



วารสารวิชาการเฉลิมกาญจนา

ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2559

Vol. 3 No. 1 January - June 2016 ISSN 2392-5655



วารสารวิชาการเฉลิมกาญจนา มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา อยู่ในฐานะข้อมูลศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย

Thai-Journal Citation Index Centre (TJCI) “วารสารกลุ่มที่ 2”

สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

www.cnu.ac.th

วารสารวิชาการเฉลิมกาญจนา มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้ทางวิชาการในสาขาวิชาต่างๆ ไปสู่สังคมและชุมชน
2. เพื่อเป็นเวทีให้คณาจารย์ นักวิจัย นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไปได้มีพื้นที่สร้างผลงานทางวิชาการในสาขาวิชาต่างๆ
3. เพื่อเป็นฐานความรู้ให้กับคณาจารย์ นักวิจัย นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไปได้ทำการศึกษาค้นคว้า
4. เพื่อเป็นการเผยแพร่ชื่อเสียงและเกียรติคุณของมหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา

สาขาที่รับตีพิมพ์

นิติศาสตร์, รัฐศาสตร์, รัฐประศาสนศาสตร์, พยาบาลศาสตร์,
สาธารณสุขศาสตร์, บริหารศาสตร์, การบัญชี, คอมพิวเตอร์,
เทคโนโลยีสารสนเทศ, การจัดการ, การแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก,
อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

กำหนดออกตีพิมพ์

ปีละ 2 ฉบับ
ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน
ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม

การพิจารณาบทความก่อนตีพิมพ์

บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการเฉลิมกาญจนา จะต้องได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยบทความละ 2 ท่าน

เจ้าของลิขสิทธิ์

มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา 99 หมู่ 6 ตำบลโพธิ์
อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ 33000
โทรศัพท์ 045-617971 โทรสาร 045-617674
E-mail : journalcnu@gmail.com
Web site : <http://www.cnu.ac.th>

พิมพ์ กรกฎาคม 2559 จำนวน 200 เล่ม

ISSN 2392-5655

พิมพ์ที่ หอไตรการพิมพ์ เลขที่ 21/21 หมู่ 2 ถนนงามวงศ์วาน ตำบลบางเขน
อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี รหัสไปรษณีย์ 11000

[illegible]

ข้อตกลง

1. บทความทุกเรื่องต้องเป็นบทความในศาสตร์หรือสาขาที่เกี่ยวข้องที่วารสารวิชาการเฉลิมกาญจนารับตีพิมพ์เท่านั้น
2. บทความทุกเรื่องต้องได้รับการตรวจทางวิชาการโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) จากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา
3. ความคิดเห็นใดๆ ที่ลงตีพิมพ์ในวารสารวิชาการเฉลิมกาญจนา มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา เป็นของผู้เขียน (ความคิดเห็นใดๆ ของผู้เขียน กองบรรณาธิการวารสารวิชาการเฉลิมกาญจนา มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย)
4. กองบรรณาธิการวารสารวิชาการเฉลิมกาญจนา มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา ไม่สงวนสิทธิ์ในการคัดลอก แต่ให้อำนาจแสดงแหล่งที่มาด้วย
5. ในกรณีที่พบว่าบทความถูกตีพิมพ์ซ้ำในวารสารอื่น และกองบรรณาธิการลงความเห็นว่าเป็น “ตีพิมพ์ซ้ำ” บรรณาธิการขอยกเลิกบทความ และจะแจ้งหน่วยงานต้นสังกัดเจ้าของบทความทันที

บทบรรณาธิการ

วารสารวิชาการเฉลิมกาญจนา มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา เดินทางมาถึงปีที่ 3 ฉบับที่ 1 ประจำเดือน มกราคม ถึงเดือน มิถุนายน 2559 และถึงแม้จะอยู่ในระยะเริ่มต้นก็ตาม แต่เราก็ให้ความสำคัญที่สุดกับมาตรฐานทางวิชาการ โดยทาง กองบรรณาธิการได้จัดทำระเบียบว่าด้วยมาตรฐานวารสารวิชาการขึ้นด้วยการอนุมัติมาตรฐานวารสารของศูนย์ดัชนี การอ้างอิงวารสารไทย (TCI) และของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) รวมถึงมาตรฐานที่ใช้กันในวารสารวิชาการ ในระดับสากลมาเป็นแนวทางในการจัดทำวารสารของเราให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนั้นทางกองบรรณาธิการได้ปรับปรุงในส่วน มาตรฐานในหลายๆ ประการ ไม่ว่าจะเป็นการจัดทำฐานข้อมูลออนไลน์ มาตรฐานกองบรรณาธิการ มาตรฐานผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นต้น

สำหรับวารสารฉบับนี้มีบทความวิจัยที่น่าสนใจหลายเรื่องด้วยกันไม่ว่าจะเป็นเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษและยโสธร ของศุภรางค์ แสงหิรัญ โดยพบข้อมูลด้านแรงจูงใจทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับดีมาก ส่วนสุดาวรรณ พรมลี และรองศาสตราจารย์อนุศักดิ์ เกตุศิริ ซึ่งเขียนบทความวิจัยเรื่องสภาพการบริหารตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดยโสธร พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วน อุดร ไชยภักดี และรองศาสตราจารย์สมาน อัครภูมิ ได้เขียนบทความเรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ จารุณีย์ พรมลีใหม่ รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน อัครภูมิ ได้เขียนบทความวิจัยเรื่อง บทบาท ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยบทบาทเกี่ยวกับการตัดสินใจเป็นบทบาทอันดับต้นของผู้บริหารสถานศึกษา

นอกจากนั้นอรมา ศรีสมุทร และรองศาสตราจารย์สมาน อัครภูมิ ได้เขียนบทความวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตามมาด้วย พัชรพลย์ บรรเทา ได้นำเสนอผลการ เรื่อง ศึกษาผลการ ดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 28 พบว่าโดยภาพรวมมีการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก

สำหรับผู้ช่วยศาสตราจารย์ตรีเนตร สารพะงษ์ และคณะ ได้ตีพิมพ์บทความวิจัยเรื่อง การสวมหมวกกันน็อกในการ ขับขี่รถจักรยานยนต์ของนักศึกษาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา: พฤติกรรมและกฎหมาย ซึ่งผลการศึกษาพบว่าภาพรวม จะสวมหมวกกันน็อกเป็นประจำ และผลการประชุมเชิงปฏิบัติการได้มีการพัฒนากฎหมายและโครงการต่างๆ จากงานวิจัย ตามมาด้วย รองศาสตราจารย์สมศักดิ์ บุตรราช ที่เขียนบทความวิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชน ต่อการให้บริการสุขภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในพื้นที่ขานเมืองและชนบทจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งพบว่า ประชาชนพึงพอใจการให้บริการสุขภาพของ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตขานเมืองมากกว่าเขตชนบท และ สุรัสวดี กัลยาสิทธิ์ ตีพิมพ์บทความวิชาการเรื่อง ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการกระทำความผิดของเด็กและ เยาวชนในคดียาเสพติด ซึ่งได้เสนอทางออกในการแก้ไขปัญหาโดยการนำกระบวนการยุติธรรมทางเลือกมาปรับใช้ในการ ดำเนินคดียาเสพติดในเด็กและเยาวชน

ท้ายที่สุดกองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวารสารวิชาการฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านและสังคมวิชาการต่อไป

ดร.สุชีราภรณ์ ฐานนท์
บรรณาธิการ

สารบัญ

หน้า

บทความวิจัย

การสวมหมวกนิรภัยในการขับขี่รถจักรยานยนต์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา: พฤติกรรมและกฎหมาย ผศ.ตรีเนตร สารพะงษ์ และคณะ.....	1
การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสุขภาพของโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล ในพื้นที่ชุมชนเมืองและชนบทจังหวัดนครศรีธรรมราช รศ.สมศักดิ์ บุตรราช.....	14

บทความวิชาการ

ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนในคดียาเสพติด สุรัสวดี กัลยาสิทธิ์.....	21
---	----

บทความดุขฎิณิพนธ์/วิทยานิพนธ์

สภาพการบริหารตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดยโสธร สุดาวรรณ พรมลี และ รองศาสตราจารย์ ดร.อนุศักดิ์ เกตุศิริ.....	29
ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุบลราชธานี อุดร ไชยภักดี และ รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน อัครภูมิ.....	39
บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 จารุณีย์ พรมสีใหม่ และ รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน อัครภูมิ.....	50
ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 อรณา ศรีสมุทร และ รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน อัครภูมิ.....	61
ศึกษาผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 พัชรวิไล บรรเทา.....	73
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษและยโสธร ศุภรางค์ แสงหิรัญ.....	82

การสวมหมวกนิรภัยในการขับขี่รถจักรยานยนต์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา:
พฤติกรรมและกฎหมาย
The helmets of motorcyclists in students Chalermkanchana University:
behavior and the law.

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ตรีเนตร สารพงษ์,*¹ วาสนี ทิคำเกษ ²

สุกัญญาณี กิ่งแก้ว³ และ ศรารักษ์ แสงคำ⁴

¹สาขากฎหมายเอกชน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี 34190

²คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา

อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ 33000

³คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา

อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ 33000

⁴สาขาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา

อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ 33000

*E-mail : treeneat.s@ubu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการสวมหมวกนิรภัยในการขับขี่รถจักรยานยนต์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา โดยศึกษาในเชิงพฤติกรรมและกฎหมาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้านพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัย ได้แก่ แบบสอบถาม ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษามหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา จำนวน 357คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในส่วนของการแก้ไขปัญหาการสวมหมวกนิรภัยในการขับขี่รถจักรยานยนต์ของนักศึกษานั้น ใช้การประชุมระดมสมองกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ นักศึกษาคณาจารย์ที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนานักศึกษา เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัญหา (solution base) ร่วมกันระดมสมองในการหาทางออกร่วมกัน (solution base) ในการแก้ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่สวมหมวกนิรภัยของนักศึกษา

การศึกษาพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างจะสวมหมวกนิรภัยเป็นประจำ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างจะสวมหมวกนิรภัยเป็นบางครั้งเมื่อเดินทางในระยะใกล้

เมื่อพิจารณาจากกลุ่มตัวอย่างกลุ่มต่างๆ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีแนวโน้มสวมหมวกนิรภัยเป็นบางครั้งเมื่อเดินทางในระยะใกล้ ได้แก่กลุ่มตัวอย่างเพศหญิง กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เจ้าของรถ กลุ่มตัวอย่างที่ขับขี่รถจักรยานยนต์เป็นระยะเวลา 1-2 ปี กลุ่มตัวอย่างที่ขับขี่รถจักรยานยนต์มากกว่า 4 ปีขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีใบขับขี่ กลุ่มตัวอย่างที่มีใบขับขี่แต่ใบขับขี่หมดอายุ กลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยได้รับอุบัติเหตุจากรถจักรยานยนต์ กลุ่มตัวอย่างที่เคยได้รับอุบัติเหตุจากรถจักรยานยนต์ จะสวมหมวกนิรภัย 1 ครั้ง กลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยถูกจับ กลุ่มตัวอย่างที่เคยถูกจับ 1 ครั้ง กลุ่มตัวอย่างที่เคยถูกจับ 2 ครั้ง และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีหมวกนิรภัยเป็นของตนเอง

กลุ่มตัวอย่างที่มีแนวโน้มสวมหมวกนิรภัยเป็นบางครั้งเมื่อเส้นทางที่เดินทางการจราจรไม่หนาแน่นเดินทางสะดวก ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ขับขี่รถจักรยานยนต์เป็นระยะเวลา 1-2 ปี กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีใบขับขี่ กลุ่มตัวอย่างที่มีใบขับขี่แต่ใบขับขี่หมดอายุ กลุ่มตัวอย่างที่เคยถูกจับ 1 ครั้ง กลุ่มตัวอย่างที่เคยถูกจับ 3 ครั้งนอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่มีแนวโน้มสวมหมวกนิรภัยเป็นบางครั้งเมื่อเป็นผู้โดยสารรถจักรยานยนต์ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีใบขับขี่แต่ใบขับขี่หมดอายุ และกลุ่มตัวอย่างที่เคยถูกจับกุม 3 ครั้ง

บทความวิจัยได้จัดทำข้อเสนอแนะในการจัดทำโครงการรณรงค์ขับขี่ปลอดภัย โครงการรณรงค์นโยบายทำให้ขับขี่ร่วมกับสำนักงานขนส่ง และได้ร่างข้อบังคับว่าด้วยการขับขี่ปลอดภัยของมหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนาขึ้น

คำสำคัญ : พฤติกรรม, หมวกนิรภัย, กฎหมาย, นักศึกษา, มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา

Abstract

This research aims to study the law and the motorcycle helmet wearing behavior among Chulermkarnchana University students. The method of study involves the use of questionnaires which were distributed to 357 Chulermkarnchana University students, while at the same time using the software program to analyze the data. The statistical calculation used in this research includes calculating percentage, average, and standard deviation. The research also involves brainstorming with stakeholders, such as students, lecturer and experts in order to find the way to change the behaviors of students who were not wearing motorcycle helmet. The study indicated that most students often wear motorcycle helmet, but sometime they do not wear motorcycle helmet especially when they traveling at close range.

The study indicates that the groups, which do not always wear motorcycle helmet when they traveling at close range, are female; the persons without their own motorcycle; the persons with motorcycle riding experience of 1-2 years; the persons with motorcycle riding experience of over 4 years; the persons with no driving license; the persons who their driving license have expired; the persons with no experience in motorcycle accident; the persons with only one time experience in motorcycle accident; the persons who have never been arrested; the persons who were arrested for one time; the persons who had been arrested for two times; and the persons without their own motorcycle helmet.

The groups, which are likely to wear motorcycle helmets when there is no traffic jam, are the persons with motorcycle riding experience of 1-2 years; the persons with no driving license; the persons who their license have expired; the persons who were arrested for one time; the persons who had been arrested for three times. Interestingly, the groups, which are likely to wear motorcycle helmets only when they are the passenger on the back of motorcycle, are the persons who their license have expired; and the persons who had been arrested for three times.

The research provides the recommendations for the safe driving campaign project and the mobile office project for issuing driving license in cooperation with the Land Transport Office, while it also formulates the regulation for safe driving of the Chulermkarnchana University.

Keywords : Behaviors, Motorcycle Helmet, Law, Students, Chulermkarnchana University

1. บทนำ

ปัจจุบันนี้อัตราการตายของคนไทยเนื่องจากอุบัติเหตุทางบกมีจำนวนมากขึ้น โดยเฉพาะจากการขับขี่จักรยานยนต์ มีผู้ป่วย ผู้พิการ และผู้ที่เสียชีวิตด้วยอุบัติเหตุจากรถจักรยานยนต์มีปริมาณมากขึ้นเช่นกัน เมื่อเปรียบเทียบกับสาเหตุอุบัติเหตุจากการใช้ยานพาหนะอื่นๆ โดยเฉลี่ยผู้เสียชีวิตจากการขับขี่และซ้อนท้ายรถจักรยานยนต์มีจำนวนประมาณวันละ

24 คน หรือร้อยละ 40 ของผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ (กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, 2552) โดยมีสาเหตุหลักของการเกิดอุบัติเหตุ 3 อันดับแรก ได้แก่ ขับรถเร็วเกินกว่ากฎหมายกำหนด ตัดหน้ากระชั้นชิด และแซงรถผิดกฎหมาย ซึ่งระดับอายุของผู้เสียชีวิตอยู่ระหว่าง 15-44 ปี ทั้งนี้เนื่องจากผู้ขับขี่มีความคิดคะนอง สนุกสนาน ขอบเสียวภัย ขาดสติในการขับขี่รถจักรยานยนต์โดยไม่สวมหมวกนิรภัย (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2549)

ข้อมูลจากศูนย์อำนวยการป้องกันและลดอุบัติเหตุทางรถถนนในช่วงเทศกาลปีใหม่ พ.ศ. 2555 กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สรุปสถิติอุบัติเหตุทางถนน ช่วงเทศกาลปีใหม่ พ.ศ. 2555 เกิดอุบัติเหตุรวมทั้งหมด 3,093 ครั้ง มีผู้เสียชีวิต 336 คน บาดเจ็บ 3,375 คน โดนยานพาหนะที่เกิดอุบัติเหตุสูงสุด คือ รถจักรยานยนต์ร้อยละ 81.47 โดยมีผู้ศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้รถจักรยานยนต์เป็นพาหนะที่ทำให้เกิดการบาดเจ็บและเสียชีวิตสูง เนื่องจากรถจักรยานยนต์ไม่มีสิ่งป้องกันการซับซึ่เหมือนยานพาหนะอื่น ทำให้มีโอกาสที่จะบาดเจ็บและเสียชีวิตสูงกว่ายานพาหนะประเภทอื่นเมื่อเกิดอุบัติเหตุ เพราะเมื่อเกิดอุบัติเหตุทางรถจักรยานยนต์ ส่วนใหญ่ผู้ขับขี่มักถูกเหวี่ยงออกจากรถทำให้ศีรษะกระแทกกับวัตถุอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น พื้นถนน (ปราณี ทองคำ และคณะ, 2551)

สอดคล้องกับข้อมูลของศูนย์ความร่วมมือแห่งองค์การอนามัยโลก ด้านการป้องกันอุบัติเหตุ ที่ว่า

“ จากสถิติพบว่าผู้เสียชีวิตจากอุบัติเหตุทั่วโลก ร้อยละ 23 เกิดจากรถจักรยานยนต์ สำหรับประเทศไทยพบว่ามียอดการตายจำนวน 26000 คนต่อปี คิดเป็น 38 รายต่อประชากรแสนคน ซึ่งเป็นอันดับ 6 ของโลกที่มีความปลอดภัยทางท้องถนนน้อยที่สุด และในจำนวนผู้เสียชีวิต 26000 ราย พบว่า ภาพรวมผู้ใช้รถจักรยานยนต์สวมหมวกนิรภัย ร้อยละ 43 ในจำนวนนี้เป็นผู้ขับขี่สวมหมวกนิรภัย ร้อยละ 52 โดยผู้สวมหมวก ร้อยละ 20 เท่านั้น โดยกลุ่มผู้ใหญ่สวมหมวกนิรภัย ร้อยละ 49 วัยรุ่นสวมหมวกนิรภัย 28 และ เด็กร้อยละ 7 เท่านั้น”

จากข้อมูลที่กล่าวมานี้ สาเหตุของการเสียชีวิตของผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์สูงสุดอยู่ที่สมอง จากการที่ศีรษะกระแทกพื้นและได้รับการกระทบกระเทือนไปยังสมอง ซึ่งหมวกนิรภัยเป็นนวัตกรรมเดียวในปัจจุบันที่สามารถนำป้องกันการบาดเจ็บที่ศีรษะของผู้ใช้รถจักรยานยนต์ สามารถลดอัตราการตายจากอุบัติเหตุได้ ร้อยละ 29 และลดการเสียชีวิตจากการบาดเจ็บที่ศีรษะได้ร้อยละ 40 ผู้ขับขี่ที่ไม่สวมหมวกนิรภัยมีความเสี่ยงต่อการบาดเจ็บที่ศีรษะมากกว่าผู้สวม 3 เท่า (National Highway Traffic Safety Administration : NHTSA) แม้ว่าหมวกนิรภัยเป็นอุปกรณ์ที่สำคัญในการลดความรุนแรงจากการบาดเจ็บทางสมอง ลดช่วยลดอัตราเสี่ยงจากอุบัติเหตุได้ แต่ผู้ขับขี่และผู้โดยสารจักรยานยนต์เอง

ยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญในการใช้หมวกนิรภัย โดยมีรายงานการศึกษาของมูลนิธิไทยโรดส์ พบว่า ในจำนวนผู้ใช้จักรยานยนต์ใน 73 จังหวัด มีผู้ที่ไม่สวมหมวกนิรภัยสูงถึง ร้อยละ 30 (มูลนิธิไทยโรดส์, 2553)

มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา เป็นสถานศึกษาแห่งหนึ่งที่ใช้จักรยานยนต์เป็นพาหนะในการเดินทางมาศึกษาจำนวนมาก ซึ่งถ้าหากนักศึกษาไม่มีพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยแล้ว ก็อาจก่อให้เกิดอันตรายได้ดังนั้นพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยจึงเป็นเรื่องสำคัญมาก ซึ่งจะต้องการศึกษาว่าพฤติกรรมการใช้หมวกนิรภัยขึ้นเพื่อที่จะได้ทราบและหาแนวทางในการส่งเสริมให้นักศึกษาตระหนักและหันมาสนใจการสวมหมวกนิรภัยเพิ่มมากขึ้น เพื่อลดอันตรายทั้งที่จะเกิดกับตัวนักศึกษาเองและบุคคลอื่นๆ ด้วย

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยในการขับขี่รถจักรยานยนต์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา

2.2 เพื่อพัฒนาแนวทางในการแก้ปัญหาในการขับขี่รถจักรยานยนต์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา

3. วัสดุอุปกรณ์และวิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยในการขับขี่รถจักรยานยนต์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา มีระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากร ได้แก่ นักศึกษามหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา จำนวนประมาณ 5,000 คน ใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยอ้างอิงการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน ดังตารางที่ 1 และได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 357 คน

ตารางที่ 1 ขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน

ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง
10	10	100	80	280	162	800	260
15	14	110	86	290	165	850	265
20	19	120	92	300	169	900	269
25	24	130	97	320	175	950	274
30	28	140	103	340	181	1,000	278
35	32	150	108	360	186	1,100	285
40	36	160	113	380	191	1,200	291
45	40	170	118	400	196	1,300	297
50	44	180	123	420	201	1,400	302
55	48	190	127	440	205	1,500	306
60	52	200	132	460	210	1,600	310
65	56	210	136	480	214	1,700	313
70	59	220	140	500	217	1,800	317
75	63	230	144	550	226	1,900	320
80	66	240	148	600	234	2,000	322
85	70	250	152	650	242	2,200	327
90	73	260	155	700	248	2,400	331
95	76	270	159	750	254	2,600	335

ที่มา: Robert V.Krejcie and Eayrle W. Morgan,
1970 อ้างถึงใน มารยาท โยทอยศ และปราณี สวัสดิ
สรรพ, ม.ป.ป., หน้า 4

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา

3.2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ การ
เป็นเจ้าของรถ ประสบการณ์ในการขับขี่ การมี
ใบอนุญาตขับขี่ ประสบการณ์การได้รับอุบัติเหตุ
ประสบการณ์การกระทำความผิด การมีหมวกนิรภัย
ชนิดของหมวกนิรภัย

3.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการ
สวมหมวกนิรภัยในการขับขี่รถจักรยานยนต์ของนักศึกษา

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสร้างขึ้น
โดยใช้ข้อมูลจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร
ตำรา วารสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากผลการ
สนทนากลุ่มระหว่างกลุ่มนักศึกษามหาวิทยาลัยเฉลิม
กาญจนาและผู้วิจัย ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล
ของกลุ่มตัวอย่างปัจจัยด้านบุคคล เป็นคำถามเกี่ยวกับ
ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะของแบบสอบถาม
เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 2 ข้อ
ได้แก่ อายุ เพศ

ส่วนที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับหมวก
นิรภัย ซึ่งเป็นลักษณะแบบเลือกตอบ เป็นคำถาม
ปลายเปิด จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ รถจักรยานยนต์ที่ท่าน

ใช้อยู่เป็นของท่านหรือไม่ ขับรถจักรยานยนต์มาเป็น
เวลานานแค่ไหน มีใบอนุญาตขับขี่หรือไม่ เคยประสบ
อุบัติเหตุจากรถจักรยานยนต์หรือไม่ เคยถูกจับกุม
ความผิดเกี่ยวกับรถจักรยานยนต์หรือไม่ มีหมวกนิรภัย
เป็นของตัวเองหรือไม่ และชนิดของหมวกนิรภัย เป็นต้น

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการสวม
หมวกนิรภัย แบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับความถี่
ของพฤติกรรมในการสวมหมวกนิรภัย ลักษณะของ
แบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 3
ระดับจำนวน 10 ข้อ โดยกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนน
ดังนี้

1) สวมหมวกนิรภัยเป็นประจำ

ให้คะแนน 3

2) สวมหมวกนิรภัยบางครั้ง

ให้คะแนน 2

3) ไม่สวมหมวกนิรภัย

ให้คะแนน 1

มีเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้

1) ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.67 หมายถึง ไม่สวม
หมวกนิรภัย

2) ค่าเฉลี่ย 1.68 - 2.34 หมายถึง สวมหมวก
นิรภัยบางครั้ง

3) ค่าเฉลี่ย 2.35 - 3.00 หมายถึง สวมหมวก
นิรภัยเป็นประจำ

3.3.2 การรวบรวมความคิดเห็นจาก
บุคคลจากภาคส่วนต่างๆ ในฐานะผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกั
งานวิจัย (stakeholder) ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผล
การศึกษาซึ่งเป็นข้อมูลที่เกิดจากการเก็บแบบสอบถาม
เพื่อต่อที่ประชุมเพื่อให้ได้ทราบถึงข้อมูลเบื้องต้นอันเป็น
เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัญหา (solution base) เพื่อให้ที่
ประชุมร่วมกันระดมสมองในการหาทางออกร่วมกัน
(solution base) นอกจากนั้นยังมีตัวแทนภาควิชาการ
อันได้แก่ รองอธิการฝ่ายพัฒนานักศึกษา ซึ่งการประชุม
ครั้งนี้เป็นการประชุมภายหลังจากที่ผู้วิจัยได้ผลการวิจัย
จากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว เพื่อระดม
สมองตลอดเพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาพร้อมกันโดย
ในมีการดำเนินการประชุม โดยผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนา
เชิงปฏิบัติการครั้งนี้เป็นกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยตรง
(stakeholder) หรือผู้ใกล้ชิดหรือสัมผัสปัญหากับปัญหา
การสวมหมวกนิรภัยในการขับขี่รถจักรยานยนต์ของ

นักศึกษามหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนาโดยตรง เพื่อช่วยจัดทำข้อบังคับหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง หรือจัดทำโครงการด้านการพัฒนานักศึกษา หรือข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย กล่าวคือ ผู้แทนนักศึกษา ผู้แทนสโมสรนักศึกษาของทุกคณะ อันได้แก่ คณะนิติศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ คณะพยาบาล และคณะสาธารณสุขศาสตร์ จำนวน 8 คน ผู้แทนคณะ อันได้แก่ ผู้แทนคณาจารย์ ด้านกิจกรรมนักศึกษาหรือการพัฒนานักศึกษาคณะละ 1 คน จำนวน 4 คน ผู้แทนมหาวิทยาลัย อันได้แก่ ผู้รับผิดชอบงานด้านการกิจกรรมนักศึกษาหรือการพัฒนานักศึกษาระดับมหาวิทยาลัยจำนวน 3 คน อันได้แก่ผู้ปฏิบัติงาน 2 คน และผู้บริหาร 1 คน

3.4 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

1) ศึกษาเอกสาร บทความและรายงานการวิจัยเป็นการค้นคว้าเกี่ยวกับทฤษฎี แนวคิด หลักการที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของบุคคล

2) กำหนดกรอบแนวคิดและขอบเขตในการสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

3) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเป็นแบบสอบถาม

4) นำแบบสอบถามมาทบทวนเพื่อปรับปรุงแก้ไข

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดทำข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 357 ชุด เก็บข้อมูลจากนักศึกษา มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา จากนั้นนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 วิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ชั้นปี ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.2 วิเคราะห์พฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยในการขับขี่รถจักรยานยนต์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือนักศึกษามหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา จำนวนทั้งสิ้น 357 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับการใช้รถจักรยานยนต์

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ด้านเพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 311 ราย คิดเป็นร้อยละ 87.1 รองลงมาได้แก่ เพศชาย จำนวน 46 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.9

ด้านอายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 16-20 ปี จำนวน 261 ราย คิดเป็นร้อยละ 73.1 รองลงมาได้แก่ ช่วงอายุ 21-25 จำนวน 86 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.1 และช่วงอายุ 26-30 จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ

4.2 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้รถจักรยานยนต์ของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

การเป็นเจ้าของรถ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเจ้าของรถเอง จำนวน 255 ราย คิดเป็นร้อยละ 71.4 รองลงมาได้แก่ ไม่เป็นเจ้าของรถ จำนวน 102 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.6

ประสบการณ์ในการขับขี่ พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 4 ปีขึ้นไป จำนวน 186 ราย คิดเป็นร้อยละ 52.1 รองลงมาได้แก่ ประสบการณ์ 1-2 ปี จำนวน 70 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.6 และประสบการณ์ 3-4 ปี จำนวน 67 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.8 ตามลำดับ

การมีใบอนุญาตขับขี่การมีใบอนุญาตขับขี่ พบว่า ส่วนใหญ่มีใบขับขี่ จำนวน 194 ราย คิดเป็นร้อยละ 54.3 รองลงมาได้แก่ ไม่มีใบขับขี่ จำนวน 153 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.9 และมีใบขับขี่แต่หมดอายุ จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ

ประสบการณ์การได้รับอุบัติเหตุ พบว่า ส่วนใหญ่ไม่เคยประสบอุบัติเหตุจากการจักรยานยนต์ จำนวน 167 ราย คิดเป็นร้อยละ 46.8 รองลงมาได้แก่ เคยประสบอุบัติเหตุ 1 ครั้ง จำนวน 139 ราย คิดเป็นร้อยละ

38.9 และเคยประสบอุบัติเหตุ 2 ครั้งจำนวน 51 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.3 ตามลำดับ

ประสบการณ์การกระทำความผิด พบว่าส่วนใหญ่ไม่เคยกระทำความผิด จำนวน 180 ราย คิดเป็นร้อยละ 50.4 รองลงมาได้แก่ เคย 1 ครั้ง จำนวน 100 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.1 และเคย 2 ครั้ง จำนวน 33 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.2 ตามลำดับ

การมีหมวกนิรภัย พบว่า ส่วนใหญ่มีหมวกนิรภัยเป็นของตนเอง จำนวน 295 ราย คิดเป็นร้อยละ 82.6 และไม่มีหมวกนิรภัยเป็นของตนเอง มีจำนวน 62 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.4 ตามลำดับ

ชนิดของหมวกนิรภัย พบว่า ผู้ที่มีหมวกนิรภัยเป็นของตนเอง จำนวน 295 ราย มีหมวกนิรภัยแบบเต็มใบ จำนวน 144 ราย คิดเป็นร้อยละ 48.81 รองลงมาได้แก่ มีหมวกนิรภัย แบบปิดเต็มหน้า จำนวน 139 ราย คิดเป็นร้อยละ 47.12 และมีหมวกนิรภัย แบบครึ่งใบ จำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.07 ตามลำดับ

4.3 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรม การสวมหมวกนิรภัย

1) พฤติกรรมในการสวมหมวกนิรภัย พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างสวมหมวกนิรภัย “เป็นประจำ” มีค่าเฉลี่ย 2.51 เมื่อข้ามรถจักรยานยนต์ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างจะสวมหมวกนิรภัยเป็น “บางครั้ง” เมื่อ “เดินทางในระยะใกล้” มีค่าเฉลี่ย 2.27

ตารางที่ 2 พฤติกรรมในการสวมหมวกนิรภัย

ข้อ	พฤติกรรมในการสวมหมวกนิรภัย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1	เมื่อเป็นผู้โดยสารรถจักรยานยนต์ ท่านจะสวมหมวกนิรภัย	2.6	0.550	เป็นประจำ
2	เมื่อเป็นผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ ท่านจะสวมหมวกนิรภัย	2.57	0.534	เป็นประจำ
3	เมื่อเดินทางในระยะใกล้ท่านจะสวมหมวก	2.27	0.661	บางครั้ง

ข้อ	พฤติกรรมในการสวมหมวกนิรภัย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับพฤติกรรม
4	เมื่อเดินทางในระยะใกล้ท่านจะสวมหมวกนิรภัย	2.63	0.534	เป็นประจำ
5	เมื่อเส้นทางที่เดินผ่านมา การจราจรพลุกพล่านท่านจะสวมหมวกนิรภัย	2.54	0.592	เป็นประจำ
6	เมื่อเส้นทางที่เดินทาง การจราจรไม่หนาแน่น เดินทางสะดวก ท่านจะสวมหมวกนิรภัย	2.41	0.601	เป็นประจำ
7	เมื่อท่านต้องเดินทางในขณะที่สภาวะร่างกายไม่สมบูรณ์ เช่น มีความเหนื่อยเมื่อยล้า ท่านจะสวมหมวกนิรภัย	2.52	0.607	เป็นประจำ
8	เมื่อท่านเดินทางในขณะที่ฝนตก ท่านจะสวมหมวกนิรภัย	2.59	0.552	เป็นประจำ
9	เมื่อท่านเดินทางในช่วงกลางคืน ขณะข้ามรถจักรยานยนต์ ท่านจะสวมหมวกนิรภัย	2.48	0.593	เป็นประจำ
10	ในช่วงเวลาเร่งรีบหรือ	2.49	0.598	เป็นประจำ

ข้อ	พฤติกรรมในการ สวมหมวกนิรภัย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ พฤติกรรม
	เร่งด่วนขณะขับ รถจักรยานยนต์ ท่านจะสวม หมวกนิรภัย			
	ค่าเฉลี่ยโดยรวม	2.51	0.373	เป็น ประจำ

2) กลุ่มตัวอย่าง “เพศหญิง” จะสวมหมวกนิรภัยเป็น “บางครั้ง” เมื่อ “เดินทางในระยะไกล” มีค่าเฉลี่ย 2.23

3) กลุ่มตัวอย่างที่ “ไม่ใช่เจ้าของรถ” จะสวมหมวกนิรภัยเป็น “บางครั้ง” เมื่อ “เดินทางในระยะไกล” มีค่าเฉลี่ย 2.07

4) กลุ่มตัวอย่างที่ “ขับรถจักรยานยนต์เป็นระยะเวลา 1-2 ปี” จะสวมหมวกนิรภัยเป็น “บางครั้ง” เมื่อ “เส้นทางที่เดินทางจราจรไม่หนาแน่นเดินทางสะดวก” มีค่าเฉลี่ย 2.29 และเมื่อ “เดินทางในระยะไกล” มีค่าเฉลี่ย 2.11 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ “ขับรถจักรยานยนต์มากกว่า 4 ปีขึ้นไป” จะสวมหมวกนิรภัยเป็น “บางครั้ง” เมื่อ “เดินทางในระยะไกล” มีค่าเฉลี่ย 2.27

5) กลุ่มตัวอย่างที่ “ไม่มีใบขับขี่” จะสวมหมวกนิรภัยเป็น “บางครั้ง” เมื่อ “เส้นทางที่เดินทางจราจรไม่หนาแน่นเดินทางสะดวก” มีค่าเฉลี่ย 2.33 และเมื่อ “เดินทางในระยะไกล” มีค่าเฉลี่ย 2.14 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ “มีใบขับขี่แต่ใบขับขี่หมดอายุ” จะสวมหมวกนิรภัยเป็น “บางครั้ง” เมื่อ “เดินทางในระยะไกล” มีค่าเฉลี่ย 2.30 เมื่อ “เดินทางในระยะไกล” มีค่าเฉลี่ย 2.30 เมื่อ “เป็นผู้โดยสารรถจักรยานยนต์” มีค่าเฉลี่ย 2.20 และเมื่อ “เส้นทางที่เดินทางจราจรไม่หนาแน่นเดินทางสะดวก” มีค่าเฉลี่ย 2.00

6) กลุ่มตัวอย่างที่ “ไม่เคยได้รับอุบัติเหตุจากรถจักรยานยนต์” และกลุ่มตัวอย่างที่ “เคยได้รับอุบัติเหตุจากรถจักรยานยนต์จะสวมหมวกนิรภัย 1 ครั้ง” จะสวมหมวกนิรภัยเป็น “บางครั้ง” เมื่อ “เดินทางในระยะไกล” มีค่าเฉลี่ย 2.28 และ 2.17 ตามลำดับ

7) กลุ่มตัวอย่างที่ “เคยถูกจับกุม 3 ครั้ง” จะสวมหมวกนิรภัยเป็น “บางครั้ง” เมื่อ “เป็นผู้โดยสาร

รถจักรยานยนต์” มีค่าเฉลี่ย 2.23 กลุ่มตัวอย่างที่ “ไม่เคยถูกจับ” “เคยถูกจับ 1 ครั้ง” และ “เคยถูกจับ 2 ครั้ง” จะสวมหมวกนิรภัยเป็น “บางครั้ง” เมื่อ “เดินทางในระยะไกล” มีค่าเฉลี่ย 2.24 2.22 และ 2.15 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างที่ “เคยถูกจับ 1 ครั้ง” และ “เคยถูกจับ 3 ครั้ง” จะสวมหมวกนิรภัยเป็น “บางครั้ง” เมื่อ “เส้นทางที่เดินทางจราจรไม่หนาแน่นเดินทางสะดวก” มีค่าเฉลี่ย 2.34 และ 2.23 ตามลำดับ

8) กลุ่มตัวอย่างที่ “ไม่มีหมวกนิรภัยเป็นของตนเอง” โดยส่วนใหญ่จะสวมหมวกนิรภัยเป็น “บางครั้ง” ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ “มีหมวกนิรภัยเป็นของตนเอง” จะสวมหมวกนิรภัยเป็น “บางครั้ง” เฉพาะเมื่อ “เดินทางในระยะไกล” มีค่าเฉลี่ย 2.34

4.4 การจัดประชุมรวมความคิดเห็น

ประชากรที่เข้าร่วมประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการครั้งนี้เป็นกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยตรง (stakeholder) หรือผู้ใกล้ชิดหรือสัมผัสปัญหาเกี่ยวกับปัญหาการสวมหมวกนิรภัยในการขับขีรถจักรยานยนต์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา ศรีสะเกษโดยตรง เพื่อช่วยจัดทำข้อบังคับหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง หรือจัดทำโครงการด้านการพัฒนานักศึกษา หรือข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย ผลจากการประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อเสนอแนวทางพัฒนาและเน้นการมีส่วนร่วมผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยเน้นการประชุมเชิงปฏิบัติการซึ่งที่ประชุมมีความเห็นว่าจากผลการวิจัยควรมีผลในเชิงรูปธรรมใน 2 ประการ คือ การจัดทำระเบียบมหาวิทยาลัยในเรื่องการขับขี่กับการทำโครงการรณรงค์การขับขี่ปลอดภัย รวมถึงการทำความร่วมมือกับสำนักงานขนส่งจังหวัดศรีสะเกษเพื่อนำรถโมบายมาบริการแก่นักศึกษาเพื่อทำใบขับขี่ หรือต่ออายุใบขับขี่

โดยที่ประชุมได้ร่วมกันร่างข้อบังคับ และจัดทำร่างโครงการดังนี้

**ประกาศมหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา เรื่อง
แนวปฏิบัติการขับขีรถจักรยานยนต์ในมหาวิทยาลัย
เฉลิมกาญจนา**

1) ผู้ขับขี่และโดยสาร (ซ้อนท้าย) ต้องสวมใส่หมวกนิรภัยทุกครั้ง เมื่อขับขีรถจักรยานยนต์ เข้า-ออก ภายในมหาวิทยาลัย

2) หากผู้ใดไม่สวมใส่หมวกนิรภัย จะไม่อนุญาตให้นำรถจักรยานยนต์เข้ามาในมหาวิทยาลัย โดยเด็ดขาด

3) ไม่อนุญาตให้ขับขี่และโดยสารซ้อนสาม ภายในและบริเวณหน้ามหาวิทยาลัยโดยเด็ดขาด

4) ไม่อนุญาตให้ขับขี่ย้อนหรือสวนทาง ภายในและบริเวณหน้ามหาวิทยาลัยโดยเด็ดขาด

5) เริ่มปฏิบัติตามกฎหมายและนโยบายความปลอดภัยทางถนน เรื่อง การขับขี่รถจักรยานยนต์ต้องสวมหมวกนิรภัยทุกครั้ง ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559 เป็นต้นไป

ในการนี้ ผู้วิจัยได้ยกร่าง ประกาศมหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา เรื่อง แนวปฏิบัติการขับขี่รถจักรยานยนต์ในมหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา เพื่อนำเสนอมหาวิทยาลัยเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์แล้ว

ในส่วนของการแก้ปัญหาจากกรณีไม่มีใบอนุญาต หรือใบอนุญาตหมดอายุ ที่ประชุมมีความเห็นว่าควรมีการจัดทำความร่วมมือกับสำนักงานขนส่งเพื่อขอรถโมบายมาให้บริการแก่นักศึกษาในการจัดทำใบขับขี่ เพื่อให้นักศึกษาที่ไม่มีใบอนุญาตได้เข้ากระบวนการอบรม และเรียนรู้การขับขี่ที่ปลอดภัย รวมถึงนักศึกษาที่ใบอนุญาตขับขี่หมดอายุจะได้จัดทำใ้ถูกต้องตามกฎหมายต่อไป

ส่วนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ประชุมได้พิจารณาจากปัญหาร่วมกันและเห็นว่ามหาวิทยาลัยควรจัดทำโครงการส่งเสริมวินัยจราจรและรณรงค์สวมหมวกกันน็อก 100 เปอร์เซ็นต์ ทั้งนี้เพื่อให้นักศึกษาและบุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการเกิดอุบัติเหตุที่ทำให้เกิดความสูญเสียชีวิตและทรัพย์สิน เช่นนี้ จึงเห็นควรดำเนินการโครงการส่งเสริมวินัยจราจรและรณรงค์สวมหมวกกันน็อก 100 เปอร์เซ็นต์ สร้างเสริมวินัยจราจรโดยให้คณาจารย์ให้คำแนะนำให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา และมหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนาจะทำการรณรงค์ให้นักศึกษาและบุคลากรทราบถึงมาตรการความปลอดภัยที่มหาวิทยาลัยได้จัดขึ้น

5. การอภิปรายผล

จากการศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ ดังนี้

1) นักศึกษามหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนามักจะสวมหมวกนิรภัยเมื่อขับขี่รถจักรยานยนต์ อย่างไรก็ตาม พบว่าเมื่อเดินทางในระยะทางที่ไม่ไกลนัก กลุ่มตัวอย่างจะไม่สวมหมวกนิรภัยในบางครั้ง สอดคล้องกับงานของซิดิพัทธ์ ขอนพิกุล นพพล กรประเสริฐ และปริดา พิทยาพันธ์ (2558) ที่ศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติและพฤติกรรมด้านความปลอดภัย สำหรับผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ในมหาวิทยาลัย ซึ่งพบว่า ผู้ขับขี่และโดยสารรถจักรยานยนต์มีพฤติกรรม การสวมหมวกนิรภัยในการเดินทางในระยะทางไกลๆ (มากกว่า 5 กิโลเมตร) มากกว่าการเดินทางในระยะทางใกล้ๆ (น้อยกว่า 5 กิโลเมตร) และในงานของบุบผา ลาบทวี (2555) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยของผู้บาดเจ็บการขับขี่รถจักรยานยนต์ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ พบว่า พฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยในภาพรวม ผู้บาดเจ็บจากการขับขี่รถจักรยานยนต์ที่มาใช้บริการที่โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติส่วนใหญ่มีพฤติกรรมในการสวมหมวกนิรภัยเหมาะสม ($\text{mean} = 2.39, \text{S.D.} = 0.475$) อย่างไรก็ตาม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เมื่อเดินทางในระยะใกล้ท่านจะสวมหมวกนิรภัย ($X = 1.92, \text{SD} = 0.869$) ทั้งนี้ นักศึกษาอาจคิดว่าการเดินทางในระยะทางสั้นๆ ใช้เวลาไม่นานนัก กอปรกับสถานที่ตั้งของมหาวิทยาลัยมีการจราจรที่ไม่หนาแน่นทำให้การเดินทางเป็นไปโดยสะดวกและรวดเร็ว จึงเป็นเหตุให้นักศึกษาสวมหมวกนิรภัยแค่บางครั้งเท่านั้น

2) กลุ่มตัวอย่างเพศชายและกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมีพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยแตกต่างกันเล็กน้อย โดยเพศชายมักสวมหมวกนิรภัยเป็นประจำในทุกสถานการณ์ ในขณะที่เพศหญิงจะไม่สวมหมวกนิรภัยในบางครั้ง เมื่อเดินทางในระยะทางที่ไม่ไกลนัก สอดคล้องกับการศึกษาของเฉลิมกิต เพชรรัตน์ (2544) อ้างถึงใน บุบผา ลาบทวี, 2555) ได้ศึกษาพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยของผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ พบว่า เพศชายจะใช้รถจักรยานยนต์มากกว่าเพศหญิง และมีพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยมากกว่าเพศหญิง ทั้งนี้ บรรจง พลไชย และอุทัยวรรณ สุภิมานิล (2554) ซึ่งศึกษาเรื่องพฤติกรรมการใช้หมวกนิรภัยของนักศึกษาพยาบาล มหาวิทยาลัยนครพนมระบุถึงเหตุผลที่เพศหญิงมีพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยในระยะทางใกล้

เป็นบางครั้งนั้น อาจเกิดจากการสวมหมวกนิรภัยทำให้ผลเสียตรง ขาดความสวยงาม ไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย ทำให้ไม่เป็นที่น่ามองแก่ผู้พบเห็น รวมถึงใส่แล้วไม่มีใครเห็นใบหน้า ประเด็นดังกล่าวอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เพศหญิงมีแนวโน้มการสวมใส่หมวกนิรภัยน้อยกว่าเพศชาย

3) กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้เป็นเจ้าของรถ หรือหยิบยืมรถจักรยานยนต์ของผู้อื่นมาขับขี่ มีแนวโน้มที่จะไม่สวมหมวกนิรภัยในบางครั้ง เมื่อเดินทางในระยะทางที่ไม่ไกลนัก ประเด็นดังกล่าวอาจมองได้ดังนี้ ประการแรก ผู้ที่ไม่ได้เป็นเจ้าของรถจักรยานยนต์อาจไม่มีหมวกนิรภัยเป็นของตนเอง จึงไม่ได้สวมหมวกนิรภัยในบางครั้ง ประการที่สอง ผู้ที่ไม่ได้เป็นเจ้าของรถจักรยานยนต์ อาจไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายการจราจรเท่าที่ควร จึงทำให้ไม่ได้สวมหมวกนิรภัยในบางครั้ง

4) กลุ่มตัวอย่างที่ขับขี่รถจักรยานยนต์เป็นระยะเวลา 1-2 ปี จะไม่สวมหมวกนิรภัยในบางครั้ง เมื่อเดินทางในระยะทางที่ไม่ไกลนักและเมื่อเส้นทางการจราจรไม่หนาแน่น เช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่ขับขี่รถจักรยานยนต์มากกว่า 4 ปีขึ้นไปจะไม่สวมหมวกนิรภัยในบางครั้ง เมื่อเดินทางในระยะทางที่ไม่ไกลนัก ทั้งๆที่ผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์มานานนักกลับสวมหมวกนิรภัยเป็นประจำ ประเด็นดังกล่าวอาจมองได้ว่า ระยะเวลาในการขับขี่รถจักรยานยนต์อาจไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัย หรือในอีกประเด็นหนึ่ง ผู้ที่ขับขี่รถจักรยานยนต์มานานอาจเกิดความประมาท เลยทำให้ในบางครั้งไม่สนใจต่อการป้องกันตนเองจากอุบัติเหตุจากการขับขี่รถจักรยานยนต์ สอดคล้องกับงานของบุผา ลาบทวี (2555) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยของผู้บาดเจ็บการขับขี่รถจักรยานยนต์โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ พบว่าประสบการณ์ในการขับขี่รถจักรยานยนต์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ใช้รถจักรยานยนต์เพื่อขับขี่สัญจรไป - มา สำหรับการเดินทาง ไม่ได้ขับขี่รถจักรยานยนต์เป็นอาชีพหลัก ทำให้ไม่ตระหนักในการสวมหมวกนิรภัย ถึงแม้จะมีประสบการณ์ในการขับขี่มานานและกฎหมายบังคับใช้หมวกนิรภัยในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล พบว่าในบางครั้งเจ้าหน้าที่ตำรวจอาจมี

การบังคับใช้กฎหมายที่ไม่เข้มงวดนัก ผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์จึงอาจจะเลยการสวมหมวกนิรภัยในบางครั้ง

อย่างไรก็ตาม ในประเด็นดังกล่าว แตกต่างจากงานของณัฐบดินทร์ วิริยาวัฒน์ และสุรชาติ สินวรรณ (2555) ที่ศึกษาพฤติกรรมการใช้หมวกนิรภัยในการป้องกันอุบัติเหตุของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พบว่า ปัจจัยทางชีวสังคม ซึ่งได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการขับขี่รถจักรยานยนต์ และประสบการณ์ในการเกิดอุบัติเหตุ เป็นตัวแปรที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในการทำพฤติกรรมการสวมใส่หมวกนิรภัย กล่าวคือ ระยะเวลาในการขับขี่รถจักรยานยนต์ ทำให้ผู้ขับขี่สังเกตเห็นอันตรายและความจำเป็นที่จะใช้หมวกนิรภัยมากขึ้น

5) กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ใบขับขี่และกลุ่มตัวอย่างที่มีใบขับขี่แต่ใบขับขี่หมดอายุ จะไม่สวมหมวกนิรภัยในบางครั้ง เมื่อเดินทางในระยะทางที่ไม่ไกลนักและเมื่อเส้นทางการจราจรไม่หนาแน่น ทั้งนี้ เมื่อเป็นผู้โดยสารรถจักรยานยนต์ รวมถึงเมื่อเดินทางในระยะที่ไกล พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใบขับขี่หมดอายุมีแนวโน้มที่จะไม่สวมหมวกนิรภัยในบางครั้งมากกว่า สอดคล้องกับงานของบุผา ลาบทวี (2555) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยของผู้บาดเจ็บการขับขี่รถจักรยานยนต์โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ พบว่า การมีใบอนุญาตขับขี่ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา ส่วนใหญ่ไม่มีใบอนุญาตขับขี่ คิดเป็นร้อยละ 52.7 ทำให้ไม่เกิดความตระหนักในการขับขี่รถจักรยานยนต์ เพื่อให้เกิดพฤติกรรมในการขับขี่อย่างถูกต้องไม่ฝ่าฝืนกฎจราจร รวมทั้งเจ้าหน้าที่ตำรวจอาจไม่ได้มีการเข้มงวดในการตรวจและจับกุมการขับขี่รถจักรยานยนต์ที่ไม่มีใบอนุญาต เช่นเดียวกับการศึกษาของณัฐพัชร วงศ์ธรรมมา (2550 อ้างถึงใน บุผา ลาบทวี, 2555) ที่ศึกษาความรู้และพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยของผู้ใช้รถจักรยานยนต์ ศึกษากรณี : ผู้ใช้รถจักรยานยนต์ในเขตพื้นที่สถานีตำรวจนครบาลระเข้ น้อย พบว่าปัจจัยด้านการมีใบอนุญาตขับขี่มี

ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยอย่างไม่
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6) กลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยได้รับอุบัติเหตุจาก
รถจักรยานยนต์และกลุ่มตัวอย่างที่เคยได้รับอุบัติเหตุ
จากจักรยานยนต์เพียง 1 ครั้ง จะไม่สวมหมวกนิรภัยใน
บางครั้ง เมื่อเดินทางในระยะทางที่ไม่ไกลนัก ขณะที่กลุ่ม
ตัวอย่างที่เคยได้รับอุบัติเหตุจากรถจักรยานยนต์มากกว่า
1 ครั้ง มีแนวโน้มสวมใส่หมวกนิรภัยเป็นประจำ ประเด็น
ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าผู้ที่ไม่เคยประสบอุบัติเหตุ หรือ
เคยประสบอุบัติเหตุแต่ไม่บ่อยนัก ยังคงมีความประมาท
ในการป้องกันตนเองจากอุบัติเหตุจากการขับขี่
รถจักรยานยนต์ สอดคล้องกับงานของบุผา ลาบทวี
(2555) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการ
สวมหมวกนิรภัยของผู้บาดเจ็บการขับขี่รถจักรยานยนต์
โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ พบว่า
ประสบการณ์การได้รับอุบัติเหตุมีความสัมพันธ์กับ
พฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัย อย่างไม่มีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างส่วน
ใหญ่ไม่เคยมีประสบการณ์การได้รับอุบัติเหตุ คิดเป็นร้อย
ละ 52.7 ทำให้เกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญ
ของการสวมหมวกนิรภัย

7) กลุ่มตัวอย่างที่เคยถูกจับกุมในความผิด
เกี่ยวกับหมวกนิรภัยมากกว่า 3 ครั้ง มีแนวโน้มสวม
หมวกนิรภัยเป็นประจำ ในทางตรงกันข้าม กลุ่มตัวอย่าง
ที่เคยถูกจับกมน้อยกว่า 3 ครั้ง จะไม่สวมหมวกนิรภัยใน
บางครั้ง โดยเฉพาะเมื่อเป็นผู้โดยสารรถจักรยานยนต์
เมื่อเดินทางในระยะทางที่ไม่ไกลนัก และเมื่อเส้นทางที่
เดินทางการจราจรไม่หนาแน่น สอดคล้องกับงานของ
บุผา ลาบทวี (2555) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อ
พฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยของผู้บาดเจ็บการขับขี่
รถจักรยานยนต์โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระ
เกียรติ พบว่า ประสบการณ์การกระทำความผิดมี
ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสวมหมวก นิรภัยอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องมาจากกลุ่ม
ตัวอย่างที่ศึกษา ส่วนใหญ่ไม่เคยถูกจับกุมโดยเจ้าหน้าที่
ตำรวจในโทษฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายบังคับใช้หมวก
นิรภัย ทำให้ไม่เกิดพฤติกรรมการขับข้อย่างปลอดภัย
ในขณะที่ขับขี่รถจักรยานยนต์ และสอดคล้องกับงานของ
วลักษณ์สุตา พัฒนไพบูลย์ (2549) อ้างถึงใน ซีตีพัทธ์
ขอนแก่น นพดล กรประเสริฐ และปริดา พิทยาพันธ์,

2558) ที่ระบุว่าความเข้มงวดและความต่อเนื่องของการ
บังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่ของรัฐ การปฏิบัติหน้าที่
ในการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการจราจรนั้น ตำรวจ
จราจรต้องปฏิบัติหน้าที่ภายในกรอบของกฎหมายด้วย
ความยุติธรรม ปฏิบัติอย่างเคร่งครัดต่อเนื่องและ
สม่ำเสมอ จะทำให้ผู้ขับขี่และผู้โดยสารรถจักรยานยนต์
ได้รู้และเข้าใจว่าการกระทำอย่างไรเป็นการกระทำที่ผิด
และไม่พึงกระทำ อีก ส่งผลให้ผู้ขับขี่และผู้โดยสาร
รถจักรยานยนต์ มีพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยมากขึ้น
และทำให้ผู้ขับขี่และผู้โดยสารรู้สึกมีความปลอดภัยมาก
ยิ่งขึ้นเมื่อสวมหมวกนิรภัยและตระหนักถึงอุบัติเหตุจาก
การไม่สวมหมวกนิรภัยมากยิ่งขึ้น

8) กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีหมวกนิรภัยเป็นของ
ตนเองมีแนวโน้มที่จะไม่สวมหมวกนิรภัยในบางครั้ง
มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีหมวกนิรภัยเป็นของตนเอง
สอดคล้องกับงานของบุผา ลาบทวี (2555) ศึกษา
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัย
ของผู้บาดเจ็บการขับขี่รถจักรยานยนต์โรงพยาบาล
ธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ที่ระบุว่า การมีหมวก
นิรภัยเป็นของตนเอง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการ
สวมหมวกนิรภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่มีหมวกนิรภัยเป็นของ
ตนเอง ได้เห็นถึงความสำคัญของหมวกนิรภัยในการ
ป้องกันการเกิดอุบัติเหตุได้ จึงมีการสวมหมวกนิรภัยทุก
ครั้งเมื่อมีการขับขี่รถจักรยานยนต์

6. สรุปและเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะ

1) มหาวิทยาลัยควรทำข้อบังคับว่าด้วยการ
ขับขี่รถจักรยานยนต์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเฉลิม
กาญจนา ซึ่งผู้วิจัยได้จัดประชุมระดมสมองจากผู้มีส่วน
เกี่ยวข้อง เพื่อยกร่างข้อบังคับดังกล่าวไว้ในส่วนของ
ผลการศึกษา

2) มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนาควรจัดทำ
โครงการจัดทำใบขับขี่ โดยประสานงานกับสำนักงาน
ขนส่งจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อนำรถไปมายามบริการทำ
ใบอนุญาตขับขี่ให้แก่นักศึกษาที่ยังไม่มีใบอนุญาตขับ ซึ่ง
ผู้วิจัยได้จัดประชุมระดมสมองจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อ
ยกร่างข้อบังคับดังกล่าวไว้ในส่วนของผลการศึกษา

3) มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา ควรจัดทำโครงการรณรงค์การขับขี้อปอดภัย เพื่อรณรงค์เปลี่ยนทัศนคติแก่นักศึกษาให้หันมาเน้นเรื่องความปลอดภัยในการขับขี้อปอดภัย ผู้วิจัยได้จัดประชุมระดมสมองจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อยกร่างข้อบังคับดังกล่าวอยู่ในส่วนของผลการศึกษา

6.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความรู้ ทัศนคติ พฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยในการขับขี้อปอดภัย

2) ควรศึกษาเพิ่มเติมเรื่องของผลกระทบทั้งทางด้านทางตรงและทางอ้อมจากการสวมหมวกนิรภัยในการขับขี้อปอดภัย

7. บรรณานุกรม

หนังสือ

การสนับสนุนบริการสุขภาพ. (2546). **มิติทางสังคม วัฒนธรรม ของพฤติกรรมการใช้หมวกนิรภัย**. นนทบุรี: กรม.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ และสวีส สุวรรณ. (2534). **พฤติกรรมศาสตร์ พฤติกรรมสุขภาพและ สุขศึกษา**. กรุงเทพฯ: เจ้าพระยาการพิมพ์.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2526). **ทัศนคติการจัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

พนัส โสภณพงษ์ และอรุณรัตน์ สุ่มองบัว. (2545). **การศึกษาพฤติกรรมการฝ่าฝืนกฎจราจร ของ ผู้ขับขี่ยานยนต์ในเขตเทศบาลเมือง ชัยภูมิ**. ในรวมบทความวิจัยด้านอุบัติเหตุ และสาธารณสุข เล่ม 2. พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.

พัชรินทร์ ชมเดช และคณะ. (2545). **การสำรวจอัตราการสวมหมวกนิรภัยของผู้ใช้รถจักรยานยนต์ พ.ศ. 2545**. ในรายงานการวิจัยสถาบันการแพทย์ด้านอุบัติเหตุและสาธารณสุข. นนทบุรี: กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.

วิจิตร บุญยะโทธร. (2530). **รวบรวมบทความอุบัติเหตุ**

เล่ม 1. กรุงเทพฯ: สำนักป้องกันอุบัติเหตุแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี.

บทความในวารสาร

กรมควบคุมโรค. (2553). **ข้อเสนอแนะเพื่อความปลอดภัยในการเดินทางช่วงเทศกาลสงกรานต์ พ.ศ. 2553 ประเด็น: พฤติกรรมเสี่ยงและการประเมินผลการดำเนินงานควบคุมป้องกันอุบัติเหตุบนท้องถนน.**

รายงานการเฝ้าระวังทางระบาดวิทยา ประจำสัปดาห์. 41(9). 129-132.

ชไมพันธุ์ สันติกาญจน์, สมชาย เวียงพิทักษ์, และวนัสสนันท์ รุจิพัฒน์. (2545). **รายงานการเฝ้าระวังการบาดเจ็บในระดับจังหวัด ประเทศไทย พ.ศ. 2542. วารสารอุบัติเหตุ. 21. หน้า 144-155.**

ชูไพบรค์ หะยิมะ, แมกกีลือสง มากะ, และรอเียะเจ๊ะนู. (2552). **การศึกษาทัศนคติของนักศึกษา วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา มหาวิทยาลัยนครราชสีมาชนครินทร์ตอนนโยบายขับขี้อปอดภัย เปิดไฟใส่หมวกขณะขับขี้อปอดภัย**. **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนครราชสีมาชนครินทร์. 9(14). หน้า 96 -105.**

บรรจง พลไชย และอุทัยวรรณ สุกนิมานิล. (2554). **พฤติกรรมการใช้หมวกนิรภัยของนักศึกษาพยาบาล มหาวิทยาลัยนครพนม. วารสารพยาบาลและสุขภาพ. 5(5). หน้า 117-127.**

ประยูร ไกรสุทธิ และแสนศักดิ์ ตุลยกุล. (2545). **ความรู้ พฤติกรรม การปฏิบัติในการป้องกันอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอำเภอเมือง จังหวัดตรัง. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 9(14). หน้า 115-207.**

ปราณี ทองคำ, ทวี ทองคำ, และจิราพร หิรัญรัตนธรรม. (2551). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่ขับขี้อปอดภัยในเขตเทศบาลเมืองสุราษฎร์ธานี. วารสารวิชาการ**

- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สงขลา
นครินทร์: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
9(14). หน้า 225-230.
- ปราณี ทองคำและคณะ. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อ
พฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยของนักเรียน
ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่ขับขี่
รถจักรยานยนต์ในเขตเทศบาลเมืองสุราษฎร์
ธานี. วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับ
สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 14. หน้า
273-288.
- วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/การศึกษาส่วนบุคคล
ณัฐพัช วงศ์ธรรมมา. (2551). ความรู้และพฤติกรรม
การสวมหมวกนิรภัยของผู้ใช้
รถจักรยานยนต์: ศึกษากรณีผู้ใช้
รถจักรยานยนต์ในเขตพื้นที่ตำรวจนคร
บาลจระเข้ขี้เหล็ก. วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ชลบุรี :
วิทยาลัยการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย
บูรพา
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2529). การวัดทัศนคติเอกสาร
ประกอบการฝึกอบรมการวิจัยขั้นสูงทาง
พฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัย
พฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ
โรฒประสานมิตร.
- บุญชร มาลีศรี. (2541). ความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง
ต่อมาตรการบังคับใช้กฎหมายหมวกนิรภัย
ที่เหมาะสมในเขตเทศบาลนครขอนแก่น.
รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุบผา ลาบทวี. (2555). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติ
กรรมการสวมหมวกนิรภัยของผู้บาดเจ็บการ
ขับขี่รถจักรยานยนต์โรงพยาบาล
ธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. กรุงเทพฯ:
โครงการวิจัยเพื่อพัฒนางานของโรงพยาบาล
ธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ.
- มทิสร ประภาสะโนบล. (2552). ศึกษาพฤติกรรมการ
สวมหมวกนิรภัยของนักศึกษาภาคปกติ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. เพชรบุรี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- มานิต ชีระตันติกานนท์. (2531). การศึกษาวิจัย
เบื้องต้น เกี่ยวกับการใช้บัตรสุขภาพ
จังหวัดนครราชสีมา. นครราชสีมา: การ
สำนักส่งเสริมวิชาการและการบริการ
สาธารณสุข.
- มาลี ทวีวุฒิมร. (2543). ความรู้ เจตคติ และพฤติกรรม
ของประชาชนในภาคกลางเกี่ยวกับ
สมุนไพรและการแพทย์แผนไทย.
กรุงเทพฯ: ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนากา
รสาธารณสุขมูลฐานภาคกลาง.
- ยุพา หงส์วะชิน. (2542). พฤติกรรมการสวมหมวก
นิรภัยของผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ในเขต
เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
บริหารกฎหมายการแพทย์และสาธารณสุข,
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดล.
- รจนา พรหมมีด. (2541). การป้องกันอุบัติเหตุ ของผู้ขับ
ขี่รถจักรยานยนต์รับจ้างในเขต
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาล
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพยาบาลศาสตร์,
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เลอศักดิ์ ศิริรูปสบ. (2545). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อ
พฤติกรรมการสวมหมวกนิรภัยของผู้ขับขี่
รถจักรยานยนต์. สำนักงานสาธารณสุขปอ
ไร่ จ. ตราด.
- วสันต์ บุญหนุน. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ
พฤติกรรมการใช้หมวกนิรภัย ในการ
ป้องกันอุบัติเหตุในกลุ่มผู้ขับขี่
รถจักรยานยนต์รับจ้างในเขตบางนา
กรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาสุขศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย.
- สมภพ รอดเสียงล้ำ. (2522). พฤติกรรมการสวมหมวก
นิรภัยของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย.
อำเภอป่าโมกจังหวัดอ่างทอง. การศึกษา
ค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุรพล เปี้ยแก้ว. (2541). การศึกษาหามาตรการในการ
บังคับใช้หมวกนิรภัยในเขตเทศบาลเมือง
ชลบุรี. ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสน
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ,
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

อธิคม พัทธธรรม. (2546). **ทัศนคติและพฤติกรรมการ
ใช้หมวกนิรภัยของผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์
ในเขตเทศบาลแสนสุข จังหวัดชลบุรี.**
ชลบุรี: สาขาวิชานิติศาสตร์มหาวิทยาลัย
บูรพา.

ฐานข้อมูลออนไลน์

กลุ่มสถิติขนส่ง กองแผนงานกรมการขนส่งทางบก.
(2555). **จำนวนรถจดทะเบียน (สะสม) ณ
วันที่ 30 เมษายน 2555.** ค้นเมื่อ 10
มกราคม 2559, จาก <http://www.insure.co.th>

ซีตีพัทธ์ ขอนพิกุล นพดล กรประเสริฐ และปรีดา พิษยา
พันธ์. (2558). **การเปรียบเทียบทัศนคติและ
พฤติกรรมด้านความปลอดภัย สำหรับผู้ขับ
ขี่รถจักรยานยนต์ในมหาวิทยาลัย.** การ
ประชุมวิชาการวิศวกรรมโยธาแห่งชาติ ครั้งที่
20. ค้นเมื่อ 10 มกราคม 2559, จาก
<http://trsl.thairoads.org/FileUpload/1578/151204001578.pdf>

ณัฐบดี วิริยาวัฒน์ และสุรชาติ สินวรรณ. (2555).
**พฤติกรรมการใช้หมวกนิรภัยในการป้องกัน
อุบัติเหตุของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ
สวนดุสิต.** ค้นเมื่อ 10 มกราคม 2559, จาก
<http://www.thaiscience.info/journals/Article/SDUJ/10894020.pdf>

สิริภัทร ขวัญเพชร. (2555). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ
สวมหมวกนิรภัยของนักศึกษา
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.** รายงานการวิจัย.
ค้นเมื่อ 11 มกราคม 2559, จาก
<http://library.cmu.ac.th>

อดิศักดิ์ ผลิตผล. (2546). **Traffic injury: The
leading cause of death in
adolescent.** ในกลยุทธ์และการส่งเสริม
สุขภาพ “วัยรุ่น”. (หน้า 109-112).
กรุงเทพฯ: ชัยเจริญ.

การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสุขภาพ
ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในพื้นที่ชานเมืองและชนบท
จังหวัดนครศรีธรรมราช

Comparative Study on the Public's Satisfaction Concerning Services as
Provided by Sub-District Health Promotion Hospitals Situated in the
Suburban and Rural Areas, Nakhon Si Thammarat Province

รองศาสตราจารย์ สมศักดิ์ บุตรราช

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา

อำเภอพระพรหม จังหวัดนครศรีธรรมราช 80000

E-mail : bsomsak29@hotmail.co.th

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสุขภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมตำบล (รพ.สต.) ของจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยเปรียบเทียบความพึงพอใจเป็นรายด้านและภาพรวมของประชาชนที่อาศัยในเขตชานเมืองและเขตชนบท จำนวนตัวอย่างวิจัยรวมทั้งสิ้น 2,348 คน เครื่องมือวิจัยใช้แบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติเชิงพรรณนาใช้ จำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอ้างอิงใช้ การประมาณค่าแบบช่วง (95 % CI) และการทดสอบ ที่ (t-Test)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ใช้บริการสุขภาพมีความพึงพอใจต่อการให้บริการสุขภาพของ รพ.สต. ในภาพรวม ทุกด้าน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 4.14 ซึ่งจัดอยู่ในระดับ “มาก” หากแยกเป็นเขตชานเมืองและเขตชนบท มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 4.18 และ 4.12 ตามลำดับ ซึ่งจัดอยู่ในระดับ “มาก” ทั้งสองเขตพื้นที่ และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจเป็นรายด้าน ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.11 ถึง 4.19 ซึ่งจัดอยู่ในระดับ “มาก” ทั้งสองเขตพื้นที่เช่นกัน 2) การเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้รับบริการสุขภาพในพื้นที่เขตชานเมืองและชนบท พบว่า ทั้งสองพื้นที่มีความพึงพอใจแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ($p < 0.005$) ในด้านความพึงพอใจรวมทุกด้าน ด้านความสะดวกจากการใช้บริการ ด้านอัตราค่าบริการของผู้ให้บริการ และด้านความเชื่อมั่นในการให้บริการ และด้านข้อมูลสุขภาพที่ได้รับ มีความแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ($p = 0.037$) แต่ด้านความสะอาด/ความสะดวกของอาคารสถานที่ ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ($p > 0.25$)

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ, การให้บริการสุขภาพ, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

Abstract

The objective of this research was to study the public's satisfaction concerning services as provided by sub-district health promotion hospitals. The research was to compare levels of the public's general satisfaction involving people who resided in the suburb and rural areas. The total number of the people who were selected as sampling population were 2,348. Questionnaires were used as research instrument. Third year public health students participated in the data collection. In terms of data analysis, descriptive statistics was administered to yield frequency, percentage, mean, and standard deviation figures. The interval estimation and t-Test were used as inferential statistics.

Results of the study showed that: 1) Overall, the public's satisfaction concerning the services as provided by sub-district health promotion hospitals was at the 'high' level with mean ($\bar{X}$) = 4.14. For the suburb area, $\bar{X}$ = 4.18 while it were 4.12 for the rural area. When the levels of satisfaction were compared in details, the study found that X was between 4.11 to 4.19 which were considered 'high' for both residential areas. 2) When areas of satisfaction were compared, convenience for receiving services, friendliness, confidence in quality of services and health data criteria figures showed statistical significant difference of $p < 0.05$, but there was no statistical significant difference when cleanliness and facilities data were analyzed ($p > 0.25$).

Keywords: satisfaction, health services, sub-district health promotion hospital

1. บทนำ

ในอดีตรัฐบาลภายใต้การนำของนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี ได้แถลงนโยบายต่อสภาผู้แทนราษฎร ไว้ว่า จะปรับปรุงระบบบริการด้านสาธารณสุขโดยพัฒนาระบบบริการสุขภาพภาครัฐทุกระดับให้ได้มาตรฐาน ยกกระดับ "สถานีนามัย" เป็น "โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หรือ รพ.สต." และพัฒนาเครือข่ายการส่งต่อในทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพ และเชื่อมโยงกันทั้งภาครัฐและเอกชน กระทรวงสาธารณสุข ได้นำนโยบายไปปฏิบัติ โดยกำหนดนโยบายและให้ความสำคัญต่อการดูแลสุขภาพของประชาชน ทั้งในเขตเมืองและชนบท และจัดทำแผนพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พ.ศ. 2552-2555 ขึ้น ได้พัฒนาศักยภาพและกระจายสถานบริการระดับปฐมภูมิ บุคลากรและอุปกรณ์ โดยการยกระดับสถานบริการ เช่น สถานีนามัย ได้เปลี่ยนเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) โดยมีเป้าหมายว่า ในปี 2553 และ 2554 จะยกระดับสถานีนามัยเป็น รพ.สต. จำนวน 2,000 และ 7,770 แห่งตามลำดับ จึงคาดหมายว่า ปี 2555 จะมี รพ.สต. ทั่วประเทศจำนวน 9,770 แห่ง นอกจากนี้ได้เพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอในตำแหน่งที่จำเป็น และฝึกอบรมเทคนิคการให้บริการและการใช้เครื่องมือ ตลอดจนเพิ่มอุปกรณ์และเครื่องมือทางการแพทย์และการให้บริการสุขภาพที่จำเป็น (สมศักดิ์ บุตรราช, 2557)

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ได้ถูกกำหนดให้ดำเนินงานโดยมุ่งเน้นการให้บริการปฐมภูมิด้านสาธารณสุขแบบผสมผสานทั้งด้านส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสภาพ ที่ง่ายต่อการเข้าถึง สร้างการยอมรับและความพึง

พอใจให้กับประชาชน ซึ่งการดังกล่าว รพ.สต. แต่ละแห่งต้องพัฒนาทั้งด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ อาคารสถานที่และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานประจำ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ประทับใจของผู้มารับบริการ และเลือกไปใช้บริการอีกในคราวต่อไป และการดำเนินงานที่ทำให้ผู้มารับบริการทั้งที่พอใจและไม่พอใจของ รพ.สต. จะถูกผู้ให้บริการนำไปพูดต่อ ๆ ในชุมชน ดังนั้น การศึกษาความพึงพอใจของผู้มารับบริการต่อบริการที่ได้รับจากสถานบริการแห่งนั้น ๆ จึงเป็นการประเมินผลสถานบริการที่มีประสิทธิภาพประการหนึ่ง นอกจากนี้ปัจจุบันได้มีการพัฒนาและรับรองคุณภาพบริการด้านสุขภาพทั้งด้านการรักษาและความพึงพอใจต่อการรับบริการ (Satisfaction of Services) ได้ถูกนำมาเป็นเครื่องชี้วัดที่สำคัญของการประเมินคุณภาพการบริการที่เน้นผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง (สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ, 2537)

จังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย 23 อำเภอ ปี -2548 มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจำนวน 250 แห่ง โดยเฉลี่ยตำบลละ 1 แห่ง มีบุคลากรสาธารณสุขตำแหน่งต่างๆ ประมาณ แห่งละ 3-7 คน จึงจะทำให้ประชาชนในชนบทสามารถเข้าถึงสถานบริการระดับปฐมภูมิได้สะดวกยิ่งขึ้น และไปใช้บริการมากขึ้น (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช, 2556) จากการไปติดตามนิเทศงานการฝึกปฏิบัติงานสาธารณสุขชุมชนแบบองค์รวมของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 และ 4 คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา นครศรีธรรมราช ใน รพ.สต. ต่าง ๆ สังเกตได้ว่าประชาชนไปใช้บริการสุขภาพมากเป็นที่พอใจ แต่ไม่หนาแน่นเหมือนโรงพยาบาลชุมชนหรือโรงพยาบาลทั่วไป ซึ่งมีผู้ใช้บริการสุขภาพอย่างเนืองแน่น ทำให้

สงสัยว่า อาจจะมีปัจจัยที่ทำให้ประชาชนพึงพอใจหรือไม่ พึงพอใจในการไปใช้บริการสุขภาพใน รพ.สต. หรือมีความพึงพอใจระดับใด เนื่องมาจากปัจจัยใดบ้าง และระหว่างเขตชนเมืองกับเขตชนบทมีความแตกต่างกันหรือไม่ จึงได้ทำการวิจัยเรื่องนี้ขึ้น

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการสุขภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเขตพื้นที่ชนเมืองและเขตชนบท จังหวัดนครศรีธรรมราช ปี พ.ศ. 2558

3. สมมติฐานการวิจัย

ประชาชนในเขตชนเมืองและเขตชนบท มีความพึงพอใจแตกต่างกันในการบริการสุขภาพที่ได้รับจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

4. ขอบเขตการวิจัย

ได้ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนในเขตรับผิดชอบซึ่งไปรับบริการสุขภาพที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต่างๆ ของจังหวัดนครศรีธรรมราช ในช่วงเวลาเดือนตุลาคม พ.ศ.2558 โดยศึกษาความพึงพอใจต่อการบริการสุขภาพรวม 5 ด้าน ได้แก่ด้านการอำนวยความสะดวกของบุคลากรประจำในสถานที่ให้บริการ ด้านอรรถประโยชน์ของบุคลากรประจำในสถานที่ให้บริการ ด้านความเชื่อมั่นในการให้บริการของบุคลากรประจำในสถานที่ให้บริการ ด้านการให้ข้อมูลข่าวสารของบุคลากรประจำในสถานที่ให้บริการ และด้านความสะอาดของอาคารสถานที่ที่ให้บริการ

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการและขั้นตอนการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรการวิจัย ได้แก่ประชาชนที่อาศัยในเขตรับผิดชอบของ รพ.สต. ต่างๆ ไม่น้อยกว่า 6 เดือน ซึ่งไปรับบริการสุขภาพที่ รพ.สต. นั้นๆ ในช่วงเดือนตุลาคม 2558

1.2 กลุ่มตัวอย่างการวิจัย ได้มาและมีการกระจายดังนี้

1) แบ่งรพ.สต. ที่นักศึกษาชั้นปีที่ 3 หรือ 4 ไปฝึกปฏิบัติงานชุมชน ออกเป็น 2 เขต คือ เขตชนเมือง และเขตชนบท แล้วสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) หา รพ.สต. ในเขตดังกล่าว เขตพื้นที่ละ 3 แห่ง รวม 6 แห่ง ซึ่งมีประชากรในความรับผิดชอบรวมทั้งสิ้น 33,030 คน

2) จำนวนตัวอย่างแยกตามแต่ละ รพ.สต. ซึ่งคำนวณตามวิธีการที่ทราบจำนวนประชากรและสัดส่วนการใช้บริการสุขภาพ (เดชาวณิชสุทธิ, 2534) ภายใต้ความเชื่อมั่น 95 % และได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 2,348 คน

2. เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 3 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้รวบรวมข้อมูลความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างในการบริการสุขภาพด้านต่างๆ รวม 5 ด้านละ 5 ข้อ ตามแนวคิดของ มิลเล็ท (Millet) และวัดค่าความพึงพอใจตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) ได้ทำการทดสอบความเที่ยงด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) รวมทุกข้อได้ค่าความเที่ยง = 0.73 และส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อรวบรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

3. การรวบรวมข้อมูลวิจัย

ได้ให้นักศึกษาชั้นปีที่ 3 หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา นครศรีธรรมราช ซึ่งไปฝึกปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขชุมชนใน รพ.สต. แห่งนั้นๆ ซึ่งได้รับการฝึกอบรมการใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์แล้ว เป็นผู้รวบรวมข้อมูลโดยการสุ่มแบบ “โควตา” โดยยึดเกณฑ์คือ ให้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้มาใช้บริการทุกคนที่ยินดีให้ความร่วมมือ ตั้งแต่วันเปิดทำการแรกของเดือนตุลาคมไปจนกว่าจะครบจำนวนที่กำหนดไว้ของแต่ละ รพ.สต. หากเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี หรือผู้ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ ให้สอบถามข้อมูลจากผู้ปกครองหรือผู้ที่พาไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติเชิงพรรณนาใช้จำนวนความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอ้างอิง ใช้การประมาณค่าแบบช่วง (Interval Estimation) การทดสอบค่าที (Independent t-test)

6. สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยด้านบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.72 อายุ ส่วนใหญ่ระหว่าง 40-59 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.07 สมรสแล้ว/ครองคู่ คิดเป็นร้อยละ 77.68 มี การศึกษาในระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 55.28 อาชีพส่วนใหญ่เป็นเกษตรกร คิดเป็นร้อยละ 42.04 มี รายได้อยู่ระหว่าง 5,000-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 70.70 ชอบไปใช้บริการสุขภาพในช่วงเช้า คิดเป็นร้อยละ 65.38 บ้านพักห่างจากสถานบริการประมาณ 1-2 กม. คิดเป็นร้อยละ 55.66 ระบบบริการสุขภาพที่ประชาชน ใช้มากที่สุดคือการรักษาเบื้องต้น คิดเป็นร้อยละ 78.87 และ นิยมไปใช้บริการสุขภาพด้วยบัตรประกันสุขภาพ คิดเป็น ร้อยละ 92.46

2. ระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้ไปรับ บริการสุขภาพต่อกิจกรรมเกี่ยวกับการให้บริการสุขภาพ ทั้ง 5 ด้าน พบว่า โดยรวมของแต่ละด้านและรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมากและมากที่สุด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับความพึงพอใจของกลุ่ม ตัวอย่างต่อการให้บริการสุขภาพด้านต่างๆ

กิจกรรมสุขภาพ	$\bar{x}$	S.D.	CI 95% for $\bar{x}$	แปลผล
ด้านความสะดวกจาก การใช้บริการ	4.11	0.3	4.097 ถึง 4.123	มาก
ด้านอัตรายาคี้อย่างไม่ตรีของ บุคลากร	4.19	0.2	4.187 ถึง 4.193	มาก
ด้านความเชื่อมั่นต่อการ ให้บริการ	4.12	0.2	4.117 ถึง 4.123	มาก
ด้านข้อมูลการบริการที่ ได้รับ	4.13	0.2	4.120 ถึง 4.140	มาก
ด้านความสะอาดของ อาคารสถานที่	4.21	0.2	4.208 ถึง 4.212	มากที่สุด
รวมทุกด้าน	4.17	0.2	4.160 ถึง 4.180	มาก

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของ ประชาชนในเขตชานเมืองและเขตชนบทต่อการ ให้บริการของ รพ.สต. ต่างๆ

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของ ประชาชนต่อการให้บริการสุขภาพด้านต่างๆ ของ รพ. สต. ในเขตพื้นที่ชานเมืองและชนบท พบว่า ในภาพรวม ทุกด้าน ประชาชนพึงพอใจการให้บริการสุขภาพของ รพ.สต. ในเขตชานเมืองมากกว่าเขตชนบทอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.005$) เป็นไปตามสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประชาชนในเขต ชานเมืองมีพึงพอใจในด้านความสะดวกการใช้บริการ ด้านอัตรายาคี้อย่างไม่ตรีของบุคลากรและด้านความเชื่อมั่นต่อ การให้บริการ ประชาชนในเขตชานเมืองมีพึงพอใจ มากกว่าเขตชนบทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.005$) และ ด้านข้อมูลบริการที่ได้รับ ประชนเขตชาน เมืองมีความพึงพอใจมากกว่าเขตชนบทอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ($p = 0.037$) แต่ด้านความสะอาดของอาคาร สถานที่ ประชาชนในเขตชานเมืองมีความพึงพอใจน้อย กว่าเขตชนบทอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.25$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจ ของประชาชนต่อการให้บริการสุขภาพของ รพ.สต. ระหว่างเขตชานเมืองและเขตชนบท

บริการสุขภาพ	ชานเมือง (n= 1,148)		ชนบท (n= 1,200)		t	p
	$\bar{x}_1$	S.D. ₁	$\bar{x}_2$	S.D. ₂		
ด้านความสะดวกในการ ใช้บริการ	4.15	0.25	4.07	0.4	5.41**	< 0.005
ด้านอัตรายาคี้อย่างไม่ตรีของ บุคลากร	4.24	0.25	4.16	0.34	6.33**	< 0.005
ด้านความเชื่อมั่นในการ ให้บริการ	4.13	0.20	4.03	0.34	11.04**	< 0.005
ด้านข้อมูลการบริการที่ ได้รับ	4.13	0.23	4.12	0.32	1.71*	0.037
ด้านความสะอาดของ อาคารสถานที่	4.19	0.30	4.20	0.24	-0.89	> 0.25
รวม	4.18	0.20	4.12	0.34	5.18**	< 0.005
	1		0			

หมายเหตุ: ** แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ($p < 0.01$) * แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.05$)

7. อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ ความพึงพอใจแบ่งเป็น 5 ด้าน แต่ละด้านมีรายละเอียดปลีกย่อย 5 ด้าน ซึ่งความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการสุขภาพในด้านต่างๆ ที่ รพ.สต. ให้บริการกับประชาชนทั้งในพื้นที่เขตชานเมืองและเขตชนบทในจังหวัดนครศรีธรรมราช ปี 2558 ทั้งในภาพรวมแต่ละด้านและแต่ละเขตพื้นที่อยู่ในระดับ “มาก” และ “มากที่สุด” นับว่าเป็นที่น่าพอใจยิ่ง เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน พบข้อมูลที่น่าสนใจดังนี้

ด้านความสะดวกจากการใช้บริการในภาพรวม พบว่า ประชาชนในพื้นที่เขตชานเมืองมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ “มากที่สุด” ใน 2 ด้านคือ ความรวดเร็วการให้บริการ และเวลาที่รอพบแพทย์ แต่เขตชนบท อยู่ในระดับ “มาก” ส่วนการให้บริการไม่ยุ่งยากเวลาในการให้บริการ และจำนวนบุคลากรเหมาะสมอยู่ในระดับ “มาก” ทั้ง 2 เขตพื้นที่ แต่ระดับความพึงพอใจของเขตพื้นที่ชานเมืองจะมากกว่าเขตชนบทอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ($p < 0.005$) ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของโรสนัยณีย์ เจ๊ะเต๊ะ และคณะ (2557) ซึ่งพบว่า ประชาชนพอใจในการให้บริการสุขภาพด้านความสะดวกจากการให้บริการของ รพ.สต. แห่งหนึ่งของจังหวัดนครศรีธรรมราชในระดับ “ปานกลาง”

ด้านอัตรากำลังไม่ตรีของผู้ให้บริการในภาพรวมประชาชนในพื้นที่เขตชานเมืองมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ “มากที่สุด” ใน 4 ด้านคือ ให้บริการเป็นกันเอง ความมั่นใจในการให้บริการ ให้บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใสและความใส่ใจในการให้บริการ แต่เขตชนบท อยู่ในระดับ “มากที่สุด” เพียง 2 ด้านแรกที่กำลังกล่าวมาแล้ว จะเห็นว่า ทั้ง 2 เขตพื้นที่ โดยพื้นที่ชานเมืองมากกว่าเขตชนบทอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ($p < 0.005$) ซึ่งคล้ายกับผลการศึกษาของโรสนัยณีย์ เจ๊ะเต๊ะ และคณะ (2557) ซึ่งพบว่า ประชาชนพอใจในการให้บริการสุขภาพด้านอัตรากำลังผู้ให้บริการของ รพ.สต. แห่งหนึ่งของจังหวัดนครศรีธรรมราชในระดับ “มากที่สุด” แสดงว่า บุคลากรของ รพ.สต. ได้พัฒนาด้านการให้บริการสุขภาพซึ่งนับเป็นสิ่งที่น่าพอใจยิ่ง

ด้านความเชื่อต่อการให้บริการ ในภาพรวมพบว่า ประชาชนในพื้นที่เขตชานเมืองมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ “มากที่สุด” ใน 2 ด้านคือ เชื่อใจในแพทย์/

พยาบาล และ ให้บริการเท่าเทียมกัน แต่เขตชนบทอยู่ในระดับ “มากที่สุด” เพียง 2 ด้านคือ ความมั่นใจในการรักษา และเชื่อใจต่อแพทย์/พยาบาล จะเห็นว่า ทั้ง 2 เขตพื้นที่โดยพื้นที่ชานเมืองมากกว่าเขตชนบทอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ($p < 0.005$) ซึ่งคล้ายกับผลการศึกษาของโรสนัยณีย์ เจ๊ะเต๊ะ และคณะ (2557) ซึ่งพบว่า ประชาชนพอใจในการให้บริการสุขภาพด้านความเชื่อมั่นต่อการให้บริการ รพ.สต. แห่งหนึ่งของจังหวัดนครศรีธรรมราชในระดับ “มาก” แสดงว่า บุคลากรของ รพ.สต. ได้พัฒนาการให้บริการสุขภาพตามมาตรฐานสากล ซึ่งนับเป็นสิ่งที่น่าพอใจยิ่ง

ด้านข้อมูลการให้บริการสุขภาพ พบว่า ประชาชนในพื้นที่เขตชนบทมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ “มากที่สุด” เพียง 1 ด้านคือ ความเหมาะสมค่าบริการ ทั้งนี้เนื่องมาจากบริการประกันสุขภาพ “30 บาท รักษาทุกโรค” ที่รัฐได้กำหนดไว้ นอกนั้น ความพึงพอใจอีก 4 ด้านอยู่ในระดับ “มาก” จะเห็นว่า ทั้ง 2 เขตพื้นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p = 0.037$) ซึ่งพบว่า ประชาชนพอใจในการให้บริการสุขภาพด้านข้อมูลข่าวสารของ รพ.สต. แห่งหนึ่งของจังหวัดนครศรีธรรมราชในระดับ “มาก” แสดงว่า บุคลากรของ รพ.สต. ได้พัฒนาด้านการให้บริการสุขภาพซึ่งนับเป็นสิ่งที่น่าพอใจยิ่ง

ด้านความสะอาด/ความสะดวกของอาคารสถานที่ พบว่า ประชาชนพึงพอใจต่อความสะอาดของอาคารสถานที่ในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับ “มาก” ทั้งสองเขตพื้นที่ ซึ่งคล้ายกับผลการศึกษาของโรสนัยณีย์ เจ๊ะเต๊ะ และคณะ (2557) ซึ่งพบว่า ประชาชนพอใจในการให้บริการสุขภาพด้านอาคารสถานที่ของ รพ.สต. แห่งหนึ่งของจังหวัดนครศรีธรรมราชในระดับ “มาก” แต่ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ($p > 0.05$) แสดงว่า บุคลากรของ รพ.สต. ได้พัฒนาด้านการให้บริการสุขภาพซึ่งนับเป็นสิ่งที่น่าพอใจยิ่ง

8. ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยที่พบจากการวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการสุขภาพของ รพ.สต. ทั้งเขตชานเมืองและเขตชนบทของจังหวัดนครศรีธรรมราชอยู่ในระดับ “มาก” ถึง “มากที่สุด” ทุกด้าน ทุกกิจกรรม ซึ่งเป็นการยืนยันทางวิชาการว่า

เป็นการให้บริการสุขภาพที่หน้าพอใจยิ่งของ รพ. สต. ในเขตชานเมืองและเขตชนบทของจังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรรักษาคุณภาพนี้ไว้และพัฒนากระบวนการดำเนินงานของ รพ.สต. ให้ดียิ่งๆ ขึ้น มีการนิเทศและติดตามประเมินผลเป็นระยะๆ อย่างสม่ำเสมอ

การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดบางประการในการกระจายกลุ่มตัวอย่างพื้นที่ศึกษาวิจัย การวิจัยครั้งต่อไปใคร่เสนอแนะว่า ควรกระจายกลุ่มตัวอย่างให้เป็นตัวแทนที่ดีของทุกพื้นที่ในจังหวัดนครศรีธรรมราช หรือจังหวัดอื่นๆ นอกจากนี้ ขอเสนอแนะให้ทุกจังหวัดได้ทำการวิจัยในรูปแบบเดียวกันนี้ขึ้น แล้วนำผลการวิจัยไว้เป็นข้อมูลพื้นฐาน ซึ่งจะทำให้การควบคุมกำกับและการประเมินผล การให้บริการสุขภาพของสถานบริการสาธารณสุขในเขตพื้นที่ต่างๆ เป็นไปอย่างทั่วถึงและมีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

9. กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากผู้บริหารและบุคลากรผู้เกี่ยวข้องของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดนครศรีธรรมราชทั้ง 6 แห่งให้ความร่วมมือยินยอมให้เก็บข้อมูล และ นักศึกษาคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา นครศรีธรรมราช ชั้นปีที่ 3 จำนวน 18 คน ที่ทำหน้าที่เป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนผู้ใช้บริการสุขภาพใน รพ.สต.ทั้ง 6 แห่ง รวมทั้งสิ้น 2,348 คน ซึ่งให้ข้อมูลวิจัย จึงขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งไว้ ณ ที่นี้

10. บรรณานุกรม

- กันยา กาญจนบุรานนท์. (2536). **สุขศึกษากับสุขภาพ**. เอกสารการสอน มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช หน่วยที่ 1 พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดการพิมพ์.
- เชมจิรา พุ่มกาหลง. (2555). **ความพึงพอใจของผู้ป่วยนอกต่อคุณภาพการให้บริการของโรงพยาบาลประทุมธานี**. รายงานการวิจัย โรงพยาบาลประทุมธานี.
- เดชาวุธ นิตยสุทธิ. (2534). **การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง**. เอกสารประกอบการสอน

ชุดวิชาสถิติ และการวิจัยสำหรับวิทยาศาสตร์สุขภาพ. หน่วยที่ 6 พิมพ์ครั้งที่ 9 นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เทพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ. (2540). **พฤติกรรมองค์กร** พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

เบญจมาศ ศิริกมลเสถียร. (2542). **ความพึงพอใจของผู้ป่วยต่อการบริการของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเดชอุดม อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารโรงพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2542) พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นามิบุ๊คพับลิเคชั่น จำกัด.

ยุพาวรรณ วรณวานิชย์. (2548). **การตลาดบริการ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รุ่งดาว ตีตอกไม้ และ ไกรจิต สดะเมือง. (2555). **ความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพการให้บริการโรงพยาบาลเอกชน ในกรณีฉุกเฉินในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล**. สารนิพนธ์หลักสูตรการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต.

โรสนัยณีย์ เจะเต๊ะ, ปรีตนา เช็งสะ และพาชียะ. (2557). **ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสุขภาพที่โรงพยาบาลตำบล บ้านโมคลาน ตำบลโมคลาน อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครศรีธรรมราช**. รายงานการค้นคว้าอิสระ หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา จังหวัดนครศรีธรรมราช.

สงวน นิตยารัมภ์พงศ์. (2540). **ระบบบริการสุขภาพ**. กรุงเทพมหานคร, พิมพ์ครั้งที่ 2. วารสารมติชน.

สมศักดิ์ บุตรราช. (2557). **การกำหนดนโยบาย ปี 2556**. เอกสารประกอบการบรรยาย หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (การ

- บริหารสาธารณสุข). เอกสารอัดสำเนา :
มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา
นครศรีธรรมราช.
- สมิต สัญชูกร. (2545). การต้อนรับและการบริการที่
เป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: สายธาร.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช. (2556).
รายงานประจำปี 2555. สำนักงาน
สาธารณสุขจังหวัด จังหวัด
นครศรีธรรมราช.
- สราริ ตั้งเจริญ และสมพล หุ่นหว่า. (2554). พฤติกรรม
และระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ
ต่อบริการแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาล
กระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร. รายงาน
วิจัย, โรงพยาบาลกระทุ่มแบน จังหวัด
สมุทรสาคร.
- สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ. (2537). การพยาบาลผู้ป่วย
เรื้อรัง: มโนคติสำคัญสำหรับการดูแล.
ขอนแก่น : ขอนแก่นการพิมพ์.
- อนงค์ เอื้อวัฒนา. (2542). ความพึงพอใจของ
ผู้รับบริการแผนกผู้ป่วยนอก
โรงพยาบาลอำนาจเจริญ. วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะสาธารณสุข
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อรพินท์ ไชยพยอม. (2542). ความพึงพอใจของ
ผู้ใช้บริการแผนกผู้ป่วยนอก
โรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์วิทยา
ศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข)
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Aday, LA. and Andersen R.M. (1981). Equity of
Access to Medical Cares: Concentratual
and Emprirical overview. Medical care,
19(12), 4-16.
- Best, J W. (1977). Research in Education.
Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hill.
- Likert, (1932). A Technique for the Measurement of
Attitude. Arch. Psychol.
- Millet, J D. (1973). Management in the public
service: the quest for effective
performance. New York: Mc Graw
Hill Book.

ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนในคดียาเสพติด Enforcement issues regarding juvenile offenders in drug cases.

สุรัสวดี กัลยาสิทธิ์

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา

อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ 33000

E-mail : Beerziily.kys@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนในคดียาเสพติด โดยศึกษาการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชน การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนในประเทศสิงคโปร์ การศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชน โดยข้อมูลที่ใช้เป็นการศึกษาข้อมูลเชิงเอกสารโดยการศึกษาจากหนังสือรายงาน วิทยานิพนธ์ เอกสารและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์ รวบรวม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนในคดียาเสพติด

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนในคดียาเสพติด ควรมีการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดโดยการบังคับใช้กฎหมายกำหนดโทษและใช้วิธีการสำหรับเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดในคดียาเสพติดทั้งในด้านการควบคุมและการแก้ไขฟื้นฟู การป้องกันและแก้ไขปัญหการกระทำผิดซ้ำของเด็กและเยาวชนจึงต้องได้รับความใส่ใจเป็นอันดับแรก เพราะกฎหมายเกี่ยวกับเด็กและเยาวชน มีหลายฉบับที่ขาดการเชื่อมโยงและคิดร่วมกันอย่างเป็นระบบและการดำเนินการยังขาดการบูรณาการที่แท้จริง ซึ่งกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันยังไม่เปิดช่องให้มีการนำกระบวนการยุติธรรมทางเลือกมาปรับใช้กับคดี โดยเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายยังคงยึดติดอยู่กับความคิดการลงโทษแบบแก้แค้นทดแทน คือ ต้องการลงโทษให้สาสมกับการกระทำผิด ทำให้ผู้ปฏิบัติงานอาจมีความไม่มั่นใจที่จะนำกระบวนการยุติธรรมทางเลือกมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชน

โดยในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้เขียนได้มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในประเด็นเรื่อง การเปิดช่องให้มีการนำกระบวนการยุติธรรมทางเลือกมาปรับใช้กับคดี โดยเปลี่ยนแนวความคิดการลงโทษแบบแก้แค้นทดแทนเป็นแนวคิดในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด โดยการให้โอกาสแก่เด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดกลับตัวกลับใจเป็นคนดีของสังคม โดยการนำกระบวนการยุติธรรมทางเลือกมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชน และกฎหมายเกี่ยวกับเด็กและเยาวชนควรมีการเชื่อมโยงและคิดร่วมกันอย่างเป็นระบบและมีมาตรการดำเนินการอย่างบูรณาการ

คำสำคัญ: การบังคับใช้กฎหมาย, การกระทำความผิดของเด็กและเยาวชน

ABSTRACT

This article aims to study the issue of Enforcement issues regarding juvenile offenders in drug cases. The article was conducted by documentary research.

From the study, Enforcement issues regarding juvenile offenders in drug cases. There should be a way to treat offenders by Enforcement methods and penalties for juvenile repeat offenders in drug cases, in terms of control and Reformation The recidivism of youth must receive attention first. Because law on juvenile broken links and ideas together as a system and implementation of a real lack of integration. And the law currently in force does not allow the introduction of an alternative procedure to apply to the case.

In this study, the author has had more feedback on the issue. to allow the introduction of an alternative procedure to apply to the case. by changing the concept of punishment and revenge alternative concept to rehabilitate the offender. By providing opportunities for children and young offender exhorted the good of society. By the way the justice system adapted to suit the juvenile offender. And laws on children and youth should be linked together and think in a Systematic and integrated operations.

Keywords: Enforcement, juvenile offenders

1. บทนำ

ในปัจจุบันประเทศไทยต้องเผชิญกับปัญหายาเสพติดมานาน โดยที่สภาพปัญหาได้เปลี่ยนแปลงไปตามภาวะการณ์ของโลกในยุคปัจจุบันมีเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัยและรวดเร็วมากขึ้น ทำให้ผู้เสพยาสามารถเข้าถึงยาเสพติดได้ง่ายและสะดวกกว่าในอดีตที่ผ่านมา รวมทั้งสภาพปัญหาได้เปลี่ยนแปลงไปตามวิถีชีวิตสังคม เศรษฐกิจ เด็กและเยาวชนเริ่มใช้ยาเสพติดเมื่ออายุน้อยลง เด็กและเยาวชนคือกลุ่มเสี่ยงที่สุด ซึ่งสาเหตุส่วนใหญ่มาจากการอยากรู้อยากลองและเพื่อนชวนให้เสพยา ทำให้แนวโน้มการเสพยาและขายยาบ้าเพิ่มขึ้น การติดยาเสพติดในกลุ่มเด็กและเยาวชนส่วนใหญ่เนื่องมาจากปัญหาครอบครัวมีความขัดแย้งหรือปล่อยปละละเลยจนถูกชักจูงไปเสพยาได้ง่ายหรือใช้ยาเสพติดเป็นทางออกของชีวิต ทำให้การแพร่ระบาดของยาเสพติดในประเทศไทยมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและแพร่ระบาดเข้าไปในสังคมทุกเพศทุกวัยไม่ว่าจะเป็นครอบครัว ชุมชน เด็ก และเยาวชนจะเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ปัญหาเสพยาเสพติดกับสังคมไทยกำลังก้าวกลับไปสู่สถานการณ์ที่ทวีความรุนแรงมากขึ้นซึ่งเห็นได้จากข่าวบนหน้าหนังสือพิมพ์และโทรทัศน์ทั้งการเสพยาและการจำหน่ายยาเสพติดเป็นระยะ แต่ประเด็นที่สำคัญอย่างยิ่งคือปัญหาเด็กและเยาวชนไทยกับการติดยาเสพติดยังคงเป็นปัญหาอย่างต่อเนื่องและมีแต่จะมากขึ้นเรื่อยๆ โดยเฉพาะเด็กและเยาวชนเข้าไปพัวพันกับยาเสพติดมากขึ้นเท่าใด ผลกระทบที่จะก่อให้เกิดปัญหาสังคมย่อมตามมามากยิ่งขึ้น (พินิจ ลาภธนานนท์, 2550)

ยาเสพติด ในความหมายของ องค์การอนามัยโลก (World Health Organization or WHO) หมายถึง สิ่งเสพติดเข้าไปแล้วจะเกิดความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจต่อไปโดยไม่สามารถหยุดเสพยาได้ และ

จะต้องเพิ่มปริมาณมากขึ้นเรื่อยๆ จนในที่สุด จะทำให้เกิดโรคภัยไข้เจ็บต่อร่างกายและจิตใจขึ้น ในความหมายตามพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. 2522 ที่ใช้ในปัจจุบันได้กำหนดความหมายสิ่งเสพติดให้โทษว่าสิ่งเสพติดให้โทษ หมายถึง สารเคมีหรือวัตถุชนิดใดๆ ซึ่งเมื่อเสพยาเข้าสู่ร่างกายไม่ว่าจะโดยรับประทาน ดม สูบ ฉีด หรือด้วยประการใดๆ แล้วทำให้เกิดผลต่อร่างกายและจิตใจใน ลักษณะสำคัญ เช่น ต้องเพิ่มปริมาณการเสพยาขึ้นเรื่อยๆ มีอาการขาดยาเมื่อไม่ได้เสพยา มีความต้องการเสพยาทั้งทางร่างกายและจิตใจอย่างรุนแรงอยู่ตลอดเวลา และทำให้สุขภาพทรุดโทรมลง กับให้หมดสติถึงพิช หรือส่วนของพิชที่เป็นหรือให้ผลผลิตเป็นยาเสพติดให้โทษ หรืออาจใช้ผลิตเป็นยาเสพติดให้โทษ และสารเคมีที่ใช้ในการผลิตยาเสพติดให้โทษด้วย ทั้งนี้ ตามที่รัฐมนตรีประกาศในราชกิจจานุเบกษา แต่ไม่หมายความถึงยาสามัญประจำบ้านบางตำรับ ตามกฎหมายว่าด้วยยาที่มียาเสพติดให้โทษผสมอยู่

ปัญหาการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชน ในคดียาเสพติดนับว่าเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อเด็กและเยาวชนในปัจจุบัน ซึ่งนับว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้กับการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น เพราะการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนครั้งแรกนับว่าเป็นปัญหาสำคัญยิ่งอยู่แล้วแต่ที่สำคัญยิ่งกว่านั้นคือการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดอีกครั้งหรือกระทำความผิดซ้ำอีกหลายๆครั้งยังเป็นปัญหาใหญ่ของสังคมไทย เนื่องจากการการกระทำความผิดซ้ำของเด็กและเยาวชนนั้นมิสาเหตุที่เชื่อมโยงหรืออิทธิพลมาจากปัจจัยต่าง ๆ โดยเฉพาะการกระทำความผิดซ้ำของเด็กและเยาวชนในคดียาเสพติดเป็นปัญหาสำคัญยิ่งที่ต้องตระหนักถึง เพราะเป็นที่ยอมรับว่าเด็กและเยาวชนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่ายิ่ง แต่ในสังคมพบว่าเด็กและเยาวชนส่วนหนึ่งประสบปัญหาการใช้ชีวิตและไม่อาจแก้ไขได้ด้วยตัวเอง จึงหันไปพึ่งยาเสพติด

ติดในลักษณะต่างๆกันซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่เป็นปัญหาอยู่ในสังคมไทยทุกวันนี้

2. ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนในคดียาเสพติด

ปัญหาการกระทำผิดซ้ำในคดียาเสพติดของเด็กและเยาวชนในปัจจุบันมีการกระทำความผิดที่จำนวนเพิ่มขึ้น ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากปัญหาดัวบทกฎหมายที่ยังไม่มีความชัดเจนในการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูจึงทำให้เจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายไม่สามารถจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนในคดียาเสพติดได้ เพราะในการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูต้องเป็นคดีที่มีผู้เสียหายให้ความยินยอมในการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเท่านั้น ส่วนในคดีที่ไม่มีผู้เสียหายให้ความยินยอมหรือคดีที่ผู้เสียหายเป็นรัฐจะไม่สามารถจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูได้ ทำให้การกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนในคดียาเสพติดจึงไม่สามารถจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูได้จึงส่งผลให้เด็กและเยาวชนกระทำผิดในคดียาเสพติดเพิ่มมากขึ้นในทุกปี

ในการพิจารณาคดีเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดนั้นต้องคำนึงถึงสวัสดิภาพและอนาคตของเด็กและเยาวชนยิ่งกว่าการลงโทษ แต่ในทางปฏิบัติกระบวนการยุติธรรมสำหรับเด็กนั้นกลับไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรในการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดเพราะในการดำเนินการตามมาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญายังมีปัญหาและอุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมายอยู่ซึ่งเป็นผลมาจากความไม่ชัดเจนในตัวของกฎหมาย โดยเฉพาะเรื่องเงื่อนไขการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูในประเด็นเรื่องผู้เสียหายให้ความยินยอมในการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูทำให้เด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดในคดียาเสพติดไม่สามารถนำเข้าสู่มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาได้ เพราะเป็นความผิดที่รัฐเป็นผู้เสียหายจึงไม่สามารถจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟู ส่งผลให้เด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดคดียาเสพติดถูกส่งเข้าสู่กระบวนการพิจารณาคดีปกติและเมื่อศาลพิจารณาคดีแล้วเด็กและเยาวชนก็จะถูกส่งเข้าไปยังศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนอันเป็นสาเหตุหนึ่งของการกระทำความผิดซ้ำเนื่องจากกระบวนการยุติธรรมสำหรับเด็กและเยาวชนยังยึดติดกับการนำเอาผู้กระทำความผิดมาลงโทษให้สาสม

กับความผิดที่ผู้กระทำความผิดมากกว่าการแก้ไขฟื้นฟูเด็กและเยาวชนซึ่งการแก้แค้นผู้กระทำความผิดไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมเท่าที่ควร (พศวัต จงอรุณงามแสง, 2553)

เมื่อเด็กและเยาวชนกระทำความผิดในคดียาเสพติดต้องเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม โดยเริ่มถูกจับ ถูกดำเนินคดี และถูกพิพากษา ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะใช้เพื่อพิจารณาว่าเด็กและเยาวชนกระทำความผิดควรได้รับโทษหรือวิธีการสำหรับเด็กและเยาวชนโดยพิจารณาการกระทำความผิดและอายุของเด็กและเยาวชนที่ขณะกระทำความผิด เมื่อเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดถูกส่งเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมทางอาญาแล้วพ้นโทษหรือเงื่อนไขที่กำหนดแล้วเกิดกระทำผิดซ้ำในคดีเดิมศาลจะใช้มาตรการทางกฎหมายกำหนดบทลงโทษและวิธีการสำหรับเด็กและเยาวชนใหม่อีกครั้ง โดยในการกำหนดบทลงโทษและวิธีการสำหรับเด็กและเยาวชนต้องมุ่งเพื่อคุ้มครองสวัสดิภาพและอนาคตเด็กและเยาวชน ซึ่งควรได้รับการฝึก อบรม สั่งสอน ให้กลับตนเป็นคนดียิ่งกว่าการที่จะลงโทษ โดยในการพิจารณาคดีนั้นให้ศาลคำนึงถึงคุณลักษณะ สุขภาพและภาวะแห่งจิตของเด็กหรือเยาวชนซึ่งแตกต่างกันเป็นคน ๆ ไป และลงโทษหรือเปลี่ยนโทษหรือใช้วิธีการสำหรับเด็กและเยาวชนให้เหมาะสมกับตัวเด็กและเยาวชนพฤติกรรมเฉพาะเรื่อง (วรวิทย์ ฤทธิพิศ, 2548) การพิจารณาบทลงโทษและการใช้วิธีการสำหรับเด็กและเยาวชนต่างจากผู้กระทำความผิดที่เป็นผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่ที่จะต้องได้รับโทษทางอาญาตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในประมวลกฎหมายอาญาหรือวิธีการเพื่อความปลอดภัย เมื่อศาลได้พิจารณาตามฟ้องและพิพากษาลงโทษในคดีธรรมดา แต่ในกรณีของเด็กและเยาวชนที่อยู่ในเงื่อนไขว่าคดีนั้นต้องใช้วิธีพิจารณาในศาลเยาวชนและครอบครัว กฎหมายให้อำนาจศาลในการเปลี่ยนโทษและใช้วิธีการสำหรับเด็กและเยาวชนแทนการลงโทษอาญาหรือวิธีการเพื่อความปลอดภัยได้ (ไทพีศรีนิวัติ ภักดีกุล, 2545) การกระทำความผิดกฎหมายของเด็กและเยาวชนแม้จะผู้กระทำความผิดเป็นเด็กและเยาวชนก็อาจก่อให้เกิดความเสียหายทั้งร่างกาย จิตใจ ทรัพย์สิน และความสงบสุขของสังคมได้ ทำให้ต้องหามาตรการการลงโทษและการใช้วิธีการสำหรับเด็กและเยาวชนเพื่อดำเนินการแก้ไข ฝึก อบรม

เพื่อเด็กป้องกันมิให้เด็กและเยาวชนหวนกลับมากระทำผิดซ้ำอีก (บุณเพราะ แสงเทียน, 2540)

จากการศึกษา ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนในประเทศสิงคโปร์ โดยกฎหมายหลักที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชนของประเทศสิงคโปร์ ได้แก่ รัฐบัญญัติเด็กและเยาวชน ฉบับที่ 38 (The Children and Young Persons Act: (CYPA) Chapter 38) โดยกำเนิดขึ้นเมื่อวันที่ 23 สิงหาคม ค.ศ. 1946 โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญเพื่อรองรับต่อความเจริญของสังคมประเทศสิงคโปร์ โดยพระราชบัญญัตินี้ได้ให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการให้แก่เด็กและเยาวชน นอกจากนี้เด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดในประเทศสิงคโปร์ไม่ต้องรับโทษต่อพฤติกรรมกระทำความผิด โดยกฎหมายของประเทศสิงคโปร์กำหนดให้อายุความรับผิดชอบต่อพฤติกรรมกระทำความผิด คือ อายุระหว่าง 7-16 ปี โดยมีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อให้ความคุ้มครองดูแลเด็กและเยาวชนที่มีช่วงอายุดังกล่าว โดยจะต้องมีคำสั่งในการดูแลแก้ไขฟื้นฟูที่มีความเหมาะสมกับเด็กและเยาวชนแต่ละบุคคล จะต้องมีการติดตามสอดส่องดูแลการควบคุมตัวเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดไว้ที่บ้าน โดยพระราชบัญญัติดังกล่าวจะต้องมีความสมดุลระหว่างบทบาทหน้าที่ของพ่อแม่ผู้ปกครองและการแทรกแซงหรือการเข้ามาดูแลของรัฐบาล โดยการสร้างความสมดุลในการบริหารจัดการการดำเนินการต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดด้วยการใช้กระบวนการยุติธรรมและกระบวนการยุติธรรมสมานฉันท์ เพื่อสนับสนุนต่อกระบวนการยุติธรรมสำหรับเด็กและเยาวชนเป็นสำคัญ (สุนทียพิ จิตสว่าง และ ปิยะพร ตันณีกุล, 2546)

รัฐบัญญัติเด็กและเยาวชน (The Children and Young Persons Act : (CYPA) ได้มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมใน ค.ศ. 2001 โดยกำหนดให้ศาลเยาวชนสามารถใช้มาตรการแทนการคุมขังเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดมากขึ้น และการใช้ชุมชนเข้ามามีบทบาทสำคัญในการแก้ไขฟื้นฟูเด็กและเยาวชนที่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนและที่กระทำความผิด โดยมีการนำกระบวนการยุติธรรมสมานฉันท์มาใช้สำหรับเด็กและเยาวชนเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลมากขึ้น เนื่องจากมีการประชุมกระบวนการยุติธรรมเด็กที่ประเทศสิงคโปร์ใน

ค.ศ. 2000 และประเทศสิงคโปร์ได้ปฏิบัติตามปรัชญาขององค์การสหประชาชาติในการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดตาม (กฎบัตรแห่งปักกิ่ง: Beijing Rules) รวมทั้งการใช้มาตรการในการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชนด้วยการหักเหคดี หรือการใช้มาตรการกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ โดยในวันที่ 7 สิงหาคม ค.ศ. 2007 ประเทศสิงคโปร์เป็นประเทศแรกของโลกที่มีการลงนามในอนุสัญญาคุ้มครองสิทธิเด็กโดยเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้ประเทศสิงคโปร์ได้ให้ความสำคัญต่อการให้ความคุ้มครองสิทธิเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิด โดยเน้นการปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. การเบี่ยงเบนหรือหักเหคดีเด็กและเยาวชนจากระบบศาล
2. การให้คดีเด็กและเยาวชนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมให้น้อยที่สุด
3. การควบคุมแก้ไขพฤติกรรมอาชญากร
4. การให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนในการแก้ไข (UNAFEI, 2002)

จากการศึกษา ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนในประเทศสิงคโปร์ พบว่า ปัญหาเกิดจากข้อกำหนดของกฎหมายที่มีผลต่อการตัดสินใจคดีเด็กและเยาวชนที่เป็นกรณีละเมิดสิทธิมนุษยชน เนื่องจากการกำหนดอายุความรับผิดชอบต่อพฤติกรรมกระทำความผิดของประเทศสิงคโปร์ที่ค่อนข้างน้อย คือ อายุระหว่าง 7-16 ปี ทำให้เยาวชนที่มีอายุมากกว่า 16-18 ปี ต้องได้รับโทษที่มีความรุนแรงเทียบเท่าผู้ใหญ่ นอกจากนี้ เด็กและเยาวชนยังคงถูกลงโทษต่อเนื่องตัว รวมทั้งลงโทษจำคุกที่เป็นระยะเวลานาน อันส่งผลให้ประเทศสิงคโปร์ถูกมองจากต่างประเทศว่ามีการละเมิดสิทธิมนุษยชนเด็กและเยาวชน จากข้อกำหนดของกฎหมายกำหนดให้ผู้ที่มีอายุระหว่าง 7 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 16 ปี ได้กำหนดให้ลงโทษผู้กระทำความผิดในคดีร้ายแรง อาทิ การฆาตกรรมโดยไม่พิจารณาถึงจำนวนผู้กระทำความผิด หรือ การเจตนาทำให้ผู้อื่นได้รับบาดเจ็บ ศาลสามารถพิจารณาตัดสินให้ถูกจำคุกเป็นระยะเวลาที่กำหนดรวมทั้งประมวลกฎหมายอาญาได้กำหนดให้ลงโทษผู้กระทำความผิดด้วยการฆาตกรรม หรือ เจตนาฆ่า ด้วยการจำคุกตลอดชีวิต โดยเยาวชนที่มีอายุมากกว่า 16-18 ปี จะถูกพิจารณาคดีเช่นเดียวกับผู้ใหญ่

ซึ่งจากประมวลกฎหมายอาญาได้กำหนดไว้กว้างสำหรับคดีที่ต้องโทษจำคุกตลอดชีวิต

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนของประเทศไทยและสิงคโปร์ ต่างก็พบปัญหาของกระบวนการยุติธรรมสำหรับเด็กและเยาวชนที่จะนำมาใช้ในการพิจารณาและบังคับใช้กับเด็กและเยาวชนทั้งในด้านการควบคุมและการแก้ไขฟื้นฟู แต่ทิศทางของกระบวนการยุติธรรมสำหรับเด็กและเยาวชนของประเทศไทยและประเทศสิงคโปร์ก็เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยให้ความสำคัญกับการแก้ไขฟื้นฟูโดยการให้ครอบครัวและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมสำคัญในการแก้ไขฟื้นฟูเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิด รวมทั้งกระบวนการแก้ไขฟื้นฟูที่ทำให้เด็กและเยาวชนได้มีการสำนึกผิดต่อสิ่งที่ตนเองได้กระทำความผิดที่เป็นสำคัญ

นอกจากการศึกษามาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาสำหรับเด็กและเยาวชนของต่างประเทศแล้ว ผู้เขียนยังศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชน พบว่า ทฤษฎีการควบคุมสังคม (Social Control Theory) ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชน โดย Travis Hirschi ผู้ตั้งทฤษฎีการควบคุมสังคมมีความเห็นว่า บุคคลมีอิสระที่จะกระทำความผิดได้เมื่อความผูกพันกับระเบียบทางสังคมที่ยึดถือได้ถูกทำลาย ซึ่งเขาเชื่อว่าพฤติกรรมการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนนั้นเป็นผลของปฏิสัมพันธ์ทางครอบครัว (Family Interaction) กล่าวคือ ถ้าเด็กและเยาวชนขาดการสนับสนุนจากครอบครัว เด็กก็จะมีแนวโน้มไปสู่ความเป็นปฏิกิริยาต่อกฎหมาย ซึ่งเขาเรียกว่า Law Stake in Conformity ซึ่งจะนำเด็กไปสู่การกระทำความผิดกฎหมายและการคบหาสมาคมกับผู้มีความประพฤติกรรมเปี่ยงเบน (ณัฏฐพร บุญเพ็ญ, 2549) และยังมีทฤษฎีความสัมพันธ์ที่แตกต่าง (Differential Association Theory) โดยทฤษฎีนี้อธิบายว่า การก่ออาชญากรรมเกิดขึ้นจากผลของการคบค้าสมาคมของกลุ่มคนที่มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ไม่ใช่อาชญากรกับบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีพฤติกรรมเป็นอาชญากร ทฤษฎีนี้จึงเน้นการให้ความสนใจในเรื่องของความถี่และความเข้มข้นในการติดต่อกันมากกว่าที่จะสนใจในเรื่องสถานะบุคคลหรือลักษณะของสภาพแวดล้อมซึ่งทฤษฎีนี้ได้อธิบาย

พฤติกรรมของอาชญากร โดยการยึดหลักในเรื่องกฎของการเรียนรู้ในความแตกต่าง ชี้นำและปฏิบัติตาม ซึ่งทฤษฎีความสัมพันธ์ที่แตกต่างนี้ สามารถนำมาอธิบายถึงการเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมทางอาญาของเด็กและเยาวชนในปัจจุบัน โดยจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่า การที่เด็กและเยาวชนซึ่งเคยผ่านการกระทำความผิดมาอาศัยอยู่ร่วมกัน มีความถี่ในการพบปะกัน และมีระยะเวลาที่ยาวนานในการคบค้าสมาคมกัน จึงนำไปสู่แนวโน้มให้ต่างฝ่ายต่างได้มีโอกาสเรียนรู้พฤติกรรมอาชญากรรมอันแตกต่างกัน และในที่สุด ผู้ที่มีพฤติกรรมเข้มข้นรุนแรงที่สุดก็กระจายพฤติกรรมดังกล่าวไปสู่ผู้ที่มีพฤติกรรมที่เข้มข้นน้อยกว่า ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีนี้ที่เชื่อว่าพฤติกรรมอาชญากรรมจะแพร่กระจายจากจุดที่เข้มข้นไปสู่จุดที่เบากว่า ดังนั้นเด็กและเยาวชนที่เพิ่งกระทำความผิดครั้งแรก โดยเฉพาะผู้ที่ไม่มีความตั้งใจในการกระทำความผิด เกิดจากความพลัดพลั้งประมาท อยากรู้อยากลอง เมื่อต้องไปอยู่ในสถานพินิจฯ ย่อมทำให้มีโอกาสเรียนรู้จนกลายเป็น “อาชญากรอาชีพ” ไปในที่สุด จึงนับว่าเป็นผลกระทบต่อดังกล่าวของเด็กและเยาวชนและสังคมอย่างมาก (บุญพระ แสงเทียน, 2540)

ดังนั้น จากการศึกษาปัญหาการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนของประเทศไทยและประเทศสิงคโปร์ การศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนและแนวคิดในการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดทำให้พบปัญหาการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนในคดีอาชญากรรม พบว่า

- กฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันยังไม่เปิดช่องให้มีการนำกระบวนการยุติธรรมทางเลือกมาปรับใช้กับคดี โดยเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายยังคงยึดติดอยู่กับความคิดการลงโทษแบบแก้แค้นทดแทน คือ ต้องการลงโทษให้สาสมกับการกระทำความผิด ทำให้ผู้ปฏิบัติงานอาจมีความไม่มั่นใจที่จะนำกระบวนการยุติธรรมทางเลือกมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชน โดยปัญหา

- กฎหมายเกี่ยวกับเด็กและเยาวชน มีหลายฉบับที่ขาดการเชื่อมโยงและคิดร่วมกันอย่างเป็นระบบ เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 เป็นต้น การดำเนินการ

ยังขาดการบูรณาการที่แท้จริง ทั้งที่กฎหมายบางอย่าง มีการบังคับให้ส่งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่กันไปมาและให้พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องได้รับการอบรมแต่งตั้งและมีบัตร จึงทำให้เจ้าหน้าที่คน ๆ เดียวต้องผ่านการอบรมเป็นรายฉบับและมีบัตรพนักงานเจ้าหน้าที่ทุกพระราชบัญญัติ แต่การปฏิบัติตามกฎหมายกลับยังขาดการเชื่อมโยง อย่างเห็นได้ชัดเจน

กระบวนการยุติธรรมสำหรับเด็กและเยาวชน ในปัจจุบันได้ตระหนักถึงความสำคัญของการคุ้มครองสิทธิของเด็กและเยาวชนซึ่งต้องทว่ากระทำความผิด โดยกำหนดมาตรการในการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชน เหล่านั้นให้แตกต่างไปจากการดำเนินคดีอาญาแก่ผู้กระทำความผิดที่เป็นผู้ใหญ่ เพราะเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าเด็กและเยาวชนมีวุฒิภาวะที่แตกต่างจากผู้ใหญ่ทั้งด้านการเรียนรู้ ด้านอารมณ์และพฤติกรรม ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี มีประสบการณ์ในการดำรงชีวิต น้อยกว่าผู้ใหญ่มาก ซึ่งอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้เด็กและเยาวชนกระทำความผิด ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์การดำเนินกระบวนการยุติธรรมที่เกี่ยวกับเด็กและเยาวชนไว้เป็นพิเศษแตกต่างจากคดีธรรมดาทั่วไป เพื่อคุ้มครองสวัสดิภาพของเด็กและเยาวชนซึ่งต้องทว่ากระทำความผิดให้น้อยที่สุด ซึ่งพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 ที่ใช้บังคับกับเด็กหรือเยาวชนยังมีข้อบกพร่องในการนำมาใช้ในทางปฏิบัติอยู่มาก โดยเฉพาะเรื่องความเชื่อมโยงของพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 กับกฎหมายที่เกี่ยวกับเด็กและเยาวชนยังขาดความเชื่อมโยงและขาดการบูรณาการที่จะนำกฎหมายเกี่ยวกับเด็กและเยาวชนให้มาบูรณาการเชื่อมโยงกัน เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนให้มีประสิทธิภาพ และเพื่อประโยชน์ของเด็กและเยาวชน

ดังนั้น ปัญหาการกระทำความผิดซ้ำของเด็กและเยาวชนในคดีอาญาเสพติดได้ก่อให้เกิดผลร้ายอย่างมากในสังคมปัจจุบันเพราะเมื่อเด็กและเยาวชนกระทำความผิดซ้ำอีกย่อมส่งผลร้ายเกิดขึ้นอย่างเลี่ยงไม่ได้ หากเด็กและเยาวชนกระทำความผิดซ้ำอีกจึงควรมีแนวทางมาตรการการยับยั้งป้องกันแก้ไขเพื่อหาวิธีการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชนที่เหมาะสมกับการกระทำความผิดของเด็กและ

เยาวชน ซึ่งวิธีปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดที่เป็นเด็กและเยาวชนนั้นเป็นการมุ่งการลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดจึงเน้นที่ตัวผู้กระทำความผิดมากกว่าการกระทำความผิด โดยเน้นศึกษาผู้กระทำความผิดเป็นรายบุคคลหรือการจำแนกลักษณะเพื่อหาสาเหตุการกระทำความผิดและแนวทางแก้ไขเพื่อเปิดโอกาสให้สังคมแก้ไขผู้กระทำความผิด ในการลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟูจึงเป็นแนวคิดที่ให้โอกาสคนกลับตัว ให้โอกาสแก้ไขปรับปรุงตัวโดยการทำให้คนที่ทำผิดไม่ให้อาลัยไปสู่การกระทำผิดมากขึ้น ทั้งนี้โดยการพยายามหลีกเลี่ยงไม่ให้ผู้กระทำความผิดลงโทษในลักษณะที่เป็นการทำลายคุณลักษณะหรือศักยภาพในการกลับเข้าสู่สังคมของเขา โดยการใช้มาตรการเสี่ยงโทษจำคุก เช่น การรอกการลงอาญาโดยมีการคุมประพฤติ การใช้โทษปรับและการใช้มาตรการวิธีการสำหรับเด็กและเยาวชน ทั้งนี้ เพื่อมิให้ผู้กระทำความผิดได้รับผลกระทบในทางลบในเรือนจำ นอกจากนี้ยังใช้วิธีการเสี่ยงโทษจำคุกในกรณีที่ได้เข้าไปปรับโทษในเรือนจำมาาระดับหนึ่งแล้วก็ให้อยู่ในเรือนจำให้น้อยที่สุดเพื่อให้ได้รับผลกระทบน้อยที่สุดเช่นกัน โดยใช้วิธีการพักการลงโทษ การลดวันต้องโทษ หรือการทำงานสาธารณะและศูนย์ควบคุม ในขณะที่กลุ่มที่ใช้วิธีการจำคุกในเรือนจำก็ให้การอบรมแก้ไขโดยการฝึกวิชาชีพ ให้การศึกษา การอบรมทางศีลธรรมและศาสนา การจัดสวัสดิการ การให้การบำบัดแก้ไขเป็นกลุ่มและรายบุคคลเพื่อมุ่งแก้ไขสาเหตุที่ทำให้ผู้กระทำความผิดมีความบกพร่องและเป็นเหตุให้กระทำความผิดซ้ำอีก

3. ข้อเสนอ

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนในคดีอาญาเสพติด ควรมีวิธีการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดโดยการบังคับใช้กฎหมายกำหนดโทษและใช้วิธีการสำหรับเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดซ้ำในคดีอาญาเสพติดทั้งในด้านการควบคุม และการแก้ไขฟื้นฟูทั้งด้านการฝึก อบรม ควบคุม ดูแล คุมประพฤติ เป็นต้น การป้องกันและแก้ไขปัญหาการกระทำความผิดซ้ำของเด็กและเยาวชนจึงต้องได้รับความใส่ใจเป็นอันดับแรก เพราะกฎหมายเกี่ยวกับเด็กและเยาวชน มีหลายฉบับที่ขาดการเชื่อมโยงและคิดร่วมกันอย่างเป็นระบบ เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 พระราชบัญญัติ

คุ้มครองผู้ถูกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 เป็นต้น การดำเนินการยังขาดการบูรณาการที่แท้จริง ทั้งที่กฎหมายบางอย่าง มีการบังคับให้ส่งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่กันไปมาและให้พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องได้รับการอบรมแต่งตั้งและมีบัตร จึงทำให้เจ้าหน้าที่คนๆเดียวต้องผ่านการอบรมเป็นรายฉบับและมีบัตรพนักงานเจ้าหน้าที่ทุกพระราชบัญญัติ แต่การปฏิบัติตามกฎหมายกลับยังขาดการเชื่อมโยงอย่างเห็นได้ชัดเจน และกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันยังไม่เปิดช่องให้มีการนำกระบวนการยุติธรรมทางเลือกมาปรับใช้กับคดีโดยเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายยังคงยึดติดอยู่กับความคิดการลงโทษแบบแก้แค้นทดแทน คือ ต้องการลงโทษให้สาสมกับการกระทำผิด ทำให้ผู้ปฏิบัติงานอาจมีความไม่มั่นใจที่จะนำกระบวนการยุติธรรมทางเลือกมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับการทำความผิดของเด็กและเยาวชน

ดังนั้น การที่เด็กและเยาวชนกระทำผิดซ้ำในคดีอาชญากรรมซึ่งครั้งหนึ่งเคยกระทำผิดซ้ำและได้ผ่านกระบวนการยุติธรรมทางอาญามาแล้ว จึงควรหาวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับเด็กและเยาวชน เพื่อเป็นการป้องกัน แก้ไขการกระทำผิดซ้ำของเด็กและเยาวชนในคดีอาชญากรรม โดยมุ่งคุ้มครองประโยชน์สวัสดิภาพและอนาคตเด็กและเยาวชนผู้กระทำผิดไม่ให้เกิดซ้ำอีก เพื่อให้โอกาสแก่เด็กและเยาวชนได้ปรับเปลี่ยนตนเองกับสังคมได้ดี ไม่หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำอีกและกลับตัวเป็นพลเมืองดีของประเทศชาติต่อไป

4. ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไขปัญหา

จากการศึกษา ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการทำความผิดของเด็กและเยาวชนในคดีอาชญากรรม ผู้เขียนเห็นควรดำเนินการ ดังนี้

1. ควรเปิดช่องให้มีการนำกระบวนการยุติธรรมทางเลือกมาปรับใช้กับคดี โดยเปลี่ยนแนวคิดการลงโทษแบบแก้แค้นทดแทนเป็นแนวคิดในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด โดยการให้โอกาสแก่เด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดกลับตัวกลับใจเป็นคนดีของสังคม โดยการนำกระบวนการยุติธรรมทางเลือกมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับการทำความผิดของเด็กและเยาวชน

2. กฎหมายเกี่ยวกับเด็กและเยาวชนควรมีการเชื่อมโยงและคิดร่วมกันอย่างเป็นระบบและมีการดำเนินการอย่างบูรณาการ

5. บรรณานุกรม

- จิตรารมณ์ จิตรธร. (2551). การกระทำความผิดซ้ำของเด็กและเยาวชนในฐานความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน การศึกษาเชิงทฤษฎีการควบคุมตนเอง การควบคุมทางสังคมและการคบหาสมาคมที่แตกต่าง. วิทยานิพนธ์. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาอาชญาวิทยาและงานยุติธรรม. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ณภัสสร บุญเพ็ง. (2549). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกระทำความผิดซ้ำของเด็กและเยาวชน กรณีศึกษา : สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารงานยุติธรรม) คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไทพิศรินทร์ ภัคติกุล. (2545). กฎหมายว่าด้วยการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชน. เชียงใหม่ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญเพราะ แสงเทียน. (2540). คำบรรยายกฎหมายเกี่ยวกับการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชน. กรุงเทพมหานคร. คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม.
- พินิจ ลาภธนานนท์. (2550). สงครามยาเสพติด การแก้ไขปัญหามันยังไม่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด.
- วรินทร์ พวงแก้ว. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกระทำความผิดซ้ำของเด็กและเยาวชนในสถานฝึกและอบรมบ้านกรุณาและบ้านปรานี. วิทยานิพนธ์. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุนนทิพย์ จิตสว่าง และ ปิยะพร ตันณีกุล. (2556).
รายงานการศึกษา กระบวนการยุติธรรม
เด็กและเยาวชนในประชาคมอาเซียน.
กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
ร่วมกับคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
สมบูรณ์ เตชะวงศ์. (2545). การกระทำผิดซ้ำของ
ผู้ต้องขังคดียาเสพติด : ศึกษาเฉพาะ
กรณี ผู้ต้องขังทัณฑสถานบำบัดกลาง.

วิทยานิพนธ์. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
www.unafei.or.jp/english/pdf/RS(retrieved
“Chomil Kamal. (2002). DIRECTIONS
OF JUVENILE JUSTICE REFORMS IN
SINGAPORE”. เข้าถึงเมื่อ 23 กุมภาพันธ์
2560.
อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (Convention on the Rights
of the Child)
พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546

สภาพการบริหารตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ของศูนย์การศึกษาจากระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดยโสธร
Administration according to the Roles and Duties of the Non-formal
and Informal Education Centers in the Districts of Yasothon Province

สุดาวรรณ พรมลี¹ รองศาสตราจารย์ ดร.อนุศักดิ์ เกตุสิริ²

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 34000

²รองศาสตราจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 34000

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ของศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดยโสธร และ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อผลการบริหารงานตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ของศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดยโสธร จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ทำงาน และอายุ กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ ข้าราชการครู 5 คน ครู กศน.ตำบล จำนวน 103 คน ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน จำนวน 18 คน บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 146 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ 1) แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามภารกิจงาน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการจัดการศึกษาอาชีพ ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต ด้านการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน ด้านการส่งเสริมการศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และด้านการศึกษาตามอัธยาศัยในการบริหารงานตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาที่ผู้ตอบแบบสอบถามเปิดทั้ง 6 ด้าน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการทดสอบค่า F

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารงานตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ ตามความคิดเห็นของบุคลากร ต่อผลการบริหารงานตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ของศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดยโสธร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก

2. บุคลากรที่มี เพศ อายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลการบริหารตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ของศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดยโสธร โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และกรณีบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพและด้านการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ, การจัดกระบวนการเรียนรู้, การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ABSTRACT

The research aimed to study the administration based on the roles and duties of the Non-formal and Informal Education Centers in districts of Yasothon province and to compare the opinions of the personnel under study towards the administration based on the roles and duties of the educational centers as classified by sex, working experiences, and age. The samples used in the research were 5 teachers from formal education, 103 teachers from non-formal education, 18 volunteer teachers for non-formal education, and 146 educational personnel. They were obtained by a stratified random

sampling. The research instrument was a five-rating scale questionnaire having a confidence value equivalent to .96. Statistics used in the study were percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test.

The research findings were as follows.

1. The personnel under study viewed that the administration on the basis of roles and duties impacted the roles and duties of the Non-formal and Informal Education Center at a high level.

2. The personnel whose gender was different held no different opinion towards the administration according to the roles and the duties of the center studied. The personnel with different working experiences held a different view with a statistical significance of .01. As for individual aspects, it was found that there was a difference of a statistical significance of .01 in light of vocational education and informal education. In respect of social and communal development, there was statistical significance of .05.

3. The recommendations were as follows.

3.1 On the basic educational organization: the school administrators should organize the curriculum in response to the needs and true conditions of the learners. The teachers are required to plan prior to having the learning activity. Instructional media and technology should be more used in the teaching and learning process. State-of-the art equipment should be secured to keep with the pace of globalization.

3.2 On vocational education: the administrators should establish and support the vocational group. The course should cover a wide variety of issues. The vocational development in the community should be strengthened and self-dependent.

3.3 On the vocational skills: the administrators should organize a basic education to develop vocational skills taking into account the social and communal development, the philosophy of sufficiency economy and informal education. These aspects should be well integrated appropriately to ensure a well being in society. The activity to develop life skills should be conducted in line with the current conditions.

3.4 On social and communal development: the administrators should focus on the continuity of traditions, culture and customs. A good attitude is needed to enable the person to adjust to society. Modern life and cultural preservation of local traditions should be concurrently undertaken.

3.5 On the advocacy of the sufficiency economy: focus should be on the activities oriented towards the sufficiency economy. Due attention should be given to daily life. In addition, the school administrators are to conduct themselves a good model for others.

3.6 On the informal education: the educational media should be sufficient and made available to those keen to learn. Supervision and follow-up are essential. The public members who are interested in learning should be offered help to gain access to the learning sources. Furthermore, suggestions and encouragement should be occasionally provided.

Keywords: customer satisfaction, the learning process, formal education and informal education.

1. บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มุ่งเน้นให้จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา มีความรู้ มีคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข แนวการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้ตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ นอกจากนี้พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ.2551 ก็มุ่งเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยโดยยึดหลักความเสมอภาคในการเข้าถึงและได้รับการศึกษาอย่างกว้างขวาง ทั้งถึง เป็นธรรมและมีคุณภาพเหมาะสมกับสภาพชีวิตของประชาชน การกระจายอำนาจแก่สถานศึกษาและการให้ ภาศึเครือข่ายมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ การเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ ความสนใจและวิถีชีวิตของผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้มีความหลากหลายเอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในปี พ.ศ.2553 สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้มีนโยบายเปลี่ยนศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ราคาถูก คือ กศน.ตำบล ในทุกตำบลทั่วประเทศ โดยความร่วมมือกับกระทรวงมหาดไทยและองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายการจัดตั้ง กศน.ตำบล นี้เป็นกลไกที่มีศักยภาพในการมีส่วนร่วมขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) ของประเทศ โดยมุ่งหวังให้ ครู กศน.ตำบล เป็นผู้ขับเคลื่อนกิจกรรมหลักของ กศน.ตำบล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในชุมชนที่ตอบสนองความต้องการและความจำเป็นในการเรียนรู้ของประชาชนในชุมชนหรือท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนได้มีโอกาสรับบริการการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมีภาศึเครือข่ายเป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมจัดกิจกรรม ซึ่งมีเป้าหมายให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ

การจัดกระบวนการเรียนรู้การศึกษานอกระบบโรงเรียนในหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการ

จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญา คิดเป็น ให้กับกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการที่เป็นนักศึกษา กศน. ให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เป็นธรรม และมีคุณภาพสูงสุด เพื่อให้ประชาชนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข มีความพึงพอใจในการรับบริการการศึกษานอกระบบโรงเรียนและสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตตนเองได้เต็มตามศักยภาพที่มีอยู่ การจัดกระบวนการเรียนรู้การศึกษานอกระบบโรงเรียนมีหลักการสำคัญ 5 ประการ คือ 1) ด้านความเสมอภาคทางการศึกษา 2) ด้านการพัฒนาตนเองและพึ่งพาตนเอง 3) ด้านการบูรณาการการเรียนรู้กับวิถีชีวิต 4) ด้านความสอดคล้องกับปัญหาความต้องการและความถนัดของผู้เรียน และ 5) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและการมีส่วนร่วมของชุมชน

ในการดำเนินงานขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้การศึกษานอกระบบโรงเรียนของ กศน.ตำบล ในสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอคำเขื่อนแก้ว ได้มีนโยบายเร่งพัฒนากระบวนการเรียนรู้การศึกษานอกระบบโรงเรียนของ กศน.ตำบล ในสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร ได้ตระหนักในความสำคัญของนโยบายดังกล่าว และได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและจัดกระบวนการเรียนรู้ของ กศน.ตำบล ในสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอคำเขื่อนแก้ว จึงสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษา กศน. ในการจัดกระบวนการเรียนรู้การศึกษานอกระบบโรงเรียนของ กศน.ตำบล ในสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร ในปัจจุบันมีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจและความถนัดของผู้เรียนหรือไม่ โดยผู้วิจัยจะได้ศึกษาความพึงพอใจในการจัดกระบวนการเรียนรู้การศึกษานอกระบบโรงเรียนของ กศน.ตำบล ในสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร 5 ด้าน เพื่อนำผลจากการศึกษามาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ของกศน.ตำบล ให้

เป็นที่พึงพอใจของนักศึกษา กศน. ซึ่งเป็นผู้รับบริการจากการจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธรต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดยโสธร

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อผลการบริหารงานตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดยโสธร จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน

3. ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดยโสธรมีทั้งหมด จำนวน 9 แห่ง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จำนวน 9 คน ข้าราชการครู 5 คน ครู กศน. ตำบล จำนวน 103 คน ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 18 คน บุคลากรทางการศึกษา 11 คน ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดยโสธร รวมประชากรทั้งสิ้น 146 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร 9 คน ข้าราชการครู 5 คน ครู กศน. ตำบล 60 คน และครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน 18 คน และบุคลากรทางการศึกษา 11 คน ที่ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดยโสธร จำนวน 103 คน ตามตารางของ Krejcie and Morgan ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

3. กรอบเนื้อหาการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกรอบเนื้อหาที่จะศึกษา ไว้ 6 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ 3) ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา

ทักษะชีวิต 4) ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน 5) ด้านการส่งเสริมการศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 6) ด้านการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย

4. กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดกระบวนการเรียนรู้การศึกษานอกโรงเรียนไว้ 5 หลัก คือ 1) หลักความเสมอภาคทางการศึกษา 2) หลักการพัฒนาตนเองและพึ่งพาตนเอง 3) หลักการบูรณาการเรียนรู้กับวิถีชีวิต 4) หลักความสอดคล้องกับปัญหาความต้องการและความถนัดของผู้เรียนและ 5) หลักการเรียนรู้ร่วมกันและการมีส่วนร่วมของชุมชน

5. พื้นที่ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร

6. ระยะเวลาในการศึกษาวิจัย ระหว่างเดือนมกราคม พ.ศ. 2555-เมษายน พ.ศ.2556

4. วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท

1) แบบสอบถามชนิดเลือกตอบ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 51 ข้อ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา กศน. มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ซึ่งจะถามเกี่ยวกับเพศ อายุ และกลุ่มเป้าหมายการจัดการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของนักศึกษา กศน. ที่มีต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้การศึกษานอกโรงเรียนของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร 5 ด้าน

2) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบบมีโครงสร้างด้านเนื้อหา 5 ด้าน เพื่อใช้สัมภาษณ์ครู กศน.ตำบล จำนวน 16 คน โดยการใช้ประเด็น/แนวคำถามกว้างๆเพื่อกระตุ้นให้ผู้ให้ข้อมูลเล่าเรื่องราวอย่างมีเป้าหมาย ตามประเด็นการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของนักศึกษา กศน. ที่มีต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้การศึกษานอกโรงเรียนของกศน.ตำบล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเชิงพรรณนาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ข้อมูลแสดงผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้สถิติการทดสอบค่า t และการทดสอบค่า F
3. ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัยข้อมูล

6. สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพการบริหารตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ของศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดยโสธร จากแบบสอบถามจำนวน 103 ชุด สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ของศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดยโสธร ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน การส่งเสริมการศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. บุคลากรที่มี เพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ของศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอใน จังหวัดยโสธร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. บุคลากรที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ของศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอใน จังหวัดยโสธร โดยรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพและด้านการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชนและด้านการส่งเสริมการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. บุคลากรที่มี อายุ ต่างกัน มีความคิดเห็น

ต่อสภาพการบริหารตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ของศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอใน จังหวัดยโสธร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

7. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง สภาพการบริหารตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ของศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดยโสธร มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า สภาพการบริหารตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ของศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดยโสธร ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน ด้านการส่งเสริมการศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และ ด้านการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นันท์ พงษ์เกษ (2548 : ค-ง) ได้ทำการศึกษาวิจัยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า 1) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดแหล่งเรียนรู้ ด้านการจัดสื่อการเรียนรู้ ด้านการจัดภูมิปัญญาท้องถิ่นและด้านการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียน อยู่ในระดับมาก 2) ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

- 1.1 ด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อ สภาพการบริหารตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ของศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดยโสธรอยู่ใน

ระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เรื่องการประชุมวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และมีการจัดทำเอกสารทางวิชาการ ผลิตภัณฑ์ครู เอกสารประกอบการสอน สื่อการสอน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ ไพจิตร ศรีโนนยาง (2550 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ผลการวิจัยสรุปว่า ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านการบริหารจัดการให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ด้านการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน ด้านการพึ่งตนเองในการพัฒนางานวิชาการ ด้านการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้

1.2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อ สภาพการบริหารตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ของศูนย์ศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดยโสธรอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เรื่อง มีการนำเทคโนโลยีเป็นการให้ความรู้แก่กลุ่มเป้าหมายเฉพาะที่ต้องการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาอาชีพ และมีการฝึกทักษะอาชีพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะพื้นฐานในอาชีพสามารถพึ่งตนเองได้ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ ไพจิตร ศรีโนนยาง (2550 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ผลการวิจัยสรุปว่า ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านการบริหารจัดการให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ด้านการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน ด้านการพึ่งตนเองในการพัฒนางานวิชาการ ด้านการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้

1.3 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อ สภาพการบริหารตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ของศูนย์ศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดยโสธรอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เรื่อง มีการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ที่มีสาระสอดคล้องกับบริบทของสังคม และมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นัฐภู่ พงษ์เกษ (2548 : ค-ง) ได้ทำการศึกษาวิจัยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า 1) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดแหล่งเรียนรู้ ด้านการจัดสื่อการเรียนรู้ ด้านการจัดภูมิปัญญาท้องถิ่นและด้านการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนอยู่ในระดับมาก 2) ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

1.4 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ของศูนย์ศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดยโสธรอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เรื่อง มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน และมีการจัดการศึกษาเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรมกระบวนการกลุ่มและบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วันแรม ศรีพงษ์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษารายงานผลการบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศเฉพาะกรณีโรงเรียนบ้านโคกกลางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผลการดำเนินงานพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารสถานศึกษาตามขอบข่าย

การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีระดับการบริหารหรือการดำเนินการอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้านการปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ มีระดับการบริหารหรือการดำเนินการอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้านการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีระดับการบริหารหรือการดำเนินการอยู่ในระดับมาก 4) การบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีระดับการบริหารหรือการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด

1.5 ด้านการส่งเสริมการศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดยโสธรอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เรื่อง มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงโดยการฝึกปฏิบัติให้คิดเป็นทำเป็น และมีการประสานและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ต่างๆ พัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นและถ่ายทอด เผยแพร่ให้ประชาชนได้รับทราบในวงกว้าง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อินทร กิตติทอง (2550 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของบุคลากรในอำเภออุบลรัตน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 ใน 8 ด้าน สรุปว่า ผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภออุบลรัตน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับมากไปน้อย คือ 1) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นธรรมและยึดมั่นต่อหลักคุณธรรม 2) การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความปลอดภัย 3) การส่งเสริมวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและครู 4) การได้รับการยอมรับและมีชื่อเสียงในวงการศึกษา 5) การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพหรือประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย 6) การดำเนินการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 7) การมีศักยภาพในการบริหารหลักสูตรและการสอน และ 8) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับคู่ปกครองและสมาชิกของชุมชน

1.6 ด้านการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดยโสธรอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เรื่อง มีการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับผู้เรียนที่ถือว่าเป็นผู้มีวุฒิภาวะ มีความรับผิดชอบและมีประสบการณ์ และมีการจัดส่งเสริมการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกห้องสมุดเพื่อปลูกฝังนิสัยรักการอ่าน พัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นัธวัช พงษ์เกษ (2548 : ค-ง) ได้ทำการศึกษาวิจัยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า 1) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดแหล่งเรียนรู้ ด้านการจัดสื่อการเรียนรู้ ด้านการจัดภูมิปัญญาท้องถิ่นและด้านการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียน อยู่ในระดับมาก 2) ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อผลการบริหารงานตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดยโสธร จำแนกตาม เพศ อายุ และ ประสบการณ์ทำงาน

2. จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 จากการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีอายุ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอใน จังหวัดยโสธร โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้านผลการศึกษานี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่กำหนดว่า อายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลการบริหารตามบทบาท และอำนาจหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอก

ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดยโสธร ต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยดังกล่าว แต่ ผลการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของสายัณห์ พันธงาม (2552 : 80 - 83) ได้ศึกษาการจัดการกระบวนการ เรียนรู้การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ของครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัด นครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่า ครูศูนย์การเรียนรู้ ชุมชนมีสภาพการจัดการกระบวนการเรียนรู้การศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลางผลการเปรียบเทียบระดับสภาพและปัญหาการ จัดกระบวนการเรียนรู้จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิทางการ ศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานพบว่าทุกด้านไม่มี ความแตกต่างกัน

2.2 จากการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มี ประสบการณ์ทำงาน ต่างกันมีความคิดเห็น ต่อสภาพ การบริหารตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ของศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ใน จังหวัดยโสธร โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งใน ภาพรวมและรายด้านผลการศึกษาจึงไม่เป็นไปตาม สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ที่กำหนดว่า ประสบการณ์ ทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลการบริหารตาม บทบาทและอำนาจหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดยโสธร ต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยดังกล่าว แต่ ผลการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สายัณห์ พันธงาม (2552 : 80-83) ได้ศึกษาการจัดการกระบวนการ เรียนรู้การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ของครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัด นครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่า ครูศูนย์การเรียนรู้ ชุมชนมีสภาพการจัดการกระบวนการเรียนรู้การศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลางผลการเปรียบเทียบระดับสภาพและปัญหาการ จัดกระบวนการเรียนรู้จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิทางการ ศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานพบว่าทุกด้านไม่มี ความแตกต่างกัน

2.3 จากการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มี เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารตาม บทบาทและอำนาจหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอใน จังหวัดยโสธร

โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้านผล การศึกษานี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ กำหนดว่า เพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลการบริหาร ตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดยโสธร ต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยดังกล่าว แต่ ผลการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สายัณห์ พันธงาม (2552 : 80-83) ได้ศึกษาการจัดการกระบวนการ เรียนรู้การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ของครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัด นครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่า ครูศูนย์การเรียนรู้ ชุมชนมีสภาพการจัดการกระบวนการเรียนรู้การศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลางผลการเปรียบเทียบระดับสภาพและปัญหาการ จัดกระบวนการเรียนรู้จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิทางการ ศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานพบว่าทุกด้านไม่มี ความแตกต่างกัน

8. ข้อเสนอแนะ

ผู้เขียนมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัย ไปใช้ ดังนี้

1. ด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษา จัดหลักสูตรมี เนื้อหาสาระและกิจกรรมใช้สอดคล้องตามความต้องการ และความเป็นจริงของผู้เรียน ครูและนักศึกษาต้องมีการ วางแผนในการจัดทำกิจกรรมการเรียนการสอนทุกครั้ง ในการจัดกิจกรรมแต่ละครั้ง เพิ่มสื่อและเทคโนโลยีใน การสอน ควรมีการจัดหาสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ ทันสมัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ก้าวทันโลกโลกาภิวัตน์

2. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ มีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการศึกษา พัฒนาอาชีพโดยการจัดตั้งกลุ่มอาชีพและสนับสนุนความ ต้องการของกลุ่มอาชีพอย่างจริงจังเพื่อการพัฒนาอาชีพ ให้มีความยั่งยืนสามารถพึ่งตนเองได้ ในการฝึกทักษะ อาชีพควรจัดให้มีความหลากหลายและมีหลักสูตรอาชีพ ท้องถิ่นนั้นๆ ด้วย จัดให้มีการพัฒนาอาชีพในชุมชนให้มีความเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้

3. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะ ชีวิต มีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษา การจัด การศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ

การศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน การส่งเสริม การศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และ การ จัดการศึกษาตามอรรถาภิธานมาบูรณาการ ให้เหมาะสม ในการพัฒนาทักษะชีวิตของกลุ่มเป้าหมายและสามารถ อยู่ในสังคมอย่างปกติสุข การจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะ ชีวิตให้จัดกิจกรรมสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น ถ้าช่วงไหนเกิดโรคระบาดก็ควรจัดกิจกรรมให้มีความ สอดคล้อง

4. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคม และชุมชน มีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหาร สถานศึกษา มุ่งเน้นการสืบสานประเพณี วัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม ให้คงอยู่เพื่อพัฒนาสังคมให้สงบสุขต่อไป ควรจัด กิจกรรมให้สอดคล้องกับนโยบายสำนักงาน กศน. สร้าง เจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติตน ในสังคมความเป็นอยู่ให้ ครอบครัวทั้งความทันสมัยควบคู่กับการอนุรักษ์ วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

5. ด้านการส่งเสริมการศึกษาตามหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหาร สถานศึกษา มุ่งเน้นการจัดกิจกรรมตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นรูปธรรมอันจะเป็นผลดีต่อการ ดำเนินชีวิตในอนาคตต่อไป จัดและส่งเสริมกิจกรรมตาม หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยตระหนักถึงการนำไป ปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข น้อมนำ แนวทางพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงมา ให้ กลุ่มเป้าหมาย ปฏิบัติอย่างถูกต้องและจัดทำตัวอย่าง ในสถานศึกษาให้เป็นรูปธรรม

6. ด้านการจัดการศึกษาตามอรรถาภิธาน มีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษา จัดหาสื่อให้ เพียงพอ ต่อผู้รับบริการ/ผู้สนใจ/ผู้เรียน มีการออก นิเทศติดตามผลการจัดกิจกรรมการศึกษาตามอรรถาภิธาน เช่น บ้านหนังสืออัจฉริยะต้องนำสื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ ลง พื้นที่ถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึง ส่งเสริมให้ประชาชน ผู้สนใจทั่วไปได้มีโอกาสเข้าถึงการศึกษาโดยจัดตั้งกลุ่ม สนใจ ตามความต้องการของกลุ่มนั้นๆ ได้ศึกษาความ ต้องการของตนเองและมีการนิเทศ ให้กำลังใจ เสนอแนะ การจัดการเรียนการสอนในลักษณะนี้

นอกจากนี้ ผู้เขียนยังมีข้อเสนอแนะในการ ทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรทำการวิจัยและพัฒนาการดำเนินงาน การบริหารตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ของศูนย์

การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอนิคมพัฒนาอุตสาหกรรม

2. ควรทำการวิจัยในเชิงคุณภาพเพื่อศึกษา ปัจจัย ที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามบทบาทและอำนาจ หน้าที่ ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยอำเภอต่างๆ

3. ควรทำการศึกษาศาสนาการบริหารงานของ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยใน รูปแบบอื่นๆ เพื่อนำองค์ความรู้ไปพัฒนาอย่างมี ประสิทธิภาพ

9. กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ด้วยความอนุเคราะห์และคำแนะนำที่มีคุณค่าของบุคคลและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายแห่ง ซึ่งไม่อาจนำมากล่าวได้ ทั้งหมด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างยิ่ง คือ รอง ศาสตราจารย์ ดร.อนุศักดิ์ เกตุศิริ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยให้ความเอาใจใส่ ชี้แนะ ตรวจสอบแก้ไขวิทยานิพนธ์ เพื่อให้สมบูรณ์ ทุกขั้นตอน มากที่สุด และคอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ทุกท่าน ที่ประสาท วิชาการด้านการบริหารการศึกษา พร้อมทั้งได้ให้ คำแนะนำในการปรับปรุง พัฒนางานวิจัยครั้งนี้ด้วยความเมตตากรุณาต่อลูกศิษย์ด้วยความทุ่มเทเสียสละ อย่างจริงใจ

ขอขอบพระคุณบิดามารดา ครูอาจารย์ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมห้องหมู่เรียน บ.ศศ.ค.ม.17 ทุกท่าน ที่เป็นผู้อยู่เบื้องหลังความสำเร็จ ทั้งให้กำลังใจ เป็นแรงผลักดันให้การสนับสนุน ตลอดมา ทำให้การทำวิจัยในครั้งนี้ประสบผลสำเร็จ และ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบ บูชาคุณบิดามารดา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกๆ ท่าน ตั้งแต่อดีตจนถึง ปัจจุบันสืบไป

10. บรรณานุกรม

จรรยา จิระวิระ. (2548). การศึกษาความพึงพอใจของ นักศึกษาการศึกษานอกโรงเรียนที่มีต่อ การจัด กระบวนการเรียนรู้ ตาม หลักเกณฑ์และวิธีการจัดการศึกษานอก โรงเรียน หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- พุทธศักราช 2544 ของศูนย์บริการ
การศึกษาออกโรงเรียนอำเภอในจังหวัด
ลำปาง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
- ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
(2549). เอกสารประกอบการอบรมครู
การศึกษาออกโรงเรียนเพื่อพัฒนา
กระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ.
อุบลราชธานี: ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- สนั่น เตชะนอก. (2550). การศึกษาศึกษาปัญหาการ
เข้าร่วมกิจกรรมการจัดการกระบวนการ
เรียนรู้ของนักศึกษาการศึกษาออก
โรงเรียน ศูนย์บริการการศึกษาออก
โรงเรียนอำเภอหนองบัวระเหว จังหวัด
ชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- สายัณห์ พันธงาม. (2552). การจัดกระบวนการเรียนรู้
การศึกษาออกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัยของครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอก
ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ครุศา
สตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครศรีธรรมราช.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545).
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.
2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)
พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวาน
กราฟฟิค จำกัด
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัย. (2553). ครู กศน.ตำบล ครู
ของชุมชน ผู้ขับเคลื่อนกระบวนการ
เรียนรู้ตลอดชีวิต. กรุงเทพฯ: รัชการ
พิมพ์.
- _____. (2552). คู่มือการดำเนินงาน กศน.ตำบล.
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บริษัท พริก
หวาน กราฟฟิค จำกัด.
- _____. (2553). คู่มือการดำเนินงาน หลักสูตร
การศึกษานอกระบบระดับการศึกษา
ขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551. นนทบุรี:
บริษัท ไทยพับลิก เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
(2553). แนวทางการจัดการเรียนรู้
หลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับ
การศึกษาระดับพื้นฐานพุทธศักราช 2551.
นนทบุรี : บริษัท ไทยพับลิก เอ็ดดูเคชั่น
จำกัด
- _____. (2551). พระราชบัญญัติส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัย พ.ศ.2551. กรุงเทพฯ :
กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2554). 3 ปี สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.
กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- อุดม เขยกิจวงศ์. (2551). การส่งเสริมการศึกษานอก
ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.
กรุงเทพฯ: แสงดาว.

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุบลราชธานี A Study of a Democratic Leadership of the Private School Administrators in Ubon Ratchathani Provinc

อุดร ไชยภักดี¹, รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน อัครภูมิ²

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 34000

²รองศาสตราจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 34000

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุบลราชธานี ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา และครู เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตาม ตำแหน่งประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา 76 คน ครู 306 คน รวมทั้งสิ้น 382 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเปิดตารางของ Krejcie & Morgan และการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วน 5 ระดับ จำนวน 47 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t (t-test) และการทดสอบค่า F (F-test) การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษา และครู มีทัศนะต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดอุบลราชธานี โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มากที่สุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม

2. เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา และครูต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดอุบลราชธานี ดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีทัศนะต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดอุบลราชธานี โดยรวม ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านรับฟังความคิดเห็นของส่วนรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีทัศนะต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดอุบลราชธานี โดยรวม ด้านการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน ด้านการรับฟังความคิดเห็นของส่วนรวม และด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการกระจายอำนาจ และด้านการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีทัศนะต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุบลราชธานี โดยรวม และด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน และด้านการรับฟังความคิดเห็นของส่วนรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการกระจายอำนาจ ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ประชาธิปไตย, ผู้บริหาร, โรงเรียนเอกชน

Abstract

The research aimed to study a democratic leadership of the private school administrators according to the opinions of the administrators and the teachers and to compare a democratic leadership of the administrators as classified by positions, working experience and school size.

The samples used in the research were 76 school administrators and 306 teachers, derived by Krejcie and Morgan's table. The research instrument was a five-rating scale questionnaire of 47 items with a confidence value equivalent to .97. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and Scheffe' paired test.

The research findings were as follows.

1. The opinions of the administrators and the teachers under study towards a democratic leadership in the private school in Ubon Ratchathani province was at a high level. Teamwork was at the highest level.

2. Considering a comparison of the views of the administrators and the teachers, it was found that:

- 2.1 The school administrators and the teachers who held a different position had no different views on power decentralization, teamwork, assignment, participation in a decision making. There was a difference in terms of openness to listen to the opinions of others with a statistical significance of .05.

- 2.2 The school administrators and the teachers who got different working experience held a different view on a democratic leadership in light of assignment, willingness to listen to others' opinions, and participation in making a decision at a statistical significance of .01. There was no difference in light of power decentralization and teamwork.

- 2.3 The school administrators and the teachers who worked at different sized schools held a different view on a democratic leadership and participation of the colleagues at a statistical significance of .05. There was a difference with a statistical significance of .01 in terms of assignment and willingness to listen to others. There was no difference in power decentralization.

Keyword: Leadership, Democracy, executive, private school.

1. บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ได้กำหนดเอาไว้ว่าสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่คอยกำกับดูแลโรงเรียนเอกชนนั้น คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2545 อนุมัติให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากรมสังกัดสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการโดยมีฐานะเป็นนิติบุคคล

สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจะเห็นได้ว่าตามโครงสร้างการบริหารจัดการของกระทรวงศึกษาธิการที่เปลี่ยนแปลงใหม่นี้ทำให้หน่วยงานในส่วนกลางต้องลดบทบาทลง เหลือเพียงแค่คอยส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายเท่านั้นโดยที่การบริหารงานด้านวิชาการหรือ การจัดการเรียนการสอนจะมุ่งเน้นไปที่โรงเรียนเป็นหลักดังนั้นโรงเรียนจึงมีอิสระ ที่จะบูรณาการ ด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย เกิดการเรียนรู้ได้อย่างกว้างขวางแม้ว่ากฎหมายหลักที่ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนยังไม่มีเปลี่ยนแปลงซึ่งอยู่ระหว่างการปรับปรุงแก้ไขนั้นแต่เมื่อพิจารณาถึงภารกิจตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2554 เดิมแล้วก็จะเห็นได้ทันทีว่าโรงเรียนเอกชนยังมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษา กล่าวคือโรงเรียนเอกชนสามารถจัดการศึกษาได้หลากหลาย

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำสูงย่อมมีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารงานโรงเรียนเอกชนที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพทางการเรียนของนักเรียนและการบริหารโรงเรียนเอกชน ให้มีคุณภาพซึ่งเป็นภารกิจสำคัญยิ่งผู้นำที่บริหารโรงเรียนด้วยการบริหารแบบประชาธิปไตยย่อมได้รับความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ด้วยเหตุนี้ผู้ทำการวิจัยจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุบลราชธานี ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางให้กับโรงเรียนที่ยังด้อยคุณภาพและยังไม่ผ่านการ

รับรองจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาได้นำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับเปลี่ยนให้เข้ากับโรงเรียนของตนเองเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ทศวรรษที่ 21

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดอุบลราชธานี ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู

2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา และครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

3. ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุบลราชธานี ปีการศึกษา 2557 จาก 95 สถานศึกษา จำนวน 1,595 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่ม ตัวอย่าง ที่ ใช้ ใน การ วิจัย ประกอบด้วยผู้บริหารและครูในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุบลราชธานี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan และการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (1970,30, 607-610,อ้างถึงใน Educational and Psychological Measurement) รวมทั้งสิ้น 382 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 76 คน ครู 306 คน ได้มาโดยการแบ่งแบบชั้นภูมิที่ใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นภูมิในการแบ่ง

3. กรอบเนื้อหาการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกรอบเนื้อหาที่จะศึกษา ไว้ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการกระจายอำนาจ 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน 4) ด้านการรับฟังความคิดเห็นของส่วนร่วม 5) ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4. กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยไว้ 5 หลัก คือ 1) ด้านการกระจายอำนาจ 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน 4) ด้านการรับฟังความคิดเห็นของส่วนร่วม 5) ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

5. พื้นที่ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ โรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุบลราชธานี

6. ระยะเวลาในการศึกษาวิจัย ระหว่างเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2557-มกราคม พ.ศ. 2558

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามตามแนวความคิดของ Likert โดยศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตย ซึ่งผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นเอง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุบลราชธานี ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุบลราชธานี ใน 5 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดอุบลราชธานี

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการสร้างเครื่องมือเพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อทำความเข้าใจในรายละเอียดในด้านเนื้อหาที่จะนำมาสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถาม ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุบลราชธานี

3. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเที่ยงตรงมากขึ้น

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดศรีสะเกษ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 ชุด มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามแจกให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 382 ชุด ด้วยวิธีการสุ่มแจกอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละข้อ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้ปฏิบัติงานสายการสอนโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดอุบลราชธานี โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S)

3. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุบลราชธานี โดยการทดสอบค่า t (t-test) และการทดสอบค่า F (F-test) การทดสอบค่ารายคู่ Scheffe

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากได้แบบสอบถามกลับคืนแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อมูล เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำแบบสอบถามมาทำการลงรหัส (Coding) และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสามารถนำเสนอได้ ดังนี้

1. ค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ

1.1 หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

โดยการหาค่า IOC

1.2 หาค่าความเชื่อมั่น

(Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ Chronbach

2. ค่าสถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(Standard Deviation)

3. ทดสอบสถิติ โดยใช้สถิติ

3.1 การทดสอบค่า t (t-test)

3.2 การทดสอบค่า F (F-test)

5. ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามตำแหน่งเป็นครู จำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 80.10 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์เป็นผู้มีประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.19 รองลงมาผู้มีประสบการณ์ 6-20 ปี ร้อยละ 39.79 ผู้มีประสบการณ์ 21 ปี ร้อยละ 6.02 ตามลำดับ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก 39.27 และเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ ร้อยละ 10.73 ตามลำดับ

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดอุบลราชธานีด้านการกระจายอำนาจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ตัวที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารมีการกระจายอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ของหัวหน้าฝ่ายหัวหน้ากลุ่ม ครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยไม่

กังวลความผิดพลาดในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$) รองลงมาคือผู้บริหารมีการกระจายอำนาจไปสู่หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่ม ครู และบุคลากรทางการศึกษา อย่างทั่วถึง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$)

ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีความพึงพอใจในการทำงานกับหัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่ม ครู และบุคลากรทางการศึกษาด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความพึงพอใจในการทำงานกับหัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่ม ครู และบุคลากรทางการศึกษา ด้านการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$)

ด้านการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมอบหมายให้หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่ม ครู และบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างอิสระไม่ขัดต่อระเบียบและกฎหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงานชี้แจงการทำงานและมอบหมายภาระหน้าที่ที่เหมาะสมกับหัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่ม ครู และบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$)

ด้านการรับฟังความคิดเห็นของส่วนรวม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับหัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่ม ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหาาร่วมกันและความก้าวหน้าของโรงเรียน อย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$) รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่ม ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.66$)

ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมอบหมายให้หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่ม ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหน่วยงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่ม ครู และบุคลากรทางการศึกษา มอบหมายหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาร่วมตัดสินใจทุกเรื่องในการนำไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.74$)

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.61$) รองลงมาคือ ด้านการกระจายอำนาจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.53$) และด้านการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.52$) ตามลำดับ

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการรับฟังความคิดเห็นของส่วนรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการกระจายอำนาจ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่แตกต่างกัน

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 6 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.55$) รองลงมาคือด้านการกระจายอำนาจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.48$) และด้านการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.44$) ตามลำดับจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน 6

- 20 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$) รองลงมาคือด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.64$) และด้านการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.63$) ตามลำดับจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน 20 ปีขึ้นไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.64$) รองลงมาคือด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.60$) และด้านการกระจายอำนาจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.53$) ตามลำดับ

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน ด้านการรับฟังความคิดเห็นของส่วนรวม ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .01 ส่วนด้านการกระจายอำนาจ ด้านการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและด้านการรับฟังความคิดเห็นของส่วนรวม ระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 6 ปี กับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-20 ปี แตกต่างกัน ส่วนด้านการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน ระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 6 ปี กับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-20 ปี และระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-20 ปี กับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป แตกต่างกัน และด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 6 ปี กับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-20 ปี และระหว่างผู้ที่มี

ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 6 ปี กับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป แตกต่างกัน

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.56$) รองลงมาคือด้านการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$) และด้านการกระจายอำนาจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.47$) ตามลำดับ จำแนกตามขนาดสถานศึกษาขนาดกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$) รองลงมาคือด้านการกระจายอำนาจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.59$) และด้านการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.56$) ตามลำดับจำแนกตามขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการกระจายอำนาจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.49$) รองลงมาคือด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.41$) และด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.33$) ตามลำดับ

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน การทำงานเป็นทีม ด้านการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ด้านการรับฟังความคิดเห็นของส่วนรวม แตกต่างกันอย่างไม่นัยสำคัญ .01 ส่วนด้านการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามขนาด

สถานศึกษาโดยรวมด้านการทำงานเป็นทีม ระหว่างขนาดกลางกับขนาดใหญ่ แตกต่างกัน ส่วนด้านการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน ระหว่างขนาดเล็กกับขนาดใหญ่และขนาดกลางกับขนาดใหญ่ แตกต่างกัน ด้านการรับฟังความคิดเห็นของส่วนรวม ระหว่างขนาดกลางกับขนาดใหญ่ แตกต่างกันและด้านการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ระหว่างขนาดกลางกับขนาดใหญ่ แตกต่างกัน

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการรับฟังความคิดเห็นของส่วนรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการกระจายอำนาจ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่แตกต่างกัน

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 6 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.55$) รองลงมาคือด้านการกระจายอำนาจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.48$) และด้านการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.44$) ตามลำดับจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน 6 - 20 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$) รองลงมาคือด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.64$) และด้านการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.63$) ตามลำดับจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน 20 ปีขึ้นไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.64$) รองลงมาคือด้านการ

ทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) และด้านการกระจายอำนาจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) ตามลำดับ

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน ด้านการรับฟังความคิดเห็นของส่วนรวม ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .01 ส่วนด้านการกระจายอำนาจ ด้านการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและด้านการรับฟังความคิดเห็นของส่วนรวม ระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 6 ปี กับ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-20 ปี แตกต่างกัน ส่วนด้านการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน ระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 6 ปี กับ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-20 ปี และระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-20 ปี กับ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป แตกต่างกัน และด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 6 ปี กับ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-20 ปี และระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 6 ปี กับ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป แตกต่างกัน

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) รองลงมาคือด้านการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) และด้านการกระจายอำนาจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$) ตามลำดับ จำแนกตามขนาดสถานศึกษาขนาดกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) รองลงมาคือด้านการกระจายอำนาจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) และด้านการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) ตามลำดับจำแนกตามขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการกระจายอำนาจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$) รองลงมาคือด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$) และด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.33$) ตามลำดับ

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน การทำงานเป็นทีม ด้านการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ด้านการรับฟังความคิดเห็นของส่วนรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .01 ส่วนด้านการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมด้านการทำงานเป็นทีม ระหว่างขนาดกลางกับขนาดใหญ่ แตกต่างกัน ส่วนด้านการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน ระหว่างขนาดเล็กกับขนาดใหญ่และขนาดกลางกับขนาดใหญ่ แตกต่างกัน ด้านการรับฟังความคิดเห็นของส่วนรวม ระหว่างขนาดกลางกับขนาดใหญ่ แตกต่างกันและด้านการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ระหว่างขนาดกลางกับขนาดใหญ่ แตกต่างกัน

6. การอภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อาจ

เนื่องมาจากโรงเรียนเอกชนมีสภาพเป็นนิติบุคคล การบริหารจัดการสามารถทำได้คล่องตัวและตัวผู้บริหารเอง ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของการมีส่วนร่วม การทำงานเป็น ทีม และการกระจายอำนาจไปสู่ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดสภาพคล่องและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

2. เปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหาร สถานศึกษา และครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม แบบประชาธิปไตยของโรงเรียนเอกชนในจังหวัด อุบลราชธานี เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดล้วนมีความสำคัญต่อการ กระจายอำนาจ การทำงานเป็นทีม การมอบหมายงานให้ ผู้ร่วมงาน การยอมรับฟังความคิดเห็นของส่วนรวม และการ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งสิ้น เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารที่มีประสบการณ์ ในการทำงาน ต่ำกว่า 6 ปี จะให้ความสำคัญต่อการ กระจายอำนาจ การทำงานเป็นทีม การมอบหมายงาน ให้ผู้ร่วมงาน การยอมรับฟังความคิดเห็นของส่วนรวม และ การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มากที่สุดเนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานช่วยสอนให้ สามารถปรับวิธีในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม กับสถานการณ์ในขณะนั้นๆ ได้ วิธีการปฏิบัติงานอย่าง เต็มที่ เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องมาจากผู้บริหาร สถานศึกษาทุกแห่งล้วนแล้วแต่ให้ความสำคัญต่อการ กระจายอำนาจ การทำงานเป็นทีม การมอบหมายงานให้ ผู้ร่วมงาน การยอมรับฟังความคิดเห็นของส่วนรวม และ การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ

ดังนั้น สภาพการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของ การจัดการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพของ การบริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของ ผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการ ปรับเปลี่ยนแนวคิดและแนวปฏิบัติในการบริหารงานให้มี ประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองนโยบายการบริหาร สถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และการที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูงย่อมส่งผลต่อการ บริหารที่ก่อให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูง เช่นกัน

7. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม แบบประชาธิปไตย ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ใน จังหวัดอุบลราชธานี ผู้วิจัยขอเสนอแนะข้อเสนอแนะ สำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์เพื่อเป็นข้อมูล ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองของผู้บริหารโรงเรียน เอกชน ให้เป็น ผู้บริหารที่มีคุณภาพ และมี ประสิทธิภาพในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาโรงเรียนได้อย่างเป็นเลิศและเป็น แนวทางให้กับสถาบันพัฒนาผู้บริหาร ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม แบบ ประชาธิปไตย ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ใน จังหวัดอุบลราชธานี อยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามจาก ผลการวิจัยพบว่า การรับฟังความคิดเห็นของส่วนรวมมี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งผู้บริหารควรมีการพัฒนาเพื่อให้ การบริหารสถานศึกษาในด้านต่างๆ มีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จให้มากกว่านี้

2. ด้านการกระจายอำนาจผู้บริหารโรงเรียน เอกชนควรมีการกระจายอำนาจไปสู่ชุมชนประเพณี ติดตาม ตรวจสอบผลจากการกระจายอำนาจให้มากกว่านี้

3. ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้า มามีส่วนร่วมในการตัดสินใจผู้บริหารโรงเรียนเอกชนควรมี การให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีบทบาทหรือร่วมตัดสินใจให้ มากกว่านี้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการบริหารงาน แบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนและ โรงเรียนรัฐบาลในจังหวัดอุบลราชธานี

2. ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนที่มีพฤติกรรมในการบริหาร ในด้านการ รับฟังความคิดเห็นของส่วนรวมที่ส่งผลกระทบต่อ การบริหารงานโรงเรียน

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลในด้าน พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในจังหวัด อุบลราชธานี

8. กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือของบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายแห่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่าน รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน อัครภูมิ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความกรุณาอย่างยิ่งในการให้คำปรึกษาแนะนำพร้อมทั้งตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงทุกขั้นตอน ด้วยความเอาใจใส่อย่างดี จนทำให้การวิจัยครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิณฉัตร ปะโคทั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุศักดิ์ เกตุศิริ อาจารย์ ดร. ปัญญา ตรีเลิศพจน์กุล อาจารย์ชุมศักดิ์ ชุมชุม และอาจารย์วิโรจ บรรดาศักดิ์ ที่ให้ความกรุณาในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือและข้อเสนอแนะในการวิจัยจนมีความสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ คณะครู ศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้พร้อมแนวคิดและประสบการณ์ต่าง ๆ ให้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณผู้บริหาร ครู บุคลากร ในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดอุบลราชธานีทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และ ตลอดจนเพื่อนร่วมรุ่น (บ.ศ.ค.ม.17) ที่ให้การสนับสนุนเป็นกำลังใจและช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

9. บรรณานุกรม

- กวี รั้งสิริวราภรณ์. (2531). **แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเขต 12**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). **การจัดการเครือข่าย: กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ชัดเชส มีเดีย.
- กิติ ตยัคคานนท์. (2543). **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: เปลวอักษร.
- กุลธน ธนาพงศ์ธร. (2535). **การบริหารงานบุคคล**. เอกสารการสอนชุดวิชา หน่วยที่ 8-15

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จิณฉัตร ปะโคทั้ง. (2557). **เทคนิคการบริหารสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ**. อุบลราชธานี: โรงพิมพ์ศิริธรรมออฟเซต

ชาญชัย อาจินสมการ. (2548). **การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ติน ปรัชญพฤต. (2557). **ทฤษฎีองค์การ**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ตุลา มหาสุตนนท์. (2547). **หลักการจัดการ หลักการบริหาร**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พ.ศ. พัฒนา.

ถวิล เกื้อกุลวงศ์. (2530). **การบริหารการศึกษาสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธรร สุนทรายุทธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธีระ รุณเจริญ. (2556). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและการบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

ธงชัย สันติวงศ์. (2537). **การบริหารงานบุคคล**. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

เทพพนม เมืองแมน และคณะ. (2540). **พฤติกรรมองค์การ**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์. (2544). **การพัฒนาบุคลิกภาพผู้นำและผู้บริหาร**. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542). **แรงจูงใจในการทำงานจิตวิทยาการอุตสาหกรรม**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อส่งเสริมกรุงเทพ.

พยอม วงศ์สารศรี. (2545). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: สุภา.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2532). **พุทธธรรมกับปรัชญาการศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์**. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- ลัทธิกาล ศรีวระมย์. (2541). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: บริษัท อีระฟิล์ม และโซเท็กซ์ จำกัด.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2538). **พฤติกรรมองค์การ: การศึกษาการบริหารพฤติกรรมองค์การเชิงบริหาร**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- วิภาดา คุปตานนท์. (2544). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2547). **การบริหารงาน-บริหารใจ**. กรุงเทพฯ: อีระชน.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2539). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา
- ศิริชัย พลัปปิบุลย์. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม.
- ศรีสุรางค์ ทินะกุล. (2542). **การคิดและการตัดสินใจ**. กรุงเทพฯ: เอ็ดดูเคชั่น.
- สุรัชย์ รัตนกิจตระกูล. (2535). **เป็นผู้นำศิลปะที่เรียนกันได้ Leadership is an art**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น
- สมคิด บางโม. (2545). **องค์การและการจัดการ**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สะอาด สีหาภาค. (2536). **แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ: ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วิรัตน์ เอ็ดดูเคชั่น.
- สุวัฒน์ พัฒนไพบูลย์. (2540). **บริหารโครงการ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น
- สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ. (2543). **พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สมยศ นาวิการ. (2525). **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์
- อรุณ รักธรรม. (2537). **หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- Blake, R. R. and J. S. Mouton. (1985). **The New Managerial Grid III**. Houston: Gulf
- Bennis, W., & Nanus, B. (1985). **Leaders: The strategies for taking change**. New York Harper and Row.
- Carr, C. L. (2002). **Measuring information system service quality: SERVQUAL from the other side**. MIS Quarterly 26 (2): 145-166.
- Davis, K. (1967). **Human relations at work**. New York: McGraw-Hill.
- Fiedler, F. (1967). **E. A theory of leadership effectiveness**. New York: McGraw-Hill.
- Maslow, A.H. (1970). **Motivation and Personality. (second Edition)**. New York: W.P.Laughlinfoundation.
- Halpin, A. W. (1966). **Theory and research in administration**. New York: Macmillan
- Hersey, P. and Blanchard, K.H. (1972). **Management of Organizational Behavior**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2
The Leadership Roles of School Administrators according to the Opinions of
Teachers
and Administrators of Schools under the Office of Ubonratchatani Primary
Education Service Area 2

จารุณีย์ พรหมสีไหม¹, รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน อัครภูมิ²

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 34000

²รองศาสตราจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 34000

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ปฏิบัติหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น จำนวน 450 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 140 คน ครูผู้สอน จำนวน 310 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970 อ้างถึงในธีรวิทย์ เอกะกุล 2552 : 143-144) และได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage random sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และค่า F และเมื่อพบความแตกต่างทำการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของ Scheffe'

ผลการวิจัยพบว่า

1) บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านบทบาทเกี่ยวกับการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.44) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านบทบาทเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลข่าวสาร (4.38)

2) เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ปฏิบัติหน้าที่ พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: บทบาท, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to study and compare The Leadership Roles of School Administrators according to the Opinions of Teachers and Administrators of Schools under the Office of Ubonratchatani Primary Education Service Area 2 Classified by sexes, duties, education levels and experiences.

The samples used in the research. Include school administrators and teachers totaling 450 were classified as school administrators 140 teachers 310 determined by using the ready-made samples of Krejcie and Morgan (Krejcie and Morgan 1970 referred to Teerawut Ekakoon 2009 : 143-144). and acquired by Multistage random sampling. The statistics used to analyze including the percentage

standard deviation, t and F tests and found no difference when analyzing differences in pairs by means of Scheffé.

The results showed that

1. The Leadership Roles of School Administrators according to the Opinions of Teachers and Administrators of Schools under the Office of Ubonratchatani Primary Education Service Area 2 ,in overall and individual aspects, practiced at the high level. The role of decision making has the highest average (4.44) and the average minimum. The role involves the use of information technology (4.38).

2. For the comparison of The Leadership Roles of School Administrators according to the Opinions of Teachers and Administrators of Schools under the Office of Ubonratchatani Primary Education Service Area 2 Classified by sexes, duties, education levels and experiences. in the overall , statistical different was not found a significantly level. In the individual the school administrators and teachers with different jobs have found a significantly level different opinion on the level of statistical significance. 05.

Keywords: Role, School Administrator

1. บทนำ

การรวมตัวกันอยู่ในสังคมของคนในยุคโบราณก็ด้วยเหตุผลที่ต้องพึ่งพาอาศัยกันเพื่อป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นแก่ตนเอง ภัยอันตรายเหล่านี้อาจมาจากธรรมชาติ จากสัตว์หรือจากมนุษย์ด้วยกัน ดังนั้นจึงต้องมีคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นผู้นำกลุ่ม ต่อมาสังคมมนุษย์เจริญก้าวหน้า ขยายใหญ่โตและมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น จึงมีการรวมกลุ่มกันขึ้นเป็นองค์กรเพื่อแบ่งภาระหน้าที่กันทำในสังคม แต่ละองค์กรจะมีบทบาทหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ การกำหนดบทบาทหน้าที่ขององค์กร การแบ่งงานกันทำตามความสามารถและความถนัด การลดความขัดแย้ง การกระตุ้นจิตใจสมาชิกให้ทำงาน การประสานสมาชิกให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ตลอดจนการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร ทั้งหมดเป็นบทบาทหน้าที่สำคัญของผู้นำ ดังที่เดวิส ได้กล่าวไว้ว่า “หากปราศจากผู้นำองค์กรก็คงไม่ต่างไปจากที่รวมของคนและเครื่องจักรที่มีแต่ความยุ่งเหยิง สับสนอันหาข้ออะไรไม่ได้” ศาสตราจารย์วิลเลียม เจ ซิฟฟิน (William J. Siffin) กล่าวว่า “ตราบไคที่มีสังคมหรือคนตราบนั้นก็ต้องมีองค์กรและมีการบริหารและตราบไคที่มีองค์กรและมีการบริหาร ตราบนั้นก็ต้องมีผู้นำ” ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำ แต่ผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บริหาร ผู้บริหาร (administration) เป็นบุคคลที่มีอำนาจตามตำแหน่ง (authority) แต่ผู้นำ (leader) เป็นบุคคลที่มีอำนาจบารมี (power) ผู้บริหารบางคนเป็นผู้บริหารเพราะได้รับการแต่งตั้ง แต่ไม่มีภาวะผู้นำในทางตรงข้ามผู้มีภาวะผู้นำบางคนที่มีโอกาสเป็นผู้บริหารแต่ถ้าหน่วยงานใดมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูง หน่วยงานนั้นมักจะดำเนินกิจการไปได้ด้วยดี มีผลงานเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ 2554 : ไม่ปรากฏเลขหน้า)

ผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานในองค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานนั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือผู้นำ ถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็จะสามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน ตลอดจนทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ ก็จะไม่สามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งได้ ข้ำรายยังเป็นการทำลายขวัญของ

ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำ ซึ่งจะเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานด้านต่างๆ ในองค์กรประสบความล้มเหลว ดังนั้นการศึกษาถึงแนวคิดต่างๆ เกี่ยวกับลักษณะของภาวะผู้นำ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารงานองค์กรจะต้องนำเอาไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมของผู้บริหารในลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อองค์กรให้มากที่สุด (วิเชียร วิทย์อุดม 2548 : 1) ผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถกระทำการกิจใดๆ ขององค์กรให้สำเร็จได้ แต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในทุกๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องเราจะพบความจริงว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในการบริหารนั้นคือ ผู้บริหารที่สามารถชักจูงชักนำครูอาจารย์ เจ้าหน้าที่นักการภารโรง นักเรียน ตลอดจนผู้ปกครอง และประชาชนให้มาร่วมมือกันทำงานหรือช่วยเหลือสนับสนุนโรงเรียนได้ตามที่เขาต้องการ ในอดีตเคยเชื่อกันว่าความสามารถในการเป็นผู้นำนั้นเป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลซึ่งมีมาแต่กำเนิด แต่ปัจจุบันจากการศึกษาค้นคว้าได้มีข้อมูลยืนยันเป็นที่แน่ชัดว่าความสามารถในการเป็นผู้นำที่ต้นสามารถจะเรียนรู้และพัฒนาให้เกิดขึ้นกับตนเองได้

การบริหารสถานศึกษาในยุคของการปฏิรูปและกระจายอำนาจทางการศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจ ในการจัดการศึกษาจากกระทรวง ส่วนกลาง ไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุด โดยมีความเชื่อว่าโรงเรียน เป็นหน่วยงานสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาของเด็กและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จากการกระจายอำนาจดังกล่าว ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อการบริหารการศึกษามากขึ้น ซึ่งการบริหาร จะสำเร็จหรือล้มเหลวนั้นขึ้นกับเหตุปัจจัยหลายอย่างประกอบกัน ทั้งในด้านศาสตร์แห่งการบริหารเฉพาะตนและศิลป์ ใน การบริหารจัดการที่เหมาะสม ซึ่งความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษามีได้อยู่ที่กฎหมาย แต่ขึ้นอยู่กับความเข้าใจ ความจริงใจ และภาวะผู้นำของผู้มีอำนาจรับผิดชอบในการ จัดการศึกษาของประเทศด้วย (สมาน อัครภูมิ 2551 : 28)

นักบริหารสถานศึกษาก็ต้องรู้จักการประยุกต์ใช้ การบูรณาการ แนวคิด ทฤษฎีต่างๆ ให้เหมาะสมกับบริบทของตนเอง ภายในทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (จินณวัตร ปะโคทั้ง 2550 : 31)

สถานศึกษาจึงเป็นระบบสังคมระบบหนึ่ง ที่จำเป็นจะต้องมีคนเข้ามาเกี่ยวข้อง เป็นหน่วยงานมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีอายุในเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติและตามนโยบายของรัฐ โดยเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติการที่สามารถทำให้นโยบายของรัฐเห็นผลการปฏิบัติที่เป็นจริงเกิดขึ้น และมีหน่วยงานหรือองค์กรระดับที่สูงกว่าสถานศึกษา รับผิดชอบร่วมกัน ทั้งในระดับกระทรวง หรือระดับเขตพื้นที่การศึกษา ถึงแม้ว่าจะมีหน่วยงานและหลายระดับ รับผิดชอบร่วมกันในการจัดการศึกษา แต่สถานศึกษาถือว่าเป็นหน่วยงานที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นหน่วยงานปฏิบัติการ ผลของการจัดการศึกษาจะเกิดขึ้นที่สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ และมีส่วนรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการศึกษาที่จะให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพเพราะความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ (จันทราณี สงวนนาม 2545 : 123) นักวิชาการและนักปฏิบัติการบริหารในสาขาวิชาการบริหารการศึกษามีความเชื่อกันว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญมากที่สุดในโรงเรียนหลายคนถึงกับกล่าวว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนมีอิทธิพลต่อทุกๆ ด้านในโรงเรียน (อารี สันหลวี 2545 : 16)

จากความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนจะเห็นได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน เพราะผู้บริหารถือว่าเป็นผู้นำหลักของโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษาที่จะส่งผลให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารต้องรู้จักวิธีการดึงผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ดังที่แอมเมอร์และแฮมพีย์กล่าวว่า ผู้นำต้องมีลักษณะดังนี้คือ จะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Vision) คือสามารถกำหนดหรือสร้างภาพความสำเร็จขององค์กรในอนาคต สามารถสื่อความหมาย วิสัยทัศน์ ให้ผู้ร่วมงานเข้าใจในองค์กรตรงกัน (Communication) โดยต้องโน้มน้าวให้ทุกคนในองค์กรหรือสถานศึกษายอมรับวิสัยทัศน์หรือภาพความสำเร็จนั้นเกิดจากความคิดของทุกคนมิใช่เกิดจากผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาแต่เพียงฝ่ายเดียว แต่

จะต้องเกิดจากทุกฝ่ายในโรงเรียนที่มีภาระผูกพันและต้องมีความมุ่งมั่น (Commitment) คือต้องไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่จะขัดขวางต่อความพยายามหรือต่อการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่หลายอย่าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับคน เงิน วัสดุ และวิธีการ บทบาทหน้าที่ทั้งหลายที่ผู้นำจะต้องแสดงนั้นเป้าหมายสุดท้าย คือการจัดการให้ได้คุณภาพ นั่นหมายความว่า ผลผลิตที่เป็นนักเรียนจะต้องมีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์อื่นๆ และสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม การปฏิบัติงานของผู้บริหารการศึกษาจะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับ การแสดงบทบาทและหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม เป็นไปตามสมาชิกและสังคม ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี (อาคม วัดโสง 2547 : 70) นอกจากนั้น การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องเข้าถึงคนที่เกี่ยวข้อง การใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมจะเป็นกลไกที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้คนได้อย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะอันเป็นแบบอย่างที่ดีสมควรเป็นแบบฉบับของผู้บริหาร ที่มีประสบการณ์ในด้านต่างๆ มีความรู้ทางวิชาการ ยึดหลักเกณฑ์แห่งความถูกต้องและเป็นธรรม คำนึงถึงประโยชน์ในส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีการติดต่อสื่อสารที่สะดวกรวดเร็วและคล่องตัว มีการควบคุมและกำกับดูแลอย่างถูกต้องและเหมาะสม มีการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม รวมถึงการที่ผู้บริหารนั้น ควรมีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลทั้งที่เป็นผู้บริหารด้วยกัน และผู้ใต้บังคับบัญชาในการประสานงานกันตามระยะเวลาอย่างสม่ำเสมอ การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ นับว่าเป็นส่วนสำคัญต่อการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และจะต้องใช้วิสัยทัศน์ของผู้นำมาวิเคราะห์และประเมินเพื่อแปลงให้เป็นภารกิจที่จะเป็นทิศทางในการดำเนินงานขององค์กรไปสู่อนาคตตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้จากวิสัยทัศน์ของผู้นำ เมื่อผู้บริหารมีภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารงาน จึงต้องมีหลักการและกฎเกณฑ์ในการบริหารงานตลอดจนถึงการปฏิบัติตนหรือแสดงพฤติกรรมอันเหมาะสมในการบริหารงานและปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งจะต้องรู้จักการครองตน ครองคน และครองงาน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาใน

การบริหารงานและปฏิบัติงานในด้านต่างๆ การพัฒนาตนเองของนักบริหาร จึงมีความจำเป็น โดยเฉพาะการเรียนรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อจะได้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เต็มกำลัง เต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะความอยู่รอดขององค์กรเป็นหน้าที่เบื้องต้นของนักบริหาร อย่างไรก็ตามผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่สามารถบริหารงานได้ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร โดยมีสาเหตุมาจากการขาดทักษะและภาวะผู้นำของผู้บริหาร (ทองหล่อ เดชไชย 2554 : คำนำ) และจากรายงานการวิจัยของ มนตรี จุฬาวังพัฒน์ (2543 : 36) กล่าวถึงจุดอ่อนของการจัดการศึกษาว่าเป็นเพราะขาดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และรายงานผลการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติพบว่าจุดอ่อนที่สำคัญของการศึกษา คือภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตำแหน่งทางการบริหารที่สังคมคาดหวังให้เป็นผู้นำในสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้ ทำให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะพิเศษมากกว่าตำแหน่งข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษาโดยตรง การพัฒนาให้ผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวแสดงบทบาทผู้นำ จึงเป็นเรื่องจำเป็นเพราะมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพ คุณภาพ ความทั่วถึงในการจัดการศึกษา ตลอดจนความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องด้วย โดยเฉพาะครูซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชา อนึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่กำกับดูแลโรงเรียนในสังกัดครอบคลุมพื้นที่ 5 อำเภอ จำนวน 214 โรงเรียน (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 2556 : 1) ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางและข้อมูลสารสนเทศให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารในหน่วยงานอื่นๆ นำไปพัฒนาปรับปรุงตนเองในการปฏิบัติและวางตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ ปฏิบัติหน้าที่ และระดับการศึกษา

3. สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบทบาทการเป็นผู้นำของตนเองให้เหมาะสมวางตัวให้เป็นต้นฉบับแบบอย่างผู้นำที่ดี เพื่อเป็นการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลไปวางแผนพัฒนาและประเมินผลการทำงานด้านผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ประกอบการพิจารณาในการปรับปรุงพัฒนาและแก้ไข ในการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป

4. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 โดยมีขอบเขตดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 จำนวน 1,858 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 222 คน และครู จำนวน 1,636 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 450 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 140 คน ครู จำนวน 310 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้

ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970 อ้างถึงใน อีรวุฒิ เอกะกุล 2552 :143-144) ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายชั้นตอน (Multistage random sampling)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

(1) เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

(2) ตำแหน่ง

- 1) ผู้บริหาร
- 2) ครู

(3) ระดับการศึกษา

- 1) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

(4) ประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่

- 1) น้อยกว่า 10 ปี
- 2) 10-20 ปี
- 3) มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ตามกรอบแนวคิดของเฮนรี มินซ์เบิร์ก (Mintzberg 1973 : 62-65 อ้างอิงใน สินธร คำเหมือน 2550 : 41) ในบทบาทต่างๆ 3 ด้าน ดังนี้

(1) บทบาทเกี่ยวกับด้านระหว่างบุคคล (Interpersonal Role)

(2) บทบาทเกี่ยวกับด้านการใช้ข้อมูลข่าวสาร (Information Role)

(3) บทบาทเกี่ยวกับด้านการตัดสินใจ (Decision Role)

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (descriptive research) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ เป็น

แบบตรวจสอบรายการและแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีทั้งหมด 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ และระดับการศึกษา ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ บทบาทความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ตามกรอบแนวคิดของ เฮนรี มินซ์เบิร์ก ในบทบาทต่างๆ 3 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์และถูกต้องเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) ของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม หาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของคะแนนจากการตอบแบบสอบถามที่วัดความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2

7. สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ในภาพรวม ทั้ง 3 ด้าน พบว่าความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่พบมากที่สุด คือ ด้านบทบาทเกี่ยวกับการตัดสินใจ ด้านที่พบรองลงมาคือ ด้านบทบาทเกี่ยวกับเรื่องระหว่างบุคคล ด้านที่พบน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ด้านบทบาทเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลข่าวสาร เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านบทบาทเกี่ยวกับเรื่องระหว่างบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่พบมากที่สุด คือ ผู้บริหารมี

ลักษณะเป็นสัญลักษณ์หรือเป็นตัวแทนของหน่วยงาน
ข้อที่พบรองลงมาคือ ผู้บริหารร่วมงานพิธีสำคัญต่างๆ ของ
ชุมชน และผู้บริหารติดต่อขอความร่วมมือกับหน่วยงาน
อื่นๆ ด้านที่พบน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารประสานกับ
หน่วยงานอื่นๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กร

ด้านบทบาทเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลข่าวสาร
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่พบมากที่สุด คือ ผู้บริหารเก็บ
รวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ นำมา
วิเคราะห์หาเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ ข้อที่พบ
รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการจัดการความรู้สะสมข่าวสาร
และความรู้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง
และผู้บริหารแจ้งให้ผู้บังคับทราบบความต้องการก่อน
ทุกครั้งในการปฏิบัติงานร่วมกัน และผู้บริหารเป็นนัก
สะสมความรู้ ต้องรู้ว่าข่าวสารใดสำคัญ และรู้จัก
ถ่ายทอดให้คนอื่นเข้าใจ ข้อที่พบน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ
ผู้บริหารส่งเสริมให้ดำเนินการจัดทำวารสารและจุลสาร
ของหน่วยงาน

ด้านบทบาทเกี่ยวกับการตัดสินใจ ภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ข้อที่พบมากที่สุด คือ ผู้บริหาร ก่อนการ
ตัดสินใจทุกครั้ง มีการวางแผนงบประมาณอย่าง
รอบคอบ ข้อที่พบรองลงมาคือ ผู้บริหารไม่เพิกเฉย และให้
ความสำคัญกับปัญหาทุกปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน
และระหว่างหน่วยงาน และผู้บริหารระดับสูงควรมีส่วน
ร่วมในการเจรจาต่อรองที่เกิดขึ้นระหว่างส่วนต่างๆ ใน
องค์กร ข้อที่พบน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหาร บริหารงาน
โดยมุ่งให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่
องค์กร

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มี
ต่อบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความ
คิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2
จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ปฏิบัติหน้าที่
และระดับการศึกษาจากผลการวิจัย พบว่า

2.1 ความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูและ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ในแต่
ละด้าน และโดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 ความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูและ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ตามตำแหน่งงาน โดย
ภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ.01 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่ไม่พบความ
แตกต่างคือ ด้านบทบาทเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลข่าวสาร

2.3 ความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูและ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ระดับการศึกษาในแต่ละ
ระดับ และโดยภาพรวมมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

2.4 ความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูและ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ประสบการณ์การ
ปฏิบัติหน้าที่ ในแต่ละด้าน และโดยภาพรวมมีความ
คิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

8. อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยความคิดเห็นที่มีต่อ
บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็น
ของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ใน
ภาพรวม ทั้ง 3 ด้าน ด้านที่พบมากที่สุด คือ ด้านบทบาท
เกี่ยวกับการตัดสินใจ พบว่าความคิดเห็นที่มีต่อบทบาท
ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู
และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ในภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดหลักเกณฑ์
ในการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด โดยให้มีการ
สอบคัดเลือก จากการสอบข้อเขียน การแสดงวิสัยทัศน์
การประเมินผลงาน และประสบการณ์เดิมโดยผู้ที่จะมา
เป็นผู้บริหารนั้นต้องผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่
กำหนดทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจใน
บทบาทหน้าที่ของตนประกอบกับสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ได้จัด
โครงการอบรมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารอย่าง
ต่อเนื่อง โดยกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี
งบประมาณทุกปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวนิตี
เศาณานนท์ (2544 : 141 - 145) ผู้นำต้องสร้างความ
ชัดเจนนาภาระหน้าที่และวัตถุประสงค์ของการการ
ปฏิบัติงาน โดยการมอบหมายงานให้คำชี้แนะวิธีการ

ทำงานความรับผิดชอบต่องานนั้น เน้นวัตถุประสงค์ของงาน กำหนดเวลาในการทำงานและความคาดหวังต่อผลงานให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบอย่างชัดเจน ในขณะที่กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ เป็นบทบาทที่ผู้บริหารแสดงออกมากที่สุด หมายความว่าผู้บริหารต้องการให้ผู้บังคับบัญชารักษาระเบียบวินัย ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับ ผู้บริหารที่ดีต้องกล้าที่จะตัดสินใจในการแก้ปัญหาโดยเฉพาะปัญหาเฉพาะหน้าได้ ซึ่งเป็นบทบาทที่ผู้บริหารต้องใช้เป็นอย่างมากในการบริหารงาน สอดคล้องกับแนวคิดของธวัช บุญยณ (2547 : 3) กล่าวว่า บทบาทเป็นนักแก้ปัญหา ผู้บริหารจะเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ฉุกเฉินที่เกิดขึ้นอย่างทันทีทันใด ซึ่งไม่สามารถละเลยได้ ผู้บริหารต้องรับรู้ถึงความผิดปกติหรือความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากปัญหาต่างๆ และมีความตั้งใจในการแก้ปัญหาให้ประสบผลสำเร็จ ปัญหาหรือเหตุการณ์ฉุกเฉินเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่ได้คาดการณ์ไว้ล่วงหน้า

ด้านบทบาทเกี่ยวกับเรื่องระหว่างบุคคล บทบาทนี้ของผู้บริหารจะหมายถึง การเข้าร่วมงานพิธีต่างๆ ทั้ง ภายในและภายนอกสถานที่ ทั้งนี้ผู้บริหารได้แสดงบทบาทด้านนี้มาก ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญอย่างมาก เพราะมีผลเกี่ยวกับการบริหารงานและพัฒนาองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้บริหารจึงมีลักษณะเป็นสัญลักษณ์ขององค์กรหรือหน่วยงานนั้นไป บทบาทนี้ประกอบไปด้วยหน้าที่ในการลงนามสัญญาต่างๆ เป็นประธานการประชุมและพิธีต่างๆ ขององค์กรร่วมงานพิธีสำคัญต่างๆ ของชุมชน และต้อนรับแขกผู้มาเยี่ยมชมดูงานขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ ธวัช บุญยณ (2547 : 1) ได้กล่าวว่า บทบาทการเป็นประมุขหรือประธานขององค์กร สืบจากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจอย่างเป็นทางการในฐานะของหัวหน้าองค์กร จึงถูกกำหนดให้แสดงหน้าที่เป็นตัวแทน หรือสัญลักษณ์ขององค์กร ที่ถูกต้องตามกฎหมายหรือลักษณะของสังคม โดยภาระหน้าที่ประกอบด้วยภาระลงนามในเอกสาร ประธาน การประชุมและพิธีการต่างๆ การเข้าร่วมในพิธีการทางศาสนา และต้อนรับผู้ที่มาเยี่ยมองค์กรอย่างเป็นทางการ ซึ่งแสดงออกถึงความเป็นผู้นำ สอดคล้องกับแนวคิดของวิพากษ์ โรจน์แพทย์ (2534 : 11 - 12) ที่กล่าวว่า บทบาทที่เห็นได้ชัดเจนที่สุดของผู้นำในฐานะผู้บริหารซึ่งจะทำหน้าที่ประสานงานระหว่างกลุ่มต่างๆ ในองค์กร หรือในฐานะผู้ประสานงานภายในกลุ่มที่ตนเป็น

ผู้บริหาร คอยช่วยให้งานของบุคลากรทุกคนดำเนินไปได้ด้วยดี เป็นผู้คุมนโยบายและกำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่มและรับผิดชอบคอยดูแลนโยบายและวัตถุประสงค์ของกลุ่มให้มีการปฏิบัติ โดยครบถ้วนถูกต้อง ในขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม เป็นสิ่งที่ผู้บริหารแสดงบทบาทมากที่สุด และด้านบทบาทเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลข่าวสาร แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารเข้าใจทัศนคติในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ อาคม วัตโสธ (2547 : 5) กล่าวว่าองค์การจำเป็นต้องมีผู้นำไว้ ธรรมชาติของสมาชิกภายในองค์กร มนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญขององค์กร แต่เนื่องจากมนุษย์มีความแตกต่างกันด้านความสามารถ ความถนัด ความต้องการ พฤติกรรม ความคิด ทัศนคติ วุฒิภาวะ อายุหรือประสบการณ์ การคงไว้ซึ่งความร่วมมือของสมาชิกในองค์กรต้องอาศัยผู้นำคอยกระตุ้นจูงใจ และประสานสมาชิกให้สามารถทำงานร่วมกันได้ ผู้นำจะเป็นคนสร้างภาพพจน์และจุดหมายขององค์กรให้ชัดเจนว่าจะดำเนินไปทิศทางใด ในขณะที่กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า แจ้งเหตุผลประกอบให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบความเคลื่อนไหวต่างๆ ของสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา แสดงว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ได้มีการประชุมชี้แจงเรื่องราวต่างๆ ในการดำเนินงานภายในสถานศึกษาแก่ผู้บังคับบัญชาตลอด ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทการเผยแพร่ สอดคล้องกับแนวคิดของเทียน ทองแก้ว (2550 : บทคัดย่อ) กล่าวว่า บทบาทเป็นผู้เผยแพร่หรือแจกจ่ายข้อมูล เป้าหมายสำคัญคือ ต้องการให้ทุกคนรู้เป้าหมาย นโยบาย แนวทางและวิธีการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องรู้ข้อมูล รู้เป้าหมาย นโยบาย แนวทางและวิธีการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องรู้ข้อมูล รู้เป้าหมายซึ่งเป็นความต้องการของผู้บริหาร ผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลสาระสำคัญและความต้องการกระจายการรับรู้และเข้าใจไปทั่วทุกคนเป็นความรู้ที่เผยแพร่ออกไปจากผู้บริหารที่เรียกว่า Explicit knowledge ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสาร และมีศิลปะในการถ่ายทอดสื่อต่างๆ ซึ่งเป็นศิลปะของผู้นำและมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช (2536 : 31 - 33) สรุปได้ว่า ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการสื่อสารทั้งในภาษาพูดและการเขียน รู้จักใช้สื่อต่างๆ เพื่อการสื่อสารและควรมีความสามารถในการประชาสัมพันธ์ ผู้นำ

จะต้องมีความสามารถในการสื่อสาร รู้จักการสร้างภาพพจน์ที่ดี รู้จักพลวัตของกลุ่ม รู้จักและเข้าใจการเผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อและวิธีการต่างๆ

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ปฏิบัติหน้าที่ และระดับการศึกษา จากผลการวิจัย พบว่า เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละด้าน และโดยภาพรวมมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาได้เข้าอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงานได้มีความรู้ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 รวมทั้งมีผลการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อประเมินคุณภาพการศึกษาอยู่ตลอดเวลา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการและเพิ่มทักษะ การปฏิบัติงานของบุคคลภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น สอดคล้องกับทวิพลศรีมหา (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเปรียบเทียบ เรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้ง 8 ด้าน คือด้านการเป็นผู้นำ ด้านการจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน ด้านการตัดสินใจ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการควบคุมการปฏิบัติงานและด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม และงานวิจัยของชัชวาล วิภาชาติ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะของครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดกระบี่ ผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทัศนคติต่อบทบาทผู้บริหารไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1 – 10 ปี และ 11 – 20 ปี มีทัศนคติต่อบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหาร

สูงกว่าครูอีกสองกลุ่ม ประสบการณ์ ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 21 – 30 ปี มีทัศนคติต่อบทบาทที่เป็นจริงของผู้บริหารสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ และทัศนคติของครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันที่มีต่อบทบาทที่เป็นจริงและที่คาดหวังโดยภาพรวมไม่ แตกต่างกัน ครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท มีทัศนคติสูงกว่าครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรี ตามตำแหน่งงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา ฉายวิวัฒน์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาบทบาทผู้นำท้องถิ่นในการมีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนคติของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ โดยมุ่งศึกษาเนื้อหาของการวิจัย 6 งาน คือ งาน วิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบุคคล งานธุรการ การเงิน งานอาคารสถานที่ งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่า เปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนต่อบทบาทผู้นำท้องถิ่นในการมีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามสถานของกลุ่มตัวอย่าง โดยภาพรวมมีทัศนคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า งานบุคลากร และงานธุรการ การเงิน มีทัศนคติแตกต่างกัน

9. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรนำผลวิจัยไปวางแผนหรือใช้เป็นแนวทางแก้ไข ปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาประสิทธิภาพ รวมถึงใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการกำหนดบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 เพื่อให้สอดคล้องกับความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา และการพัฒนาบุคลากรต่อไป

1.2 ควรศึกษาหาความรู้ และปรับปรุงบทบาทของผู้นำของผู้บริหารในด้านบทบาทเกี่ยวกับเรื่องระหว่างบุคคล และด้านบทบาทเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลข่าวสาร เพื่อสร้างความเข้าใจกันดีระหว่างในสถานศึกษา และองค์กรอื่นๆ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านบทบาทเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลข่าวสารซึ่งเป็นด้านที่พบน้อยกว่าด้านอื่นๆ ในเชิงลึก เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ชัดเจนถึงสาเหตุของข้อมูลมากยิ่งขึ้น

2.2 จากการศึกษาบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงควรทำการศึกษาบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรทำการศึกษาบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับบทบาทผู้นำในองค์การบริหารธุรกิจ เพื่อนำผลการวิจัยมาพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาให้ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

10. กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาและความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน อัสวภูมิ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา พี่น้อง ญาติมิตร และเพื่อที่เป็นกำลังใจ สนับสนุน คอยให้ความช่วยเหลือด้วยความรักและห่วงใยตลอดมา ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ประสบความสำเร็จ คุณค่าและคุณประโยชน์ที่เกิดจากการทำวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณแต่บุพการีผู้สร้างสรรค์ ความคิด ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

11. บรรณานุกรม

จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.

จิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2550). **เอกสารประกอบการสอนหลัก ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ธวัช บุญยมน. (2547). **ผู้บริหารทำอะไร**. พิษณุโลก: วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2545). **ภาวะผู้นำและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2536). **ประสบการณ์วิชาชีพบริหารรัฐกิจ**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

มนตรี จุฬารัตนพล. (2543). **รายงานการวิจัยเอกสารเรื่องนโยบายการผลิตและพัฒนาครู**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

วิเชียร วิทยอุดม. (2548). **ทฤษฎีองค์การ**. กรุงเทพฯ: อีระฟิล์มและโซเท็กซ์, 2548.

วิภากร ไร้วรรณ. **วรรณคดีของครูที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดเพชรบูรณ์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2534.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. **ข้อมูลสารสนเทศปีการศึกษา 2556**. กลุ่มนโยบายและแผน, 2556.

สมาน อัสวภูมิ. **การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ : แนวคิด ทฤษฎีและปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 5. อุบลราชธานี : โรงพิมพ์อุบลออฟเซตการพิมพ์, 2553.

อารี สันทรว. **ครูใหญ่คือแรงจูงใจของครู**. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2545.

อาคม วัดไธสง. **หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : กลุ่มงานบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2547.

เศวณิต เศษานนท์. **ภาวะผู้นำ**. นครราชสีมา : สถาบันราชภัฏนครราชสีมา, 2542.

อาคม วัดไธสง. **หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : กลุ่มงานบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2547.

อัจฉรา ฉายวิวัฒน์. บทบาทผู้นำท้องถิ่นในการมีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 2545.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครู
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29
Factors Affecting the Morale on work performance of the government teachers
in Basic Schools under The Secondary Educational Service Area Office 29

อรณา ศรีสมุทร,¹ รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน อัครวุฒิ²

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 34000

²คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 34000

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และอายุราชการ และเพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำนวน 412 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 86 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92 สถิติที่ใช้ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการทดสอบค่า F และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของ Scheffé จากผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านส่วนใหญ่อยู่ระดับมาก และมีรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด คือ คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=4.64$) ด้านความสำเร็จของงานของบุคคล ($\bar{X}=4.63$) และด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.53$)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และอายุราชการ พบว่า

2.1 ความคิดเห็นของผู้ผู้อำนวยการโรงเรียน และครู โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความสำเร็จของงานของบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้า

2.2 ความคิดเห็นของผู้ผู้อำนวยการโรงเรียน และครู โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้านแตกต่างกันคือ ด้านความสำเร็จของงานของบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

2.3 กลุ่มบุคคลที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี 10–20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้านแตกต่างกันคือ ด้านความสำเร็จของงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

3. แนวทางในการเสริมสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยเฉพาะในด้านที่มีขวัญกำลังใจต่ำมีดังนี้

3.1 ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา นั้นมีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารใช้เทคนิคการปกครองที่เหมาะสม เอื้ออาทร ให้เกียรติ และให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วม

3.2 ด้านสภาพการทำงาน มีข้อเสนอแนะในด้านกายภาพควรปรับปรุงอาคารสถานที่ ห้องทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ส่วนสภาพทางสังคมเน้นความสามัคคีเป็นหมู่คณะ

3.3 ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระบบงาน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และยึดหลักธรรมาภิบาล

คำสำคัญ: ขวัญกำลังใจ, ข้าราชการครู, สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ABSTRACTS

The research aimed to study and compare Factors Affecting the Morale on work performance of the government teachers in Basic Schools under The Secondary Educational Service Area Office 29 as classified by sex, positions, and work tenure and to examine the guidelines to construct the factors which could positively affect the morale of the teachers in the study. The samples in the study were 412 school directors and teachers in the area under study, obtained by a stratified random sampling. The research instrument was a five-rating scale of 86 items with a reliability value equivalent to .92. Statistics used were percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test, and Scheffe's paired method. The research findings were as follows.

1. As perceived by the teachers, the factors could affect the morale of the teachers at a high level. The aspect with a maximum value was a recognition ($\bar{X} = 4.64$), work success ($\bar{X} = 4.63$) and progress ($\bar{X} = 4.53$).

2. Considering a comparison of the opinions of the teachers on the factors in the study, the following were found.

2.1 The school administrators and the teachers who were different in gender held no different opinions. Their opinions were different with a statistical significance of .05 in light of work success, nature of the work and progress.

2.2 The school administrators and the teachers who were different in positions held different opinions with a statistical significance of .05. As for individual aspects, it was found that the opinions were different in terms of work success, nature of the given work, responsibility, progress, salary, relations with both the superiors and the subordinates, colleagues, policy and administration, working conditions, job stability and governance.

2.3 As classified by working years, it was found that the subjects whose working years were different held different opinions with a statistical significance of .05. The opinions were different in respect of work success, acceptance, nature of the work, relations with the superiors and the subordinates, colleagues, policy and administration, working conditions, work stability and governance.

3. The guidelines for constructing the factors which could positively affect the morale of the teachers in the study were as follows.

3.1 On the governance of the administrators: it is advised that the administrators should use an appropriate and hospitable approach. The subordinates should play a part in working.



3.2 the working conditions: the physical environments should be improved to be more pleasant and favorable to work. Social harmony is also required for more efficiency.

3.3 On policy and administration: the working system should be improved; all concerned should participate and voice their opinions. The principle of good governance should be observed.

Key Words: morale, teachers, basic education.

1. บทนำ

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 37 การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพในรูปแบบการศึกษานอกระบบหรือการศึกษาตามอัธยาศัย สำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษการจัดการศึกษาทางไกล และการจัดการศึกษาที่ให้บริการในหลายเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 37 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาตรา 33 การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษาโดยคำนึงถึงระดับของการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และมีความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา ให้รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของสภาการศึกษามีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษากำหนดพื้นที่การศึกษาเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาโดยได้กำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเป็น 42 เขต

การจัดการศึกษาตามกระบวนการบริหารการศึกษา ที่ให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการบริหารจัดการนั้น เมื่อผลการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จก็จะส่งผลต่อบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ ซึ่งการบริหารการศึกษาในโรงเรียนนอกจากบทบาทการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว ยังต้องอาศัยสิ่งอื่นอีกมากที่จะส่งผลต่อบุคลากร เช่น ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ สถานภาพ และการได้รับการยอมรับสิ่งอำนวยความสะดวก ความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ความเชื่อมั่นและ

นับถือในตัวผู้บริหารความมั่นคงปลอดภัย ความเพียงพอของรายได้ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน และสัมพันธภาพระหว่างคณะครู เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับ วิจิตร อวาทกุล (2542,224) ถ้าบุคคลในองค์กรมีขวัญและกำลังใจที่ดี ก็เป็นองค์ประกอบในองค์การมีขวัญและกำลังใจที่ดี ก็เป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารและการปฏิบัติงาน ความเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การให้การช่วยเหลือสนับสนุนบุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ตนปฏิบัติเกิดความกระตือรือร้น บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จภายในองค์กรที่มีระบบการบริหารที่ดี มีการนิเทศงานมีการติดตามประเมินผลทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์และนโยบาย การให้บำเหน็จรางวัลมีความสำคัญและส่งผลต่อขวัญของคนในองค์กรเดียวกัน

ขวัญกำลังใจของบุคคลหรือกลุ่มคนในหน่วยงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งที่จะทำให้งานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และจะช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่เกื้อกูลต่อการปฏิบัติการ ซึ่งสิ่งนั้นมีหลายประการ คือ มีความสนใจ ศรัทธา และเชื่อมั่นต่อหน่วยงาน มีความเสียสละและรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับแสวง ศรีพัฒน์ (2544 : 16) ได้กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานนั้น ตัวแปรสำคัญที่จะทำให้งานบรรลุหรือมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ก็คือขวัญของบุคคลและหมู่คณะนั่นเองเพราะว่าขวัญกำลังใจของบุคคล จะแสดงออกถึงพฤติกรรมในการทำงานว่าพอใจหรือไม่พอใจ มีความสุขหรือไม่มีความสุขเมื่อใดที่ขวัญของบุคคลและหมู่คณะสูง ผลงานก็สูงตามไปด้วย แต่เมื่อใดบุคคลและหมู่คณะมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ผลงานก็จะต่ำและขาดประสิทธิภาพตามไปด้วย

การที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ก็ต่อเมื่อมีขวัญกำลังใจที่ดีได้รับการตอบสนองด้านความต้องการอย่างเหมาะสม เพราะขวัญและกำลังใจย่อมก่อให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจของบุคคลหรือกลุ่มคนใน

หน่วยงานเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งประการหนึ่งที่จะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจจะช่วยก่อให้เกิดประโยชน์ที่เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานหลายประการ คือ มีความสนใจศรัทธา และเชื่อมั่นต่อหน่วยงาน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความร่วมมือ ร่วมใจต่อผู้บังคับบัญชา มีความเสียสละ และรับผิดชอบงานอย่างเต็มความสามารถ (สมาคมศึกษาธิการแห่งประเทศไทย. 2536 : 322) นอกจากนี้ ขวัญและกำลังใจของบุคคลยังแสดงออกถึงพฤติกรรมในการทำงานว่าพอใจหรือไม่มีความสุขหรือไม่ เมื่อใดที่มีขวัญของบุคคลและหมู่คณะระดับสูงผลงานก็จะสูงตามไปด้วย แต่เมื่อใดที่บุคคลและหมู่คณะมีขวัญในการทำงานในระดับต่ำผลงานก็จะต่ำไปด้วย (แสวง ศิริวัฒน์. 2544 : 16)

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากคนหรือบุคลากรในองค์กรซึ่งส่งผลเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (อนันต์ พรหมบังเกิด, 2547 : 4) ซึ่งได้ศึกษาพบว่า คนเราต้องการความสุขจากการทำงานและผลที่ตามมาคือความพึงพอใจในการทำงาน องค์ประกอบสำคัญที่สามารถทำให้เกิดความสุขจากการปฏิบัติงานมีอยู่สองปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้น มีองค์ประกอบ 5 ประการคือความสำเร็จในการทำงาน ความรู้สึกในความรับผิดชอบ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้า ประการที่ 2 คือ ปัจจัยค้ำจุน มีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ เงินเดือน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา จากแนวคิดของทฤษฎีนี้สรุปว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 เพราะเชื่อว่าการทำงานหนึ่งงานจะออกมาดีมีคุณภาพหรือไม่เสร็จทันเวลาหรือได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในองค์กรและส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานจะส่งผลต่อความคิด

ความรู้สึก อารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานซึ่งก็หมายถึงขวัญและกำลังใจในการทำงานด้วยด้วยเหตุที่บรรยากาศในสถานที่ทำงานความสัมพันธ์ที่ดีของกลุ่มทำงาน สนุกกับการทำงานร่วมกันเป็นทีม เห็นประโยชน์ รับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน ช่วยกันแก้ไขปัญหาในงาน พฤติกรรมที่แสดงออกทางสีหน้าและท่าทางสิ่งเหล่านี้ถ้าทุกคนร่วมมือร่วมใจกันก็จะส่งผลให้สถานที่ทำงานน่าทำงาน และสามารถทำงานได้ง่ายขึ้น สะดวกสบายขึ้น ปัญหาที่เคยมี เราก็จะมีส่วนในการแก้ไขปัญหาเราก็จะรู้สึกมั่นใจ ภาคภูมิใจ ได้รับการยอมรับ เพราะเชื่อว่า เมื่อทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และผู้เกี่ยวข้องนำไปปรับปรุงใช้กับหน่วยงาน ขวัญกำลังใจของข้าราชการครูดีขึ้น และเมื่อข้าราชการครูได้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจย่อมก่อให้เกิดความสุขและมีขวัญดีส่งผลไปถึงคุณภาพของการปฏิบัติงานผลก็คือ ขวัญกำลังใจในการทำงานที่สูงขึ้นนั่นเอง

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และอายุราชการ

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29

3. ขอบเขตการวิจัย

1) ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าได้แก่ข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 81 คน และครู จำนวน 3,468 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970 : 53) จำแนกเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 66 คน และครู จำนวน 346 คน รวมทั้งสิ้น 412 คน

3) ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจำแนกตาม

1. เพศ ได้แก่ ชาย และหญิง

2. ตำแหน่ง จำแนกเป็น ผู้อำนวยการโรงเรียน และครู

3. อายุราชการ จำแนก ได้แก่ ต่ำกว่า 10 ปี 10–20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป

ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ประกอบด้วย 2 ปัจจัยคือ 1) ปัจจัยเชิงใจ (Motivation Factors) ความสำเร็จของงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า 2) ปัจจัยค่าจูง (Hygiene factors) เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงใน การทำงาน วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

4. วิธีดำเนินการวิจัย

1. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำนวน 86 ข้อ มีความค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ .92

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำหนังสือราชการเพื่อไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเก็บ

แบบสอบถามและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยการใช้คำนวณด้วยสถิติพื้นฐานและเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยจำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง และอายุราชการ ด้วยการทดสอบค่า t และการทดสอบค่า F วิเคราะห์รายด้านและโดยรวมทุกด้าน เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของ Scheffé

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการทดสอบค่า F และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของ Scheffé

6. สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 โดยภาพรวมและรายด้าน ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.64$) ด้านความสำเร็จของงานของบุคคลอยู่ในระดับ มากที่สุด($\bar{X}=4.63$) และด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.53$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=3.95$)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครูที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของ

ข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29

2.1 ความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครูที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

2.2 ความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครูที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 จำแนกตามอายุราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครูที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 จำแนกตามอายุราชการ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่ามี เพียง 3 ด้าน ที่ไม่แตกต่างกันคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านเงินเดือน

3. แนวทางในการเสริมสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษา สรุปได้ ดังนี้

3.1 ความสำเร็จของงานของบุคคล ควรมีการมอบหมายงานตามความถนัดที่ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา หรือการได้รับโอกาสให้ทำงานที่มีลักษณะสำคัญและการสนับสนุนส่งเสริมให้พัฒนาตนเองให้มีผลงานเข้าประกวดเพื่อกระตุ้นการสร้างบรรยากาศการยกย่องชมเชยเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2 การได้รับการยอมรับนับถือ ควรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารในองค์กร การได้รับความไว้วางใจต่อผู้มีประสบการณ์มีผลงานเป็นเชิงประจักษ์

เผยแพร่ผลงานการปฏิบัติงานมีผลงานปรากฏการให้กำลังใจที่แสดงออกจากผู้บังคับบัญชาหรือจากเพื่อนร่วมงานซึ่งแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อทำงานได้บรรลุผลสำเร็จในงาน

3.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ควรเป็นงานที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล บางครั้งงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความถนัดแต่ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านการปฏิบัติงาน การมอบหมายภาระหน้าที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งให้สมดุลในการปฏิบัติงาน และมีการกระจายการแบ่งงานที่เหมาะสมของแต่ละบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้โดยลำพังผู้เดียวตามเป้าหมายอย่างชัดเจน

3.4 ความรับผิดชอบ ควรมีปริมาณงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคลในองค์กรพร้อมการกระจายความรับผิดชอบให้ทั่วถึงและอำนาจบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบให้มีส่วนร่วมคิดร่วมทำในเชิงบริหารมากขึ้น สร้างความตระหนักความสำคัญในงานที่ทำหรือการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ

3.5 ความก้าวหน้า ควรมีการสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อและศึกษาดูงาน การทำวิจัยในชั้นเรียนส่งเสริมการพัฒนาด้านวิชาชีพกับบุคลากรมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลายโดยนำไปสู่การปฏิบัติที่มีการประเมินและติดตาม การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

3.6 เงินเดือน ควรมีการพิจารณาเงินเดือนเมื่อเทียบกับสภาวะปัจจุบันให้เหมาะสมโดยพิจารณาความเหมาะสมทั้งเรื่องงาน ความเป็นกัลยาณมิตร ความสามัคคี การประเมินขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม ร่วมผลักดันการทำงานอย่างเป็นซึ่งเป็นผลทางการประเมินที่มีคุณภาพเพื่อเป็นแรงผลักดันในการทำงานให้มีความพึงพอใจต่อบุคลากรซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่ง

3.7 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ควรมีการปกครองอย่างเป็นกันเองให้ความยุติธรรมเสมอภาคโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานสร้างบรรยากาศความสัมพันธ์อันดีนอกรอบในการเอื้ออาทรต่อผู้ได้บังคับบัญชา สร้างความสมานฉันท์และสามัคคีในองค์กรและการจัดกิจกรรม

พบปะสังสรรค์สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

3.8 นโยบายและการบริหารงาน ควรมีการจัดการบริหารระบบงานในองค์การชัดเจน ครอบคลุมงบประมาณเพียงพอทั่วถึงสามารถปฏิบัติได้จริงตามความเหมาะสมเพื่อสนองต่อความต้องการต่อการปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระรับรู้รับฟังข้อเสนอเพื่อนำมาพัฒนาตามขั้นตอนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมคิดร่วมทำ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและการบริหารตามมาตรฐานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

3.9 สภาพการทำงาน ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบชัดเจนให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับปริมาณงาน การปรับปรุงอาคารสถานที่ ห้อง โต๊ะทำงาน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน ควรมีคุณภาพที่ดีทันสมัยเพียงพอต่อการใช้งาน และการสร้างความสามัคคีในหมู่คณะเพื่อเพิ่มบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานให้มีความพึงพอใจต่อผู้ปฏิบัติงาน

3.10 ความมั่นคงในการทำงาน ควรมีการจัดโครงสร้างการบริหารองค์การที่เป็นอยู่ในปัจจุบันให้เหมาะสมมั่นคงในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานในด้านสวัสดิการต่างๆ และการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยไม่เสี่ยงอันตรายต่อตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันเพื่อความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในองค์การโดยมุ่งเน้นประสิทธิภาพในการทำงาน

3.11 วิถีการปกครองของ ผู้บังคับบัญชา ควรมีการใช้เทคนิคในการปกครองให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน การให้ความเสมอภาค มีอารมณ์มั่นคงมีความรู้ความเข้าใจอาทรของการให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญโดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความยุติธรรมเป็นแบบกัลยาณมิตรโดยใช้วิธีการปกครองโดยใช้หลักธรรมาภิบาลดีที่สุด

7. การอภิปรายผล

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 โดยภาพรวมและรายด้าน ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.64$) ด้านความสำเร็จของงานของบุคคล อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.63$) และด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.53$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=3.95$) ทั้งนี้เพราะว่า ความพึงพอใจสถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อม การบริหารงาน อาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ เพียงพอ ทั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของทวนทอง เอี่ยมสุวรรณ (2544 : 76-82) ที่ศึกษาปัจจัย ที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชลบุรี พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ อัมพร ตาควานิ (2550 : 59-60) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของบุคลากรราชทัณฑ์ที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ : กรณีศึกษาเรือนจำกลางเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ขวัญและกำลังใจของบุคลากรราชทัณฑ์เรือนจำกลางเชียงรายได้ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิศรุต ภิรมย์ราบ (2548 : 52-54) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนกองบัญชาการศูนย์สงครามพิเศษ พบว่า ระดับขวัญของนายทหารประทวนของกองบัญชาการศูนย์สงครามพิเศษ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร มีการมอบหมายงานในหน้าที่อย่างเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ มีการส่งข้าราชการครูเข้ารับการอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน รับผิดชอบอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอจนทำให้ข้าราชการครูมีความพึงพอใจและมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และอายุราชการ

2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนก ตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความสำเร็จของงานของบุคคล ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้า ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในสามด้านมีผลเชิงบวกที่ทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสวน ยุคล ทองตัน (2537 : 56) ศึกษาเกี่ยวกับขวัญขวัญของลูกจ้างประจำในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลปรากฏว่า โดยภาพรวมลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัยมีขวัญอยู่ในระดับสูงและเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขวัญจำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคลแล้วพบว่า ลูกจ้างประจำที่มีความต่างกัน ใน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ ระดับขั้นเงินเดือน และลักษณะหน่วยงานที่ปฏิบัติมีขวัญไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของสันต์ พลั้วพันธ์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา : มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร และเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจตามสภาพส่วนบุคคลคือ อายุ เงินเดือน เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบัญชา บุญสม (2547 : 48) ที่พบว่าครู – อาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 3 สวนหลวง ร.9 ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของชวนชัย เชื้อสาธุน และคนอื่นๆ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี พบว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี ที่มีเพศต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน และ

สอดคล้องกับผลการวิจัยของรุ่งทิพย์ บุญจำรูญ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคอีสานตอนล่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านการได้รับการยอมรับนับถือทั้งนี้เนื่องจากไม่ว่าผู้อำนวยการโรงเรียนและครู ต่างได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมอย่างเท่าเทียมกัน จึงทำให้ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามตำแหน่งไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวันเพ็ญ ยอดยาดี (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำสำนักงานเลขานุการองค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.) ซึ่งปฏิบัติงานประจำอยู่ในกรุงเทพฯ จำนวน 200 พบว่า พนักงานโดยส่วนรวมมีระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูงเล็กน้อย ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญ ตำแหน่งกับระดับกำลังขวัญ พบว่า ตำแหน่งนั้นไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับกำลังขวัญ กล่าวคือทั้งพนักงานและผู้บริหารจะมีกำลังขวัญที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของแสงอุทัย สุวรรณโชติ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญของข้าราชการสำนักงานป่าไม้เขตเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานป่าไม้เขตเชียงใหม่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือนต่างกัน มีระดับขวัญที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้าราชการสำนักงานป่าไม้เขตเชียงใหม่ที่มีอายุ อายุราชการ และตำแหน่งต่างกัน มีระดับขวัญที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวณี ติรณะ (2545 : 6259) ได้ทำการศึกษาวขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดนครปฐม พบว่าระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อแยกการพิจารณาภายในองค์ประกอบพบว่าอยู่ในระดับสูง 3 ด้าน คือ ด้านภาวะความกดดันของชุมชน ด้านความพอใจในหน้าที่การงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครูตามลำดับเมื่อจำแนกตามเพศตำแหน่งหน้าที่การงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามอายุราชการ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามี เพียง 3 ด้าน ที่ไม่แตกต่างกัน คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านเงินเดือนทั้งนี้เป็นเพราะว่า ความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู ต่างมีความคาดหวังในการทำงานซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานเหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณ ศรีวรรณชาติ (2529 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีอายุ วุฒิ เงินเดือน ประสบการณ์ ขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน มีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของยุคล ทองตัน (2537 : 56) ศึกษาเกี่ยวกับขวัญของลูกจ้างประจำในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลปรากฏว่า โดยภาพรวมลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัยมีขวัญอยู่ในระดับสูงและเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขวัญ จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคลแล้วพบว่า ลูกจ้างประจำที่มีความต่างกัน ใน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ ระดับขั้นเงินเดือน และลักษณะหน่วยงานที่ปฏิบัติมีขวัญไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของแสงอุทัย สุวรรณโชติ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญของข้าราชการสำนักงานป่าไม้เขตเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานป่าไม้เขตเชียงใหม่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือนต่างกัน มีระดับขวัญที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน

ข้าราชการสำนักงานป่าไม้เขตเชียงใหม่ที่มีอายุ อายุราชการ และตำแหน่งต่างกัน มีระดับขวัญที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของบัญชา บุญสม (2547 : 48) ที่พบว่าครู – อาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ฝ่ายการปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 3 สวนหลวง ร.9 ที่มีรายได้ที่รับต่อเดือนต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการเสริมสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยเฉพาะในด้านที่มีขวัญกำลังใจต่ำมีดังนี้

3.1 ด้านวิธีการปกครอง ของผู้บังคับบัญชา นั้นมีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารใช้เทคนิคการปกครองที่เหมาะสม เอื้ออาทร ให้เกียรติ และให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม

3.2 ด้านสภาพการทำงาน มีข้อเสนอแนะในด้านกายภาพควรปรับปรุงอาคารสถานที่ห้องทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ส่วนสภาพทางสังคมเน้นความสามัคคีเป็นหมู่คณะ

3.3 ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระบบงาน การมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น และยึดหลักธรรมาภิบาล

8. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างอิสระสามารถปฏิบัติในสิ่งที่ชอบตามความคิดของตนเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้และค้นคว้าอยู่เสมอ

2. ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนให้ขวัญกำลังใจแก่ครูที่มีความตั้งใจเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน และสามารถรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติได้ครบถ้วนสมบูรณ์

3. สถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการมอบหมายงานให้ทำ และความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่มีความก้าวหน้า เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเวลาที่กำหนด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสภาพและสาเหตุที่ทำให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

2. ควรศึกษาการประเมินผล และติดตามการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในแต่ละเขตพื้นที่

3. ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อทราบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีสภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากน้อยต่างกันอย่างไร และมีสาเหตุอะไรเพื่อแนวทางหรือวิธีการป้องกันแก้ไขต่อไป

9. กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือทางวิชาการอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. สมาน อัครภูมิ ประธานกรรมการที่ปรึกษา ที่ได้ให้ความรู้และคำแนะนำตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง

10. เอกสารอ้างอิง

ชวนชัย เชื้อสาธุน และคนอื่นๆ. **ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี**. อุบลราชธานี: สำนักวิจัยสถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, 2540.

ทวนทอง เอี่ยมสุวรรณ. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดชลบุรี**. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.

บัญชา สมบุญ. **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานครู-อาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ฝ่ายการปกครอง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 3 สวนหลวง ร.9. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**, 2547.

ยุคล ทองตัน. **ขวัญ ของลูกจ้าง ประจำในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2537.

รุ่งทิพย์ บุญจำรูญ. **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคอีสานตอนล่างสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2552.

วสันต์ พลัวพันธ์. **การศึกษาขวัญกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา : มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร**. วิทยานิพนธ์อุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2550.

วันเพ็ญ ยอดยาดี. **กำลังใจขวัญในการปฏิบัติงานวิทยานิพนธ์ของพนักงานประจำสำนักเลขานุการองค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์**. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีสังคม, 2536.

วิจิตร อวาทกุล. **เทคนิคมนุษยสัมพันธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮาส์, 2542. วิศรุต ภิรมย์ราบ. **การศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองบัญชาการศูนย์สงครามพิเศษ**. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548

สุวณี ตรีละ. **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏนครปฐม, 2545.

แสวง ศิริพัฒน์. **ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดหนองบัวลำภู**. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2544.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29, **แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29**. 2556.

แสงอุทัย สุวรรณโชติ. ขวัญของข้าราชการสำนักงาน

ป่าไม้เขตเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์วิทยา

ศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,

2544.

อรณา ศรีสมุทร. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการ

ปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของ

ข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 29. วิทยานิพนธ์ครุศา

สตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ

อุบลราชธานี, 2558.

อนันต์ พรหมบังเกิด. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษานครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์

ปรัชญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ

นครศรีธรรมราช, 2547.

อัมพร ตาคำนิล. ขวัญและกำลังใจของบุคลากร

ราชทัณฑ์ที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ :

กรณีศึกษาเรือนจำกลางเชียงใหม่

จังหวัดเชียงราย. การศึกษาอิสระรัฐ

ประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2550.

ศึกษาผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครูใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28
The Study of the Operation of School Children Counseling System according
to Teachers' Opinion from the Secondary Educational Service Area Office 28

พัชรพลย์ บรรเทา

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 34000

Kwan_pa_ba@hotmail.co.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครู เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน รวมถึงปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะทั้ง 5 ด้าน ตามตำแหน่งและขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำนวน 330 คน เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีผลการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เพราะในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาได้มีการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่องานทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัญหาที่พบคือโรงเรียนจัดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนไม่เพียงพอและไม่ต่อเนื่อง ปัญหาการย้ายหรือเปลี่ยนผู้บริหารบ่อยครั้ง ข้อเสนอแนะคือด้านการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนและผู้ปกครองต้องร่วมมือกันอย่างจริงจัง นอกจากนี้ควรจัดหางบประมาณในการเยี่ยมบ้านนักเรียนให้แก่ครูที่ปรึกษาและติดตามผลการปฏิบัติงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ : ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ,ข้าราชการครู,สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

Abstract

The research is aimed 1) to study the operation of the school children counseling system according to teachers' opinion. 2) To compare their opinion which relates to the operation of the school children counseling system. 3) To study the problems and the recommendations for five aspects researched in the questionnaire. The sample used in the study, 330 directors and teachers from the secondary educational service area office 28. The research instrument was a five-rating scale questionnaire.

The study found that the operation of the school children counseling system was of a high level (4.00). There were no differences found in the comparison of the opinion of different position for five aspects. However, there was statistically significant on the difference of type of school (p. value 0.5). The problems of the operation of the school children counseling system were insufficient budget and the frequency of the transfer of the director. Some recommendations of how to operate the school children counseling system were the school and their parents had to cooperate with each other. Furthermore, they should have a budget for continuously supporting the operation of the school children counseling system.

Keywords : School children counseling system, teacher, the secondary educational service area office 28

1. บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 ก : 3-4) กล่าวว่าการพัฒนาให้นักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม และวิถีชีวิตที่เป็นสุขตามสังคมที่มุ่งหวัง โดยผ่านกระบวนการทางการศึกษา การศึกษานั้นนอกจากจะดำเนินการด้วยการส่งเสริม สนับสนุนนักเรียนแล้ว การป้องกันและการแก้ไขช่วยเหลือปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับนักเรียนก็เป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เนื่องจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ทั้งด้านการสื่อสาร เทคโนโลยี ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาการระบาดของสารเสพติด ปัญหาครอบครัว ล้วนก่อให้เกิดความทุกข์ ความวิตกกังวล ความเครียด การปรับตัวไม่เหมาะสมที่เป็นผลเสียต่อสุขภาพจิตและสุขภาพกายของทุกคนที่เกี่ยวข้อง สถาบันการศึกษาจึงเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้พัฒนาอย่างเหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป โรงเรียนมัธยมศึกษาถือว่าเป็นสถาบันการศึกษารูปแบบหนึ่งที่มีการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ทั้งวิชาการและวิชาชีพที่เหมาะสมกับวัย ความต้องการ ความสนใจ และรู้จักเลือกอาชีพที่เป็นประโยชน์แก่ตนเองและสังคม รวมทั้งดำเนินการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้เรียนรู้ ให้รู้จักคิด วิเคราะห์ปัญหา สามารถปรับตัว พัฒนาดตนเองและพัฒนาสังคมได้ ดังนั้น การเอาใจใส่ของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ในการจัดการศึกษาและบริหารการศึกษาจึงถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญในการศึกษา ยุคใหม่ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นการดำเนินงานที่ต้องอาศัยปัจจัยหรือองค์ประกอบหลายส่วนในการดำเนินงาน ยึดหลักความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ปัจจัยด้านเทคนิควิธีการและเครื่องมือในการดำเนินงานที่ชัดเจน และด้านกระบวนการดำเนินงานซึ่งมีองค์ประกอบ ที่สำคัญ 5 ด้านคือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมพัฒนานักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน และการส่งต่อ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2547 ข : 5)

การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน จึงมีคุณค่าและความจำเป็นที่สถานศึกษาจะต้องนำไปปฏิบัติให้เกิดผลกับนักเรียนอย่างเป็นระบบ

อย่างไรก็ตาม สถานศึกษาแต่ละแห่งจะมีการส่งเสริมพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลายแตกต่างกัน โดยมีหลักการสำคัญตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนซึ่งมีจุดเน้นที่ต้องดำเนินการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2547 ก : 11) คือ 1) ให้มีครูดูแลนักเรียน โดยครู 1 คนต่อนักเรียนไม่เกิน 25 คน ยกเว้นโรงเรียนที่ครูขาดแคลน จำนวนนักเรียนอาจมากกว่าที่กำหนดก็ได้ 2) สถานศึกษาต้องมียุทธศาสตร์ให้ครูเยี่ยมบ้านนักเรียนทุกคนอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง 3) มีการเก็บข้อมูลและรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 4) มีการคัดกรองนักเรียนและแบ่งกลุ่มนักเรียนตามข้อมูล เช่น กลุ่มพิเศษ กลุ่มปกติ และกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มมีปัญหา เป็นต้น 5) มีการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนตามประเภทกลุ่มเป้าหมาย ส่งเสริมกิจกรรมนักเรียนทุกรูปแบบ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียน 6) มีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรระดับท้องถิ่นในการป้องกันและแก้ไขปัญหาให้นักเรียน การประชาสัมพันธ์และเผยแพร่กิจกรรมหรือผลงานนักเรียน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นเรื่องที่มีกระบวนการทำงานที่มีระบบและต่อเนื่อง และจะช่วยให้นักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชนประสานสัมพันธ์ให้การจัดการศึกษาบรรลุตามจุดหมายของทุกฝ่าย และคิดว่าสถานศึกษาน่าจะมีความรู้ความเข้าใจในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และดำเนินงานอย่างมีระบบต่อเนื่องประสบความสำเร็จ จึงศึกษาผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และเป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียน มีความรู้ความสามารถ มีพื้นฐานในการปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น มีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง มีทักษะในการประกอบอาชีพที่เหมาะสม มีนิสัยรักการเรียนรู้ตลอดชีวิตและเรียนรู้ได้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ อย่างหลากหลายต่อเนื่องและทันสมัย

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับผลการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามตำแหน่งและขนาดโรงเรียน

3. เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

3. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำนวน 3,770 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร 166 คน และครูผู้สอน 3,604 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำนวน 330 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร 53 คน และครูผู้สอน 277 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มของตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan และวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) (อ้างถึงใน อีรุณี เอกะกุล 2552: 135) โดยมีขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นของการสุ่ม

3.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาผลการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

1. ตำแหน่ง

1.1 ผู้บริหาร

1.2 ครูผู้สอน

2. ขนาดของโรงเรียน

2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

ตัวแปรตาม

ผลการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็น

รายบุคคล

2. ด้านการคัดกรองนักเรียน

3. ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน

4. วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ กำหนดใช้เครื่องมือ 1 ประเภท คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ประกอบด้วย ตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ซึ่งมี 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล

2. ด้านการคัดกรองนักเรียน

3. ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน

4. ด้านการป้องกันและแก้ไข้ปัญหา

5. ด้านการส่งต่อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

5. ผลการวิจัย

นำผลการสัมภาษณ์มารวบรวมข้อมูลเงื่อนไขที่แสดงถึงการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์แล้ว โดยดำเนินการดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยรวมทุกด้านและรายด้าน

ที่	การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	$\bar{X}$	S	ระดับการดำเนินงาน
1	ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.11	.24	มาก
2	ด้านการคัดกรองนักเรียน	3.90	.32	มาก
3	ด้านการส่งเสริมพัฒนา นักเรียน	4.03	.27	มาก
4	ด้านการป้องกันและ แก้ไขปัญหา	3.99	.28	มาก
5	ด้านการส่งต่อ	3.96	.33	มาก
	รวม	4.00	.21	มาก

ผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน ($\bar{X} = 4.03$) และด้านการป้องกันและแก้ไข
ปัญหา ($\bar{X} = 3.99$) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การคัดกรองนักเรียน ($\bar{X} = 3.90$)

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามและขนาดโรงเรียน

ที่	การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ตำแหน่ง				t	p
		ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
		$\overline{X}$	S	$\overline{X}$	S		
1	ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.14	.21	4.11	.24	.91	.33
2	ด้านการคัดกรองนักเรียน	3.78	.26	3.90	.32	1.66	.19
3	ด้านการส่งเสริมพัฒนา นักเรียน	3.95	.22	4.03	.27	.45	.50

ที่	การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ตำแหน่ง				t	P
		ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
		$\overline{X}$	S	$\overline{X}$	S		
4	ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน	3.92	.19	3.99	.28	2.41	.12
5	ด้านการส่งต่อ	3.83	.33	3.97	.33	.04	.83
รวม		.18	.40	.21	.184	.17	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามตำแหน่งในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	แหล่งความแปรปรวน	S	d	M	F	p
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่มรวม	4.0714	23	2.04	4.57*	.00
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่มรวม	3.4722	23	1.739	7.59*	.00
3. ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่มรวม	5.3714	23	2.285	5.25*	.00

4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่มรวม	1.	2	.8		1	.0
		6	3	3		0.	0
		7	2	.0		8	
		2	7	7		0	
		5.	3			*	
		3	2				
		0	9				
		2					
		6.					
		9					
5. ด้านการส่งต่อ	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่มรวม	3.	2	1.		1	.0
		0	3	5		5.	0
		9	2	4		1	
		3	7	.1		5	
		3.	3	0		*	
		3	2				
		3	9				
		3					
		6.					
		4					
รวม	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่มรวม	3	2	1		3	.
		.	3	.		8	0
		0	2	5		.	0
		1	7	0		9	
		1	3	.		2	
		2	2	0		*	
		.	9	3			
		6					
		5					
		1					
รวม	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่มรวม	5					
		.					
		6					
		7					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวม และทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา และด้านการส่งต่อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของ Scheffe' พบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของ Scheffe' พบว่า ผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครู โดยภาพรวม และรายด้านระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และระหว่างโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. สรุปและเสนอแนะ

1. ผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 28 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน และด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การคัดกรองนักเรียน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามและขนาดโรงเรียน พบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และการเปรียบเทียบผลการ

ดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของ Scheffe' พบว่า ผลการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครู โดยภาพรวม และรายด้านแต่ละด้าน ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และระหว่างโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า ปัญหาบุคลากรขาดความตระหนัก ขาดความรู้และไม่มีส่วนร่วมในการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเท่าที่ควร ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีบางขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนทำให้ครูที่ปรึกษามีภาระงานเพิ่มขึ้น และขาดการติดตามประเมินผลการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ไม่มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และการคัดกรองนักเรียน ไม่ควบคุมทุกด้านทำให้ไม่สามารถคัดกรองนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานในการส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหา

7. อภิปรายผล

จากการวิจัยพบว่า การดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมมีการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมพัฒนานักเรียน 4) การป้องกันและแก้ไขปัญหา 5) การส่งต่อ มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาได้มีการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยกำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ.

2553 (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2553) ได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานว่า การศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (มาตรา 6) มีหลักการจัดการศึกษา 3 ประการ คือ 1. เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน 2. ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 3. พัฒนาสาระ และกระบวนการเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ของประเทศชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (มาตรา 7) แนวการจัดการศึกษาให้ยึดหลักว่านักเรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่านักเรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้นักเรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (มาตรา 22) การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการคือ 1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของนักเรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา 3. จัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็นทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง 4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วน สมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ทุกวิชา 5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สภาพความปลอดภัย สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้

รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและนักเรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ 6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนานักเรียนตามศักยภาพ (มาตรา 24)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่าการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ทั้ง 5 ด้าน โดยรวมของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาทั้งหมดจำนวน 330 คน จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.5 และครู มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 95.5 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อาจเป็นเพราะ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีความสำคัญที่จะพัฒนานักเรียนทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม และการให้นักเรียนมีความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ซึ่งสถานศึกษา ครู อาจารย์ ชุมชน และผู้เกี่ยวข้อง ต้องมีความรับผิดชอบ สนับสนุน ส่งเสริม พัฒนา ป้องกัน และแก้ปัญหาร่วมกัน และในการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ควรมีแนวทางการดำเนินงานอย่างมีขั้นตอน มีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิดและร่วมมือกันทำงานเป็นทีม

3. ปัญหาและแนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า ด้านปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากได้ระบุถึงปัญหาที่โรงเรียนจัดงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนไม่เพียงพอและไม่ต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทางโรงเรียนมีงบประมาณที่จำกัด เนื่องจาก

โรงเรียนได้รับการจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนรายหัวนักเรียนจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ รวมทั้งปัญหาการย้ายหรือเปลี่ยนผู้บริหารโรงเรียนบ่อย ๆ ล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อการทำงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนจะให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนแตกต่างกัน และบุคลากรขาดความตระหนัก ขาดความรู้และไม่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเท่าที่ควร ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีบางขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนทำให้ครูที่ปรึกษามีภาระงานเพิ่มขึ้น และขาดการติดตามประเมินผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ไม่มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และการคัดกรองนักเรียนไม่ครอบคลุมทุกด้านทำให้ไม่สามารถคัดกรองนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานในการส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหา

8. ข้อเสนอแนะ

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จากผลการวิจัยและข้อค้นพบในครั้งนี้ ที่สำคัญ คือ

1. ด้านการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

1.1 ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนต้องได้รับความร่วมมือจากโรงเรียนและผู้ปกครองต้องร่วมมือกันอย่างจริงจัง โดยผู้บริหารอาจมีการศึกษาสภาพความรู้ ความสามารถและความพร้อมของบุคคลในชุมชน เพื่อขอความร่วมมือเป็นคณะกรรมการดำเนินงานและแจ้งให้บุคคลนั้นได้รับทราบด้วย และควรมีการประชาสัมพันธ์และเชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เข้ามามีส่วนร่วมในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

1.2 ผู้บริหารควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่ครู นอกจากนี้ควรจัดหางบประมาณในการเยี่ยมบ้านนักเรียนให้แก่ครูที่ปรึกษาและติดตามผลการปฏิบัติงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดความสำเร็จ

2. ด้านแนวทางการส่งเสริมการบริหารการจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ครูที่ปรึกษาหรือครูประจำชั้นควรมีความตระหนัก หรือเอาใจใส่เป็นพิเศษกับนักเรียนเป็นรายบุคคลอยู่ตลอดเวลาโดยอาศัยวิธีการต่างๆ และมีการติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองนักเรียนอยู่ตลอดเวลา มีการเก็บรวบรวมข้อมูลของนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน การประชุมชั้นเรียนควรมีการแยกชาย – หญิง บ้างในบางกรณี

2.2 ด้านการคัดกรองนักเรียน เป็นวิธีการและกระบวนการที่ครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาจะต้องดำเนินการโดยใช้ข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลที่เป็นปัจจุบันมาดำเนินการ ครูที่ปรึกษาต้องเก็บผลการคัดกรองนักเรียนเป็นความลับและและจำเป็นต้องประชุมครูเพื่อพิจารณาเกณฑ์คัดกรองและจัดกลุ่มนักเรียนร่วมกัน

2.3 ด้านการส่งเสริมและพัฒนา นักเรียน ควรได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายโดยเฉพาะครูทุกคนในโรงเรียนตลอดจนผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงาน

2.4 ด้านการป้องกันและช่วยเหลือนักเรียน ครูที่ปรึกษาหรือครูประจำชั้น ควรติดต่อหรือประสานงานกับผู้ปกครองในเบื้องต้น เพื่อทำความเข้าใจตรงกันกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับตัวนักเรียนและร่วมกันดำเนินการป้องกันช่วยเหลือและแก้ไขต่อไป ตลอดจนมีการให้ความรู้ด้านความปลอดภัยต่างๆ เพื่อเป็นการเฝ้าระวังในเบื้องต้น

2.5 ด้านการส่งต่อนักเรียน ครูที่ปรึกษาหรือครูประจำชั้นควรมีการศึกษาเพื่อรับทราบข้อมูลที่แท้จริงของนักเรียน มาดำเนินการแก้ไขปัญห และส่งต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องต่อไป

9. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเชิงปฏิบัติการเพื่อหาแนวปฏิบัติที่สามารถให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือ แก่ครู บุคลากร และผู้ปกครอง
2. ควรศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชนในการ

ดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนางานระบบดูแลนักเรียน

3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมอันพึงประสงค์ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

4. ควรศึกษาวิจัยเจตคติของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

10. บรรณานุกรม

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,สำนักงาน. 2547.

คู่มือวิทยาการเครือข่ายระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

_____. 2547. แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2553. สำนักงาน.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.

ธีรวุฒิ เอกะกุล. 2552. ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษและยโสธร

The Performance Motivation of the Educational Personnel Affiliated to the
Office of the Secondary Educational Service Area 28, Sisaket and Yasothon

ศุภรางค์ แสงศิริชัย

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 34000

E-mail : suparang_la@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัด ศรีสะเกษและยโสธร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำนวน 341 คน ซึ่งได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 62 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการทดสอบค่า F เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของ Scheffe'

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ทั้ง 6 ด้าน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้อเสนอแนะและแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ด้านความมั่นคงในหน้าที่ ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ควรมีการส่งเสริมให้แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตัวเองเพื่อความก้าวหน้า ด้านการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ควรมีการส่งเสริม สนับสนุนเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ด้านสัมพันธ์ภาพในหน่วยงาน ควรสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันภายในโรงเรียน และด้านความสำเร็จในหน้าที่ ควรเสริมสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรที่มีความสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, บุคลากรทางการศึกษา, ศรีสะเกษและยโสธร

Abstract

The research aimed to study and compare the performance motivation of the educational personnel as classified by positions, working experience and school size and to explore the recommendations and guidelines to build a motivation. The samples used in the study were 341 school administrators and teachers derived by a simple random sampling. The research instrument was a five-rating scale questionnaire of 62 items with a confidence value equivalent to .98. Statistics used were percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test, and Scheffe's method.

The research found that the performance motivation of the educational personnel in six aspects was at a high level. A comparison of the motivation revealed that there was no difference found as classified by the ranks. However, as classified by the working experience and school size, there was a difference in the motivation at a statistical significance of .05. Moreover, there were some



recommendations and guidelines for building the motivation for the educational personnel. For example, the performance should be evaluated in a fair manner and morale. The educational personnel should be given a full support and they should be evaluated according to their ability and knowledge. The personnel should be free to express their opinions and make their own decision. Equipment, materials and facilities should be procured and made available. Good relations should be established among the colleagues in the school. And a confidence should be built in the personnel to carry out their duty according to the set goals.

Keyword: performance motivation, educational personnel, Sisaket and Yasothon

1. บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาในมาตรา 6 ที่กำหนดไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจและสติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” และมาตรา 8 ได้กำหนดหลักการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการ 3 ประการ คือ เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ : 2549) การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นเป้าหมายหลักที่สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญ เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายตามความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 คือ การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจและสติปัญญา ความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดหลักการข้อหนึ่ง คือ ให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ โดยกำหนดให้มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2553 : 1)

ดังนั้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2545) จึงได้วางแผนพัฒนาประเทศโดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมและมุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาเป็นบูรณาการแบบองค์รวม เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุล และภายใต้กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555- 2559) ทำให้ แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) จัดทำขึ้นจากปัญหาที่จำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนา ทั้งด้านการส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชน ด้านคุณภาพการศึกษา ตลอดจนสภาพการบริหารและจัดการศึกษาที่ยัง

ต้องเพิ่มเติม นำมาสู่การกำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ 5 ประเด็นที่ครอบคลุม ทั้งการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานผู้เรียน ครู คณาจารย์บุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา เพื่อรองรับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศ การขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมทั้งการพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2540 : 5)

จากความสำเร็จในการพัฒนาประเทศของแผนพัฒนาเศรษฐกิจ ทำให้กระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินการในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งหนึ่งในนั้นเป็นการยกระดับคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เป้าหมายในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกรอบวงเงินโครงการปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง (SP2) มีเป้าหมายในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้รับอนุมัติจำนวน 1,440 ล้านบาท เพื่อพัฒนาครูทั้งระบบใน 4 กิจกรรม คือ 1) จัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะครูรายบุคคลใช้งบประมาณ จำนวน 678 ล้านบาท 2) พัฒนาครูดี ครูเก่ง (Master Teacher) จำนวน 201 ล้านบาท 3) ฝึกอบรมยกระดับคุณภาพครูให้เป็นครูดี มีคุณภาพ คุณธรรม จำนวน 500 ล้านบาท 4) พัฒนาคุณภาพครูด้วยระบบ e-Training จำนวน 60 ล้านบาท โครงการดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ขับเคลื่อนให้โครงการยกระดับคุณภาพการศึกษาประสบผลสำเร็จ และเป็นผู้ที่ดำเนินการจัดการศึกษาแก่ผู้เรียน รวมทั้งจัดกิจกรรมและปฏิบัติงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา นอกจากนี้ยังเป็นองค์ประกอบที่เข้าไปสอดแทรกอยู่ในทุกขั้นตอนของการบริหารงานองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารงานองค์กร โดยเฉพาะผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบงานด้านบุคคลจะต้องคอยดูแลเอาใจใส่ทำนุบำรุงทรัพยากรบุคคลอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ แม้เป็นความยากลำบากอยู่ไม่น้อยก็ตามที่ผู้บริหารจะต้องนำบุคคลในองค์กรซึ่งมีความต้องการ มีความรู้สึกรักคิด และเห็นความแตกต่างกันสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานอุทิศทั้งร่างกายและแรงใจให้แก่งานและหน่วยงานของเรา

อันทำให้หน่วยงานและองค์กรนั้นสามารถดำเนินงานไปสู่จุดหมายและก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง (เกศแก้ว มนต์วิเศษ 2551 : 2) ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรในหน่วยงานจึงมีความสำคัญยิ่งในการบริหารงาน เพื่อให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ และส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรได้ก็ตามหากบุคลากรไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงานลดลง มีการขาดงานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาได้ แต่ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรมีความพอใจในการทำงานสูงจะมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นความพอใจในการทำงานเป็นเครื่องหมายที่แสดงให้เห็นถึงการบริหารที่ดีและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพอีกด้วย (จุติมา เอี่ยมเสถียร 2549 : 2)

จากการศึกษางานวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 (ถนอมรัตน์ ชลอเลิศ 2549 : 2) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 15 (บุญรัตน์ แก้วเพชร 2555 : 2) พบว่าขวัญกำลังใจและความพึงพอใจของครูส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ต้องการการยอมรับการปฏิบัติงานในหน้าที่จากเพื่อนร่วมงาน แต่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก็ยังมีความต้องการแรงจูงใจด้านอื่น ๆ เช่น ต้องการให้ผู้บริหารมีความยุติธรรมและสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจเป็นส่วนสำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษและยโสธร ได้มีการกำหนดปัจจัยความสำเร็จของหน่วยงานปรับวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่เอื้อต่อการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในจุดเน้นการพัฒนา โดยมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ร่วมดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 2556 : 7) ผู้วิจัยในฐานะที่เป็น

ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษและยโสธร จึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษและยโสธร เพื่อนำผลไปเป็นข้อมูลและแนวทางไปพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัด ศรีสะเกษและยโสธร

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษและยโสธร จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทาง ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษและยโสธร

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ คาดว่าจะเกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ทำให้ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษและยโสธร สามารถนำข้อมูลที่ได้ เป็นแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการครู เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ

2. ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรของสถานศึกษาต่อไป

3. ผู้รับบริการ ได้แก่ ผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษและยโสธร เกิดความมั่นใจในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 เนื่องจากบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ประชากรคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษและยโสธร จำนวน 3,404 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 83 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 217 คน ข้าราชการครู จำนวน 3,187 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เลือกกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษและยโสธร ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายและกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (Krejcie & Morgan 1970 : 608, อ้างถึงใน อีริคสัน เอกะกุล 2552 : 143) ปรากฏว่าได้ จำนวน 341 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 64 คน และข้าราชการครู จำนวน 277 คน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษและยโสธร โดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ ตามทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของ Maslow ทฤษฎีองค์ประกอบสองปัจจัยของ Herzberg ทฤษฎี ERG ของ Elderfer ทฤษฎีความต้องการของ Murray ทฤษฎีความต้องการของ McClelland และทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Mc Gregor นำมาประกอบกันเพื่อสร้างกรอบการศึกษา โดยแบ่งกลุ่มความต้องการของคน ได้ประเด็นในการศึกษา 6 ด้าน ดังนี้

ตัวแปรอิสระ
1.1 ตำแหน่ง จำแนกเป็น
1) ผู้บริหารสถานศึกษา
2) ข้าราชการครู
1.2 ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็น
1) น้อยกว่า 5 ปี
2) 5-10 ปี

3) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

1.3 ขนาดของโรงเรียน จำแนกเป็น

1) ขนาดเล็ก 1-500 คน

2) ขนาดกลาง 501-1,500 คน

3) ขนาดใหญ่ 1,501 คนขึ้นไป



ตัวแปรตาม

ตามกรอบแนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร 6 ประการ ดังนี้

1. ด้านความมั่นคงในหน้าที่
2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่
3. ด้านการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน
4. ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน
5. ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน
6. ด้านความสำเร็จในหน้าที่

3. วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษและยโสธร ซึ่งผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบให้เลือกตอบ (Checklist) ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษและยโสธร จำนวน 6 ด้าน รวมทั้งหมด 62 ข้อ โดยที่ลักษณะของคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณ (Rating Scale) ค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert ซึ่งเป็นการจัดระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ เป็นความคิดเห็นในลักษณะเชิงประเมิน โดยเลือกคำตอบได้เพียงคำตอบเดียว ซึ่งเรียงลำดับคะแนนสูงสุดเท่ากับ 5 ไปจนถึงคะแนนต่ำสุดเท่ากับ 1 เพื่อให้ทราบถึงระดับคะแนนและให้ค่าน้ำหนัก

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเขียนข้อเสนอแนะและแนวทางเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28
จังหวัดศรีสะเกษและยโสธร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอความอนุเคราะห์กับผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษและยโสธร เพื่อนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู

2. ส่งแบบสอบถามและซองสำหรับใส่แบบสอบถามกลับคืน ภายในเวลาที่กำหนด คือระหว่างวันที่ 15 ตุลาคม 2557 - 15 มีนาคม 2558 เมื่อครบกำหนดส่งแล้วโรงเรียนใดที่ยังไม่ส่งคืน ผู้วิจัยจะเดินทางไปเก็บคืนด้วยตนเอง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ โดยขอความอนุเคราะห์ให้สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม และส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัย ได้ข้อมูลแบบสอบถามคืนมา จำนวน 341 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาตรวจสอบข้อมูลความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก เพื่อเตรียมการลงรหัสเพื่อบันทึกข้อมูลในเครื่องคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

4. ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ และหาค่าสถิติต่างๆ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/For Windows

5. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย เพื่อไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยรายด้านและโดยรวม

โดยกำหนดเกณฑ์คะแนนการแปลความหมายคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ค่าคะแนน 4.51 -5.00 หมายถึง มี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ค่าคะแนน 3.51 -4.50 หมายถึง มี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

ค่าคะแนน 2.51 -3.50 หมายถึง มี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

ค่าคะแนน 1.51 -2.50 หมายถึง มี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

ค่าคะแนน 1.00 -1.50 หมายถึง มี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

4. ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคาดหวังและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยรวมทุกด้านและรายด้าน

ข้อ ที่	แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S	ระดับการ ดำเนินงาน
1	ด้านความมั่นคงใน หน้าที่	4.03	.42	มาก
2	ด้านก้าวหน้าในหน้าที่	4.73	.51	มาก
3	ด้านการยอมรับจาก บุคลากรในหน่วยงาน	3.90	.46	มาก
4	ด้านสภาพแวดล้อมใน หน่วยงาน	4.15	.44	มาก
5	ด้านสัมพันธ์ภาพใน หน่วยงาน	4.01	.32	มาก
6	ด้านความสำเร็จใน หน้าที่	4.00	.27	มาก
รวม		4.14	.32	มาก

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 รวมทุกด้านโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านก้าวหน้าในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.73$) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.15$) และด้านความมั่นคงในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.03$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.90$)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ทั้ง 6 ด้าน โดยรวมของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาทั้งหมดจำนวน 341 คน จำแนกตามตำแหน่ง

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่ง				t	p
		ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S		
1	ด้านความมั่นคงในหน้าที่	4.1 3	.4 2	4.0 1	.4 2	.1 1	.7 3
2	ด้านก้าวหน้าในหน้าที่	4.8 3	.5 2	4.7 1	.5 1	.0 4	.8 4
3	ด้านการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน	4.0 0	.4 8	3.8 7	.4 5	.2 9	.5 8
4	ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน	4.2 9	.4 3	4.1 1	.4 4	.1 3	.7 1
5	ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน	4.0 7	.3 0	3.9 9	.3 3	.2 8	.5 9
6	ด้านความสำเร็จในหน้าที่	4.0 2	.2 8	4.0 0	.2 7	.0 5	.8 2

รวม	4.2 2	.3 2	4.1 2	.3 2	.0 1	.8 9
-----	----------	---------	----------	---------	---------	---------

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามตำแหน่ง ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ที่	แรงจูงใจ ในการ ปฏิบัติงาน	ตำแหน่ง				t	p
		ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
		Ḫ	S	Ḫ	S		
1	ด้านความ มั่นคงใน หน้าที่	3.8	.4	3.9	.4	4.1	.3 6
		9	4	9	2		
2	ด้าน ก้าวหน้า ในหน้าที่	4.5	.5	4.7	.5	4.8	.4 8
		9	2	0	1		
3	ด้านการ ยอมรับ จาก บุคลากร ใน หน่วยงาน	3.7	.4	3.8	.4	4.0	.4 0
		6	7	4	7		
4	ด้าน สภาพแ วล้อมใน หน่วยงาน	4.0	.4	4.1	.4	4.2	.4 2
		4	5	0	3		
5	ด้าน สัมพันธ ภาพใน หน่วยงาน	3.9	.3	3.9	.3	4.0	.2 8
		3	3	8	3		
6	ด้านความ สำเร็จใน หน้าที่	3.9	.2	4.0	.2	4.0	.2 6
		8	8	0	8		
	รวม	4. 03	.3 4	4. 10	.3 2	4. 25	.2 8

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวม ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมาคือ ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี ($\bar{X} = 4.10$) และผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 4.03$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านก้าวหน้าในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.59$) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.04$) และด้านความสำเร็จในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.98$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.76$) ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านก้าวหน้าในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.70$) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.10$) และด้านความสำเร็จในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.00$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.84$) ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านก้าวหน้าในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.87$) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.27$) และด้านความมั่นคงในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.17$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสำเร็จในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.03$)

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ที่	แรงจูงใจ ในการ ปฏิบัติงาน	ตำแหน่ง				t	p
		ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S		
1	ด้าน ความ มั่นคง ใน หน้าที่	4. 05	.4 1	3. 95	.4 5	4. 15	.3 3

2	ด้านก้าวหน้าในหน้าที่	4.70	.51	4.67	.54	4.91	.42
3	ด้านการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน	3.87	.45	3.85	.50	4.04	.39
4	ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน	4.14	.42	4.12	.45	4.23	.46
5	ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน	3.99	.32	3.99	.34	4.08	.28
6	ด้านความสำเร็จในหน้าที่	3.97	.27	4.01	.28	4.07	.27
	รวม	4.12	.31	4.10	.35	4.25	.27

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวม โรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมาคือ โรงเรียนขนาดเล็ก ($\bar{X} = 4.12$) และโรงเรียนขนาดกลาง ($\bar{X} = 4.10$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก มีความ

คิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านก้าวหน้าในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.70$) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.14$) และด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.99$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.87$) โรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านก้าวหน้าในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.67$) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.12$) และด้านความสำเร็จในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.01$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.85$) โรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านก้าวหน้าในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.91$) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.23$) และด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.08$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.04$)

5. การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	M S	F	p
ด้านความมั่นคงในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.82 60.11 61.93	2 33 34	.9 1.8 1.8	5.12 *	.00
ด้านก้าวหน้าในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2.61 87.98 90.59	2 33 34	1.3 2.6 2.6	5.01 *	.00
ด้านการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.54 72.42 73.96	2 33 34	.7 2.2 2.2	3.60 *	.02

ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.60 66.68 67.28	2 33 34	.3 0 0	1.53	.21
ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.45 36.03 36.48	2 33 34	.2 2 0	2.11	.12
ด้านความสำเร็จในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.39 25.97 26.37	2 33 34	.1 9 7	2.56	.07
รวม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.99 35.71 36.70	2 33 34	.4 9 0	4.69	.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและทั้ง 6 ด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน และด้านความสำเร็จในหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน แต่โดยรวมด้านความมั่นคงในหน้าที่ ด้านก้าวหน้าในหน้าที่ และด้านการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. สรุปและข้อเสนอแนะ

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 รวมทุกด้านโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านก้าวหน้าในหน้าที่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และด้านความมั่นคงในหน้าที่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ทั้ง 6 ด้าน โดยรวมของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาทั้งหมด จำนวน 341 คน จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาทั้งหมดจำนวน 341 คน จำแนกตามตำแหน่ง เป็นข้าราชการครู ร้อยละ 81.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 18.8 ตามลำดับ และเมื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t-test โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีประสบการณ์ทำงาน 5 - 10 ปี ร้อยละ 37.2 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 36.1 และน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 26.7 และเมื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ F-test พบว่า ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของ Scheffe' พบว่า ด้านความสำเร็จในหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน แต่โดยรวม ด้านความมั่นคงในหน้าที่ ด้านก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงานและด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า มีโรงเรียนขนาดเล็ก ร้อยละ 43.1 โรงเรียนขนาดกลาง ร้อยละ 38.7 และโรงเรียนขนาดใหญ่ ร้อยละ 18.2 ตามลำดับ และเมื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ F-test พบว่า ขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของ Scheffe' พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน และด้านความสำเร็จในหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน แต่โดยรวม ด้านความมั่นคงในหน้าที่ ด้านก้าวหน้าในหน้าที่ และด้านการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

3. ข้อเสนอแนะและแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

จังหวัดศรีสะเกษและยโสธร คือ 1) ด้านความมั่นคงในหน้าที่ ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม สร้างความมั่นใจในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อให้มีความมั่นคงต่ออาชีพ ผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงานเป็นอย่างดีต้องได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และเปิดโอกาสให้ได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ 2) ด้านก้าวหน้าในหน้าที่ ควรมีการส่งเสริมให้แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตัวเองเพื่อความก้าวหน้า อย่างเช่น การส่งเสริมให้มีการจัดทำผลงานทางวิชาการ การอบรม สัมมนา การศึกษาดูงานและการศึกษาต่อ ฯลฯ สามารถใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้ได้รับพิจารณาความดีความชอบตามความสามารถในการทำงาน 3) ด้านการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ยอมรับฟังข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน และเปิดโอกาสให้สามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ 4) ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ควรมีการส่งเสริม สนับสนุน เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และให้มีการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนให้มีความเหมาะสมสวยงาม เพื่อช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานมากยิ่งขึ้น 5) ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน ควรสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันภายในโรงเรียน และส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานมีการยอมรับความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีในหน่วยงาน 6) ด้านความสำเร็จในหน้าที่ ควรเสริมสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรที่มีความสามารถ ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และควรได้รับคำกล่าวยกย่องชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานแก่คนอื่น ๆ และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร

6. อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมมีการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความมั่นคงในหน้าที่ 2) ด้านก้าวหน้าในหน้าที่ 3) ด้านการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน 4) ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน 5) ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน และ 6) ด้านความสำเร็จในหน้าที่ มีการ

ดำเนินงานอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาบุคลากรมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งคิดว่างานที่ปฏิบัติมีความมั่นคง และงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ที่น่าสนใจตรงกับความรู้ความสามารถเข้าใจถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของตน การได้รับผิดชอบงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานเป็นแบบกัลยาณมิตร มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจ ทางทอง (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียาพรณ ละออนวอล (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ อีสานตอนล่าง พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในชีวิต และด้านความคาดหวัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความคาดหวัง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จในชีวิต อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญเป็นธรรมและการบริหารจัดการของหน่วยงาน ที่ให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับการปฏิบัติเท่าเทียมกัน จึงเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานได้

สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของสุริยา จันทร์สงค์ (2549 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ครู และผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันและปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ที่มีความคิดเห็นด้านความสำเร็จของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจ ทางทอง (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวม ด้านความมั่นคงในหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน และด้านสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสำเร็จในหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน แต่สามารถทำงานร่วมกันได้โดยไม่มีปัญหาในการทำงาน ครูที่มีประสบการณ์มากกว่าอาจจะคอยให้คำปรึกษาแนะนำต่าง ๆ ให้กับครูที่มีประสบการณ์ที่น้อยกว่า ซึ่งเป็นส่วนที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสงค์ ภาเรือง (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ พบว่า พนักงานครูเทศบาลที่มีตำแหน่งต่างกัน เพศต่างกัน อายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน

และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกชกร เพิกนิล (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสตรีศรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสตรีศรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

และเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน และด้านความสำเร็จในหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน แต่โดยรวม ด้านความมั่นคงในหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ และด้านการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ ที่สามารถส่งเสริม สนับสนุนให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณรัตน์ เวชโชติ (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับมากไปหาน้อย คือ ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ด้านความต้องการความเจริญเติบโตก้าวหน้า และด้านความต้องการ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วินัย เกื้อกุล (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน

อำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามภูมิฐานะ โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

โรงเรียนมัธยมศึกษา ควรดำเนินการตามแนวการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา จากผลการวิจัยและข้อค้นพบในครั้งนี้ ที่สำคัญคือ

1. ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์
2. ควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ
3. สถานศึกษาควรมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นโดยอาศัยกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การทัศนศึกษา การสัมมนา และการได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน
4. สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมกิจกรรมให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถในการแก้ปัญหาได้สำเร็จอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากรที่ประสบผลสำเร็จ
2. ควรศึกษารูปแบบการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

8. บรรณานุกรม

เกศแก้ว มนต์วิเศษ. 2551. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2551.

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28, สำนักงาน. 2556. ข้อมูลจำนวนนักเรียนห้องเรียน และบุคลากรของโรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2556. ศรีสะเกษ : กลุ่มนโยบายและแผน. เอกสารอัดสำเนา.

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. 2553. แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. 2540. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 – 2545). กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. 2549. กฎหมายการศึกษา 6 เดือนแห่งการขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษารวมพลังปัญญา. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

จตุมา เอี่ยมเสถียร. 2549. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

ถนอมรัฐ ชลลเลิศ. 2549. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

บงกชธร เพิกนิล. 2550. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญรัตน์ แก้วเพชร. 2555. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 15. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประสงค์ ภาเรือง. 2551. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ปรียาพรรณ ละอองนวล. 2550. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่าง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

พินิจ ทางทอง. 2549. ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

มณรัตน์ เวชโชติ. 2556. ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

วินัย เกื้อกุล. 2552. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุริยา จันทรวงศ์. 2549. ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

คำแนะนำการเขียนบทความ

ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ประกอบด้วย

ชื่อบทความ ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ควรสั้นกะทัดรัด ชี้ถึงเป้าหมายหลักของการวิจัย

ชื่อผู้เขียน ระบุชื่อและนามสกุล โดยไม่ต้องมีคำนำหน้านาม ในกรณีมีผู้เขียนหลายคนให้ระบุทุกคน

ที่อยู่ผู้เขียน ระบุหน่วยงาน ที่ตั้ง รหัสไปรษณีย์ ไม่ต้องระบุหมายเลขโทรศัพท์

จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ให้ระบุ E-mail ของผู้เขียนเพียงท่านเดียว

บทคัดย่อ (Abstract) ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ควรสั้นตรงประเด็น ครอบคลุมสาระสำคัญของการศึกษา ได้แก่ วัตถุประสงค์ วิธีการศึกษา ผลการศึกษา และวิจารณ์เป็นต้น

คำสำคัญ (Keywords) ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ควรเลือกคำสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบทความแต่ไม่ควรเกิน 3 คำ

ส่วนที่ 2 เนื้อหาประกอบด้วย ประกอบด้วย

บทนำ (Introduction) เป็นส่วนของความสำคัญและมูลเหตุที่นำไปสู่การวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Objectives)

สมมุติฐานการวิจัย (Hypothesis) (ถ้ามี)

ขอบเขตของการวิจัย (Scope of Study)

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology)

ผลการวิจัย (Results) บอกผลที่พบอย่างชัดเจนสมบูรณ์และมีรายละเอียดครบถ้วน

อภิปรายและสรุปผล (Discussion)

ส่วนที่ 3 ส่วนท้าย ประกอบด้วย

กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgement)

บรรณานุกรม (Bibliography) ให้เขียนบรรณานุกรมโดยยึดรูปแบบ APA 6th Edition เท่านั้น

คำแนะนำการส่งต้นฉบับบทความ

1. การเตรียมต้นฉบับ

ให้พิมพ์ผลงานด้วยกระดาษ A4 พิมพ์หน้าเดียว จำนวนไม่เกิน 10 หน้า โดยจัดพิมพ์ด้วยโปรแกรม Microsoft Word for Windows 2007 หรือเวอร์ชันที่สูงกว่า

2. รูปแบบการพิมพ์บทความ

2.1 การตั้งค่าหน้ากระดาษ ระยะขอบซ้าย-บน 1.5 นิ้ว (รวมข้อความส่วนหัวกระดาษ) ระยะขอบล่างระยะขอบขวาและล่าง 1.0 นิ้ว ให้ใช้แบบตัวอักษร TH SarabunPSK เท่านั้น

หมายเลขหน้า ขนาด 12 พอยท์ ในตำแหน่งด้านล่าง ตรงกลาง ห่างจากขอบกระดาษ 1.8 เซนติเมตร ไม่แสดงหมายเลขหน้าในหน้าแรก

2.2 ชื่อเรื่อง พิมพ์ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ใช้ตัวหนา ขนาด 15 พอยท์ (ตัวหนา) ชื่อภาษาอังกฤษเฉพาะตัวขึ้นต้น ให้ใช้ตัวพิมพ์ใหญ่

2.3 ชื่อผู้เขียนและผู้เขียนบทความร่วม ต้องระบุให้ครบทุกคน อนุญาตให้ใส่ราชทินนาม ตำแหน่งทางวิชาการ ยศ และ ดร. ยกเว้น นาย, นาง หรือ นางสาว ไม่ต้องระบุ

กรณีที่มีผู้แต่งหลายคน ให้ทำตัวหนาผู้นำเสนอบทความ

2.4 สังกัด ให้ระบุข้อมูลของผู้เขียนหลัก หรือผู้นำเสนอ คนใดคนหนึ่งทีเดียว โดยระบุชื่อหน่วยงาน เลขที่ สถานที่ตั้ง ตำบล อำเภอ จังหวัด รหัสไปรษณีย์

2.5 จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ให้ระบุข้อมูลของผู้เขียนหลัก หรือผู้นำเสนอ คนใดคนหนึ่งทีเดียว ให้พิมพ์ คำว่า “E-mail:” นำหน้า

2.6 ส่วนของบทคัดย่อ (Abstract)

บทคัดย่อ และ Abstract ใช้ตัวหนา ขนาด 12 พอยท์ จัดกึ่งกลางหน้ากระดาษ

เนื้อความ ใช้ตัวปกติ ขนาด 12 พอยท์ ให้บรรทัดแรกของทุกย่อหน้าเคาะ 1 แท็บ (0.5 นิ้ว)

2.7 คำสำคัญ (Keywords) ใช้ตัวปกติ ขนาด 12 พอยท์ ให้พิมพ์ต่อท้ายจากส่วนของบทคัดย่อ ควรเลือกคำสำคัญที่สุดในบทความ และไม่ควรเกินกว่า 4 คำ

2.8 เนื้อเรื่อง ใช้ตัวปกติ ขนาด 12 พอยท์ ขึ้นบรรทัดใหม่ให้ย่อหน้าเคาะ 1 แท็บ (0.5 นิ้ว) อนุญาตให้เน้นคำสำคัญโดยการใช้สัญลักษณ์ (“ ”) หรือ ตัวเอียง แต่ไม่อนุญาตให้เน้นคำสำคัญโดยการขีดเส้นใต้

2.9 นับแต่ส่วนเนื้อเรื่องเป็นต้นให้ ให้พิมพ์ข้อความในลักษณะการแบ่ง คอลัมน์ ออกเป็น 2 คอลัมน์

2.10 รูปภาพและตาราง กรณีมีการแสดงรูปภาพและตาราง ให้พิมพ์แบบจัดกึ่งกลางหน้ากระดาษ โดยมี ชื่อรูปภาพและชื่อตารางให้อยู่ด้านล่างจัดกึ่งกลาง พร้อมอ้างอิงที่มาด้วย

2.11 การเขียนอ้างอิง ใช้รูปแบบแทรกปนในเนื้อหา ระบบนาม-ปี (Author-date) ชื่อระบุผู้แต่ง, ปีที่พิมพ์ และเลขหน้า ที่อ้างอิงอยู่ในวงเล็บ ดังตัวอย่าง (ชื่อผู้แต่ง, ปีที่พิมพ์ : เลขหน้าที่อ้างอิง) เช่น (ศรีณยู โสสิงห์, 2559 : 36)

2.12 การเขียนบรรณานุกรม (Bibliography) ให้ใช้รูปแบบ APA 6th edition เท่านั้น

3. การส่งบทความ

1. ผู้ส่งบทความจะต้องทำการ กรอกรายละเอียดข้อมูลในแบบเสนอต้นฉบับเพื่อลงตีพิมพ์ ในวารสารวิชาการเฉลิมกาญจนา มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา ส่งมาพร้อมต้นฉบับที่ขอตีพิมพ์

2. จัดส่งต้นฉบับที่ขอตีพิมพ์ตามข้อกำหนดของรูปแบบวารสาร จำนวน 1 ชุด พร้อมแผ่น CD บันทึกข้อมูล 1 ชุด ในรูปแบบโปรแกรม Microsoft Word for Windows 2007 หรือเวอร์ชันที่สูงกว่า ส่งด้วยตนเองหรือทางไปรษณีย์ลงทะเบียนที่

กองบรรณาธิการ “วารสารวิชาการเฉลิมกาญจนา” มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา

เลขที่ 99 หมู่ 6 ตำบลโพธิ์ อำเภอมือง จังหวัดศรีสะเกษ 33000

หรือทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ที่ Journalcnu@gmail.com

4. การประเมินบทความต้นฉบับ

ต้นฉบับจะต้องผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) จากภายนอกมหาวิทยาลัยในสาขาวิชานั้นๆ จำนวน 2 ท่านต่อเรื่อง โดยกองบรรณาธิการวารสารวิชาการเฉลิมกาญจนาจะเป็นผู้สรรหา เพื่อรับการประเมิน กรณีมีการแก้ไขกองบรรณาธิการ จะส่งผลการอ่านประเมินคืนผู้เขียนให้เพิ่มเติม แก้ไข หรือพิมพ์ต้นฉบับใหม่แล้วแต่กรณี

5. หมายเหตุ

1. บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ใน “วารสารวิชาการเฉลิมกาญจนา” ถือเป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา

2. เนื้อหาบทความที่ปรากฏในวารสารเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียน ทั้งนี้ไม่รวมความผิดพลาด อันเกิดจากเทคนิคการพิมพ์

การเขียนบรรณานุกรม

หนังสือทั่วไป	
รูปแบบ	ชื่อผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)/ ชื่อเรื่อง / ครั้งที่พิมพ์ (พิมพ์ครั้งที่ 2 เป็นต้นไป). / สถานที่พิมพ์:/ /////////สำนักพิมพ์.
ผู้แต่ง 1 คน	ธรรณ อารังนาวาสวีสต์. (2548). ได้ทะเลมีความรัก ภาคสาม: หลังคลื่นอันดามัน. กรุงเทพฯ: บ้านพระอาทิตย์.
ผู้แต่ง 2 คน	นิพนธ์ วิสารทนนท์ และ จักรพงษ์เจิมศิริ. (2541). โรคผลไม้. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัย และพัฒนาการเกษตร เขตที่ 6.
ผู้แต่ง 3-7 คน	หิรัญ หิรัญประดิษฐ์, สุขวัฒน์ จันทพรนิกร และ เสริมสุข สลักเพชร. (2540). เทคโนโลยี การผลิตทุเรียน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
ผู้แต่งเป็นสถาบัน	มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ สถาบันวิจัยและพัฒนา. (2552). บทความชุดโครงการวิจัย และพัฒนาพื้นที่ลุ่มน้ำปากพนัง. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
หนังสือแปล	สตีเวนสัน, วิลเลียม. (2536). นายอินทร์ผู้ปิดทองหลังพระ. แปลจาก A Man Called Intrepid. ทรงแปลโดย พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง
ผู้รวบรวมหรือ บรรณาธิการ	พิทยา ว่องกุล. (บรรณาธิการ). (2541). ไทยยุควัฒนธรรมทาส. กรุงเทพฯ: โครงการวิถี ทรรศน์.
ไม่ปรากฏนามผู้แต่ง	แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544. (2542). กรุงเทพฯ: สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี.
ไม่ปรากฏเมืองที่พิมพ์/ สำนักพิมพ์ หรือไม่ปรากฏ ปีที่พิมพ์	ให้ใส่ [ม.ป.ท.] สำหรับเอกสารภาษาไทย และ [n.p.] สำหรับเอกสารภาษาต่างประเทศ ให้ ใส่ [ม.ป.ป.]. สำหรับเอกสารภาษาไทย และ [n.d.]. สำหรับเอกสารภาษาต่างประเทศ
บทความในหนังสือ	
รูปแบบ	ชื่อผู้เขียนบทความ./ (ปีที่พิมพ์)/ ชื่อบทความ./ ใน/ชื่อผู้แต่ง (บรรณาธิการ)/ ชื่อหนังสือ ///////// (ครั้งที่พิมพ์), เลขหน้าที่ปรากฏบทความจากหน้าใดถึงหน้าใด./ สถานที่พิมพ์:/ /////////สำนักพิมพ์.
	เสาวณีย์ จำเดิมเผด็จศึก. (2534). การรักษาภาวะจับหัดเฉียบพลันในเด็ก. ใน สมศักดิ์ โล่ห์ เลขา, ชลรัตน์ ติเรกวิชัย และ มนตรี ตูจินดา (บรรณาธิการ), อิมมูโนวิทยาทาง คลินิกและโรคภูมิแพ้. (น. 99-103). กรุงเทพฯ: วิทยาลัย กุมารแพทย์แห่งประเทศไทย และสมาคมกุมารแพทย์แห่งประเทศไทย.
วารสาร	
รูปแบบ	ชื่อผู้เขียนบทความ./ (ปีที่พิมพ์)/ ชื่อบทความ./ ชื่อวารสาร./ ปีที่ (ฉบับที่)/ เลขหน้าที่ปรากฏ.
	กุลธิดา ท้วมสุข. (2538). แหล่งสารนิเทศบนอินเทอร์เน็ต. มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 13(2), 1-13.

นิตยสาร	
รูปแบบ	ชื่อผู้เขียนบทความ./ (ปี,เดือนที่พิมพ์)/ชื่อบทความ./ชื่อนิตยสาร./ปีที่ (ฉบับที่)/ /////////เลขหน้าที่ปรากฏ.
	ส้มโอมือ. (มีนาคม 2545). อาหารบ รุ่งสมอง. Update, 20(210), 37-40.
หนังสือพิมพ์	
รูปแบบ	ชื่อผู้เขียนบทความ./ (ปี,เดือนที่พิมพ์)/ชื่อบทความ./ชื่อหนังสือพิมพ์./ปีที่ (ฉบับที่)/ /////////เลขหน้าที่ปรากฏ.
	ไตรรัตน์ สุนทรประภัสสร. (2540, 8 พฤศจิกายน). อนาคตจีน-อเมริกา. เดลินิวส์, น. 6.
วิทยานิพนธ์	
รูปแบบ	ชื่อผู้เขียนวิทยานิพนธ์./ (ปีพิมพ์)/ชื่อวิทยานิพนธ์./ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทหรือปริญญาเอก) ///////// หรือวิทยานิพนธ์ปริญญาโทหรือปริญญาเอก./ชื่อมหาวิทยาลัย/สถาบันการศึกษา).
	ช่อพิญ นวลขาว. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงระบบนิเวศกับแบบ แผนการผลิตและวัฒนธรรมการบริโภคอาหาร ศึกษากรณีชุมชนนาบนา จังหวัด นครศรีธรรมราช. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทหรือปริญญาเอก, มหาวิทยาลัย วลัยลักษณ์).
สื่อโสตทัศนและสื่ออื่นๆ	
รูปแบบ	ชื่อผู้จัดทำ (หน้า)/ (ปีที่ผลิต)/ชื่อเรื่อง. / [ลักษณะของสื่อ]. /สถานที่ผลิต: หน่วยงานที่ เผยแพร่.
	อยุธยา: สมเด็จพระนารายณ์มหาราช. (2540). [วีดิทัศน์]. กรุงเทพฯ: ทิชชิงทอยส์.
สารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์	
บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารที่เผยแพร่ทั้งฉบับพิมพ์และรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์	
รูปแบบ	ชื่อผู้เขียนบทความ./ (ปีพิมพ์)/ชื่อบทความ [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]/ชื่อวารสาร./ปีที่ ///////// (ฉบับที่)/เลขหน้าที่ปรากฏ. (ใช้คำว่า [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์] สำหรับเอกสาร ภาษาไทย และคำว่า [Electronic version] สำหรับเอกสารภาษาต่างประเทศ)
	เจษฎา นกน้อย และ วรณภรณ์ บริพันธ์. (2552). การตลาดทางอินเทอร์เน็ต: โอกาส ทางเลือกและความท้าทาย [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. วารสารบริหารธุรกิจ, 32(121), 34-52.
บทความในวารสารอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งไม่มีการจัดพิมพ์เป็นรูปเล่ม	
รูปแบบ	ชื่อผู้แต่ง./ (ปีพิมพ์)/ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร./ปีที่ (ฉบับที่)/เลขหน้า-เลขหน้า. /////////doi:xxxx
	Roger L. C. & Richard, L. H. (2010). Calcium-Permeable AMPA receptor dynamics mediate fear ,memory erasure. Science, 330(6007), 1108- 1112. doi:10.1126/science.1195298

บทความที่สืบค้นได้จากวารสารอิเล็กทรอนิกส์	
รูปแบบ	ชื่อผู้แต่ง./ (ปีพิมพ์)/ ชื่อบทความ./ ชื่อวารสาร./ ปีที่/ (ฉบับที่)/ เลขหน้า-เลขหน้า./ URL /////////ของวารสาร
	Cadigan, J., Schmitt, P., Shupp, R., & Swope, K. (2011, January). The holdout problem and urban sprawl: Experimental evidence. Journal of Urban Economics. 69(1), 72. Retrieved from http://journals.elsevier.com/00941190/journal-of-urban-economics/
สารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ประเภทอื่นๆ	
สารสนเทศประเภทสารานุกรม พจนานุกรม หนังสือคู่มือ	
รูปแบบ	ชื่อผู้เขียนบทความ./ (ปีพิมพ์)/ ชื่อบทความ./ ใน/ ชื่อผู้แต่ง (บรรณาธิการ)/ ชื่อหนังสือ ///////// (ครั้งที่พิมพ์), เลขหน้าที่ปรากฏบทความจากหน้าใดถึงหน้าใด./ สถานที่พิมพ์./ ///////// สำนักพิมพ์.
	Hanegraaff, W. (2005). New Age movement. In L. Jones (Ed.), Encyclopedia of religion. Retrieved from http://find.galegroup.com/gvrl/

หมายเหตุ: 1. ผู้แต่งชาวไทยให้ใส่ชื่อและนามสกุลโดยไม่ต้องใส่คำนำหน้าชื่อ ยกเว้นราชทินนาม ฐานันดรศักดิ์ ให้นำไปใส่ท้ายชื่อโดยใช้เครื่องหมายจุลภาคคั่นระหว่างชื่อกับราชทินนามและฐานันดรศักดิ์ ส่วนสมณศักดิ์ให้คงรูปตามเดิม

2. กรณีผู้แต่ง 2 คน ให้ใส่ชื่อทั้งสองคนตามลำดับที่ปรากฏ เชื่อมด้วยคำว่า “และ” สำหรับเอกสารภาษาไทย และใช้เครื่องหมาย “&” สำหรับเอกสารภาษาต่างประเทศ ระหว่างคนที่ 1 และคนที่ 2 โดยเว้น 1 ระยะก่อนและหลัง

3. ผู้แต่งชาวต่างประเทศ ให้ขึ้นต้นด้วยชื่อสกุล ตามด้วยตัวอักษรย่อชื่อต้นโดย เว้น 1 ระยะ และอักษรย่อชื่อกลาง (ถ้ามี) ทั้งนี้การกลับชื่อสกุลให้ใช้ตามความนิยมของคนในชาตินั้น โดยใช้เครื่องหมายจุลภาคคั่นระหว่างชื่อสกุลและอักษรย่อชื่อต้น อักษรย่อชื่อกลาง หากกรณีที่ผู้แต่งมีคำต่อท้าย เช่น Jr. หรือคำอื่นๆ ให้ใส่คำดังกล่าวต่อท้ายอักษรย่อชื่อต้น หรืออักษรย่อชื่อต้น (ถ้ามี) โดยคั่นด้วยเครื่องหมายจุลภาค

4. ผู้แต่งที่เป็นสถาบัน ให้ลงรายการโดยเรียงลำดับจากหน่วยงานใหญ่ไปหาหน่วยงานย่อย และเว้นวรรคจากชื่อหน่วยใหญ่ไปหาชื่อหน่วยงานย่อย

วิธีเรียงบรรณานุกรม

การเรียงบรรณานุกรมให้ใช้หลักการเดียวกับการเรียงคำในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน หรือ Dictionary ที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป โดยคำที่มีตัวสะกดจัดเรียงไว้ก่อนคำที่มีรูปสระตามลำดับตั้งแต่ กก - กฮ ดังนี้

ก ข ค ฉ ง จ ฉ ช ซ ฌ ญ ฎ ฏ ฐ ท ฒ ณ ต ถ ท ธ น บ ป ผ ฝ พ ฟ ภ ม ย ร ฤ ฦ ล ฤ ฦ ว ศ ษ ส ห ฬ อ ฮ

ส่วนคำที่ขึ้นต้นด้วยพยัญชนะตัวเดียวกัน เรียงลำดับตามรูปสระ ดังนี้

อะ อัว อัวะ อา อา อี อี้ อุ อุ เอ เอะ เอา เอิน เอีย เอียะ เอือ เอือะ แอ แอะ โอ โอะ ไอ โอะ

ชื่อภาษาไทย (TH SarabunPSK 15 bold) ปัญหาการคุ้มครองสังคมจากการคิดอัตราดอกเบี้ย ในตั๋วเงิน

ชื่อภาษาอังกฤษ (TH SarabunPSK 15 bold) Problems in social protection from interest rate on bills

(กระทัดรัด สื่อบุคคลหลักของการศึกษาวิจัย ไม่ใช่คำย่อ ไม่ควรยาวเกิน 100 ตัวอักษร และต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)

ชื่อผู้แต่ง (TH SarabunPSK 12 bold) สุชีราภรณ์ ฐานนท์*, ฐนิชา สาสีพันธ์ และ ประยงค์ แก่นลา
คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา

99 หมู่ 6 ตำบลโพธิ์ อำเภอมือง จังหวัดศรีสะเกษ รหัสไปรษณีย์ 33000

*E-mail: e-mail address ของผู้รับผิดชอบผลงาน (Corresponding author) journalcnu@gmail.com

บทคัดย่อ (TH SarabunPSK 12 bold)

ความยาวไม่เกิน 250 คำ หรือ 15 บรรทัด โดยเรียงลำดับความสำคัญของเนื้อหา เช่น วัตถุประสงค์ วิธีการศึกษา
ผลงานและการวิจารณ์ อย่างต่อเนื่องกัน (TH SarabunPSK 12 regular)

คำสำคัญ: คำวลี, ที่ใช้แทนเนื้อหาของหนังสือ, ซึ่งหากค้นด้วยคำสำคัญ, ระบบจะทำการค้นหาคำ ที่อยู่ในชื่อเรื่อง
(TH SarabunPSK 12 regular)

Abstract (TH SarabunPSK 12 bold)

ความยาวไม่เกิน 250 คำ หรือ 15 บรรทัด โดยเรียงลำดับความสำคัญของเนื้อหา เช่น วัตถุประสงค์ วิธีการศึกษา
ผลงานและการวิจารณ์ อย่างต่อเนื่องกัน เนื้อหาที่มีความหมายเช่นเดียวกับภาษาไทย (TH SarabunPSK 12 regular)

Keywords : People in Huai Kao Sam Watershed, Health Status, Health (TH SarabunPSK 12 regular)

1. บทนำ

กล่าวถึงความเป็นมาและเหตุผลที่นำไปสู่การ
ศึกษาวิจัยให้ข้อมูลทางวิชาการพร้อมวัตถุประสงค์อย่าง
คร่าวๆ ของการวิจัย และการสำรวจเอกสารงานวิจัยที่
เกี่ยวข้อง (Literature review)

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

อธิบายถึงเหตุผลความคาดหวัง
ในการศึกษา ค้นคว้า หรือการวิจัย

3. วิธีศุอุปกรณ์และวิธีดำเนินการวิจัย

อธิบายเครื่องมือและวิธีการวิจัยอย่างชัดเจน

4. ผลการวิจัย

เสนอผลการวิจัยอย่างชัดเจน ตรงประเด็น
ควรมีรูปและ หรือตารางประกอบ การอธิบายผลต้องไม่
ซ้ำกับรายละเอียดในรูปและตาราง โดยรูปภาพประกอบ

และตารางสามารถจัดให้เป็นสองคอลัมน์หรือหนึ่ง
คอลัมน์ก็ได้

ตารางที่ 1 ตัวอย่างการใช้ตารางประกอบการอธิบาย

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	จำนวน ผลงานวิจัย	จำนวน ตำรา	จำนวน บทความ
1 มหาวิทยาลัยรามคำแหง	49.8	47.6	2.7
2 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	17.5	40.3	42.2

5. สรุปและเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัยและเสนอแนะแนวทางใน
การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

6. กิตติกรรมประกาศ

เริ่มเขียนกิตติกรรมประกาศ

7. บรรณานุกรม

เขียนบรรณานุกรมรูปแบบ APA 6th Edition



แบบเสนอต้นฉบับเพื่อลงตีพิมพ์
ในวารสารวิชาการเฉลิมกาญจนา มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา

1. ชื่อเรื่อง

ภาษาไทย.....

ภาษาอังกฤษ.....

2. ชื่อ/สกุล เจ้าของบทความหรือผู้แทนส่งบทความ.....

3. สถานที่ติดต่อเจ้าของบทความหรือผู้แทนส่งบทความ.....

โทรศัพท์.....โทรสาร.....E-mail.....

4. ประเภทของต้นฉบับ

☐

บทความวิจัย สาขา

☐

วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ สาขา

☐

บทความชนิดอื่นๆ (ระบุ) สาขา

☐

อื่นๆ (โปรดระบุ).....

5. คำยินยอมในการนำส่งบทความ

“ข้าพเจ้ายินดีให้กองบรรณาธิการ วารสารวิชาการเฉลิมกาญจนา มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา มีสิทธิ์ในการเลือกสรรหาผู้กลั่นกรองโดยอิสระ (Peer Review) เพื่อพิจารณาต้นฉบับที่ข้าพเจ้า (และหรือผู้แต่งร่วม) ส่งมาและยินยอมให้กองบรรณาธิการ วารสารวิชาการเฉลิมกาญจนา สามารถตรวจแก้ไขต้นฉบับดังกล่าวได้ตามที่เห็นสมควร”

(กรุณาลงลายมือชื่อให้ครบทุกท่าน)

ชื่อ – สกุล (ภาษาไทย)	ชื่อ – สกุล (ภาษาอังกฤษ)	หน่วยงาน	โทรศัพท์	E-mail

ลงชื่อ.....เจ้าของบทความหรือผู้แทนส่งบทความ

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.