



PCBU Journal

ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2565
(Vol. 5 No. 1 January - June 2022)

วารสาร

การบริหารและพัฒนา
วิทยาลัยพิชญบัณฑิต

Journal of Administration and Development
Pitchayabundit College

ISSN : 2651 - 091X



วารสารการบริหารและพัฒนา วิทยาลัยพิชญบัณฑิต
Journal of Administration and Development
Pitchayabundit College
ISSN: 2651-091X (Print)

ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2565

Vol.5 No.1 January – June 2022

กำหนดออกวารสารทุก 6 เดือน (ปีละ 2 ฉบับ)

จำนวนพิมพ์ 300 เล่ม

ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม

วัตถุประสงค์

วารสารการบริหารและพัฒนา วิทยาลัยพิชญบัณฑิต เป็นวารสารวิชาการ (ปีละ 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน, ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม)

มีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เผยแพร่ผลงานทางด้านวิชาการและงานวิจัยของ คณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย นิสิตนักศึกษาและบุคคลทั่วไป ได้มีโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และ ผลงานวิจัยโดยครอบคลุมด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และสาขาอื่น ๆ ในด้านสหวิทยาการด้าน มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สาขามานุษยวิทยา นิเทศศาสตร์ วารสารศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจ และการจัดการ ประวัติศาสตร์ นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ สังคมวิทยา ภาษาศาสตร์ พัฒนาสังคม พัฒนาชุมชน เป็นต้น

บทความที่ส่งมารับการตีพิมพ์ในวารสารการบริหารและพัฒนา วิทยาลัยพิชญบัณฑิต จะต้องไม่เคย ตีพิมพ์หรืออยู่ ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความ เพื่อตีพิมพ์ในวารสารการบริหารและพัฒนา วิทยาลัยพิชญบัณฑิต อย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามเกณฑ์ของวารสารทุกบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้รับการ ตรวจสอบทางวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2 ท่านต่อบทความ ในลักษณะปกปิดรายชื่อ

ทัศนะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความในวารสารการบริหารและพัฒนา วิทยาลัยพิชญบัณฑิต ถือเป็นความคิดเห็นส่วนตัวของผู้นิพนธ์บทความ กองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยและไม่มีความผูกพันด้วยประการใด ๆ ทั้งปวง

อัตราค่าสมาชิก

สามัญรายปี (ปีละ 2 ฉบับ) 500 บาท

เจ้าของวารสาร
วิทยาลัยพิษณุปัญฑิต

รูปแบบการดำเนินการกลั่นกรองบทความ

กองบรรณาธิการได้ให้ความสำคัญกระบวนการจัดทำวารสารตั้งแต่การคัดเลือกบทความและมีผู้ทรงคุณวุฒิที่พิจารณาการกลั่นกรองบทความ บทความละ 2 ท่าน ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการ และในการประเมินใช้รูปแบบผู้ประเมินไม่ทราบชื่อผู้แต่ง และผู้แต่งไม่ทราบชื่อผู้ประเมิน

บรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.พิชัยรัฐ หมื่นด้วง

วิทยาลัยพิษณุปัญฑิต

กองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธ	เนืองเฉลิม	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.จุลดิษฐ์	อุปฮาด	มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
รองศาสตราจารย์ ดร.ภมร	ชั้นระหัดถ์	มหาวิทยาลัยปทุมธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวี	สระน้ำคำ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิกร	ยาสมร	มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.นิราศ	จันทร์จิต	มหาวิทยาลัยนครพนม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ	ศิริสุทธิ	มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา	ภาวะบุตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.อภินันท์	จันทร์ณี	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review)

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม	ศรีสะอาด	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม สาขาวิชาวัดและประเมินผล
รองศาสตราจารย์ ดร.รัฐบุรุษ	คัมทรัพย์	มหาวิทยาลัยปทุมธานี สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัลยา	ยศคำลือ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคยา	หกพันนา	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณิชาภา	กันขุนทด	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมินทร	เป้าธรรม	มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ญาณกร	ไท้ประยูร	สังกัดสมาคมนักวิจัยแห่งประเทศไทย
รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงค์	เศวตวัฒนา	มหาวิทยาลัยปทุมธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร	โรมศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ภิญโญ	แมนโกศล	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราพร	ไทมมา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสนา	วิสุตภา	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์นาถ	นันท์	สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ภิญโญ	แมนโกศล	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ดร. สมใจ มณีวงศ์		สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศาสตร์
		สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
		ขอนแก่นเขต 2
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร	เริ่มศรี	สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร	ทองใบ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.วราฤทธิ์	พานิชกิจโกศลกุล	สาขาวิชานิติศาสตร์การตลาด
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวัช	นุกุลกิจ	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา	วิทย์อนันต์	สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัมปนาท	คูศิริรัตน์	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ดร.นุชรัตน์ นุชประยูร		สาขาวิชาสถิติประยุกต์
		วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น สาขาวิชานิติศาสตร์
		วิทยาลัยนครราชสีมา สาขาวิชานิติศาสตร์
		มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
		สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศคอมพิวเตอร์ศึกษา
		มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
		ศูนย์นันทบุรี สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ
		คอมพิวเตอร์ศึกษา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดุขม	สีวังคำ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
		สาขาเทคโนโลยี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ		มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
		สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญเหลือ	บุบผามาลา	วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุรัชย์	ชูคง	วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละดา	ดอนหงษา	วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมชาย	พาชอบ	วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิรดา	แพ่งไทย	วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชฎารัฐ	ขวัญนาถ	วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อธิวัฒน์	หินแก้ว	วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต
รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล	สอดส่อง	วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เลิศพันธ์	เพียรสร้างสรรค์	วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำราญ	เลิศคอนสาร	วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต

สำนักงานกองบรรณาธิการวารสาร

สำนักงานโครงการวารสารการบริหารและพัฒนาวิทยาลัยพณิชยบัณฑิต ชั้น 1 อาคารสำนักอธิการบดี
วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู 39000 โทรศัพท์ 0-4234-2797 หรือส่งทาง E-mail:
sasirada.p63@gmail.com, nuspong.ggg@gmail.com

เว็บไซต์วารสาร : https://nb.pcbu.ac.th/?page_id=450

จัดพิมพ์โดย : เอ็ม เอ็ม ก๊อปปี้แอนด์เซอร์วิส

บทบรรณาธิการ

วารสารการบริหารและพัฒนา วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต ดำเนินการมาถึงปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2565) ISSN : 2651-091X (Print) จัดทำขึ้นเป็นฉบับแรก โดยการปรับปรุงจากวารสารการบริหารและพัฒนา วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต ฉบับเดิมออกเมื่อ ปี พ.ศ. 2561 เพื่อนำไปสู่การรับรองมาตรฐานวารสารของ ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) ต่อไป

บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารเป็นบทความวิจัย และบทความวิชาการ ทั้งสิ้น 6 บทความ เป็นบทความวิจัยจากภายในและภายนอกที่มีความหลากหลายและน่าสนใจ เพราะมีผู้ส่งบทความจาก หลายสถาบันและแต่ละบทความมีมิติความน่าสนใจและน่าติดตามแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามก็ยัง เปี่ยมไปด้วยองค์ความรู้และอรรถสาระที่เป็นประโยชน์เชิงวิธีคิดและวิธีการที่ยอดเยี่ยม

กองบรรณาธิการ ต้องขอขอบพระคุณผู้สนับสนุนบทความทุกท่าน ที่ทุ่มเทผลิตผลงานวิชาการอัน ทรงคุณค่า และให้ความไว้วางใจกองบรรณาธิการในการดำเนินการตีพิมพ์เผยแพร่บทความในวารสารการบริหารและพัฒนา วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต นอกจากนี้ต้องขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความ อนุเคราะห์ตรวจสอบความถูกต้องและกลั่นกรองคุณภาพบทความที่ตีพิมพ์ในวารสารฉบับนี้อย่างเข้มข้นและมี มาตรฐาน ทำให้กองบรรณาธิการเกิดกำลังใจที่จะพัฒนาวารสารให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชัยรัฐ หมั่นด้วง

บรรณาธิการ

วารสารการบริหารและพัฒนา วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต

สารบัญ / Content

ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2565

หน้า

1.	คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย ยศพนธ์ เจตีย์ และ ชาญยุทธ หาญชนะ	1
2.	การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมสู่ความยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวใต้ อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู ผกาวัลย์ พงษ์สระพัง และ ชาญยุทธ หาญชนะ	13
3.	การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตกรมหลวงประจักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี สุณิสรา โคตรโมลี และ วิไล พลพวก	25
4.	การให้บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานของเทศบาลตำบลโนนทอง อำเภอนาเยีย จังหวัดอุตรธานี จักรพันธ์ สมบูรณ์ธรรม และ บุญเหลือ บุปผามาลา	39
5.	การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ศลิษา พลเขต และ ละดา ดอนหงษา	51
6.	บทบาทการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนอำเภอศรีบุญเรือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ประวิทย์ ชันอาษา และ ละดา ดอนหงษา	61

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย

ยศพนธ์ เจริญ และ ชาญยุทธ หาญชนะ

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ วิทยาลัยพินิจบัณฑิต

QUALITY OF WORKING LIFE FOR ADMINISTRATIVE STAFF IN ERAWAN DISTRICT, LOEI PROVINCE

Yosapon Chedi and Chanyut Hanchana

Master of Public Administration, Faculty of Political Science, Pitchayabundit College, Thailand.

E-mail address: ttnao@hotmail.co.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จำนวน 146 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม ประกอบไปด้วยเนื้อหา 3 ส่วน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือสถิติพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับข้อมูลทั่วไปของประชากร

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.70$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ($\mu = 3.7$) รองลงมาคือด้านรายได้และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\mu = 3.76$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ ($\mu = 3.58$) ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครอง ได้แก่ ควรมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนและผลตอบแทนให้มีความยุติธรรม

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน พนักงานฝ่ายปกครอง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

Abstract

The main objectives of this research were to study the quality of working life of the Erawan District Administrative Officers, Loei Province. The population used in the research were 146 Erawan District Administrative Officers. The instrument used for data collection was a questionnaire consisting of content. 3 sections, statistics used in data analysis are descriptive statistics, i.e. number, percentage, mean, and standard deviation for general population data.

The results showed that Quality of working life of Erawan District Administrative Officers Overall, it was at a high level ($\mu = 3.70$), and when considering each aspect, it was found that the aspect with the highest mean was safety and good working environment ($\mu = 3.7$), followed by income and Fair and adequate compensation ($\mu = 3.76$) and the least mean aspect was ownership ($\mu = 3.58$). Consider adjusting the salary and compensation to be fair.

Keywords: Quality of work life, administrative staff, good working environment

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่งจากกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานคาดหวังว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในบริษัท และยังเชื่อว่าในอนาคต อันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีกการทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับบุคคลอื่นๆ กับสถานที่ กับขั้นตอนและเรื่องราวต่าง ๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขาวี ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจใน ชีวิตในการบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรจะต้องมีการบริหาร จัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดมีปัจจัยในการบริหาร จัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่ดีมีความสำคัญลำดับต้นขององค์กรดังคำกล่าว คนนั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์กร ที่สามารถสร้างคุณูปการแก่องค์การอย่างมหาศาล และการที่จะให้ทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เต็มความรู้ความสามารถนั้นมีปัจจัยหลายประการ ทั้งปัจจัยในด้านผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยองค์การและ ปัจจัยภายนอกองค์การของแต่ละผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับปัญหาและหาแนว ทางแก้ไขให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพและสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงานแล้วก็จะเกิดความตั้งใจในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน เกิดการพัฒนาคุณภาพงานในองค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและอุทิศตนในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรลดอัตราการโอนย้ายและลาออกจากงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ผลกระทบจากปัจจัยแวดล้อมต่างๆไม่ว่าจะเป็นโลกาภิวัตน์ เทคโนโลยีสารสนเทศได้เปลี่ยนแปลงมุมมองและความคาดหวังของประชาชนในการให้ความหมายขององค์กรที่ดี คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในงานกำลังถูกระบุว่าเป็นดัชนีความก้าวหน้าที่สัมพันธ์กับหน้าที่และความยั่งยืนซึ่งการสร้าง

คุณภาพชีวิตที่ดีให้กับองค์กร เป็นการช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้บุคลากรดึงศักยภาพที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างเต็มกำลัง ความสามารถส่งผลต่อความสำเร็จตามภารกิจงานขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม

พนักงานฝ่ายปกครองเป็นเจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้อำนาจและหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ซึ่งรวมถึงพศติ เจ้าพนักงานกรมสรรพสามิต กรมศุลกากร กรมเจ้าท่า พนักงานตรวจคนเข้าเมือง และเจ้าพนักงานอื่น ๆ ในเมื่อทำการอันเกี่ยวกับการจับกุมปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมาย ซึ่งตนมีหน้าที่ต้องจับกุมหรือปราบปราม ซึ่งนายอำเภอ ปลัดอำเภอ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ถือเป็นพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจตามความในมาตรา 2(16) แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา กฎหมายได้ให้อำนาจและหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและความมั่นคงของประเทศในตำบล หมู่บ้าน ที่ตนปกครองอยู่ รวมทั้งช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ของรัฐอื่นๆ ในกระบวนการยุติธรรม จึงเป็นผู้สร้างความอบอุ่นให้แก่ประชาชนในพื้นที่และเป็นหลักประกันในการรับบริการจากรัฐอย่างทั่วถึง

พนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย เป็นข้าราชการก็จะได้รับสิทธิสวัสดิการตามที่รัฐบาลกำหนด ค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับองค์กรเอกชน เนื่องจากอำเภอเป็นหน่วยงานราชการ ซึ่งมีงบประมาณจำกัดจึงไม่สามารถจัดสวัสดิการด้านอื่น ๆ ให้ได้จากความเป็นมาและเหตุผลข้างต้นจะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เพราะพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลยเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดที่จะต้องได้รับการบริหารและใช้อย่างมีคุณค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด หากพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลยมีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมส่งผลต่อการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายของ อำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย เมื่อคุณภาพชีวิตของพนักงานปกครองดี จะส่งผลต่อการให้บริการประชาชนหรือไม่ เพราะหน้าที่ของข้าราชการประเด็นสำคัญคือการให้บริการประชาชน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ เพื่อจะได้นำมาใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย
2. เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา

ในการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่าย

ปกครองจากแนวคิดของ (Huse & Cumming, 1985, pp. 198-199) เพื่อมาใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำแนกออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านรายได้และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
- 1.2 ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี
- 1.3 ด้านการเปิดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของพนักงาน
- 1.4 ด้านการสร้างโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคง
- 1.5 ด้านการเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ
- 1.6 ด้านสิทธิของพนักงาน
- 1.7 ด้านขอบเขตของงานและชีวิตส่วนตัว
- 1.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. ด้านประชากร

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้น (Independent variable) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายปกครองในอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย ประกอบไปด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย ประกอบไปด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ด้านการเปิดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของพนักงาน ด้านการสร้างโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านขอบเขตของงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

4. ด้านพื้นที่ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยด้านพื้นที่ในการวิจัย โดยได้เก็บข้อมูลการวิจัยจากพนักงานฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่ของอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

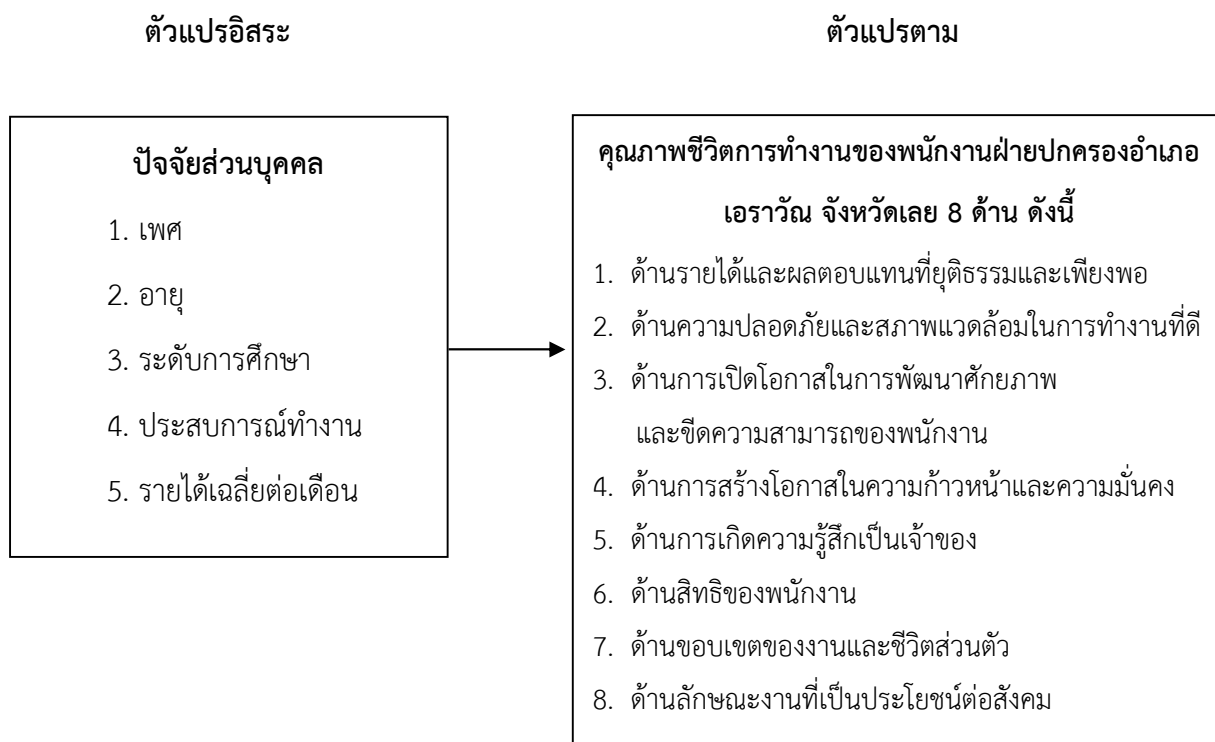
ระยะเวลาในการศึกษาคือ ระหว่างเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2564 จนถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2564

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย
2. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวิธีการ ต่าง ๆ ในการปรับปรุงและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย ให้เหมาะสมกับความต้องการ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจลดความตึงเครียดในการทำงานได้อย่างมีความสุขและเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครอง อำเภอรอวัน จังหวัดเลย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974 อ้างถึงในวรวรรณ ตอวิวัฒน์, 2555: 10) มากำหนดในการเขียนกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายปกครองในอำเภอรอวัน จังหวัดเลย จำนวนทั้งสิ้น 146 คน โดยผู้วิจัยได้เลือกศึกษาจากประชากรทั้งหมด (ข้อมูลทั่วไปของฝ่ายปกครองในอำเภอรอวัน จังหวัดเลย, 2564)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กฎหมายระเบียบ เอกสารงานทางวิชาการเพื่อนำมาเป็นฐานการวิเคราะห์ และข้อมูลปฐมภูมิซึ่งได้จากการสอบถามจากประชากร โดยจำแนกเป็นแบบสอบถาม เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน และเป็นแนวทางให้ผู้บริหารของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอรอวัน จังหวัดเลย ได้นำไปปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอรอวัน จังหวัดเลย ซึ่งมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบไปด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check-list) ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย ประกอบไปด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ด้านการเปิดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของพนักงาน ด้านการสร้างโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านขอบเขตของงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ลักษณะของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย ประกอบไปด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ด้านการเปิดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของพนักงาน ด้านการสร้างโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านขอบเขตของงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งเป็นลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย เพื่อกำหนดกรอบเนื้อหาในการสร้างแบบสอบถาม
2. จัดทำแบบสอบถามที่ประกอบด้วยคำถามที่ต้องการเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ให้ครบถ้วนและครอบคลุมเนื้อหา
3. ผู้ศึกษาทำการตรวจสอบเครื่องมืออีกครั้งหนึ่งในขั้นตอนนี้ตรวจสอบความ ครบคลุมของเนื้อหา ความเข้าใจของภาษา ความเข้าใจตรงกันของคำถาม
4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบ
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญมีจำนวน 3 ท่าน และนำเครื่องมือที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Content Validity) โดยคำนวณหาค่า IOC โดยคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 เป็นต้นไปเป็นข้อที่นำไปใช้ได้
6. นำแบบสอบถามที่ได้จากการปรับปรุงแก้ไขของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานฝ่ายปกครองในอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะที่คล้ายคลึงกันกับประชากรที่ใช้ในการวิจัย

7. วิเคราะห์แบบสอบถาม โดยวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) (ทองใบ สุตขารี, 2549 : 131) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.955

8. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บและรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ทำหนังสือถึงผู้บริหารฝ่ายปกครองในอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย เพื่อขอความอนุเคราะห์กับข้อมูลเพื่อการวิจัย และประชาสัมพันธ์ตอบแบบสอบถาม ตามวันและเวลาที่นัดหมาย

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามซึ่งได้จัดเตรียมไว้แล้ว นำไปส่งให้กับประชากรด้วยตนเองตามที่ได้นัดหมายไว้แล้ว เพื่อแนะนำตัวพร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการวิจัย ขออนุญาตเก็บข้อมูล แจกแบบสอบถามการวิจัยและขอรับกลับในวันเดียวกันด้วยตนเอง

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้อง และลงรหัสเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้าและทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

1. สถิติพรรณนา ได้แก่

1.1 จำนวน (N)

1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.3 ค่าเฉลี่ย (μ)

1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ของพนักงานฝ่ายปกครองในอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และแสดงสรุปจำนวน เป็นประเด็นสำคัญสำหรับข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย ซึ่งเป็นลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 76.71 และเป็นเพศหญิง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 23.29 อายุอยู่ระหว่าง 50 – 59 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 56.16 รองลงมาอายุอยู่ระหว่าง 40 – 49 ปี จำนวน 41 คน

คิดเป็นร้อยละ 28.08 และช่วงอายุที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 18 - 29 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.42 มีระดับการศึกษาประถมศึกษา จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 39.04 รองลงมามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 35.62 และน้อยที่สุดคือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.37 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 30.82 รองลงมาระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 28.08 และน้อยที่สุดคือ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.27 และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 67.12 รองลงมา 10,000 - 15,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 21.23 และน้อยที่สุดคือ 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.37

ตารางที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครอง อำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย	μ	σ	แปลผล
1. ด้านรายได้และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.76	0.75	มาก
2. ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	3.79	0.77	มาก
3. ด้านการเปิดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และขีด ความสามารถของพนักงาน	3.68	0.85	มาก
4. ด้านการสร้างโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.72	0.84	มาก
5. ด้านการเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ	3.58	0.96	มาก
6. ด้านสิทธิของพนักงาน	3.63	0.80	มาก
7. ด้านขอบเขตของงานและชีวิตส่วนตัว	3.70	0.78	มาก
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.72	0.80	มาก
รวม	3.70	0.65	มาก

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.70$, $\sigma = 0.65$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ($\mu = 3.79$, $\sigma = 0.77$) รองลงมาคือด้านรายได้และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\mu = 3.76$, $\sigma = 0.75$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ ($\mu = 3.58$, $\sigma = 0.96$) และวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านรายได้และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.76$, $\sigma = 0.75$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 1. รายได้ของท่านเพียงพอต่อการใช้จ่าย ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.80$) รองลงมาคือ ข้อ 2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมและยุติธรรม

เมื่อเทียบกับข้าราชการเรือนจำหน่วยอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.81$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณของงานที่ท่านได้รับผิดชอบ ($\mu = 3.52$, $\sigma = 1.01$)

2.2 ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.79$, $\sigma = 0.77$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 4. สถานที่ทำงานของท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่แออัด เป็นระเบียบเรียบร้อยเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.91$) รองลงมาคือ ข้อ 5. สถานที่ทำงานที่ท่านสังกัดมีการกวดขันในเรื่องของการป้องกันความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวดอยู่เสมอ ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.96$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 6. สถานที่ทำงานที่ท่านสังกัดมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่ดี (เช่น จัดให้มีการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย การตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง) ($\mu = 3.71$, $\sigma = 0.90$)

2.3 ด้านการเปิดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68$, $\sigma = 0.85$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 8. มีการมอบหมายงานใหม่ ๆ หรืองานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นในอนาคต ($\mu = 3.72$, $\sigma = 0.98$) รองลงมาคือ ข้อ 9. ท่านมีโอกาสดำเนินการศึกษาและใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ เพื่อการเลื่อนตำแหน่ง การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ และให้หลักประกันความมั่นคงในงาน ($\mu = 3.71$, $\sigma = 0.94$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 7. ท่านมีโอกาสดำเนินการที่จะก้าวหน้าในอาชีพ ตำแหน่ง และมีความมั่นคงในอาชีพ ($\mu = 3.62$, $\sigma = 0.95$)

2.4 ด้านการสร้างโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.72$, $\sigma = 0.84$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 11. งานที่ปฏิบัติมีลักษณะเฉพาะตัว และมีความชัดเจนของงาน ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.99$) รองลงมาคือ ข้อ 10. มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากลักษณะงานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย ($\mu = 3.70$, $\sigma = 0.90$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 12. มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อในด้านต่าง ๆ ($\mu = 3.56$, $\sigma = 1.10$)

2.5 ด้านการเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.58$, $\sigma = 0.96$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 13. ท่านสามารถทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานได้ดี ($\mu = 3.72$, $\sigma = 1.07$) รองลงมาคือ ข้อ 14. ที่ทำงานของท่านมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ($\mu = 3.56$, $\sigma = 1.02$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 15. ที่ทำงานของท่านมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีปราศจากอคติในการทำงานร่วมกัน ($\mu = 3.45$, $\sigma = 1.09$)

2.6 ด้านสิทธิของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.63$, $\sigma = 0.80$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 18. ให้โอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ($\mu = 3.70$, $\sigma = 0.95$) รองลงมาคือ ข้อ 16. วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล

($\mu = 3.62$, $\sigma = 0.87$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 17. มีความเป็นธรรมในการพิจารณา การให้ผลตอบแทนและรางวัล ($\mu = 3.56$, $\sigma = 0.89$)

2.7 ด้านขอบเขตของงานและชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.70$, $\sigma = 0.78$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 21. มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\mu = 3.79$, $\sigma = 0.96$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 20. ท่านมีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่ให้กับครอบครัว ($\mu = 3.56$, $\sigma = 0.98$)

2.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.72$, $\sigma = 0.80$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 24. องค์กรของท่านมีการให้ความร่วมมือกับชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ ($\mu = 3.74$, $\sigma = 0.90$) รองลงมาคือ ข้อ 23. องค์กรของท่านอำนวยความสะดวกและมีความรับผิดชอบต่อสังคม ($\mu = 3.72$, $\sigma = 0.91$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 22. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร ($\mu = 3.71$, $\sigma = 0.90$)

3. ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย ได้แก่

- 1) ควรมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนและผลตอบแทนให้มีความยุติธรรม
- 2) ควรมีการปรับปรุงสถานที่ทำงานให้อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติหน้าที่
- 3) ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การจัดหาทุนการศึกษาสำหรับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- 4) ควรมีการจัดอบรมในหลักสูตรที่สามารถนำมาใช้กับการปฏิบัติงานได้และตรงตามความต้องการของบุคลากร จัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเพียงพอ
- 5) ในการกำหนดนโยบายที่มีผลกระทบต่อบุคลากรโดยตรง ควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายนั้นด้วย
- 6) ควรมีมาตรการจูงใจ เช่น สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาและส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตของบุคลากรดีขึ้น เมื่อคุณภาพชีวิตดี ก็ส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีด้วย

อภิปรายผลการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.70$, $\sigma = 0.65$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ($\mu = 3.79$, $\sigma = 0.77$) รองลงมาคือด้านรายได้และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\mu = 3.76$, $\sigma = 0.75$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ ($\mu = 3.58$, $\sigma = 0.96$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาย อุทัยน้อย และเสนาะ กลิ่นงาม (2559) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น

จังหวัดเพชรบุรี พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในสูงสุด ได้แก่ ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พักอาศัย ค่าล่วงเวลาและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับสมมูลกับงานที่ท่านทำอยู่ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของบุศรา กายี (2546 : 24) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความเป็นอยู่และการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีชีวิตการทำงานที่สามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของบุคคลประกอบด้วยตัวชี้วัด 8 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) โอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของตนเอง 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) สิทธิส่วนบุคคล 7) จังหวะชีวิต และ 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของวอลตัน (Walton อ้างถึงใน มัลลิกา เมฆรา, 2544 : 8-9) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นคุณลักษณะงานที่จะส่งผลให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดีของบุคคลตามการยอมรับของสังคม ซึ่งประกอบไปด้วยค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน การทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม และการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของญานิศา ลิ้มรัตน์ (2547:19) ได้นิยามคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึงการที่บุคลากรได้รับการตอบสนองจากองค์กรให้ได้รับความสุข และความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งในด้านการปฏิบัติงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานทำให้บุคลากรปฏิบัติงานในองค์กรด้วยความเต็มใจและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร นอกจากนี้ยังซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชาญ สุวรรณรัตน์ (2543 : 6) นิยามความหมาย ของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงสภาพการทำงานโดยรวมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของพนักงาน ที่ทำให้พนักงานมีความสุข มีอิสระในการตัดสินใจ มีความมั่นคงและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีและมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเดสเลอร์ (Dessler ,1991 : 4) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญและกำลังใจ เกิดผลดีในทางจิตวิทยาและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้

1.1 ในการกำหนดนโยบายที่มีผลกระทบต่อบุคลากรโดยตรง ควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

1.2 ควรมีมาตรการจูงใจ เช่น สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาและส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตของบุคลากรดีขึ้น เมื่อคุณภาพชีวิตดี ก็จะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานดี

- 1.3 ควรจัดให้มีบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
- 1.4 ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้รับการศึกษาอบรม เกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย และข้อบังคับต่าง ๆ ตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เพื่อสามารถตอบข้อสงสัย ข้อซักถาม และสามารถตอบปัญหาและแก้ไขได้
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย
 - 2.2 ควรศึกษาปัญหาในแต่ละด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย เพื่อที่จะได้กำหนดแนวทางในการปรับปรุงแต่ละด้านได้

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท วี.พี.รินทร์.
- ณัฐชาติ อินทจักร์ และวิโรจน์ เกษภูาลักษณ์. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ส่งผลกระทบต่อศักยภาพในการพัฒนาองค์กรของบริษัท อินเทอร์เน็ตวันซ์ฟุต จำกัด. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*. 6(3), 830-894.
- ญาณิศา ลิ้มรัตน์. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลบรรยากาศจริยธรรมในงานของกลุ่มการพยาบาลคุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ พยาบาลวิชาชีพ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล)]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุศรา กาญ. (2546). *วัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ*. [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. สาขาวิชาการพยาบาลบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิชาญ สุวรรณรัตน์. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. [วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต]. สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมชาย อุทัยน้อย และ เสนาะ กลิ่นงาม. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี. ใน *การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3 ก้าวสู่ทศวรรษที่ 2: บูรณาการงานวิจัยใช้องค์ความรู้สู่ความยั่งยืน*. นครราชสีมา: วิทยาลัยนครราชสีมา.
- Bloom, B.S. (1956). *Taxonomy of educational objectives, the classification of educational goals Handbook I: Cognitive domain*. New York: McKay.
- Cronbach, L.J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Dessler, G (1991). *Human Resource Management* (8th ed). New Jersey: Prentice-Hall.
- Huse, E.F., and Cummings, T.G. (1985). *Organizational Development and Change*. St. Paul, Minn: West.

การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมสู่ความยั่งยืนขององค์การบริหารส่วน
ตำบลหนองบัวใต้ อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดหนองบัวลำภู

ผกาวัลย์ พงษ์สระพัง และ ชานยุต หานชนะ

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ วิทยาลัยพินิจบัณฑิต

TOURIST ATTRACTIONS SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF CULTURAL
OF NONG BUA TAI SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION
SIBUNRUANG DISTRICT NONG BUA LAMPHU PROVINCE

Phakawan Pongsrapang and Chanyut Hanchana

Master of Public Administration, Faculty of Political Science, Pitchayabundit College, Thailand.

E-mail address: joycivilnaka@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมสู่ความยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวใต้ อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดหนองบัวลำภู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือหัวหน้าครัวเรือนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวใต้ จำนวน 10 หมู่บ้าน โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane. 1973 : 125) ได้จำนวน 330 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามประกอบไปด้วยเนื้อหา 3 ส่วน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือสถิติพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมสู่ความยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการตลาดท่องเที่ยว รองลงมาคือด้านการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการแสวงหาและสร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวใต้ควรมีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้โดดเด่นเป็นอัตลักษณ์ของตำบล จัดให้มีพื้นที่เพื่อการขายสินค้าชุมชนเพื่อให้ประชาชนมีรายได้ เช่นการขายสินค้าโอท็อปของชุมชน และสร้างสื่อประชาสัมพันธ์ทางออนไลน์อย่างจริงจัง

คำสำคัญ : การพัฒนา แหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

The main objective of this research was to study the development of cultural tourist attractions towards sustainability of Nong Bua Tai Subdistrict Administrative Organization. Sibunruang District Nong Bua Lamphu Province The sample group used in this research was

heads of households in the area of Nong Bua Tai Subdistrict Administrative Organization of 10 villages using the formula of Taro Yamane (Ymane. 1973: 125). The total number of people was 330 people. It is a questionnaire consisting of 3 parts: statistics used in data analysis. are descriptive statistics, i.e. number, percentage, mean, and standard deviation for the general data of the sample.

The results showed that Development of cultural tourist attractions towards sustainability of Nong Bua Tai Subdistrict Administrative Organization Overall, it's at a high level. And when considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was tourism marketing. followed by tourism attraction management and the aspect with the least mean was the aspect of seeking and building new attractions. Suggestions for applying the results of this research For example, Nong Bua Tai Subdistrict Administrative Organization should develop tourist attractions to stand out as the identity of the sub-district. Provide an area for selling community products for people to earn income. such as selling OTOP products of the community and create a serious online public relations media.

Keywords: development, cultural tourism, sub-district administrative organization

บทนำ

จากนโยบายของรัฐบาล จังหวัดหนองบัวลำภูได้จัดทำแผนการพัฒนาการท่องเที่ยวของ จังหวัด พ.ศ. 2555-2559 โดยได้กำหนดนโยบายในการเสริมสร้างเศรษฐกิจให้เข้มแข็งภายใต้หลักปรัชญา เศรษฐกิจแบบพอเพียงควบคู่ไปกับการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวโดยการพัฒนาและปรับปรุงระบบโลจิสติกส์เพื่อ สนับสนุนการท่องเที่ยวและพัฒนาและปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการท่องเที่ยว (สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬา, 2555) จากการท่องเที่ยว บนฐานของการบริหารจัดการทรัพยากรการท่องเที่ยวให้มี คุณภาพอย่างยั่งยืน การมีส่วนร่วมของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว อย่างเป็นระบบ มีคุณภาพ มาตรฐาน และสร้างความเชื่อมั่นให้นักท่องเที่ยว โดยการท่องเที่ยวดังกล่าวมีจุดเน้นร่วมกันคือการอนุรักษ์ทรัพยากรท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อมควบคู่กันไป เพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (Sustainable Tourism) (วันใหม่ แต่งแก้ว, 2554) ทั้งนี้ เทิดชาย ช่วยบำรุง (2552) ได้สะท้อนว่าการเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาการท่องเที่ยวสู่ความยั่งยืน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากองค์กรภาครัฐที่ใกล้ชิดชุมชนและแหล่งท่องเที่ยวมากที่สุด รู้จักและเข้าใจพื้นที่เป็นอย่างดี จึงสามารถกำหนดทิศทางและแนวทางในการพัฒนาการท่องเที่ยวในพื้นที่ ให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ได้เป็นอย่างดี ดังเช่น บทบาทในการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมสู่ความยั่งยืน ของเทศบาลตำบลนาอ้อ อำเภอเมือง จังหวัดเลย

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวได้ ได้มีการส่งเสริมการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในพื้นที่ ไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจด้านการท่องเที่ยว แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. 2561-2564 เพิ่มเติม เปลี่ยนแปลง ครั้งที่ 1/2563 โดย ตำบลหนองบัวได้ มีสถานที่สำคัญทางวัฒนธรรม ซึ่งเป็นแหล่งท่องเที่ยวสำคัญในอำเภอศรีบุญเรือง คือ สิมไม้โบราณ (อุโบสถ) วัดเจริญทรงธรรม (<https://th.wikipedia.org/wiki/อำเภอศรีบุญเรือง>) ตั้งอยู่ที่บ้านดอนปอหมู่ที่ 2 ต.หนองบัวได้ อ.ศรีบุญเรือง จ.หนองบัวลำภู เป็นสิมไม้แบบทิพย์พื้นบ้านอีสาน สร้างด้วยไม้ ก่อสร้างเมื่อปี พ.ศ.2489 ประกาศขึ้นทะเบียนและกำหนดเขตที่ดินโบราณสถานในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 118 ตอน 127 ลงวันที่ 21 ธันวาคม 2548 เป็นพื้นที่ที่มีคุณค่าทางประวัติศาสตร์ เป็นโบราณสถานซึ่งแสดงถึงศิลปวัฒนธรรมและประเพณี

นอกจากนี้ ในตำบลหนองบัวได้ยังมีสถานที่สำคัญที่นักท่องเที่ยวที่ชื่นชอบการท่องเที่ยววิถีชุมชนในเชิงวัฒนธรรม เช่น วัดป่าจันทร์ประสิทธิ์หมู่ที่ 3 บ้านสร้างเสียน ภายในวัดมี บ่อน้ำศักดิ์สิทธิ์หรือบ่อสร้างเสียน คาดว่าบ่อน้ำมีอายุมากกว่า 600 ปี ซึ่งเป็นบ่อน้ำที่ชาวบ้านเคารพศรัทธา , พระพุทธยันตีจันทร์ประทีปสลักรูปหัวใจ โดยได้รับความกรุณาจากหม่อมหลวงสราลี กิติยากร เป็นผู้จัดสร้างขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2560, หลวงพ่อทันใจ โดยชาวบ้านมีความศรัทธาเลื่อมใส จึงร่วมกันบริจาคทรัพย์ และกำลังแรงกาย เพื่อจัดสร้างขึ้น และสถานที่ใกล้เคียงนี้คือ บึงจั่ว ตั้งอยู่ตรงข้ามกับวัดป่าจันทร์ประสิทธิ์ กรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มอบโครงการนี้ให้ประชาชน ตำบลหนองบัวได้ เพื่อเป็นสาธารณประโยชน์และช่วยกันบำรุงรักษาบริเวณด้านข้างเป็นลานกว้าง ใช้เป็นลานจัดกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านต่างๆ มากมาย เช่น กิจกรรมกิจกรรมลอยกระทง กิจกรรมรดน้ำดำหัวผู้ใหญ่ กิจกรรมเดินวิ่งเพื่อสุขภาพ เป็นต้น (แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. 2561-2564) อีกทั้งยังมีการดำรงชีวิตที่สืบต่อกันมาจากรุ่นสู่รุ่นที่สืบต่อกันมา เช่น การเลี้ยงควายแบบดั้งเดิมคือการเลี้ยงควายในปลัก ให้ควายลงไปเลื้อยกลิ้งในโคลนคลายร้อน รวมทั้งเลี้ยงควายด้วยคอกธรรมชาติการยกยอขึ้นชื่อ หรือในบางพื้นที่เรียกว่า “แพสะดุ้ง” คือ วิธีการจับปลาอย่างหนึ่ง เป็นวิถีชีวิตของคนในตำบลหนองบัวได้มาอย่างยาวนาน เนื่องจากมีพื้นที่ติดกับลำพะเนียง ซึ่งเป็นแม่น้ำสายสำคัญของจังหวัดหนองบัวลำภู หรือแม้แต่การสร้างอาชีพจากทรัพยากรในท้องถิ่น ให้ก่อเกิดเป็นงานหัตถกรรมของชุมชน เช่น การจักสานไม้ไผ่ สานกระติบข้าว และผลิตภัณฑ์อื่นอีกมากมาย (แคตตาล็อก โปรแกรมการท่องเที่ยวของผู้ประกอบการ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภู : 2562) ควรแก่การอนุรักษ์ทรัพยากรการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมไว้ให้ดีที่สุด เพื่อให้สามารถสืบต่อถึงอนุชนรุ่นหลัง

จากที่กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมสู่ความยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวได้ อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมสู่ความยั่งยืน และเป็นแนวทางพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมสู่ความยั่งยืนของตำบลหนองบัวได้ อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยคาดหวังว่าผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการเสริมสร้างศักยภาพของบทบาทองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวได้ ในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมสู่ความยั่งยืน ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมสู่ความยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวใต้ อำเภอสรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู
2. เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมสู่ความยั่งยืนของตำบลหนองบัวใต้ อำเภอสรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

วิธีการดำเนินวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยออกเป็น 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นศึกษาการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาการท่องเที่ยวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 5 ด้าน ตามแนวคิดของ (เทิดชาย ช่วยบำรุง, 2552) ดังนี้

- 1) ด้านการตลาดท่องเที่ยว
- 2) ด้านการแสวงหาและสร้างแหล่งท่องเที่ยว
- 3) ด้านการให้บริการท่องเที่ยว
- 4) ด้านการวางแผนพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- 5) ด้านการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ ในการศึกษาครั้งนี้ คือ หัวหน้าครัวเรือนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวใต้ อำเภอสรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวนทั้งสิ้น 1,888 คน โดยผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่ม ตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 330 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้าครัวเรือนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวใต้ อำเภอสรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู ที่ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมสู่ความยั่งยืนของตำบลหนองบัวใต้ อำเภอสรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู ประกอบด้วย 5 ด้าน

- 1) ด้านการตลาดท่องเที่ยว
- 2) ด้านการแสวงหาและสร้างแหล่งท่องเที่ยว
- 3) ด้านการให้บริการท่องเที่ยว
- 4) ด้านการวางแผนพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- 5) ด้านการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ทำการศึกษาเก็บข้อมูลระหว่าง เดือนกันยายน 2564 ถึง เดือน ตุลาคม 2564

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมสู่ความยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวใต้ อำเภอสรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู ครั้งนี้ ใช้กรอบแนวคิดการวิจัยตามบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมใน 5 ด้าน ประกอบด้วย ได้แก่ ด้านการตลาดท่องเที่ยว ด้านการแสวงหาและสร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่ ด้านการให้บริการท่องเที่ยว ด้านการวางแผนพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และด้านการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว (เทิดชาย ช่วยบำรุง, 2552) เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ข้อมูลส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- อาชีพ

ตัวแปรตาม

การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมสู่ความยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวใต้ อำเภอสรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู 5 ด้าน

1. ด้านการตลาดท่องเที่ยว
2. ด้านการแสวงหาและสร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่
3. ด้านการให้บริการท่องเที่ยว
4. ด้านการวางแผนพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
5. ด้านการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นหัวหน้าครอบครัว ประกอบไปด้วย 10 หมู่บ้าน ได้แก่ 1. บ้านหนองบัวใต้ 2. บ้านดอนปอ 3. บ้านสร้างเสียน 4. บ้านจอมบึงพัฒนา 5. บ้านบึงแก้ว 6. บ้านหนองสระพัง 7. บ้านหนองโน 8. บ้านนาทับควาย 9. บ้านซำเบ็ญ และ 10. บ้านโนนอุดมพัฒนา ในเขตพื้นที่ตำบลหนองบัวใต้ อำเภอสรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,888 ครัวเรือน (แผนพัฒนาท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวใต้, 2563)

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 330 คน ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วนแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ทำการคำนวณเพื่อทำการสุ่มตัวอย่างในการศึกษาแต่ละหมู่บ้านโดยใช้สูตรดังนี้ (ยุทธี ไกรวรรณ์ ,2546:112)

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 330 คน ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วนแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ทำการคำนวณเพื่อทำการสุ่มตัวอย่างในการศึกษาแต่ละหมู่บ้านโดยใช้สูตรดังนี้ (ยุทธีไกรวรรณ์ , 2546:112)

$$\text{กลุ่มตัวอย่างในแต่ละหมู่บ้าน} = \frac{\text{กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ} \times \text{ประชากรแต่ละหมู่บ้าน}}{\text{ประชากรทั้งหมด}}$$

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง และแบบสอบถาม ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) เพื่อสอบถามข้อมูลทั่วไป ประกอบไปด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด2548 : 99) มีระดับการให้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยคำถามครอบคลุม ด้านการตลาดท่องเที่ยว ด้านการแสวงหาและสร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่ ด้านการให้บริการท่องเที่ยว ด้านการวางแผนพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และด้านการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว ตามแนวคิดของ(เทิดชาย ช่วยบำรุง, 2552)

ส่วนที่ 3 แบบข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อสอบถามแนวทางการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมสู่ความยั่งยืน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวใต้ อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู มี 5 ด้าน คือด้านการตลาดท่องเที่ยว ด้านการแสวงหาและสร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่ ด้านการให้บริการท่องเที่ยว ด้านการวางแผนพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และด้านการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

การศึกษานี้ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างและทดสอบแบบสอบถาม ดังนี้

1. ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการลักษณะของการท่องเที่ยวที่มีความยั่งยืน รูปแบบของการท่องเที่ยว และองค์ประกอบของการพัฒนาการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน หลักการจัดการแหล่งท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน รวมไปถึงการศึกษาเอกสารวิจัยเกี่ยวกับพื้นที่ศึกษาเพื่อเป็นฐานความรู้ในการพิจารณาหาปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการท่องเที่ยวท่องเที่ยวชุมชนอย่างยั่งยืน

กำหนดเนื้อหาของคำถามในแบบสอบถาม และนิยามตัวแปรที่ต้องการวัด เพื่อให้ครอบคลุมในเรื่องที่ศึกษา และมีลักษณะซึ่งทุกคนสามารถตอบข้อเท็จจริงได้

2. เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ในเนื้อหาภาษาและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผู้ศึกษาได้นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขเบื้องต้น

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหา (contents validity) เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา นำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่า IOC โดยเลือกข้อที่มีคะแนน 0.66 ขึ้นไป เป็นแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกันกับประชากรกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกม่วง อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 30 คน ต่อจากนั้นนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (coefficient alpha) ของ Cronbach โดยได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.959

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้ศึกษาได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวได้ อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู ได้แก่ ผู้นำครอบครัว จำนวน 330 คน ผู้ศึกษาทำการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองและชี้แจงทำความเข้าใจให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบลักษณะของแบบสอบถาม และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามตลอดระยะเวลาการทำงาน ผู้ศึกษาได้กำหนดระยะเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามภาคสนามเป็นเวลา 30 วัน ตั้งแต่วันที่ 30 สิงหาคม พ.ศ. 2564 ถึงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2564

2. เมื่อผู้วิจัยเก็บข้อมูลได้เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ โดยใช้การประมวลผลข้อมูลสถิติด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูล ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้าและทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

1. สถิติพรรณนา ได้แก่
 - 1.1 จำนวน (n)
 - 1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 1.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
 - 1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ของหัวหน้าครอบครัว ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวได้ อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู ประกอบไปด้วยเพศ อายุ ระดับ

การศึกษา และอาชีพ และแสดงสรุปจำนวน เป็นประเด็นสำคัญสำหรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมสู่ความยั่งยืนของตำบลหนองบัวได้ อำเภอสรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งเป็นลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 58.48 และเป็นเพศชาย จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 41.52 อายุอยู่ระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 26.36 และช่วงอายุที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 61 ปี ขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 14.55 ระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 42.12 และน้อยที่สุดคือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.42 ส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรกรรม จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 41.82 รองลงมารับจ้างทั่วไป จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 23.03 และน้อยที่สุดคือ ข้าราชการ/พนักงานของรัฐ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.36

ตารางที่ 1 การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมสู่ความยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวได้ อำเภอสรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวม

การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมสู่ความยั่งยืนของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวได้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการตลาดท่องเที่ยว	3.78	0.84	มาก
2. ด้านการแสวงหาและสร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่	3.62	0.89	มาก
3. ด้านการให้บริการท่องเที่ยว	3.66	0.96	มาก
4. ด้านการวางแผนพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว	3.67	0.84	มาก
5. ด้านการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว	3.71	0.91	มาก
รวม	3.69	0.81	มาก

2. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมสู่ความยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวได้ อำเภอสรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.69, S.D. = 0.81) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการตลาดท่องเที่ยว ($\bar{X}$ = 3.78, S.D. = 0.84) รองลงมาคือด้านการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว ($\bar{X}$ = 3.71, S.D. = 0.91) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการแสวงหาและสร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่ ($\bar{X}$ = 3.62, S.D. = 0.89) และวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านการตลาดท่องเที่ยว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.78, S.D. = 0.84) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 4. มีการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้คนมาเที่ยว มาร่วมกิจกรรม

ในประเพณีต่างๆ เช่น ประเพณีลอยกระทง ประเพณีทอดเทียนพรรษา การแข่งขันกีฬาประจำท้องถิ่น เป็นต้น ($\bar{X}=3.96$, $S.D.=0.97$) รองลงมาคือ ข้อ 1. มีการปรับปรุงข้อมูลของแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นปัจจุบัน ($\bar{X}=3.90$, $S.D.=0.88$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 3. จัดให้มีป้ายชื่อสถานที่ ป้ายบอกทางไปยังแหล่งท่องเที่ยวทุกแห่ง ($\bar{X}=3.60$, $S.D.=1.11$)

2.2 ด้านการแสวงหาและสร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.62$, $S.D.=0.89$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 10. มีการฟื้นฟูสืบสานและส่งเสริมประเพณีของท้องถิ่น ให้เกิดเป็นกิจกรรมการท่องเที่ยวใหม่ประจำท้องถิ่น ($\bar{X}=3.75$, $S.D.=0.96$) รองลงมาคือ ข้อ 9. ส่งเสริมและพัฒนาวิถีชีวิตของคนในท้องถิ่น ให้เกิดเป็นกิจกรรมการท่องเที่ยวใหม่ ($\bar{X}=3.68$, $S.D.=0.98$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 7. มีการพัฒนาพื้นที่รกร้างว่างเปล่าให้เกิดเป็นแหล่งท่องเที่ยวใหม่ ($\bar{X}=3.53$, $S.D.=1.07$)

2.3 ด้านการให้บริการท่องเที่ยว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.66$, $S.D.=0.96$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 11. จัดให้มีการคมนาคมสะดวก สามารถเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวได้สะดวก มีสถานที่จอดรถเพียงพอ ($\bar{X}=3.91$, $S.D.=1.02$) รองลงมาคือ ข้อ 13. มีการส่งเสริมสนับสนุนมีจุดบริการอาหาร เครื่องดื่ม ที่สะอาดถูกสุขลักษณะ และเพียงพอต่อความต้องการของนักท่องเที่ยว ($\bar{X}=3.79$, $S.D.=1.05$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 12. จัดให้มีห้องน้ำที่สะอาดและเพียงพอ ไว้บริการประจำแหล่งท่องเที่ยว ($\bar{X}=3.47$, $S.D.=1.21$)

2.4 ด้านการวางแผนพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.67$, $S.D.=0.84$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 20. มีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนในการวางแผนพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ($\bar{X}=3.75$, $S.D.=0.89$) รองลงมาคือ ข้อ 19. มีการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในแหล่งท่องเที่ยว ($\bar{X}=3.71$, $S.D.=0.89$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 16. มีการจัดทำแผนพัฒนาฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยว แผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ($\bar{X}=3.59$, $S.D.=0.98$)

2.5 ด้านการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$, $S.D.=0.91$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 21. กำหนดให้มีการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว โดยแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบแต่ละฝ่าย มีโครงสร้างขอบเขตงานที่ชัดเจน ($\bar{X}=3.78$, $S.D.=0.98$) รองลงมาคือ ข้อ 22. สถานที่ท่องเที่ยวแต่ละแห่ง ได้จัดให้คนรับผิดชอบแต่ละด้าน อย่างชัดเจน ($\bar{X}=3.73$, $S.D.=0.97$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 25. บริหารจัดการรายได้ที่เกิดจากแหล่งท่องเที่ยว เพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวของตนเองต่อไป ($\bar{X}=3.65$, $S.D.=1.04$)

3. ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมสู่ความยั่งยืนของตำบลหนองบัวได้
อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู ได้แก่

- 1) จัดให้มีตลาดอย่างถาวรเพื่อให้ประชาชนมีพื้นที่ขายอย่างจริงจัง
- 2) จัดประชุมแต่ละหมู่บ้านสอบถามความคิดเห็นของคนในชุมชน

- 3) จัดให้มีหน่วยบริการนำเที่ยว
- 4) ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผน
- 5) ส่งเสริมให้คนในชุมชนสร้างผลิตภัณฑ์ของตนเพื่อมาขายเป็นของฝาก

อภิปรายผลการวิจัย

การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมสู่ความยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวได้
 อำเภอสรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.81) และเมื่อ
 พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการตลาดท่องเที่ยว ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.84) รองลงมา
 คือด้านการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.91) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการ
 แสวงหาและสร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่ ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.89) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐทิศา โจน
 ประศาสน์ และคณะ (2558) วิจัยเรื่องความยั่งยืนของการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชนชายฝั่งจังหวัดตรัง
 พบว่าศักยภาพด้านการท่องเที่ยวของชุมชน คือความสามารถของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยว ทั้งด้านแนวคิด
 การจัดการท่องเที่ยวของชุมชน ความพร้อมของบุคลากร ทักษะความรู้ในการจัดการรวมถึงความตระหนัก
 ของชุมชน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81 และ 3.92 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น 1) แนวคิดการ
 จัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศของชุมชน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00 และ 3.94 ตามลำดับ) 2) ความพร้อมของ
 บุคลากร (ได้แก่ความรู้ ทักษะ ความชำนาญในการสื่อสาร การบริหารจัดการ การเป็นเจ้าบ้านที่ดี) อยู่ในระดับ
 มาก (ค่าเฉลี่ย 3.75 และ 4.03 ตามลำดับ) 3) ความตระหนักของชุมชนเรื่องเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและ
 สิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50 และ 3.92 ตามลำดับ) ดังที่ Goodwin and Santilli (2009, p.5)
 ได้กล่าวถึงแนวคิดของการท่องเที่ยวโดยชุมชนว่า ชุมชนเป็นเจ้าของ ผลประโยชน์แก่คนในชุมชนชุมชนมีการ
 อนุรักษ์ ผลิตภัณฑ์ของชุมชน และความร่วมมือของคนในชุมชนอย่างกว้างขวาง อีกทั้ง Mbaiwa, Ryan and
 Aicken (2005) กล่าวว่า การท่องเที่ยวของชุมชนมีความจำเป็นด้านประสบการณ์ทักษะทางธุรกิจ และการ
 จัดการ นอกจากนี้สอดคล้องกับ Abidin (1999, pp.148–152), Barzakar et al.(2011, p. 138), Satarat
 (2010, p. 10) ได้กล่าวถึงความตระหนักของคนในท้องถิ่นในประเด็นทางสังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการ
 ท่องเที่ยวของชุมชนต้องสนับสนุนให้การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติหรือทรัพยากรทางวัฒนธรรมดีขึ้น มิติด้าน
 กระบวนการ คือ ระบบการจัดการกำหนดกฎ กติกา หลักเกณฑ์ต่างๆ เพื่อให้การท่องเที่ยวเชิงนิเวศของ
 ชุมชนบรรลุวัตถุประสงค์อย่างยั่งยืน ในภาพรวม พบว่า ทั้งชุมชนและนักท่องเที่ยวประเมินว่าอยู่ในระดับมาก
 (ค่าเฉลี่ย 3.55 และ 3.76 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน และรายประเด็นดังนี้ แนวทางการจัดการ
 ท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนคือ มีมาตรการด้านการอนุรักษ์ ปกป้อง การแก้ไขการฟื้นฟู รวมถึงการสืบทอดแนวคิดสู่
 รุ่นต่อไป อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52 และ 3.76 ตามลำดับ) การจัดการท่องเที่ยวของชุมชนเปิดโอกาสให้
 สมาชิกของชุมชนมีส่วนร่วมในทุกระดับตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินงาน และร่วมรับผลประโยชน์
 โดยชุมชนประเมินว่าอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.94) สอดคล้องกับ Bhattacharya and Kumari (2004),
 CESD (2006, p. 4), Goodwin and Santilli (2009, p. 37), Satarat (2010, p. 10) ที่กล่าวถึงการมีส่วน

ร่วมของคนในท้องถิ่นในการวางแผนและตัดสินใจเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศเป็นการเสริมสร้างพลังของท้องถิ่น โดยชุมชนมีความรู้สึกรู้ว่าเป็นเจ้าของและต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีณย์ ฐิตารีย์ และสุรศักดิ์ โตประสี (2560) วิจัยเรื่อง การจัดการการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าปัจจัยการจัดการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และการจัดการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง จังหวัดสมุทรปราการโดยภาพรวมมีความสำเร็จอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้

1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวใต้ควรมีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้โดดเด่นเป็นอัตลักษณ์ของตำบล จัดให้มีพื้นที่เพื่อการขายสินค้าชุมชนเพื่อให้ประชาชนมีรายได้ เช่นการขายสินค้าโอท็อปของชุมชน และสร้างสื่อประชาสัมพันธ์ทางออนไลน์อย่างจริงจัง

1.2 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวใต้ควรจัดให้มีการสำรวจแหล่งท่องเที่ยวใหม่เกิดขึ้น และพื้นที่ ที่มีแหล่งท่องเที่ยวอยู่แล้วควรสนับสนุนบูรณาการพื้นที่เดิมให้ดีขึ้น และต่อเนื่อง

1.3 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวใต้ควรมีการอำนวยความสะดวกในทุกๆ บริบท บริการนักท่องเที่ยวให้เกิดความประทับใจ อยากกลับมาอีก เช่น จัดให้มีหน่วยบริการนำเที่ยว ให้มีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีได้มาตรฐาน และมีการประชาสัมพันธ์ที่สม่ำเสมอ

1.4 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวใต้ควรมีการนำโครงการ/กิจกรรม ด้านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์มาจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีเพื่อนำงบประมาณมาพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เกิดความความสวยงามดึงดูดนักท่องเที่ยวมาเที่ยวตลอดทั้งปี

1.5 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวใต้ควรกำหนดโครงสร้างของหน่วยงานให้มีการแบ่งสายงานของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้บริการแก่นักท่องเที่ยว และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เกิดความยั่งยืนตลอดไป เพราะเป็นแหล่งรายได้สำคัญของประชาชนในชุมชน และควรมีการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อห้ามปฏิบัติในการท่องเที่ยว และปิดประกาศให้นักท่องเที่ยวทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด เพื่อนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยวให้ยั่งยืนและเกิดความสะอาด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมสู่ความยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวใต้ อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

2.2 ควรศึกษาเพิ่มเติมปัญหาในแต่ละด้านของการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมสู่ความยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวใต้ อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2560). *แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติฉบับที่2 (พ.ศ.2560-2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกิจการโรมมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- ณัฐिता โรจนประศาสน์ และคณะ. (2554). *สมรรถนะของเครือข่ายชาวประมงพื้นบ้านในการจัดการประมงร่วม*. (ออนไลน์). แหล่งที่มาของข้อมูล :[www.tcithaijo.org/index.php/NDJ/article /view/3004](http://www.tcithaijo.org/index.php/NDJ/article/view/3004)
- นันทรัตน์ ทองมีเพชร. (2553). *แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ กรณีศึกษาชุมชนลีเล็ด ตำบลลีเล็ด อำเภอฟุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. [ปริญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. สาขาวิชาการจัดการโรงแรม และการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พุดิตา หวัดสนิท. (2555). *การจัดการการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพลี : กรณีศึกษา หาดทุ่งวัวแล่น ตำบลสะพลี อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร*. [สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Goeldner, C. R., & Ritchies, J. R. (2006). *Tourism: Principles, practices, philosophies*. (10th edition). Hoboken, New Jersey: J. Wiley.
- Goodwin, H. & Santilli, R. (2009). *Community-based tourism: A success*. Leeds: ICRT Occasional Paper No. 11.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd Ed. New York. Harper and Row Publications.

**การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขต
กรมหลวงประจักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี**

สุนิสา โคตรโมลี และ วิลัย พลพวก

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพิจญ์บัณฑิต

**PARTICIPATION OF STUDENTS' PARENTS EFFECT ON EDUCATIONAL
MANAGEMENT OF THE SCHOOLS IN KROM LUANG PRAJACK CONSORTIUM THE
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE UDON THANI**

Sunisa Kotmolee and Wilai Ponpuak

Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Pitchayabundit College, Thailand.

E-mail address: somsunisa2255@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสหวิทยาเขตกรมหลวงประจักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี 2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสหวิทยาเขตกรมหลวงประจักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จำนวน 270 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยตารางของเครจซี่และมอร์แกน และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสหวิทยาเขตกรมหลวงประจักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ปกครองมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงบประมาณ และด้านบริหารงานทั่วไป

2. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสหวิทยาเขตกรมหลวงประจักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา

2.1 การเปรียบเทียบผู้ปกครองที่มีอายุต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสหวิทยาเขตกรมหลวงประจักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยการเปรียบเทียบ t-test พบว่า ผู้ปกครองที่มีอายุต่างกัน มีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สำหรับรายด้าน พบว่า ด้านบริหารงบประมาณ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 การเปรียบเทียบผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตกรมหลวงประจักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีโดยการ

เปรียบเทียบ t-test พบว่า ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สำหรับรายด้าน พบว่า ด้านบริหารงบประมาณมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Abstract

The objectives of this research were 1) study participation of parents for school management from Prajaksillapakhom collaborative management the secondary educational service area office Udon Thani. 2) compare participation of parents for school management from Prajaksillapakhom collaborative management the secondary educational service area. The sample size for 270 people. Decide the sample by using Krejcie and Morgan's table and proportional stratified sampling. The research instrument was the questionnaire 5 level, it has confidence value about .89. The statistics for analysis were percentile, average, standard deviation, T-test.

The results of the study were as follows;

1. Parents from Prajaksillapakhom collaborative management the secondary educational service area have high level participation. When analysis each group, can sort from the least to the most as follow academic department, human resources department, budgeting and planning department, general department.

2. Comparison of parent's participation of Prajaksillapakhom collaborative management, the secondary educational service area.

2.1 Comparison of the different age people for participation with school management of Prajaksillapakhom collaborative management, the secondary educational service area office Udon Thani using t-test, The different age of parents have not different participation with school management. The budgeting and planning department has different when analysis each item. It was statistically significant at the .05

2.2 Comparison of the different educational level people for participation with school management of Prajaksillapakhom collaborative management the secondary educational service area by using t-test, The different age of parents have not different participation with school management. The budgeting and planning department has different when analysis each item. It was statistically significant at the .05

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ในส่วนที่เกี่ยวกับการศึกษา ในมาตรา 54 ไว้ว่ารัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายรัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาจนเข้ารับการศึกษาตามวรรคหนึ่ง เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน ในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติซึ่งอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ และการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติด้วย การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 14)

การพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรืองได้นั้น สิ่งจำเป็นและสำคัญคือการพัฒนาคุณภาพของประชาชน และประชาชนจะมีคุณภาพเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความสำคัญของการจัดการศึกษาเพราะการศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้อง และสำคัญยิ่งที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองให้ดำรงชีพอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข จึงนับว่าการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ และมีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต รู้จักปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ในการจัดการศึกษาจะต้องให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา และการมีส่วนร่วม รวมทั้งหาวิธีสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์พัฒนาระหว่างชุมชน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551: 4)

ในระบบการศึกษาที่มีการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นและสถานศึกษามีบทบาทในการพัฒนาหลักสูตรนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในแต่ละระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ ระดับท้องถิ่น จนถึงระดับสถานศึกษา มีบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในการพัฒนา สนับสนุน ส่งเสริมการใช้และพัฒนาหลักสูตรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุด อันจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่ระบุไว้ใน

ระดับชาติ โดยมีจุดเน้นให้ชุมชนและท้องถิ่นเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ในขณะเดียวกันก็ให้สถานศึกษา ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าไปมีส่วนร่วมและมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น ซึ่งการเข้าไปมีส่วนร่วมดำเนินงานของฝ่ายโรงเรียนและชุมชนหรือท้องถิ่น ดังกล่าวย่อมจะส่งผลต่อการสร้างความผูกพัน ความสัมพันธ์และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันการปฏิบัติงานของโรงเรียนนั้นต้องจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ที่มีจุดประสงค์เพื่อให้การจัดการศึกษาสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมและความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ เป็นการสร้างกลยุทธ์ใหม่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ตอบสนองกับการมีส่วนร่วมของบุคคล สังคมไทย ผู้เรียนมีศักยภาพในการแข่งขันและร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์ในสังคมโลกปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกในความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย (รุ่ง แก้วแดง. 2549 : 6 -8)

การจัดการศึกษาของโรงเรียนผู้ปกครองย่อมมีการมีส่วนร่วมให้โรงเรียนจัดการศึกษาให้กับนักเรียนที่อยู่ในความปกครองของตนให้มีความรู้ ทั้งทางด้านวิชาการที่เหมาะสมกับการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของโรงเรียนผู้ปกครองย่อมมีการมีส่วนร่วมให้โรงเรียนจัดการศึกษาให้กับนักเรียนสนใจ และความถนัด โดยมุ่งหวังให้เยาวชนเป็นผู้ที่มีความสามารถ เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไปดังนั้นการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษา ถือได้ว่าเป็นข้อมูลที่มีคุณค่าต่อการจัดการศึกษา และสามารถที่จะสะท้อนให้เห็นถึงผลการดำเนินงานในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ผ่านมา อีกทั้งยังมีผลต่อการส่งบุตรหลานของผู้ปกครองเพื่อเข้ารับการศึกษาในสถานศึกษานั้นอีกด้วย โดยผู้ปกครองส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญในประเด็นต่างๆ ของการจัดการศึกษาแตกต่างกันไปตามแต่ละพื้นที่ที่ศึกษา (ไตรรงค์ อนันตนิติเวช. 2551 :79)

สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตกรมหลวงประจักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาอุดรธานี พบว่า มีปัญหาในการจัดการศึกษาเช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนต่ำ (O-net) ครูผู้สอนไม่ตรงตามวิชาเอก ครูที่มีความเชี่ยวชาญไม่ครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ไม่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขาดงบประมาณที่เพียงพอ ขาดสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย แต่ละสถานศึกษาอยู่ในชุมชนที่มีวิถีชีวิตความเป็นอยู่และขนบธรรมเนียมประเพณีที่แตกต่างกันไปในแต่ละท้องถิ่น ผู้บริหาร คณะครู ชุมชนและนักวิชาการในด้านการศึกษาคาดหวังว่า ผู้ปกครองน่าจะมีส่วนร่วมในการกำกับ ดูแล สนับสนุน ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น แต่ในสภาพของความเป็นจริงยังมีปัญหาในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ปกครอง ด้านการบริหารจัดการในระดับโรงเรียนพบว่าโรงเรียนระดับเดียวกัน ประเภทเดียวกันยังมีความแตกต่างทั้งในด้านการบริหารจัดการ ด้านคุณภาพการศึกษารวมถึงขาดแรงจูงใจและมาตรการในการส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กร ชุมชน บุคคล สถาบันวิชาชีพ หรือภาคส่วนต่าง ๆ ของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษายังมีน้อยและไม่ได้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง ด้านกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง พบว่ากระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย โดยเฉพาะบทบาทที่สำคัญคือบทบาทในการกำหนดนโยบายตามแผนพัฒนาการศึกษา บทบาทในการกำหนดหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอน

บทบาทในการบริหารงบประมาณ บทบาทในการกำกับ ติดตาม ประเมินผล ทั้งนี้สาเหตุเนื่องมาจากผู้ปกครองมีความเข้าใจว่าบทบาทดังกล่าวเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนและครูตรงกันข้ามกับโรงเรียนบางแห่งที่ผู้บริหารยังให้ความสำคัญน้อยในด้านกระบวนการมีส่วนร่วม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี, 2563 : 9)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสหวิทยาเขตกรมหลวงประจักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ซึ่งผลของการวิจัยครั้งนี้ จะนำไปเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียน และนำเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้พิจารณาปรับปรุงนโยบายบทบาทการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และเกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสหวิทยาเขตกรมหลวงประจักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสหวิทยาเขตกรมหลวงประจักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา

สมมุติฐานการวิจัย

1. ผู้ปกครองที่มีอายุต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสหวิทยาเขตกรมหลวงประจักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี แตกต่างกัน
2. ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสหวิทยาเขตกรมหลวงประจักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ผู้ปกครองนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนในสหวิทยาเขตกรมหลวงประจักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ปีการศึกษา 2563 จำนวน 910 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี, 2563)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปกครองนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนในสหวิทยาเขตกรมหลวงประจักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ปีการศึกษา 2563 จำนวน 7 โรงเรียน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1.2.1 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการเปิดตารางเครื่องสุ่มและมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 43) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 270 คน แล้วกำหนดขนาดของของกลุ่มตัวอย่างแต่ละสถานศึกษาโดยใช้วิธีเทียบสัดส่วน

1.2.2 การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 47-48) โดยใช้สถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้นแล้วทำการสุ่มจากแต่ละชั้นด้วยการสุ่มอย่างง่าย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 45-47) โดยการจับสลาก

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพผู้ปกครองนักเรียน ประกอบด้วย

2.1.1 อายุ จำแนกเป็น

- 1) น้อยกว่า 45 ปี
- 2) 45 ปีขึ้นไป

2.1.2 ระดับการศึกษา จำแนกเป็น

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรีขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน 1. ด้านการบริหารงานวิชาการ 2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3. ด้านการบริหารงานบุคคล 4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการจำนวน 2 ข้อ คือ 1) อายุ และ 2) ระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษาของผู้ปกครองในสหวิทยาเขตกรมหลวงประจักษ์ สังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป จำนวน 30 ข้อ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 82)

5 มีการปฏิบัติในระดับ มากที่สุด

4 มีการปฏิบัติในระดับ มาก

3 มีการปฏิบัติในระดับ ปานกลาง

2 มีการปฏิบัติในระดับ น้อย

1 มีการปฏิบัติในระดับ น้อยที่สุด

4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

- 4.1 ศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าของบุญชม ศรีสะอาด (2560:76)
- 4.2 ศึกษาเอกสาร ค้นคว้า ตำรา เอกสาร คู่มือ และงานวิจัยที่มีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษาของผู้ปกครอง
- 4.3 สร้างแบบสอบถามโดยศึกษาจากแบบสอบถามของวีระยุทธ ศิริรัตนกุล (2555: 63 - 68) ให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดทั้ง 4 ด้าน จำนวน 30 ข้อ ดังนี้
 - 4.3.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ จำนวน 10 ข้อ
 - 4.3.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ จำนวน 6 ข้อ
 - 4.3.3 ด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน 6 ข้อ
 - 4.3.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป จำนวน 8 ข้อ
- 4.4 นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะแล้วปรับปรุงแก้ไข
- 4.5 นำแบบสอบถามจำนวน 30 ข้อ ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) และได้ค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00
- 4.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญไปปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระอีกครั้ง เพื่อให้ข้อเสนอแนะแล้วปรับปรุงแก้ไข
- 4.7 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับผู้ปกครองกลุ่มอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89
- 4.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้และปรับปรุงแล้วไปจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 5.1 ส่งหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากวิทยาลัยพณิชยบัณฑิตถึงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตกรมหลวงประจักษ์เพื่อให้ผู้ปกครองในสถานศึกษาตอบแบบสอบถาม
- 5.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จำนวน 270 ชุด ได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 270 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อจะจัดกระทำข้อมูลในลำดับต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ร้อยละ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 122)

6.2 การมีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษาของผู้ปกครองในสหวิทยาเขตกรมหลวงประจักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 123-126) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้

4.51 - 5.00	หมายถึง	มีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษาในระดับ	มากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	มีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษาในระดับ	มาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	มีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษาในระดับ	ปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	มีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษาในระดับ	น้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	มีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษาในระดับ	น้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสหวิทยาเขตกรมหลวงประจักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสหวิทยาเขตกรมหลวงประจักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านการงบประมาณ และด้านบริหารงานทั่วไป

2. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสหวิทยาเขตกรมหลวงประจักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

2.1 ผลการเปรียบเทียบผู้ปกครองที่มีอายุต่างกัน มีส่วนในการจัดการศึกษาของผู้ปกครอง ในสหวิทยาเขตกรมหลวงประจักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยการเปรียบเทียบ t-test พบว่า ผู้ปกครองที่มีอายุต่างกันมีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สำหรับรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือด้านบริหารงบประมาณ

2.2 ผลการเปรียบเทียบผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองในสหวิทยาเขตกรมหลวงประจักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยการเปรียบเทียบ t-test พบว่า ผู้ปกครองที่มีอายุต่างกัน มีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สำหรับรายด้าน พบว่า ด้านบริหารงบประมาณ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสหวิทยาเขตกรมหลวงประจักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มีประเด็นที่สำคัญ สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผู้ปกครองโรงเรียนในสหวิทยาเขตกรมหลวงประจักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้ปกครองทราบบทบาทหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี ตามที่มีปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 และในปัจจุบันรัฐบาลได้มีนโยบายต่าง ๆ ที่เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนให้เข้ามาบริหารงานต่าง ๆ ในโรงเรียนร่วมกัน นอกจากนี้แล้ว โรงเรียนได้ให้ความสำคัญแก่ผู้ปกครองในการมีส่วนร่วมในด้านต่างๆ เพราะผู้ปกครองเปรียบเสมือนเจ้าของชุมชน เจ้าของพื้นที่ รู้และเข้าใจปัญหาได้ดีกว่าคนอื่น ๆ อย่างแน่นอน จึงเป็นสาเหตุให้การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ มนัสชัย คำภาแก้ว (2550) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนอ่าหินเพียรพิทยฯ อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนอ่าหินเพียรพิทยฯ อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ตามกรอบแนวคิด 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 245 คน จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนอ่าหินเพียรพิทยฯ อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 มีการมีส่วนร่วมต่อการจัดการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานงบประมาณ

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ปกครองโรงเรียนในสหวิทยาเขตกรมหลวงประจักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านการบริหารวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าผู้ปกครองตระหนักถึงความสำคัญเกี่ยวกับงานด้านการบริหารวิชาการของโรงเรียน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาโรงเรียนโดยอาศัยการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีการจัดกิจกรรมร่วมกันอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ กุสุมาภรณ์ เยี่ยมไธสง (2553) ที่ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านท่าสองคอน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านท่าสองคอน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ตามกรอบแนวคิด 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็น

ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 350 คน จากผลการศึกษาพบว่าผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านท่าสองคอน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีส่วนร่วมต่อการจัดการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานงบประมาณ

การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสหวิทยาเขตกรมหลวงประจักษ์ นำมาอภิปรายผลจำแนกเป็นรายด้านดังนี้

1.1 ด้านการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตกรมหลวงประจักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา มีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมวิชาการของสถานศึกษา และมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการ เรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อณิษฐา เอี่ยมสุวรรณ (2557 : บทคัดย่อ) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองต่อการบริหารงานวิชาการของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ ในวัด จังหวัดพัทลุง ภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านการวัดผลและประเมินผลด้านสื่อและนวัตกรรมการจัดประสบการณ์เรียนรู้ ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านหลักสูตรและด้านการจัดประสบการณ์/ การจัดกิจกรรมประจำวัน และเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองต่อการบริหารงานวิชาการของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดพัทลุง จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

1.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ ผู้ปกครองโรงเรียนในสหวิทยาเขตกรมหลวงประจักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารงานพัสดุและสินทรัพย์ของสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการควบคุม ตรวจสอบ ติดตามและประเมินการใช้งบประมาณของสถานศึกษาและมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางส่งเสริม และสนับสนุนการบริหารงานงบประมาณให้แก่สถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณา สังฆมโนเวช (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านดอนช้าง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านดอนช้าง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ตามกรอบแนวคิด 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 350 คน จากผลการศึกษาพบว่าผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านดอนช้าง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีการมีส่วนร่วมที่มีต่อการจัดการศึกษาโดยภาพรวมและราย

ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารวิชาการ

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้ปกครองโรงเรียนในสหวิทยาเขตกรมหลวงประจักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านการบริหารงานงบประมาณ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตกรมหลวงประจักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ได้ให้ความสำคัญในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในโรงเรียน โดยได้เชิญคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครองนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมของทางโรงเรียน เช่น กิจกรรมแสดงความยินดีกับครูที่เข้ารับตำแหน่งใหม่ งานเลี้ยงส่งครูที่ได้รับการย้าย งานแสดงความยินดีกับครู และนักเรียนที่ได้รับรางวัลในระดับต่างๆ โดยได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองนักเรียนเป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรกนก สุภโกศล (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนหนองเม็กวิทยา จังหวัดกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามกรอบแนวคิด 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 170 คน จากผลการศึกษาพบว่าผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนหนองเม็กวิทยา อำเภอฆ้องชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีการมีส่วนร่วมต่อการจัดการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานทั่วไป

1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไปผู้ปกครองโรงเรียนในสหวิทยาเขตกรมหลวงประจักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ให้ความสำคัญในเรื่องความประพฤติของนักเรียน เช่น การแต่งกาย ทรงผมการใช้โทรศัพท์มือถือในโรงเรียน การหนีเรียนเรื่องซู้สาวและเรื่องยาเสพติด โดยการจัดประชุมผู้ปกครองนักเรียน ภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ แนวทางการแก้ปัญหาาร่วมกัน และได้ขอความร่วมมือจากผู้ปกครองทุกคนในการควบคุม ดูแลความประพฤติของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระยุทธ ศิริรัตนกุล (2555) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลบุญทริก อำเภอบุณทริก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลบุญทริก อำเภอบุณทริก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ตามกรอบแนวคิด 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 535 คน จากผลการศึกษาพบว่าผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนอนุบาลบุญทริก อำเภอบุณทริก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีการมีส่วนร่วมที่มีต่อการจัดการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้าน

การบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานงบประมาณ

2. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตกรมหลวงประจักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา ดังนี้

2.1 ผู้ปกครองที่มีอายุต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตกรมหลวงประจักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผู้ปกครองที่มีอายุต่างกัน มีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สำหรับรายด้าน พบว่า ด้านบริหารงบประมาณ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจาก การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานโรงเรียนนั้น ต้องอาศัยประสบการณ์ ความ รอบคอบ ความชำนาญและวุฒิภาวะในหลาย ๆ ด้าน ต่อการตัดสินใจและลงมือปฏิบัติในเรื่องต่าง ผู้ปกครองที่มีอายุต่างกัน อาจได้รับการมอบหมายภาระงานที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมของภาระงาน ซึ่งสอดคล้องกับ นริสา รอดบำรุง (2558 : 85) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนในเครือข่าย แกลงบูรพา จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผู้ปกครองที่มีอายุแตกต่างกันจึงมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตกรมหลวงประจักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุดรธานี ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สำหรับรายข้อ พบว่า ด้านบริหารงบประมาณมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจาก วุฒิการศึกษาของผู้ปกครองที่ต่างกัน นั้น เป็นตัวชี้วัดหรือบ่งบอกว่าบุคคลนั้นจะมีความชำนาญและความเข้าใจเกี่ยวกับแนวปฏิบัติของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาส ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า มีความชำนาญ ความเข้าใจที่มากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่า จึงทำให้ระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ นริสา รอดบำรุง (2558 : 86) เรื่องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนในเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนในเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ปกครองสถานศึกษาในสหวิทยาเขตกรมหลวงประจักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 มีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมาก ซึ่งค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จากทั้ง 4 ด้าน สถานศึกษาควรมีการอบรมชี้แจงเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ

ผู้ปกครองและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อให้มีความชัดเจน สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริง เพราะการพัฒนาสถานศึกษาต้องอาศัยความร่วมมือจากชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษาเป็นคณะบุคคลที่สามารถสะท้อนความต้องการของชุมชน และสามารถเข้ามามีส่วนร่วมกับสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและท้องถิ่นต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดใหญ่ เพื่อจะได้ทราบถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในบริบทที่หลากหลาย

2.2 ควรมีการวิจัยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานโรงเรียนในเขตพื้นที่อื่น เพื่อจะได้ทราบถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้ปกครอง ตามบริบทของแต่ละพื้นที่

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12*. สำนักงานศึกษาธิการ.
- ไตรรงค์ อนันนิตีเวทย์. (2548). *ปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนเบญจมเทพอุทิศ จังหวัดเพชรบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรีเขต 1 จังหวัดเพชรบุรี*. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 10 ฉบับปรับปรุงใหม่ กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- รุ่ง แก้วแดง. (2549). *โรงเรียนนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- รุจิร ภูสาระ และ จันทราณี สงวนนาม. (2545). *การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : บุ๊ค 3 พอยท์.
- ลินดา ชุมภูศรี. (2557). *การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36*. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- วัชร สกฤ ฒ มรรคา. (2550). *การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิชัย จันทพรหม. (2549). *การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนนำร่อง และโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา*. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สมเดช สาวันดี. (2553). *การนำเสนอรูปแบบการบริหารการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้นแบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 5*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สมยศ นาวิการ. (2551). *การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรุงธนพัฒน์.
- สัมพันธ์ อุปลา. (2551). *การศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอชนบทจังหวัดขอนแก่น*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตอุดรธานี. (2563). *การส่งเสริมการจัดการศึกษา*. สหวิทยาเขตกรมหลวงประจักษ์.

การให้บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานของเทศบาลตำบลโนนทอง อำเภอนายูง จังหวัดอุดรธานี

จักรพันธ์ สมบูรณ์ธรรม และ บุญเหลือ บุปผามาลา

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ วิทยาลัยพินิจบัณฑิต

INFRASTRUCTURE SERVICES OF NON THONG SUBDISTRICT MUNICIPALITY IN NA YUNG DISTRICT OF UDON THANI PROVINCE

Jakkapan Somboontham and Boonluae Bubphamala

Master of Public Administration, Faculty of Political Science, Pitchayabundit College, Thailand.

E-mail address: Jacky.jakkapan.cz@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาการให้บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานของเทศบาลตำบลโนนทอง อำเภอนายูง จังหวัดอุดรธานี และเพื่อให้ข้อเสนอแนะทางพัฒนาคุณภาพ การให้บริการโครงสร้างพื้นฐานในเขตเทศบาลตำบลโนนทอง อำเภอนายูง จังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโนนทอง จำนวน 400 คน โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane. 1973 : 125) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามประกอบไปด้วยเนื้อหา 3 ส่วน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือสถิติพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัย พบว่า การให้บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานของเทศบาลตำบลโนนทอง อำเภอนายูง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.56) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการให้บริการด้านไฟฟ้าแสงสว่าง ($\bar{X}$ = 3.75) รองลงมาคือการให้บริการด้านทางระบายน้ำ ($\bar{X}$ = 3.60) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการให้บริการด้านถนน ($\bar{X}$ = 3.35) ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นการให้บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานของเทศบาลตำบลโนนทอง อำเภอนายูง จังหวัดอุดรธานี ได้แก่ ควรสร้างถนนในหมู่บ้านให้เป็นไปตามมาตรฐานเพื่ออายุการใช้งานที่ยาวนานมีการตรวจสอบคุณภาพถนนหลังการก่อสร้างเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐาน

คำสำคัญ : การให้บริการ โครงสร้างพื้นฐาน เทศบาลตำบลโนนทอง

Abstract

The main objectives of this research were to study the infrastructure services of Non Thong Subdistrict Municipality, Na Yung District, Udon Thani Province. and to make proposals for quality improvement Infrastructure services in Non Thong Subdistrict Municipality, Na Yung

District, Udon Thani Province The samples used in this research were 400 residents in Non Thong Sub-district Municipality, using the formula of Taro Yamane (Ymane. 1973 : 125). It is a questionnaire consisting of 3 parts: statistics used in data analysis. are descriptive statistics, i.e. number, percentage, mean, and standard deviation for the general data of the sample.

Research results: Infrastructure services of Non Thong Subdistrict Municipality, Na Yung District, Udon Thani Province Overall, it was at a high level ($\bar{X}$ = 3.56) and when considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was lighting services ($\bar{X}$ = 3.75), followed by drainage services ($\bar{X}$ = 3.60). and the aspect with the least average was road service ($\bar{X}$ = 3.35). Recommendations and opinions on infrastructure services of Non Thong Sub-District Municipality, Na Yung District, Udon Thani Province, namely, roads in villages should be built in accordance with Standards for longevity road quality is inspected after construction to ensure compliance.

Keywords: Service, Infrastructure, Non Thong Subdistrict Municipality

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรูปแบบหนึ่งของการปกครองแบบกระจายอำนาจ (Decentralization) คือ องค์กรกำหนดให้มีการกระจายอำนาจหน้าที่ไปสู่หน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้ง พนักงานในระดับต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรเกิดความคล่องตัวในการทำงาน แนวคิดดังกล่าว ส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง รวมทั้งสามารถตรวจสอบ การทำงานของฝ่ายบริหารที่ได้รับเลือกตั้งเข้ามาดำเนินกิจการขององค์กรบริหารส่วนตำบล ซึ่งถือ ว่าเป็นบันไดของการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย (นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ และคณะ, 2546)

ภายใต้โครงสร้างการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ทุกหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะด้านการให้บริการจะรวมตัวอยู่ที่สำนักงานใหญ่ ต่อมาได้มีการรับมอบพื้นที่ หลายตำบล หลาย หมู่บ้านให้อยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล จึงทำให้ปริมาณประชากรมีเพิ่มมากขึ้น ซึ่งการเพิ่มของพื้นที่และการมีประชากรที่ค่อนข้าง หนาแน่นย่อมส่งผลกระทบต่อ การดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะใน เรื่องที่เกี่ยวกับการให้บริการประชาชนทั้งในแง่คุณภาพและ ปริมาณ ไม่ว่าจะเป็นใน ด้านกระบวนการ ขั้นตอนในการให้บริการ ด้านเจ้าหน้าที่ให้บริการและด้านสิ่งอำนวยความสะดวก สิ่งเหล่านี้จึง ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการให้บริการ ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึง มีแนวคิดที่ จะนำงานทางด้านการบริการหลัก ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับประชาชน เช่น งานบริหารจัดการ ศึกษา งานกฎหมาย งานสวัสดิการและสังคม งานจัดเก็บรายได้ งานการเงินและบัญชี งานบริหาร ทั่วไป งาน พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน งานขออนุญาตต่าง ๆ งานส่งเสริมการเกษตร อินเทอร์เน็ต ตำบล งานป้องกันและ

บรรเทาสาธารณภัย และงานอื่น ๆ ขยายลงไปสู่ประชาชนที่อยู่ในพื้นที่ให้ ใกล้ชิดและดึงประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมมากที่สุด

องค์กรปกครองท้องถิ่นที่มีกระทรวงมหาดไทยกำกับดูแลมีความใกล้ชิดประชาชน และ เกี่ยวเนื่องกับทุกข์สุขของประชาชนที่สุด ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีขอบเขตที่ กว้างขวางเกี่ยวกับความกินดีอยู่ดีของประชาชนในแทบทุกด้านและมีผลกระทบโดยตรงต่อ ประชาชน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเศรษฐกิจ การศึกษา ความปลอดภัย โครงสร้างพื้นฐาน เป็นต้น โดยหน้าที่หลักประการหนึ่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือการบริการประชาชน ประกอบ กับการปกครองท้องถิ่นโดยระบบเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นระบบการปกครอง ตนเองในแต่ละพื้นที่ ซึ่งการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถแยกกิจกรรม บริการ (Service Activates) ได้เป็น 2 ส่วน ได้แก่ การบริการเกี่ยวกับสาธารณูปโภค และการบริการ เฉพาะด้าน

การบริการเกี่ยวกับสาธารณูปโภค (Public Utility Service) หมายถึง บริการที่ให้แก่ ประชาชนทั่วไป อันเป็นการให้บริการที่กระจายกันไปทั้งพื้นที่ โดยผู้รับบริการ ไม่จำเป็นต้องมา ขอรับบริการ โดยตรงก็สามารถรับบริการได้ เช่น การก่อสร้างซ่อมแซมถนนทางเท้า ไฟฟ้า น้ำประปา การระบายน้ำ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การบริการจัดเก็บขยะ เป็นต้น การบริการเฉพาะด้าน (Specific Services) ซึ่งเป็นการให้บริการแก่ประชาชนแต่ละ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีธุรกิจเฉพาะ มีพนักงานของหน่วยงานต่าง ๆ เป็นผู้คอยให้บริการ ที่สำนักงานเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น ศูนย์บริการสาธารณสุข งานทะเบียน ราษฎร งานจัดเก็บภาษี งานการศึกษาและวัฒนธรรม งานสวัสดิการผู้สูงอายุและผู้พิการ และงาน ขออนุญาตก่อสร้างอาคารต่างๆ จะเห็นได้ว่างานดังกล่าวล้วนแล้วแต่เป็นงานให้บริการแก่ ประชาชน และเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของประชาชน ซึ่งจะเห็นว่าการปฏิบัติงานให้บริการต่างๆ เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจแก่ประชาชนสูงสุดด้วย (วุฒิสาร ตันไชย, ม.ป.ป.)

การกระจายอำนาจเป็นการปกครองที่รัฐและรัฐบาลกลางได้สละอำนาจ หรือมอบอำนาจ การตัดสินใจ ในทางการปกครองและการบริหารของส่วนกลางให้แก่องค์กรอื่นอย่างเป็นทางการทั้งนี้ มีการประกาศหลัก และแนวทางการมอบอำนาจนั้นไว้เป็นกฎหมาย หรือโดยนโยบายที่สำคัญ ของประเทศและองค์กรที่สามารถรับมอบอำนาจจากรัฐบาลกลาง มีความเป็นอิสระใน การตัดสินใจ สามารถมีทรัพย์สิน มีงบประมาณ มีอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน รวมทั้งมีบุคลากร ตลอด รวมถึงถึงผู้บริหารและสภาที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชน โดยทำหน้าที่ให้บริการประชาชน ภายในอาณาบริเวณหนึ่งๆ ที่มีความชัดเจนแน่นอน องค์กรที่สามารถรับมอบอำนาจ ที่รัฐบาลกลาง สละอำนาจมาให้นี้ได้เรียกว่า “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” นอกจากจะมุ่งประโยชน์ไป ที่การ พัฒนาศักยภาพของประชาชน และเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มี “ส่วนร่วม” ในการปกครองตนเอง แล้ว ยังมีความสำคัญในฐานะที่เป็นวิธีการปกครองและการบริหารประเทศอย่างใหม่ มีการกระจาย อำนาจภารกิจ หน้าที่การงานที่เป็นภารกิจพื้นฐานจากรัฐบาลกลางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ กระทำการแทน เช่น การ รักษาความสะอาด การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม การจัดการศึกษาขั้นประถม เป็นต้น การกระจายภารกิจหน้าที่ คือ การถ่ายโอนงานให้กระทำการแทนรัฐบาลกลาง และบางเรื่อง รัฐบาลกลางก็มักตัดสินใจให้องค์กรเอกชน

รับทำงานแทนรัฐบาลกลาง เช่น การไปรษณีย์ และการขนส่ง เป็นต้น (นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ และคณะ, 2546)

เทศบาล เป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่น ที่จัดตั้งขึ้นในพื้นที่ที่มีลักษณะเป็นชุมชนเมือง หรือมีความสามารถและแนวโน้มที่จะพัฒนาขึ้นเป็นเมือง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร ทั้งนี้แต่ละประเภทจะจัดตั้งอย่างสอดคล้องไปตาม ระดับความเจริญของท้องถิ่น จำนวน และความหนาแน่นของประชากรและอื่น ๆ เทศบาลแต่ละ ประเภทจะมีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญเหมือนกัน คือ การให้บริการสาธารณะเพื่อตอบสนอง ความต้องการของประชาชน ทั้งในด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ ซึ่งเทศบาลแต่ละแห่ง จะจัดการบริการดังกล่าวให้แก่ประชาชนได้มากน้อย เหมาะสมหรือไม่ แตกต่างไปตามสภาพพื้นที่ งบประมาณและนโยบายสาธารณะของแต่ละเทศบาล แม้บริการสาธารณะที่ให้ของเทศบาลจะมี ความแตกต่างกันไป แต่สิ่งที่เป็นหลักการเดียวกันในการจัดบริการของทุก ๆ เทศบาล ก็คือ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในเทศบาลนั้นให้ได้มากที่สุด (พงศธร ถาวรวงศ์, 2541)

บริการสาธารณะ ที่เทศบาลตำบลโนนทองมีบริการให้แก่ประชาชนจะดำเนินไปอย่าง มีประสิทธิภาพหรือไม่นั้นสามารถพิจารณาได้จากผลสำเร็จของการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ เป้าหมาย หรือแผนงานที่ได้กำหนดไว้เพียงใด ทฤษฎีการบริหาร ได้ถูก นำไปใช้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์อย่างสูงสุดหรือไม่ และที่สำคัญจะต้องพิจารณาถึง ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อบริการสาธารณะนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด และให้เป็นไปตาม แผนการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด จึงจำเป็นต้อง ทำการศึกษาวิจัยการให้บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานของเทศบาลตำบลโนนทอง ตำบลโนนทอง อำเภอนาเยีย จังหวัดอุตรธานี เพื่อใช้ เป็นข้อมูลในการพัฒนา และเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย แผนงานที่ได้กำหนดไว้ สมกับเป็น ชุมชนน่าอยู่ เมืองน่าเที่ยวที่มีความยั่งยืน แสดงให้เห็นศักยภาพในการบริหารจัดการ และ เพื่อรองรับการขยายตัวอย่างรวดเร็ว อุตสาหกรรมด้านการท่องเที่ยวเจริญเติบโตสูงขึ้น มีการพัฒนามากขึ้น และต่อเนื่องในทุก ๆ ด้าน จึงเป็นอีกหนึ่งองค์กรที่มีความมุ่งมั่นในการบริหารงาน เพื่อ สนองความต้องการของประชาชนและแก้ปัญหาของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทางด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิต การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมให้มีทัศนียภาพที่เหมาะสม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการให้บริการโครงสร้างพื้นฐานของเทศบาลตำบลโนนทอง อำเภอนาเยีย จังหวัดอุตรธานี
2. เพื่อให้ข้อเสนอแนะทางพัฒนาคุณภาพ การให้บริการโครงสร้างพื้นฐานในเขตเทศบาลตำบลโนนทอง อำเภอนาเยีย จังหวัดอุตรธานี

ขอบเขตของการวิจัย

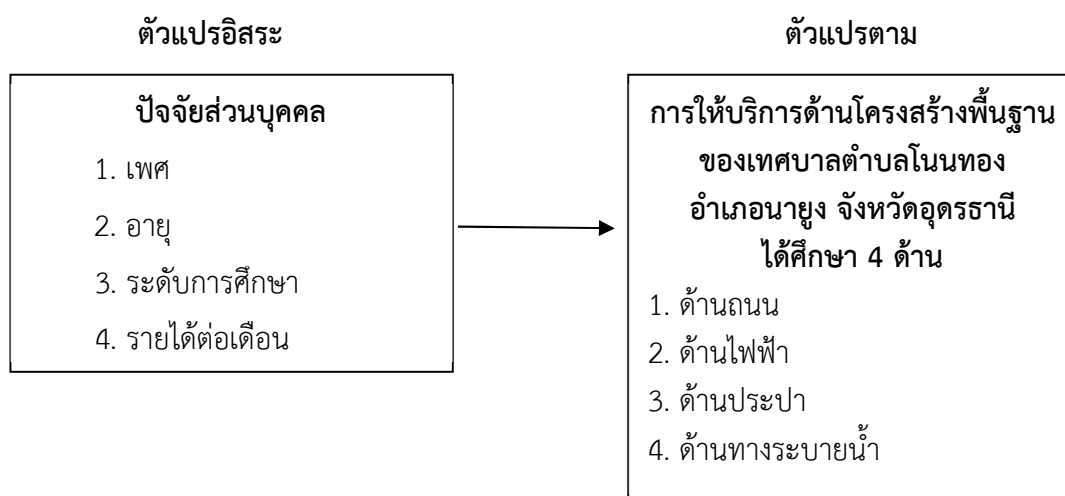
1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษารั้วนี้มุ่งศึกษาการให้บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานต่อประชาชนของเทศบาลตำบลโนนทอง อำเภอนาเยีย จังหวัดอุตรธานี โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี จากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 มาตรา 674 เกี่ยวกับระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านถนน 2) ด้านไฟฟ้า 3) ด้านประปา 4) ด้านทางระบายน้ำ
2. ขอบเขตด้านประชากร ประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป คือ ประชาชนในเขตของเทศบาลตำบลโนนทอง อำเภอนาเยีย จังหวัดอุตรธานี โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 400 คน
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ของเทศบาลตำบลโนนทอง อำเภอนาเยีย จังหวัดอุตรธานี ศึกษาตั้งแต่เดือนกันยายน - ธันวาคม พ.ศ. 2564

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทราบแนวทางการให้บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานของเทศบาลตำบลโนนทอง อำเภอนาเยีย จังหวัดอุตรธานี
2. ทราบถึงความพึงพอใจในการให้บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานของเทศบาลตำบลโนนทอง อำเภอนาเยีย จังหวัดอุตรธานี
3. เพื่อนำเสนอเทศบาลตำบลโนนทอง อำเภอนาเยีย จังหวัดอุตรธานี เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงการให้บริการในโอกาสต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี จากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 มาตรา 674 เกี่ยวกับระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านถนน 2) ด้านไฟฟ้า 3) ด้านประปา 4) ด้านทางระบายน้ำ มาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่เป็นหน่วยในการศึกษา (Unit of Analysis) คือ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโนนทอง ที่มาใช้บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานของเทศบาลตำบลโนนทอง อำเภอนายูง จังหวัดอุดรธานี ทั้ง 11 หมู่บ้าน รวมทั้งสิ้น 8,226 คน

กลุ่มตัวอย่าง

จากจำนวนประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโนนทอง อำเภอนายูง จังหวัดอุดรธานี โดยวิธีการคำนวณตามสูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973 : 125) จากสูตรดังกล่าวได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหมู่บ้านโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ทำการคำนวณเพื่อทำการสุ่มตัวอย่างในการศึกษาแต่ละหมู่บ้าน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การศึกษาเรื่อง การให้บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานของเทศบาลตำบลโนนทอง อำเภอนายูง จังหวัดอุดรธานี ครั้งนี้ เป็นการศึกษาสถิติเชิงพรรณนา โดยเครื่องมือที่นำมาใช้นี้ใช้การออกแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลประกอบด้วยคำถาม 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน (ตัวแปรต้น)

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการให้บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานต่อประชาชนของเทศบาลตำบลโนนทอง อำเภอนายูง จังหวัดอุดรธานี ได้ศึกษา 4 ด้าน 1. ด้านถนน 2. ด้านไฟฟ้า และ 3. ด้านประปา และ 4. ด้านทางระบายน้ำ (ตัวแปรตาม)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามลักษณะคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับการให้บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานต่อประชาชนของเทศบาลตำบลโนนทอง อำเภอนายูง จังหวัดอุดรธานี

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษาค้นคว้า
2. กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดวัตถุประสงค์และองค์ประกอบที่ทำให้ทราบถึงการให้บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานของเทศบาลตำบลโนนทอง อำเภอนายูง จังหวัดอุดรธานี แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด
3. เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ในเนื้อหา ภาษาและความเที่ยงตรงผู้วิจัยได้นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาความเที่ยงตรง ในเนื้อหา (Contents Validity)

4. ประมวลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ นำมาปรับปรุงแบบสอบถาม เสนอกรรมการที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกันกับประชากรกลุ่มตัวอย่าง ที่เขตเทศบาลตำบลนาโยง อำเภอนาโยง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 30 คน ต่อจากนั้นนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach โดยได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.907

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลดังนี้

1. ศึกษาจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยศึกษาหนังสือและเอกสารที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้แบบสอบถามสำรวจประชาชนที่มาใช้บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานในเขตเทศบาลตำบลโนนทอง อำเภอนาโยง จังหวัดอุดรธานี

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการรวบรวมประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยดำเนินการดังนี้

1. ข้อมูลส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies) คิดเป็นร้อยละ (Percentages) นำเสนอในรูปตาราง
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 วิเคราะห์ระดับการให้บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโนนทอง อำเภอนาโยง จังหวัดอุดรธานี โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยรวมรายด้านและรายข้อแล้วแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ประมวลความคิดเห็นและแนวทางการให้บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานของเทศบาลตำบลโนนทอง อำเภอนาโยง จังหวัดอุดรธานี นำมาวิเคราะห์เนื้อหาเรียงลำดับความถี่แต่ละประเด็น แล้วบรรยายประกอบตาราง

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 และเป็นเพศหญิง จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 อายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 และช่วงอายุที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 55 ปีขึ้นไป ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.75 มีระดับการศึกษาประถมศึกษา จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 47.75 รองลงมาคือ มัธยมศึกษา/ ปวช./ปวส. จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 34.25 และน้อยที่สุดคือปริญญาโท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 49.25

รองลงมา 10,001 - 20,000 บาท จำนวน คน 134 คิดเป็นร้อยละ 33.50 และน้อยที่สุดคือ 30,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00

ตารางที่ 1 การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมสู่ความยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวใต้ อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวม

การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมสู่ความยั่งยืนของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวใต้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการตลาดท่องเที่ยว	3.78	0.84	มาก
2. ด้านการแสวงหาและสร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่	3.62	0.89	มาก
3. ด้านการให้บริการท่องเที่ยว	3.66	0.96	มาก
4. ด้านการวางแผนพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว	3.67	0.84	มาก
5. ด้านการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว	3.71	0.91	มาก
รวม	3.69	0.81	มาก

2. การให้บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานของเทศบาลตำบลโนนทอง อำเภอนายูง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.56, S.D. = 0.58) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการให้บริการด้านไฟฟ้าแสงสว่าง ($\bar{X}$ = 3.75, S.D. = 0.62) รองลงมาคือการให้บริการด้านทางระบายน้ำ ($\bar{X}$ = 3.60, S.D. = 0.66) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการให้บริการด้านถนน ($\bar{X}$ = 3.35, S.D. = 0.76) และวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 การให้บริการด้านถนน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.35, S.D. = 0.76) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 3. ท่านมีความพึงพอใจต่อสภาพการใช้งานของถนนในเขตตำบล ($\bar{X}$ = 3.64, S.D. = 0.92) รองลงมาคือ ข้อ 6. ท่านมีความพึงพอใจหลังการซ่อมแซมถนนเพียงใด ($\bar{X}$ = 3.57, S.D. = 0.94) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 1. ท่านได้รับความสะดวกในการใช้ถนนเพื่อสัญจรภายในตำบล ($\bar{X}$ = 3.15, S.D. = 0.99)

2.2 การให้บริการด้านไฟฟ้าแสงสว่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.75, S.D. = 0.62) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 7. ไฟฟ้าสาธารณะหมู่บ้านมีความสว่างเพียงพอเพียงใด ($\bar{X}$ = 4.01, S.D. = 0.82) รองลงมาคือ ข้อ 9. ไฟฟ้าสาธารณะเกิดความชำรุดเสียหายเพียงใด ($\bar{X}$ = 3.99, S.D. = 0.81) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 12. ประชาชนได้รับประโยชน์ในด้านการสัญจรไปมาและความปลอดภัย ($\bar{X}$ = 3.42, S.D. = 1.02)

2.3 การให้บริการด้านประปา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.52, S.D. = 0.68) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 13. การบริการจ่ายน้ำของการประปาดีเพียงใด ($\bar{X}$ = 3.64,

S.D.= 0.83) รองลงมาคือ ข้อ 18. น้ำประปาที่ใช้มีคุณภาพในด้านสีกลิ่นและรสเพียงใด ($\bar{X}$ =3.57, S.D.= 0.76) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 19. ช่วยให้ประชาชนมีน้ำใช้เพียงพอต่อความต้องการเพียงใด ($\bar{X}$ = 3.32, S.D.= 1.20)

2.4 การให้บริการด้านทางระบายน้ำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.60, S.D.= 0.66) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 20. ประเภทของทางระบายน้ำมีความเหมาะสม ($\bar{X}$ = 3.91, S.D.= 0.86) รองลงมาคือ ข้อ 21. ขนาดของทางระบายน้ำมีความเหมาะสม ($\bar{X}$ =3.89, S.D.= 0.76) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 25. ความรวดเร็วในการซ่อมแซมเมื่อทางระบายน้ำได้รับความเสียหาย ($\bar{X}$ = 3.21, S.D.= 1.00)

3. ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นการให้บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานของเทศบาลตำบลโนนทอง อำเภอนายูง จังหวัดอุดรธานี ได้แก่

3.1 ควรสร้างถนนในหมู่บ้านให้เป็นไปตามมาตรฐานเพื่ออายุการใช้งานที่ยาวนานมีการตรวจสอบคุณภาพถนนหลังการก่อสร้างเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐาน

3.2 ควรให้การสนับสนุนในเรื่องของการให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการแก๊สคณะกรรมการบริหารและบำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้าน

3.3 ควรเพิ่มงบประมาณในการปรับปรุงท่อส่งน้ำขึ้นใหม่ และหาแหล่งน้ำดิบเพิ่มบางหมู่ที่ได้ขาดแคลนน้ำในช่วง เดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือน พฤษภาคม ของทุกปี เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

การให้บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานของเทศบาลตำบลโนนทอง อำเภอนายูง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.56, S.D.= 0.58) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการให้บริการด้านไฟฟ้าแสงสว่าง ($\bar{X}$ = 3.75, S.D.= 0.62) รองลงมาคือการให้บริการด้านทางระบายน้ำ ($\bar{X}$ = 3.60, S.D.= 0.66) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการให้บริการด้านถนน ($\bar{X}$ = 3.35, S.D.= 0.76) อาจเป็นเพราะว่า เทศบาลตำบลโนนทอง อำเภอนายูง จังหวัดอุดรธานี มีการเปิด โอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการ ตรวจสอบโครงการก่อสร้างถนน และให้ได้ แสดงความคิดเห็นในการเสนอโครงการก่อสร้างถนนได้อีกทั้ง การบำรุงรักษา และปรับปรุง ซ่อมแซมระบบประปา หมู่บ้านทั่วถึงพร้อมใช้งาน และการดำเนินการติดตั้งไฟฟ้า ส่องสว่างตามจุดเสี่ยงอย่างเพียงพอและเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของชนะ มหบุญพาชัย และธีรวิสิฐ มุลงามกุลจ (2558) วิจัยเรื่องแนวทางพัฒนาการให้บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานของเทศบาลตำบลพรานกระต่าย อำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า จากการศึกษาเรื่องแนวทางพัฒนาการให้บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานของเทศบาลตำบลพรานกระต่าย ผลการศึกษาวิจัย พบว่า สภาพการให้บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานของเทศบาลตำบลพรานกระต่ายโดยภาพรวมทั้ง 3 ด้านนั้น มีค่าเฉลี่ยของสภาพการให้บริการอยู่ในระดับปานกลางและอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า งานการให้บริการด้านโครงสร้าง

พื้นฐานซึ่งเป็นหน้าที่หลักของเทศบาลที่จะต้องดูแลประชาชนให้เป็นอย่างดีและเทศบาลตำบลเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายอำนาจจากส่วนกลางลงมาสู่ท้องถิ่นเพื่อที่จะได้ให้บริการประชาชนอย่างใกล้ชิดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภรณ์ ราชนิ (2551) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะยวน้อย อำเภอเกาะยวน้อย จังหวัดพังงา ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการให้บริการโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะยวน้อย ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ งานถนน งานไฟฟ้า และงานประปา โดยเห็นว่าการให้บริการระดับมาก ดังที่ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2546) ได้ให้ความหมายของการบริการไว้ว่า การให้บริการที่จะทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ คือ 1. ความพึงพอใจของผู้รับบริการ การให้บริการที่ดีต้องมีเป้าหมายที่ผู้รับบริการเป็นหลักโดยผู้ให้บริการจะต้องถือว่าเป็นหน้าที่โดยตรงที่จะต้องพยายามกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจมากที่สุด 2. ความคาดหวังของผู้รับบริการ ผู้ให้บริการจำเป็นต้องรับรู้และเรียนรู้เกี่ยวกับความคาดหวังพื้นฐาน ตลอดจนสำรวจความคาดหวังเฉพาะของผู้รับบริการเพื่อสนองความต้องการการบริการให้ตรงกับความคาดหวัง ซึ่งจะทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ 3. ความพร้อมในการให้บริการ ประสิทธิภาพของการให้บริการขึ้นอยู่กับความพร้อมที่จะให้บริการในสิ่งที่ผู้รับบริการต้องการภายในเวลาและรูปแบบที่ต้องการ 4. ความมีคุณค่าของการบริการคุณภาพของการบริการที่ตรงไปตรงมา ไม่เอาเปรียบผู้รับบริการรวมทั้งความพยายามที่จะทำให้ผู้รับบริการชอบ และพอใจกับบริการที่ได้รับยอมแสดงถึงคุณค่าของการบริการที่ดีด้วยกันทั้งสิ้น 5. ความสุขภาพในการให้บริการ การต้อนรับและการให้บริการด้วยใบหน้าที่ยิ้มแย้ม แจ่มใส และท่าทีที่สุภาพอ่อนโยนของผู้ให้บริการ แสดงถึงความอัธยาศัยดีและบรรยากาศของการให้บริการที่เป็นมิตรอบอุ่นและเป็นกันเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจต่อการบริการที่ได้รับ 6. ความสนใจต่อการให้บริการ การให้ความสนใจอย่างจริงจังของผู้รับบริการทุกระดับและทุกคนอย่างยุติธรรมหรือเท่าเทียมกันนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพราะผู้รับบริการทุกคนต่างก็ต้องการได้รับการที่ดีด้วยกันทั้งสิ้น 7. ความมีประสิทธิภาพในการให้บริการ ความสำเร็จของการให้บริการขึ้นอยู่กับความเป็นระบบที่มีขั้นตอนในการบริการที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ มาตุลี ดาราเรือง (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร ซึ่งได้ให้แนวทางในการพัฒนาไว้ว่า งานที่มีการก่อสร้างซ่อมบำรุงควรมีการควบคุมและตรวจสอบงานให้ตรงตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ มีการ ตรวจสอบคุณภาพและปริมาณของวัสดุที่นำมาก่อสร้างให้มีความเหมาะสมกับงาน ควรมีการควบคุมการก่อสร้าง ให้ได้มาตรฐานตามที่ได้กำหนดไว้ และต้องจัดส่งเจ้าหน้าที่ออกซ่อมแซมตรวจสอบปัญหาทันทีที่ได้รับแจ้ง เมื่อ พบปัญหาจะต้องดำเนินการก่อสร้างซ่อมแซมทันทีเพื่อเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน ดังที่ สมิต สัมฤทธิ์ (2548) ได้ให้ความหมายของการบริการที่ดีไว้ว่า การให้บริการจำเป็นต้องปฏิบัติโดยถูกต้องสมบูรณ์ ครบถ้วน การให้บริการซึ่งจะตอบสนองความต้องการและความพอใจของผู้รับบริการที่เห็นได้ชัดคือการปฏิบัติที่ ต้องมีการตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ครบถ้วน เพราะหากมีข้อผิดพลาด ขาดตกบกพร่องแล้วก็ยากที่จะ ทำให้ลูกค้าพอใจแม้จะมีคำขอโทษ ขอภัย ก็ได้รับเพียงความเมตตา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้

1.1 เทศบาลตำบลโนนทอง ควรจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอต่อการซ่อมถนนและควรสร้างถนนในหมู่บ้านให้เป็นไปตามมาตรฐานเพื่ออายุการใช้งานที่ยาวนานมีการตรวจสอบคุณภาพถนนหลังการก่อสร้างเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐาน

1.2 เทศบาลตำบลโนนทอง ควรให้การสนับสนุนในเรื่องของการให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการแก่คณะกรรมการบริหารและบำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้าน และเพิ่มงบประมาณในปรับปรุงท่อส่งน้ำขึ้นใหม่ จัดหาแหล่งน้ำดิบเพิ่มบางหมู่ที่ได้ขาดแคลนน้ำในช่วง เดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนพฤษภาคมของทุกปี เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 เทศบาลตำบลโนนทอง ควรสนับสนุนงบประมาณเพื่อขยายเขตไฟฟ้าหรือจุดสว่างให้ครอบคลุมจุดเสี่ยงครบทุกจุดในแต่ละหมู่บ้าน

1.4 เทศบาลตำบลโนนทอง ควรการตรวจสอบดูแลทางระบายน้ำให้สามารถใช้งานได้ดียู่เสมอ

1.5 ในการจะจัดทำประชาคมแต่ละครั้งต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรับทราบอย่างทั่วถึง และที่สำคัญต้องสร้างแรงจูงใจให้ประชาชนอยากเข้าร่วมในการแสดงความคิดเห็น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อการให้บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานของเทศบาลตำบลโนนทอง อำเภอนายูง จังหวัดอุดรธานี

2.2 ควรศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของเทศบาลตำบลโนนทอง อำเภอนายูง จังหวัดอุดรธานี

เอกสารอ้างอิง

- ชนะ มหบุญพาชัย. (2558). *แนวทางพัฒนาการให้บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานของเทศบาลตำบลพรานกระต่าย อำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร*. กำแพงเพชร : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ และคณะ. (2546). *ทิศทางการปกครองท้องถิ่นไทยและต่างประเทศเปรียบเทียบ*. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- พงศ์ธร ถาวรวงศ์. (2541). *ทัศนคติและความพึงพอใจของประชาชนในเขตเทศบาลต่อระบบการให้บริการของเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา:ศึกษากรณีด้านงานทะเบียนราษฎร*. [ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มาตุลี ดาราเรือง. (2554). *แนวทางพัฒนาการให้บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานของเทศบาลตำบลพรานกระต่าย อำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร*. สาขาการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- วรเดช จันทรศร. (2544). *การพัฒนาต้นแบบการบริการสาธารณะที่เป็นเลิศ : กรณีศึกษาจากต่างประเทศ*. กรุงเทพฯ: สหાયบล็อคและการพิมพ์.
- วุฒิสาร ต้นไชย. *การกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่น: ความก้าวหน้าหลังรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540*. พิมพ์ที่คลังวิชา จำกัด. นนทบุรี, 2547.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2546). *การวิจัยธุรกิจ*. กรุงเทพมหานคร: เพชรจรัสแสงแห่งโลก ธุรกิจ.
- สมิต สัจฉกร. (2548). *ศิลปะการให้บริการ*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- สมภพ ทบหลง. (2556). *ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับงานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแก อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม*. [วิทยานิพนธ์ รม.]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- Taro Yamane (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd Ed. New York. Harper and Row Publications.

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

ศลิษา พลเขต และ ละดา ดอนหงษา

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพิจญ์บัณฑิต

THE PARTICIPATIVE MANAGEMENT BY THE BASIC EDUCATION COMMISSION IN
A SMALL SCHOOL UNDER THE NONGBUALUMPHU PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

Salisa Phonkhet and Lada Donhongsa

Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Pitchayabundit College, Thailand.

E-mail address: aom26aom@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยจำแนกตาม เพศ อายุ และระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จำนวน 288 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว หากพบความแตกต่างกัน จะเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ตามวิธีการของเซฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า

1. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนขนาดเล็กมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มี เพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม การบริหารงาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

The purpose of this research were to 1) Study the participation in the small school administration of the basic school board. 2) To compare the participation in the small school

administration of the basic school board. under Nongbualamphu Primary Educational Service Area Office 1, Classified by status, gender, age and education level. The sample group used in this research the basic education commission in a small school under Nongbualamphu Primary Educational Service Area Office 1, 288 people were obtained by multi-stage random sampling. The instrument used in this research was a questionnaire with 5 rating scales with confidence level equal to .96. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, hypothesis testing using the t-test. Independent model and one way analysis of variance If there was a difference , the mean scores were compared individually. According to the Scheffe' s method. The results of the research were as follows:

1. The basic education institution committees in a small schools participated in the administration of the whole and on each side at a high level.
2. The basic education committees with different sexes, ages and educational levels participate in the administration of small schools under Nongbualamphu Primary Educational Service Area Office 1 as a whole and each aspect was no different.

Keywords: Participation, Management, Basic Education Commission

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารการศึกษา เป็นกระบวนการทำงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ทางการศึกษาที่บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมมือกันดำเนินงาน โดยใช้ทรัพยากรการบริหารเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นสมาชิกที่ดีมีคุณภาพของสังคมตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ (ถวิล เกษสุพรรณ, 2552 : 32) โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารรูปแบบหนึ่งที่ได้รับการยอมรับ และนำมาใช้ในการศึกษา เหมาะสมสอดคล้องกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตยเป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้เข้ามาส่วนคิดตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำงานจึงก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน ผูกมัดและตกลงใจร่วมกันในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย การบริหารแบบมีส่วนร่วมให้เกิดประโยชน์ คือ 1. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิด ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลายซึ่งดีกว่าการคิด และตัดสินใจเพียงคนเดียว 2. การมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นการลดการต่อต้าน และก่อให้เกิดการยอมรับมากขึ้น 3. การมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดี สามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2551:178)

โรงเรียนขนาดเล็กในความหมายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา หรือโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีนักเรียนตั้งแต่ 300 คน ลงมาส่วนมากจะกระจายอยู่ในชนบทเป็นโรงเรียนที่มีความผูกพันกับชุมชน เนื่องจากชุมชนเป็นฐานในการช่วยเหลือ

และสนับสนุนในการก่อตั้งโรงเรียนขนาดเล็ก รวมทั้งให้การส่งเสริมการจัดการศึกษาโรงเรียนในพื้นที่ของตน ด้วยความมุ่งหวังให้บุตรหลานได้เข้าเรียนในโรงเรียนใกล้บ้าน โรงเรียนขนาดเล็กจึงเป็น ที่รองรับนักเรียนผู้ปกครองไม่ประสงค์จะส่งไปเรียนที่โรงเรียนใกล้บ้าน ในขณะที่จำนวนนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กลดลงอย่างต่อเนื่อง อันเนื่องจากภาวะประชากรมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ปัญหาที่นักเรียนออกกลางคัน และการเลิกทำงานหลังจบการศึกษาภาคบังคับ การย้ายถิ่นของประชากรเข้าสู่ตัวเมือง การคมนาคมไม่สะดวก ตลอดจนค่านิยม ผู้ปกครองที่ส่งบุตรหลานไปเข้าเรียนในโรงเรียนที่มีชื่อเสียงและมีคุณภาพในตัวเมืองส่งผลให้ขนาดของโรงเรียน ปรับเปลี่ยนเป็นโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่รัฐบาลต้องใช้งบประมาณจำนวนมากหรือจ่ายแพงในการจัดการ เรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก แต่คุณภาพการศึกษาก็ไม่ได้ตามมาตรฐานกำหนดจากการมีโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนมากเป็นประเด็นปัญหาในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนที่จะให้เกิดประสิทธิภาพได้ เนื่องจากการพัฒนาด้านทุนที่สูง เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนขนาดกลางหรือขนาดใหญ่ อีกทั้งโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ไม่สามารถจัดการเรียนการสอน ได้เต็มศักยภาพ เนื่องจากมีข้อจำกัดต่างๆ เช่น มีครูไม่ครบชั้น ครูสอนไม่ตรงตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่จำเป็นต้องจัดการเรียนการสอนตามที่หลักสูตรกำหนด ขาดแคลนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สื่อและเทคโนโลยี ตลอดจนครุภัณฑ์และ สิ่งก่อสร้างที่จำเป็น เนื่องจากโรงเรียนได้รับจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาจากรัฐบาล โดยคิดเป็นรายหัวนักเรียนทำให้โรงเรียนขนาดเล็กต้องบริหารจัดการศึกษาบนความขาดแคลน และไม่พร้อมในหลายๆ ด้าน และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 เป็นส่วนราชการที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่ 3 อำเภอ ของจังหวัดหนองบัวลำภู คือ อำเภอเมืองหนองบัวลำภู อำเภอศรีบุญเรือง และอำเภอโนนสัง ซึ่งมีการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ ดังนี้ 1) สร้างความเข้าใจกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน และสถาบันศาสนา ให้ตระหนักรับรู้ถึงเหตุผลและความจำเป็นของทางราชการในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหาร บุคลากรงบประมาณ และคุณภาพการศึกษา 2) ส่งเสริมการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3) วิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ สื่อและนวัตกรรม ในบริบทของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน 4) สร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน 5) สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูนักเรียนและชุมชนโดยจัดให้มีกิจกรรมร่วมกัน 6) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานต่อสาธารณชน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 : 2562)

จากสภาพปัญหาคุณภาพการจัดการศึกษาในพื้นที่จังหวัดหนองบัวลำภูนั้น การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ไม่ได้เป็นไปตามความต้องการของชุมชนที่แท้จริง เห็นได้จากงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้ก่อนหน้านี้ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผู้ที่มีบทบาทอย่างยิ่งและเป็นส่วนหนึ่งของระบบการจัดการศึกษาระดับท้องถิ่น ซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษายังไม่เข้าใจบทบาทอย่างแท้จริง และไม่มี

หน้าที่หรือบทบาทที่ชัดเจนเท่าที่ควร เป็นสาเหตุให้ไม่สามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัย มีความสนใจศึกษาบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนขนาดเล็กในปัจจุบันว่ามีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผนและร่วมตัดสินใจตามบทบาทหน้าที่ของตนมากน้อยเพียงใด ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ จะสามารถนำไปประกอบการตัดสินใจในการกำหนดแผนปฏิบัติการนโยบายต่างๆ ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนขนาดเล็กให้มีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำไปปรับปรุง แก้ไข หรือส่งเสริมกระบวนการ การมีส่วนร่วม ในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยจำแนกตามสถานภาพ คือ เพศ อายุ และระดับการศึกษา

สมมุติฐานการวิจัย

1. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีเพศต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน
2. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอายุต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน
3. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ปีการศึกษา 2563 รวมทั้งสิ้น จำนวน 128 โรงเรียน จำนวน 1,152 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 , 2562)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางขนาด

กลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 43) ได้
จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 288 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

2. ตัวแปร

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

2.1.1 เพศ ได้แก่

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.2 อายุ แบ่ง เป็น 3 กลุ่ม คือ

- 1) ต่ำกว่า 35 ปี
- 2) 35-45 ปี
- 3) 46 ปี ขึ้นไป

2.1.3 ระดับการศึกษา แบ่ง เป็น 3 กลุ่ม คือ

- 1) ระดับประถมศึกษา
- 2) ระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า
- 3) ระดับอนุปริญญาขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ใน 4 ด้าน คือ

2.2.1 ด้านวิชาการ

2.2.2 ด้านงบประมาณ

2.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

2.2.4 ด้านการบริหารทั่วไป

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
โรงเรียนขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
หนองบัวลำภู เขต 1 แบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบ
รายการ (Check list) จำนวน 3 ข้อ คือ เพศ อายุ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1
ตามขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านการ
บริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating

scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's five rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

4.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4.2 สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ตามขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4.3 หาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความถูกต้องการใช้ภาษา ความเหมาะสมของข้อความ แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความสอดคล้องของข้อความกับคุณลักษณะที่ต้องการตรวจสอบ พบว่าแบบสอบถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง .80 – 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับตัวแทนที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96

5. การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยตนเอง สำหรับโรงเรียนที่อยู่ใกล้ และส่งทางไปรษณีย์ สำหรับโรงเรียนที่อยู่ไกล ตลอดทั้งผ่านระบบราชการโดยขอความร่วมมือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ในการส่งแบบสอบถามให้โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

6.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

6.2 วิเคราะห์การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานของโรงเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และเทียบเคียงเกณฑ์การแปลความหมายคะแนนของบุญชม ศรีสะอาด (2545 : 103)

6.3 การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานของโรงเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยใช้ t-test แบบ Independent และจำแนกตาม อายุ และระดับการศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA

สรุปผลการวิจัย

1. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กของโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และ ด้านงบประมาณ
2. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า คณะกรรมการสถานศึกษาทราบบทบาทหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี ตามที่มีปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 และในปัจจุบัน รัฐบาลได้มีนโยบายต่างๆ ที่เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนให้เข้ามาบริหารงานต่างๆ ในโรงเรียนร่วมกัน นอกจากนี้แล้ว โรงเรียนได้ให้ความสำคัญแก่คณะกรรมการสถานศึกษาในการมีส่วนร่วมในด้านต่างๆ เพราะคณะกรรมการสถานศึกษาเปรียบเสมือนเจ้าของชุมชน เจ้าของพื้นที่ รู้และเข้าใจปัญหาได้ดีกว่าคนอื่น ๆ อย่างแน่นอน จึงเป็นสาเหตุให้การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ เบญจรงค์ แสงสุกวาว (2551) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารการศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมและรายด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ผลการวิจัยที่พบแต่ละด้านสามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1.1 ด้านวิชาการ พบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดสอน แสดงว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตระหนักถึงความสำคัญเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน โดยมุ่งเน้นพัฒนาให้นักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจใน

ศาสตร์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปต่อยอดในอนาคตต่อไป อีกทั้งมุ่งพัฒนาสถานศึกษาที่อยู่ภายในชุมชนให้มีความก้าวหน้าทางด้านวิชาการและมีมาตรฐานที่ควรจะเป็น การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในด้านวิชาการนั้น จะช่วยให้ชุมชนเข้าใจปัญหา และความต้องการที่แท้จริงอีกด้วย

1.2 ด้านงบประมาณ พบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แสดงว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความสำคัญกับการบริหารงบประมาณ เพราะเป็นเรื่องที่สำคัญ อาจเป็นเพราะระเบียบของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่เน้นให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียน รวมทั้งมีการเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นกับทั้ง 2 ฝ่าย

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดแสดงว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เห็นว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนนั้น เป็นงานที่สำคัญ มุ่งส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาให้เกิดการบริหารที่คล่องตัว บรรลุผลตามเป้าประสงค์ของสถานศึกษาที่วางไว้ และยังให้ความสำคัญของการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เสริมสร้างขวัญ และกำลังใจ แก่ครูและบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาด้วยเช่นกัน

1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แสดงว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน เพราะการมีส่วนร่วมดังกล่าว ถือว่าเป็นเรื่องที่ใกล้ตัว คณะกรรมการสถานศึกษาสามารถที่จะร่วมกิจกรรม ได้สะดวก อีกทั้งในปัจจุบันรัฐบาลต้องการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมกันคิด แก้ปัญหาเกี่ยวกับการศึกษาของสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในชุมชนนั้นๆ เพราะถือว่าคนในชุมชนรู้และเข้าใจปัญหาได้ดีที่สุด

2. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก เพศ อายุ และระดับการศึกษา ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แตกต่างกันนั้น ไม่ได้เป็นตัวชี้วัดหรือบ่งบอกว่าบุคคลนั้นจะมีความชำนาญ และความเข้าใจเกี่ยวกับแนวปฏิบัติของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าไม่ว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษาต่างกันอย่างไรก็มีความชำนาญ และความเข้าใจในการทำงานได้เหมือนกัน ซึ่งการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียนนั้น ต้องอาศัยประสบการณ์ ความรอบคอบ ความชำนาญและวุฒิภาวะใน

หลายๆ ด้าน ต่อการตัดสินใจและลงมือปฏิบัติในเรื่องต่างๆ คณะกรรมการสถานศึกษาที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาที่ต่างกัน อาจได้รับการมอบหมายภาระงานที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมของภาระงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาสามารถนำสารสนเทศเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้

1.2 หน่วยงานทางการศึกษา ควรนำข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ประกอบการพิจารณาวางแผนเพื่อพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ตลอดทั้งพัฒนาคุณลักษณะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ภายในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กึ่งกาญจน์ ชมอิทร์. (2549). *การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1*. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ขวัญชนะ กิจนุกร. (2555). *การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย*. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- เจมส์ แอล เครย์ตัน. (2551). *คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชน*. แปลจาก The Public Participation Handbook. แปลโดย วันชัย วัฒนศัพท์ , ถวิวลดี บุรีกุล และเมธิศา พงษ์ศักดิ์ศรี. ขอนแก่น: โรงพิมพ์ศิริภรณ์ ออฟเซ็ท.
- ชิดชนก เชิงเขาว. (2556). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา*. ปัตตานี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ณรงค์ ศรีโสภา. (2553). *อัตลักษณ์การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนประชาวิทยาการ ตำบลอุโลกสีห์มื่น อำเภอนาทม จังหวัดกาฬสินธุ์*. [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์.
- ปริมาส กัลยา. (2556). *การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4*. [การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ศิริอร กาคำ. (2556). *แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3*. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ. (2551). *สภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้*. *วารสารวิชาการ*. 33, 79-82.
- อาณัติ สายโสภา. (2554). *การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายคุณภาพการศึกษาวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. [งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

**บทบาทการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนอำเภอศรีบุญเรือง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1**

ประวิทย์ ชันหาษา และ ละดา ดอนหงษา

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพิจญ์บัณฑิต

**ROLES OF PERSONNEL ADMINISTRATION AS PERCEIVED BY TEACHERS IN
SRIBUNRUANG DISTRICT SCHOOLS UNDER NONGBUALAMPHU PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1**

Prawit Khanarsa and Lada Donhongsa

Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Pitchayabundit College, Thailand.

E-mail address: prawitk01@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนอำเภอศรีบุญเรือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนอำเภอศรีบุญเรือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จำนวน 226 คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามลักษณะเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการวิจัย พบว่า 1) บทบาทการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนอำเภอศรีบุญเรืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีการรับรู้โดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: บทบาทการบริหารงานบุคคล ผู้บริหาร การรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน

Abstract

The research was aimed to study and compare roles of personnel administration as perceived by teachers in Sribunruang District Schools under Nongbualamphu Primary Educational Service Area Office 1, classified by sex and work experience. The sample group, conducting by stratified sampling, consisted of 226 teachers in Sribunruang District Schools under Nongbualamphu Primary Educational Service Area Office 1. The constructed 5-level

rating scale questionnaire with the reliability of 0.93 was used as a tool to collect data. The statistics employed for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research findings found that: 1) In overall and each aspect, roles of personnel administration in Sribunruang District Schools under Nongbualamphu Primary Educational Service Area Office 1, as perceived by teachers, were rated as high. 2) In overall, roles of personnel administration as perceived by teachers, different sexes, are different with a statistically significant .01, but different work experience are not different.

Keywords: Roles of personnel, administration, Perceived by teachers in the school.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 51-52) ได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวมีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ แต่งงานบริหารบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากและซับซ้อน เพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับคน ซึ่งมีความรู้ความสามารถตลอดจนมีความนึกแตกต่างกันและที่สำคัญคนเป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบกับปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารบุคลากร ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารบุคลากร ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคลากร ปัญหาการพัฒนาบุคลากรปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคลากรพ้นจากงาน และปัญหาการควบคุมกำกับ ติดตาม และนิเทศบุคลากร

ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการผลิตหรือการดำเนินกิจการของหน่วยงาน การที่จะได้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพจำเป็นจะต้องมีการบริหารจัดการและการวางแผนที่ดี ทั้งนี้ เพราะการวางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ คือ ทำให้องค์กรสามารถที่จะพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่าง ๆ ในอนาคตไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี ซึ่งถ้าได้มีการคาดการณ์ก็จะได้มีการเตรียมการ เตรียมมาตรการ เพื่อรองรับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทำให้ปัญหาที่องค์กรจะต้องเผชิญในอนาคต ด้านกำลังคน ลดความรุนแรงลงได้ ยังผลให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ทำให้องค์กรสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดให้ ซึ่ง

จะเป็นผลทำให้ทั้งองค์การและบุคลากรมีการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาวทำให้องค์การสามารถวางแผน ความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในแต่ละกลุ่มงาน และในแต่ละระดับความรับผิดชอบได้ ช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้องค์การทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในปัจจุบันทำให้มีการปรับการใช้ กำลังคนให้ยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไป อีกทั้งเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เข้ากับกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การ แผนทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์ เสมือนเข็มทิศชี้แนะการปฏิบัติให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ (สุนันทา เลาหนันท์ 2542 : 88-89) ดังที่ พินัส หันนาคินทร์ (2539 : 1) กล่าวไว้ว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารหน่วยงานประเภทใด ถ้าการบริหารทรัพยากรบุคคลบกพร่อง หน่วยงานนั้น ๆ จะเจริญก้าวหน้าได้โดยยาก เพราะงานทุกชนิดจะได้ผลดีหรือผลเสีย ก็ อยู่ที่บุคคลที่รับงานไปทำถ้าบุคคลที่รับงานไป ขาดขวัญกำลังใจ หย่อนสมรรถภาพ งานมักจะบกพร่องหรือขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นการบริหารที่ดีจะต้องบริหารงานบุคคลให้ได้ผลดี และได้รับความสำเร็จในการทำให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุไปสู่เป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จากสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันสถานศึกษาในอำเภอศรีบุญเรือง ยังอยู่ในการกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู จึงเท่ากับว่าการบริหารงานของสถานศึกษายังไม่เป็นอิสระ อย่างแท้จริง ยังเป็นอำนาจของต้นสังกัดเช่นเดิม ก่อให้เกิด ความไม่คล่องตัวในการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการความเป็นอิสระในการบริหารงานมากกว่าที่เป็นอยู่ เพื่อความคล่องตัวในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตาม เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ได้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไป ยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอย่างชัดเจน

โรงเรียนในอำเภอศรีบุญเรือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 เป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่ได้มีการปรับ เปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานบุคคล ซึ่งข้าราชการครูในโรงเรียนดังกล่าวย่อมได้ รับผลกระทบทางด้านนโยบายการบริหารจัดการแผนงานวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีเมื่อปรับเปลี่ยนโครงสร้างใหม่ย่อมก่อให้เกิดความไม่เข้าใจและมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานและการปรับตัวของข้าราชการครูเหล่านั้น อันจะส่งผลให้เกิดความไม่เข้าใจ เกิดความล่าช้า และเสียขวัญ เสียกำลังใจ ดังนั้น ความสำคัญจึงอยู่ที่การบริหารงานบุคคล เพราะการที่หน่วยงานหรือองค์การจะดำเนินการตามภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารหรือการจัดการเกี่ยวกับคนหรือบุคคลเป็นสำคัญ คือ บริหารคนเพื่อผลสำเร็จของงานนั่นเอง

จากเหตุผลความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบทบาทการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน อำเภอศรีบุญเรือง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานในส่วนที่ เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นข้อมูลนำเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดอันจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางและขอบข่ายการบริหารงานบุคคลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนอำเภอสรีบุญเรือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนอำเภอสรีบุญเรือง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดย จำแนกตาม เพศ และ ประสบการณ์ในการทำงาน

สมมุติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้ต่อบทบาทการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนอำเภอสรีบุญเรือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อบทบาทการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนอำเภอสรีบุญเรือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนอำเภอสรีบุญเรือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 559 คน (ข้อมูล 10 มิ.ย.62 สพป.หนองบัวลำภู เขต 1)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนอำเภอสรีบุญเรือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ปีการศึกษา 2562 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างในธีรวิทย์ เอกะกุล, 2543) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 226 คน แล้วสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งชั้น จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ทำงาน

2. ตัวแปร

2.1 ตัวแปรต้น คือ สถานภาพของครูผู้สอนในโรงเรียน ประกอบด้วย

2.1.1 เพศ ได้แก่

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.2 ประสิทธิภาพการทำงานของครู ได้แก่

- 1) น้อยกว่า 10 ปี
- 2) 10 ปีขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

บทบาทการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนอำเภอสรีบุญเรืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ประกอบด้วย 1) การวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบเป็นแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจ รายการ (Check list) จำแนกตาม เพศ และประสิทธิภาพการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนอำเภอสรีบุญเรือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากราชการ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลในการสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนอำเภอสรีบุญเรือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ใน 5 ด้าน

4.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบลงความเห็นและให้คะแนนวิเคราะห์หาความสอดคล้องของแบบสอบถามโดยหาค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) พบว่าแบบสอบถามมีค่า IOC แต่ละข้อระหว่าง 0.8 -1.0

4.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับตัวแทนที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พิจารณาหาความเชื่อมั่นที่ยอมรับตั้งแต่ 0.75 ขึ้นไป ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91

5. การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต ถึงโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และไปรับกลับภายใน 7-15 วัน

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับตอบคืนจากโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 มาตรวจสอบความถูกต้องและมีความสมบูรณ์ในการตอบ

6.2 นำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และทำการ วิเคราะห์ ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

6.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

6.4 วิเคราะห์ข้อมูลสหภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้านและ รวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของเบสต์ (Best, 1981: 195) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	00 -1.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับ	น้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.51-2.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับ	น้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.51-3.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับ	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.51-4.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับ	มาก
คะแนนเฉลี่ย	4.51-5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับ	มากที่สุด

6.5 วิเคราะห์เปรียบเทียบสหภาพของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคล ตามการรับรู้ของครูใน โรงเรียนอำเภอศรีบุญเรือง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ใน 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการ เสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ จำแนกตามเพศและประสบการณ์ โดยการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยด้วยการทดสอบ t-test แบบอิสระ (Independent)

สรุปผลการวิจัย

1. บทบาทการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนอำเภอศรีบุญเรือง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุก ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านวินัยและ การรักษาวินัยรองลงมาคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านการออกจากราชการ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านที่ต่ำสุดคือด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

2. ครูที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้ต่อบทบาทการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนอำเภอสรีบุญเรือง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ทั้งสองด้าน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3. ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีการรับรู้ต่อบทบาทการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนอำเภอสรีบุญเรือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการออกจากราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

อภิปรายผล

1. บทบาทการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนอำเภอสรีบุญเรือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ในภาพรวม ครูมีการรับรู้อยู่ในระดับมากที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กร ไม่ว่าจะบริหารงาน ในทางราชการหรือธุรกิจเอกชนก็ตาม เพราะการบริหารงานบุคคลเป็นการจัดการเกี่ยวกับตัวบุคคล หรือวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้คนในองค์กรนั้นทำงานด้วยดีหรือไม่ดีนั้น ขึ้นอยู่กับระบบหรือกระบวนการบริหารงานบุคคลนั่นเอง เพราะฉะนั้น ปัญหาที่องค์กรมักประสบความล้มเหลวกับการทำงานที่ขาดประสิทธิภาพของบุคลากร ขาดขวัญกำลังใจในการทำงานล้วนเป็นเพราะการบริหารงานขององค์กร หรือหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมาน อัสวภูมิ (2551) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นหัวใจสำคัญใน การจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นพันธกิจสำคัญของการจัดการศึกษา และการบริหารงานบุคคล ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมของคนในองค์กรอย่างยิ่งบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหาร การศึกษาในหน้าที่ของการบริหาร จึงได้กำหนดให้การบริหารด้านบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญของ การบริหารทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาคนดี มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม ที่จะปฏิบัติงานไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุด และนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการเพื่อทำให้ส่งผลต่อ จุดมุ่งหมายขององค์กรที่วางไว้จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 พบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ นันทนา จิตมุสิก (2546) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดการประถมศึกษา จังหวัดระนอง พบว่า ระดับการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด การประถมศึกษา จังหวัดระนอง โดยภาพรวม ครูมีการรับรู้อยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนอำเภอสรีบุญเรืองสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จำแนกตามเพศของ

ครูผู้สอน พบว่าครูผู้สอนเพศชายและเพศหญิง มีการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนส่วนใหญ่ครูที่ทำงานด้านบุคคลจะเป็นผู้ชายส่วนใหญ่ แม้แต่ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ยังเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง (สพป.หนองบัวลำภู เขต 1,2562) จึงทำให้การรับรู้บทบาทการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร เพศชายและเพศหญิงแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชนิตา เมืองเฟือก (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงาน กศน.) ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงาน กศน. ชายและหญิงมีความคิดเห็นต่อระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลโดยรวมแตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู ในโรงเรียนอำเภอศรีบุญเรือง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ของครูผู้สอน พบว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่ง ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการการวิจัยที่ปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนอำเภอศรีบุญเรือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาอบหมายงานปฏิบัติ ครูผู้สอนไม่ว่าจะทำงานมากก็ปี ก็ ไม่เกี่ยวกับการรับรู้การบริหารงานของผู้บริหาร แต่ขึ้นกับความสามารถของผู้บริหารปฏิบัติให้เห็นมากกว่า จึงทำให้การบริหารงานบุคคลนี้ ขึ้นกับความสามารถในตัวของผู้บริหารที่ครูเห็นมากกว่าคุณสมบัติในตัวครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุนีระห์ เจ๊ะมิง (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดยะลาผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยพบว่าการปฏิบัติที่ระดับการรับรู้ของครูผู้สอนอยู่ในระดับต่ำที่สุดคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ดังนั้นผู้บริหารควรมีการศึกษาและวิเคราะห์ความ ต้องการบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางการวางแผน การวิเคราะห์ปริมาณงานของสถานศึกษาเพื่อกำหนดแผนอัตรากำลัง มีการจัดทำภาระงานของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง และมีการประเมินผลแผนงานบริหาร บุคคลอย่างต่อเนื่องยิ่งขึ้นไป

2. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลและแนวทางในการพัฒนางานบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารในสถานศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู

เอกสารอ้างอิง

- ชนิตา เมืองเผือก. (2555). *ศึกษาระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงาน กศน.)*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- มุนีเราะห์ เจ๊ะมิง. (2559). *บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา*. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พนัส หันนาคินทร์. (2546). *การบริหารบุคลากรในโรงเรียน*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คุรุสภา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1. (2562). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2562*. หนองบัวลำภู: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *กรม. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *กรม. มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สำนักงานมาตรฐานวิชาชีพ. (2548). *กรม. เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *กรม. การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุนันทา เลานันทน์. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สุกิจ จุลละนันท์. (2547). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ส่วนท้องถิ่นการพิมพ์.
- สมาน อัสวภูมิ. (2551). *การบริหารการศึกษาสมัยใหม่*. อุบลราชธานี: อุบลกิจซอเฟท.

ลิขสิทธิ์ : สำนักวารสารการบริหารและพัฒนา วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต
เว็บไซต์ : <http://nb.pcbu.ac.th/?page id=450>
จำนวนพิมพ์ 300 เล่ม
ปีที่พิมพ์ : 2565
พิมพ์ที่ : เอ็ม เอ็ม ก๊อปปี้แอนด์เซอร์วิส