นแนวทางปฏิบัติของรัฐบาลที่กำหนดวัตถุประสงค์ที่แน่นอน เพื่อให้บุคคลจัดการกับปัญหาหรือเรื่องที่อยู่ในความสนใจ องค์ประกอบของการเป็นนโยบายสาธารณะมี 4 ประการได้แก่ 1) เป็นแนวทางปฏิบัติกว้างๆ ที่กำหนดโดยรัฐบาลหรือข้าราชการระดับสูงที่มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย 2) มีวัตถุประสงค์ที่แน่นอนไม่อย่างใดก็อย่างหนึ่ง 3) รัฐบาลมีความจริงจังและจริงจังที่จะทำให้มีการนำนโยบายไปปฏิบัติ 4) นโยบายอาจเป็นบวก (Positive) หรืออาจเป็นลบ (Negative) หรืออาจเป็นการกระทำก็ได้

สรุป นโยบายสาธารณะเป็นแนวทางปฏิบัติของรัฐบาล ซึ่งกำหนดวัตถุประสงค์แน่นอนไม่ทางใดก็ทางหนึ่งเพื่อแก้ปัญหาในปัจจุบันเพื่อป้องกันหรือหลีกเลี่ยงปัญหาในอนาคต เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงปรารถนา รัฐบาลมีความจริงจังและจริงจัง ที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติ นโยบายอาจเป็นบวกหรือเป็นลบก็ได้ อาจเป็นกระทำหรือเว้นการกระทำก็ได้ (Thomas, 1978)

แนวคิดและทฤษฎีการมีส่วนร่วม

ทฤษฎีการมีส่วนร่วมของ Cohen & Uphoff (1981) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง สมาชิกของชุมชนต้องเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องใน 4 มิติ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมการตัดสินใจว่าควรทำอะไรและอย่างไร 2) การมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา รวมทั้งลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลสรุปว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกภาคส่วนร่วมมือกันการตัดสินใจการดำเนินกิจกรรม การติดตามตรวจสอบ และการประเมินผลร่วมกันเป็นไปอย่างมีอิสรภาพ เสมอภาคนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานเพื่อพัฒนาหรือใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญของแต่ละคนในการแก้ปัญหาของชุมชนและพัฒนางานในกลุ่มให้มีความโปร่งใสและให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นภารกิจการคืนคนดีสู่สังคมของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม กรมราชทัณฑ์ได้ริเริ่มโครงการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง โดยได้น้อมนำโครงการพระราชทานฯ โคกหนองนาแห่งน้ำใจและความหวัง กรมราชทัณฑ์ เปลี่ยนคุกเป็นศูนย์เรียนรู้ศาสตร์พระราชา คืนคนดีมีคุณค่าสู่สังคม อย่างยั่งยืน “เปลี่ยนผู้กระทำผิดคนเดิมเป็นคนใหม่ ด้วยกระบวนการพัฒนาพฤตินิสัย เพื่อคืนคนดีมีคุณค่าสู่สังคม” นับเป็นหนึ่งในภารกิจของกรมราชทัณฑ์ ที่นอกจากจะรับผิดชอบบทบาท ในการควบคุมดูแลผู้ต้องขังมิให้หลบหนี เพื่อความปลอดภัยของสังคมแล้ว การพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังนับเป็นอีกหนึ่งภารกิจที่สำคัญไม่แพ้กัน โดยเฉพาะปัจจุบัน “คุก” ไม่ได้มีไว้เพื่อคุมขัง หรือแก้แค้นทดแทนเพียงอย่างเดียว แต่มีไว้เพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง ให้เปลี่ยนเป็นคนใหม่ ไม่หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำ นำไปสู่การคืนคนดี มีคุณค่า สู่สังคมได้ในท้ายที่สุด (ประชาสัมพันธ์ กรมราชทัณฑ์, 2564)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุชาติ สมณะ และลัดดาวรรณ ณ ระนอง (2560) ผลการวิจัยปรากฏว่า ปมของผู้ต้องขังที่มีต่อภารกิจคืนคนดีสู่สังคมมี 3 ประการ ได้แก่ 1) ผู้ต้องขังมี ความคิดและพฤติกรรมตามสัญชาตญาณ คือ มีพฤติกรรม การกระทำตามใจตน ไม่กระทำในสิ่งที่ป็นหน้าที่หลักของตน รวมทั้งมีความโกรธ ความอึดอัดตันใจและมีความคิดที่ผิดพลาดไปจากความเป็นจริง 2) ผู้ต้องขังมี ความคิดและพฤติกรรมตามอุปนิสัยส่วนตัวคือ มีพฤติกรรมปฏิเสธและไม่ยอมรับเอากิจกรรมด้านการศึกษา การอบรม และการฝึกวิชาชีพที่เกี่ยวกับการ

พัฒนาพฤติกรรม โดยมักจะทำกิจกรรมตามใจตนเอง และ 3) ผู้ต้องขังมีความคิดและพฤติกรรมตามการเรียนรู้จากสังคม คือ มีพฤติกรรมที่แสดงถึงการขาดความสนใจในหน้าที่ ความรับผิดชอบของตน ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมในการใช้ชีวิตประจำวันกับผู้คนและเพื่อนๆ ในเรือนจำ

ปิยะวัฒน์ ปิ่นเจริญ และฐิตียา เพชรมุณี (2565) ผลการศึกษาพบว่า 1) กระบวนการทำงานของศูนย์แรกรับราชทัณฑ์แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือกระบวนการก่อนปล่อยตัว กระบวนการในวันปล่อยตัวและกระบวนการภายหลังปล่อยตัว 2) ปัญหาและอุปสรรคสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของศูนย์แรกรับได้แก่ ปัญหาด้านบุคลากร ปัญหาด้านการให้ข้อมูลของผู้ต้องขัง ปัญหาด้านสังคม และปัญหาด้านข้อกฎหมายและ 3) แนวทางการพัฒนาการดำเนินการของศูนย์แรกรับคือ การเพิ่มบุคลากรในตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ในเรือนจำ/ทัณฑสถานที่ยังขาดแคลน การให้ผู้พ้นโทษที่ได้รับความช่วยเหลือจากศูนย์แรกรับเข้ามาบรรยายถึงประโยชน์ที่จะได้รับในการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง การจัดทำสื่อหรือกิจกรรม เพื่อเผยแพร่ตัวอย่างของผู้พ้นโทษที่สามารถกลับตัวได้ เพื่อให้สังคมเปลี่ยนทัศนคติ และการแก้ข้อกฎหมายเพื่อให้ผู้พ้นโทษได้มีโอกาสประกอบกิจการของตนเอง หรือได้รับการจ้างงานมากขึ้น

นิตา ศิลารัตน์ (2556) ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลได้รับการอบรมในด้านวิชาชีพ และคุณธรรมจริยธรรมภายในเรือนจำ โดยการอบรมในด้านวิชาชีพส่วนใหญ่ไม่สามารถนำความรู้มาใช้ประกอบอาชีพในปัจจุบันได้ แต่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความพึงพอใจในการอบรมด้าน คุณธรรมจริยธรรม และต้องการให้มีการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างจริงจังเพิ่มขึ้น เนื่องจากเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจไม่กระทำผิดซ้ำ การดำเนินชีวิตในสังคมของอดีตผู้ต้องขังคดียาเสพติดหลังพ้นโทษ พบว่าอดีตผู้ต้องขังส่วนใหญ่มีความสุข และไม่มีปัญหาในการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน โดยมีคำสอนทางศาสนาเป็นที่ยึดเหนี่ยว จิตใจ มีครอบครัวและสังคมที่เข้าใจ แต่ยังพบปัญหาอุปสรรคในด้านการทำงาน เนื่องจากขาดหน่วยงานที่สนับสนุนในการรับเข้าทำงานและมีอายุที่เพิ่มมากขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยฉบับนี้ได้รับการออกแบบโดยบูรณาการแนวคิดจากทฤษฎีว่าด้วยการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation) ของ Van Meter และ Van Horn (1975), ทฤษฎีการมีส่วนร่วมของ Cohen และ Uphoff (1981) และทฤษฎีประสิทธิผลขององค์การของ Gibson, Ivancevich และ Donnelly (1982) โดยกรอบแนวคิดประกอบด้วย

ตัวแปรต้นคือ

1. การมีส่วนร่วมของประชาชน อิงจากทฤษฎีของ Cohen และ Uphoff (1981) การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเชื่อมโยงระหว่างนโยบายกับผลลัพธ์ ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การร่วมดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

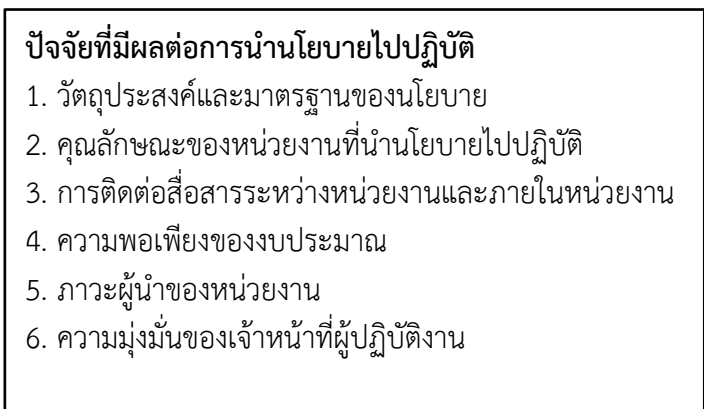
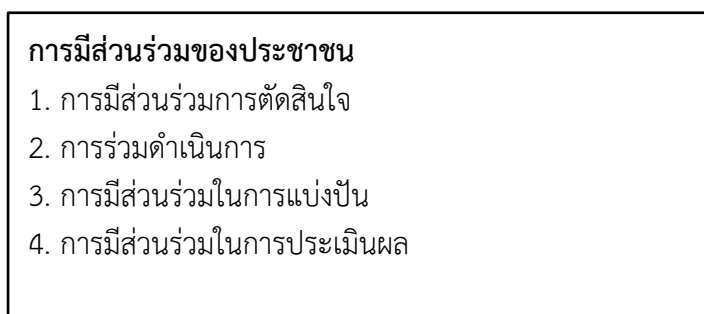
2. ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ อิงจากแนวคิดของ Van Meter และ Van Horn (1975) ตัวแปรนี้ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ วัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย คุณลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ การสื่อสารระหว่างหน่วยงาน ความพอเพียงของทรัพยากร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความมุ่งมั่นของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพของการนำนโยบายคืนคนดีสู่สังคมใช้กรอบแนวคิดเรื่อง "ประสิทธิผลขององค์การ" ของ Gibson et al. (1982) ซึ่งชี้ให้เห็นถึงมิติของผลลัพธ์จากการดำเนินงานที่มีคุณภาพ ครอบคลุมถึงการผลิต (Productivity) ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน (Efficiency) ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

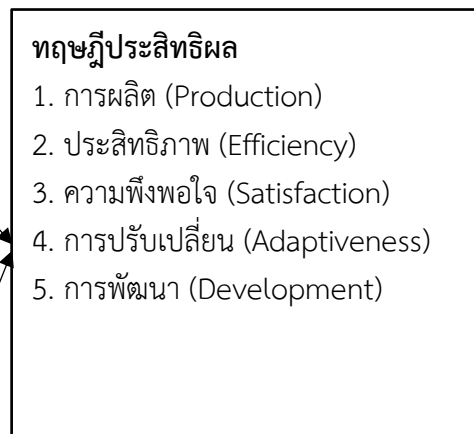
(Satisfaction) การปรับเปลี่ยนให้เข้ากับบริบท (Adaptiveness) และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Development)

การจัดองค์ประกอบของแผนภาพกรอบแนวคิดดังกล่าว แสดงถึงเส้นทางความสัมพันธ์จากปัจจัยต้นผ่านกลไกการมีส่วนร่วมของประชาชน ไปสู่ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมในการประเมินความสำเร็จของการนำนโยบาย "คืนคนดีสู่สังคม" ไปปฏิบัติ ดังแผนภาพที่ 1

ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่างคือประชาชนจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ทั้ง 8 อำเภอ จำนวน 400 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เพื่อการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบกำหนดข้อเลือกตอบ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ก่อนการนำแบบสอบถามไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยในสองด้าน ได้แก่ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และ ความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามในแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์และตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านนโยบายสาธารณะและกระบวนการคืนคนดีสู่สังคม ดำเนินการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามในแต่ละตอน และทำการคำนวณดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การยอมรับค่าดัชนีที่ 0.90 ผลการตรวจสอบพบว่า ข้อคำถามทั้งหมดมีค่า IOC อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

2. ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ผู้วิจัยได้ทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อประเมินความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในแต่ละตอน ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นในแต่ละตอนอยู่ในระดับสูง โดยมีค่า Cronbach's Alpha อยู่ที่ 0.89 ซึ่งแสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นในระดับที่สามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้อย่างเหมาะสม

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาแปลงรหัสตัวเลข และสร้างตัวแปร แล้วบันทึกลงโปรแกรมเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยระบบคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันและสมการถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการนำนโยบายคืบคนดีสู่สังคมไปปฏิบัติของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า การพัฒนาของรูปแบบนโยบาย อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมาคือ การผลิต อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมาคือ ความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมาคือ ประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และคุณภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความสำเร็จของการนำนโยบายคืบคนดีสู่สังคมไปปฏิบัติของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ด้านตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สภาพเศรษฐกิจสังคม และการเมือง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือ มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รองลงมาคือ การสื่อสารและการประสานงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมาคือ ความมุ่งมั่นของข้าราชการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รองลงมาคือ คุณลักษณะของกรมราชทัณฑ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้นำและภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมของชุมชนในการนำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลและรับผลประโยชน์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมของชุมชนด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมของชุมชนด้านความคิดการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนด้านการวางแผนและดำเนินการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 การนำนโยบายคืบคนดีสู่สังคมไปปฏิบัติของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการทดสอบพบว่า การนำนโยบายคืบคนดีสู่สังคมไปปฏิบัติของกรมราชทัณฑ์กระทรวงยุติธรรม โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.99 อยู่ในระดับมาก จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้งว่าการนำนโยบายคืบคนดีสู่สังคมไปปฏิบัติของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม อยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 ความสัมพันธ์ ระหว่างการนำนโยบายคืบคนดีสู่สังคมไปปฏิบัติของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม กับปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ไม่เป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวก ผลการทดสอบพบว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างการนำนโยบายคืบคนดีสู่สังคมไปปฏิบัติของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรมกับปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นเชิงบวกระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้งว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างการนำนโยบายคืบคนดีสู่สังคมไปปฏิบัติของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม กับปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ไม่เป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวก

สมมติฐานที่ 3 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ สามารถพยากรณ์การนำนโยบายคืบคนดีสู่สังคมไปปฏิบัติของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ได้ร้อยละ 79.0 โดยมีตัวแปร ด้านสภาพเศรษฐกิจสังคม และการเมือง ความมุ่งมั่นของข้าราชการ ผู้นำและภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมของชุมชนด้านความคิดและการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

การอภิปรายผล

1. การนำนโยบายคืบคนดีสู่สังคมไปปฏิบัติของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า การพัฒนาของรูปแบบนโยบาย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมาคือ การผลิต อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมาคือ ความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมาคือ ประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และคุณภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ตามลำดับ สอดคล้องกับ ยศพนต์ สุธรรม และคณะ (2561) ผลของการศึกษาพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและปัญหาของการมีส่วนร่วมเพื่อคืบคนดีสู่สังคมระหว่างศูนย์ยุติธรรมชุมชน และเรือนจำกลางฉะเชิงเทรา คือ สังคมมีทัศนคติในด้านลบต่อผู้ต้องขังที่ได้รับการปล่อยตัว การประสานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีงานรองรับหลังจากที่ผู้ต้องขังพ้นโทษ สื่อ ข่าวดังที่สังคมได้รับเกี่ยวกับผู้ต้องขังที่พ้นโทษเป็นไปในด้านลบ ตลอดจนปัญหาที่สังคมไม่ตระหนักถึงความจำเป็นของการมีส่วนร่วมในการคืบคนดีสู่สังคม 2) รูปแบบที่เหมาะสมในการมีส่วนร่วม เพื่อคืบคนดีสู่สังคมระหว่างศูนย์ยุติธรรมชุมชนและเรือนจำกลางฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย การเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยในเรื่องการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน การรับรองความประพฤติให้กับผู้ต้องขังที่ได้รับการปล่อยตัว การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมทั้งในระหว่างต้องโทษและหลังพ้นโทษ การประสานงานระหว่างเรือนจำและศูนย์ยุติธรรมชุมชน ตลอดจนการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อผู้ต้องขัง 3) การประเมินรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อคืบคนดีสู่สังคมระหว่างศูนย์ยุติธรรมชุมชนและเรือนจำกลางฉะเชิงเทรา พบว่า รูปแบบดังกล่าวสามารถนำไปพัฒนาการมีส่วนร่วมระหว่างศูนย์ยุติธรรมชุมชนและเรือนจำกลางฉะเชิงเทราในการคืบคนดีสู่สังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ปัจจัยความสำเร็จของการนำนโยบายคืบคนดีสู่สังคมไปปฏิบัติของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ด้านตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือ มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รองลงมาคือ การสื่อสารและการประสานงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมาคือ ความมุ่งมั่นของข้าราชการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รองลงมาคือ คุณลักษณะของกรมราชทัณฑ์อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้นำและภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ตามลำดับ สอดคล้องกับ สุวรรณ กิตติวานิช และคณะ (2564) ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการของผู้ต้องขังที่มีต่อ การพัฒนาอาชีพ มี 4 ด้าน คือ (1) ด้านช่างตัดผม (2) ด้าน

ช่างปุกระเบื้อง (3) ด้านการประกอบอาหาร และ (4) ด้านการเกษตร ผู้ต้องขังมีความต้องการพัฒนาอาชีพทั้ง 4 ด้านอาชีพ เนื่องจากเป็นอาชีพอิสระและลงทุนไม่สูง เป็นทั้งอาชีพที่ตลาดแรงงานมีความต้องการมากโดยมีความต้องการที่จะฝึกทักษะอาชีพกับ ผู้มีประสบการณ์ที่เป็นมืออาชีพมาให้ความรู้ และฝึกทักษะอาชีพให้เกิดความชำนาญ สามารถพัฒนาเป็นอาชีพหลักที่ยั่งยืน เมื่อพ้นโทษออกไปสามารถประกอบอาชีพในการเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ สำหรับข้อเสนอแนะการพัฒนาอาชีพผู้ต้องขัง ทั้ง 4 ด้านอาชีพ มีข้อเสนอแนะให้มีบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะและมีประสบการณ์ที่เป็นมืออาชีพ มีเทคนิคใหม่ ๆ ในการฝึกอาชีพเพื่อช่วยให้มีความชำนาญ ซึ่งหากได้รับการพัฒนาที่ดีแล้ว ผู้ต้องขังจะมีอาชีพหลักในการดำรงชีวิตหลังพ้นโทษสามารถมีอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ ไม่หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำอีก

3. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการนำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลและรับผลประโยชน์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมของชุมชนด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมของชุมชนด้านความคิดการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนด้านการวางแผนและดำเนินการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ตามลำดับ สอดคล้องกับ กานต์สินี ่องอาจ และจันทราทิพย์ สุขุม (2564) ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาของการมีส่วนร่วมของศูนย์ยุติธรรมชุมชนเพื่อคืนคนดีสู่สังคม คือ สังคมมีทัศนคติในด้านลบต่อผู้ต้องขังที่ได้รับการปล่อยตัว การประสานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีงานรองรับหลังจากที่ผู้ต้องขังพ้นโทษ สื่อและข่าวสารที่สังคมได้รับเกี่ยวกับผู้ต้องขังที่พ้นโทษเป็นไปในด้านลบ ตลอดจนปัญหาที่สังคมไม่ตระหนักถึงความจำเป็นของการมีส่วนร่วมในการคืนคนดีสู่สังคม จึงเป็นสาเหตุสำคัญในการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังหลังปล่อยตัว จะเห็นได้ว่าสภาพปัจจุบันและปัญหาของการมีส่วนร่วม เพื่อคืนคนดีสู่สังคมโดยศูนย์ยุติธรรมชุมชน จำเป็นต้องกำหนดรูปแบบและการสร้างโอกาสที่เหมาะสมให้กับผู้พ้นโทษ ในการมีส่วนร่วมของศูนย์ยุติธรรมชุมชนเพื่อคืนคนดีสู่สังคม พร้อมทั้งกำหนดรูปแบบและข้อตกลงในการสร้างโอกาส เพื่อป้องกันการกระทำผิดซ้ำ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. เห็นควรเสนอให้รัฐบาลกำหนดมาตรการหรือข้อกฎหมายในการป้องกันการหวนกลับมากระทำผิดซ้ำอีก

2. เห็นควรเสนอให้มีการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจแก่ผู้บริหารและข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน ให้เห็นถึงความสำคัญของการสื่อสาร การประสานงานในเชิงรุก เพื่อเข้าถึงปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของผู้ต้องขังที่พยายามกลับตัวเป็นคนดีของสังคม

3. เห็นควรให้มีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานรัฐและชุมชน เพื่อช่วยส่งเสริมและสนับสนุนผู้พ้นโทษที่พยายามกลับตัวเป็นคนดีของสังคม ต้องอาศัยการให้โอกาสและการร่วมคิดร่วมทำกันอย่างจริงจังจากทุกฝ่าย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีการจัดการฝึกอบรมด้านอาชีพที่เหมาะสมและสอดคล้องกับตลาดแรงงาน ให้แก่ผู้ต้องขังทั้งในช่วงระหว่างต้องโทษ ช่วงเตรียมความพร้อมก่อนพ้นโทษ และหลังพ้นโทษ

2. ควรมีการประชาสัมพันธ์เพื่อยกย่องเชิดชู หน่วยงานหรือบุคลากรที่เป็นต้นแบบของการให้โอกาสและส่งเสริมความเข้าใจของสังคมที่มีต่อผู้ต้องขังที่พยายามกลับตัวเป็นคนดี

3. ควรมีการสร้างการรับรู้และส่งเสริมความเข้าใจ การน่านโยบายคืบคนดีสู่สังคมไปปฏิบัติของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ในภาคประชาชนและสังคมอย่างทั่วถึง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ทำการวิจัยแบบมีส่วนร่วมกับองค์กรภาคเอกชนและภาคประชาชน เพื่อการพัฒนาความเข้าใจในการน่านโยบายคืบคนดีสู่สังคมไปปฏิบัติของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม

2. ทำการวิจัยเพื่อเพิ่มความเข้าใจในการสร้างองค์ความรู้ การน่านโยบายคืบคนดีสู่สังคมไปปฏิบัติของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม

3. ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม อาจช่วยให้เข้าใจประสบการณ์และมุมมองของผู้เกี่ยวข้องในเชิงลึก

เอกสารอ้างอิง

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมราชทัณฑ์. (2562). ร่างแผนปฏิบัติการกรมราชทัณฑ์ พ.ศ. 2563-2565. http://www.correct.go.th/popmaha/image/1198136_%202563%20-%202565.pdf.

กานต์สินี งามอาจ และจันทราทิพย์ สุขุม. (2564). การมีส่วนร่วมของศูนย์ยุติธรรมชุมชนในการสร้างโอกาสฟื้นฟูผู้พ้นโทษสู่สังคม. <http://www2.huso.tsu.ac.th/ncom/csd/csdfulpdf/f275.pdf>.

นิศา ศิลารัตน์. (2556). การดำเนินชีวิตในสังคมของอดีตผู้ต้องขังคดียาเสพติด. *วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ*, 3(4), 319-325.

ประชาสัมพันธ์ กรมราชทัณฑ์. (2564). ราชทัณฑ์ ผุดโครงการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง น้อมนำโครงการพระราชทานฯ โคกหนองนาแห่งน้ำใจและความหวัง กรมราชทัณฑ์ เปลี่ยนคุกเป็นศูนย์เรียนรู้ศาสตร์พระราชา คืบคนดี มีคุณค่าสู่สังคมอย่างยั่งยืน.

ปิยะวัฒน์ ปิ่นเจริญ และฐิตยา เพชรมณี (2565). แนวทางการพัฒนาการดำเนินการของ “ศูนย์แคร์” กรมราชทัณฑ์. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 13(2), 30-32.

ยศพนธ์ สุธรรม, ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ, ปรีชา ดิลกภูมิสิทธิ์, และปกรณ์ มณีปกรณ์. (2561). รูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อคืบคนดีสู่สังคมระหว่างศูนย์ยุติธรรมชุมชน และเรือนจำกลางฉะเชิงเทรา. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพ*, 5(1), 30-31.

สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย องค์การมหาชน. (2562). ประกาศขับเคลื่อนการนำข้อกำหนดแมนเดลา-แห่งแรกในโลก. <https://www.tijthailand.org/highlight/detail/>.

สุชาติ สมณะ และลัดดาวรรณ ณ ระนอง (2560). ปมของผู้ต้องขังที่มีต่อภารกิจคืบคนดีสู่สังคม. *Veridian Journal Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 10(2), 5-8.

สุวรรณี กิตติวานิช, จักรวาล สุขไมตรี, บารมีบุญ แสงจันทร์, และสัณห์รัฐ จักรภัทรวงศ์. (2564). การพัฒนาอาชีพผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดระนอง เพื่อการดำรงชีวิตหลังพ้นโทษ. *วารสารรัฐศาสตร์รอบรู้และสหวิทยาการ*, 5(2), 54-58.

Cohen, J.M., & Uphoff, N.T. (1981). *Rural Development Participation: Concept and Measure for Project Design Implementation and Evaluation: Rural Development Committee Center for international Studies*. New York: Cornell University Press.

- Gibson, J. H., John, M. I., & James H.D. (1982). *Organizations: Behavior structure and Processes* (4th ed.), Austin, TX: Business Publications.
- Robbins, S.P. (1990). *Organization Theory: Structure, Designs and Applications* (3rd ed). Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Roscoe, J.T. (1975). *Fundamental Research Statistics for the Behavioral Sciences*. New York: Holt Rinehart and Winston, Inc.
- Thomas, R. D. (1978). *Understanding public policy*. Englewood Cliffs., N.J. : Prentice-Hall.
- Van Meter, D. S., & Van Horn, C. E. (1975). *The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework*. *Administration & Society*, 6, 445-488.

การบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

Moral School administration by Educational Institution Administrators
the Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 2

อภิจรรย์ จันทร์เพชร

Apijaree Chanphet

ครู โรงเรียนบ้านดอนมะกอก

Teacher, Ban Don Makok School

E-mail: noolekchanphet@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 (2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตัวแปรเพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (3) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จำนวน 269 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูป ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามขนาดโรงเรียน โดยเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) อยู่ระหว่าง .70 – 1.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทุกด้านจากข้อมูลจริงทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 ผลการวิจัย พบว่า (1) การบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความซื่อสัตย์สุจริตและอุดมการณ์คุณธรรม ส่วนด้านความพอเพียงอยู่ในระดับปานกลาง (2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า เพศและขนาดโรงเรียนไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นของครู แต่ประสบการณ์การปฏิบัติงานส่งผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยเน้นให้ผู้บริหารพัฒนาคุณธรรม 5 ด้านอย่างสมดุล โดยเฉพาะการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมคุณธรรมในสถานศึกษา

คำสำคัญ: การบริหารโรงเรียน โรงเรียนคุณธรรม ผู้บริหารสถานศึกษา คุณธรรมในการบริหาร การมีส่วนร่วมของชุมชน

Abstract

This research has the following objectives: (1) To study the ethical management of school operations by administrators affiliated with the educational district office in Petchaburi Province, District (2) To compare the ethical management of school operations by administrators based on gender, school size, and work experience. (3) To investigate problems and suggestions regarding the ethical management of school operations by administrators. The sample group includes teachers affiliated with the educational district office in Petchaburi Province, District 2, totaling 269 individuals. The sample size was determined using sample

size table at a 95% confidence level. The stratified random sampling method was employed based on school size, considering the proportion of the sample group in each stratum. The data collection instrument was a questionnaire with a content validity index ranging from .70 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.95 based on actual data. Research findings revealed that: (1) Research findings revealed that the moral school administration by educational institution administrators was rated at a high level, particularly in the dimensions of honesty and moral ideology. In contrast, the dimension of sufficiency economy was rated at a moderate level. (2) When comparing the ethical management of school operations by administrators, it was found that gender and school size did not significantly affect teachers' opinions, whereas work experience demonstrated statistically significant differences. The study recommends that school administrators promote balanced development across all five moral dimensions, with particular emphasis on building collaborative networks with communities to foster a moral culture within educational institutions.

Keywords: School administration, Moral school, Educational leadership, Honesty and integrity, Community participation

บทนำ

ในยุคการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของการแข่งขันแต่ละประเทศ และสามารถยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัตได้ โดยประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถก้าวทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ของภูมิภาค และของโลกซึ่งต้องควบคู่ไปกับการดำรงรักษาประเพณี วัฒนธรรม และอัตลักษณ์ของประเทศด้วย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. 1-16) การจัดการศึกษาในปัจจุบันจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้ตอบสนองกับทิศทางการผลิต และการพัฒนากำลังคนดังกล่าว โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยให้ได้ทั้งความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ดี ซึ่งจำเป็นต้องใช้ในการดำรงชีวิตในปัจจุบัน การประกอบอาชีพ และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. 1-16) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินงานจัดโครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. เป็นการสืบสานพระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ตามพระราชประสงค์ของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 10 เพื่อมุ่งหวังให้สามารถเสริมสร้างระบบค่านิยมทางคุณธรรมอย่างยั่งยืนในระดับบุคคลและองค์กรและมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสมจนเกิดความสมดุล และยั่งยืนในการใช้ชีวิต ซึ่งทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้จัดทำโครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ขึ้น เพื่อมุ่งปลูกฝังให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการปลูกฝังคุณธรรม 5 ประการ ได้แก่ ความพอเพียง ความกตัญญู ความซื่อสัตย์สุจริตความรับผิดชอบ และการมีอุดมการณ์คุณธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, น. 1-3) จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานโรงเรียน

คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เพื่อให้สถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา นำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์สามข้อ คือ (1) เพื่อศึกษาการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 (2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตัวแปรเพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ (3) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

การทบทวนวรรณกรรม

โรงเรียนคุณธรรม คือ การปลูกฝังความประพฤติดีปฏิบัติตนที่ถูกต้องดีงาม ระเบียบร้อยทั้งกายวาจาและใจ การดำเนินชีวิตอยู่บนพื้นฐานความรู้คู่คุณธรรม โดยสถานศึกษามีการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ดีมีจิตสำนึกที่ดีให้กับผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน ยอมรับกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ตามบรรทัดฐานที่สังคมมีการยอมรับร่วมกัน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความพอเพียง ความกตัญญูความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ และอุดมการณ์คุณธรรม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ความพอเพียงตามแนวคิดของโรงเรียนคุณธรรม หมายถึง คุณลักษณะแสดงออกถึงการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 สำนักพัฒนานวัตกรรมการศึกษา (2560, น. 4-5) ระบุว่า มีการดำเนินชีวิตด้วยความไม่เพ่งเพื่อ รู้จักความพอดีไม่มากไม่น้อยจนเกินไป มีความพอประมาณเหมาะสมกับตนเอง มีความมุ่งมั่นตั้งใจ ตัดสินใจอย่างรอบคอบโดยพิจารณาถึงการมีเหตุมีผลและคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำ รู้จักการฝึกตนเพื่อพัฒนาตนเองไม่ทุจริต และไม่เบียดเบียนผู้อื่น มีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงจากด้านต่าง ๆ มีจิตสำนึกที่ดีต่อตนเอง และสังคมด้วยการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และดำรงตนอยู่บนพื้นฐานของความรู้ควบคู่กับคุณธรรม คำนึงถึงบริบทสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ของตนเอง ครอบครัว ชุมชนในท้องถิ่น และประเทศชาติ

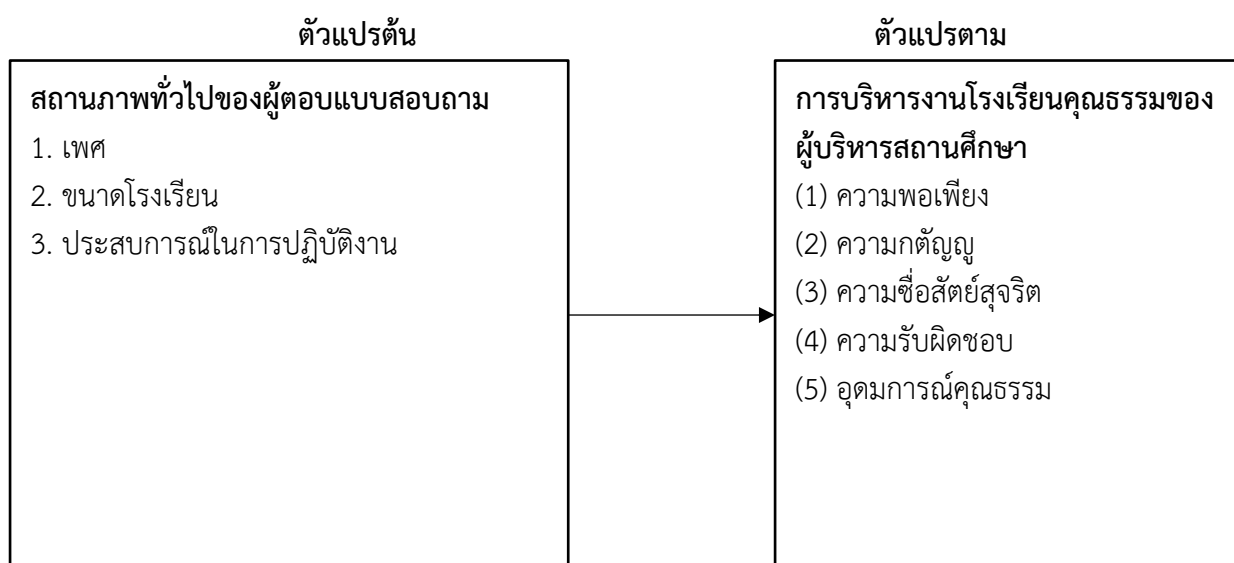
ความกตัญญูตามแนวคิดของโรงเรียนคุณธรรม หมายถึง การดำรงตนเรียบง่าย ประพฤติตนด้วยความดีงามทั้งต่อหน้าและลับหลัง แสดงความเคารพนับถือ เชื่อฟัง การทำให้ผู้อื่นสบายใจ และช่วยเหลือในกิจการงานต่าง ๆ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, น. 1-3) ระบุว่า การไม่หลงลืมในความเป็นตัวของตนเองเมื่อเกิดผลสำเร็จ รู้และยอมรับผลของการกระทำด้วยการตอบแทนบุญคุณด้วยการทำดีต่อผู้มีพระคุณหรือผู้อุปการะคุณ และมีความยกย่อง เชิดชูทุกคนทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วมในการทำงานความซื่อสัตย์สุจริตตามแนวคิดของโรงเรียนคุณธรรม หมายถึง การยืนหยัดยึดมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตยึดหลักความถูกต้อง ฝึกฝนพัฒนาตนให้มีความซื่อสัตย์สุจริต ปลูกฝังคุณธรรมให้เป็นคนดีมีประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม ประพฤติและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง ความเป็นธรรม ความเป็นกลางไม่เลือกปฏิบัติให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง มีความจริงใจต่อผู้อื่นทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวของตน คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ (2559, น. 3) ระบุว่า แสดงความกล้าที่จะปฏิเสธการกระทำไม่ซื่อตรงของบุคคลอื่นที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร และมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติตนตามกฎหมายระเบียบโดยสามารถตรวจสอบการกระทำได้เสมอ

ความรับผิดชอบตามแนวคิดของโรงเรียนคุณธรรม หมายถึง การมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองไม่ว่าอยู่ในฐานะใด ๆ แสดงความตั้งใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเสร็จตามเวลาที่กำหนด ยอมรับและเคารพกฎกติกาของส่วนรวมที่ตั้งไว้ พร้อมรับการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกเมื่อ และผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องการจัดการศึกษารู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, น. 1-3) ระบุว่า โดยมีการพรัาสอนเยาวชนให้รู้จักหน้าที่ของตนเอง รู้จักความรับผิดชอบ ยึดมั่นคุณธรรม ประพฤติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและกล้าที่จะยอมรับผลที่เกิดจากการกระทำไม่ว่าจะเป็นผลดีและผลเสีย

อุดมการณ์คุณธรรมตามแนวคิดของโรงเรียนคุณธรรม หมายถึง ร่วมกันเสริมสร้างหลักในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล พร้อมการปลูกฝังแนวความคิด และแนวปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด มีการบริหารงานยึดหลักความถูกต้องและความความยุติธรรม มีความมุ่งมั่น ความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่ายที่จะพัฒนาระบบการศึกษาของชาติให้เป็นไปด้วยความมั่นคง มีจิตสำนึก มีทัศนคติที่ดีควบคู่กับมีคุณธรรมและจริยธรรม ธนาสาร บัลลังก์ปัทมา (2563, น. 64-65) ระบุว่า มีการปลูกฝังความคิดเชิงอุดมการณ์ตามแนวคิดของโรงเรียนคุณธรรมอย่างกว้างขวาง และใช้หลักการโดยให้อิทธิพลประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้

กรอบแนวคิดการวิจัย

สำหรับกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยนี้ได้ยึดแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, น. 1-3) มาเป็นกรอบแนวคิด ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และเพื่อให้เป็นไปตาม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย และผลการวิจัยที่มีความตรงภายใน (Internal validity) และความตรงภายนอก (External Validity) ผู้วิจัยได้ดำเนินการระเบียบวิธีวิจัย ในประเด็นต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จำนวน 891 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ จำนวน 269 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (Krejcie and Eayrle W.Morgan, 1970 อ้างถึงใน วัลลภ รัฐฉัตรานนท์, 2562, น. 18) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามขนาดโรงเรียน โดยเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้น จากนั้นเลือกกลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียนในแต่ละขนาด โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับฉลากรายชื่อครูในแต่ละระดับแบบไม่คืนกลับจนครบตามจำนวน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม

ของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน อยู่ระหว่าง .70–1 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทุกด้านจากข้อมูลจริงทั้งฉบับเท่ากับ .87

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติพื้นฐาน ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และเปรียบเทียบการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตัวแปรเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนและการทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนด้วย One-Way ANOVA ส่วนการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา(Content analysis) แล้วนำเสนอเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ ดังนี้

ผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิจัยสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด 269 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 197 คนคิดเป็นร้อยละ 73.20 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 5 - 10 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 56.90 และส่วนใหญ่จะอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 62.10

ผลการศึกษการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูจากผลการวิจัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต รองลงมา คือ ด้านอุดมการณ์คุณธรรม และด้านความกตัญญู ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านความพอเพียง โดยจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้ (1) ด้านความพอเพียง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.31 เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงตามอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การแสดงคุณลักษณะถึงการดำเนินชีวิตตามพระราชดำรัสของ

พระบาทสมเด็จพระหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงปรมินทร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชที่ 9 รองลงมา คือ การคำนึงถึงบริบทสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ของตนเอง ครอบครัว ชุมชนในท้องถิ่น และประเทศชาติ และการบริหารงานมีการตัดสินใจอย่างรอบคอบ โดยพิจารณาถึงการมีเหตุมีผลและคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การบริหารงานมีความพอประมาณถูกต้อง เหมาะสม และสอดคล้องต่อบริบทของสถานศึกษา (2) ด้านความกตัญญู โดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงตามอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การแสดงความเคารพนับถือ ไม่ลบหลู่ และให้เกียรติต่อผู้ได้บังคับบัญชาและต่อผู้อื่น รองลงมา คือ การยกย่องชมเชย เชิดชู ต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา และการดำรงตนเรียบง่าย รักษาตนให้คงอยู่ในสภาพที่ดำรง และการไม่หลงลืมในความเป็นตัวของตัวเอง เมื่อเกิดผลสำเร็จจากการบริหารงานของสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประพาดิตนด้วยความดีงามทั้งต่อหน้าและลับหลัง (3) ด้านความซื่อสัตย์สุจริตโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.24 เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงตามอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การประพาดิตนและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตรวจสอบได้ รองลงมา คือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม ความเป็นกลาง ไม่เลือกปฏิบัติให้บุคคลใด บุคคลหนึ่ง และการฝึกฝน พัฒนาตนให้มีความซื่อสัตย์สุจริต ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การแสดงความจริงใจต่อผู้อื่นทั้งต่อหน้าและลับหลัง และการไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง เพื่อผลประโยชน์ต่อส่วนตน (4) ด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงตามอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองไม่ว่าอยู่ในฐานะใด ๆ รองลงมา คือ การรับทราบหน้าที่ของตนเองในการมีส่วนร่วมกับการครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาและการยอมรับและเคารพกฎกติกาของส่วนรวมที่ตั้งไว้ในสถานศึกษา พร้อมรับการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกเมื่อ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การรู้จักรับผิดชอบ ยึดมั่นคุณธรรม ประพาดิตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และการแสดงความกล้าที่จะยอมรับผลที่เกิดจากการกระทำไม่ว่าจะเป็นผลดีและผลเสีย (5) ด้านอุดมการณ์คุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงตามอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ร่วมกันเสริมสร้างหลักในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ในการบริหารสถานศึกษา รองลงมาคือ การบริหารงานโดยใช้หลักการสร้างโอกาสทุกฝ่ายที่สนับสนุนการจัดการศึกษามีส่วนร่วมในการรับรู้ในการดำเนินงานของสถานศึกษา และการสร้างแรงจูงใจ กระบวนการคิดให้เห็นคุณค่าของการมีคุณธรรมและจริยธรรม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การบริหารงานเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางคุณธรรมและจริยธรรม

ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลจากการวิจัยพบว่า (1) ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน (2) ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน (3) ครูที่สอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้ สภาพแวดล้อมของสังคม และวิถีชีวิตการปฏิบัติตนของคนในชุมชน ยังมีความคิด ความเชื่อแบบดั้งเดิม จึงทำให้พื้นฐานความคิดของบุคคลในชุมชน ยังไม่ยอมรับวิธีการเรียนรู้แบบใหม่ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของคนในสังคมปัจจุบัน ยังขาดความรู้ทางด้านคุณธรรมพื้นฐานในการดำเนินชีวิต เช่น การมีวินัย การรับผิดชอบต่อ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความกตัญญูรู้คุณ การเคารพผู้อาวุโส เป็นต้น จึงทำให้ความร่วมมือของคนในชุมชนที่มีต่อสถานศึกษายังเปลี่ยนแปลงไปด้วย และผู้บริหารควรมีวิธีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในชุมชนรอบ ๆ

สถานศึกษา หรือการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ให้เข้ามามีส่วนร่วมต่อการส่งเสริมคุณธรรมของโรงเรียนคุณธรรม เพื่อเป็นการสร้างอัตลักษณ์คุณธรรมของสถานศึกษาและเป็นการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้สถานศึกษาในชุมชนมีการขับเคลื่อนตามเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นผู้ที่ยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้ที่มีการบริหารงานเป็นไปตามกฎระเบียบของส่วนรวม มีการแสดงความเคารพนับถือและให้เกียรติต่อผู้อื่น มีความจริงใจต่อผู้อื่นทั้งต่อหน้าและลับหลังซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ ชื่นใจจิตต์ (2561, น. 96-103) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารโครงการโรงเรียนคุณธรรมในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง พบว่า การบริหารโครงการโรงเรียนคุณธรรมในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากยังสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพร ส่งศรี (2562, น. 720) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบ้านโป่งที่ 3 พบว่า การบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมเครือข่ายบ้านโป่งที่ 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนิสสัยมัย อีสานหาญ ของโรงเรียนกลุ่ม (2562, น. 1933-1934) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเกรียงไกร ผาตโธสง (2562, น. 139-140) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการบริหารโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีผลการวิจัย พบว่า (1) สภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารโรงเรียนคุณธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรพล สำเภา (2565, น. 182-184) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานโครงการโรงเรียนคุณธรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล พบว่า การดำเนินงานโครงการโรงเรียนคุณธรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพงษ์ บัวเพ็ญ (2565, น. 22-25) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ผลการวิจัยพบว่า (1) ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านผู้วิจัยขออภิปรายผลดังนี้

ด้านความพอเพียง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการน้อมนำแนวทางการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจมาใช้ในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม ด้วยความไม่ฟุ้งเฟ้อ มีการบริหารงานด้วยความพอประมาณเหมาะสมสอดคล้องต่อบริบทของสถานศึกษา มีการตัดสินใจอย่างรอบคอบมีเหตุมีผล คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนร่วมเป็นหลัก รวมทั้งคำนึงถึงบริบทสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ของสถานศึกษา บุคลากร และชุมชนในท้องถิ่น และมีการบริหารงานให้อยู่บนพื้นฐานของความรู้ควบคู่กับ

คุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ ชื่นใจจิตต์ (2561, น. 96-103) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารโครงการโรงเรียนคุณธรรมในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ด้านความพอเพียง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับงานวิจัยสิริโสภาพันธ์ ปานมีศรี (2565, น. 321-322) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1 มีการดำเนินการด้านความพอเพียงอยู่ในระดับมาก

ด้านความกตัญญู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการดำรงตนเรียบง่าย ประพฤติตนด้วยความดีงามต่อผู้อื่น มีการแสดงความเคารพนับถือ พร้อมให้เกียรติต่อผู้ได้บังคับบัญชาและผู้อื่นที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา รวมทั้งแสดงความอ่อนน้อมถ่อมตน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ ชื่นใจจิตต์ (2561, น. 96-103) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารโครงการโรงเรียนคุณธรรมในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ด้านความกตัญญู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยสิริโสภาพันธ์ ปานมีศรี (2565, น. 321-322) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1 มีการดำเนินการด้านความกตัญญู อยู่ในระดับมาก

ด้านความซื่อสัตย์สุจริต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการยืนหยัดยึดมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยใช้หลักความถูกต้องตามกฎหมายระเบียบในการบริหารงานของสถานศึกษาซึ่งสามารถตรวจสอบการกระทำได้เสมอ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม เป็นกลาง ไม่เลือกปฏิบัติให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ ชื่นใจจิตต์ (2561, น. 96-103) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารโครงการโรงเรียนคุณธรรมในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ด้านความซื่อสัตย์สุจริต โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริโสภาพันธ์ ปานมีศรี (2565, น. 321-322) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1 มีการดำเนินการด้านความซื่อสัตย์สุจริต อยู่ในระดับมาก

ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง พร้อมกับมีการปลูกฝังให้ครู ผู้เรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ำให้รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง การแสดงความตั้งใจ และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเสร็จตามเวลาที่กำหนด รู้จักรับผิดชอบ ยึดมั่นคุณธรรม และผู้บริหารมีความกล้าที่จะยอมรับผลที่เกิดจากการกระทำไม่ว่าจะเป็นผลดีและผลเสีย สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ ชื่นใจจิตต์ (2561, น. 96 - 103) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารโครงการโรงเรียนคุณธรรมในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริโสภาพันธ์ ปานมีศรี (2565, น. 321-322) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1 มีการดำเนินการด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

ด้านอุดมการณ์คุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการสร้างความร่วมมือกับทุกคน ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเสริมสร้างหลักในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา ปลูกฝังความคิดคุณธรรมและแนวปฏิบัติของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ยึดหลักความถูกต้องความยุติธรรมและความเสมอภาคในการบริหารงาน แสดงความ

มุ่งมั่น ความร่วมมือร่วมใจกับทุกฝ่ายที่จะพัฒนาระบบการศึกษาของชาติให้เป็นไปได้ด้วยความมั่นคงอย่างมีคุณภาพ การบริหารงานโดยใช้หลักการสร้างโอกาสทุกฝ่ายที่สนับสนุนการจัดการศึกษามีส่วนร่วมในการรับรู้ในการดำเนินงานของสถานศึกษา และมีการสร้างแรงจูงใจ กระบวนการคิด ให้เห็นคุณค่าของการมีคุณธรรม และจริยธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ ชื่นใจจิตต์ (2561, น. 96-103) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารโครงการโรงเรียนคุณธรรมในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ด้านอุดมการณ์คุณธรรม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริโสภณพันธุ์ ปานมีศรี (2565, น. 321-322) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า มีการดำเนินการด้านอุดมการณ์คุณธรรม อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปผลได้ดังนี้ (1) การบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตัวแปรเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม ด้วยความเต็มใจยึดหลักการบริหารงานด้วยความถูกต้อง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และมีการแสดงความจริงใจต่อทุกคนทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิสสัยยะห์ อีสาเฮาะ (2562, น. 1933-1934) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน (2) การบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การเปลี่ยนแปลงจากสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันทางด้านเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงที่สูงขึ้น ทำให้ผู้บริหารมีความคิด มีทักษะ และประสบการณ์ไม่เกินไปตามสภาพแวดล้อมและบริบทของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรพล สำเภา (2565, น. 183) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานโครงการโรงเรียนคุณธรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน (3) การบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตัวแปรขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการคำนึงถึงสภาพแวดล้อมและบริบทของสถานศึกษาของตนในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพงษ์ บัวเพ็ญ (2565, น. 25) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลจากการวิเคราะห์ พบว่า สภาพแวดล้อมของสังคม และวิถีชีวิตการปฏิบัติตนของคนในชุมชนยังมีความคิด ความเชื่อแบบดั้งเดิม จึงทำให้พื้นฐานความคิดของบุคคลในชุมชน ยังไม่ยอมรับวิธีการเรียนรู้แบบใหม่ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของคนในสังคมปัจจุบัน ยังขาดความรู้ทางด้านคุณธรรมพื้นฐานในการดำเนินชีวิต เช่น การมีวินัย การรับผิดชอบ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความกตัญญูรู้คุณ การเคารพผู้อาวุโส เป็นต้น จึงทำให้ความร่วมมือของคนในชุมชนที่มีต่อสถานศึกษายังเปลี่ยนแปลงไปด้วย ซึ่งผู้บริหารควรมีวิธีการสร้าง

ความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในชุมชนรอบ ๆ สถานศึกษา หรือการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ให้เข้ามามีส่วนร่วมต่อการส่งเสริมคุณธรรมของโรงเรียนคุณธรรม เพื่อเป็นการสร้างอัตลักษณ์คุณธรรมของสถานศึกษา และเป็นการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้สถานศึกษาในชุมชนมีการขับเคลื่อนตามเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทพล สำเร (2565, น. 184) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานโครงการโรงเรียนคุณธรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร พบว่าปัญหาหลัก คือ ครูและนักเรียนไม่เข้าใจกระบวนการดำเนินงานโครงการโรงเรียนคุณธรรม และแนวทางการแก้ไข คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมพัฒนาครู นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน ให้เกิดความตระหนักรู้และเข้าใจตามขั้นตอนการดำเนินงานโครงการโรงเรียนคุณธรรม

สรุปได้ว่า ความร่วมมือจากชุมชนยังมีข้อจำกัด เนื่องจากทัศนคติแบบดั้งเดิมและความไม่เข้าใจในแนวทางของโรงเรียนคุณธรรม อีกทั้งยังไม่มีระบบติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าในระดับเขตพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งผู้วิจัยจึงเสนอให้มีการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน พร้อมทั้งจัดตั้งระบบติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และบูรณาการโครงการโรงเรียนคุณธรรมไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานต้นสังกัด องค์ความรู้ใหม่จากงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า การบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมไม่เพียงแต่ต้องดำเนินการตามหลักคุณธรรมทั้ง 5 ด้านอย่างสมดุล แต่ยังต้องอาศัยกลไกทางนโยบาย การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และระบบติดตามผลที่เข้มแข็งเพื่อสร้างความยั่งยืนในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมคุณธรรมทั้ง 5 ด้านอย่างสมดุล โดยเฉพาะการเสริมสร้างแนวทางด้าน “ความพอเพียง” ซึ่งผลการวิจัยพบว่ามีความคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดเมื่อเทียบกับมิติอื่น ควรมีการรณรงค์หรือจัดกิจกรรมส่งเสริมที่เชื่อมโยงหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับบริบทของโรงเรียนให้ชัดเจนและจับต้องได้มากขึ้น

2. ควรมีการจัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในด้านความกตัญญูและอุดมการณ์คุณธรรม ซึ่งสามารถดำเนินการผ่านกิจกรรมจิตอาสา การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชนท้องถิ่น

3. ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์สุจริต และสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจในองค์กร โดยเน้นการบริหารงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเปิดเผยข้อมูลแก่ครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความซื่อสัตย์สุจริตและอุดมการณ์คุณธรรม อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมมีความยั่งยืนและสามารถพัฒนาได้อย่างเป็นระบบ จึงควรมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

1. จัดตั้งระบบติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าของโรงเรียนคุณธรรมในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับประเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีระบบรายงานผลการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง โดยมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลและสะท้อนความก้าวหน้าในแต่ละมิติ เช่น ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านผลสัมฤทธิ์ทางคุณธรรมของนักเรียน

2. บูรณาการนโยบายโรงเรียนคุณธรรมเข้ากับแผนพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรผลักดันให้แนวนโยบายของโครงการโรงเรียนคุณธรรมถูกรวมเข้าไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเขตพื้นที่ฯ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง พร้อมกำหนดบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมคุณธรรมอย่างชัดเจน

3. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในด้านภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการอบรมเชิงลึกด้านจริยธรรมและคุณธรรมสำหรับผู้บริหารและครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นต้นแบบในการขับเคลื่อนคุณธรรมภายในสถานศึกษา และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือคุณธรรมเป็นหลัก

4. จัดให้มีเครือข่ายโรงเรียนคุณธรรมในระดับเขตพื้นที่และระดับจังหวัด ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนในเครือข่ายเพื่อขยายผลแนวปฏิบัติที่ดี และสร้างแรงขับเคลื่อนร่วมกันในการส่งเสริมคุณธรรมในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ชื่นใจจิตต์. (2561). *การบริหารโครงการโรงเรียนคุณธรรมในอำเภอเมือง จังหวัดระยองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์. สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เกรียงไกร ผาตไธสง. (2562). *แนวทางการส่งเสริมการบริหารโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ. (2561). *คู่มือการขับเคลื่อนแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงวัฒนธรรม.
- ณัฐพงษ์ บัวเพ็ญ. (กันยายน-ธันวาคม 2565). *ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก*. *วารสารปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 1(3), หน้า 22 - 25.
- ณัฐพร ส่งศรี. (กรกฎาคม-ธันวาคม 2562). *การบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรมของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบ้านโป่งที่ 3*. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2), หน้า 720.
- ธนสาร บัลลังก์ปัทมา. (กรกฎาคม-ธันวาคม 2563). *รูปแบบการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. *วารสาร มจร บาลีศึกษายุทธศาสตร์*, 6(2), หน้า 64 - 65.
- นิสสัยมัย อีสานหาญ. (2562). *บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้*. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 20. 15 มีนาคม 2563, หน้า 1933 -1934. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภัทรพล สำเ. (พฤษภาคม - สิงหาคม 2565). *การดำเนินงานโครงการโรงเรียนคุณธรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล*. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(2), หน้า 182 – 84.
- วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (มกราคม-มิถุนายน 2562). *การหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย : มายาคติในการใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ และเครทซี-มอร์แกน*. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 8(1), หน้า 18.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *มาตรฐานและตัวชี้วัดโรงเรียนคุณธรรม สพฐ.* กรุงเทพมหานคร. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *แนวทางการขับเคลื่อนโครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560.* กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579.* กรุงเทพมหานคร. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สิริโสภณพันธุ์ ปานมีศรี. (กันยายน 2565). การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. *Journal of Modern Learning Development*, 7(8), หน้า 321 – 322.

การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเพชรบุรี

The Administration of Student Care and Support System of School under the
Phetchaburi Secondary Educational Service Area Office

บุญญาดา เกตุกระจ่าง

Punyada Ketkrachang

ครูผู้ช่วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี

Assistant Teacher, Phetchaburi Primary Educational Service Area Office

E-mail: suwaree.ket@rmutr.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี (2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน และ (3) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี จำนวน 267 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคัดกรองนักเรียน รองลงมา คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา และด้านการส่งเสริมและการพัฒนา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการส่งต่อ (2) ครูที่มีเพศประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียนต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนไม่แตกต่างกัน และ (3) ปัญหา คือ ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์ในการคัดแยกนักเรียนยังไม่ชัดเจน ทำให้การจัดกิจกรรมเยี่ยมบ้านนักเรียนเพื่อการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ยังไม่เป็นระบบ ขาดความต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะคือผู้บริหารควรจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล พร้อมทั้งร่วมกันวางระบบการทำงานการวางแผนการจัดกิจกรรมให้ชัดเจนทุกขั้นตอน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้กับครูให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและรวดเร็ว สามารถประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องและส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหาได้อย่างทัน่วงที

คำสำคัญ: การบริหารการศึกษา ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การส่งต่อนักเรียน การคัดกรองนักเรียน
สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to (1) study the administration of student care and support system of school under the Phetchaburi secondary educational service area office. (2) compare the administration of student care and support system of school under the Phetchaburi secondary educational service area office according to variables: gender, work experience and school size, and (3) study the problems and suggestions the administration of

student care and support system of school under the Phetchaburi secondary educational service area office. The sample of 267 people randomly selected from teachers under the Phetchaburi secondary educational service area office, using a simple random method by drawing lots according to the names of teachers. Instrument used was questionnaire. The data were analyzed statistically for frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, One-way ANOVA Compare pairs using the LSD method. The research results were as follows: (1) the administration of student care and support system was overall and aspect at the good level, when considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average value was screening students, followed by knowing students individually, prevention and problem solving, and promotion and development. The aspect with the lowest average score was the student referral, (2) the teachers with difference gender, work experience and school size were no different views on the administration of student care and support system, and (3) the main problem is administrators have unclear criteria for separating students., as a result, organizing activities to visit students' homes to get to know students individually is not yet systematic, lack of continuity. The suggestion is administrators should create an information system to analyze individual students, along with jointly setting up a working system, planning activities clearly in every step to provide guidelines for teachers to be able to perform their tasks correctly and quickly, able to coordinate with relevant people and refer students with problems in a timely manner.

Keywords: Educational Administration, Student Care and Support System, Student Referral, Student Screening, Secondary Schools

บทนำ

เด็กและเยาวชน ไทยในปัจจุบันจำนวนไม่น้อยที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาและสภาพแวดล้อมที่ไม่สร้างสรรค์ในสังคม ทำให้มีพฤติกรรมแตกต่างกันไปจากเด็กและเยาวชนในอดีต แม้ว่าผู้ปกครองครู อาจารย์ และคนทำงานด้านเด็กจะใช้ความรัก ความปรารถนาดีอย่างมากมายเพียงใดก็ตาม ก็ไม่อาจพิทักษ์ปกป้อง และคุ้มครองเด็กและเยาวชนให้ปลอดภัย หรือมีพฤติกรรมตามที่สังคมคาดหวังได้ จากการประมวลสถิติข้อมูลสถานการณ์เด็กและเยาวชนของหน่วยงานต่าง ๆ พบว่า เด็กและเยาวชนทั้งที่เป็นนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอื่น ๆ ส่วนหนึ่งมักมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ อาทิ ตกเป็นทาสของเกมคอมพิวเตอร์ จนถึงขั้นหมกมุ่น และเรียนรู้พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมจากเกมจนนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติที่ก่อให้เกิดความสูญเสียแก่ตนเองและสังคม นิยมประลองความเร็ว มีพฤติกรรมการใช้รถจักรยานยนต์ที่ผิดกฎหมายใช้ความรุนแรงในการตัดสินใจและข้อขัดแย้ง ทะเลาะวิวาท เข้าถึงสารเสพติดได้ง่าย ขาดหลักยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ไม่เห็นความสำคัญของหลักศาสนา ค่านิยมความเป็นไทย ความสัมพันธ์กับคนในครอบครัวค่อนข้างเปราะบาง ติดเพื่อน ติดสื่อ และให้ความสัมพันธ์กับวัตถุมากกว่าความมีคุณธรรมน้ำใจ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559, น. 1-2)

ด้วยเหตุนี้ทางกระทรวงศึกษาธิการจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญดังกล่าวจึงได้กำหนดนโยบายการศึกษาและทำการปรับกระบวนการพัฒนาหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษา

แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และได้ระบุไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ซึ่งมีเป้าหมายในการมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้นการพัฒนานักเรียนให้เป็นไปตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ได้กำหนดไว้และยังสอดคล้องกับเป้าประสงค์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุงพ.ศ. 2560) ของกระทรวงศึกษาธิการซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญในเรื่องการให้ความดูแลและช่วยเหลือนักเรียนระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนจึงเป็นระบบหนึ่งในการบริหารของสถานศึกษาที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนให้มีความสมบูรณ์พร้อมอย่างเป็นองค์รวม ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนให้มีทักษะในการดำรงชีวิต โดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้บริหาร และครูทุกคนในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนด้วยระบบและเครื่องมือต่าง ๆ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, น. 8-9)

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี เป็นโรงเรียนที่เปิดสอนนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย ได้มีการวิเคราะห์สภาพ ปัญหา โดยการสำรวจข้อมูลเป็นรายกรณีและจากการคัดกรองนักเรียนเป็นรายบุคคล และจากข้อมูลสารสนเทศของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี, 2566, น. 1) พบปัญหาของนักเรียนที่หลากหลาย ได้แก่ ความเสี่ยงทางด้านอารมณ์ ความประพฤติ สมาธิสั้น อยู่ไม่นิ่ง สัมพันธภาพกับเพื่อน เศรษฐกิจ ความคุ้มครอง เพศ ความปลอดภัย สารเสพติด และยังพบปัญหาจากข้อมูลในระเบียบสะสมด้านอื่น ๆ เช่น ด้านการเรียน ร่างกาย สุขภาพ เป็นต้น นอกจากนี้สภาพโดยรอบที่หลากหลาย ทั้งแหล่งท่องเที่ยวทางเศรษฐกิจภูมิศาสตร์ มีสภาพที่เป็นสังคมเมืองและสังคมชนบท ความเจริญจึงมาถึงอย่างรวดเร็วส่งผลให้เกิดอาชีพอย่างหลากหลาย เช่น รับจ้าง ทำไร่ ทำนา ทำสวน เลี้ยงสัตว์ ประมง ค้าขาย ทำธุรกิจบริหารโรงแรมและโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ เป็นต้น จึงเป็นผลให้มีทั้งนักเรียนในท้องถิ่นและย้ายมาจากถิ่นอื่นมาอาศัยอยู่กับครอบครัว อีกทั้งยังมีนักเรียนส่วนหนึ่งที่ต้องทำงานหารายได้พิเศษระหว่างเรียนเพื่อช่วยเหลือผู้ปกครองและผู้ปกครองส่วนใหญ่ขาดการเอาใจใส่ดูแลนักเรียน ทั้งยังขาดการให้ความร่วมมือกับโรงเรียนในการดูแลพฤติกรรมส่งผลให้เกิดปัญหาในด้านพฤติกรรมและการเรียนของนักเรียนตามมา ได้แก่ การแสดงกิริยามารยาทไม่เหมาะสม การไม่ส่งงาน การส่งงานล่าช้า ขาดระเบียบวินัยในตนเอง มาไม่ทันเข้าแถวและทำกิจกรรมหน้าเสาธง เป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี, 2564, น. 1-2)

การศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในระดับเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเพชรบุรี ยังมีข้อจำกัดทั้งที่เป็นพื้นที่ที่มีลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจที่หลากหลาย รวมถึงมีความเสี่ยงสูงในด้านพฤติกรรมของนักเรียน เช่น ปัญหาการใช้ความรุนแรง การเข้าถึงสารเสพติด และปัญหาครอบครัว ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อโดยตรงต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในเชิงปฏิบัติ การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งเติมเต็มช่องว่างทางองค์ความรู้ดังกล่าว โดยการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและการเสนอข้อเสนอแนะเชิงระบบ ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ในเชิงนโยบายและปฏิบัติได้จริง

จากสภาพปัญหาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ที่รับผิดชอบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้นำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนให้มากที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเพชรบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี

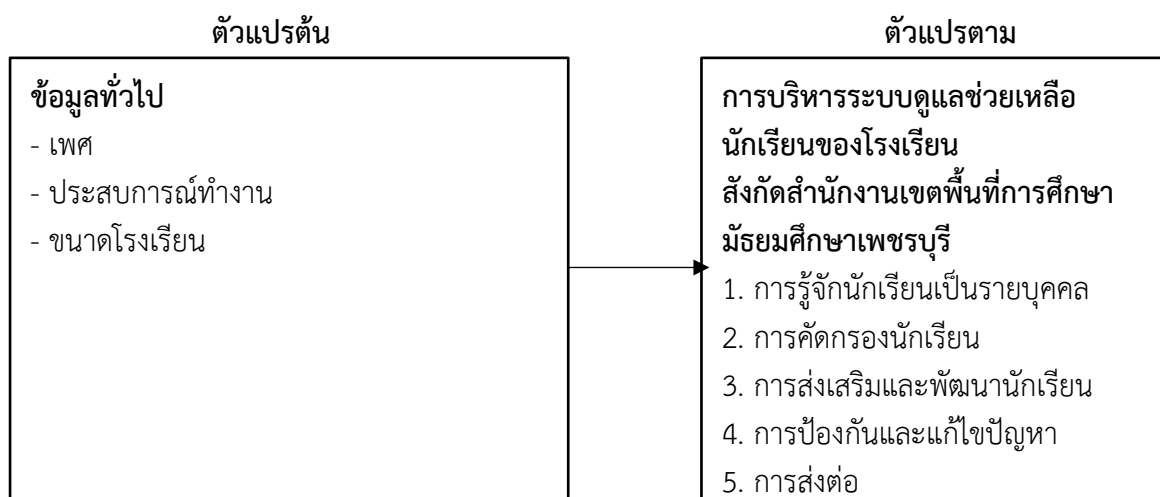
การทบทวนวรรณกรรม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, น. 35) ได้ระบุว่า การนำระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียนเข้าสู่สถานศึกษา มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน การ ดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาจะต้องเป็นความร่วมมือกันในการดำเนินงานของทุก ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งหน่วยงานต้นสังกัดสถานศึกษา หน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้อง โดยมีบุคลากรหลักในการ ดำเนินงานคือ ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา โดยมีการกิจที่เป็นหัวใจของการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียน 5 กิจกรรม คือ

1. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล เป็นวิธีการสำคัญที่จะช่วยให้ครูทราบถึงจุดแข็งจุดอ่อนของนักเรียน แต่ละคน โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย ซึ่งต้องเลือกวิธีการและเครื่องมือหรือเทคนิคต่าง ๆ เพื่อประสิทธิภาพ ในการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลและสามารถนำไปวางแผนเพื่อให้การช่วยเหลือ ป้องกันและส่งเสริม พัฒนาการของนักเรียนแต่ละคนได้อย่างเหมาะสม
2. การคัดกรองนักเรียน เป็นการจัดแบ่งนักเรียนเป็นกลุ่มตามพฤติกรรม ซึ่งอาจแบ่งเป็น 2-3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหา โดยพิจารณาการจัดกลุ่มจากการศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลการ รู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ซึ่งสถานศึกษาควรจัดทำเกณฑ์การคัดกรองเอง เพื่อให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ของสถานศึกษา
3. การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน เป็นการจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนานักเรียนด้วยวิธีการและ เครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อให้นักเรียนได้รับการพัฒนาเป็นบุคคลที่มีคุณภาพสามารถปรับตัวเผชิญกับปัญหา และสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามวัยของตนได้อย่างปกติ
4. การป้องกันและแก้ไขปัญหาคือ เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องจากการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลและ การคัดกรองนักเรียน ซึ่งหากครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาพบว่านักเรียนมีพฤติกรรมอยู่ในกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มที่มี ปัญหาจำเป็นอย่างยั้งที่ครูต้องให้ความดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดและหาวิธีการช่วยเหลือที่เหมาะสมกับลักษณะ ของปัญหา โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อช่วยให้นักเรียนมีคุณภาพและเป็นคนดีของสังคม ต่อไป
5. การส่งต่อนักเรียน ในการป้องกันช่วยเหลือและแก้ไขปัญหานักเรียนในกรณีที่มีปัญหายากต่อการ ช่วยเหลือหรือช่วยเหลือนักเรียนแล้วนักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้น ก็ควรส่งต่อนักเรียนไปให้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ ด้านกรณีที่เด็กมีความสามารถพิเศษ หรือเด็กอัจฉริยะ เด็กที่มีความต้องการพิเศษเด็กด้อยโอกาส ก็ควรส่งต่อ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้นักเรียนได้รับการส่งเสริมพัฒนาและช่วยเหลืออย่างถูก ทางและรวดเร็วขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนตามกรอบในการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, น. 35) แสดงรายละเอียดกรอบแนวคิดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เป็นการศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1977, pp. 607 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 276 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากตามรายชื่อครูจนครบตามจำนวนที่กำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List) ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scales)

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Questionnaire) ได้ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) อยู่ระหว่าง .67 - 1 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.958

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และเปรียบเทียบ

รายคู่ด้วยวิธี LSD ส่วนการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามทัศนะของครู โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) แล้วนำเสนอเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

1. การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเพชรบุรี พบว่า ครูมีทัศนะต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับดี เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานที่สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการโดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างครูที่ปรึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้บริหารและครูทุกคนในสถานศึกษาร่วมกันเข้าไปแก้ไขปัญหาของผู้เรียนให้สอดคล้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรทยา ยันรัมย์ และพัชรา เดชโฮม (2562, น. 1) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน วัดจันทร์ ประดิษฐารามสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจรงค์ เทียงศรีเกลี้ยง (2564, น. 139) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นูรมาน พิทักษ์สุขสันต์ (2564, น. 56-58) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการจัดการประชุมระดมความคิดเห็นร่วมกันเพื่อจัดทำแบบฟอร์มและแบบบันทึกเพื่อการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลที่เหมาะสมกับบริบทของนักเรียนหรือโรงเรียน มีการใช้ระเบียบสะสมเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลนักเรียนาน ผลการเรียนรู้ ตลอดจนมีการสัมภาษณ์นักเรียนเพื่อเก็บข้อมูลนักเรียนด้านครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญยิ่ง พรหมจารี (2560, น. 53-55) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่ปรึกษา ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิวา ขุนชำนาญ (2563, น. 82-84) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล อยู่ในระดับมากเช่นกัน

1.2 ด้านการคัดกรองนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมอบหมายให้ครูใช้ข้อมูลด้านสุขภาพร่างกาย ด้านครอบครัว ด้านพฤติกรรมของนักเรียนเพื่อจัดแบ่งเป็นกลุ่มปกติกลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหา โดยการจัดประชุมครูและบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันกำหนดเกณฑ์ในการคัดกรองนักเรียนที่เหมาะสม มีมาตรฐาน และเป็นแนวทางเดียวกันในการคัดกรองนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจรงค์ เทียงศรีเกลี้ยง (2564, น. 139) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแล

ช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการคัดกรองนักเรียน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนุรมาน พิทักษ์สุขสันต์ (2564, น. 56-58) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหาร สถานศึกษาในอำเภอสาบบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการคัดกรองนักเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นกัน

1.3 ด้านการส่งเสริมและพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนจัดทำ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมความสามารถพิเศษของนักเรียนตามศักยภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนา นักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีความสามารถ ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งยังมอบหมายให้ครูที่ปรึกษาจัด กิจกรรมโฮมรูมเป็นประจำทุกวัน ตลอดจนจัดอบรมครู และบุคลากรเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการในการดำเนินการ ส่งเสริมทักษะชีวิต และสัมพันธภาพที่ดีกับนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรียาภัทร ศรีไกรและธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี (2565, น. 1) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุค NEW NORMAL ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาชั้นพื้นฐานที่ 3 เมืองศรีภูมิ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการส่งเสริมและพัฒนาอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของบุญยิ่ง พรหมจรรย์ (2560, น. 53-55) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนใน โรงเรียนประถมศึกษาด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน อยู่ในระดับมากเช่นกัน

1.4 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการ กำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเพื่อรองรับกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มที่มีปัญหา โดยมีการจัดกิจกรรมอบรม คุณธรรม จริยธรรมและกิจกรรมการเข้าค่ายคุณธรรม จริยธรรม กิจกรรมเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาพฤติกรรม นักเรียน โดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญและคำนึงถึงการส่งเสริมวินัยเชิงบวก โดยมีครูคอยช่วยเหลือนักเรียนที่มี ปัญหาด้วยความเต็มใจและมีความเอื้ออาทร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสำอานค์ ทองอ่ำ (2560, น. 93-94) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการป้องกันและ แก้ไขปัญหาความรุนแรงในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการวิจัยของศิวา ขุนชำนาญ (2563, น. 82-84) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับมากเช่นกัน

1.5 ด้านการส่งต่อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการจัดอบรมและจัด กิจกรรมสร้างความรู้ความเข้าใจในการส่งต่อนักเรียนให้กับครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตลอดจน ประสานงานกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหายากต่อการช่วยเหลือ พร้อมทั้ง รายงานผลการดำเนินกิจกรรมในการส่งต่อนักเรียนแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรมาภรณ์ สนธิ (2560, น.69-71) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนระดับ ประถมศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่าการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการส่งต่อนักเรียน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาราย ด้านพบว่าและสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกีสสร สุริยะ (2562, น. 70-74) ได้ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแล

ช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสด้านการส่งต่อนักเรียน อยู่ในระดับมากเช่นกัน

ผลการวิจัยในภาพรวมพบว่าการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) ที่เน้นความร่วมมือของครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างเป็นระบบใน 5 ด้าน ได้แก่ การรู้จักนักเรียนรายบุคคล การคัดกรอง การส่งเสริมและพัฒนา การป้องกันและแก้ไขปัญหา และการส่งต่อ ผลการวิจัยสะท้อนว่าโรงเรียนส่วนใหญ่สามารถดำเนินการตามแนวทางนี้ได้ดี โดยเฉพาะในด้านการคัดกรองและการรู้จักนักเรียนรายบุคคล ซึ่งอธิบายได้ด้วยทฤษฎีระบบ (Systems Theory) ที่มองว่าการพัฒนาองค์ประกอบย่อย (นักเรียน ครู ผู้ปกครอง) ให้เชื่อมโยงอย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลต่อความสำเร็จของทั้งระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

โดยเฉพาะด้านการส่งต่อนักเรียน อาจวิเคราะห์ได้จากทฤษฎีเชิงพฤติกรรม (Behaviorism) ที่เน้นการตอบสนองต่อพฤติกรรมของนักเรียนผ่านกระบวนการเสริมแรง หากไม่มีระบบข้อมูลและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน การประเมินปัญหาและการส่งต่อก็จะเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ

2. การเปรียบเทียบการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า

2.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูทั้งเพศหญิงและเพศชายให้ความสำคัญกับการบริหารและการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้วยความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร ส่งผลให้ครูมีทัศนคติต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวา ขุนชำนาญ (2563, น. 82-84) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนจำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสำอองค์ ทองอ่ำ (2560, น. 93-94) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนเอกชนจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเหมือนกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการบริหารงานจึงสามารถวางแผนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้ตามกรอบในการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ivo อย่างชัดเจน ส่งผลให้ครูสามารถดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจรงค์ เทียงศรีเกลี้ยง (2564, น. 139) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของรองรัตน์ ทองมาลา (2559, น. 69-70) ได้ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยนักเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันเหมือนกัน

2.3 ครูที่อยู่ในขนาดโรงเรียนต่างกัน มีทัศนคติการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในด้านการคัดกรองนักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นขนาดใหญ่ ขนาดกลาง หรือขนาดเล็กมีการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามกรอบในการดำเนินการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเต็มศักยภาพ มีการส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการอบรมและพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องแต่ทั้งนี้อาจพบปัญหาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการคัดกรองนักเรียนในสถานศึกษาขนาดใหญ่กับขนาดกลาง อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดกลางมีนักเรียนจำนวนมากทำให้ข้อมูลพฤติกรรมของนักเรียนมีจำนวนมาก การคัดกรองนักเรียนเพื่อจัดแบ่งเป็นกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยงและกลุ่มมีปัญหาจึงต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินงานมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนั้นจึงอาจทำให้ครูมีทัศนคติการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการคัดกรองนักเรียน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัทสร สุริยะ (2562, น. 70-74) ได้ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน

ขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูตามขนาดของโรงเรียนต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างพบว่าไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของนุรมาน พิทักษ์สุขสันต์ (2564, น. 56-58) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการคัดกรองนักเรียนพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เหมือนกัน

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ตามทัศนะของครู พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเกณฑ์ในการคัดแยกนักเรียนยังไม่ชัดเจน ทำให้การจัดกิจกรรมเยี่ยมบ้านนักเรียนเพื่อการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลยังไม่เป็นระบบ ส่งผลให้การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือขาดความต่อเนื่อง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล พร้อมทั้งร่วมกันวางระบบการทำงาน การวางแผนการจัดกิจกรรมให้ชัดเจนทุกขั้นตอน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้กับครูให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว สามารถประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องและส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหาได้อย่างทันท่วงที ส่งผลให้การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรียาภัทร ศรีไกร และธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี (2565, น. 1) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุค NEW NORMAL ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 3 เมืองศรีภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการสังเกตพฤติกรรมนักเรียน สนับสนุนและจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในการคัดกรอง จัดทำโครงการเยี่ยมบ้านนักเรียนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง และควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตาม และประเมินผล เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุรมาน พิทักษ์สุขสันต์ (2564, น. 56-58) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรดำเนินการให้ครูศึกษาข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลด้วยวิธีการที่หลากหลาย ดำเนินการให้มีระบบการคัดกรองนักเรียนตามเกณฑ์การคัดกรอง โดยใช้แบบประเมิน (SDG) ในการคัดกรอง ดำเนินการให้มีการประชุมผู้ปกครองนักเรียน

ทุกภาคเรียน รวมถึงการจัดกิจกรรมโฮมรูมให้กับผู้เรียนในแต่ละสัปดาห์ได้อย่างเหมาะสม และเอาใจใส่ในการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

สรุปได้ว่า การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเพชรบุรี สามารถสังเคราะห์เป็นกรอบองค์ความรู้ที่สำคัญ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาและยกระดับการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน และการส่งต่อนักเรียน

ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล โรงเรียนมีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยใช้ระบบสารสนเทศ การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสังเกตพฤติกรรม เพื่อทำความเข้าใจลักษณะเฉพาะตัวของนักเรียนแต่ละคน อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการวางแผนให้ความช่วยเหลืออย่างเหมาะสม

ด้านการคัดกรองนักเรียน โรงเรียนดำเนินการจัดแบ่งนักเรียนออกเป็นกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหา โดยใช้เกณฑ์ที่พิจารณาจากข้อมูลด้านสุขภาพ พฤติกรรม ผลการเรียนรู้ ความสามารถพิเศษ และสภาพครอบครัว เพื่อให้การช่วยเหลือมีความตรงเป้าหมายและสอดคล้องกับความต้องการจำเพาะของนักเรียนแต่ละกลุ่ม

ในส่วนของการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมหลากหลายที่มุ่งส่งเสริมทักษะชีวิต ความสามารถพิเศษ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เช่น การอบรมทักษะชีวิต กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และกิจกรรมแนะแนวอาชีพ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน โรงเรียนเน้นการวางแผนเชิงรุกในการดูแลนักเรียนกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มที่มีปัญหา ผ่านการดำเนินกิจกรรมสร้างเสริมวินัยเชิงบวก การให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด และการดำเนินโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง

สำหรับการส่งต่อนักเรียน โรงเรียนได้สร้างเครือข่ายการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก เช่น หน่วยงานด้านสุขภาพจิต หน่วยงานคุ้มครองเด็ก และหน่วยงานด้านสวัสดิการสังคม เพื่อให้เด็กนักเรียนที่มีปัญหาซับซ้อนสามารถเข้าถึงการช่วยเหลือเฉพาะทางได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยยังพบว่า การดำเนินงานในด้านการส่งต่อนักเรียนยังมีจุดที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติม โดยเฉพาะการสร้างระบบข้อมูลนักเรียนและการจัดทำแนวปฏิบัติที่ชัดเจน

กระบวนการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน การจัดทาระบบสารสนเทศนักเรียนรายบุคคล การอบรมพัฒนาศักยภาพครูผู้รับผิดชอบ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน โดยทั้งหมดนี้ต้องดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้การดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นไปอย่างครบวงจร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่า ด้านการส่งต่อมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ควรเสนอให้โรงเรียนจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะการส่งต่อนักเรียน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก
 2. ผลการวิจัยพบว่า การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลยังไม่เป็นระบบ ดังนั้น ควรเสนอให้จัดทำระบบฐานข้อมูลนักเรียนแบบอิเล็กทรอนิกส์ และให้ครูที่ปรึกษาใช้เครื่องมือประเมินเชิงพฤติกรรมอย่างเป็นระบบ
 3. ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดแนวทาง ดังนั้น ควรเสนอให้มีแผนพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ผ่านการอบรมและพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำในเชิงระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยเฉพาะ
- ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การคัดกรองนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดหลักเกณฑ์ที่สอดคล้องกับบริบทของนักเรียน และโรงเรียน เพื่อให้ครูใช้หลักเกณฑ์ที่ตรงกันในการคัดกรองนักเรียน โดยการใช้ข้อมูลด้าน สุขภาพร่างกาย ด้านพฤติกรรมของนักเรียน ด้านผลการเรียน ด้านครอบครัว ด้านความสามารถพิเศษ ด้านค่าใช้จ่ายระหว่าง ไป-กลับโรงเรียน และด้านอาชีพของบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง เพื่อแบ่งกลุ่มนักเรียนเป็น กลุ่มปกติกลุ่มเสี่ยง และกลุ่มที่มีปัญหาได้อย่างถูกต้อง

2. ควรจัดตั้งศูนย์เครือข่ายข้อมูลนักเรียนระดับเขตพื้นที่ฯ เพื่อรวบรวม วิเคราะห์ และจัดทำโปรไฟล์ นักเรียนแบบรายบุคคลที่สามารถเข้าถึงได้โดยโรงเรียนในสังกัด เพื่อใช้ในการคัดกรองและส่งต่อนักเรียนได้ อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: ชุมชน สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- นุรมาน พิทักษ์สุขสันต์. (2564). *การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ สายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา
- บุญยิ่ง พรหมจารีย์. (2560). *การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธัญบุรี, ปทุมธานี*.
- เบญจรงค์ เทียงศรีเกลี้ยง. (2564). *ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตวิภาวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร. Journal of Roi Kaensarn Acdemi, 6(2), หน้า 139 - 152*.
- ปรมาภรณ์ สนธิ. (2560). *แนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนระดับประถมศึกษาของโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี*.
- ปรียาภัทร ศรีไกร และธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี. (2565). *การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุค NEWNORMAL ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 3 เมืองศรีภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วารสารการบริหาร การศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 2(2), หน้า 1 - 12*.
- รองรัตน์ ทองมาลา. (2559). *การดำเนินงานระบบดูแลช่วยนักเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี*.
- วรthyา ยันรัมย์ และพัชรา เดชโฮม. (2562). *การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน วัดจันทร์ประดิษฐาราม สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 4(1), หน้า 1 - 8*.
- ศิวา ขุนชำนาญ. (2563). *การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา*.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี. (2564). ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี. เพชรบุรี : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี.
- _____. (2566). ข้อมูลสารสนเทศปีการศึกษา 2566 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี. เพชรบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำอองค์ ทองอ่ำ. (2560). การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- สุภัสสร สุริยะ. (2562). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพมหานคร.
- Krejie, R.V. & Morgan, C. (1977). *Educational Psychology*. 3rd ed. New York: Harcourt Brace.

การวิจัยเชิงประเมินผลนวัตกรรมการบริหารจัดการงานงบประมาณของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
Evaluation Research of Management Innovation in Budget Management
of Schools under Suphanburi Educational Service Area Office 2

บุญทิwa วงษ์เสื่อ

Buntiva Wongsua

ครู โรงเรียนบ้านหนองกุฏิ

Teacher, Ban Nong Kuti School

E-mail: Buntiva.won@rmurt.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (1) เพื่อประเมินนวัตกรรมการบริหารจัดการงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 และ (2) เพื่อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงนวัตกรรมการบริหารจัดการงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ดำเนินการวิจัยโดยเก็บข้อมูลจากครู จำนวน 98 คน โดยวิธีการสำรวจด้วยแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยประกอบด้วย (1) ด้านการประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตของการวิจัยเชิงประเมินผลนวัตกรรมบริหารจัดการงานงบประมาณของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ (2) ด้านแนวทางการปรับปรุงนวัตกรรมการบริหารจัดการงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า แนวทางการปรับปรุงนวัตกรรมการบริหารจัดการงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ตามชิปโมเดล มุ่งเน้นการรักษาความสอดคล้องกับความต้องการของครูผู้ใช้งานและการจัดสรรทรัพยากรให้ครอบคลุมยิ่งขึ้น ในด้านปัจจัยนำเข้าควรเสริมทักษะด้านการเงินของครูและรักษาความพร้อมของเทคโนโลยี ส่วนกระบวนการควรปรับปรุงการรายงานและตรวจสอบให้มีประสิทธิภาพและความต่อเนื่อง และสุดท้ายในด้านผลผลิตเน้นความโปร่งใสและการนำข้อมูลไปพัฒนาการทำงานในสถานศึกษา

คำสำคัญ: การบริหารจัดการงานงบประมาณ การวิจัยเชิงประเมินผล ชิปโมเดล เทคโนโลยีสารสนเทศ

Abstract

This research aimed to (1) evaluate the innovation in budget management within schools under the jurisdiction of the Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 2 and (2) propose recommendations for improving this budget management innovation. Data were collected from 98 teachers using a survey questionnaire. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. The research findings included: (1) in the evaluation of context, input, process, and output regarding the innovation in school budget management, the overall results indicated a high level of effectiveness, and (2) for the improvement of budget management innovation within the schools under the Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 2, the CIPP model-based recommendations

emphasized alignment with teachers' needs and more comprehensive resource allocation. For inputs, it was recommended to enhance teachers' financial skills and maintain technological readiness. In terms of processes, improvements in reporting and monitoring for efficiency and continuity were suggested. Finally, for outputs, the emphasis was on transparency and the use of data to improve school operations.

Keywords: Budget management, Evaluation research, CIPP MODEL, Information Technology

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมในปี พ.ศ. 2545 และ พ.ศ. 2553 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาไปยังหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะสถานศึกษา ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้สถานศึกษาได้มีบทบาทในการตัดสินใจและบริหารจัดการตนเองมากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินงาน การจัดสรรทรัพยากร ท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) และการตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละท้องถิ่น มาตรา 39 ระบุถึงโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาใน 4 ด้านหลัก ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และงานทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) การบริหารจัดการ งบประมาณต้องมีความเหมาะสม โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทางการศึกษาให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 ที่มุ่งเน้นความมั่นคงและยั่งยืนทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566) ในปัจจุบันการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการงบประมาณในสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เทคโนโลยีนี้ช่วยให้ข้อมูลทางการเงินเป็นระบบ รวดเร็ว และโปร่งใส ลดความซ้ำซ้อนและข้อผิดพลาดในการดำเนินงาน รวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพในการควบคุมงบประมาณและการตัดสินใจเชิงนโยบายที่แม่นยำมากขึ้น (กุลวิษฐ์ ต้นจະโฮ, ชูศักดิ์ เอกเพชร, และ นัฏจรี เจริญสุข, 2564, น. 7-8) โปรแกรมระบบสารสนเทศทางการเงินช่วยให้การจัดการด้านการเงินของโรงเรียนเป็นไปอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างแม่นยำและใช้ในการตัดสินใจได้ทันทั่วทั้งที่ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการจัดการข้อมูลการเงิน โปรแกรมนี้ ออกแบบมาให้ครอบคลุมทุกด้านของการบันทึกและรายงานข้อมูลทางการเงิน และช่วยในการติดตามสถานะการเงินแบบเรียลไทม์ ทั้งนี้เทคโนโลยียังมีบทบาทในการช่วยให้ผู้รับผิดชอบสามารถจัดทำรายงานทางการเงิน ตรวจสอบยอดเงินคงเหลือได้อย่างชัดเจนสอดคล้องกับหลักการบริหารงานที่โปร่งใสและเป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด (เขมจิรา อยู่เจริญ และ กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ 2566, น. 750) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จึงได้พัฒนานวัตกรรมการบริหารงบประมาณในรูปแบบโปรแกรม Budget เพื่อให้โรงเรียนในการกำกับดูแลได้ใช้ อย่างไรก็ตาม การขาดความรู้เฉพาะด้านของครูผู้ทำบัญชี รวมถึงขั้นตอนการทำงานที่ยังเป็นรูปแบบเอกสารทำให้เกิดความล่าช้าและข้อผิดพลาด ยังคงเป็นความท้าทายหลักของการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไขเพื่อนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในกระบวนการบริหารงบประมาณ

จากความท้าทายหลักของการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาข้างต้น ประกอบกับการพัฒนาอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการประเมิน นวัตกรรมการบริหารงบประมาณในรูปแบบโปรแกรม Budget ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 ได้พัฒนาขึ้น เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงนวัตกรรม การบริหารจัดการงานงบประมาณของโรงเรียน ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงประเมินผลตามรูปแบบ CIPP model

โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ บุคคลที่มีหน้าที่สอนและให้ความรู้ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการงานงบประมาณนวัตกรรมการบริหารจัดการงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อันจะเกิดประโยชน์ต่อผู้พัฒนานวัตกรรมและครูผู้รับผิดชอบงานงบประมาณที่สามารถใช้สารสนเทศ เพื่อปรับปรุงการบริหารจัดการงบประมาณให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งในระดับโรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัด นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ข้อมูลดังกล่าวในการกำหนดนโยบายการบริหารงบประมาณที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ส่วนผู้บริหารหน่วยงานต้นสังกัดจะใช้ข้อมูลนี้เพื่อวางนโยบายในระดับหน่วยงานให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินนวัตกรรมการบริหารจัดการงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงนวัตกรรมการบริหารจัดการงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

การบริหารงานงบประมาณในโรงเรียน

การบริหารงานงบประมาณในโรงเรียน เป็นกระบวนการจัดทำและจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นระบบและโปร่งใส เพื่อให้การใช้จ่ายเป็นไปตามแผนและสามารถตรวจสอบได้อย่างชัดเจน การบริหารที่มีประสิทธิภาพจะสนับสนุนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส ซึ่งส่งผลให้การจัดสรรงบประมาณเป็นไปอย่างมีระเบียบและตอบสนองความต้องการทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานงบประมาณช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการและติดตามงบประมาณลดข้อผิดพลาดและการจัดการที่ไม่เหมาะสม ทำให้โรงเรียนสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าและตอบสนองต่อความต้องการได้ดียิ่งขึ้น (กุลวิชญ์ ตันจะโข, ชูศักดิ์ เอกเพชร, และ นัฏจรี เจริญสุข, 2564; สรวิชญ์ ว่องสหตกุลชัย, มัทนา วังณอมศักดิ์, 2567; อภินันท์ อุตวงศ์, ประกอบ สาระวรรณ, ปรีชาชาญ อินทรชิต, 2566; เขมจิรา อยู่เจริญ และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์, 2566)

กระบวนการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนมีความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและความแม่นยำในการจัดการทรัพยากรทางการเงิน โดยประกอบด้วยการวิเคราะห์ความต้องการของผู้ใช้การออกแบบและพัฒนาโปรแกรมสารสนเทศ การวางแผน การจัดการ การควบคุม และการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยให้การจัดสรรและติดตามงบประมาณเป็นไปอย่างแม่นยำและโปร่งใส ส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (กุลวิชญ์ ตันจะโข, ชูศักดิ์ เอกเพชร, และ นัฏจรี เจริญสุข, 2564; สรวิชญ์ ว่องสหตกุลชัย, และ มัทนา วังณอมศักดิ์, 2567; อภินันท์ อุตวงศ์, ประกอบ สาระวรรณ, และ ปรีชาชาญ อินทรชิต, 2566; เขมจิรา อยู่เจริญ และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์, 2566)

นวัตกรรมการบริหารจัดการงานงบประมาณ (โปรแกรม Budget) นวัตกรรมการบริหารจัดการงานงบประมาณ คือ โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นโดยกลุ่มบริหารงานตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสามารถบริหารจัดการงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปรแกรมนี้ประกอบด้วยฟังก์ชันหลักที่ครอบคลุมการจัดการข้อมูลด้านงบประมาณ ได้แก่ การจัดเก็บข้อมูลรายรับ รายจ่าย เงินยืม การคืนเงิน และเงินประกันสัญญา นอกจากนี้ยังสามารถสร้างรายงานการเงินรายรับ-รายจ่าย และรายงานยอดคงเหลือประจำเดือนเพื่อใช้ในการตรวจสอบและวางแผนการเงินในสถานศึกษา อีกทั้งผู้ใช้สามารถตั้งค่าระบบได้ตามความต้องการ เช่น เลขที่บัญชีธนาคาร

สาขา และยอดเงินคงเหลือ โปรแกรมนี้ออกแบบมาเพื่อรองรับการบันทึกและจัดเก็บข้อมูลทางการเงินอย่างเป็นระบบ ช่วยให้ผู้ใช้งานสามารถติดตามการใช้จ่ายงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส

การประเมินรูปแบบ CIPP MODEL

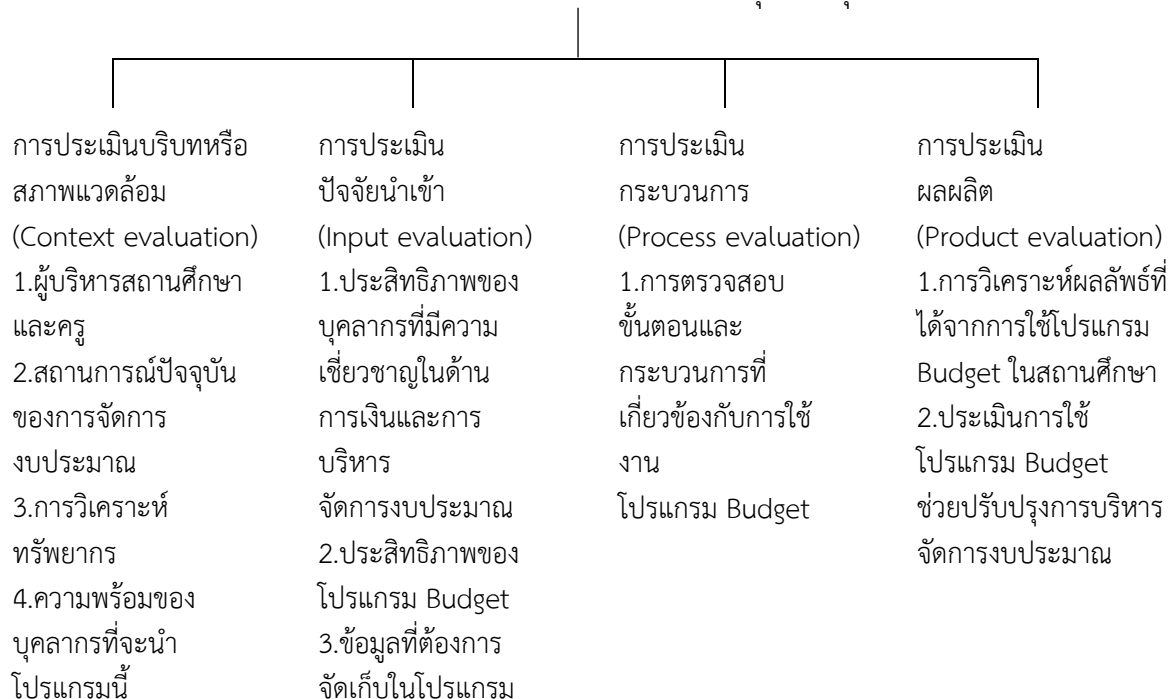
CIPP Model (Context, Input, Process, Product) เป็นกรอบการประเมินที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพในการประเมินโปรแกรมการสอนและโครงการต่าง ๆ โดยเน้นการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักสี่ประการ ได้แก่ บริบท (Context) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ความต้องการและเป้าหมายของโปรแกรมปัจจัยนำเข้า (Input) ที่พิจารณาทรัพยากรและกลยุทธ์ในการดำเนินการ กระบวนการ (Process) ที่เน้นการประเมินวิธีการและการดำเนินงานจริง และผลลัพธ์ (Product) ที่วิเคราะห์ผลสำเร็จและผลกระทบของโปรแกรม การประเมินรูปแบบนี้ช่วยให้สามารถติดตามและปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้การดำเนินงานทั้งหมดสอดคล้องกับเป้าหมายและมีประสิทธิภาพสูงสุดในการบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ (Stufflebeam, 2003; Darma, 2019; เฉลิมยศ พุทธา, 2566; ชมพูนุท ทองภู, 2563)

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แนวคิดการวิจัยเชิงประเมินผลด้วยรูปแบบชิปโมเดล (CIPP Model) Stufflebeam (2003) 4 ด้าน คือ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต และ 2) กระบวนการบริหารจัดการงานงบประมาณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยเขียนเป็นแผนผัง ดังแสดงในภาพที่ 1

การวิจัยเชิงประเมินผลนวัตกรรมการบริหารจัดการงานงบประมาณของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2



ระเบียบวิธีการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยเทคนิคการสำรวจ มีรายละเอียดของการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 131 คน
กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 98 คน
กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการคำนวณด้วยสูตรของ Krejcie & Morgan (1970) และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือการวิจัย คือ แบบประเมินนวัตกรรมการบริหารจัดการงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยผ่านกระบวนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. การสร้างเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในงานวิจัย โดยนำมาสร้างข้อคำถามสำหรับแบบประเมิน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (3 ข้อ) ตอนที่ 2 การประเมินนวัตกรรมการบริหารจัดการงานงบประมาณ (20 ข้อ) ใช้แบบประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของ Likert (1987)

2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความตรงเชิงเนื้อหา โดยเสนอแบบประเมินให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของถ้อยคำและการใช้ภาษา 2) ความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวัด (Item-Objective Congruence: IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน และเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ผลของค่า IOC ทุกข้อคำถามมากกว่า 0.5 และ 3) ความเชื่อมั่น โดยทดลองใช้แบบประเมินกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1951) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินทั้งฉบับเท่ากับ 0.968

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลให้กับกลุ่มตัวอย่างพร้อมแบบประเมินทั้งรูปแบบกระดาษและออนไลน์ผ่าน Google Form โดยขอความร่วมมือให้ตอบกลับภายใน 1 สัปดาห์ ผู้วิจัยได้รับแบบประเมินกลับคืน จำนวน 98 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นจัดเตรียมข้อมูลเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วน

การวิเคราะห์ข้อมูล

จากข้อมูลที่ได้ตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วน ผู้วิจัยนำเข้าสู่โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติวิเคราะห์แบบพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยด้วยเกณฑ์ของ Abu-Baker, Mohamed, El-Din (2019) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ผลการประเมิน อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ผลการประเมิน อยู่ในระดับ น้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ผลการประเมิน อยู่ในระดับ ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ผลการประเมิน อยู่ในระดับ มาก

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ผลการประเมิน อยู่ในระดับ มากที่สุด

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อทั่วไปของผู้ตอบแบบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

n = 98

ตัวแปร	ค่าของตัวแปร	ความถี่	ร้อยละ
เพศ	หญิง	82	83.7
	ชาย	16	16.3
รวม		98	100
อายุ	20 – 30 ปี	19	19.4
	31 – 40 ปี	36	36.7
	41 – 50 ปี	32	32.7
	51 – 60 ปี	11	11.2
รวม		98	100
ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	17	17.3
	5 – 10 ปี	34	34.7
	มากกว่า 10 ปี	47	48.0
รวม		98	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 82 คน (คิดเป็นร้อยละ 83.7) โดยมีอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี มากที่สุด จำนวน 36 คน (คิดเป็นร้อยละ 36.7) รองลงมาคืออายุอยู่ในช่วง 41 – 50 ปี จำนวน 32 คน (คิดเป็นร้อยละ 32.7) และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มากที่สุด จำนวน 47 คน (คิดเป็นร้อยละ 48.0) รองลงมาคืออายุอยู่ในช่วงมากกว่า 10 ปี จำนวน 34 คน (คิดเป็นร้อยละ 34.7) ตามลำดับ

ผลการประเมินนวัตกรรมการบริหารจัดการงบประมาณของโรงเรียน

จากการประเมินนวัตกรรมการบริหารจัดการงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ตามรูปแบบ CIPP ได้ผลการประเมินดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินนวัตกรรมการบริหารจัดการงบประมาณ ตามรูปแบบ CIPP

n = 98

รายการประเมิน	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
การประเมินบริบท (Context evaluation)	4.21	0.61	มากที่สุด	
1. การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่จำเป็นเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของโปรแกรม Budget	4.34	0.67	มากที่สุด	2
2. โปรแกรม Budget พิจารณาถึงความต้องการจริงของครูผู้ใช้งาน	4.41	0.67	มากที่สุด	1

รายการประเมิน	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
3. โรงเรียนมีทรัพยากรและความพร้อมของบุคลากรที่รองรับการนำโปรแกรม Budget ไปใช้	4.03	0.82	มาก	4
4. โปรแกรม Budget สามารถแก้ปัญหาหรือสนองความต้องการในการบริหารจัดการงบประมาณได้จริง	4.29	0.77	มากที่สุด	3
5. โปรแกรม Budget สามารถระบุปัญหาหรือข้อบกพร่องของการจัดการงบประมาณและสามารถช่วยแก้ไขปัญหาคือข้อบกพร่องนั้นได้	3.99	0.90	มาก	5
การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input evaluation)	4.17	0.55	มาก	
1. การวิเคราะห์และประเมินทรัพยากรทั้งหมดจำเป็นต้องใช้ในการพัฒนาและดำเนินการของโปรแกรม Budget	4.12	0.75	มาก	4
2. ครูผู้ใช้งานมีความเชี่ยวชาญในด้านการเงินและการบริหารจัดการงบประมาณ	3.77	0.96	มาก	5
3. เทคโนโลยีและเครื่องมือมีความจำเป็นในการพัฒนาและใช้งานโปรแกรม Budget	4.41	0.61	มากที่สุด	4
4. ข้อมูลที่จัดเก็บในโปรแกรม Budget สามารถตอบสนองความต้องการของครูผู้ใช้งานการบริหารจัดการงบประมาณ	4.26	0.63	มากที่สุด	3
5. โปรแกรม Budget สามารถพัฒนาและใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามวัตถุประสงค์	4.29	0.66	มากที่สุด	2
	4.33	0.57	มากที่สุด	
การประเมินกระบวนการ (Process evaluation)				
1. การตรวจสอบขั้นตอนและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการใช้งานโปรแกรม Budget	4.18	0.65	มาก	5
2. การจัดทำรายงานข้อมูลรายรับ-รายจ่ายประจำเดือนผ่านโปรแกรม Budget มีความรวดเร็ว	4.39	0.59	มากที่สุด	2
3. การจัดการข้อมูลเงินยืมและการคืนเงินผ่านโปรแกรม Budget มีความสะดวกราบรื่น	4.26	0.75	มากที่สุด	4
4. ขั้นตอนการจัดการเงินรับฝากผ่านโปรแกรม Budget เข้าใจง่ายและชัดเจน	4.30	0.80	มากที่สุด	3
5. การจัดทำรายงานข้อมูลรายรับ-รายจ่าย และรายงานคงเหลือประจำเดือนเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	4.54	0.61	มากที่สุด	1
การประเมินผลผลิต (Product evaluation)	4.44	0.56	มากที่สุด	
1. ความรวดเร็วของโปรแกรม Budget ช่วยสร้างรายงานข้อมูลทางการบริหารจัดการงบประมาณที่เป็นประโยชน์สำหรับการวิเคราะห์และวางแผน	4.43	0.69	มากที่สุด	3

รายการประเมิน	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
2. โปรแกรม Budget ช่วยในการลดความซับซ้อนของการบริหารจัดการงบประมาณ	4.38	0.67	มากที่สุด	4
3. การนำผลผลิตที่ได้จากโปรแกรม Budget ไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานของสถานศึกษา	4.31	0.65	มากที่สุด	5
4. ความถูกต้องของข้อมูลรายรับ-รายจ่ายที่สร้างจากโปรแกรม Budget สามารถใช้งานจริง	4.53	0.65	มากที่สุด	2
5. ความโปร่งใสของการจัดการงบประมาณเกิดขึ้นจากการใช้โปรแกรม Budget	4.58	0.61	มากที่สุด	1
รวม	4.29	0.52	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า ด้านมีประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

การประเมินบริบท (Context evaluation) ส่วนใหญ่มีผลประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 จำนวน 3 ข้อ และมีผลประเมินอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 จำนวน 2 ข้อ ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โปรแกรม Budget พิจารณาถึงความต้องการจริงของครูผู้ใช้งานมี ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.67$) และรองลงมา คือ การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของโปรแกรม Budget มี ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.67$) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โปรแกรม Budget สามารถระบุปัญหาหรือข้อบกพร่องของการจัดการงบประมาณและสามารถช่วยแก้ไขปัญหาหรือข้อบกพร่องนั้นได้มี ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.90$) ทั้งนี้โปรแกรม Budget เป็นเครื่องมือสำคัญที่สนับสนุนการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ช่วยรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ เช่น ผู้บริหารและครู โดยเน้นการ จัดเก็บข้อมูลที่เป็นระเบียบและลดความซ้ำซ้อน ทำให้เข้าถึงข้อมูลได้รวดเร็ว ทันเวลา และครบถ้วน ส่งผลให้การตัดสินใจด้านงบประมาณมีประสิทธิภาพและสามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด (เขมจิรา อยู่เจริญ และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์, 2566)

การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input evaluation) มีผลประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 จำนวน 3 ข้อ และมีผลประเมินอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 จำนวน 2 ข้อ ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เทคโนโลยีและเครื่องมือมีความจำเป็นในการพัฒนาและใช้งานโปรแกรม Budget มี ($\bar{X} = 4.41$, $SD = 0.61$) รองลงมา คือ โปรแกรม Budget สามารถพัฒนาและใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามวัตถุประสงค์มี ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.66$) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูผู้ใช้งานมีความเชี่ยวชาญในด้านการเงินและการบริหารจัดการงบประมาณมี ($\bar{X} = 3.77$, $SD = 0.96$) ทั้งนี้โปรแกรม Budget ช่วยวิเคราะห์และประเมินทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินงานและจัดเก็บข้อมูลได้อย่างครบถ้วนและรวดเร็ว ตอบสนองการบริหารงบประมาณขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการเงินและใช้เทคโนโลยีในการจัดการข้อมูลทางการเงินช่วยเพิ่มความแม่นยำและประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับการออกแบบระบบสารสนเทศทางการเงินที่ครบวงจรเพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ (กุลวิษญ์ ต้นจะโฮ, ชูศักดิ์ เอกเพชร, และนัฏจรี เจริญสุข, 2564)

การประเมินกระบวนการ (Process evaluation) มีผลประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 จำนวน 4 ข้อ และมีผลประเมินอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 จำนวน 1 ข้อ ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การจัดทำรายงานข้อมูลรายรับ-รายจ่าย และรายงานคงเหลือประจำเดือนเหมาะสม

และมีประสิทธิภาพมี ($\bar{X} = 4.54$, $SD = 0.61$) รองลงมา คือ การจัดทำรายงานข้อมูลรายรับ-รายจ่าย ประจำเดือนผ่านโปรแกรม Budget มีความรวดเร็วมี ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.59$) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การตรวจสอบขั้นตอนและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการใช้งานโปรแกรม Budget มี ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.65$) ทั้งนี้โปรแกรม Budget มีบทบาทสำคัญในการจัดการข้อมูลรายรับ-รายจ่าย รวมถึงการทำรายงานคงเหลือประจำเดือน ซึ่งช่วยให้ประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง ราบรื่น และรวดเร็ว ทั้งยังช่วยระบุจุดปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ เทคโนโลยีสารสนเทศยังส่งเสริมการบริหารงบประมาณที่เน้นผลงาน ช่วยให้การจัดการข้อมูลเป็นระบบ โปร่งใส และสนับสนุนการตัดสินใจที่แม่นยำบนพื้นฐานข้อมูลที่ครบถ้วน (สรวิชัย ว่องสพทกุลชัย และ มัทนา วังถนอมศักดิ์, 2567)

การประเมินผลผลิต (Product evaluation) มีผลประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 จำนวน 5 ข้อ คำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ความโปร่งใสของการจัดการงบประมาณเกิดขึ้นจากการใช้โปรแกรม Budget มีค่าเฉลี่ย 4.58 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 รองลงมา คือ ความถูกต้องของข้อมูลรายรับ-รายจ่ายที่สร้างจากโปรแกรม Budget สามารถใช้งานจริงมี ($\bar{X} = 4.53$, $SD = 0.65$) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การนำผลผลิตที่ได้จากโปรแกรม Budget ไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานของสถานศึกษามี ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.65$) ทั้งนี้โปรแกรม Budget มีบทบาทสำคัญในการวิเคราะห์และประเมินความถูกต้องของข้อมูลรายรับ-รายจ่ายและรายงานคงเหลือเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา และส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดการงบประมาณ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยให้การบริหารงานงบประมาณมีความคล่องตัว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ นำไปสู่การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ (อภิรักษ์ อุตวงศ์, ประกอบ สารวรรณ และ ปรีชาชาญ อินทรชิต, 2566)

แนวทางการปรับปรุงนวัตกรรมการบริหารจัดการงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

จากผลการประเมินนวัตกรรมการบริหารจัดการงบประมาณ ตามรูปแบบ CIPP ผู้เสนอแนะแนวทางการปรับปรุงนวัตกรรมการบริหารจัดการงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยมีแนวทางในการรักษาและปรับปรุงการบริหารจัดการงานงบประมาณในแต่ละด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านบริบท ควรเน้นรักษาการพัฒนานวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการของครูผู้ใช้งาน ซึ่งเป็นรายการที่ได้คะแนนสูงสุด และควรปรับปรุงการวิเคราะห์และจัดหาทรัพยากรที่รองรับการนำโปรแกรม Budget ไปใช้ให้ครอบคลุมมากขึ้น เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการใช้งานในโรงเรียนต่าง ๆ ได้ดีขึ้น 2) ด้านการปัจจัยนำเข้า ควรรักษาความพร้อมของเทคโนโลยีและเครื่องมือที่จำเป็น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาโปรแกรม ส่วนการปรับปรุงควรเน้นการเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญของครูในด้านการเงินและการบริหารจัดการงบประมาณ เพื่อให้สามารถใช้งานโปรแกรม Budget ได้อย่างคล่องแคล่วและมีประสิทธิภาพ 3) ด้านกระบวนการ ควรเสริมสร้างให้การจัดทำรายงานข้อมูลรายรับ-รายจ่าย และรายงานคงเหลือประจำเดือนมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง และควรพัฒนาการตรวจสอบกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้การใช้งานโปรแกรมมีความราบรื่นยิ่งขึ้น สุดท้าย 4) ด้านผลผลิต ควรรักษาความโปร่งใสในการจัดการงบประมาณซึ่งได้รับการยอมรับสูงสุด และควรปรับปรุงการนำผลผลิตจากโปรแกรมไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานของสถานศึกษาเพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลได้อย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำการวิจัยเชิงประเมินผลนวัตกรรมการบริหารจัดการงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จากผลการวิจัยเชิงประเมินผลนวัตกรรมการบริหารจัดการงานงบประมาณของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เพื่อประเมินนวัตกรรมการบริหารจัดการงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 และเพื่อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงนวัตกรรมการบริหารจัดการงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพต่อไป ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะสำหรับปรับปรุง ดังนี้

1. ควรพัฒนาความเชี่ยวชาญของบุคลากรด้านการเงินและการบริหารจัดการงบประมาณเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการใช้งานโปรแกรม Budget อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิผลมากขึ้น
2. ควรมีการติดตามและปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การรายงานข้อมูลมีความถูกต้องและรวดเร็ว
3. ควรเน้นการพัฒนาโปรแกรม Budget ให้สามารถระบุปัญหาและข้อบกพร่องของการจัดงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ควรส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดการงบประมาณผ่านการวิเคราะห์ผลลัพธ์จากโปรแกรมเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร
5. ควรมีการใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและทันสมัยเพื่อเสริมสร้างการบริหารงานงบประมาณที่มีความรับผิดชอบและโปร่งใส

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรี
- กุลวิษฐ์ ต้นจະໂ, ชุศักดิ์ เอกเพชร, และ นัฏจรี เจริญสุข. (2564). *การพัฒนาโปรแกรมสารสนเทศเพื่อการบริหารงานการเงินและบัญชีของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 [การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี]*. SRU Intellectual Repository. <http://ir.sru.ac.th/handle/123456789/877>.
- เชมจิรา อยู่เจริญ และ กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์. (2566, เมษายน 3). การใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา. ใน *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5* (น. 750-756). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

- เฉลิมยศ พุทธา. (2566). รายงานผลการประเมินโครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนปอทองชัยชุมพลวิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา. *วารสารวิชาการและนวัตกรรมทางสังคมศาสตร์*, 5(1), 98-112.
- ชมพูนุท ทองภู. (2563). การประเมินหลักสูตรบูรณาการชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสาธิตลอออุทิศ นครนายกโดยใช้รูปแบบซีป (CIPP MODEL) [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. DSpace at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. <http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/handle/123456789/4033>.
- สรวิชัย ว่องสหัสกุลชัย, และ มัทนา วังนอมศักดิ์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. *วารสารธรรมเพื่อชีวิต*, 30(3), 579-591.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2566). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2561 – 2580*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิคจำกัด.
- อภินันท์ อุตวงศ์, ประกอบ สารวรรณ, และ ปรีชาชาญ อินทรชิต. (2566). การส่งเสริมการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนบ้านนากลาง. *PAYAP UNIVERSITY JOURNAL*, 33(2), 47-59.
- Abu-Baker, N., Mohamed, O., & El-Din, W. Z. (2019). Measuring E-learning readiness in universities in the Gulf Cooperation Council (GCC). *International Journal of Advanced Computer Science and Applications*, 10(6), 299.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient Alpha and The Internal Structure of Tests. *Psychometrika*, 16, 297 – 334.
- Darma, I. K. (2019). The effectiveness of teaching program of CIPP evaluation model. *International Research Journal of Engineering, IT and Scientific Research*, 5(3), 1-13.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1987). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Stufflebeam, D.L. (2003). The CIPP Model for Evaluation. In Kellaghan, T., Stufflebeam, D.L.(Eds.) *International Handbook of Educational Evaluation. Kluwer International Handbooks of Education* (pp. 1-67). Springer.

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความวารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง

Journal of Public and Political Management

ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2568

ผศ.ดร.รักเกียรติ หงส์ทอง	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
ดร.เบญจ์ พรพลธรรม	สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก
รศ.พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ดร.ธนเดช สอนสะอาด	สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผศ.ดร.สุเชาว์ มีหนองหว้า	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ดร.ละมุล รอดขวัญ	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ดร.มังกรแก้ว ดรุณศิลป์	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ดร.อำนาจ บัญรัตนไตรี	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผศ.ดร.เฉลิมพล มีชัย	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ดร.ชัยณรงค์ สิริพรปรีดา	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

กองบรรณาธิการวารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง

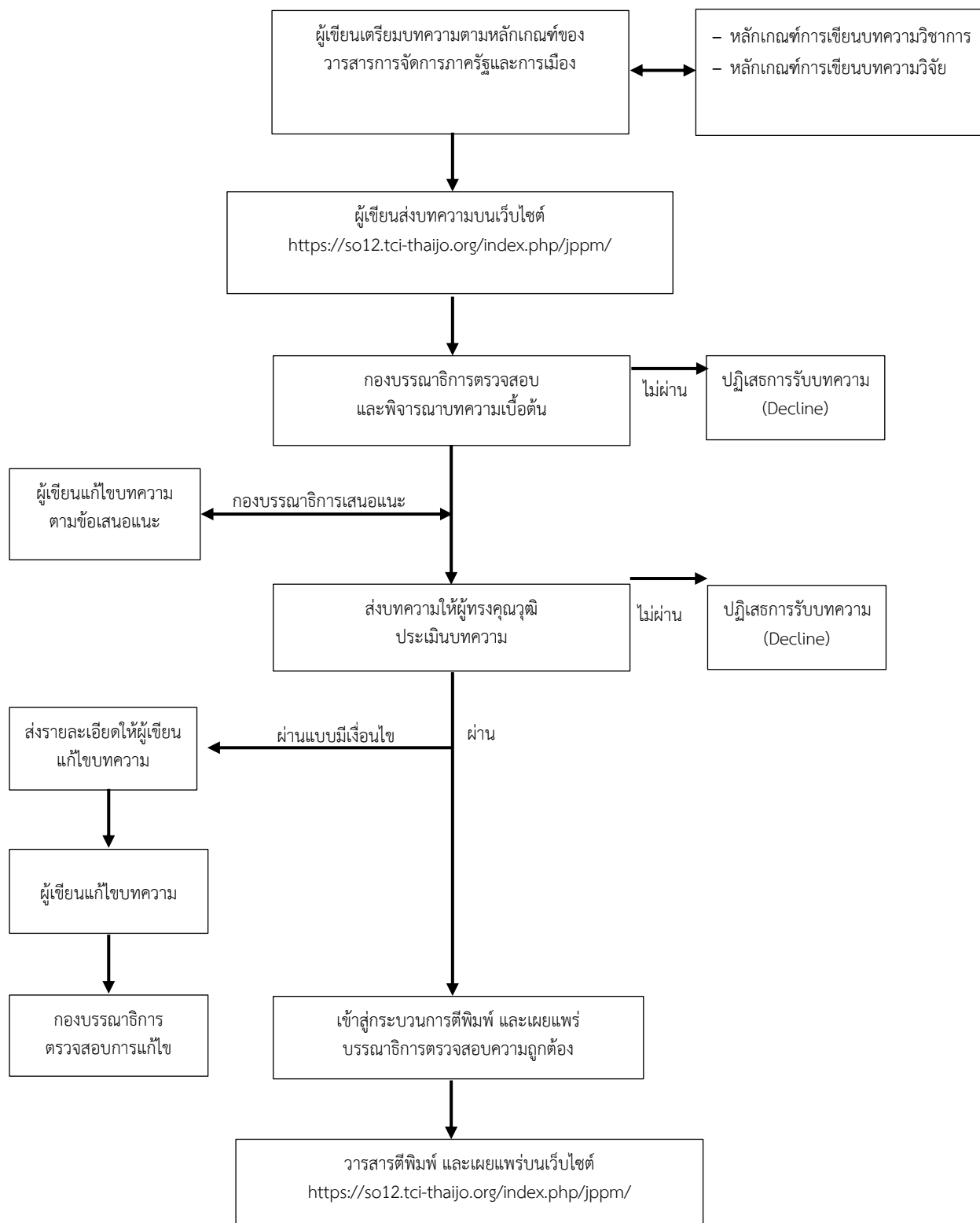
Journal of Public and Political Management

ชมรมการบริหารสาธารณะ

3/768 ถนนเทศบาลนิมิตเหนือ แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

โทรศัพท์: 090-962-5431

ขั้นตอนการส่งบทความตีพิมพ์ วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง



จริยธรรมการตีพิมพ์วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง

บทบาท หน้าที่ จริยธรรมของผู้เขียนบทความ

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

บทบาท หน้าที่ จริยธรรมของบรรณาธิการ

1. บรรณาธิการจะต้องกำกับติดตามดูแลให้การดำเนินงานของวารสาร เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ให้ถูกต้องตามจริยธรรม/จรรยาบรรณ ตามประกาศของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) เรื่องการประเมินด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณ
2. บรรณาธิการจะต้องกำกับติดตาม และดำเนินการอย่างเหมาะสมกับเจ้าของบทความ หรือบทความที่ตรวจพบว่ามีผลกระทบด้านจริยธรรม/จรรยาบรรณ เช่น การละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่น ซึ่งวารสารได้กำหนดความซ้ำซ้อนของบทความไม่เกิน 20 %
3. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล การตีพิมพ์เผยแพร่บทความที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เช่น การตีพิมพ์เผยแพร่บทความของบรรณาธิการ หรือกองบรรณาธิการ อย่างมีนัยสำคัญ หรือ ไม่มีการตรวจสอบคุณภาพบทความก่อนการตีพิมพ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับบทความ เป็นต้น
4. บรรณาธิการมีหน้าที่ควบคุมดูแลและพิจารณาคุณภาพของบทความ เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร และต้องคัดเลือกบทความมาตีพิมพ์หลังจากผ่านกระบวนการประเมินบทความแล้วโดยพิจารณาจากความชัดเจน 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 โดยนำผลของการวิจัยมาเป็นตัวชี้แนะว่า สมควรตีพิมพ์เผยแพร่หรือไม่
10. หากบรรณาธิการตรวจพบว่า บทความมีการลอกเลียนบทความอื่นโดยมิชอบ หรือมีการปลอมแปลงข้อมูล ซึ่งสมควรถูกถอดถอน แต่เจ้าของบทความปฏิเสธที่จะถอนบทความ บรรณาธิการสามารถดำเนินการถอนบทความได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าของบทความซึ่งถือเป็นสิทธิและความรับผิดชอบต่อบทความของบรรณาธิการ
11. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล ทั้งด้วยตนเองและคณะทำงานในเรื่องจำนวนและคุณภาพการอ้างอิงของวารสารที่ผิดไปจากสภาพความเป็นจริง เช่น มีการกำกับและร้องขอให้มีการอ้างอิงบทความในวารสารอื่นทั้งในลักษณะลับหรือเปิดเผย และมีการใช้อ้างอิงที่ไม่ถูกต้องและสอดคล้องกับเนื้อหา

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

มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ประเมินบทความ

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

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง

วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง มีนโยบายจัดพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ (ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน , ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม และ ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริม เผยแพร่ ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย บทความหนังสือ ด้านการจัดการภาครัฐ รัฐประศาสนศาสตร์และรัฐศาสตร์

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

การเตรียมต้นฉบับบทความ

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

การอ้างอิงเอกสารในบทความ

เอกสารที่นำมาอ้างอิงควรได้มาจากแหล่งที่มีการตีพิมพ์ชัดเจน อาจเป็นวารสาร หนังสือหรือข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตก็ได้ ทั้งนี้ผู้เขียนบทความต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อความถูกต้องของเอกสารอ้างอิงทั้งหมด ก่อนส่งต้นฉบับผู้เขียนบทความควรตรวจสอบถึงความถูกต้องของการอ้างอิงเอกสาร เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่การอ้างอิงไม่ถูกต้องจะไม่ได้รับการส่งต่อเพื่อพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้ถูกต้อง สำหรับการอ้างอิงเอกสารในบทความนั้น ใช้ระบบ APA

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

อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

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

อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

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

เอกสารอ้างอิง

(1) หนังสือ

การอ้างอิงในเนื้อหา

(สมบัติ ชำรงธัญวงศ์, 2556)

(Gibson, J.H., John, M.I. and James, H.D., 1982)

รายการอ้างอิง

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

สมบัติ ชำรงธัญวงศ์. (2556). นโยบายสาธารณะ: แนวความคิด การวิเคราะห์ และกระบวนการ. (พิมพ์ครั้งที่

2). กรุงเทพฯ ฯ: สำนักพิมพ์สมารธรรม.

Gibson, J.H., John, M.I. and James, H.D. (1982). *Organizations: Behavior Structure and Processes*. New York: Business Publications.

(2) บทความจากวารสาร

การอ้างอิงในเนื้อหา

(อำนวย บุญรัตน์ไมตรี, 2560)

(Boonratmaitree, A., 2017)

รายการอ้างอิง

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

อำนวย บุญรัตน์ไมตรี. (2560). นโยบายการจัดการขยะของรัฐและองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*, 10(1), 169-174.

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

(3) วิทยานิพนธ์

การอ้างอิงในเนื้อหา

(เบญจ พรพลธรรม, 2553)

(Zamperlin, F. U., 2012)

รายการอ้างอิง

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

เบญจ พรพลธรรม. (2553). *การจัดการความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมในบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรดุขุณิพนธ์). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

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

(4) รายงานการวิจัย

การอ้างอิงในเนื้อหา

(ทงศ์ศักดิ์ ปัดสินธุ์, 2563)

รายการอ้างอิง

รูปแบบ : ชื่อผู้เขียน./ (ปีพิมพ์)./ ชื่อเรื่อง./ (รายงานการวิจัย)./ สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ทงศ์ศักดิ์ ปัดสินธุ์. (2563). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยของชุมชนตำบลหนองกุ้งสวรรค์ อำเภอนาทม พิษณุ จังหวัดมหาสารคาม*. (รายงานการวิจัย). มหาสารคาม: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

(5) ข้อมูลจากเว็บไซต์

การอ้างอิงในเนื้อหา

(กรุงเทพธุรกิจ, 2560)

(Clark, D. ,1999)

รายการอ้างอิง

รูปแบบ: ผู้แต่ง./(ปีที่เผยแพร่)./ชื่อบทความ./เข้าถึงได้จาก แหล่งที่อยู่ไฟล์ (URL).

กรุงเทพธุรกิจ. (2560). ธนาคารโลกชี้ 'สลัม' เอเชียแปซิฟิกใหญ่สุดในโลก. เข้าถึงได้จาก <http://www.bangkokbiznews.com/news/detail/775554>.

Clark, D. (1999). *Instructional system design: The ADDIE model*. Retrieved October 12, 2022 from <http://www.nwlink.com/~donclark/hrd/sat.html>.

(6) ราชกิจจานุเบกษา

การอ้างอิงในเนื้อหา

(พระราชกฤษฎีกาด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546, 2546)

รายการอ้างอิง

รูปแบบ: ชื่อพระราชบัญญัติ./(ปีที่พิมพ์,วันที่/เดือน). ราชกิจจานุเบกษา./เล่ม/.../ตอนที่/...,หน้า....

พระราชกฤษฎีกาด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. (2546, 9 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 120 ตอนที่ 100 ก, หน้า 2-16.

(7) เอกสารการประชุมทางวิชาการ

การอ้างอิงในเนื้อหา

(ศุภยา ศรีโยม, มาริษา มุสิกจินดา, พรรณพชา เสมามิ่ง และศรวิวรรณ ขำตรี, 2566)

การอ้างอิงครั้งที่ 1

(ศุภยา ศรีโยม และคณะ, 2566)

การอ้างอิงครั้งที่ 2 เป็นต้นไป

รายการอ้างอิง

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง./(ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ใน หรือ in ชื่อบรรณาธิการ, ชื่อการประชุม (หน้า หรือ p หรือ pp.)/สถานที่พิมพ์./สำนักพิมพ์.

ศุภยา ศรีโยม, มาริษา มุสิกจินดา, พรรณพชา เสมามิ่ง และศรวิวรรณ ขำตรี. (2566). การจัดการขยะชุมชนในพื้นที่บ้านด่าน หมู่ที่ 4 ต.เกาะแก้ว อ.เมือง จ.สงขลา. ใน การประชุมมหาดไทยวิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 14 (หน้า 1058-1073). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

(8) สารานุกรม

การอ้างอิงในเนื้อหา

(คณะกรรมการจัดทำสารานุกรมสำหรับเยาวชน. (2558)

รายการอ้างอิง

รูปแบบ : ผู้แต่ง./(ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ใน ชื่อสารานุกรม (เล่มที่, หน้า)./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

คณะกรรมการจัดทำสารานุกรมสำหรับเยาวชน. (2558). การเมืองไทยในบริบทความเชื่อมโยงกับภาคส่วนอื่น. ใน สารานุกรมเมืองไทยสำหรับเยาวชน (เล่มที่ 3, หน้า 11-16). กรุงเทพฯ: คณะอนุกรรมการจัดทำสารานุกรมสำหรับเยาวชน.

การส่งบทความ

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

แนวทางการเขียนบทความวิชาการ

แนวทางการเขียนบทความวิชาการ ประกอบด้วย

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

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ บทความปริทรรศน์ ปกิณกะ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

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

ตัวอย่างการเขียนบทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์
วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง

1 นิ้ว

1 นิ้ว

1 นิ้ว

TH Sarabun PSK
18 Point Bold

ชื่อเรื่อง ภาษาไทย
ชื่อเรื่อง ภาษาอังกฤษ

16 Point Bold

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

14 Point

บทคัดย่อ (250-300 คำ) → 16 Point Bold

16 Point

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอการศึกษา.....

คำสำคัญ : 16 Point

16 Point Bold

Abstract → 16 Point Bold

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

16 Point

Keywords: 16 Point

16 Point Bold

บทนำ → 16 Point Bold

16 Point {

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

.....

.....

ปัญหาเชิงพื้นที่หรือเชิงปัญหาเชิงสถานการณ์ (Main Idea).....

.....

สรุปหลักการและเหตุผล (Main Idea).....

.....

บทความนี้จะนำเสนอในประเด็นดังต่อไปนี้ (ปรับตามบริบท).....

.....

.....

เนื้อหา

16 Point {

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

องค์ความรู้จากการศึกษา → 16 Point Bold

16 Point {

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

.....

.....

สรุป } 16 Point Bold

16 Point {

สรุปในภาพรวมของบทความ

.....

.....

เอกสารอ้างอิง

ตัวอย่าง

} 16 Point Bold

- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2530). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พระนครพาณิชย์.
- ฉัตรชัย นาลำพลอย. (2562). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 3(3), 171-178.
- สุนันทา รักดีไทย. (2561). *องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นพลเมืองของนักเรียนอาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น* (ดุชนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). สุราษฎร์ธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อาภรณ์ รัตน์มณี. (2559). *ทำไมระบบการศึกษาไทยจึงพัฒนาช้า*. เข้าถึงได้จาก <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). Bangkok: 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). Ayutthaya: Buddhist Research Institute of MCU.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิจัย

การเขียนบทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

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

วารสารการจัดการภาครัฐและการเมือง

1 นิ้ว

1 นิ้ว

1 นิ้ว

TH Sarabun PSK
18 Point Bold

ชื่อเรื่อง ภาษาไทย

ชื่อเรื่อง ภาษาอังกฤษ

16 Point Bold

ผู้เขียน¹, ผู้เขียน² และ ผู้เขียน³

Author¹, Author² and Author³

สังกัด¹ สังกัด² สังกัด³ (คณะ...มหาวิทยาลัย)

Affiliation¹ Affiliation² Affiliation³ (Faculty...University, Country.)

Email:.....

14 Point

บทคัดย่อ

16 Point Bold

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อ..... 2) เพื่อ..... และ 3) เพื่อ.....
รูปแบบการวิจัยเป็น.....(การวิจัยเชิงปริมาณ/การวิจัยเชิงคุณภาพ/การวิจัยแบบผสมผสานวิธี)ใช้แนวคิด (หรือ
ทฤษฎี).....เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ..... กลุ่มตัวอย่าง(กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ)คือ
..... จำนวน คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบ.....เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี ชนิด คือ 1) 2) 3)
..... วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ...(สถิติพื้นฐาน/สถิติอ้างอิง ในกรณีการวิจัยเชิงปริมาณ ...ส่วนการวิจัยเชิง
คุณภาพ ใช้วิเคราะห์เนื้อหาแล้วเขียนบรรยายเชิงพรรณนา)ผลการวิจัยพบว่า
1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 โดยสรุปสาระสำคัญสั้นๆ
2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 โดยสรุปสาระสำคัญสั้นๆ
3. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 โดยสรุปสาระสำคัญสั้นๆ
องค์ความรู้/ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ (จะเป็นประโยชน์หรือนำไปใช้อย่างไรได้บ้าง ประมาณ 1-
3 บรรทัด)
คำสำคัญ :;;

16 Point

Abstract → 16 Point Bold

16 Point

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

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

Keywords:;;

บทนำ } 16 Point Bold

16 Point

ย่อหน้าแรก เขียนอธิบายประเด็นวิจัย ปรัชญาการค้นคว้า ความน่าสนใจ ความสำคัญ โดยนำข้อมูล
งานวิจัยที่ตีพิมพ์เพื่อที่จะบ่งชี้สถานการณ์ปัจจุบันขององค์ความรู้ (knowledge) หรือการทำงานของนักปฏิบัติ
(practice) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผ่านมาพอสังเขปเพื่อชี้ให้เห็นว่าที่ผ่านมาได้มีการค้นพบอะไรบ้างและค้นพบโดย
ใครบ้างเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการนำเสนอให้เห็นว่ายังมีช่องว่าง (gap) ของงานวิจัย

(อ้างอิงข้อมูลตัวเลขจากหน่วยงานราชการ/บทความวิจัยที่ตีพิมพ์ 1-2 ปี/เจ้าของทฤษฎี)

ย่อหน้าที่สอง พื้นที่วิจัย ปัญหา ความต้องการ หรือลักษณะกลุ่มที่เป็นเป้าหมายของการวิจัยเป็น
อย่างไร นักวิจัยได้มีประสบการณ์หรือมีส่วนร่วมในพื้นที่นั้นอย่างไรบ้าง มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่
กลุ่มเป้าหมายอย่างไร

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

บทความวิจัยนี้นำเสนอ (โครงสร้าง และเนื้อหาของบทความที่จะนำเสนอ โดยปกติจะ
เขียนตามวัตถุประสงค์ หรือประเด็นตามหัวข้อบทความ และประโยชน์ที่จะเกิดแก่วงวิชาการหรือสังคม)

วัตถุประสงค์การวิจัย } 16 Point Bold

16 Point

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

สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี) } 16 Point Bold

การทบทวนวรรณกรรม

16 Point Bold

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

16 Point

1.

2.

สรุปผลการทบทวนวรรณกรรม เพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้เขียนนำเอาทฤษฎี /แนวคิดที่ทบทวนมาใช้ในการ วิจัยอย่างไร ในประเด็นไหน

กรอบแนวคิดการวิจัย

16 Point Bold

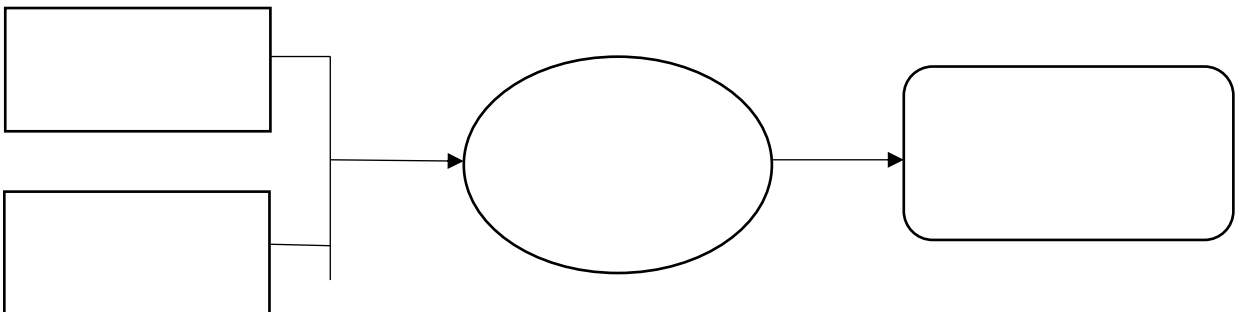
งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของ ... ประกอบด้วย โดยมีรายละเอียดดังนี้

เขียนตัวแปรอิสระ

กระบวนการ/เครื่องมือ/พื้นที่/กลุ่มเป้าหมาย

ตัวแปรตาม

16 Point



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

16 Point Bold

16 Point

.....
.....
.....
.....

ผลการวิจัย } 16 Point Bold

16 Point {

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่า.....

.....

.....

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่า.....

.....

.....

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่า.....

.....

.....

อภิปรายผลการวิจัย } 16 Point Bold

16 Point {

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ.....

.....(เอกสารสนับสนุน).....

.....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ.....

.....(เอกสารสนับสนุน).....

.....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ.....

.....(เอกสารสนับสนุน).....

.....

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย } 16 Point Bold

16 Point {

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

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

16 Point Bold

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ (องค์ความรู้) ที่สำคัญ คือ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ โดยควรให้ความสำคัญกับ สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

เอกสารอ้างอิง

16 Point Bold

ตัวอย่าง

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

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

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

สุนันทา ภักดีไทย. (2561). *องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นพลเมืองของนักเรียนอาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น* (ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). สุราษฎร์ธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อาภรณ์ รัตน์มณี. (2559). *ทำไมระบบการศึกษาไทยจึงพัฒนาช้า*. เข้าถึงได้จาก <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). Bangkok: 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). Ayutthaya: Buddhist Research Institute of MCU.

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

ค่าธรรมเนียมการส่งบทความ

บทความที่ส่งเข้ามาตีพิมพ์ในวารสาร จะไม่มีค่าใช้จ่ายในการตีพิมพ์ การส่งบทความเข้ามาเพื่อพิจารณาการตีพิมพ์ไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น ผู้เขียนจะต้องตรวจสอบความสมบูรณ์ของบทความตามคำแนะนำสำหรับผู้เขียน หากไม่ปฏิบัติตามกติกา กองบรรณาธิการวารสารขอสงวนสิทธิในการปฏิเสธการตีพิมพ์ดังต่อไปนี้

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

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