



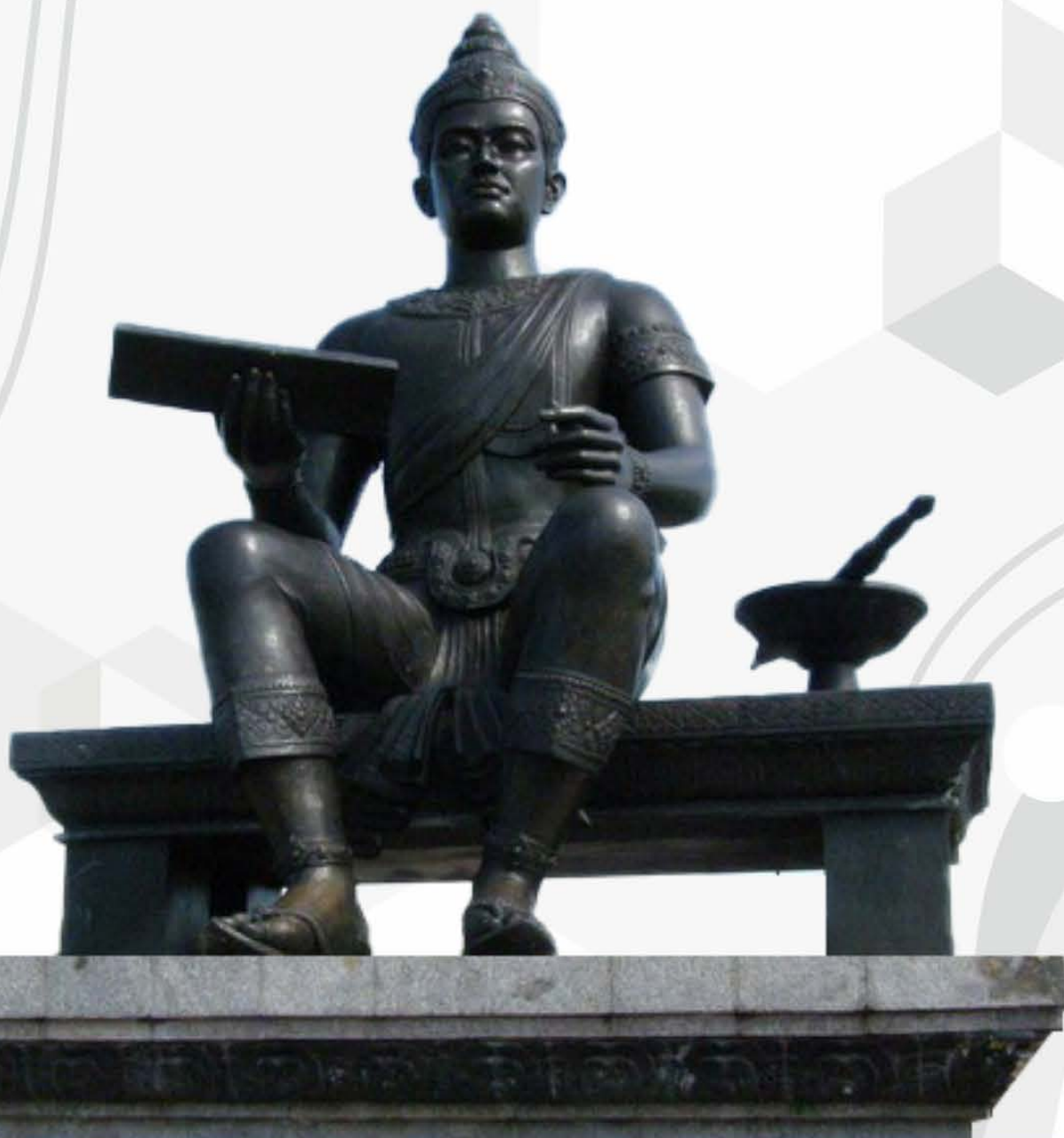
ISSN 2774-129X (Print)
ISSN 2774-1443 (Online)

วารสาร

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์

Doctor of Philosophy in Social Sciences Journal

ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2565



เจ้าของวารสาร

โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Doctor of Philosophy Programs in Social Sciences Ramkhamhaeng University

Website : phdjournal.ru.ac.th E-Mail : phdjournal.ru@gmail.com





วารสารปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน 2565)



วารสารปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์
Doctor of Philosophy in Social Sciences Journal

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการในรูปแบบของบทความวิจัย บทความวิชาการ และบทความหนังสือทางด้านสังคมศาสตร์ และเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ของคณาจารย์และนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

การจัดพิมพ์

จัดพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน) ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม) ฉบับที่ 3 (กันยายน – ธันวาคม)

เจ้าของวารสาร

โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ที่ปรึกษากิตติมศักดิ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สีบพงษ์ ปราบใหญ่

อธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาจรณ์ เชษฐสุมน

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย

อาจารย์เจษฎา อธิพงศ์นิช

รองอธิการบดีฝ่ายกิจการพิเศษ

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกควบคุมคุณภาพวารสาร

รองศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา ศิริโรจน์

ผู้ทรงคุณวุฒิ

บทความหรือข้อคิดเห็นในวารสารปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์
เป็นความคิดเห็นของผู้เขียน มิใช่ความคิดเห็นของคณะผู้จัดทำวารสาร
จึงไม่ถือเป็นความรับผิดชอบของโครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์



บรรณาธิการบริหาร

ศาสตราจารย์ ดร.ปิยะฉัตร จารุธีรศานต์

โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บรรณาธิการ

อาจารย์ ดร.จำเนียร ชุณหโสภาค

โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

กองบรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มาเรียม นะมิ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล รัตนไพจิตร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ เสรีตระกูล

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

อาจารย์ ดร.ปิยะมาศ สือสวัสดิ์วิชัย

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อาจารย์ ดร.สุรสิทธิ์ บุญชูนนท์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ดร.สิทธิชัย จันทรานนท์

บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)

ดร.กัญจนรัตน์ ศรีเพชรสุพรรณ

สมาคมปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

นายปัญญา ศรีเพชรสุพรรณ

สมาคมปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

นายวรวิทย์ ลีลานภาคีศักดิ์

สมาคมปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

นางสาวทิพนาถ ชาลีรักษ์

มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ผู้จัดการ นางสาวศิตารินทร์ ภัทรนันทศักดิ์

ฝ่ายศิลป์ นายอภิเชษฐ์ ตะกรุดแก้ว

ประจำกองจัดการ นางสาววิรุบล จันทา

นางสาวกรรณิการ์ รัตนะ

เหรียญก นางสาวศิริรัตน์ อันจิตร

สถานที่ติดต่อ โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ อาคารท่าชัย ชั้น 4 มหาวิทยาลัยรามคำแหง
แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240 โทร. 02-3108566

Website: phdjournal.ru.ac.th

สถานที่พิมพ์ สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สารจากอธิการบดี



งานวิจัยเป็นผลลัพธ์ของพันธกิจประการหนึ่งที่สำคัญของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มุ่งสนับสนุนส่งเสริมการวิจัยจากทั้งคณาจารย์และนักศึกษาเพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รับ นำไปปรับใช้ประโยชน์ต่อไป การเผยแพร่ผลงานสามารถตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ นำเสนอในการจัดประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ รวมถึงถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ชุมชน ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยไปสู่การนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง นับเป็นสิ่งสำคัญ ทั้งนี้เพราะการวิจัยถือเป็นกระบวนการที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อพัฒนาและยกระดับความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติได้ มหาวิทยาลัยเห็นความสำคัญและส่งเสริมให้บุคลากรศึกษา ค้นคว้าเพื่อก้าวทันองค์ความรู้ที่เป็นปัจจุบันอันสามารถสร้างคุณูปการให้กับวงวิชาการ สังคม และประเทศชาติ เพื่อใช้แก้ปัญหา ปรับปรุง รวมถึงสามารถนำไปพัฒนาต่อยอดจากความรู้ที่มีอยู่เดิมได้

วารสารปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ เป็นอีกช่องทางหนึ่งในการสื่อสารทางวิชาการ ที่ได้รวบรวมองค์ความรู้ ตีพิมพ์เพื่อเผยแพร่ผ่านบทความวิชาการและบทความวิจัยในสาขาวิชาทางสังคมศาสตร์ ที่เป็นประโยชน์ต่อ นักวิชาการ นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไป บทความวิชาการและบทความวิจัย รวมทั้งบทวิจารณ์หนังสือด้านสังคมศาสตร์ ที่ลงตีพิมพ์ในวารสารปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ได้ปฏิบัติตามจริยธรรมการตีพิมพ์บทความลงในวารสารวิชาการเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย

ท้ายนี้ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้สละเวลาเพื่อพิจารณาบทความวิชาการและบทความวิจัย ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ร่วมกันก่อให้เกิดวารสารปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์เป็นฉบับปฐมฤกษ์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าโครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์จะดำเนินการให้วารสารฉบับนี้เป็นประโยชน์แก่วงการวิจัยและวงวิชาการสืบไป



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สีบพงษ์ ปราบใหญ่

อธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง

สารจากผู้อำนวยการโครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์

วารสารปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ ฉบับปฐมฤกษ์ (ปีที่ 1 ฉบับที่ 1) นี้ มีเจตนารมณ์เพื่อเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้จากผลการวิจัยในสาขาวิชาต่าง ๆ ทางด้านสังคมศาสตร์ ในรูปแบบของบทความวิชาการ บทความวิจัย และบทความทวิภาคีด้านสังคมศาสตร์ ซึ่งบทความที่จะได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ ต้องปฏิบัติตามหลักจริยธรรมการตีพิมพ์บทความลงในวารสารวิชาการ โดยทำความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และจริยธรรมของผู้เขียนบทความ และดำเนินการจัดทำวารสารภายใต้กรอบ หลักเกณฑ์ รวมถึงข้อกำหนดต่าง ๆ ตามมาตรฐานด้านคุณภาพของวารสารวิชาการ

ในการนี้ ขอขอบคุณท่านอธิการบดีและผู้บริหารมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่ให้การสนับสนุนในการจัดทำวารสารฉบับนี้ เพื่อรองรับความต้องการในการเผยแพร่ผลงานวิจัยของนักศึกษาโครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ คณาจารย์ นักวิจัย และนักวิชาการ โดยมีการจัดพิมพ์วารสารปีละ 3 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 (มกราคม - เมษายน), ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม) และฉบับที่ 3 (กันยายน - ธันวาคม) ซึ่งบทความที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ลงในวารสารจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพทางวิชาการและเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านสังคมศาสตร์ในสาขาวิชาต่าง ๆ

ในนามของโครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผู้อ่านจะได้รับประโยชน์จากองค์ความรู้ที่เผยแพร่ในวารสารฉบับนี้ และขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิผู้พิจารณาบทความ รวมถึงกองบรรณาธิการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านมา ณ โอกาสนี้



ศาสตราจารย์ ดร.ปิยะฉัตร จารุธีรคันต์

ผู้อำนวยการโครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง



บทบรรณาธิการ

วารสารปรัชญาดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ ฉบับปฐมฤกษ์ ที่จัดทำโดยโครงการปรัชญาดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ผลงานวิชาการในรูปแบบของบทความวิจัย บทความวิชาการ และบทวิจารณ์หนังสือทางด้านสังคมศาสตร์ รวมทั้งส่งเสริมให้คณาจารย์และนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเผยแพร่องค์ความรู้สู่สาธารณชน ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากมหาวิทยาลัยให้ดำเนินการจัดทำเป็นปีที่ 1 ฉบับที่ 1 โดยได้กำหนดการจัดพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ จึงใคร่ขอขอบพระคุณผู้บริหารมหาวิทยาลัย คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย และผู้บริหารโครงการปรัชญาดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์

กองบรรณาธิการวารสารปรัชญาดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลงานที่ดีพิมพ์ในวารสารฉบับนี้จะมีคุณค่าทางวิชาการและเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่าน และในนามกองบรรณาธิการขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้พิจารณาบทความ เพื่อให้บทความมีคุณภาพก่อนตีพิมพ์ และขอขอบคุณคณาจารย์ นักวิชาการ นิสิตและนักศึกษาทุกท่าน ที่ได้ส่งผลงานเข้าสู่กระบวนการพิจารณาเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ โอกาสนี้จึงขอเชิญชวนท่านที่สนใจเสนอผลงานเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารปรัชญาดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ โดยสามารถศึกษารายละเอียดต่าง ๆ จากส่วนท้ายเล่มหรือเว็บไซต์ของวารสาร

การดำเนินงานในช่วงแรกของการจัดทำวารสารฉบับนี้ ได้นำเสนอบทความวิชาการและบทความวิจัยรวม 6 บทความ ผู้สนใจสามารถติดตามบทความต่าง ๆ ได้จากวารสารที่จัดพิมพ์เป็นรูปเล่มและจากวารสารอิเล็กทรอนิกส์ทาง Website: phdjournal.ru.ac.th ทั้งนี้ หากท่านมีข้อเสนอแนะและมีผลงานที่ต้องการเผยแพร่โปรดติดต่อมาที่กองบรรณาธิการตามที่อยู่ระบุไว้ข้างต้น

อาจารย์ ดร.จำเนียร ชุณหโสภาค

บรรณาธิการวารสารปรัชญาดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์



สารบัญ

บทความวิชาการ

การบริหารสถานศึกษาเชิงบูรณาการ.....	1
ชนมณี ศิลาณกิจ, สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์	
เทคนิคเคลฟาย.....	8
บุญมี พันธุ์ไทย	

บทความวิจัย

ผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร.....	23
ชุติมา แสงฉาย, ปกรณ์ ปรียากร	
ความรู้ความเข้าใจของผู้ควบคุมงานบริษัท ที.ที.เอส. เอ็นจิเนียริง (2004) จำกัด ที่มีต่อกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง พ.ศ. 2551.....	34
จิรโรจน์ ตีระแพทย์, อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ, วิชัย ไถสุวรรณจินดา	
ความสำเร็จของการจัดการงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชายแดน เพื่อรองรับการเข้าสู่เขตเศรษฐกิจพิเศษอาเซียน.....	45
วิโรจน์ สุวรรณประเสริฐ, วรสิทธิ์ เจริญพุด	
การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร.....	57
สุลักษณ์ สุนันทา, ชนมณี ศิลาณกิจ	

การบริหารสถานศึกษาเชิงบูรณาการ

ชนมณี ศิลาณุกิจ¹ สุวัฒน์ วิวัฒนนานนท์²

บทคัดย่อ

การบริหารสถานศึกษาไม่มีรูปแบบ แนวทาง หรือทฤษฎีใดสำเร็จเป็นรูปแบบเดียว อันเนื่องมาจากความแตกต่างของบริบท โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ สภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความซับซ้อนทั้งระบบการบริหารจัดการจำเป็นต้องบูรณาการแนวทางจากแนวคิดทฤษฎีเพื่อความเหมาะสม ดังนี้ (1) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ทำทนาย เหมาะสม เป็นไปได้ ตรวจสอบประเมินได้ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมและกำหนดวัตถุประสงค์ของงานให้ครอบคลุมและเชื่อมโยงกันกับทุกงาน และเป้าหมายใหญ่ของสถานศึกษามุ่งเน้นไปยังผู้เรียน (2) วางแผนจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์การพัฒนา รักษา และกลยุทธ์ปรับปรุง ให้ครอบคลุมปัจจัยของการบริหาร กระบวนการทำงาน ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดความสำเร็จให้ครอบคลุมและสัมพันธ์กันทุกด้าน (3) จัดองค์กร (โครงสร้าง งาน คน) บริหารงานให้ครอบคลุม เหมาะสม กำหนดงานกิจกรรม โครงการ รองรับ สอดคล้องกับกลยุทธ์ให้ครอบคลุมเป้าหมาย มุ่งมองความสมดุล จัดทำข้อตกลงร่วมกันหรือบันทึกการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงาน คำนึงถึงผู้เรียนเป็นหลัก (4) การปฏิบัติ ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองเพื่อสร้างภาวะผู้นำ ดำเนินงานกิจกรรมตามแผนที่กำหนด บริหารจัดการหรือการดำเนินงานด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม อยู่บนพื้นฐานของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล มีการสื่อสารสร้างความเข้าใจ ทุกระดับมีกระบวนการบริหารอย่างเป็นระบบด้วยวงจรคุณภาพ กระจายอำนาจ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับประโยชน์ ร่วมประเมิน ร่วมรับผิดชอบ คำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เน้นการพัฒนาบุคลากร ใช้ระบบงานเป็นกลไกการขับเคลื่อนงานกิจกรรม และ (5) การติดตามประเมินผล ด้วยการใช้อย่างเป้าหมาย ตัวชี้วัด เกณฑ์มาตรฐานทั้งระบบอย่างต่อเนื่องด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม นำผลที่ได้สะท้อนกลับ วางแผน ปรับปรุง เรียนรู้ แลกเปลี่ยน พัฒนา ริเริ่มงานกิจกรรม โครงการ เพื่อมุ่งคุณภาพและสู่ความเป็นเลิศ

คำสำคัญ: การบริหาร; สถานศึกษา; การบูรณาการ

ประเภทบทความ: บทความวิชาการ

¹รองศาสตราจารย์ ดร., คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2086 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240 ประเทศไทย, อีเมล: silanookit.oud@gmail.com

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

140 หมู่ 4 ตำบลบ้านกลาง อำเภอมะนังปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี 12000 ประเทศไทย, อีเมล: 617suwat@gmail.com



Integrated School Management

Chonmanee Silanookit¹ Suwat Viwattananon²

Abstract

The administration of schools does not have a single form, approach or theory, due to differences in contexts especially changes of situation and environment that cause system-wide disruption. Management needs to integrate approaches from the theory as appropriateness as follows: (1) define vision, mission, objectives, challenges, appropriateness, feasibility, verifiability and being assessable with a process of participation and setting the objectives of the works to be comprehensive and connected to all tasks, and the main goals of the educational institutions shall focus on learners; (2) plot and prepare a strategic plan for achieving the goals with 3 strategies; development, maintenance and improvement to cover the factors of management, work process target values and achievement indicators to cover and interrelate to each other in all aspects. (3) organizational redesign (structure, work, people) to cover work management as appropriate, determine tasks, activities, projects to support and be in line with the strategies to cover the goals, perspectives, balance, conclude an agreement or memorandum of the jointed preparation of performance testimonials focusing on learners as a primary concern. (4) Executives need to perform self-development to create leadership, execute, manage or operate activities with a participatory process, basing on the management according to the good governance principles. They should communicate good understanding in all levels and employ systematic administration with qualitative circuit, decentralize, share the ideas, benefits, assessment and responsibility taking into account the stakeholders, emphasize on personnel management and use the work system as a mechanism for driving activities; and (5) monitoring and evaluation by using the target values, metrics, system-wide benchmarks, inputs, processes, and outcomes on an ongoing basis with a participative process, bringing back the results, plan, improve, learn, exchange, develop, initiate activities, projects to aim for quality and excellency achievement.

Keywords: School; Administration; Integration

Type of Article: Academic Article

¹Assoc. Prof. Dr., Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

2086 Ramkhamhaeng Road, Huamark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand, E-mail: silanookit.oud@gmail.com

²Asst. Prof. Dr., Faculty of Education, Pathumthani University

140 Ban Klang, Mueang Pathum Thani, Pathum Thani 12000, Thailand, E-mail: 617suwat@gmail.com

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โรคระบาด ซึ่งเป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดสภาวะการชะงักงันทั้งระบบที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการแปรเปลี่ยนขององค์กร การบริหารจัดการจึงเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะต้องปรับเปลี่ยน เพราะการมุ่งสู่ยุคสารสนเทศ (Information Age) ที่มีการติดต่อสื่อสารได้อย่างรวดเร็ว กว้างไกล ทั่วถึง ทั้งโลก ซึ่งเป็นการบริหารยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) หรือการบริหารองค์กรสมัยใหม่นั้นจะเกิดขึ้น และถูกนำมาใช้มากขึ้น เช่น ต้องมีความเป็นสากลมากขึ้น ต้องการความเป็นอิสระเพิ่มขึ้น มีการค้าเสรีมากขึ้น เศรษฐกิจทุกระดับจะมีอำนาจ การท่องเที่ยวเป็นปัจจัยสำคัญของเศรษฐกิจโลก เกิดเครือข่ายมากขึ้น ผู้บริโภคหรือลูกค้าเป็นเงื่อนไขและมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ส่งเสริมให้เอกชนหรือหน่วยงานภายนอกมีบทบาทในการช่วยปฏิบัติงานเน้นสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ ประการสำคัญที่ต้องคำนึงถึง คือ เมื่อบริหารจัดการตามแนวคิดการมุ่งสู่ยุคสารสนเทศดังกล่าวแล้วซึ่งเป็นการบริหารองค์กรสมัยใหม่ ผลผลิตที่ได้จากการบริหารจัดการต้องเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ (Excellent Organization) และองค์กรแห่งคุณภาพ (Quality Organization) (เสนห์ จุย์โต, 2550, หน้า 1; เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2546, หน้า 1)

การบริหารการศึกษาในยุคของการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกก็ย่อมต้องการให้องค์กรมีผลลัพธ์ดังกล่าวเช่นกัน จากสภาวะการณ์ของโลกและการจัดการศึกษาของไทยยังต้องพัฒนาผู้เรียนไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สอดคล้องกับ องค์การยูเนสโก ที่มุ่งแสวงหาแนวทางการจัดการศึกษาที่เหมาะสมสำหรับศตวรรษที่ 21 การพัฒนาองค์กรทางการศึกษาก็มีเป้าหมายที่ผลผลิตต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ด้วยการพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อให้องค์กรยกระดับคุณภาพด้วยการจัดการความรู้ทั้งองค์กร การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ (พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2546, หน้า 34-41) การบริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยขับเคลื่อนที่ย่อยที่สุดแต่เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญที่สุดขององค์กรแห่งความเป็นเลิศ องค์กรแห่งคุณภาพ และองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่อนาคต การบริหารจัดการสถานศึกษาในทศวรรษนี้จึงเป็นความท้าทายที่มีทรัพยากรมากมาย แต่การปฏิบัติต้องยึดหลักความหลากหลาย เชื่อมโยง บูรณาการให้เป็นรูปแบบแนวทางที่เหมาะสม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาทางเศรษฐกิจของโลกเกิดขึ้นมาจากแนวคิดทฤษฎีการบริหารทางธุรกิจเป็นพื้นฐาน และยังถูกประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ รวมทั้งการบริหารการศึกษาด้วย การศึกษาไทยได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีการบริหารหลากหลายแนวคิด โดยเฉพาะในสถานศึกษาได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีการบริหาร ที่มี 3 รูปแบบ คือ (1) รูปแบบการบริหารตามมาตรฐานสากล (2) รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และ (3) รูปแบบบริหารจัดการตามเกณฑ์คุณภาพการจัดการภาครัฐ ดังนี้ (พสุ เดชะรินทร์, 2546, หน้า 12-15; จีระ งอกศิลป์, 2549, หน้า 223; สมยศ นาวิกาน, 2545, หน้า 45; อุทัย บุญประเสริฐ, 2545, หน้า 191-198)

รูปแบบที่ 1 รูปแบบการบริหารตามมาตรฐานสากล มีทฤษฎีที่นำมาประยุกต์ใช้ 4 รูปแบบ คือ (1) ทฤษฎีระบบ (System Theory) ซึ่งเป็นพื้นฐานของระบบองค์กรแบบเปิด (2) การบริหารคุณภาพมุ่งทั้งองค์กร (Total Quality Management--TQM) ซึ่งเริ่มต้นที่ประเทศญี่ปุ่น จากกระบวนการ Quality Control (QC) เมื่อปี ค.ศ. 1949 จากสหภาพนักวิทยาศาสตร์และวิศวกรญี่ปุ่น (JUSE) มีลักษณะของการทำให้เกิดคุณภาพในทุกกระบวนการ ควบคุมคุณภาพทั้งองค์กร (TQM) รวมทั้งการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ในเรื่องการพัฒนาคุณภาพ การรักษาคุณภาพ และการปรับปรุงคุณภาพ ต่อมาในปี ค.ศ. 1950 Deming ได้นำแนวคิดหลักการกระบวนการบริหารคุณภาพ PDCA



มาเผยแพร่ในประเทศญี่ปุ่น ผสมผสานกันอย่างลงตัวกับกระบวนการวงจรควบคุมคุณภาพ (Quality Circle Control--QCC) จนเป็นที่นิยมแพร่หลาย (3) การบริหารองค์กรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ มี 2 วิธี คือ วิธีการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objective--MBO) โดย Peter Drucker ในปี ค.ศ. 1950 เช่นกัน ด้วยการบริหารจัดการด้วยที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์รวมทั้งระบบขององค์กร และทุกระดับ วางแผนจัดลำดับความสำคัญของงาน ดำเนินการด้วยความร่วมมือ มีกลไกการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงาน และวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management--PM) เป็นกระบวนการที่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชาเข้ามาเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมการประเมินผลองค์กร และ (4) การบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization--LO) เพื่อการใช้ฐานความรู้ในการพัฒนาคนและองค์กร

รูปแบบที่ 2 การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สืบเนื่องมาจากวิกฤติเริ่มต้นที่สหรัฐอเมริกาสูญเสียความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ (ค.ศ. 1980) เพราะประเทศต่าง ๆ เน้นพัฒนามาตรฐานและคุณภาพผ่านกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยเฉพาะประเทศญี่ปุ่น ซึ่งต่อมา ในปี ค.ศ. 1986 Busk ได้สรุปแนวทางการพิจารณาเลือกรูปแบบการบริหารโรงเรียนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่กำลังเป็นวิกฤติของประเทศ เพื่อการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนไปสู่การแข่งขัน โดยพิจารณาจากขนาด โครงสร้างองค์กร ทรัพยากร การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ซึ่งถือว่าบริหารจัดการอย่างไรต้องคำนึงถึงโรงเรียนเป็นหลัก ต่อมา อุทัย บุญประเสริฐ (2545) ได้นำเสนอแนวคิดการบริหารในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management--SBM) สำหรับประเทศไทย ด้วยหลักการกระจายอำนาจ มีส่วนร่วมในรูปของคณะกรรมการ บริหารจัดการตนเอง คืนอำนาจให้ประชาชน และการตรวจสอบถ่วงดุล และการนำหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาใช้ในระบบราชการและภาคเอกชน สถานศึกษาก็นำหลักธรรมาภิบาลหรือบรรษัทภิบาลหรือธรรมรัฐ 10 ประการ มาใช้ ซึ่งประกอบด้วย หลักการตอบสนอง ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เสมอภาค มุ่งเน้นฉันทามติ ตรวจสอบได้ โปร่งใส กระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และหลักนิติธรรม ซึ่งสัมพันธ์สอดคล้องกับหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

รูปแบบที่ 3 การบริหารจัดการตามเกณฑ์คุณภาพและการจัดการภาครัฐ มีทฤษฎีที่นำมาประยุกต์ใช้ 4 รูปแบบ คือ ในปี ค.ศ. 1980 สหรัฐอเมริกาได้สูญเสียความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจตามที่กล่าวมาแล้ว ค.ศ. 1987 สหรัฐอเมริกาจึงได้เริ่มส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดี และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้วยการสร้างเกณฑ์ชื่อว่า Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA) ส่งผลสำเร็จต่อสหรัฐอเมริกาอย่างต่อเนื่อง ประเทศไทย (พ.ศ. 2542-2546) นำมาประยุกต์ใช้จาก (1) รูปแบบการบริหารโดยกำหนดเป็นเกณฑ์รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award--PMQA) และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติได้กำหนดเป็นรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award--TQA) ซึ่งมี 7 หมวด คือ การนำองค์กร การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การให้ความสำคัญผู้รับบริการ การวัดวิเคราะห์จัดการความรู้ การมุ่งเน้นทรัพยากร การจัดการกระบวนการ และผลลัพธ์ ซึ่งแต่ละหมวดจะสัมพันธ์เชื่อมโยงกันทั้งหมด และสัมพันธ์เชื่อมโยงกับหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ในสถานศึกษา ประยุกต์มาใช้ในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล ที่เรียกว่า เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 2 ระดับรางวัล คือ Office of the Basic Education Commission Quality Award (OBECQA) (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2559) และ School Quality Award (SCQA) อันเนื่องมาจากโรงเรียนมีความแตกต่าง หลากหลาย (2) รูปแบบการบริหารเชิงสมดุลหรือดุลยภาพ (Balanced Scorecard--BSC) ของ Kaplan and Norton เป็นแนวทางใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผล

องค์กร และต่อมานำมาใช้เป็นกลยุทธ์ทางการบริหารงานได้เป็นอย่างดี โดยมีหลักการให้คำนึงถึง 4 มุมมอง คือ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการ และด้านการบริหารภายใน และมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กร ด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ การวัดประเมิน การกำหนดเป้าหมาย การริเริ่มในแต่ละมุมมองให้สัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ประเทศไทย (พ.ศ. 2546) นำแนวคิดดังกล่าวนี้มาประยุกต์ใช้ขับเคลื่อนกลยุทธ์ การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัด จัดทำแผนพัฒนาหรือแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติราชการประจำปี (3) หลักการแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management--NPM) เช่น การบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management--RBM) ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance Based Budgeting System--PBBs) การกำหนดกลยุทธ์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษา ตลอดจนนโยบายกลยุทธ์ทางการศึกษาต่าง ๆ และจาก (4) การประกันคุณภาพการศึกษาที่ต้องกำหนดมาตรฐาน ประเด็น ตัวชี้วัด เพื่อการบริหารจัดการ สร้างความเชื่อมั่นที่มุ่งเน้นคุณภาพ

จะเห็นได้ว่า สถานศึกษาเป็นองค์กรตามทฤษฎีระบบ (System Theory) และเป็นระบบเปิด หลักการแนวคิดต่าง ๆ จึงหลั่งไหลเข้ามาจากระบบใหญ่สู่ระบบย่อย ทั้งเป็นปัจจัยนำเข้า แนวทาง กระบวนการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนผลลัพธ์การถ่ายทอดความคิดและแนวทางปฏิบัติเข้ามาในสถานศึกษาหลากหลายรูปแบบ โดยเฉพาะนโยบายรวมทั้งการเรียนรู้ ประสบการณ์ สามัญสำนึก หลักการแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ก็จะมีไหลเวียนอยู่ในสถานศึกษา การเลือกใช้ให้เหมาะสมจากความหลากหลายจึงเป็นแบบบูรณาการ

การนำไปประยุกต์ใช้

การบริหารสถานศึกษาจะไม่มีรูปแบบ แนวทาง หรือทฤษฎีใด เพียงทฤษฎีเดียว อันเนื่องมาจากความแตกต่างของปัจจัยต่าง ๆ ดังนั้น การผสมผสาน บูรณาการอย่างลงตัว โดยการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อการบริหารจัดการให้บรรลุตามเป้าหมาย นั่นคือ รูปแบบที่เหมาะสมที่สุด จะเห็นได้ว่า ในสภาพปกติ สถานศึกษามีแนวคิดทฤษฎีการบริหารที่นำเข้ามาใช้มากมาย การเผยแพร่เพื่อเรียนรู้และเข้าใจหลักการแก่นแท้ของทฤษฎียังไม่ทั่วถึง อาจจะมีการจัดการด้วยความคุ้นชินไปตามสภาพหรือสถานการณ์ โดยเฉพาะตัวแบบที่เคยพบเห็นเป็นเพียงการทำตามและซ้ำ ๆ อยู่กับที่ แต่วันนี้ภาวะวิกฤติ ชะงักงัน และเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น แต่เป้าหมายของการศึกษา ยังคงคือ คุณภาพและความเป็นเลิศ การบูรณาการแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่มีอย่างหลากหลายเพื่อการบริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญ จำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อขับเคลื่อนการศึกษาไทย

จากเป้าหมายเดิมของการศึกษา คือ สถานศึกษามุ่งสู่คุณภาพทั้งองค์กรมุ่งสู่ความเป็นเลิศและมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การบริหารจัดการบนพื้นฐานขององค์ความรู้ที่หลากหลาย การบริหารสถานศึกษาที่ต้องบริหารจัดการเป็นแบบเชิงบูรณาการ จึงควรมีแนวทาง ดังต่อไปนี้

1. กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ซึ่งเป็นเป้าหมายใหญ่ของสถานศึกษาให้ชัดเจน ทำท่าย เหมาะสมเป็นไปได้ ตรวจสอบประเมินได้จากการวิเคราะห์บริบท (SWOT) ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกระดับ และกำหนดวัตถุประสงค์ของงานให้ครอบคลุมและเชื่อมโยงกันกับทุกงาน และเป้าหมายใหญ่ของสถานศึกษามุ่งเน้นไปยังผู้เรียน การประยุกต์ดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ TQM, QC, MBO, PM, SBM, PMQA, BSC และสอดคล้องกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPM) ด้วย

2. วางแผนจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์การพัฒนา รักษา และปรับปรุง การประยุกต์ดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิด TQM และ QC ให้ครอบคลุมปัจจัยของการบริหาร (4M)



กระบวนการทำงาน การประยุกต์ดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ MBO และ BSC ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดสำเร็จ การประยุกต์ดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ PMQA ให้ครอบคลุมและสัมพันธ์กันทุกด้าน และสอดคล้องกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPM) ด้วย

3. จัดองค์กร (โครงสร้าง งาน คน) บริหารงานให้ครอบคลุม เหมาะสม การประยุกต์ดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ TQM กำหนดงาน กิจกรรม โครงการ รองรับ สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่กำหนดให้ครอบคลุมเป้าหมาย มุมมอง ความสมดุล และการจัดทำข้อตกลงร่วมกันหรือบันทึกการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงาน การประยุกต์ดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ BSC การดำเนินการต่าง ๆ เป็นเชิงรุก และคำนึงถึงผู้เรียนเป็นหลัก

4. การปฏิบัติ ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองเพื่อสร้างภาวะผู้นำ เพราะเป็นคุณลักษณะของการนำไปสู่ศรัทธา การดำเนินงานกิจกรรมใด ๆ ต้องให้สอดคล้องกับแผนงานที่กำหนด ดำเนินกิจกรรม บริหารจัดการ หรือการดำเนินงานด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม อยู่บนพื้นฐานของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล มีการสื่อสารสร้างความเข้าใจในทุกระดับเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง มีกระบวนการบริหารอย่างเป็นระบบด้วยวงจรคุณภาพ PDCA กระจายอำนาจ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับประโยชน์ ร่วมประเมิน ร่วมรับผิดชอบ คำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การประยุกต์ดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ TQM, QC, MBO, PM, SBM และ BSC เน้นการบริหารจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมขวัญกำลังใจ และการปรับปรุงพัฒนางานเป็นระยะอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ใช้ระบบงานเป็นกลไกการขับเคลื่อนงานกิจกรรม การประยุกต์ดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ TQM, PMQA และสอดคล้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) ด้วย

5. การติดตามประเมินผล ด้วยการใช้ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด เกณฑ์มาตรฐานทั้งระบบเพื่อการกำกับปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ อย่างต่อเนื่องด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม นำผลที่ได้สะท้อนกลับเพื่อการวางแผนปรับปรุง เรียนรู้ แลกเปลี่ยน พัฒนา ริเริ่มงานกิจกรรม โครงการใหม่ เพื่อมุ่งคุณภาพและสู่ความเป็นเลิศ การประยุกต์ดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ SBM, PMQA, ระบบประกันคุณภาพ, OBECQA, SCQA, BSC และสอดคล้องกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPM) ด้วย

เอกสารอ้างอิง

จีระ งอกศิลป์. (2549). *ความรู้ทั่วไป*. ม.ป.ท.

พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2546). *ทิศทางการศึกษาไทย*. อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง.

พสุ เดชะรินทร์. (2546). *Balanced Scorecard รู้ลึกในการปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมยศ นาวิการ. (2545). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. บรรณกิจ.

เสน่ห์ จุ้ยโต. (2550). องค์การสมัยใหม่. ใน *เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาประจำปี การปฏิบัติงานในรอบ 6 เดือน สำหรับบุคลากร สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคม วันที่ 20 มีนาคม 2550*. สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคม.

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2546). การพัฒนาองค์การ. ใน *เอกสารประกอบการอบรม การพัฒนาองค์การ: สถานศึกษา*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2559). *เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) ปี 2559-2560*. ผู้แต่ง.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2545). *การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management)*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



เทคนิคเดลฟาย

บุญมี พันธุ์ไทย¹

บทคัดย่อ

จุดมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อค้นพบความรู้ใหม่ การขยายความรู้ ในบางครั้งเป็นการตรวจสอบทฤษฎีหรือการสร้างทฤษฎีใหม่ และนำไปประยุกต์ใช้ ในขณะที่การวิจัย คือ กระบวนการค้นหาคำตอบหรือคำอธิบาย ให้แก่คำถามเรื่องใดเรื่องหนึ่ง กระบวนการค้นหาคำตอบที่ยอมรับกันเป็นการวิจัยนั้น ต้องเป็นกระบวนการที่เป็นระบบ ตั้งอยู่บนหลักการและวิธีการที่มีเหตุผล การแสวงหาความรู้ ความจริงเป็นสิ่งสำคัญ ผ่านวิธีการวิจัย เป็นวิธีค้นหาความรู้ใหม่ โดยการมองผ่านกระบวนการที่น้อยอย่างเป็นระบบ จะทำให้ความรู้ใหม่มีคุณภาพและมีความน่าเชื่อถือ สำหรับการวิจัยในปัจจุบันมีการนำเทคนิคเดลฟายมาใช้ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลและกลั่นกรองความรู้จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ จำนวนหนึ่ง ประมาณ 17-21 คน เพื่อมุ่งศึกษา วิเคราะห์ ใช้สำหรับการพยากรณ์หรือเพื่อให้ได้ความรู้ความเข้าใจประเด็นใดหรือหัวข้อใดเกี่ยวกับอนาคต

ผลการวิเคราะห์ เทคนิคเดลฟายมีลักษณะเฉพาะคือ องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจะเกิดจากการพิจารณาฉันทามติ ต้องสอดคล้องโดยเสียงข้างมาก มีลักษณะสำคัญคือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเหล่านั้นไม่ต้องพบหน้ากัน ไม่เปิดเผยรายชื่อ เพื่อให้ทุกคนมีอิสระในการตอบหรือแสดงความคิดเห็นในเรื่องเดียวกัน ไม่ถูกครอบงำด้วยกระบวนการกลุ่ม โดยรอบแรกจะเป็นแบบสอบถามปลายเปิดหรือการสัมภาษณ์ก็ได้ โดยผู้วิจัยต้องให้ข้อมูลย้อนกลับไปยังผู้เชี่ยวชาญได้ทบทวนความคิดเห็น ประมาณ 3-4 รอบ ซึ่งรอบหลัง ๆ จะเป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า และการวินิจฉัยความคิดเห็นของกลุ่มอย่างเป็นทางการหรือว่าสิ้นสุด โดยสถิติที่ใช้ในการตัดสินใจว่าข้อคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญสอดคล้องกันไหม จะพิจารณาจากเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นจากค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ผลของการวิจัยจะสรุปจากข้อคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ ที่สอดคล้องกันตามเกณฑ์ที่กำหนด การดำเนินการต้องพิจารณาถึงความคุ้มค่า มีการวางแผนเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ แต่ในขณะเดียวกัน เทคนิคเดลฟายยังมีจุดด้อย สรุปได้ 3 ประการ ดังนี้ (1) จำนวนประเด็นหลักและข้อคำถามในเครื่องมือการวิจัย (2) จำนวนผู้เชี่ยวชาญและกรอบจำนวนผู้เชี่ยวชาญในแต่ละรอบ และ (3) เกณฑ์ในการสรุปผลการวิจัยด้วยการวิเคราะห์ทางสถิติ

คำสำคัญ: การคัดสรรผู้เชี่ยวชาญ; เทคนิคเดลฟาย; เทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประเภทบทความ: บทความวิชาการ

¹รองศาสตราจารย์ ดร., โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2086 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240 ประเทศไทย, อีเมล: boonmee@hotmail.com

Delphi Technique

Boonmee Phunthai¹

Abstract

The purposes of this research aim to discover new knowledge expanding knowledge. In certain cases, it's about examining a theory or introducing a new theory and implementation. While the research is the process of finding answers or explanations to any question, the process of searching accepted answers as research must be a systematic process. It must base on rational principles and methods. Seeking knowledge and truth is important process through research methods. It's a way to find new knowledge by looking through a paradigm systematically. This can make new knowledge equips with quality and credibility. For today's qualitative research, the Delphi technique is used by collecting information and sifting knowledge from a group of experts in the matter, about 17-21 people, to focus on studying, analyzing, using for forecasting or to gain knowledge, any understandings or issues or topics concerning the future.

The Delphi technique is unique in that the new knowledge gained through consensus considerations must be consistent with a majority. A key feature of the Delphi Technique was that those groups of experts do not have to convene. Their names are not disclosed, so that everyone is free to answer or express their opinions on the same subject. They are not dominated by group processes. The first round can be an open-ended questionnaire or an interview. The researcher had to give feedback to the experts who reviewed their opinions for 3-4 rounds. The latter of which was a closed-ended questionnaire with an estimation scale. And the decision of the group's official opinion or as final. The statistics used to decide whether the opinions of the experts are consistent or not is based on criteria established by the researcher from the median and the interquartile range. The results of the research are summarized from the opinions of a group of experts on the subject in consistency with the specified criteria. There must be evaluation for the value, able to analyze cost and benefit. Planning must be performed according to the targets and objectives. At the same time, the Delphi technique also has three deficiencies that could be summarized as follows: (1) the number of key points and questions in the research tool, (2) the number of experts and a framework for the number of experts in each round, and (3) the criteria for concluding the findings by statistical analysis.

Keywords: Selection of Experts; Delphi Techniques; Data Collection Techniques

Type of Article: Academic Articles

¹Assoc. Prof. Dr., Doctor of Philosophy in Social Sciences Program, Ramkhamhaeng University

2086 Ramkhamhaeng Road, Huamark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand, E-mail: boonmee@hotmail.com



บทนำ

สภาวะปัจจุบันเกิดการแข่งขันในทุกด้าน ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศที่เพิ่มมากขึ้น ผลจากการพัฒนาเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความก้าวหน้า มีอิทธิพลและส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน การปรับตัวของทุกองค์กร เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน ที่ต้องดำเนินงานท่ามกลางความผันแปรที่เปลี่ยนแปลง นำมาสู่การเหินห่าง จึงต้องมีความพยายามวิเคราะห์หาแนวทางต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ยุคแห่งไร้พรมแดนและศตวรรษที่ 21

การวิเคราะห์องค์ความรู้ในอนาคตของศาสตร์ต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การวิจัยอนาคตมีการศึกษาในหลายรูปแบบ เช่น การคาดการณ์แนวโน้ม การเขียนภาพอนาคต และการปรึกษาผู้อื่น ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือจำเป็นที่จะช่วยจัดหาข้อมูลเพื่อที่จะช่วยให้ผู้บริหารในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ มีความกล้าเสี่ยงกับการสร้างสรรค์ สนับสนุนแนวคิดใหม่ ๆ และทดลองที่จะนำแนวคิดที่แตกต่างลงสู่การปฏิบัติ การนำผลการวิจัยไปใช้ ด้วยความเข้าใจ เพื่อนำมาสนับสนุนงานทั้งทางด้านการเมืองการปกครอง ด้านการทหาร ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการสาธารณสุข ด้านธุรกิจ อาทิ การตลาด การเงิน การบัญชี การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และระบบโลจิสติกส์ หรือทั้งทางด้านการศึกษา ซึ่งการวิจัยอนาคตเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญต่อทุกวงการไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน ที่จะต้องเรียนรู้อย่างเข้าใจและถ่องแท้ (กนกรัตน์ จิระจางานกุล และณัฐชนนท์ หงส์วริทธิ์ธร, 2012; น้ำผึ้ง มีศิลป์, 2559)

เทคนิคเดลฟาย เป็นกระบวนการค้นคว้าหาความรู้ ความจริง ที่ได้รับความนิยมอย่างมาก เป็นเทคนิคที่รวบรวมแนวความคิดหรือข้อมูลจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ในแต่ละสาขาในแต่ละด้าน ด้วยวิธีการและหลักเกณฑ์ตามกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ที่ถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย อย่างเป็นระบบและมีแบบแผน มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน การคัดเลือกตัวอย่าง การออกแบบเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ การหาข้อสรุป การตีความข้อมูล การตรวจสอบความถูกต้อง สรุปผล นำเสนอผลการวิจัยและการอภิปรายผล (ชาย โพธิ์สิตา, 2556; สุภางค์ จันทวนิช, 2556) ดังนั้น ผู้เขียนเห็นความสำคัญของการวิเคราะห์เทคนิคเดลฟาย ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยอนาคตในการรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความน่าเชื่อถือ เพื่อให้ได้ความรู้ ความจริง และสรุปผลได้อย่างถูกต้อง เพื่อการพยากรณ์ในอนาคตจึงนำไปสู่การตัดสินใจอย่างถูกต้อง ยังคงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ในทุกองค์กรและทุกสาขา

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. ประวัติความเป็นมา

ความปรารถนาของมนุษยชาติในการทำนายอนาคต คือการสืบเสาะอย่างต่อเนื่องถึงเทพพยากรณ์ ซึ่งมีสถานที่ที่มั่นคงของชีวิตของชาวกรีกและโรมันที่มีอายุนับย้อนไปหลายพันปี นักพยากรณ์ที่สำคัญที่สุดคนหนึ่งในโลกกรีกคลาสสิกคือ “Delphi” มาจากคำภาษากรีก “Delphois” ซึ่งเดลฟายเป็นโบราณสถานในกรีซทางตะวันตกเฉียงใต้ของภูเขาพาร์นาซัสในตำนานเทพเจ้ากรีก เดลฟายเป็นที่ตั้งของนักพยากรณ์และเป็นสถานที่หลักสำหรับการบูชาเทพเจ้าอพอลโล มีชื่อเสียงในด้านความสามารถในการทำนายอนาคต (Keeney, McKenna, & Hasson, 2011) นอกจากนี้ เทคนิคเดลฟายได้รับการพัฒนาในช่วงเริ่มต้นของสงครามเย็นเพื่อคาดการณ์ผลกระทบของเทคโนโลยีต่อการทำสงครามราว ๆ ในปี ค.ศ. 1944 ได้จัดทำรายงานสำหรับกองทัพอากาศสหรัฐฯ เกี่ยวกับความสามารถทางเทคโนโลยีในอนาคตทางการทหาร อีกสองปีต่อมา บริษัท Douglas Aircraft ได้เริ่มโครงการ RAND มีการลองใช้วิธีการต่าง ๆ กันของวิธีการพยากรณ์ โครงการที่ได้รับสิทธิ์ RAND ระหว่างปี 1950-1960 โดย Dalkey and Helmer

(1963) เป็นนักวิจัยของบริษัทแรนด์ (Rand Cooperation) ในรัฐแคลิฟอร์เนีย ได้พัฒนาวิธีการที่ใช้ในการพยากรณ์ความรู้ที่เกิดจากการรวบรวมข้อคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้รอบรู้ในเรื่องนั้น ๆ ขึ้น เป็นกระบวนการซ้ำหลายครั้งจนกระทั่งมีความเห็นเป็นเอกฉันท์ โดยต่อมาตั้งชื่อว่าโครงการว่า “Delphi” (Keeney et al., 2011)

2. แนวคิดเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)

การวิจัยในปัจจุบันนับว่ามีบทบาทสำคัญมากในทุกวงการไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา ด้านสังคม หรือด้านการเมืองการปกครอง ที่ต้องการความรู้ ความจริงหรือคำตอบที่เชื่อถือได้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งซึ่งผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจ เพื่อหาข้อยุติในประเด็นที่เกิดปัญหา นอกจากนี้ ผลการวิจัยดังกล่าวจะเป็นข้อมูลที่จะใช้ในการพิจารณาตัดสินใจหรือกำหนดแนวทางในการปฏิบัติในอนาคตต่อไป ในทางสังคมศาสตร์ บางครั้งผู้วิจัยต้องการหาคำตอบเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เป็นประเด็นที่น่าสนใจในสังคม เพื่อใช้กำหนดแนวทางที่ควรจะเป็นในปัจจุบันหรือในอนาคต ดังนั้นในการหาคำตอบของปัญหาการวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์ จึงได้มีการนำเอาเทคนิคเดลฟาย มาใช้ในการทำวิจัยกันมากขึ้น

เทคนิคเดลฟาย มีพื้นฐานแนวคิดมาจากสุภาษิตที่ว่า “หลายหัวดีกว่าหัวเดียว” คือในการพิจารณาตัดสินใจเรื่องใด ๆ ก็ตามความคิดเห็นควรมาจากกลุ่มบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งจะดีกว่ามาจากบุคคลหนึ่งบุคคลใด ซึ่งที่ผ่านมาในการตัดสินใจจะเป็นในรูปแบบที่ ผู้บริหารตัดสินใจทำอย่างใดอย่างหนึ่งลงไป ตามความรู้ความสามารถหรือความรู้สึกของตนเองเป็นสำคัญโดยไม่มีการสอบถามบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญก่อน โดยการเลือกใช้เทคนิคเดลฟายก็เพื่อต้องการหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าซึ่งกันและกัน ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญไม่ต้องมาพบหน้ากัน และยังไม่ทราบว่ามีใครบ้างที่อยู่ในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้นจึงสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองได้อย่างเป็นอิสระ เทคนิคเดลฟายจึงสามารถใช้ได้แม้ในกรณีที่มีผู้เชี่ยวชาญบางคนในกลุ่มไม่ถูกกันหรือเป็นศัตรูกัน ในขณะที่ เทคนิคเดลฟายมีจุดมุ่งหมายเพื่อรวบรวมความคิดเห็นที่เป็นฉันทามติส่วนใหญ่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เทคนิคนี้จะให้ผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามหลายรอบ แต่ละรอบจะมีคำตอบเดิมของตนเอง และคำตอบของกลุ่มย้อนกลับไปให้พิจารณาว่าจะตอบเหมือนเดิม หรือจะเปลี่ยนมาตอบตามกลุ่มก็ได้ โดย Ducanis (1970) กล่าวว่า เทคนิคเดลฟายเป็นการทำนายเกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ ที่จะเป็นไปได้ในอนาคต เทคนิคนี้มุ่งที่จะลดผลกระทบหรืออิทธิพลจากบุคคลอื่นในกรณีที่ต้องเผชิญหน้ากัน หรืออาจกล่าวได้อีกอย่างหนึ่งว่า เทคนิคเดลฟาย เป็นวิธีการรวบรวมคำตอบที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเกี่ยวกับเรื่องที่เราจะศึกษา ในขณะที่เดียวกันความคิดเห็นเรื่องใดที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นแตกต่างกันก็จะถูกกำจัดออกไป

3. ความหมายของการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย

ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย เทคนิคเดลฟาย ไว้ดังนี้

น้ำผึ้ง มีสิล (2559) สรุปได้ว่า คือวิธีการหรือกระบวนการในการรวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ เพื่อสรุปให้เป็นมติที่เห็นชอบโดยเสียงข้างมากในการที่จะตัดสินใจถึงเรื่องราวเกี่ยวกับเหตุการณ์หรือแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ชัยลิจิต สร้อยเพชรเกษม (2555) สรุปได้ว่า คือวิธีการสื่อสารความรู้ระหว่างผู้เชี่ยวชาญเพื่อการวินิจฉัยสิ่งต่าง ๆ ที่ยังไม่มีคำตอบที่แน่นอน โดยอาศัยกระบวนการรวบรวมและกลั่นกรองความรู้จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จากการใช้ชุดของแบบสอบถามความคิดเห็น และควบคุมความคิดเห็นโดยการไม่เปิดเผยรายชื่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้การเสนอความเห็นเป็นไปอย่างอิสระ การให้ข้อมูลย้อนกลับไปยังสมาชิกกลุ่มแต่ละคนเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญทวนซ้ำความคิดเห็น และการวินิจฉัยความคิดเห็นของกลุ่มอย่างเป็นทางการ



นิภาพรรณ เจนสันติกุล (2560) สรุปได้ว่า เทคนิคเดลฟาย หมายถึง กระบวนการหรือเครื่องมือที่ใช้ในการตัดสินใจหรือลงข้อสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างเป็นระบบที่ปราศจากการเผชิญหน้าโดยตรงของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้วิธีการรวบรวมและสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

Dalkey and Helmer (1963) ยืนยันว่าเทคนิคเดลฟาย เป็นวิธีที่ใช้เพื่อให้ได้ความคิดเห็นที่น่าเชื่อถือที่สุดของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญโดยใช้แบบสอบถามแบบซ้ำซึ่งสลับกับความคิดเห็นที่มีการควบคุม ในสาระสำคัญของคำจำกัดความ ทั้งหมดยอมรับว่าวัตถุประสงค์ของเทคนิคคือ การบรรลุข้อตกลงระหว่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในบางส่วนของปัญหาที่ไม่เคยมีมาก่อน

Drumm, Bradley, and Moriarty (2022) หมายความว่า เทคนิคเดลฟาย เป็นกระบวนการอาจใช้เวลาานกว่าวิธีอื่น แต่ก็ขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามใช้เวลาในการเข้าร่วมนานกว่าวิธีอื่น เพื่อให้บรรลุฉันทามติในประเด็นสำคัญ

จึงสรุปได้ว่า เทคนิคเดลฟาย หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการในการรวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ ด้วยวิธีการและหลักเกณฑ์ตามกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ที่ถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัยอย่างเป็นระบบและมีแบบแผน มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อนำข้อมูลมาสรุปให้เป็นฉันทามติที่เห็นชอบโดยเสียงข้างมาก ในการพยากรณ์เพื่อที่จะตัดสินใจถึงเรื่องราวเกี่ยวกับเหตุการณ์หรือแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

4. คุณลักษณะของเทคนิคเดลฟาย

1. เป็นการแสวงหาความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในเรื่องหนึ่งเรื่องใด และไม่ต้องการให้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนอื่นมีอิทธิพล หรือมีผลกระทบต่อการศึกษาตัดสินใจของตนเอง
2. ผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมการวิจัยต้องตอบแบบสอบถามตามที่กำหนดให้ครบทุกรอบ และโดยทั่วไปแบบสอบถามรอบที่ 1 มักจะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด ในรอบต่อไปจึงจะเป็นแบบสอบถามปลายปิด มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)
3. สถิติที่ใช้ ได้แก่ สถิติเกี่ยวกับวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางจะใช้ ค่ามัธยฐาน (Median) และการวัดการกระจายจะใช้ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range)

5. การนำเทคนิคเดลฟายมาใช้ในการวิจัย

ผู้ทำการวิจัยจะตัดสินใจใช้เทคนิคเดลฟาย เมื่อมีปัญหาการวิจัยลักษณะต่อไปนี้

1. ปัญหาที่จะทำการวิจัยไม่มีคำตอบที่ถูกต้องแน่นอน แต่สามารถหาคำตอบได้จากการรวบรวมการตัดสินใจแบบอัตวิสัย (Subjective Judgments) จากผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ
2. ปัญหาที่จะทำการวิจัยต้องการความคิดเห็นหลาย ๆ ด้านจาก ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถของผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ
3. ผู้ทำการวิจัยไม่ต้องการให้ความคิดเห็นของผู้อื่นมีผลกระทบ หรือมีอิทธิพลต่อการพิจารณาในการตัดสินใจของตนเอง
4. การพบปะเพื่อนัดประชุมของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเป็นการยากหรือไม่สะดวก
5. ไม่ต้องการเปิดเผยรายชื่อบุคคลในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพราะความคิดเห็นของคนในกลุ่มเกี่ยวกับปัญหาที่วิจัยอาจมีความขัดแย้งกันมาก

6. ลักษณะสำคัญของเทคนิคเดลฟาย

ตามแนวคิดของ วิลลิส รัฐฉัตรานนท์ (2562), Geist (2010), Macmillan (1971) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของเทคนิคเดลฟาย 4 ประเด็นหลัก ได้แก่

1. การไม่เปิดเผยตัวตน (Anonymity) โดยการใช้แบบสอบถาม เพื่อไม่ให้ผู้เชี่ยวชาญที่ออกความเห็นต้องเผชิญหน้ากัน จะได้ไม่รู้ว่าใครเป็นเจ้าของความเห็น ทำให้สามารถพิจารณา ไตร่ตรองถึงข้อดีและคุณค่าของความเห็น โดยไม่ถูกเบียดเบียนด้วยตำแหน่งหรือความสามารถในการโน้มน้าวของเจ้าของความเห็น ผู้ออกความเห็นที่แตกต่างออกไป ไม่รู้สึกว่าการถูกกดดันจากผู้ที่มีวุฒิสองกว่าหรือความเห็นของคนส่วนใหญ่

2. การวนซ้ำ (Iteration) โดยที่ผู้เชี่ยวชาญในกลุ่มจะได้รับข้อความแจ้งปัญหาหรือหัวข้อของการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญในกลุ่มหรือผู้ร่วมอภิปรายสร้างความคิด และความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาหรือปัญหาจากการระดมความคิดส่วนบุคคล ผู้วิจัยกลั่นกรองคำตอบและนำเสนอต่อผู้ร่วมอภิปรายให้ตอบหลายรอบ ผู้ตอบสร้างความคิดและกลั่นกรองคำตอบความเห็นเปลี่ยนใจโดยไม่เสียหน้า จากการพิจารณาความเห็นและเหตุผลของผู้อื่น

3. การป้อนกลับโดยมีการควบคุม (Controlled Feedback) มีการกลั่นกรองและป้อนกลับความเห็นของกลุ่มให้ผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามได้ทราบ ในการส่งแบบสอบถามรอบต่อไป ผู้ตอบจะได้ทราบสถานภาพของความเห็นรวม คำวิจารณ์ ข้อเสนอแนะ และเหตุผลประกอบความคิดเห็นของทั้งผู้เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย ในทุกแง่มุม

4. การนำเสนอคำตอบด้วยสถิติ (Statistical Group Response) เป็นส่วนหนึ่งของการป้อนกลับระหว่างการสอบถามแต่ละรอบ ประกอบด้วยความคิดเห็นเชิงปริมาณ โดยเสนอผลคำตอบของกลุ่มเป็นค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์หรือค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามการให้คะแนนที่เป็นตัวเลขของแต่ละรายการ หลังจากการทำซ้ำขั้นสุดท้าย ความคิดและความคิดเห็นจะแสดงพร้อมกับสถิติเชิงพรรณนาของการให้คะแนน

7. ขั้นตอนการใช้เทคนิคเดลฟาย

การใช้เทคนิคเดลฟาย มีหลายขั้นตอนอาจมีความแตกต่างกันซึ่งขึ้นกับประเด็นที่ศึกษา สรุปได้ดังนี้

7.1 การวางกรอบการเก็บข้อมูล

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้การวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 1 ถามประเด็นหรือรอบกว้าง ๆ ของปัญหา รอบที่ 2 คำถามแบบ Rating Scale ถามความคิดเห็นจากกรอบของปัญหาจากรอบที่ 1 รอบที่ 3 คำถามแบบ Rating scale คำถามเดียวกับรอบที่ 2 เพื่อให้ยืนยันหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบ นำกลับมาวิเคราะห์ พิจารณาว่าค่า IR ว่างมีความสอดคล้องหรือไม่ ถ้าค่า IR ต่ำแสดงว่าสอดคล้อง แต่ถ้าค่า IR สูงแสดงว่ายังไม่สอดคล้อง ต้องเก็บรวบรวมข้อมูลอีกรอบ โดยเพิ่มรอบที่ 4 คำถามแบบ Rating Scale เป็นคำถามเดียวกันกับรอบที่ 3 เพื่อให้ยืนยันหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบ เสร็จสิ้นกระบวนการ นำข้อมูลมาวิเคราะห์และสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ IR และมัธยฐาน (Prinsen, Vohra, Rose, King-Jones, Ishaque, Bhaloo, Adams, & Terwee, 2014)

7.2 การกำหนดเกณฑ์ในการคัดสรรกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

เทคนิคเดลฟาย เป็นเทคนิคที่นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องมาใช้ประโยชน์อย่างมีระบบ ควรกำหนดเกณฑ์ในการคัดสรร คือ เป็นผู้ที่มีความรู้ในเรื่องที่จะทำวิจัยเป็นอย่างดี และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในเรื่องที่จะทำวิจัยสามารถให้ข้อมูลที่ผู้วิจัยต้องการได้ การคัดสรรผู้เชี่ยวชาญ ในการทำวิจัยที่ใช้เทคนิคเดลฟายมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะผลการวิจัยจะมีความน่าเชื่อถือได้มากน้อยเพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพหรือความน่าเชื่อถือของ



ผู้เชี่ยวชาญที่ผู้วิจัยคัดสรรมาตามเกณฑ์ที่กำหนด ถ้าเกณฑ์ที่ใช้สูงก็เชื่อว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่คัดสรรมาจะมีคุณภาพสูงด้วย

7.3 การกำหนดขนาดของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการวิจัย ไม่ได้มีการกำหนดจำนวนไว้แน่นอนทั้งนี้ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของกลุ่มเป็นสำคัญ กล่าวคือถ้ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีลักษณะเหมือนกันมากหรือมีความเป็นเอกพันธ์ จะใช้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10-15 คน ก็เป็นการเพียงพอ แต่ถ้ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีคุณลักษณะแตกต่างกันมาก ก็ต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญในจำนวนมากขึ้น ผลการศึกษาเกี่ยวกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญ พบว่า เมื่อใช้จำนวนผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 18 คนขึ้นไป ค่าความคลาดเคลื่อนของการวิจัยจะลดลงอย่างคงที่ (Kaufmann, 2016) นอกจากนี้ จำนวนผู้เชี่ยวชาญผู้เข้าร่วม 15-30 คน จากกลุ่มเดียวกัน หรือ 5-10 คน ต่อลักษณะของกลุ่มที่แตกต่างกันจากการจัดกลุ่มแต่ละอาชีพ (Linstone & Turoff, 1975; Moore, 1987)

ในขณะที่ Macmillan (1971) ได้ศึกษาและเสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญในการวิจัย โดยใช้เทคนิคเดลฟาย พบว่า หากมีผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อนจะมีน้อยมากและจะเริ่มคงที่ ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.02 (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

การลดลงของค่าความคลาดเคลื่อนตามจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

จำนวนผู้เชี่ยวชาญ	ความคลาดเคลื่อน	ความคลาดเคลื่อนลดลง
1-5	1.20-0.70	0.50
5-9	0.70-0.58	0.12
9-13	0.58-0.54	0.04
13-17	0.54-0.50	0.04
17-21	0.50-0.48	0.02
21-25	0.48-0.46	0.02
25-29	0.46-0.44	0.02

7.4 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิคเดลฟาย

มีนักวิชาการหลายท่านเสนอขั้นตอนการใช้เทคนิคเดลฟาย ไว้ดังนี้

เทคนิคเดลฟาย เริ่มจากการคัดสรรกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อร่วมตอบแบบสอบถามและเพื่อให้ได้ความคิดเห็นที่ตรงความเป็นจริงและน่าเชื่อถือมากที่สุด จึงต้องถามย้ำโดยการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มผู้เชี่ยวชาญหลายรอบ โดยทั่วไปมักจะถามความคิดเห็น 3-4 รอบ คือ

1. รอบที่ 1 แบบสอบถามในรอบนี้จะป็นคำถามปลายเปิด และเป็นการถามอย่างกว้าง ๆ หรือจะใช้การสัมภาษณ์ก็ได้

2. รอบที่ 2 แบบสอบถามในรอบนี้จะพัฒนาจากคำตอบในแบบสอบถามปลายเปิด หรือจากการสัมภาษณ์ในรอบแรก โดยจัดสร้างเป็นแบบสอบถามปลายปิดเพื่อที่จะส่งกลับไปยังผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมตอบ อีกครั้ง

แบบสอบถามรอบนี้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจะตัดสินใจตอบโดยจัดระดับความสำคัญของแต่ละข้อคำถามในรูปแบบของการให้เปอร์เซ็นต์ หรือตอบในแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ก็ได้

3. รอบที่ 3 หลังจากได้รับแบบสอบถามรอบที่ 2 จากผู้เชี่ยวชาญขึ้นมา ผู้วิจัยจะนำคำตอบแต่ละข้อคำถามหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ แล้วสร้างแบบสอบถามใหม่ใช้ข้อความเดิมเหมือนกับแบบสอบถามรอบที่ 2 แต่เพิ่มค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของกลุ่ม และคำตอบที่ผู้เชี่ยวชาญท่านนั้นได้ตอบในแบบสอบถามรอบที่ 2 แล้วส่งกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญท่านนั้นตอบอีก โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาทบทวนอีกครั้งว่าต้องการยืนยันคำตอบเดิมหรือต้องการเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่ หากต้องการยืนยันคำตอบเดิมก็ได้รับการขอร้องให้เขียนเหตุผลสั้น ๆ ลงตอนท้ายของแต่ละข้อด้วย

4. รอบที่ 4 ผู้ทำวิจัยจะทำตามขั้นตอนเหมือนกันกับรอบที่ 3 คือหาค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ จากคำตอบที่ได้มาใหม่ แล้วใส่ลงในแบบสอบถามที่มีรูปแบบและเนื้อหาเช่นเดียวกับขั้นตอนในรอบที่ 3 รวมทั้งใส่คำตอบของผู้เชี่ยวชาญท่านนั้นลงไปด้วย

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิคเดลฟายของ Stewart and Shamdasani (1980)

แนวคิดของ Stewart and Shamdasani (1980) ขั้นตอนการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย ดังนี้ (1) พัฒนาคำถามของเดลฟายเริ่มต้น (2) เลือกคณะผู้เชี่ยวชาญ (3) แจกแบบสอบถามรอบแรก (4) รวบรวมและวิเคราะห์คำตอบรอบที่ 1 (5) ให้ข้อเสนอแนะจากการตอบกลับในรอบที่ 1 กำหนดแบบสอบถามที่ 2 ตามการตอบกลับในรอบที่ 1 และแจกจ่าย (6) ทำซ้ำขั้นตอนที่ 4 และ 5 เพื่อสร้างแบบสอบถามสำหรับรอบที่ 3 (7) วิเคราะห์ผลลัพธ์สุดท้าย และ (8) กระจายผลลัพธ์ไปยังผู้ร่วมอภิปราย

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิคเดลฟายของ Geist (2010)

ตามแนวคิดของ Geist (2010) เสนอขั้นตอน PP Delphi Group ได้อธิบายไว้ในตาราง 1 ในผู้ร่วมอภิปรายรอบ Generative Round มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยสร้างคำถามประเมินผลซึ่งคำตอบจะเป็นประโยชน์ ผู้ร่วมอภิปรายยังได้กรอกแบบสำรวจติดตามผลในแต่ละรอบนี้ด้วย

ตาราง 2

ขั้นตอนในการศึกษาเดลฟายแบบกระดาษและดินสอ (PP) (แบบสอบถาม) ให้เสร็จสิ้น (IQR = พิสัยระหว่างควอไทล์)

รอบ (Round)	ขั้นตอน (Step)	รายละเอียด
รอบกำเนิด	ขั้นตอนที่ 1	นักวิจัยส่งแบบสอบถาม #1 ไปยังผู้ร่วมอภิปราย
	ขั้นตอนที่ 2	ผู้ร่วมอภิปรายระดมความคิดที่แต่ละคนเพื่อสร้างรายการ
	การตอบกลับ	ผู้ร่วมอภิปรายกรอกแบบสำรวจติดตามผล
	ขั้นตอนที่ 3	ผู้ร่วมอภิปรายส่งคำตอบและแบบสำรวจกลับไปยังผู้วิจัย
รอบที่ 1	ขั้นตอนที่ 4	นักวิจัยกลั่นกรองคำตอบทั้งหมดและสร้างรายการที่จะให้คะแนน
	ขั้นตอนที่ 5	นักวิจัยส่งแบบสอบถาม #2 ไปยังผู้ร่วมอภิปรายรายการ แบบสอบถามมาจากรอบกำเนิด
	ขั้นตอนที่ 6	ผู้ร่วมอภิปรายให้คะแนนแต่ละรายการในระดับความสำคัญ 1 ถึง 7 หรือระดับความมีประโยชน์
	การตอบกลับ	ผู้ร่วมอภิปรายกรอกแบบสำรวจติดตามผล
	ขั้นตอนที่ 7	ผู้ร่วมอภิปรายส่งคำตอบและแบบสำรวจกลับไปยังผู้วิจัย



ตาราง 2 (ต่อ)

รอบ (Round)	ขั้นตอน (Step)	รายละเอียด
รอบที่ 2	ขั้นตอนที่ 8	นักวิจัยคำนวณค่ามัธยฐานและ IQR สำหรับแต่ละรายการ
	ขั้นตอนที่ 9	นักวิจัยส่งแบบสอบถาม #3 ถึงผู้ร่วมอภิปราย แบบสอบถามนี้มีการจัดอันดับและ IQR ของแต่ละรายการ
	ขั้นตอนที่ 10	ผู้ร่วมอภิปรายให้คะแนนแต่ละรายการอีกครั้ง ครึ่งนี้ หากการให้คะแนนของพวกเขาอยู่นอกช่วง IQR ผู้ร่วมอภิปรายก็มีโอกาสที่จะเขียนเหตุผลสำหรับการให้คะแนน
รอบที่ 2	การตอบกลับ	ผู้ร่วมอภิปรายกรอกแบบสำรวจติดตามผล
	ขั้นตอนที่ 11	ผู้ร่วมอภิปรายส่งคำตอบและแบบสำรวจกลับไปยังนักวิจัย
	ขั้นตอนที่ 12	นักวิจัยคำนวณค่ามัธยฐานใหม่และช่วง IQR และรวมเหตุผลที่การให้คะแนนอยู่นอก IQR
	ขั้นตอนที่ 13	นักวิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ #4 (อันสุดท้าย) ถึงผู้ร่วมอภิปราย แบบสอบถามนี้มีการจัดอันดับของแต่ละรายการ IQR และเหตุผลที่เขียนในรอบที่ 2
รอบที่ 3	ขั้นตอนที่ 14	ผู้เข้าร่วมให้คะแนนรายการ เป็นครั้งสุดท้าย ไม่จำเป็นต้องให้เหตุผลในรอบนี้
	การตอบกลับ	ผู้เข้าร่วมขั้นตอนคำติชมกรอกการติดตามผล
	ขั้นตอนที่ 15	ผู้ร่วมอภิปรายส่งคำตอบและแบบสำรวจกลับไปยังผู้วิจัย
	ขั้นตอนที่ 16	นักวิจัยคำนวณค่ามัธยฐานครั้งสุดท้ายและ IQR
	ขั้นตอนที่ 17	นักวิจัยส่งรายงานสรุปไปยังผู้ร่วมอภิปราย

7.5 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การเลือกค่าสถิติที่ใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับ ได้แก่ ค่ามัธยฐาน (Median) ฐานนิยม (Mode) และค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (Interquartile Range) หรือความถี่ ร้อยละ เป็นต้น สำหรับแบบสอบถามได้รับการออกแบบในลักษณะที่ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องสามารถให้ความสำคัญได้ คะแนนสำหรับแต่ละสถานการณ์ ระดับการวัดแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert, 1932) มีระดับการวัด 5 ระดับ ได้แก่ 1 เท่ากับสำคัญน้อยที่สุด 2 เท่ากับสำคัญน้อย 3 เท่ากับสำคัญปานกลาง 4 เท่ากับสำคัญมาก และ 5 เท่ากับสำคัญมากที่สุด (Kaufmann, 2016; Perveen, Kamruzzaman, & Yigitcanlar, 2017) ในขณะที่ Geist (2010) รายการสำรวจถูกส่งไปยังผู้ร่วมอภิปรายในแบบสอบถามที่ผู้ร่วมอภิปรายได้ให้คะแนน กำหนดระดับความมีประโยชน์หรือระดับความคิดเห็น 7 ระดับ ได้แก่ 1 เท่ากับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 เท่ากับไม่เห็นด้วย 3 เท่ากับไม่เห็นด้วยบ้าง 4 เท่ากับไม่แน่ใจ 5 เท่ากับค่อนข้างเห็นด้วย 6 เท่ากับเห็นด้วย และ 7 เท่ากับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

7.6 ข้อดี ข้อเสีย ของเทคนิคเดลฟาย

ข้อดี

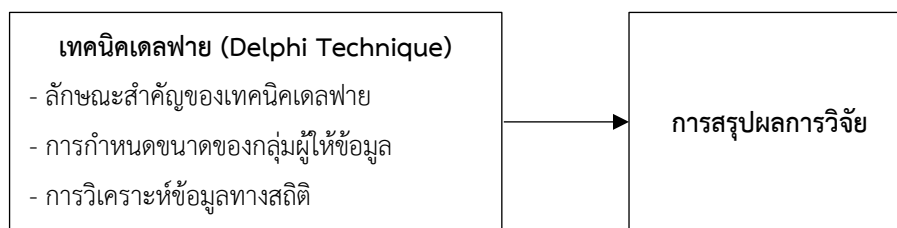
1. เป็นเทคนิคที่สามารถรวบรวมความคิดเห็นโดยไม่ต้องมีการพบปะกันหรือประชุมร่วมกันของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นการทุ่นเวลาและค่าใช้จ่ายเป็นอย่างมาก
2. ข้อมูลที่ได้จะเป็นคำตอบที่น่าเชื่อถือเพราะ
 - 2.1 เป็นความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้นอย่างแท้จริง
 - 2.2 ได้มาจากการย้าถามหลายรอบ จึงเป็นคำตอบที่ได้กลั่นกรองมาอย่างรอบคอบ

- 2.3 ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนแสดงความคิดเห็นของตนเองอย่างเต็มที่และอิสระ
3. ผู้ทำวิจัยสามารถระดมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้โดยไม่จำกัดทั้งในเรื่องจำนวนผู้เชี่ยวชาญ สภาพภูมิศาสตร์ หรือเวลา
4. เป็นเทคนิคที่มีขั้นตอนดำเนินการไม่ยากนัก และได้ผลอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ
5. ผู้ทำวิจัยสามารถทราบลำดับความสำคัญของข้อมูลและเหตุผลในการตอบรวมทั้งความสอดคล้องในเรื่องความคิดเห็นได้เป็นอย่างดี

ข้อเสีย

1. ผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการคัดเลือกมา ถ้าไม่ใช่ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ หรือเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นอย่างแท้จริง จะทำให้ข้อมูลที่ได้ขาดความน่าเชื่อถือ
2. ผู้เชี่ยวชาญอาจไม่เต็มใจให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างแท้จริง
3. ผู้ทำการวิจัยขาดความรอบคอบหรือมีความลำเอียงในการพิจารณาวิเคราะห์คำตอบในแต่ละรอบ
4. แบบสอบถามที่ส่งไปสูญหายระหว่างทาง หรือไม่ได้รับคำตอบกลับมามีครบบในแต่ละรอบ

กรอบในการวิเคราะห์



ภาพ 1 กรอบในการวิเคราะห์

ผลการวิเคราะห์

ผู้เขียนได้ชี้ให้เห็นจุดแข็งหลายประการของวิธีเดลฟาย ประการแรก อนุญาตให้มีการสื่อสารระหว่างผู้เชี่ยวชาญกับนักวิจัย การหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าโดยตรงของผู้เชี่ยวชาญซึ่งกันและกัน ที่สามารถเชื่อมโยงความรู้ที่มีอยู่และพื้นที่ของข้อตกลงหรือความขัดแย้ง ซึ่งไม่ต้องการความใกล้ชิดหรือการประชุมแบบเห็นหน้ากัน เปิดโอกาสให้คิดอย่างอิสระ มีโอกาสน้อยที่จะถูกบังคับให้สอดคล้องกับมุมมองแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญท่านใดท่านหนึ่ง การไม่เปิดเผยตัวตนจะส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ความซื่อสัตย์และความคิดที่สมเหตุสมผลด้วยตนเอง ลดความเสี่ยงของการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มที่ส่งผลกระทบในทางลบ เช่น การบีบบังคับเพื่อให้สอดคล้องกัน ในขณะที่ลดผลกระทบของสัญญาณรบกวน จากการสื่อสารที่เกิดขึ้นในกระบวนการแบบกลุ่มซึ่งทั้งบิดเบือนข้อมูลและเกี่ยวข้องกับกลุ่มหรือความสนใจส่วนบุคคลมากกว่าที่จะมุ่งเน้นไปที่การแก้ปัญหา การให้แนวคิดข้อคิดเห็นผ่านข้อเสนอแนะที่ให้อำนาจในเดลฟาย ทำให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนอาจเพิ่มความเข้าใจของผู้เชี่ยวชาญเองหรือผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ ในปัจจัยเชิงประจักษ์หรือสมมุติฐานทางทฤษฎีที่ช่วยให้ผู้เชี่ยวชาญสามารถแก้ไขความเข้าใจผิดใด ๆ ที่ช่วยให้ผลลัพธ์เป็นที่ยอมรับ ในการ



ทำความเข้าใจและแก้ไขปัญหาที่สำคัญ ช่วยให้การสื่อสารกลุ่มปราศจากข้อจำกัดทางภูมิศาสตร์ ประหยัดเงิน เวลา และลดต้นทุนการเดินทาง มีการผสมผสานทั้งวิธีการเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ทำให้ภาพที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ในขณะที่ กระบวนการป้อนกลับที่มีการควบคุมความเหมาะสมของเทคนิคต่าง ๆ ของการวิเคราะห์ทางสถิติ สำหรับการตีความข้อมูล เป็นวิธีการที่ยืดหยุ่นรองรับรูปแบบและการใช้งานที่หลากหลาย ช่วยให้ให้นักวิจัยสามารถปรับตัวทางเทคนิคในบริบทการวิจัย ผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามสามารถคิดเกี่ยวกับปัญหาได้หลายรอบช่วยเพิ่มความถูกต้องของข้อมูล สนับสนุนให้ผู้เข้าร่วมคลาย ประเมินการตัดสินใจเบื้องต้นเกี่ยวกับข้อมูลที่ใช้ในการทำซ้ำครั้งก่อน และบางครั้งมีการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดระเบียบความคิดของกลุ่มที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ต่าง ๆ นอกจากนี้ ยังมีข้อดีสำหรับการจัดการและวิเคราะห์ข้อมูล เช่น การเชื่อมโยงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากทั่วโลกค่อนข้างสะดวกสำหรับนักวิจัยและผู้เข้าร่วม

ความเหมาะสมในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนสูงหรือปรากฏการณ์ เป้าหมายคือการปรับปรุงความเข้าใจในปัญหา โอกาสหรือแนวทางแก้ไข เพื่อพัฒนาการคาดการณ์และการพยากรณ์ นอกจากนี้ ยังใช้แทนหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ยอมรับได้เมื่อไม่มีหลักฐานอื่นมาสนับสนุน

แต่ในขณะเดียวกัน เทคนิคเดลฟาย ยังมีการตั้งข้อสงสัยของนักวิชาการหลายท่านว่า ไม่สร้างคำตอบถูกหรือผิด เพราะขาดแนวทางและมาตรฐานที่ตกลงกันว่าจะตีความและวิเคราะห์ผลลัพธ์อย่างไร คำจำกัดความที่เป็นเอกลักษณ์ที่ตกลงกันในระดับสากล เนื่องจากเทคนิคเดลฟายตั้งอยู่บนพื้นฐานของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเห็นพ้องต้องกันด้วยฉันทามติเสียงข้างมากเป็นหลัก ซึ่งหมายความว่าคำตอบที่ถูกต้องหรือไม่ เมื่อเทียบกับเทียบกับเทคนิคอื่น ๆ ผลลัพธ์นั้นอาจสร้างความรู้ ความน่าเชื่อถือได้หรือไม่ ซึ่งแตกต่างจากการรายงานทางด้านวิทยาศาสตร์ที่มีกระบวนการที่เข้มข้น รวมถึงเทคนิคเดลฟายที่ไม่ได้อิงระเบียบวิธีวิจัยวิธีเดียวยังขาดระเบียบวิธีวิจัยที่ชัดเจน และวิธีการคัดเลือกผู้เข้าร่วมวิธีเดลฟายค่อนข้างใช้เวลานานและลำบากสำหรับทั้งนักวิจัยและผู้เข้าร่วม มีความเสี่ยงต่อการลาออกกลางคันออกจากบัญชีผู้ประเมินหรือผู้เข้า เนื่องจากมีระยะที่ดำเนินการยาวนาน โดยข้อมูลยืนยันที่มีสัดส่วนลดลง หรือมาจากการเบี่ยงเบนความสนใจระหว่างรอบที่ต่อเนื่อง ความผิดพลาดกับกระบวนการ อีกทั้งในการสร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถามที่ออกแบบมาไม่ดี มีจำนวนหัวข้อและข้อความถามจำนวนมาก เป็นคำถามที่ยากต่อความเข้าใจ ผู้วิจัยต้องมีความรู้ความเข้าใจระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวมถึงแนวคิดและทฤษฎีเรื่องที่ต้องการศึกษาอย่างชัดเจน ต้องมีผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และการเก็บรวบรวมข้อมูลมีการเว้นระยะเวลาในการให้ความเห็นที่เว้นช่วงถึงสองสัปดาห์ อาจมีปัจจัยอื่นเข้ามาแทรกแซงหรือมีเหตุการณ์อื่น ๆ เข้ามาแล้วมีผลกระทบต่อความเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน รวมถึงผู้วิจัยเองอาจมีการเข้ามาแทรกแซง โน้มน้าวในการให้ความเห็นเพื่อหวังผลในการวิจัย ถึงแม้ว่าการไม่เปิดเผยตัวตนดังที่กล่าวไว้ก่อนหน้านี้ เป็นแง่มุมหนึ่งของจุดแข็งของเดลฟาย แต่ก็ก่อให้เกิดข้อเสียบางประการเช่นกัน ซึ่งก็คือการเป็นเจ้าของความคิดน้อยลง ข้อจำกัดด้านระเบียบวิธีการ รวมถึงความยากลำบากในการสรุปผลลัพธ์ไปยังประชากรในวงกว้างเนื่องจากขนาดกลุ่มตัวอย่าง

สรุปประเด็นที่เป็นจุดด้อย 3 ประการ คือ (1) ประเด็นและจำนวนข้อความถามในเครื่องมือการวิจัย (2) จำนวนผู้เชี่ยวชาญและกรอบจำนวนผู้เชี่ยวชาญในแต่ละรอบ และ (3) เกณฑ์ในการสรุปผลการวิจัยด้วยการวิเคราะห์ทางสถิติ

1. ประเด็นและจำนวนข้อความถามในเครื่องมือการวิจัย จากการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย ที่มีการดำเนินการสร้างแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยหลาย ๆ รอบนั้น กนกรัตน์

จิรสังจานุกุล และณัฐธนนท์ หงส์วิทธิ์ธีร (2012) กล่าวว่า การสร้างแบบสอบถามรอบที่สอง เป็นขั้นตอนที่ยากและสำคัญ เนื่องจากข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนในแต่ละข้อความถาม มีทั้งที่คล้ายกันและแตกต่างกัน

จะต้องนำข้อคำตอบของแต่ละข้อแต่ละคนมาทำการวิเคราะห์ เปรียบเทียบ ตัดข้อความซ้ำซ้อนออกและรวมข้อคิดเห็นที่คล้ายกันเข้าด้วยกันเพื่อตั้งเป็นข้อคำถาม ส่วนข้อคิดเห็นที่ไม่เหมือนกันก็จะนำไปตั้งเป็นคำถามที่ละข้อ ในขณะที่ประเด็นสำคัญและจำนวนข้อคำถามที่มากเกินไปส่งผลต่อการให้ข้อมูลของผู้เชี่ยวชาญ

2. จำนวนผู้เชี่ยวชาญและกรอบจำนวนผู้เชี่ยวชาญในแต่ละรอบ กฎเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เหมาะสม ว่าควรมีจำนวนเท่าใด จากการศึกษาของ Franklin (2011), Ramsey and Edwards (2011) จำนวนผู้เชี่ยวชาญระหว่าง 10-20 คน นอกจากนี้ Saucier, McKim, and Tummons (2012), Wooten, Rayfield, and Moore (2013) จำนวนผู้เชี่ยวชาญระหว่าง 20-30 คน ในขณะที่ Namdar and Sadighi, (2013), Slusher, Robinson, and Edwards (2011) ผู้เชี่ยวชาญระหว่าง 30-40 คน และ Akers, Vaughn, and Haygood (2003), Myers, Dyer, and Washburn (2005) ผู้เชี่ยวชาญระหว่าง มากกว่า 40 คน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้วิจัยต้องมีการออกแบบการวิจัยให้เหมาะสมและต้องทราบจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่แท้จริงในเรื่องที่ศึกษามีจำนวนเท่าใด มีการเกณฑ์ในการคัดเลือกทั้งคุณสมบัติและจำนวนเท่าใดที่เหมาะสม

แต่ในขณะเดียวกันแต่ละรอบของการศึกษา จำนวนผู้เชี่ยวชาญมีแนวโน้มลดลง ส่งผลต่อผลการประเมินการวิเคราะห์ข้อมูล การสรุปผลการวิจัย สอดคล้องกับแนวคิดของ น้ำผึ้ง มีศิลป์ (2559) ที่กล่าวว่า มโนทัศน์ที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย มักเกิดขึ้นจากการกำหนดขนาดหรือจำนวนของผู้เชี่ยวชาญที่จะใช้การวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย ซึ่งยังไม่มีข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัวว่าควรมีจำนวนเท่าใด

ยังสอดคล้องกับ Spickermann, Grienitz, and Heiko (2014) เรื่องการวางผังเมือง พบว่า จำนวนผู้เชี่ยวชาญลดลง จากในรอบแรก จำนวน 57 คน และในรอบสองเหลือ จำนวน 39 คน นอกจากนี้ Cavalli-Sforza and Ortolano (1984) ศึกษาการใช้ที่ดินและการขนส่ง พบว่า จำนวนผู้เชี่ยวชาญลดลง จากในรอบแรก จำนวน 17 คน และในรอบสองเหลือ จำนวน 12 คน ในขณะที่ Kaufmann (2016) ศึกษาการพัฒนาที่ดิน พบว่า จำนวนผู้เชี่ยวชาญลดลง จากในรอบแรก จำนวน 17 คน และในรอบสองเหลือ จำนวน 12 คน นอกจากนี้ Dalkey (1969) พบว่า ความคลาดเคลื่อนเฉลี่ยในการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญจะลดลงตามจำนวนที่เพิ่มขึ้นของสมาชิกในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและเขายังพบว่า ค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของการตอบแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญจะอยู่ในระดับที่น่าพอใจเมื่อจำนวนผู้เชี่ยวชาญมีมากกว่า 13 คน

3. เกณฑ์ในการสรุปผลการวิจัยด้วยการวิเคราะห์ทางสถิติ เป็นส่วนหนึ่งของการป้อนกลับระหว่างการสอบถามแต่ละรอบโดยสถิติที่ใช้ในการตัดสินใจข้อคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญสอดคล้องกันใหม่จะพิจารณาจากเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น จากค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ผลของการวิจัยจะสรุปจากข้อคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ ที่สอดคล้องกันตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งถ้าผู้วิจัยขาดความรอบคอบหรือมีความลำเอียงในการพิจารณาวิเคราะห์ค่าที่ได้ในแต่ละรอบ (สุวิมล ว่องวานิช, 2548)

บทสรุป

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เทคนิคเดลฟาย ((Delphi Technique)) จะใช้กับปัญหาการวิจัยที่ต้องการใช้ข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ เพื่อนำมาใช้ตอบปัญหาการวิจัย ความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยก็จะขึ้นอยู่กับความน่าเชื่อถือของผู้เชี่ยวชาญเป็นสำคัญด้วย ดังนั้นการคัดสรรผู้เชี่ยวชาญผู้วิจัยจำเป็นจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ต้องมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องที่จะทำวิจัยจริง ๆ เป็นที่ประจักษ์ คือมีคุณสมบัติสูง ทั้งคุณวุฒิ ประสบการณ์ หน้าที่การงานตรงกับปัญหาการวิจัยหรือเรื่องที่วิจัย จำนวนผู้เชี่ยวชาญก็ไม่ต้อง



มาก จำนวน 10 คน ก็น่าจะเป็นที่ยอมรับได้ แต่ถ้าผู้เชี่ยวชาญมีความรู้ความสามารถไม่สูงมากนัก ผู้เชี่ยวชาญก็ควรมีมากขึ้น จำนวน 18 คนขึ้นไป ก็น่าจะยอมรับได้ การกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อความจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญควรใช้ที่ค่ามัธยฐาน 4.00 ขึ้นไปและค่าพิสัยควอไทล์ไม่เกิน 1.50

ข้อเสนอแนะ

เทคนิคเดลฟาย สามารถนำไปใช้ในการทำวิจัยอนาคตเพื่อพัฒนาได้เป็นอย่างดี นั่นคือการทำวิจัยแบบนี้ขั้นตอนแรก เราจะทำวิจัยเชิงบรรยายก่อน เพื่อหาปัญหาที่สำคัญหรือหาความต้องการที่จำเป็นหรือหาทักษะที่จำเป็นก่อนเป็นต้น โดยใช้เทคนิคเดลฟาย เสร็จแล้วขั้นตอนต่อไปทำวิจัยโดยการสร้างนวัตกรรมขึ้นมาเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาสิ่งที่พบจากการวิจัยเชิงบรรยายที่ใช้เทคนิคเดลฟาย นอกจากนี้ การสร้างเครื่องมือจะต้องมีการทบทวนวรรณกรรมอย่างถี่ถ้วน แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีคุณภาพและมีความเที่ยงตรง จำนวนหัวข้อหลักและจำนวนรายข้อไม่มากจนเกินไป รวมถึงวัดผลได้ตามความต้องการเข้าใจง่ายและง่ายต่อการตอบ ผู้วิจัยต้องทำความเข้าใจกระบวนการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายอย่างละเอียด วางแผนด้านเวลาในการส่งและการเก็บแบบสอบถาม มีการประสานงานและเทคนิคในการติดตามทวงถามแบบสอบถามให้ได้ผล โดยจำนวนที่ไม่ลดลงจนไม่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ และการวิเคราะห์ต้องมีเกณฑ์ในการพิจารณาคำตอบ ไม่มีอคติต่อผลการพิจารณาคำตอบ

เอกสารอ้างอิง

- กนกรัตน์ จิรส์จานุกุล และณัฐชนน หงส์วรสิทธิ์. (2012). ระบบการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้วยการวิเคราะห์ความหมายแอบแฝงและการจัดกลุ่มข้อความ. *วารสารเทคโนโลยีสารสนเทศ*, 8(1), 1-12.
- นิภาพรณ เจนสันติกุล. (2017). การนำเทคนิคเดลฟายไปใช้สำหรับการวิจัย. *วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 4(2), 47-64.
- น้ำผึ้ง มีสีล. (2559). การวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย: การหลีกเลี่ยงมโนทัศน์ที่ไม่ถูกต้อง. *Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and arts)*, 9(1), 1256-1267.
- วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2020). การวิจัยอนาคตโดยใช้เทคนิคเดลฟาย. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 8(5), 1-10.
- ชาย โพธิ์สีดา. (2556). *ศาสตร์และศิลป์ แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). อัมรินทร์พรินติ้ง.
- ชัยลิขิต สร้อยเพชรเกษม. (2555). การวิจัยด้วยวิธีเดลฟาย: การไข่มติสอดคล้องโดยเสียงข้างมาก. *วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา*, 7(18), 1-14.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2559). *การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Akers, C. L., Vaughn, P. R., & Haygood, J. D. (2003). High school agricultural communications competencies: A national Delphi study. *Journal of Agricultural Education*, 44(4), 1-10.
- Cavalli-Sforza, V., & Ortolano, L. (1984). Delphi forecasts of land use: Transportation interactions. *Journal of transportation engineering*, 110(3), 324-339.
- Dalkey, N. C. (1969). *The Delphi method: An experimental study of group opinion*. Rand Corp.
- Dalkey, N., & Helmer, O. (1963). An experimental application of the Delphi method to the use of experts. *Management science*, 9(3), 458-467.
- Drumm, S., Bradley, C., & Moriarty, F. (2022). More of an art than a science?: The development, design and mechanics of the Delphi Technique. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 18(1), 2230-2236.
- Ducanis, A. J. (1970). The possible uses of the Delphi technique in IR and planning in higher education. *Institutional Research and Communication in Higher Education*, 10(10), 154.
- Franklin, E. A. (2011). Greenhouse facility management experts' identification of competencies and teaching methods to support secondary agricultural education instructors: A modified Delphi study. *Journal of Agricultural Education*, 52(4), 150-161.
- Geist, M. R. (2010). Using the Delphi method to engage stakeholders: A comparison of two studies. *Evaluation and program planning*, 33(2), 147-154.
- Kaufmann, P. R. (2016). Integrating factor analysis and the Delphi method in scenario development: A case study of Dalmatia, Croatia. *Applied Geography*, 71, 56-68.



- Keeney, S., McKenna, H., & Hasson, F. (2011). *The Delphi technique in nursing and health research*. John Wiley & Sons.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 5-55.
- Linstone, H. A., & Turoff, M. (Eds.). (1975). *The Delphi method* (pp. 3-12). Addison-Wesley.
- Macmillan, T. T. (1971). *The Delphi technique*. Paper presented at the annual meeting of the California Junior College Associations Committee on Research and Development, Monterey, California.
- Marshall, C. & Rossman, G. B. (1989). *Designing qualitative research*. Sage.
- Moore, C. M. (1987). *Group techniques for idea building*. Sage.
- Myers, B. E., Dyer, J. E., & Washburn, S. G. (2005). Problems facing beginning agriculture teachers. *Journal of Agricultural Education*, 46(3), 47-55.
- Namdar, R. & Sadighi, H. (2013). Investigation of major challenges of rural development in Iran utilizing Delphi technique. *Journal of Agricultural Science and Technology*, 15(3), 445-455.
- Perveen, S., Kamruzzaman, M., & Yigitcanlar, T. (2017). Developing policy scenarios for sustainable urban growth management: A Delphi approach. *Sustainability*, 9(10), 1787.
- Prinsen, C. A., Vohra, S., Rose, M. R., King-Jones, S., Ishaque, S., Bhaloo, Z., Adams, D., & Terwee, C. B. (2014). Core Outcome Measures in Effectiveness Trials (COMET) initiative: protocol for an international Delphi study to achieve consensus on how to select outcome measurement instruments for outcomes included in a 'core outcome set'. *Trials*, 15(1), 1-7.
- Ramsey, J. W., & Edwards, M. C. (2011). Entry-level technical skills that agricultural industry experts expected students to learn through their supervised agricultural experiences: A modified Delphi study. *Journal of Agricultural Education*, 52(2), 82-94.
- Saucier, P. R., McKim, B. R., & Tummons, J. D. (2012). A Delphi approach to the preparation of early-career agricultural educators in the Curriculum Area of Agricultural Mechanics: fully qualified and highly motivated or status quo?. *Journal of Agricultural Education*, 53(1), 136-149.
- Slusher, W. L., Robinson, J. S., & Edwards, M. C. (2011). Assessing the animal science technical skills needed by secondary agricultural education graduates for employment in the animal industries: A modified Delphi study. *Journal of Agricultural Education*, 52(2), 95-106.
- Spickermann, A., Grienitz, V., & Heiko, A. (2014). Heading towards a multimodal city of the future?: Multi-stakeholder scenarios for urban mobility. *Technological Forecasting and Social Change*, 89, 201-221.
- Stewart, D., Shamdasani, P. (1980). *Focus groups: Theory & practice* (Vol. 20): Applied social research methods series. Sage.
- Wooten, K., Rayfield, J., & Moore, L. L. (2013). Identifying STEM concepts associated with junior livestock projects. *Journal of Agricultural Education*, 54(4), 31-44.

ผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร

ชุติมา แสงฉาย¹ ปกรณ์ ปรียากร²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร จำนวน 107 คน จากการใช้สูตรทาร์โรว์ ยามาเน่ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 30-40 ปี มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานปฏิบัติการ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท และส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานเฉลี่ย 11-20 ปี ระดับความคิดเห็นที่มีต่อผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงสุด เมื่อแยกเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อยู่ในระดับสูงสุดทุกด้าน ดังนี้ (1) ด้านความมีสติมั่นคง (2) ด้านการปรับตัวได้ดี (3) ด้านพฤติกรรมความเป็นมิตรกับผู้อื่น (4) ด้านคุณลักษณะผู้นำ และ (5) ด้านความเฉลียวฉลาด

คำสำคัญ: ผู้นำที่พึงประสงค์; ภาวะผู้นำ

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

1761 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250 ประเทศไทย, อีเมล: orapin.piy@kbu.ac.th

²รองศาสตราจารย์ ดร., ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

1761 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250 ประเทศไทย, อีเมล: priyakornpakorn@gmail.com



Desirable Leader of Government Officials at Suan Luang District Office, Bangkok Metropolitan

Chutima Changchay¹ Pakorn Priyakorn²

Abstract

The purpose of this research is to study the desired leadership of civil servants in Bangkok Metropolitan Administration under the Suan Luang District Office. The sample consisted of 107 officers using Taro Yamane's formula as a research tool by collecting necessary data, and the statistics used are frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The result of the research showed that most of civil servants in Bangkok Metropolitan Administration under the Suan Luang District Office are female, the ages range from 30 to 40 years, married, with Bachelor's degree. Also, they are in a Practitioner Level for 11-20 years of civil service, and the average monthly income is more than 25,000 Baht. The overall opinion towards the desired leadership of civil servants in Bangkok Metropolitan Administration is at the highest level. When considered at each point, the researcher found that all the points are at the highest level which can be summarized in descending order as following: (1) Stable Consciousness (2) Good Adaptation (3) Friendly Behavior (4) Leadership Characteristics and (5) Intelligence.

Keywords: Desirable Leader; Leadership

Type of Article: Research Article

¹Student, Master of Public Administration Program, Kasem Bundit University

1761 Phatthanakan Road, Suan Luang, Bangkok 10250 Thailand, Email: orapin.piy@kbu.ac.th

²Assoc. Prof. Dr., Director of the Master of Public Administration Program, Kasem Bundit University

1761 Phatthanakan Road, Suan Luang, Bangkok 10250 Thailand, Email: priyakornpakorn@gmail.com

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการบริหารราชการแผ่นดินภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสถานการณ์โลก ทำให้รัฐบาลต้องมีการพัฒนาระบบราชการเพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง นวัตกรรมใหม่ ๆ ของเทคโนโลยี เพื่อให้ส่วนราชการต่าง ๆ สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้สถานการณ์และสภาพการณ์ที่แตกต่างกัน คำนึงถึงหลักความคุ้มค่า ลดค่าใช้จ่าย การใช้งบประมาณและทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด กล่าวได้ว่านอกจากการพัฒนาการบริหารราชการให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคโลกาภิวัตน์แล้ว การบริหารราชการในองค์กร หน่วยงาน หรือส่วนราชการจะบรรลุวัตถุประสงค์ ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ประชาชนเกิดความพึงพอใจในการให้บริการ ดังนั้นองค์กรจะดำเนินงานประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ปัจจัยที่สำคัญ คือจะต้องมีผู้นำ หรือผู้บริหารซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีบทบาทในการจัดการเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และนำองค์กรก้าวสู่ความสำเร็จ

ผู้นำมีความจำเป็นต้องการเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งองค์การย่อมต้องการผู้นำที่มีความฉลาด สามารถวิเคราะห์ปัญหาและจัดการกับปัญหาภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องมีเหตุผลมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และสามารถจัดการอารมณ์ได้อย่างดี ผู้นำต้องมีความรับผิดชอบสูง มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นนักประสานงานที่ดี ทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมซึ่งผู้นำไม่สามารถปฏิบัติงานได้โดยลำพัง ผลสำเร็จของงาน ที่มีประสิทธิภาพต้องเกิดจากความร่วมมือของทุกคนในองค์กร และองค์การจะเจริญก้าวหน้ามีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับผู้นำเป็นสำคัญที่จะกระตุ้นผลักดัน สร้างแรงจูงใจให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เกิดการขับเคลื่อนเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

สำนักงานเขตสวนหลวงเป็นหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร ที่มีส่วนราชการแบ่งออกเป็น 10 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายปกครอง ฝ่ายทะเบียน ฝ่ายโยธา ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ ฝ่ายเทศกิจ ฝ่ายรายได้ ฝ่ายการคลัง ฝ่ายการศึกษา ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม และฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล ภายใต้การบริหารของผู้อำนวยการเขต ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด และเป็นหัวหน้าหน่วยงาน โดยมีผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต และหัวหน้าฝ่าย 10 ฝ่าย เป็นผู้บริหารตามลำดับการบังคับบัญชา ซึ่งการปฏิบัติงานตามกรอบภาระหน้าที่ของส่วนราชการที่ต่าง ๆ กัน ทำให้ผู้นำจะต้องมีบทบาทสำคัญในการกำหนดยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และมีหน้าที่ในขับเคลื่อนกระบวนการทำงานภายใต้การสนับสนุนของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำควรมีนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจนและควรมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจในการบริหารไปสู่หัวหน้าส่วนราชการภายในหน่วยงาน เพื่อทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและผ่านเกณฑ์การประเมินผลคุณภาพการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานในองค์กร ผู้นำที่มีความสามารถในการปกครองย่อมมีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่น ความศรัทธา และเกิดการยอมรับ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตามนโยบายหรือวิสัยทัศน์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ความมั่นใจในตัวผู้นำจะนำไปสู่ความเคารพนับถือ และให้ความร่วมมือกับผู้นำด้วยความจริงใจการตระหนักถึงคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ขององค์กรเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนบุคลากร เพื่อนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนาองค์กร ให้ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัย จึงสนใจทำวิจัย เรื่อง “ผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร” เพื่อต้องการสำรวจว่าผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง ควรมีคุณลักษณะของผู้นำเช่นใดและควรมีพฤติกรรมของความเป็นผู้นำอื่นใดที่เกี่ยวข้อง และนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของสำนักงานเขตสวนหลวง ให้ก้าวสู่ความเป็นนักบริหารมืออาชีพ และพัฒนาหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร โดยมีขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ ปัจจัย 5 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านคุณลักษณะผู้นำ (2) ด้านความมีสติมั่นคง (3) ด้านพฤติกรรมความเป็นมิตรกับผู้อื่น (4) ด้านการปรับตัวได้ดี และ (5) ด้านความเฉลียวฉลาด สำหรับตัวแปรตามได้แก่ ผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร
2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง จำนวน 107 คน
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา การวิจัยในครั้งนี้เริ่มดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนมิถุนายน ถึงธันวาคม พ.ศ. 2562
4. ขอบเขตด้านพื้นที่ สำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร
2. นำข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ต่อไป

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนและได้ดำเนินการจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบแนวคิด ซึ่งนำเสนอการอธิบายความเป็นจริงของการศึกษา เป็น 5 ส่วน คือ

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

“ภาวะผู้นำ” คือ คุณลักษณะ (Trait) และพฤติกรรม (Behavior) ของบุคคลที่มีความสามารถในการสร้างอิทธิพลต่อบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตาม โดยอาศัยสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ซึ่งผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงจะสามารถบริหารจัดการงานและทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือความเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการนำ (The American Heritage Dictionary, 1985) แนวคิดของ Blake and Mouton รูปแบบของผู้นำมี 5 รูปแบบ (ทิมมิกา เครือเนตร, 2554) ได้แก่

1.1 แบบมุ่งงาน (Task -Oriented/Authority Compliance) ผู้นำจะมุ่งเอาแต่งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะเป็นผู้ออกแบบกำหนด แนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิต ไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน ห่างเหินผู้ร่วมงาน

1.2 แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) ผู้บริหารจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กร หลีกเลียงการต่อต้านต่าง ๆ

1.3 แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) ผู้บริหารจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย และมักมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

1.4 แบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงาน หลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป

1.5 แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงาน จะไม่ขัดแย้งกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่า ตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น มีการยอมรับ ความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

2. แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำและพฤติกรรมความเป็นผู้นำ

ลักษณะสำคัญของผู้นำ (บุษยา วีรกุล, 2558)

2.1 ความชอบเป็นผู้นำ คือ ชอบทำงานกับผู้อื่น มั่นใจในตัวเอง ชอบมีตำแหน่งที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่น

2.2 ความมีสติมั่นคง คือ เป็นที่พึ่งคนอื่นเพื่อให้งานสำเร็จ ทำงานสม่ำเสมอ มีระเบียบวินัย มีจริยธรรม

2.3 ความเป็นมิตรกับผู้อื่น คือ อารมณ์ดี ให้อภัย อ่อนโยน มีเมตตา ให้ความร่วมมือ

2.4 การปรับตัวได้ดี คือ ควบคุมอารมณ์ สงบ มั่นคง ไม่หวั่นไหวโกรธเคือง ไม่คิดลบ รักษาความสัมพันธ์ที่ดี มีประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น

2.5 ความเฉลียวฉลาด คือ เรียนรู้เร็วและกว้างขวาง สนใจในเรื่องรอบตัว

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการที่เกิดจากการไตร่ตรองทางความคิด ความรู้สึก ความเข้าใจ แล้วกลั่นกรองออกมาเป็นความคิดสร้างสรรค์ ที่ประกอบด้วย ความคิดยืดหยุ่น (Flexible) ความคิดละเอียดลออ (Elaboration) ความคิดคล่อง (Fluency) และความคิดริเริ่ม (Original)

ชลิดา โอดบาง (2554) ได้สรุปลักษณะของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ว่า ควรมีลักษณะ ดังนี้

3.1 เป็นตัวของตัวเอง มีความคิดอิสระไม่ชอบตามอย่างใคร ไม่ยอมคล้อยตามความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างง่ายดาย ถ้าคิดกล้าแสดงออก ชอบแสดงความคิดเห็น ชอบคลุกคลีอยู่ในสังคม ที่ถือตัวเองเป็นศูนย์กลาง

3.2 รักที่จะก้าวไปข้างหน้า เต็มใจทำงานหนัก อุทิศเวลาให้งาน มีความมานะมากขึ้นเพื่อทำงานยากและซับซ้อนให้สำเร็จ เปิดรับประสบการณ์อย่างไม่หลีกเลี่ยง มีประสบการณ์อย่างกว้างขวาง มีความเต็มใจเสี่ยง อยากรู้ อยากเห็น ตื่นตัวที่จะรับรู้อยู่ตลอดเวลา กระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียร มีแรงจูงใจ

3.3 ไวต่อปัญหา รับรู้เร็วและง่าย มองการณ์ไกล มีความสามารถในการคิดหลายแง่มุมใช้ความคิดได้อย่างคล่องแคล่ว มีความยืดหยุ่น พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีเก่ามาสู่แนวใหม่ ช่างสงสัย และมีวินัยที่จะคิดหาคำตอบ

3.4 มีความสามารถในการจินตนาการอย่างถี่ถ้วน

3.5 มีความคิดริเริ่ม ชอบคิด ชอบทำสิ่งที่ซับซ้อนและแปลกใหม่ สามารถใช้คำถาม ชักถามในสิ่งที่ต้องการรู้

3.6 ยอมรับในสิ่งที่ไม่แน่นอน และสิ่งที่เป็นข้อขัดแย้ง อดทนต่อสิ่งที่ยังไม่แน่ชัดไม่ขาดกลัวต่อสิ่งที่ยังไม่ทราบ สิ่งทีลึกลับและน่าสงสัยกลับเป็นสิ่งที่น่าพอใจ และตื่นเต้นที่จะเผชิญกับสิ่งนั้น

3.7 ไม่ชอบทำตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์ ไม่ค่อยมีความสม่ำเสมอและไม่ชอบถูกบังคับ

3.8 มีอารมณ์ขัน ชอบคิดเล่นไปเรื่อย ๆ มีจินตนาการ

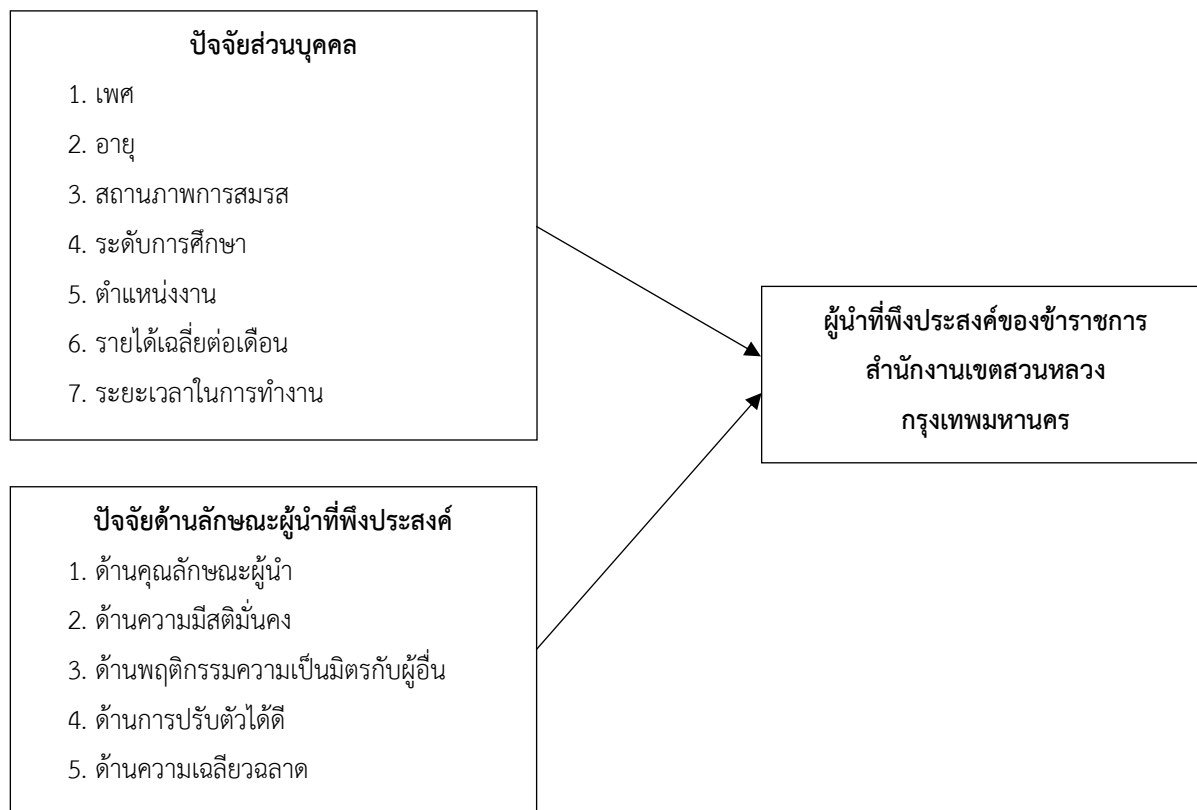


4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชุมพล รอดแจ่ม และภัทรี ตั้งจิรวงษ์ (2560) ศึกษาเรื่อง “คุณลักษณะของผู้นำองค์กรที่พึงประสงค์ต่อการบริหารจัดการตามทัศนะของผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี” โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ประกอบการในโรงงานอุตสาหกรรมจำนวน 364 แห่ง ผลการศึกษาพบว่าคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ต่อการบริหารจัดการตามทัศนะของผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมปัจจัยลักษณะที่ส่งผลมากที่สุด คือ คุณลักษณะผู้นำเน้นจริยธรรม รองลงมา คือ คุณลักษณะผู้นำที่เน้นภาพลักษณ์ คุณลักษณะผู้นำที่เน้นการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะของผู้นำองค์กรที่พึงประสงค์ต่อการบริหารจัดการ ระดับน้อยที่สุด คือ คุณลักษณะผู้นำที่เน้นการสร้างแรงจูงใจ ข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงนโยบายขององค์กรและเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำองค์กรที่พึงประสงค์ต่อการบริหารจัดการสามารถกำหนดได้ 4 ด้าน คือ (1) ด้านจริยธรรมของผู้นำองค์กร (2) ด้านภาพลักษณ์ของผู้นำองค์กร (3) ด้านผู้นำที่เน้นการปฏิบัติ (4) ด้านการสร้างแรงจูงใจจากผู้นำที่ดี

ธัญญามาส โลจนานนท์ (2557) ศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทซิลลิคฟาร์มา จำกัด” ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทซิลลิคฟาร์มา จำกัด สำนักงานใหญ่อาคารเพลินจิต เซ็นเตอร์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 178 คน สรุปผลการวิจัย พบว่าระดับการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงาน ส่วนแรงจูงใจแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ประเภท สถานภาพ ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สำหรับระดับความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาวะผู้นำโดยรวมและแรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความคิดสร้างสรรค์ซึ่งภาวะผู้นำแบบทางสายกลางภาวะผู้นำแบบมุ่งคนและภาวะผู้นำแบบมุ่งงานแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานผลตอบแทนและสวัสดิการและลักษณะของงานส่งความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ดังนั้นผู้นำควรมีลักษณะเด่นทั้งงานและเน้นสัมพันธ์ภาพ ยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานประนีประนอม และให้ขวัญกำลังใจพนักงาน

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง ในช่วงเดือนมิถุนายนถึงธันวาคม 2562

2. การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง (Sampling of Respondent) การศึกษาค้างนี้ ผู้ศึกษาใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Simple Random) จำนวน 107 คน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยค้างนี้ คือ การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้แก่ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่ออธิบายข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

การวิจัยค้างนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีแจกแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยผู้นำที่



พึงประสงค์ จำนวน 25 ข้อ และแบ่งเป็นคำถามในด้านตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร จำนวน 107 คน สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 30-40 ปี มีสถานภาพสมรส ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานปฏิบัติการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร

ระดับความคิดเห็นที่มีต่อผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า

1. ด้านความมีสติมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .498 มีระดับผู้นำที่พึงประสงค์อยู่ในระดับสูงสุด
2. ด้านการปรับตัวได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .483 มีระดับผู้นำที่พึงประสงค์อยู่ในระดับสูงสุด
3. ด้านพฤติกรรมความเป็นมิตรกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .461 มีระดับผู้นำที่พึงประสงค์อยู่ในระดับสูงสุด
4. ด้านคุณลักษณะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .481 มีระดับผู้นำที่พึงประสงค์อยู่ในระดับสูงสุด
5. ด้านความเฉลียวฉลาด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .480 มีระดับผู้นำที่พึงประสงค์อยู่ในระดับสูงสุด

การอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ต่อผู้นำที่พึงประสงค์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัย 4 เรื่อง ได้แก่ (1) สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุชบา คำนนท์ (2559) ศึกษาเรื่อง “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2” จากผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก (2) งานวิจัยของ ซอฟี ราเซะ (2560) ศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3” พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (3) งานวิจัยของ ธัญญมาส โลจนานนท์ (2557) ศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ซิลลิค ฟาร์มา จำกัด” พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง

กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 มีระดับผู้นำที่พึงประสงค์อยู่ในระดับสูงสุด เมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความมีสติมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 รองลงมาด้านการปรับตัวได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 และน้อยที่สุด คือ ด้านความเฉลียวฉลาด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 และ (4) สอดคล้องงานวิจัยของ ชุมพล รอดแจ่ม (2560) ศึกษาเรื่อง “คุณลักษณะของผู้นำองค์กรที่พึงประสงค์ต่อการบริหารจัดการตามทัศนะของผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี” พบว่า คุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ ต่อการบริหารจัดการตามทัศนะของผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมปัจจัยลักษณะที่ส่งผลมากที่สุด คือ คุณลักษณะผู้นำเน้นจริยธรรม รองลงมา คือ คุณลักษณะผู้นำที่เน้นภาพลักษณ์ คุณลักษณะผู้นำที่เน้นการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะของผู้นำองค์กรที่พึงประสงค์ต่อการบริหารจัดการ ระดับน้อยที่สุด คือ คุณลักษณะผู้นำที่เน้นการสร้างแรงจูงใจ

การวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำมีความน่าเชื่อถือมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 มีรองลงมา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำใช้อำนาจในการให้คุณให้โทษอย่างมีคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 และน้อยที่สุด คือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำมีอิทธิพลต่อความคิดและวิธีการทำงานของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุชบา คำนนท์ (2559) ศึกษาเรื่อง “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2” พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก

2. ด้านความมีสติมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำแก้ไขปัญหาโดยใช้เหตุผลมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 รองลงมา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำมีสติมั่นคงมีความเป็นธรรม และผู้นำไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และน้อยที่สุด คือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำมีความมุ่งมั่นในการนำหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62

3. ด้านพฤติกรรมความเป็นมิตรกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 มีระดับผู้นำที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับสูงสุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 รองลงมา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำมีความจริงใจในการช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 และน้อยที่สุด คือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำมีความสามารถในการติดต่อประชาชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุชบา คำนนท์ (2559) ศึกษาเรื่อง “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2” จากผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก

4. ด้านการปรับตัวได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 รองลงมา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 และน้อยที่สุดมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำมีความสามารถทำงานในสภาวะกดดันตึงเครียดได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58

5. ด้านความเฉลียวฉลาด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำมีวิสัยทัศน์ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 รองลงมา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 และน้อยที่สุด คือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำมีความรู้ในนวัตกรรมของ



หน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุชบา คำนนท์ (2559) ศึกษาเรื่อง “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2” พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

เนื่องจากผลการวิจัยอยู่ในระดับสูงสุด ทุกด้าน ผู้วิจัยจึงได้นำประเด็นสำคัญจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยในลำดับน้อยที่สุดของแต่ละด้านมาเสนอแนะเพื่อพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า ข้อคำถามผู้นำมีอิทธิพลต่อความคิดและวิธีการทำงานของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้นำควรมีความสามารถในการสร้างค่านิยมมีความสามารถในการพัฒนาสำนักงานเขตสวนหลวงเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรมเข้าใจง่ายในการบริหารจัดการสำนักงานเขตสวนหลวงได้อย่างมีประสิทธิภาพ มินโยบายในการพัฒนาสำนักงานเขตสวนหลวงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง มีความรู้สึกว่าคุณำมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำพาหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จตลอดไป

2. ด้านความมีสติมั่นคง ผลการวิจัยพบว่า ข้อคำถามผู้นำบริหารจัดการหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้นำควรมีทักษะในการบริหารจัดการคน ทรัพยากรและงบประมาณของหน่วยงาน โดยอยู่บนพื้นฐานของการทำงานเป็นทีม การประสานงาน ยึดหลัก ฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน ใช้เหตุผลไม่ใช่อารมณ์ แล้วช่วยกันวิเคราะห์ปัญหา และหาวิธีแก้ปัญหาร่วมกัน

3. ด้านพฤติกรรมความเป็นมิตรกับผู้อื่น ผลการวิจัยพบว่า ข้อคำถามผู้นำมีความสามารถในการติดต่อประชาชนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้นำควรมีทักษะในการเป็นนักเจรจาภายใต้สถานการณ์ที่มีความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานและประชาชน ควรเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อส่งผลให้การทำงานของหน่วยงานราบรื่นและประสบผลสำเร็จ

4. ด้านการปรับตัวได้ดี ผลการวิจัยพบว่า ข้อคำถามผู้นำมีความสามารถทำงาน ในสภาวะกดดันตึงเครียดได้ดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้นำควรมีทักษะทางอารมณ์ที่ดี มีทัศนคติเชิงบวก ไม่ใช้อารมณ์ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน สามารถจัดการปัญหาภายใต้สถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขซึ่งจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ

5. ด้านความเฉลียวฉลาด ผลการวิจัยพบว่า ข้อคำถามผู้นำมีความรู้ในนวัตกรรมของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้นำควรมีการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ในเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งสามารถให้คำแนะนำต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้พัฒนางานและขับเคลื่อนหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายนำองค์กรสู่ความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งการวิจัยในครั้งต่อไปควรดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก โดยการสัมภาษณ์ผู้นำและผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาผู้นำที่พึงประสงค์ให้มีประสิทธิภาพ
2. ควรมีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัย เพื่อจะได้รับการประเมินที่รอบด้านและชัดเจนมาก

เอกสารอ้างอิง

- ชลิตา โอตบาง (2554). *การคิดเชิงกลยุทธ์: Strategic Thinking*. ซีเอสเอ็มเดีย.
- ชุมพล รอดแจ่ม. (2560). *คุณลักษณะของผู้นำองค์กรที่พึงประสงค์ต่อการบริหารจัดการตามทัศนะของผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี*. สำนักส่งเสริมวิจัยและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- ชอฟี ราเซะ (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ธัญญา มาส โลจนานนท์. (2557). *ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานกรณีศึกษาบริษัทซิลิโคนฟาร์มา จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทิมมิกา เครือเนตร. (2545). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ*. บุคคลิ๊งค์.
- บุษบา คำนนท์. (2559). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุษยา วีรกุล. (2558). *ภาวะผู้นำ*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- The American Heritage Dictionary* (2nd ed.). (1985). Houghton Mifflin.



ความรู้ความเข้าใจของผู้ควบคุมงานบริษัท ที.ที.เอส. เอ็นจิเนียริง (2004) จำกัด ที่มีต่อกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง พ.ศ. 2551

จิรโรจน์ ตีระแพทย์¹ อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ² วิชัย โสสุวรรณจินดา³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความรู้ความเข้าใจของผู้ควบคุมงานบริษัท ที.ที.เอส. เอ็นจิเนียริง (2004) จำกัด ที่มีต่อกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหาร และการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง พ.ศ. 2551 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 193 คน ผลการวิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้ ผู้ควบคุมงานบริษัท ที.ที.เอส. เอ็นจิเนียริง (2004) ส่วนใหญ่มีอายุ 25-35 ปี สถานภาพโสด ตำแหน่งโฟร์แมน การศึกษาปริญญาตรี สาขาวิศวกรรมโยธา ประสบการณ์ในการประกอบอาชีพงาน ก่อสร้าง 2-5 ปี ผลการศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจของผู้ควบคุมงานบริษัท ที.ที.เอส. เอ็นจิเนียริง (2004) จำกัด ที่มีต่อกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหาร และการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง พ.ศ. 2551 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมีความรู้ความเข้าใจอยู่ใน ระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ความรู้ความเข้าใจ; ผู้ควบคุมงาน; กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ
ด้านความปลอดภัย; อาชีวอนามัย

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

1761 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250 ประเทศไทย, อีเมล: tong3j@hotmail.com

²อาจารย์ ดร., หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

1761 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250 ประเทศไทย, อีเมล: tong3j@hotmail.com

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

1761 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250 ประเทศไทย, อีเมล: tong3j@hotmail.com

**Comprehension of the Supervisors Working at T.T.S. Engineering (2004)
Co., Ltd. Regarding the Ministerial Regulation on the Standards
of the Administration and Safety Management,
Occupational Health and Workplace Environment
Involving Construction Work B.E.2551**

Jiraroj Tirabaedya¹ Orapin Piyasakulkiat² Wichai Thosuwanjinda³

Abstract

The purpose of this research was to study the level of comprehension of the supervisors that work at T.T.S. Engineering (2004) Co., Ltd. regarding the ministerial regulation regulating the standards of the administration and safety management, occupational health and workplace environment involving construction work of 2008. The representative sample of this research was made up of 193 persons. The research result came to following conclusions: Most of the supervisors working for T.T.S. Engineering (2004) Co., Ltd. are 25-35 years old, not married, work in a position as foreman, hold a Bachelor's Degree of Civil Engineering, have an experience in the construction field for 2-5 years. The results of a study on the level of knowledge and understanding of the supervisors of T.T.S. Engineering (2004) Co., Ltd. on the ministerial regulations prescribing management standards. and safety management, occupational health and working environment related to construction works B.E. 2551 found that the overall knowledge and understanding was at the highest level.

Keywords: Comprehension; Supervisors; The Ministerial Orders Regulating the Standards
of the Administration and Safety Management; Occupational Health

Type of Article: Research Article

¹Student, Master of Public Administration Program, Kasem Bundit University

1761 Phatthanakan Road, Suan Luang, Bangkok 10250 Thailand, Email: tong3j@hotmail.com

²Lecturer Dr., Master of Public Administration Program, Kasem Bundit University

1761 Phatthanakan Road, Suan Luang, Bangkok 10250 Thailand, Email: tong3j@hotmail.com

³Asst. Prof. Dr., Graduate School, Kasem Bundit University

1761 Phatthanakan Road, Suan Luang, Bangkok 10250 Thailand, Email: tong3j@hotmail.com



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยในปัจจุบันงานก่อสร้างได้เพิ่มปริมาณขึ้นมากตามการเติบโตของสภาพเศรษฐกิจ แต่สิ่งที่เกิดขึ้นมากตามการปฏิบัติงานในงานก่อสร้างคืออุบัติเหตุซึ่งการเกิดอุบัติเหตุในแต่ละครั้งก่อให้เกิดความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สินอย่างประมาณค่ามิได้ซึ่งความสูญเสียจากงานก่อสร้างในปัจจุบันมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น และมีคนงานจำนวนมากที่ยังเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายจากงานก่อสร้าง ดังนั้นการป้องกันอุบัติเหตุและการลดอุบัติเหตุ จึงเป็นเรื่องที่ต้องรีบเร่งและให้ความสำคัญในการดำเนินงานอย่างจริงจังทั้งนี้เพื่อลดความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สินที่อาจจะเกิดขึ้น

รัฐบาลได้เล็งเห็นถึงปัญหาความปลอดภัยเกี่ยวกับงานก่อสร้างจึงได้มีการออกกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ มาเพื่อเป็นเครื่องมือในการควบคุมให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานงานด้านวิศวกรรม ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของผู้คนจำนวนมาก ดังนั้นวิศวกรและเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจถึงเหตุที่จะก่อให้เกิดอันตราย และหาวิธีการป้องกันก่อนที่จะเกิดอุบัติเหตุขึ้นถ้าเกิดอุบัติเหตุจนมีผู้ได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิตซึ่งจะเป็นการละเมิดกฎหมายทันที และมีความผิดต่อโทษอาญาเนื่องจากเป็นผู้รับผิดชอบในหน้าที่ ดังนั้น วิศวกร เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องจำเป็นต้องรู้ ในข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้กฎหมายโดยทั่วไปได้รับการกลั่นกรองและนำมาปฏิบัติ เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อผู้อื่น กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยจะอยู่ภายใต้การกำกับดูแลหลายกระทรวง ภายใต้พระราชบัญญัติต่าง ๆ ได้แก่ พระราชบัญญัติวิศวกร พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 กฎหมายความปลอดภัยในโรงงาน กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง พ.ศ. 2551 กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน พระราชบัญญัติวัตถุอันตราย พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติการควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติ และกฎหมายอื่น ๆ พระราชบัญญัติต่าง ๆ จะกำหนดกฎหมายออกมาควบคุมในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านแรงงาน ด้านก่อสร้าง ด้านเครื่องจักร ด้านอาชีวอนามัย หรือเฉพาะด้าน เช่น ด้านกัมมันตภาพรังสี หรือด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

การทำงานของผู้ควบคุมงานในหน่วยงานก่อสร้างต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความปลอดภัยในงานก่อสร้าง ซึ่งบางครั้งผู้ควบคุมงานในหน่วยงานก่อสร้างไม่มีความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับความปลอดภัยในงานก่อสร้าง ทำให้เกิดอุบัติเหตุซึ่งสร้างความเสียหายต่อชีวิต และทรัพย์สินรวมถึงสร้างความเดือดร้อน และผลกระทบต่อประชาชนที่อาศัยอยู่ และส่งผลกระทบในบริเวณที่ทำการก่อสร้าง ดังนั้นความสำคัญของผู้ควบคุมงานที่ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหาร และการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง พ.ศ. 2551 ซึ่งเป็นข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความปลอดภัยในงานก่อสร้างของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีหัวข้อที่สำคัญ ได้แก่ (1) หมดทั่วไป (2) หมดค้ายัน (3) หมดลิฟต์ขนส่งวัสดุชั่วคราว และลิฟต์โดยสาร (4) หมดการทำงานในสถานที่ที่มีอันตรายจากการตกจากที่สูง (5) หมดการคุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะทำวิจัยเรื่อง “ความรู้ความเข้าใจของผู้ควบคุมงานที่มีต่อกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง พ.ศ. 2551” ว่ามีมากน้อยเพียงใด เนื่องจากในปัจจุบันบริษัทมีโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่กระจายตัวอยู่ทั่วกรุงเทพมหานคร ซึ่งอาจเกิดอุบัติเหตุที่ส่งผลกระทบต่อชีวิต และทรัพย์สินของประชาชนจำนวนมาก

มาก เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ว่า ผู้ควบคุมงานบริษัท ที.ที.เอส. เอ็นจิเนียริง (2004) จำกัดมีความรู้ความเข้าใจในกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหาร และการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง พ.ศ. 2551 มากน้อยเพียงใด รวมทั้งศึกษาว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโครงการก่อสร้างให้มีความปลอดภัยนั้น มีผลต่อความรู้ความเข้าใจของผู้ควบคุมงานต่อกฎหมายดังกล่าว หรือไม่อย่างไร และจะได้นำผลการศึกษาวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ที.เอส. เอ็นจิเนียริง (2004) ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาถึงระดับความรู้ความเข้าใจของผู้ควบคุมงานบริษัท ที.ที.เอส. เอ็นจิเนียริง (2004) จำกัด ที่มีต่อกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหาร และการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง พ.ศ. 2551

แนวคิด และทฤษฎีหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับงานก่อสร้าง

การก่อสร้าง หมายถึง กระบวนการอย่างหนึ่ง ซึ่งจัดขึ้นเพื่อประกอบโครงสร้างพื้นฐานจนก่อขึ้นมาเป็นตัวอาคาร บ้านเรือนหรือระบบสาธารณูปโภค ทั้งนี้ก็เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการใช้งานของมนุษย์ สำหรับวิชาการก่อสร้างในระดับมหาวิทยาลัยนั้นจะไม่ได้สอนเพียงวิธีสร้างสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นมาเฉพาะแค่แรงงานเท่านั้น ทว่ายังสอนให้ได้เรียนรู้ถึงการจัดหาทรัพยากร การบริหารในส่วนของงบประมาณและด้านความปลอดภัยตามมา ประเภทของงานก่อสร้าง แบ่งได้ทั่วไป 4 ประเภท (บริษัท ไทยเจริญเทค จำกัด, 2564)

1. ประเภทที่อยู่อาศัย
2. ประเภทที่ใช้ในด้านอุตสาหกรรม
3. ประเภทที่ใช้ในเชิงพาณิชย์
4. ประเภทงานโยธาเพื่อใช้ในส่วนสาธารณูปโภค

เนื่องจากที่อยู่อาศัยกลายเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญสำหรับการดำรงชีพของมนุษย์ ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีจึงมีนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้พัฒนาในส่วนของการก่อสร้างมากขึ้นอย่างต่อเนื่องการก่อสร้างแต่ละโครงการ ผู้รับเหมาก่อสร้างย่อมต้องมียุทธศาสตร์ความรู้ต่าง ๆ หลายด้าน และองค์ความรู้ที่นับว่าจำเป็นได้แก่ เทคโนโลยีของการก่อสร้างที่เกี่ยวข้องกับวิธีและขั้นตอนของการก่อสร้าง เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่จะช่วยปรับเปลี่ยนสิ่งที่สถาปนิกหรือวิศวกรเขียนแบบและรายการก่อสร้าง จนกลายมาเป็นสิ่งปลูกสร้างขึ้นอย่างสมบูรณ์แบบต่อไป ดังนั้นนับว่าจำเป็นอย่างมากที่ทางผู้รับเหมาก่อสร้างจะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับด้านเทคโนโลยีในการก่อสร้างต่าง ๆ อย่างครบวงจร

แนวคิดเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

การเกิดอุบัติเหตุในการทำงานแต่ละครั้ง มิใช่จะเกิดขึ้นจากโชคชะตาหรือเคราะห์กรรมของแต่ละบุคคล หากแต่เกิดขึ้นโดยมี “สาเหตุ” ที่ชี้ชัดลงไปได้ การเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงานจะเกิดขึ้นได้โดยการแก้ไขป้องกันที่ “สาเหตุของอุบัติเหตุ” ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมก่อนที่จะได้ศึกษาถึงสาเหตุของอุบัติเหตุและการป้องกันต่อไป (ฐิตวิธ ชูสง และธนัชฐา ศิริรักษ์, 2559) กล่าวได้ว่าควรที่จะได้ทราบค่าก่าจัดความต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้



การสร้างความปลอดภัยในการทำงานหัวใจสำคัญของการทำงานคือการช่วยกันสร้างความปลอดภัยในการทำงานโดยวิธีการป้องกัน (Passive/Prevention) มิให้เกิดขึ้น ได้แก่ การอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ ที่ถูกต้องก่อนเข้าปฏิบัติงานการติดตามประเมินผลพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน และสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน และโดยวิธีปกป้อง (Active/Protection) ได้แก่ การนำเอาอุปกรณ์ภายนอกมาปกป้องอวัยวะ ปกปิดผลิตภัณฑ์ และปกคลุมเครื่องจักรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อผ่อนหนักให้เบาลงเพื่อเป็นการสร้างความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องยึดหลักการ 3E ได้แก่ การใช้ความรู้ทางวิชาการ ด้านวิศวกรรมศาสตร์ (Engineering--E) คือ ในด้านการออกแบบและคำนวณเครื่องจักร เครื่องมือที่มีสภาพการใช้งานที่ปลอดภัยที่สุด การติดตั้งเครื่องป้องกันอันตรายให้แก่ส่วนที่เคลื่อนไหว หรืออันตรายของเครื่องจักร การวางผังโรงงานระบบไฟฟ้า แสงสว่าง เสียง การระบายอากาศ เป็นต้น การให้การศึกษา หรือการฝึกอบรม (Education--E) คือ แนะนำคนงาน หัวหน้างาน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ให้มีความรู้ความเข้าใจในการป้องกันอุบัติเหตุ และการสร้างความปลอดภัยในงานให้รู้ว่าอุบัติเหตุจะเกิดขึ้น และป้องกันได้อย่างไร และจะทำงานวิธีใดจะปลอดภัยที่สุด เป็นต้น การใช้มาตรการบังคับควบคุม (Enforcement--E) คือ การกำหนดวิธีการทำงานอย่างปลอดภัย และ การควบคุมบังคับอย่างจริงจังและเข้มงวด กวดขัน ให้คนงานปฏิบัติตามเป็นกฎระเบียบปฏิบัติ และต้องประกาศให้ทราบทั่วกันหากผู้ใดฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตาม จะต้องถูกลงโทษ เพื่อให้เกิดจิตสำนึก เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรขึ้น และหลีกเลี่ยง การกระทำที่ไม่ถูกต้อง หรือเป็นอันตรายถ้าพิจารณาความปลอดภัยในการทำงาน ถูกกำหนดเป็นกฎหมายบังคับใช้ในด้านต่าง ๆ ซึ่งจำเป็นต้องศึกษา และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด และการทำงานจริงจำเป็นต้องศึกษารายละเอียดเพิ่มมากขึ้นเพื่อความปลอดภัยสูงสุด ซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านบุคคลผู้ปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงานเครื่องจักรอุปกรณ์ และสิ่งแวดล้อมในปฏิบัติงาน เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการความปลอดภัยในงานก่อสร้าง

งานก่อสร้างรวมถึงการปฏิบัติงานบนที่สูง เป็นงานที่มีความเสี่ยงต่อความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน และเป็นสาเหตุให้ผู้ปฏิบัติงานบาดเจ็บและเสียชีวิตเป็นอันดับต้น ๆ ของอุบัติเหตุจากการทำงานในประเทศไทย ดังนั้นจึงควรมีการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยที่เหมาะสม เพื่อลดความเสี่ยงและอันตรายที่อาจเกิดขึ้น โดยเริ่มที่การวิเคราะห์ ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเพื่อให้รับรู้ถึงอันตรายต่างๆ จากนั้นควรป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้น การทำงานก่อสร้าง รวมถึงการทำงานบนที่สูงได้อย่างปลอดภัยนั้น อย่างน้อยที่สุดควรปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในงานก่อสร้าง เช่น กฎกระทรวงกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง พ.ศ. 2551 กฎกระทรวงกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร ปั้นจั่น และหม้อน้ำ พ.ศ. 2552 ซึ่งเป็นการบริหารจัดการพื้นที่ที่มีการก่อสร้าง และเครื่องจักรที่ใช้ในพื้นที่ก่อสร้างนั้น (สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน, 2562)

นอกจากนี้อาจมีกฎหมายหรือมาตรฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งควรเลือกใช้อย่างเหมาะสม ในส่วนของ ผู้ปฏิบัติงานนั้น ควรจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ มีการตรวจประเมินสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานก่อนเริ่มปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมมากที่สุดในการทำงาน และอีกปัจจัยที่ขาดไม่ได้ คือ อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่ได้มาตรฐานและเหมาะสมให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการป้องกันหรือบรรเทา การบาดเจ็บที่อาจเกิดขึ้น และทั้งหมดนี้อาจเป็นส่วนหนึ่งที่จะลดการบาดเจ็บและเสียชีวิตที่เกิดจากการทำงานก่อสร้างได้ด้วยเช่นกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กัญญารัตน์ แสงนิล และคณะ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง “ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการความปลอดภัยในงานก่อสร้าง” พบว่า งานก่อสร้างเป็นกิจกรรมหรือการกระทำที่ทำให้เกิด การประกอบหรือการติดตั้ง ให้เกิดเป็นอาคาร โครงสร้างระบบสาธารณูปโภค หรือส่วนประกอบของสิ่งที่กล่าวมา ประกอบด้วยงานหลัก ดังนี้ งานปรับระดับดิน งานเสาเข็มงานฐานราก งานโครงสร้าง งานสถาปัตยกรรม งานระบบ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา ล้วนแต่เป็นงานที่มีความเสี่ยงสูง และยังมีแรงงานที่ยังก่อให้เกิด อุบัติเหตุได้ง่าย อันตรายของงานก่อสร้างจะแตกต่างกันไปตามขั้นตอนของงาน ไม่ว่าจะเป็นอันตรายการพลัดตกจากที่สูง การกระแทก การพังทลาย วัสดุตกหล่น สิ่งของตัดบาด ตีแทง จากนั่งร้าน และโครงสร้าง การเกิดอัคคีภัย การทกล้ม และการลื่นล้ม ด้านการยศาสตร์ จากการยกหรือเคลื่อนย้ายของหนักโรครที่เกิดจากการทำงาน และอันตรายจากไฟฟ้า สาเหตุการเกิดอุบัติเหตุหรืออันตรายในงานก่อสร้างเกิดจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยมากที่สุด ไม่จะเป็นเกิดจากความประมาท การรับรู้ถึงความปลอดภัย ซึ่งต้นเหตุจริง ๆ แล้ว คือพนักงานยังขาดความรู้ ความเข้าใจของตัวพนักงานเอง และสาเหตุรองลงมาคือปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม กฎหมายข้อบังคับ เนื่องด้วยงานก่อสร้างเป็นงานที่มีการเปลี่ยนแปลงลักษณะการทำงานอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้เกิดสภาพการทำงาน ลักษณะงานต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดอันตราย ไม่จะเป็นส่วนเคลื่อนไหวของเครื่องจักรไม่มีที่กำบัง หรือป้องกันอันตราย การวางผังโรงงานที่ไม่ถูกต้อง การเก็บสิ่งของไม่เป็นระเบียบ เครื่องจักร เครื่องมือ ชำรุดบกพร่อง ขาดการซ่อมแซมหรือบำรุงรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ถูก ซึ่งการบริหารจัดการความปลอดภัยในงานก่อสร้างจะสำเร็จได้นั้นก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายหลายประการ สิ่งที่สำคัญได้แก่ พฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน คนในองค์กรร่วมกันสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยให้เกิดขึ้นและพัฒนามาตรฐานความปลอดภัยเพื่อนำไปปรับใช้ ซึ่งมาตรฐานด้านวิศวกรรมที่ถูกต้องควรนำมาพิจารณาเป็นอันดับแรก เป็นการแก้ไขที่แหล่งกำเนิดของอันตรายเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และรวมไปถึงการบังคับใช้กฎหมายต้องมีความเข้มงวด เจ้าของสถานประกอบการก็ต้องให้ความสำคัญด้านความปลอดภัย ปฏิบัติตามมาตรฐานเพื่อให้เกิดความปลอดภัยที่ยั่งยืน

สุนันท์ มนต์แก้ว และคณะ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง “ศึกษาผลกระทบของมาตรการความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงาน โดยเลือกกรณีศึกษางานฉาบปูนผนังภายนอกอาคาร” ผลการศึกษา พบว่า ค่าผลิตภาพแรงงานก่อนนำมาตรการความปลอดภัยมาใช้ มีค่าเฉลี่ยประมาณ 1.16 ตร.ม./คน/ชม. หลังจากนำมาตรการมาใช้ มีค่าเฉลี่ยประมาณ 1.13 ตร.ม./คน/ชม. ค่าผลิตภาพแรงงานลดลงประมาณร้อยละ 3 จากการศึกษาครั้งนี้ ความหนาของปูนฉาบทั้งก่อนและหลังจากนำมาตรการความปลอดภัยในการทำงานมาใช้ มีความหนาเฉลี่ยประมาณ 1.5 เซนติเมตร ยกเว้นผนังอาคารบางส่วนมีความหนาประมาณ 2.5 เซนติเมตร ทำให้ใช้เวลาในการทำงานมากขึ้นกว่าเดิม หากไม่นำผนังอาคารที่ฉาบปูนหนากว่า 1.5 เซนติเมตร มาพิจารณาเรื่อง ผลกระทบของมาตรการความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า ทั้งก่อนและหลังจากนำมาตรการมาใช้ มีค่าผลิตภาพแรงงานเท่ากันมีค่าเฉลี่ยประมาณ 1.16 ตร.ม./คน/ชม. แสดงว่ามาตรการความปลอดภัยในการทำงานจากการศึกษาครั้งนี้ ไม่ส่งผลกระทบต่อค่าผลิตภาพแรงงาน ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อค่าผลิตภาพแรงงานที่เกิดขึ้นคือ ปัจจัยเนื่องจากกิจกรรมงานก่ออิฐที่ทำมาก่อนงานฉาบปูนผนัง ทำให้ไม่ได้คุณภาพ กล่าวคือ ไม่ได้ตั้งและไม่ได้แนว

เอก วรศักดิ์พิศาล (2557) ได้ศึกษาเรื่อง “ศึกษาระดับการบริหารงานความปลอดภัยในธุรกิจก่อสร้างขนาดเล็กระดับการบริหารงานความปลอดภัย” จากปัจจัยในการบริหารงานทั้ง 11 ปัจจัยของกลุ่มตัวอย่างธุรกิจก่อสร้างขนาดเล็กเมื่อมองในภาพรวมนั้น พบว่า มีระดับการบริหารงานความปลอดภัยอยู่ในระดับที่สูง คิดเป็น 79.81% โดยในปัจจัยหลักที่การควบคุมการจัดซื้อนั้นมีระดับการบริหารงานความปลอดภัยสูงที่สุด คิดเป็น 95.67% ซึ่งอาจจะเป็น



เพราะโดยส่วนมากโครงการก่อสร้างนั้นจะมีการจะต้องมีการวางแผนงบประมาณค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างและการบริหารงานไว้ล่วงหน้า จึงต้องมีการบริหารควบคุมการจัดซื้อให้อยู่ในงบประมาณที่กำหนดไว้ส่วนปัจจัยหลักที่ 11 ความปลอดภัยนอกเวลางาน นั้นมีระดับการบริหารงานความปลอดภัยต่ำที่สุดคิดเป็น 64.8% ซึ่งอาจจะเป็นเพราะโครงการก่อสร้างโดยส่วนมาก อาจจะมองได้ 2 ประเด็น คือ การที่ทางโครงการไม่ให้ความสนใจในความปลอดภัยส่วนบุคคลนอกเวลางาน หรือการที่ตัวของคนงานเองที่ไม่ให้ความสนใจในความปลอดภัยส่วนบุคคลของตนเองนอกเวลางานเนื่องจากอาจจะเห็นว่าเป็นความรับผิดชอบของแต่ละตัวบุคคลเองนอกเหนือเวลางาน นอกจากนี้ระดับประสิทธิภาพความปลอดภัยภาพรวมของระดับประสิทธิภาพความปลอดภัยทางกายภาพของกลุ่มตัวอย่างธุรกิจก่อสร้างขนาดเล็กนั้นอยู่ในระดับสูงมากคิดเป็น 83.23% ซึ่งค่าระดับประสิทธิภาพความปลอดภัยที่ได้นี้เป็นผลมาจากระดับผลการตรวจสอบความปลอดภัยทางกายภาพ โดยในปัจจัยหลักที่ 6 รายการตรวจสอบเครื่องจักรขนย้ายวัสดุ คิดเป็น 98.84% ซึ่งอาจจะเป็นเพราะเครื่องจักรในการทำการก่อสร้างนั้นเป็นเครื่องจักรที่ค่อนข้างใหญ่ และต้องเป็นผู้มีความชำนาญในการใช้งาน ซึ่งรวมไปถึงการขนย้ายก็ต้องมีมาตรฐานและมีระบบที่เป็นขั้นตอน มีเอกสารตรวจสอบความพร้อมใช้งานและความปลอดภัยส่วนปัจจัยหลักที่ 5 รายการตรวจสอบนั่งร้าน นั้นมีระดับการบริหารงานความปลอดภัยต่ำที่สุดคิดเป็น 70.22% ซึ่งอาจจะเป็นเพราะโครงการก่อสร้างโดยส่วนมาก มักนำอุปกรณ์นั่งร้านที่มีอายุการใช้งานเป็นระยะเวลานาน มาใช้ในการก่อสร้างอยู่เพื่อลดต้นทุนการหาซื้อสร้างโครงการ ระดับความถี่ของการเกิดอุบัติเหตุระดับความถี่ของการเกิดอุบัติเหตุที่น้อยอยู่ในระดับต่ำมาก คิดเป็น 81.86% ก็คือ ยังมีการประสพอุบัติเหตุกันอยู่บ้าง ซึ่งอาจเป็นผลมาจากที่งานก่อสร้างนั้นเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นช่างเชื่อม ช่างปูน ช่างเหล็ก ช่างไม้ ช่างไฟ หรือช่างงานระบบต่าง ๆ โดยลักษณะการทำงานของแต่ละประเภทนั้นมีความเสี่ยงต่อการประสพอันตรายค่อนข้างสูงอยู่แล้วและเมื่อมาทำงานในธุรกิจก่อสร้างขนาดเล็กก็จะยิ่งส่งผลให้ความถี่ของการเกิดอุบัติเหตุยังมีอยู่

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ควบคุมงานบริษัท ที.ที.เอส. เอ็นจิเนียริง (2004) ที่ปฏิบัติงานในโครงการก่อสร้างบริเวณกรุงเทพมหานคร จำนวน 385 คน และทำการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยการเปรียบเทียบจากตารางกำหนดขนาดประชากร และตัวอย่างของ เครซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย 193 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างโดยเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความเข้าใจของผู้ควบคุมงาน บริษัท ที.ที.เอส. เอ็นจิเนียริง (2004) จำกัดที่มีต่อกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง พ.ศ. 2551

2. รวบรวมและเรียบเรียงข้อมูล เพื่อสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวม โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วย ได้แก่ (1) สถานภาพสมรส (2) ตำแหน่งงาน (3) ระดับการศึกษา (4) สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา (5) อายุ และ (6) ประสบการณ์ในการประกอบอาชีพ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความรู้ความเข้าใจของผู้ควบคุมงานบริษัท ที.ที.เอส. เอ็นจิเนียริง (2004) จำกัดโดยได้กำหนดค่าตัวแปรมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยแบ่งความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ

คะแนนเฉลี่ย ระดับความรู้ความเข้าใจ

4.21-5.00	ระดับความรู้ความเข้าใจมากที่สุด
3.41-4.20	ระดับความรู้ความเข้าใจมาก
2.61-3.40	ระดับความรู้ความเข้าใจปานกลาง
1.81-2.60	ระดับความรู้ความเข้าใจน้อย
1.00-1.80	ระดับความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุด

3. นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและนำมาปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไข เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงและครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงเสนออาจารย์ที่ปรึกษาจัดพิมพ์และนำไปใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ระดับความรู้ความเข้าใจในกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง พ.ศ. 2551 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. จำแนกตามอายุพบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 25-35 ปี มากที่สุดจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 รองลงมา 36-45 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 ถัดมา ต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 และสุดท้าย 46 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 ตามลำดับ

2. จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ส่วนใหญ่สถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 60.1 รองลงมา สมรส จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 และสุดท้าย หย่าร้าง หม้าย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 ตามลำดับ

3. จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นโพรแมน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 46.1 รองลงมา วิศวกร จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 และสุดท้าย สถาปนิก จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 ตามลำดับ

4. จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่ ปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 รองลงมา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 และสุดท้าย สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ตามลำดับ

5. จำแนกตามสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่ สาขาโยธา มากที่สุด จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 39.9 รองลงมา สาขาเครื่องกลกับสาขาสถาปัตยกรรมศาสตร์ เท่ากัน จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 และสุดท้าย สาขาไฟฟ้า จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 ตามลำดับ



6. จำแนกตามประสบการณ์ในการประกอบอาชีพงานก่อสร้าง พบว่าส่วนใหญ่ 2-5 ปี มากที่สุด จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 รองลงมา 6-8 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 ถัดมา มากกว่า 8 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 และสุดท้าย ไม่เกิน 2 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 ตามลำดับ

ตาราง 1

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความรู้ความเข้าใจของผู้ควบคุมงานบริษัท ที.ที.เอส. เอ็นจิเนียริง (2004) จำกัด

กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง พ.ศ. 2551	$\bar{X}$	SD	ระดับความรู้ความเข้าใจ
1. ด้านหมวดทั่วไป	4.52	.431	มากที่สุด
2. ด้านหมวดคำย่น	4.52	.425	มากที่สุด
3. ด้านหมวดลัพท์ชนส่งวัสดุชั่วคราวและลัพท์โดยสาร	4.47	.410	มากที่สุด
4. ด้านหมวดการทำงานในสถานที่ที่มีอันตรายจากการตกจากที่สูง	4.47	.425	มากที่สุด
5. ด้านหมวดการคุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล	4.59	.433	มากที่สุด
ระดับความรู้ความเข้าใจ รายด้านโดยรวม	4.51	.386	มากที่สุด

ระดับความรู้ความเข้าใจของผู้ควบคุมงาน บริษัทที.ที.เอส. เอ็นจิเนียริง (2004) จำกัด โดยรวมและรายด้าน พบว่าความรู้ความเข้าใจของผู้ควบคุมงานบริษัท ที.ที.เอส. เอ็นจิเนียริง (2004) มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.5$, $SD = .386$) เมื่อแยกระดับความรู้ความเข้าใจของผู้ควบคุมงานบริษัท ที.ที.เอส. เอ็นจิเนียริง (2004) เป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ด้านหมวดการคุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ($\bar{X} = 4.59$, $SD = .433$) ด้านหมวดทั่วไป ($\bar{X} = 4.52$, $SD = .431$) ด้านหมวดคำย่น ($\bar{X} = 4.52$, $SD = .425$) ด้านหมวดลัพท์ชนส่งวัสดุชั่วคราวและลัพท์โดยสาร ($\bar{X} = 4.47$, $SD = .410$) และด้านหมวดการทำงานในสถานที่ที่มีอันตรายจากการตกจากที่สูง ($\bar{X} = 4.47$, $SD = .425$)

การอภิปรายผล

การวิเคราะห์เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของผู้ควบคุมงานบริษัท ที.ที.เอส. เอ็นจิเนียริง (2004) จำกัด ที่มีต่อกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง พ.ศ. 2551 ทั้ง 5 ด้านได้แก่ หมวดทั่วไป หมวดคำย่น หมวดลัพท์ชนส่งวัสดุชั่วคราวและลัพท์โดยสาร หมวดการทำงานในสถานที่ที่มีอันตรายจากการตกจากที่สูง หมวดการคุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในภาพรวมระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.5 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.386 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอก วรศักดิ์พิศาล (2557) ศึกษาเรื่อง “ศึกษาระดับการบริหารงานความปลอดภัยในธุรกิจก่อสร้างขนาดเล็กระดับการบริหารงานความปลอดภัย” ผลการวิจัยพบว่า มีระดับการบริหารงานความปลอดภัยอยู่ในระดับที่สูง สอดคล้องกับงานวิจัยของคมสันต์ ธงชัย และคณะ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง “ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยกับพฤติกรรมเสี่ยงต่อการประสบอันตรายหรือบาดเจ็บจากการทำงานของพนักงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมือง จังหวัดขอนแก่น” พบว่า การจัดการ ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอยู่ใน

ระดับดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญารัตน์ แสงนิล และคณะ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง “ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการความปลอดภัยในงานก่อสร้าง” พบว่างานก่อสร้างเจ้าของสถานประกอบการก็ต้องให้ความสำคัญด้านความปลอดภัย ปฏิบัติตามมาตรฐานเพื่อให้เกิดความปลอดภัยที่ยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของผู้ควบคุมงาน บริษัท ที.ที.เอส. เอ็นจิเนียริง (2004) จำกัด ที่มีต่อกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง พ.ศ. 2551 ให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้ ด้านหมวดทั่วไป ควรมีการเผยแพร่ผลการวิจัยให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในโครงการก่อสร้างทุกระดับ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงปัจจัยเสี่ยงที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุในโครงการก่อสร้างโดยทั่วถึงกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติเกิดความตระหนักและระมัดระวังในการปฏิบัติงาน ด้านหมวดคำย่น ควรมีการกำหนดนโยบาย ด้านความปลอดภัยให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้รับทราบ มีการอบรมด้านความปลอดภัยให้แก่คนงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง มีการวิเคราะห์หาอุบัติเหตุและวิธีการแก้ไข ควรจัดหาเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลอย่างครบถ้วน องค์กรของรัฐควรมีมาตรการที่เข้มงวดในการตรวจสอบด้านความปลอดภัยในโครงการก่อสร้างให้ร่วมมือกันอย่างจริงจัง มีความเป็นผู้นำและเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่คนงานก่อสร้าง ซึ่งจะส่งผลให้คนงานก่อสร้างเกิดความศรัทธา และให้ความร่วมมือในการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานที่จะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี ด้านหมวดลัพท์ชนสงฆ์สดุชัศวราวและลัพท์โดยสาร์ ควรจะเน้นย้ำ ตลอดจนส่งเสริมการให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงานให้กับลูกจ้างมากขึ้น เพื่อที่จะทำให้ลูกจ้างมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ประสานงานและตระหนักในสำคัญของการเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ตนเองและเพื่อนร่วมงาน ด้านหมวดการทำงานในสถานที่ที่มีอันตรายจากการตกจากที่สูง ควรจัดฝึกอบรมให้กับลูกจ้างโดยส่งเสริมให้มีการอบรมอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่การอบรมให้กับลูกจ้างใหม่-เก่า แต่มีการย้ายงานใหม่ มีการนำเครื่องจักรใหม่เข้าสู่สายการผลิตอบรมประจำปีเพื่อทบทวน ซึ่งในการอบรมแต่ละครั้ง นอกจากการให้ลูกจ้างได้รู้จักวิธีการทำงานที่ถูกต้องและกฎข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงงานแล้ว ต้องมีการนำเสนอเพื่อให้ลูกจ้างทราบถึงความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากอุบัติเหตุและชี้ให้เห็นว่าอุบัติเหตุไม่ใช่เรื่องของเคราะห์กรรมสามารถป้องกันได้ โดยเน้นให้เห็นว่าลูกจ้างทุกคนสามารถป้องกันอุบัติเหตุของตนเองและผู้อื่นได้ ด้านหมวดการคุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ควรมีการฝึกอบรมให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ให้มีความรู้ความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนเทคนิคเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในแต่ละระดับ ในเรื่องการทำงานหน้าที่คอยแนะนำ กำกับดูแล รับผิดชอบให้พนักงานในสถานที่ประกอบการได้รับความปลอดภัยในการทำงาน และสำรวจตรวจสอบความไม่ปลอดภัยที่อาจเกิดขึ้นได้จากเครื่องจักร อุปกรณ์ และเครื่องมือ ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงาน เสนอให้มีการป้องกัน หรือแก้ไขปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการให้ได้มาตรฐาน ตามกำหนดกฎหมายความปลอดภัยที่ประกาศใช้โดยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม อย่างเคร่งครัด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป

ความรู้ความเข้าใจของผู้ควบคุมงาน บริษัท ที.ที.เอส. เอ็นจิเนียริง (2004) จำกัด ที่มีต่อกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง พ.ศ. 2551



1. การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานและเกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการความปลอดภัยในการทำงานเพื่อลดอุบัติเหตุและความสูญเสียต่อชีวิต และทรัพย์สิน รวมถึงการให้ความรู้ ความเข้าใจให้มากขึ้น

2. ควรศึกษาโดยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลแบบอื่น ๆ ร่วมกับการใช้แบบสอบถาม เช่น การสังเกต การสังเกตแบบประเมินความเสี่ยง การจัดสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นสาเหตุหลักของการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัญญารัตน์ แสงนิล และคณะ. (2559). *การบริหารจัดการความปลอดภัยในงานก่อสร้าง*. มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.
- คมสันต์ ธงชัย และคณะ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยกับพฤติกรรมเสี่ยงต่อการประสบอันตรายหรือบาดเจ็บจากการทำงานของคนงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมือง จังหวัดขอนแก่น*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิตติวร ชูสง และธนัชฐา ศิริรักษ์. (2559). *คู่มือการใช้แบบวัดบรรยากาศความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของ NORDIC ฉบับภาษาไทย (NOSACQ-50 THAI)*. คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บริษัท ไทยเจริญเทค จำกัด. (2564). *การก่อสร้าง ความหมาย ประเภท และการแบ่งงานก่อสร้าง*. ค้นจาก <https://www.chi.co.th/article/article-1201>
- สุนันท์ มนต์แก้ว และคณะ. (2558). *ผลกระทบของมาตรการความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงาน*. คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน). (2562). *การบริหารจัดการความปลอดภัยในงานก่อสร้าง*. ค้นจาก <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/594-2019-09-10-07-33-58>
- เอก วรศักดิ์พิศาล. (2557). *การจัดการความปลอดภัยในธุรกิจก่อสร้างขนาดเล็กภายในจังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

ความสำเร็จของการจัดการงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชายแดน เพื่อรองรับการเข้าสู่เขตเศรษฐกิจพิเศษอาเซียน

วิโรจน์ สุวรรณประเสริฐ¹ วรสิทธิ์ เจริญพัฒน์²

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ (1) ศึกษาความสำเร็จของการจัดการงานของตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชายแดน เพื่อรองรับการเข้าสู่เขตเศรษฐกิจพิเศษอาเซียน (2) ศึกษาความคิดเห็นที่แตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสำเร็จของการจัดการระบบงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชายแดน เพื่อรองรับการเข้าสู่เขตเศรษฐกิจพิเศษอาเซียน ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกโดยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณแบบสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบชั้นตอน จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชายแดน ซึ่งคำนวณขนาดตามแนวคิดของ ยามาเน่ ได้จำนวน 378 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และ ANOVA โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และเมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี LSD

ผลการศึกษา พบว่า (1) ความสำเร็จของการจัดการงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชายแดน เพื่อรองรับการเข้าสู่เขตเศรษฐกิจพิเศษอาเซียน อยู่ในระดับมาก (2) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสำเร็จของการจัดการงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชายแดน เพื่อรองรับการเข้าสู่เขตเศรษฐกิจพิเศษอาเซียน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การจัดการงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชายแดน; เขตเศรษฐกิจพิเศษอาเซียน; ความสำเร็จ

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

96 หมู่ 3 ถนนพุทธมณฑลสาย 5 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170 ประเทศไทย, อีเมล: worasitc@yahoo.com

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พันเอก, วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

96 หมู่ 3 ถนนพุทธมณฑลสาย 5 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170 ประเทศไทย, อีเมล: worasitc@yahoo.com



The Managerial Success of Provincial Border Immigration Process toward ASEAN Special Economics Zone

Wirot Suwanprasert¹ Vorasit Charernpuh²

Abstract

The purposes of this research were to 1) study managerial success of Provincial Border Immigration process toward ASEAN Special Economics Zone. 2) compare sample's attitude toward managerial success of Provincial Border Immigration process toward ASEAN Special Economics Zone.

This was a quantitative survey research. Questionnaire was used as data collection tool. Sample were provincial border immigration officers calculated by Yamane's principle of 378 persons. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way analysis of variance. When a different value found, a comparison test by LSD was performed.

The findings were as the followings; (1) The managerial success of Provincial Border Immigration process toward ASEAN Special Economics Zone was at the high level. (2) There were a significant difference among sample's attitude toward the managerial success of Provincial Border Immigration process toward ASEAN Special Economics Zone at .05 level.

Keywords: Border Provinces Immigration Process Management; ASEAN Special Economic Zone; Success

Type of Article: Research Article

¹Student, Master of Public Administration Program, Rajamangala University of Technology Rattanakosin

96 Moo 3 Phutthamonthon Sai 5 Road, Salaya, Phutthamonthon, NakhonPathom 73170, Thailand, E-mail: worasitc@yahoo.com

²College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin

96 Moo 3 Phutthamonthon Sai 5 Road, Salaya, Phutthamonthon, NakhonPathom 73170, Thailand, E-mail: orasitc@yahoo.com

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทย เป็นหนึ่งใน 5 ของสมาชิกผู้ก่อตั้งและเป็นจุดกำเนิดของอาเซียน ไทยจึงมีบทบาทอย่างมากในกิจกรรมของอาเซียน รวมทั้งยังมีส่วนผลักดันให้อาเซียนมีโครงการความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ที่ทันการณ์และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ระหว่างประเทศ อาทิ การจัดตั้งเขตการค้าเสรีอาเซียน การประชุมอาเซียนว่าด้วยความร่วมมือด้านการเมืองและความมั่นคงในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก สนธิสัญญาเขตปลอดอาวุธนิวเคลียร์ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ในขณะที่เดียวกันอาเซียน ก็มีความสำคัญต่อประเทศไทย โดยนอกจากจะสร้างพันธมิตรและความเป็นปึกแผ่น ตลอดจนเสถียรภาพและสันติภาพในภูมิภาคแล้ว ยังช่วยเพิ่มอำนาจต่อรองในการเจรจาระหว่างประเทศ และร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาข้ามชาติ และการพัฒนาขึ้นพื้นฐานต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนั้น ความร่วมมือทางด้านเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมภายในอาเซียน ได้เปิดโอกาสให้มีการขยายตัวด้านการค้าและการลงทุนในประเทศไทยมากขึ้น ซึ่งนำผลดีมาสู่ด้านเศรษฐกิจและความสัมพันธ์กับประเทศไทยในด้านต่าง ๆ ได้แก่ (1) ด้านการค้า ไทยได้รับสิทธิพิเศษในการได้ลดหย่อนอัตราภาษีศุลกากร (2) ด้านอุตสาหกรรม ไทยได้รับสิทธิในการผลิตเกลือหินและโซดาแอช ตัวถังรถยนต์ (3) ด้านการธนาคาร จัดตั้งบรรษัทการเงินของอาเซียน จัดตั้งคณะกรรมการว่าด้วยการประกันภัยแห่งอาเซียน (4) ด้านการเกษตร การสำรองอาหารเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โครงการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ โครงการปลูกป่า (5) ด้านการเมือง สมาชิกของอาเซียนช่วยแบ่งเบาภาระของประเทศไทยเกี่ยวกับปัญหาผู้อพยพ และ (6) ด้านวัฒนธรรม มีโครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมระหว่างประเทศสมาชิก ทำให้แต่ละประเทศมีความเข้าใจดีต่อกัน

ประเทศไทย จึงมีบทบาทเชิงรุกทั้งในแง่การก่อตั้งและการพัฒนาให้อาเซียนเป็นองค์กรที่มีความสำเร็จเพื่อให้เป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญของภูมิภาคนี้ การรวมตัวกันอย่างใกล้ชิดยิ่งขึ้นทางด้านเศรษฐกิจ ประกอบกับการขยายความร่วมมือเพื่อเชื่อมโยงโครงสร้างพื้นฐาน จึงช่วยเพิ่มโอกาสทางการค้าและการลงทุนให้กับไทย โดยขยายตลาดให้กับสินค้าไทยจากประชาชนไทย 60 ล้านคนเป็นประชาชนอาเซียนเกือบ 600 ล้านคน ซึ่งไทยจะได้เปรียบประเทศสมาชิกอื่นเพราะมีที่ตั้งอยู่ใจกลางอาเซียน สามารถเป็นศูนย์กลางทางการคมนาคมและขนส่งในภูมิภาค ความได้เปรียบในด้านต่าง ๆ ในอาเซียนของไทยนี้เอง จึงทำให้ไทยต้องปรับเปลี่ยนนโยบายและแผนการพัฒนาประเทศให้สามารถรับมือกับโอกาสและทันต่อการเปลี่ยนแปลงประเทศให้เจริญรุดหน้ามากยิ่งขึ้น

ไทยแลนด์ 4.0 เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล ภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่เข้ามาบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญ สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงในศตวรรษที่ 21 ได้ โดยมีฐานคิดหลัก คือ เปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม และเปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้า ไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น ตัวอย่างเช่น

การเปิดเขตเศรษฐกิจพิเศษทวาย ในมณฑลตะนาวศรี สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์นั้น ทำให้ประเทศไทย กลายเป็นจุดเชื่อมต่อสำคัญระหว่างซีกโลกตะวันออกและซีกโลกตะวันตกเข้าด้วยกัน โดยประเทศไทย จะอยู่ตรงกลางเส้นทางคมนาคม ซึ่งเป็นเส้นทางหลักที่ต้องพาดผ่านของทั้งสองแนวพื้นที่เศรษฐกิจ คือ การเชื่อมต่อระหว่างพื้นที่ตอนในเข้ากับน่านน้ำทะเล และพื้นที่ทางตอนใต้ของจีน โดยเชื่อมต่อกับพื้นที่ทางตอนเหนือของสาธารณรัฐแห่ง



สหภาพเมียนมาร์เข้าด้วยกัน แล้วออกสู่ทะเลของอ่าวไทยสู่ทะเลจีนใต้ และเชื่อมต่อทะเลอันดามันสู่มหาสมุทรอินเดีย และอ่าวเบงกอล ท่าเรือน้ำลึกและเขตเศรษฐกิจพิเศษที่ทวายของสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ จะเป็นประตูการค้าใหม่ของไทยที่ยิ่งใหญ่ในอนาคต เพื่อใช้ส่งสินค้าของไทยไปยังภูมิภาคตะวันตก โดยใช้เส้นทางผ่านจุดผ่านแดนถาวรบ้านพุน้ำร้อน-ทวาย

มณฑลตะนาวศรี เป็นพื้นที่สำคัญที่สุดที่จะเชื่อมต่อทางด้านเศรษฐกิจของไทย เนื่องจากมีเขตเชื่อมต่อของ 7 จังหวัดของไทย คือ จังหวัดตาก จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดราชบุรี จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดชุมพร และจังหวัดระนอง การพัฒนาประเทศไทยให้เป็นจุดเชื่อมโยงนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างมาก เพื่อเป็นศูนย์กลางเครือข่าย (Network) ทางการค้าและธุรกิจที่หลากหลาย จะทำให้เกิดการพัฒนาในด้านการค้าขายการลงทุน การขนส่งสินค้าที่สำคัญ โดยเฉพาะ

จังหวัดกาญจนบุรี เป็นจังหวัดชายแดนฝั่งตะวันตกที่เป็นพื้นที่สำคัญที่สุดที่จะเชื่อมต่อ เป็นจุดยุทธศาสตร์ที่สำคัญกับเขตเศรษฐกิจพิเศษทวาย ในมณฑลตะนาวศรี โดยใช้เป็นเส้นทางคมนาคมขนส่ง ขนถ่ายสินค้า ผ่านจุดผ่านแดนจากบ้านพุน้ำร้อน จังหวัดกาญจนบุรี ถึงทวาย สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ เนื่องจากเป็นแนวเชื่อมต่อของประเทศไทยกับสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ เพื่อเชื่อมต่อแนวพื้นที่ทางเศรษฐกิจแนวตะวันออกถึงแนวตะวันตก (East-West Economic Corridor - EWEC) เพราะเป็นเส้นทางที่ใกล้และสะดวก การเดินทางจากตัวเมืองจังหวัดกาญจนบุรีถึงบ้านพุน้ำร้อน มีระยะทางเพียง 69 กิโลเมตร และจากจุดผ่านแดนบ้านพุน้ำร้อนถึงเมืองทวายของสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ มีระยะทาง 132 กิโลเมตร ซึ่งถือว่าเป็นเส้นทางคมนาคมที่มีความสะดวกรวดเร็วและปลอดภัย

นอกจากนี้ การเปิดเขตเศรษฐกิจพิเศษทวาย หากผู้ประกอบการ ไม่พร้อมข้ามไปลงทุนในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ สามารถพิจารณาตั้งโรงงานอุตสาหกรรมและคลังสินค้าไว้บริเวณแนวชายแดนของไทยที่จุดผ่านแดนถาวรบ้านพุน้ำร้อน จังหวัดกาญจนบุรี ได้โดยสามารถขจัดอุปสรรคจากฝั่งพม่าเข้ามาแปรรูปในโรงงานฝั่งไทยได้ ส่วนแรงงานนั้น แรงงานสัญชาติพม่า มีจำนวนมากและค่าแรงต่ำ สามารถจ้างให้มาทำงานในฝั่งไทยแบบเข้ามาเย็นกลับได้ จึงเป็นโอกาสดีของไทยที่มีการเปิดจุดผ่านแดนถาวรที่บ้านพุน้ำร้อน-ทวาย

หน่วยงานทุกภาคส่วนในจังหวัดชายแดน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเตรียมพร้อมในการขยายตัวด้านเศรษฐกิจ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง รองรับขบวนรถขนส่งสินค้าจากประเทศจีน เวียดนาม ลาว ผ่านทางจังหวัดชายแดน เพื่อส่งสินค้าไปตะวันออกกลางและยุโรป สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นหน่วยงานสังกัดภายใต้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง กฎหมายว่าด้วยการลงทะเบียนคนต่างด้าว กฎหมายว่าด้วยการค้าหญิงและเด็กหญิง และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับความผิดทางอาญา อำนาจการ และอำนาจความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับงานตรวจคนเข้าเมือง และการทะเบียนคนต่างด้าว และงานสืบสวนจับกุมคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง การผ่อนผันแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย เนื่องจากปัญหาผู้ลักลอบเข้าเมืองและแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย มีอยู่ตลอดแนวชายแดน การเปิดพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ หากไม่มีมาตรการรองรับและจัดการปัญหาดังกล่าว อาจทำให้สถานการณ์มีความรุนแรงขึ้น ดังนั้น การเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ ในการจัดการพัฒนาระบบงานตรวจคนเข้าเมือง ทั้งด้านการวางแผนงาน การจัดองค์กรและบุคลากรปฏิบัติงานที่เหมาะสม การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงานผล และการจัดงบประมาณที่เหมาะสม จึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งในการพัฒนางานของตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชายแดน ให้มีศักยภาพ มีประสิทธิภาพ ในการรองรับกับการเข้าสู่เขตเศรษฐกิจพิเศษอาเซียนในอนาคตอันใกล้

ดังนั้น ความสำเร็จของการจัดการด้านตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชายแดน เพื่อรองรับการเข้าสู่เขตเศรษฐกิจพิเศษอาเซียน จึงมีความสำคัญและส่งผลต่อความสำเร็จในการที่ประเทศไทยจะเข้าสู่เขตเศรษฐกิจพิเศษอาเซียนเป็นอย่างยิ่ง เพราะจุดผ่านแดนถาวรที่จังหวัดชายแดนเป็นหน่วยงานในสังกัดตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชายแดน ที่เป็นหน่วยงานหลักซึ่งเป็นด่านหน้าในการสนับสนุนการดำเนินงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัย เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการระบบงานของตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชายแดน ให้มีขีดความสามารถในการตอบสนองและรองรับการทำงานเมื่อเข้าสู่เขตเศรษฐกิจพิเศษอาเซียน ให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงนำปัญหาอุปสรรคที่ได้จากการวิจัย ไปใช้เป็นแนวทางการในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาความสำเร็จของการจัดการงานของตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชายแดน ในการรองรับการเข้าสู่เขตเศรษฐกิจพิเศษอาเซียน
2. ศึกษาความแตกต่างในความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสำเร็จในการจัดการระบบงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชายแดน ในการรองรับการเข้าสู่เขตเศรษฐกิจพิเศษอาเซียน

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ความสำเร็จของการจัดการงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชายแดน เพื่อรองรับการเข้าสู่เขตเศรษฐกิจพิเศษอาเซียน อยู่ในระดับมาก
2. ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสำเร็จในการจัดการงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชายแดน เพื่อรองรับการเข้าสู่เขตเศรษฐกิจพิเศษอาเซียน ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามลักษณะประชากร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาความสำเร็จของการจัดการงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชายแดน เพื่อรองรับการเข้าสู่เขตเศรษฐกิจพิเศษอาเซียน ประกอบด้วย ตัวแปรสาเหตุ (ตัวแปรต้น) ของความสำเร็จในการจัดการงาน ประกอบด้วย ลักษณะประชากร เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระดับชั้นยศ และประเภทของผู้ใช้บริการเข้าออกจุดผ่านแดน ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จของการจัดการงาน ตามหลักการบริหารงาน POSDCoRB ของกูลิคและเออร์วิค (Gulick and Urwick) ประกอบด้วย การวางแผน (P) การจัดองค์กร (O) การจัดบุคลากร (S) การอำนวยความสะดวก (D) การประสานงาน (Co) การรายงาน (R) และการจัดงบประมาณ (B)
2. ขอบเขตด้านประชากร การศึกษาครั้งนี้ จะศึกษาจากเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชายแดน 6,900 คน (ข้อมูลจาก ฝ่ายกำลังพล กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2561) ทำการสุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมด ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 378 คน
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ตั้งแต่ 1 มิถุนายน 2561 – 15 พฤศจิกายน 2561
4. ขอบเขตด้านสถานที่ ด้านตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชายแดนที่มีเขตติดต่อประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประเทศเมียนมาร์ และประเทศกัมพูชา



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หลักการบริหารตามทฤษฎี POSDCoRB

ทฤษฎี POSDCoRB เป็นอีกหนึ่งเครื่องมือที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร คิดค้นโดย ลูเธอร์ กุลิก และลินดัล เออร์วิค ในปี ค.ศ. 1937 โดย POSDCoRB คือ หลักในการบริหารจัดการองค์กร 7 ประการที่ได้รับการยอมรับและนิยมใช้กันทั้งในภาครัฐและเอกชน

Gulik and Urwick (อ้างถึงในสันติ บุญภิรมย์, 2552, หน้า 112-113) ได้สรุปกระบวนการบริหารไว้ใน Paper on The Science of Administration โดยเสนอแนวคิดกระบวนการบริหาร ซึ่งเป็นที่รู้จักกันดีชื่อว่า “POSDCoRB” ภาระหน้าที่ที่สำคัญของนักบริหาร 7 ประการ คือ

1. P (Planning) หมายถึง การวางแผน ได้แก่ การจัดวางโครงการและแผนงานต่าง ๆ ขึ้นมาไว้ล่วงหน้า
2. O (Organizing) หมายถึง การจัดองค์การ ได้แก่ การแบ่งงาน การกำหนดส่วนงาน โครงสร้างขององค์การ การกำหนดตำแหน่งงานต่าง ๆ พร้อมกับอำนาจหน้าที่
3. S (Staffing) หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์การ นับตั้งแต่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งบุคคล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน การโยกย้าย การพัฒนาบุคคลในองค์การ เรื่อยไปจนกระทั่งการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่ง
4. D (Directing) หมายถึง การอำนวยการ ได้แก่ การทำหน้าที่ในการตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ การออกคำสั่ง มอบหมายภารกิจงานไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หลังจากนั้นต้องใช้ภาวะของการเป็นผู้นำในการกระตุ้นจูงใจคนให้ยอมรับในผู้บริหาร
5. Co (Coordinating) หมายถึง การประสานงาน ได้แก่ การทำหน้าที่ในการประสานกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้มีการแบ่งแยกออกไปเป็นส่วนงานย่อย ๆ เพื่อให้ทุกภาคส่วนสามารถทำงานประสานสอดคล้องกัน และมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน
6. R (Reporting) หมายถึง การรายงาน ได้แก่ การทำหน้าที่ในการรับฟังรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคคล และหน่วยงานที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาได้รายงานมา การรายงานถือเป็นมาตรฐานในการตรวจสอบและควบคุมงานด้วย
7. B (Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ ได้แก่ หน้าที่ที่เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชี การใช้จ่ายเงินและการตรวจสอบควบคุมด้านการเงิน การบัญชีของหน่วยงานนั่นเอง

สรุปกระบวนการบริหาร POSDCoRB

หลัก POSDCoRB เป็นหลักการที่ดี มีความเป็นสากลที่ยอมรับของวงการทั่วไปอย่างกว้างขวาง แต่เป็นข้อเสนอที่ Gulick and Urwick เสนอไว้อย่างเป็นกลาง ๆ ใช้ได้กับนักบริหารทุกระดับทุกองค์การ

สาระสำคัญของแนวความคิดของ Gulick and Urwick เกี่ยวกับ POSDCoRB ก็คือ การแบ่งงานกันทำการ ประสานงาน การจัดแผนงาน โดยอาศัยเกณฑ์การแบ่งแยกตาม วัตถุประสงค์ (Purpose) กระบวนการ (Process) คน (Persons) และสถานที่ (Place) และหลักการเกี่ยวกับหน่วยช่วยอำนวยการ (Staff) และทุกหน่วยงานจะต้องจัดรูปแบบองค์การเป็นรูปสามเหลี่ยมปิรามิด มีสายการบังคับบัญชาที่ถ้อยหลั่นกันมาทำให้การบริหารงานในทุกหน่วยงานมี “ประสิทธิภาพ” อันเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดของการบริหาร สำหรับในส่วนที่เกี่ยวกับเรื่องของการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ขององค์การนั้น กุลิกและเออร์วิคไม่ได้เน้นในส่วนนี้มากนัก เพียงแต่ได้ยอมรับว่าโครงสร้างขององค์การเพียงอย่างเดียวไม่เป็นการประกันถึงการมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การ ดังนั้น จึงจะต้องมีการพัฒนาโลก ซึ่งจะเข้ามาช่วยให้คนเกิดความปรารถนาที่จะทำงานและเกิดความตั้งใจที่จะทำงาน ร่วมกันในการ

บรรลุลักษณะขององค์การ กุลิคและเออร์วิค ไม่ได้เสนอแนวทางที่ทำให้เกิดสถานะของการมีความตั้งใจในการทำงานร่วมกันของคน เพียงแต่เสนอแนะว่า ควรจะต้องมีการให้ความสำคัญของหน้าที่การบริหารงานบุคคล เช่น การคัดเลือกพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ การทำให้พนักงานมีความรู้สีกว่างานนั้นเป็นอาชีพอย่างหนึ่งซึ่งสามารถที่จะก้าวหน้าต่อไปได้ และการทำงานให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นแนวความคิดที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร สมยศ นาวิกการ (2543, หน้า 5) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร 7 ประการ คือ (1) กลยุทธ์ (Strategy) กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อน จุดแข็ง ในองค์กร โอกาส และอุปสรรคภายนอก (2) โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้ปฏิบัติงาน (3) ระบบ (System) ระบบขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้ปฏิบัติงาน (4) แบบ (Styles) แบบของการบริหารของผู้บริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร (5) บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมองค์กร (6) ความสามารถ (Skill) และ (7) ค่านิยม (Shared Values)

นอกจากนี้ สุพิน เกษาคุปต์ (2544, หน้า 13) กล่าวถึงวิธีการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีแนวทางในการบริหารงาน สามารถนำมาใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงาน อาทิ มีการแบ่งงานตามลักษณะและความถนัดของคน ด้านอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ จะต้องได้สัดส่วน สมาชิกจะต้องยอมรับในเป้าหมายขององค์กรและยอมรับให้มีความสำคัญเหนือกว่า เป้าหมายส่วนตัว การจ่ายค่าตอบแทน จะต้องมีความเป็นธรรมและสร้างความพอใจแก่นายจ้างและลูกจ้าง ผู้บริหารจะต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นต้น ดังนั้น ปัจจัยในการบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างร่วมกัน จึงจะเกิดกิจกรรมในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดย ผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายในและภายนอก ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อม หมายถึง การปฏิบัติงานนั้น จะเกิดขึ้นได้ด้วยความตั้งใจ เต็มใจ ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ

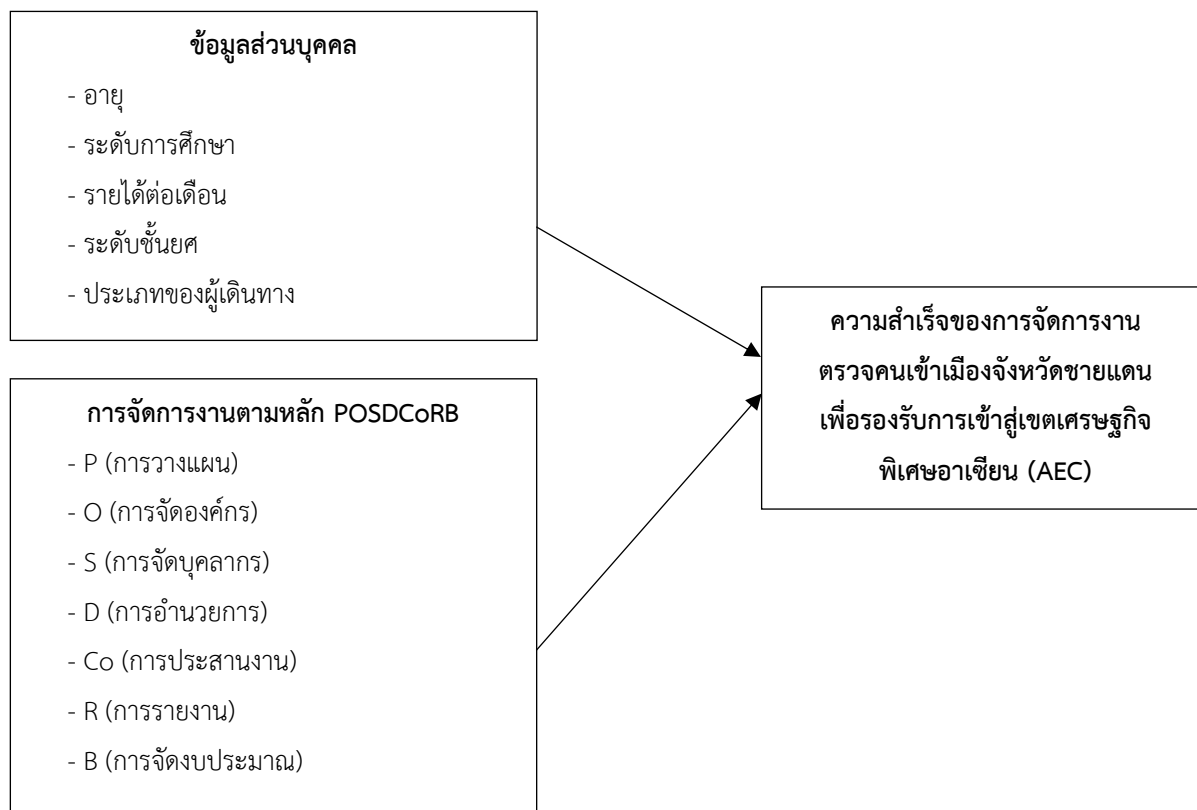
แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมในองค์กร

ชาคริต ศึกษากิจ (2556, หน้า 7) มองว่า นวัตกรรมองค์กรคือการเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีใหม่ ๆ ภายในองค์กรที่เป็นไปในทางบวก และนำไปใช้ประโยชน์ได้ สอดคล้องกับ วิโรจน์ ก่อสกุล (2556, หน้า 81) มองว่า นวัตกรรมองค์กร คือกระบวนการเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีใหม่ ๆ ภายในองค์กร เช่น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม พฤติกรรม การผลิต การบริการ การตลาด การบริหาร การจัดการ การบริหารคุณภาพ ฯลฯ ซึ่งอาจเกิดจากการปฏิวัติ (Revolutionary) การเปลี่ยนแปลงอย่างถอนรากถอนโคน (Radical) หรือการพัฒนาต่อยอด (Incremental) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงไปในทางบวกและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

สามารถสรุปได้ว่า นวัตกรรมในองค์กร เป็นกระบวนการคิดใหม่ทำใหม่เชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาองค์กรให้การทำงานได้ผลดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงขึ้นกว่าเดิม เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เป็นสำคัญ หรือการนำเอากระบวนการบริหารงานรูปแบบใหม่ มาใช้พัฒนากระบวนการและขีดความสามารถทางการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น



กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ รวบรวมข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถาม

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชายแดน รวมทั้งสิ้นจำนวน 6,900 คน (ข้อมูลจาก กองกำลังพล สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2561)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชายแดน โดยทำการคำนวณขนาดตัวอย่าง ด้วยสูตรของ Yamane (สรชัย พิศาลบุตร, 2544, หน้า 106)

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

โดย n คือ จำนวนของขนาดตัวอย่าง

N คือ ขนาดประชากรที่ใช้ในการศึกษา โดย N = 6,900

e คือ แทนความคลาดเคลื่อน กำหนดให้เท่ากับ .05

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เท่ากับ 378 คน

1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบขั้นตอน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขั้นตอนการสร้างและทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

2.1 ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจวรรณกรรมซึ่งเป็นแนวคิด และทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานความคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อตรวจสอบในเบื้องต้น ว่าในการวัดความสำเร็จในการบริหารจัดการงานวัดกันอย่างไร มิมีการวัดอย่างไร โดยเฉพาะในแต่ละตัวแปรที่ได้พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีที่ทบทวนวรรณกรรมไว้

2.2 นำองค์ความรู้ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม มากำหนดคำนิยาม ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาทั้งการนิยามที่ใช้ในการนิยามโนทัศน์ (Conceptual Definition) และนิยามเชิงปฏิบัติการ (Operational Definition) จากนั้นจึงนำคำนิยามเชิงปฏิบัติการในแต่ละตัวแปรกำหนดตัวชี้วัดโดยให้ความสำคัญ กับความตรงเชิงเนื้อหาที่ครอบคลุม ตัวแปรที่ต้องการให้ได้มากที่สุด ในการนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสร้างตารางกำหนดดัชนีตัวแปร (Table Specification) ขึ้นเพื่อกำหนด เนื้อหาข้อความ (Item) ตัวชี้วัดและระดับการวัดในแต่ละตัวแปร

2.3 จากนั้น ผู้วิจัยได้นำข้อความ (Item) แต่ละข้อความจากตารางกำหนดดัชนีตัวแปรมาสร้างเป็นข้อคำถาม โดยคำถามแต่ละข้อมีคำตอบแบบช่วงโดยมี 5 ตัวเลือก ได้แก่ มากที่สุดหรือเห็นด้วยอย่างยิ่ง มากหรือเห็นด้วยปานกลาง น้อยหรือไม่เห็นด้วย และน้อยที่สุดหรือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในคำตอบมากที่สุดหรือเห็นด้วยอย่างยิ่ง จะได้คะแนน 5 คะแนน ส่วนคำตอบว่ามากหรือเห็นด้วย จะได้ คะแนน 4 คะแนน ในคำตอบปานกลางจะได้คะแนน 3 คะแนน ส่วนคำตอบน้อยหรือไม่เห็นด้วย จะได้คะแนน 2 คะแนน และคำตอบที่น้อยที่สุด หรือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จะได้คะแนน 1 คะแนน แบบสอบถามจะประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ปลายั้วส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการจัดการงานด้านตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชายแดน เพื่อรองรับการเข้าสู่เขตเศรษฐกิจพิเศษอาเซียน

2.4 การทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Validity test) ในเบื้องต้น ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบหาความตรงเชิงเนื้อหาโดยพิจารณาข้อคำถาม กับเนื้อหาข้อความในตารางกำหนดดัชนีตัวแปร (Table of Specification) และคำนิยามเชิงปฏิบัติการที่ได้ผ่านการทบทวนวรรณกรรมในแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแล้วว่า มีความตรงกัน จากนั้น เพื่อให้ข้อคำถามมีความสอดคล้องเชิงบริบทที่ทำการศึกษา ผู้วิจัยจึงได้นำเครื่องมือที่ได้พัฒนาขึ้น ไปขอคำปรึกษาและตรวจสอบความถูกต้องจากอาจารย์ที่ปรึกษา และทำการปรับปรุงเกิดความเหมาะสม แล้วจึงนำไปทำการทดสอบความเที่ยงตรงต่อไป

2.5 การหาความเที่ยง (Reliability Test) ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ผ่านกระบวนการข้างต้น แล้วไปทดสอบกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านตรวจคนเข้าเมือง จุดผ่านแดนถาวรบ้านพุน้ำร้อน จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาทำการวิเคราะห์เพื่อหาความเที่ยง (Cronbach's Alpha)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ข้อมูลส่วนนี้ผู้วิจัยจะรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชายแดน การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรม SPSS for Windows ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าความแตกต่าง โดยสถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีที่มีตัวแปรต้นไม่เกิน 2 กลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-



test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในกรณีที่มีตัวแปรต้นตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป และเมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี LSD

สถิติที่ใช้อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและความสำเร็จของการจัดการงานตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดชายแดน เพื่อรองรับการเข้าสู่เขตเศรษฐกิจพิเศษอาเซียน คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

จากการดำเนินการวิจัยข้างต้นสามารถสรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ศึกษาความสำเร็จของการจัดการงานของตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชายแดน ในการรองรับการเข้าสู่เขตเศรษฐกิจพิเศษอาเซียน

ความสำเร็จของการจัดการงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชายแดน เพื่อรองรับการเข้าสู่เขตเศรษฐกิจพิเศษอาเซียน ประกอบด้วย (1) การวางแผน (2) การจัดองค์กร (3) การจัดบุคลากรปฏิบัติงาน (4) การอำนวยความสะดวก (5) การประสานงาน (6) การรายงาน และ (7) การจัดงบประมาณ ในภาพรวมมีความสำเร็จของการจัดการงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, $SD = .500$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสำเร็จของการจัดการงานในทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 4.01$, $SD = .597$) รองลงมา คือ ด้านการจัดงบประมาณ ($\bar{X} = 4.00$, $SD = .675$) ถัดมาคือ ด้านการรายงาน ($\bar{X} = 4.00$, $SD = .797$) ด้านการจัดองค์กร ($\bar{X} = 3.97$, $SD = .538$) ด้านการจัดบุคลากรปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.96$, $SD = .553$) ด้านการประสานงาน ($\bar{X} = 3.94$, $SD = .562$) และด้านการอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 3.93$, $SD = .575$) ตามลำดับ

2. ศึกษาความแตกต่างในความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสำเร็จในการจัดการระบบงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชายแดน ในการรองรับการเข้าสู่เขตเศรษฐกิจพิเศษอาเซียน

กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ และระดับชั้นยศ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการจัดการงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชายแดน เพื่อรองรับการเข้าสู่เขตเศรษฐกิจพิเศษอาเซียน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทผู้ใช้บริการเข้าออกจุดผ่านแดน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการจัดการงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชายแดน เพื่อรองรับการเข้าสู่เขตเศรษฐกิจพิเศษอาเซียน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบว่า

2.1 ด้านระดับการศึกษา พบว่า มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการจัดการงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชายแดน เพื่อรองรับการเข้าสู่เขตเศรษฐกิจพิเศษอาเซียน แตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกับระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

2.2 ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการจัดการงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชายแดน เพื่อรองรับการเข้าสู่เขตเศรษฐกิจพิเศษอาเซียน แตกต่างกัน 3 คู่ ได้แก่ (1) รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท กับรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท (2) รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท กับรายได้ต่อเดือน 30,001-50,000 บาท และ (3) รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท กับรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 50,000 บาท

2.3 ด้านประเภทของผู้ใช้บริการเข้าออกจุดผ่านแดน พบว่า มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการจัดการงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชายแดน เพื่อรองรับการเข้าสู่เขตเศรษฐกิจพิเศษอาเซียน แตกต่างกัน 3 คู่ ได้แก่ (1)

แรงงานต่างด้าว กับนักท่องเที่ยว (2) แรงงานต่างด้าว กับผู้ประกอบการ และ (3) แรงงานต่างด้าว กับ ผู้ใช้บริการเข้าออกจุดผ่านแดนประเภทอื่น ๆ

การอภิปรายผล

จากการศึกษาพบว่า ความสำเร็จของการจัดการงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชายแดน เพื่อรองรับการเข้าสู่เขตเศรษฐกิจพิเศษอาเซียน ประกอบด้วย หลักการบริหารงานแบบ POSDCoRB ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ (1) การวางแผน (2) การจัดองค์กร (3) การจัดบุคลากรปฏิบัติงาน (4) การอำนวยการ (5) การประสานงาน (6) การรายงาน และ (7) การจัดงบประมาณ ซึ่งหน่วยตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชายแดน ควรต้องมีการเตรียมพร้อมในการจัดระบบการบริหารงานองค์กร ให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันในทุกมิติ เพื่อรองรับการเข้าสู่เขตเศรษฐกิจพิเศษอาเซียน เมื่อเปิดอย่างเป็นทางการ เพราะมีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จของการจัดการงานโดยตรง

จากการศึกษาพบว่า การจัดการงานโดยรวม มีความสำเร็จอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการจัดบุคลากรปฏิบัติงาน (S--Staffing) ด้านการอำนวยการ (D--Directing) และด้านการประสานงาน (Co--Coordinating) มีความสำเร็จน้อยกว่าด้านอื่น ๆ โดยด้านการอำนวยการหรือการสั่งการ เป็นการทำหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการจัดการงานในการอำนวยการหรือสั่งการ มีความสำเร็จน้อยที่สุด ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการอำนวยการหรือสั่งการใด ๆ ภายในหน่วยตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชายแดน จะต้องรอคำสั่งจากตรวจคนเข้าเมืองส่วนกลาง ทำให้การจัดการงานภายในองค์กร รวมถึงการให้บริการประชาชน เกิดการสะดุดและล่าช้าออกไป ผู้บังคับบัญชาทั้งในหน่วยงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชายแดนและส่วนกลาง จึงควรมอบอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการควบคุมและการตรวจสอบการให้บริการประชาชนแก่พนักงาน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในจุดนั้นให้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของ ศิริพร แฉ่งใจบุญ (2553) การบริหารจัดการด้านการควบคุมและการตรวจสอบการให้บริการประชาชนของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2 สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ส่วนด้านการประสานงาน และการจัดบุคลากรปฏิบัติงาน มีความสำเร็จน้อยรองลงมาจากด้านอำนวยการ อาจมีสาเหตุมาจากหน่วยตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชายแดน เป็นด่านตรวจคนเข้าเมืองที่เปิดขึ้น เพื่อรองรับการเข้าสู่เขตเศรษฐกิจพิเศษอาเซียน ทำให้การบริหารจัดการงานและองค์กร ในบางระบบงานยังไม่ลงตัวเท่าที่ควร ไม่ว่าจะเป็นด้านการอำนวยการสั่งการ การประสานงาน ทั้งภายในหน่วยหรือประสานไปยังตรวจคนเข้าเมืองส่วนกลาง ซึ่งมีระยะทางค่อนข้างไกลกัน รวมถึงการวางแผนองค์กร และการจัดบุคลากรในการปฏิบัติงาน จึงควรหาแนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อพร้อมสำหรับการเข้าสู่เขตเศรษฐกิจพิเศษอาเซียน ทั้งในด้านการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้มีการแบ่งงานและสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและรวดเร็ว ด้านการประสานงาน ควรมีข้อมูลพื้นฐาน เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อเอื้อต่อการติดต่อประสานงานที่สามารถใช้ได้อย่างทั่วถึง และในด้านการจัดบุคลากรปฏิบัติงาน ควรจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามภาระหน้าที่เพื่อการจัดการงานได้ผลสัมฤทธิ์ที่ดีและให้บริการประชาชนได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุวัฒน์ กันภูมิ (2559) เรื่อง ประสิทธิภาพในการบริหารของฝ่ายบริหารทรัพยากร การรถไฟแห่งประเทศไทย ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงาน ประกอบด้วย ด้านการควบคุม ด้านการบังคับบัญชา ด้านการประสานงาน ด้านการวางแผน และด้านการจัดองค์กร



ข้อเสนอแนะ

1. การวางแผนงาน เป็นขั้นแรกในการจัดการงานในทุกระบบ ดังนั้น เพื่อให้ได้ประสบความสำเร็จในการจัดการงาน จึงต้องมีการสำรวจความต้องการของผู้มีส่วนร่วม หน่วยตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดชายแดน จึงจำเป็นต้องสำรวจข้อมูลก่อนการวางแผน เพื่อให้แผนงานออกมาดี ชัดเจนและตรงวัตถุประสงค์
2. การจัดบุคลากรปฏิบัติงาน ควรจัดสายบังคับบัญชาและหน้าที่ที่บุคลากรต้องปฏิบัติให้เหมาะสมตรงกับความรู้และศักยภาพ รวมถึงการสนับสนุนส่งเสริมให้ความรู้เพิ่มเติม จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผลในการทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้เกิดความสำเร็จในงานขึ้นได้
3. การอำนวยการ เป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของงาน หากผู้บังคับบัญชา มีการสั่งการที่ชัดเจน เข้าใจง่าย และเป็นธรรม การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ก็จะเป็นไปอย่างราบรื่นและรวดเร็ว การอำนวยการอาจหมายถึง การสนับสนุนให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย
4. การประสานงาน สำหรับหน่วยงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดชายแดน การประสานงาน ถือเป็นเรื่องสำคัญในการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง ทั้งการประสานงานภายในหน่วยงาน การประสานงานระหว่างหน่วยกับตรวจคนเข้าเมืองที่เป็นส่วนกลาง ซึ่งมีระยะทางห่างไกลกัน หรือการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งในและนอกพื้นที่ รวมประชาชนในพื้นที่และผู้ผ่านเข้าออกจุดผ่านแดน เพราะการปฏิบัติงานจุดนั้น มีความหลากหลายทั้งเชื้อชาติ วัฒนธรรม ภาษา ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการสื่อสารที่ถูกต้อง รวดเร็ว และประสานงานให้เข้าใจตรงกัน เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดในงานขึ้นได้

เอกสารอ้างอิง

- ชาคริต ศึกษากิจ. (2556). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการ PAD 6201 องค์การและนวัตกรรมในองค์การ. โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ภาคพิเศษ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2556). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการ PAD 6201 องค์การและนวัตกรรมในองค์การ. โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ภาคพิเศษ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริพร แจ่มใจบุญ. (2553). การบริหารจัดการด้านการควบคุมและการตรวจสอบการให้บริการประชาชนของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2 สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง. วิทยานิพนธ์บริหารรัฐกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมยศ นาวิก. (2543). การบริหารตามสถานการณ์. บรรณกิจ.
- สรชัย พิศาลบุตร. (2544). วิจัยเชิงปฏิบัติ. วิทยาพัฒน์.
- สุพิน เกษาคุปต์. (2544). การจัดการปฏิบัติงาน. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพิน เกษาคุปต์. (2557). ขอบข่ายและแนวคิดเชิงทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์. โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ภาคพิเศษ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). หลักการบริหารการศึกษา. บัณฑิต.
- สุวัฒน์ กันภูมิ. (2559). ประสิทธิภาพในการบริหารของฝ่ายบริหารทรัพย์สิน การรถไฟแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร

สุวลักษณ์ สมนธา¹ ชนมณี ศิลาณุกิจ²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างได้แก่ครูในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา จำนวน 186 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัย พบว่า (1) การบริหารวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (3) ครูที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2086 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240 ประเทศไทย, อีเมล: 6312470028@ru.ac.th

²รองศาสตราจารย์ ดร., คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2086 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240 ประเทศไทย, อีเมล: silanookit.oud@gmail.com



Academic Administration of School Under Thawiwatthana District Office Bangkok

Suwalak Sumonta¹ Chonmanee Silanookit²

Abstract

The purposes of this research were to study of the level and compare academic administration of schools under Thawiwatthana District office Bangkok. 186 teachers in Thawiwatthana District office in Bangkok were used as the sample. The instrument used to collect the data was a 5-rating scale questionnaire. The reliability was 0.99. The statistics used in the data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way analysis of variance and Scheffe's comparison test.

The research findings were as follows (1) The academic administration of schools under Thawiwatthana District office Bangkok were at a highest level in overall aspect. (2) Teachers with different levels of education had different opinions on the level of academic administration of schools under Thawiwatthana District office Bangkok. with an overall significantly difference at the .05 level; and (3) Teachers with different ages and work experiences had different opinions on the level of academic administration of schools under Thawiwatthana District office Bangkok with an overall significantly difference at the .05 level.

Keywords: Academic Administration; School Under Thawiwatthana District

Type of Article: Research Article

¹Student, Master of Education Program in Educational Administration, Ramkhamhaeng University

2086 Ramkhamhaeng Road, Huamark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand, E-mail: 6312470028@rumail.ru.ac.th

²Assoc. Prof. Dr., Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

2086 Ramkhamhaeng Road, Huamark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand, E-mail: silanookit.oud@gmail.com

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาช่วยพัฒนาคนให้มีความรู้ มีเหตุผล คิดเป็น แก้ไขปัญหาเป็น สร้างนิสัยที่ดี มีความอดทน และรับผิดชอบ ซึ่งการพัฒนาคนในชาติให้มีศักยภาพผ่านการได้รับการศึกษา มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง การเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในเรื่องคุณภาพโดยเฉพาะความก้าวหน้าในด้านเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวันของมนุษย์เป็นอย่างมาก สิ่งที่ทำให้มนุษย์อยู่รอดในสังคมคือการพัฒนาตนเองด้านการศึกษา สถาบันการศึกษาเป็นสถาบันที่ส่งรองจากสถาบันครอบครัวเป็นสถาบันที่พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนที่สามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และการศึกษาช่วยให้คนสามารถรู้เท่าทันเหตุการณ์และเป็นแนวทางหนึ่งที่จะเพิ่มพูนสติปัญญาและพัฒนาบุคลิกภาพของคนและส่งผลต่อการพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า (กัญจชลีการ์ กันทะเจตน์, 2563 หน้า 1)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กำหนดความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (มาตรา 6) ในการจัดการศึกษาต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ให้ผู้เรียนรู้จักประยุกต์ความรู้มาใช้ป้องกันและแก้ไขปัญหา ให้รู้จักคิดเป็นทำเป็น รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพโดยมีพื้นฐานความรู้ความสามารถและทักษะพื้นฐานที่ดี และเข้มแข็งพอที่จะออกไปประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ใฝ่การเรียนรู้ มีระเบียบวินัยและมีคุณธรรมในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม นอกจากนี้แนวการจัดการศึกษายังให้ความสำคัญแก่ผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 22 ที่ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ในการจัดการศึกษาต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2542) การบริหารงานวิชาการจึงเป็นงานหลักของโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

งานบริหารวิชาการเป็นงานที่สำคัญยิ่ง เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพและความสำเร็จของโรงเรียน ความสำเร็จของโรงเรียนมักจะพิจารณาจากคุณภาพของผลผลิต คือ ตัวนักเรียน ดังนั้น คุณภาพของผลผลิตจึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียน การบริหารงานวิชาการจึงเป็นงานที่สำคัญในการบริหารโรงเรียนที่ต้องรับผิดชอบในการใช้หลักการในการบริหารงานด้านนี้อย่างมีประสิทธิภาพ (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และกัลยมน อินทุสุต, 2558 หน้า 2) การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน แต่การบริหารวิชาการในปัจจุบันประสบปัญหาหลายด้านทั้งจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การทดสอบระดับชาติ และสาเหตุอาจเกิดขึ้นจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวกับการประเมินและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาไม่ต่อเนื่อง การจัดการเรียนการสอนที่ไม่หลากหลายและไม่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การนิเทศการศึกษาอย่างไม่ต่อเนื่อง การจัดหาสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ไม่เพียงพอคุณภาพของนักเรียนด้านวิชาการไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ครูไม่เข้าใจหลักการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ขาดขวัญกำลังใจ ขาดความจงรักภักดีต่อโรงเรียน เกิดความเบื่อหน่าย และเนื่องจากเกิดสถานการณ์โรคระบาดโควิด



19 ครูขาดความชำนาญการใช้เทคโนโลยีในการสอนออนไลน์ ผู้เรียนไม่สามารถเข้าถึงการเรียนแบบออนไลน์เพราะขาดอุปกรณ์ในการเรียน การติดตามวัดและประเมินผู้เรียนเป็นไปอย่างยากลำบาก

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ตามขอบข่ายงานวิชาการของโรงเรียน 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนาเป็นหน่วยงานในพื้นที่ที่โรงเรียนของผู้วิจัยสังกัดอยู่โดยตรงและเพื่อจะได้ทราบระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร และเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยงานต้นสังกัด สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนในการพัฒนาแก้ไขปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา โดยสังเคราะห์ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการที่จะทำการศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร
- 1.2 ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้
- 1.3 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 1.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 1.5 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 7 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 343 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้มีหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 186 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) (วรณิ แกมเกตุ , 2555 หน้า 295) และได้ใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2011, p. 147)

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำแนกได้ดังนี้

- 3.1.1 ระดับการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

3.1.2 อายุ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 30 ปี ระหว่าง 30-40 ปี มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป

3.1.3 ประสบการณ์การทำงาน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี ระหว่าง 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยมุ่งศึกษาการบริหารงานวิชาการใน 5 ด้าน ดังนี้

3.2.1 ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร

3.2.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3.2.3 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

3.2.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

3.2.5 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยระหว่างเดือนสิงหาคมถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2564

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยงานต้นสังกัด สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนในการพัฒนาแก้ไขปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. หน่วยงานทางการศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้เกี่ยวกับงานวิชาการได้

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนซึ่งส่งเคราะห์ขอขบ่าได้จากการศึกษาของ กณิกนันท์ สุตยินดี (2560), กัญจชลีการ์ กันทะเจตน์ (2563), ณัฐสุภางค์ แซ่เจียม (2561), ดาว อินผ่อง (2561), ธนเดช กิจจุล-ไพศาล (2562), พระวุฒิไกร ตรีภพ (2560), มณีวรรณ แหวนหล่อ (2561), วิภาภรณ์ สร้อยคำ (2560), อนัญญา ทองปัน (2560), เอกลักษณ์ ชนม์ประกาย (2560) จึงนำมากำหนดเป็นขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการการจัดกิจกรรมทุกอย่างในสถานศึกษา ได้แก่

ด้านหลักสูตรและการบริหารงานหลักสูตร ด้วยการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา วางแผนเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ ติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตร และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อนำหลักสูตรไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้วยการส่งเสริมให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้วยการกำหนดนโยบายและระเบียบการวัดประเมินผล ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา การนำผลการเรียน ความรู้และทักษะประสบการณ์จากสถานศึกษาอื่นมาเทียบโอนผลการเรียนตามหลักการของกระทรวงศึกษาธิการ

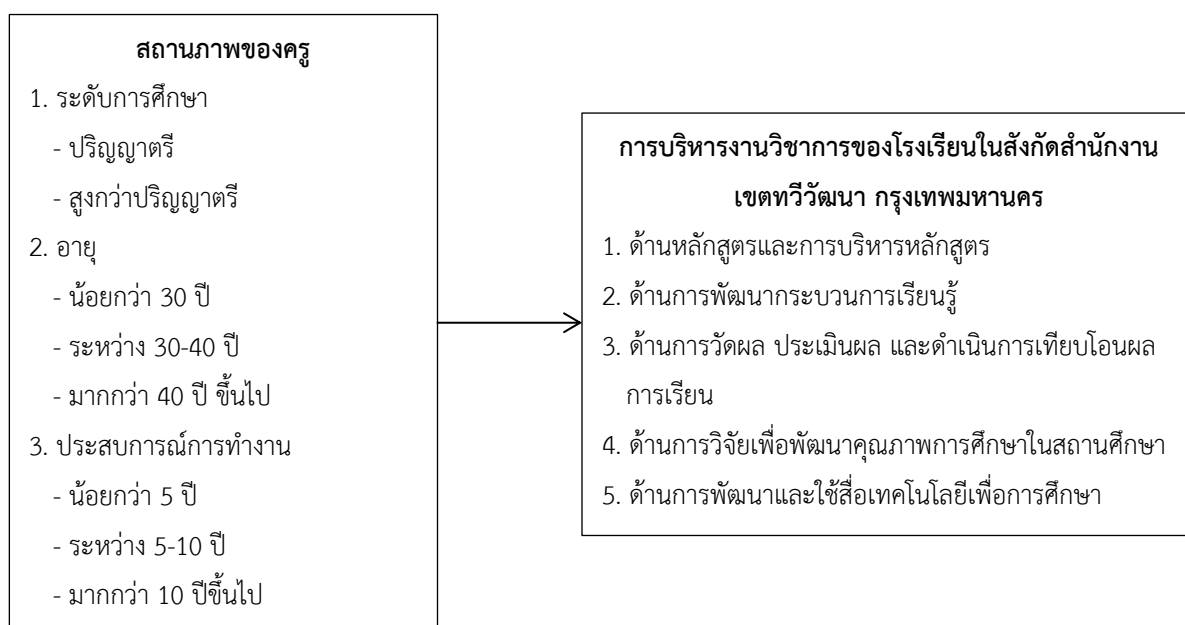
ด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้วยการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน



ด้านการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเพื่อการศึกษา ด้วยการส่งเสริมให้ผลิตสื่อวัตกรรมการสอน และใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการสอน จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการจากแนวคิดที่มีผู้ได้ทำการศึกษาวิจัยไว้แล้ว จึงกำหนดเป็นกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

สมมุติฐานของการวิจัย

ครูที่มี ระดับการศึกษา อายุและประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ระเบียบวิธีวิจัย

ศึกษาข้อมูลการบริหารงานวิชาการ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นแบบจำแนกความหมาย 5 ระดับ (Semantic Differential) เป็นรายชื่อและรายด้าน

วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยการทดสอบ t-test แบบ Independent

วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุและประสบการณ์การทำงาน ด้วยการทดสอบ F-test โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One way Anova) และเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร มาจัดทำกลุ่มของ คำตอบแล้วเสนอผลการวิเคราะห์เชิงบรรยาย

ผลการวิจัย

1. ระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ปรากฏผลดังนี้

1.1 ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษามีการประชุมและแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรและพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนกระบวนการในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ สถานศึกษามีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถนะของนักเรียน มาตรฐานการเรียนรู้ให้แก่ครูผู้สอน

1.2 ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระ และหน่วยการเรียนรู้ สถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยเน้นที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูนำเทคนิคการสอนใหม่ที่ทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดอบรมให้ความรู้ครูผู้สอนและบุคลากรเพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

1.3 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษา ให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา สถานศึกษามีการวัดและประเมินผลนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายตรงตามสภาพความเป็นจริง สถานศึกษามีการจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ สถานศึกษามีการกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลการเทียบโอน

1.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของนักเรียน ครูและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา สถานศึกษามีการนำผลงานวิจัยมาพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน ปรับปรุงหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ สถานศึกษามีการอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน ช่วยเหลือ กำกับ ติดตาม ประเมินผล ดูแลการทำวิจัยของครูให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติการให้มีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด



1.5 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูใช้สื่อนวัตกรรม และใช้โปรแกรมต่าง ๆ ในการสอนรูปแบบออนไลน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนที่สอดคล้องในยุคปัจจุบัน สถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพเกี่ยวกับสื่อและการใช้สื่อการเรียนรู้ทุกภาคเรียน สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครู ผลิต พัฒนาสื่อ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ สถานศึกษามีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการผลิตและพัฒนาสื่อ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน พบว่า

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม สูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

2.2 ครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป และครูที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม สูงกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี

2.3 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และครูที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดย ภาพรวม สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี

3. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานครนั้นไม่มีข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม

การอภิปรายผล

1. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระและหน่วยการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยเน้นที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการส่งเสริมให้ครูจัดทำเอกสารหลักฐาน การศึกษา ให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา มีการกำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การ วิจัยเป็นส่วนหนึ่ง ของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของนักเรียน ครูและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา และ สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูใช้สื่อ นวัตกรรม และใช้โปรแกรมต่าง ๆ ในการสอนรูปแบบออนไลน์ในการพัฒนาการ เรียนการสอนที่สอดคล้องในยุคปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กัญจชลิการ์ กันทะเจตน์ (2563) ได้ทำการ วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยเทคนิคระยอง ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็น ของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยเทคนิคระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่าด้านการ บริหารจัดการเรียนรู้ รองลงมา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ของครู ให้ครู จัดการเรียนการสอนโดยเน้นที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ การส่งเสริมสนับสนุนให้ครู ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา และ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรและยังสอดคล้องกับพระวุฒิไกร ตรีภพ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากการศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมดซึ่งมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกับ

ระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจจะเป็นเนื่องจากระยะเวลาที่ผ่านมาการบริหารวิชาการของโรงเรียนได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องจึงส่งผลให้ การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียด จึงนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พระวุฒิไกร ตรีภพ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กัญจน์ชลีการ์ กันทะเจตน์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของ วิทยาลัยเทคนิคระยอง พบว่า ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุนให้ครู ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร

1.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กัญจน์ชลีการ์ กันทะเจตน์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัย-เทคนิคระยอง พบว่า ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู จัดการเรียนการสอนโดยเน้นที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.3 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ ณัฐสุภางค์ แซ่เจียม (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิภาภรณ์ สร้อยคำ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า ด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญในการจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผล เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

1.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ พระวุฒิไกร ตรีภพ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อนัญญา ทองปิ่น (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มเมือง 2 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก พบว่า ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับการนำผลงานวิจัยมาพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

1.5 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณัฐสุภางค์ แซ่เจียม (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิภาภรณ์ สร้อยคำ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนางานด้านวิชาการ

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ตามระดับการศึกษา อายุและประสบการณ์การทำงาน พบว่า

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยรวม สูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชรี เนียมรัตน์ (2560) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นข้อครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องงานวิจัยของ ฐนิตา กสิคุณ (2560) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากการศึกษาค้นคว้า พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร มีระดับการศึกษาต่างกันจึงเกิดความแตกต่างกันทางด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2.2 ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป และครูที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยรวม สูงกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ซึ่งสอดคล้องกับดวงดาว ภูกา (2560) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาผานางคอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาผานางคอยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากการศึกษาค้นคว้า พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร มีครูที่มีอายุที่ต่างกันมีส่วนในทัศนคติในการพิจารณาการตัดสินใจในการดำเนินการบริหารวิชาการที่ต่างกัน

2.3 ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และครูที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยรวม สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญจน์ชลีการ์ กันทะเจตน์ (2563) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยเทคนิคระยอง ผลการวิจัยพบว่า คิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยเทคนิคระยอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ ญัฐสุภางค์ แซ่เจียม (2561) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเอกลักษณ์ ชนม์ประกาย (2560) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และอนัญญา ทองปิ่น (2560) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มเมือง 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ พบว่าการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร มีครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากจะรับรู้และเห็นความสำคัญของการบริหารงานวิชาการในด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร สถานศึกษาควรมีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถนะของนักเรียน มาตรฐานการเรียนรู้ ให้แก่ครูผู้สอน และควรนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ทั้งบริหารและการจัดการการใช้หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ สถานศึกษาควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ครูผู้สอนและบุคลากรเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และส่งเสริมครูให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนโดยเน้นกระบวนการคิดและการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน สถานศึกษาควรมีการนำผลการเรียน ความรู้ ทักษะและประสบการณ์จากสถานศึกษาอื่นมาเทียบโอนผลการเรียนตามหลักการและแนวทางการเทียบโอนผลการเรียนตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ และมีการพัฒนาครูมีความรู้ความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดผล และประเมินผลที่ถูกต้องสอดคล้องกับสภาพจริง
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สถานศึกษาควรมีการอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน ช่วยเหลือ กำกับติดตาม ประเมินผล ดูแลการทำวิจัยของครูให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติการให้มีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด
5. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สถานศึกษาควรมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการผลิตและพัฒนาสื่อ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ควรมีการจัดทำทะเบียนสื่ออย่างมีระบบ สะดวกแก่การนำไปใช้ การตรวจสอบ ตลอดจนการคัดจำหน่ายออกจากบัญชี เมื่อเสื่อมสภาพหรือล้าสมัย



เอกสารอ้างอิง

- กณิกนันท์ สุตยินดี. (2560). สภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- กัญจน์ชลีการ์ กันทะเจตน์. (2563). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยเทคนิคระยอง. สารนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ฐนิตา กลิคุณ. (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 13(1), 290-291.
- ณัฐสุรางค์ แซ่เจียม. (2561). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. ค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ดาว อินผ่อง. (2561). ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ดวงดาว ภูกา. (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาผานางคอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.
- ธนเดช กิจสุภไพศาล. (2562). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาสอนภาษาจีนตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นุชรี เนียมรัตน์. (2560). การบริหารงานวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พระวุฒิไกร ตรีภพ. (2560). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และกัลยมน อินทุสุต. (2558). การบริหารวิชาการและการประกันคุณภาพการศึกษา. มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ.
- มณีวรรณ แหวนหล่อ. (2561). สภาพการบริหารงานวิชาการของครูในระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยครูสุริยเทพ วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วรรณิ์ แกมเกตุ. (2555). วิถีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิภาภรณ์ สร้อยคำ. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. ผู้แต่ง.
- อนัญญา ทองปัน. (2560). การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มเมือง 2 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.



เอกลักษณ์ ชนม์ประกาย. (2560). *การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). *Research methods in education* (7th ed.). New York: Routledge.



หลักเกณฑ์การเขียนบทความเพื่อตีพิมพ์ วารสารปรัชญาดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ

วารสารปรัชญาดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ มีกำหนดการจัดพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ (ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน, ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม และฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานทางวิชาการด้านสังคมศาสตร์

ข้อกำหนดในการส่งบทความ บทความจัดทำขึ้นโดยใช้ภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษเท่านั้น บทความที่นำมาลงในวารสารต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างตีพิมพ์ในหนังสือหรือวารสารใดมาก่อน กระบวนการคัดเลือกบทความโดยใช้วิธีการประเมินแบบ Double-Blind Review บทความจะถูกส่งไปยังนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้น ๆ เพื่อเป็นผู้อ่านประเมินบทความ

แนวทางการเขียนบทความวิชาการ ประกอบด้วย

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

การส่งต้นฉบับ

1. **การตั้งค่าหน้ากระดาษ** ใช้แบบอักษร TH Sarabun New พิมพ์แบบหน้าเดียวในกระดาษขนาด A4 ตั้งขอบกระดาษทุกด้าน 1 นิ้ว (2.54 เซนติเมตร) ใส่เลขหน้ากำกับทุกหน้าที่มุมขวาด้านบน ความยาวของบทความ 12-15 หน้า

2. **ชื่อเรื่อง (Title)** ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

3. **ชื่อผู้เขียน (Author)** ประกอบด้วย ชื่อ นามสกุล หน่วยงานที่สังกัด ที่อยู่ และอีเมลที่ติดต่อได้

4. **เนื้อหา (Text)** ควรใช้ภาษาแบบทางการที่ผู้อ่านเข้าใจง่ายและมีความชัดเจน ประกอบด้วย

4.1 **บทคัดย่อ (Abstract)** ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ สรุปสาระสำคัญของบทความไว้อย่างครบถ้วน

4.2 **คำสำคัญ (Keywords)** จำนวน 3-5 คำ

4.3 **บทนำ (Introduction)** อธิบายที่มาและความสำคัญ โดยเขียนให้สอดคล้องกับชื่อเรื่อง

4.4 **แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (Concept and Theory)** อธิบายแนวคิดและทฤษฎีเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล



4.5 กรอบในการวิเคราะห์ (Analysis Framework) นำเสนอกรอบสำหรับใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.6 ผลการวิเคราะห์ (Result) เป็นการอภิปรายผลตามกรอบในการวิเคราะห์ โดยเขียนข้อมูลให้มีความถูกต้อง สมบูรณ์ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้อ่านได้

4.7 บทสรุป (Conclusion) เป็นการสรุปเชิงอภิปรายและมีการนำเสนอแนวคิดของผู้เขียนด้วย

4.8 ข้อเสนอแนะ (Recommendation) เป็นข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ และข้อเสนอแนะสำหรับนำไปใช้ประโยชน์

4.9 การอ้างอิง (References) ใช้รูปแบบ APA Style (7th ed.) ดังนี้

4.9.1 การเรียงลำดับ ให้เรียงลำดับจากภาษาไทยก่อนภาษาอังกฤษ ก-ฮ และ A-Z

4.9.2 ชื่อผู้เขียน เอกสารภาษาไทยใช้ชื่อ นามสกุล เอกสารภาษาอังกฤษใช้นามสกุล และอักษรย่อตัวแรกของชื่อ

4.9.3 ปีที่พิมพ์ เอกสารภาษาไทยใช้ปี พ.ศ. เอกสารภาษาอังกฤษใช้ปี ค.ศ. ใส่ในวงเล็บ หากผู้เขียนคนเดียวกันเขียนเอกสารหลายเล่ม ให้เรียงลำดับปีที่พิมพ์จากน้อยไปหามาก

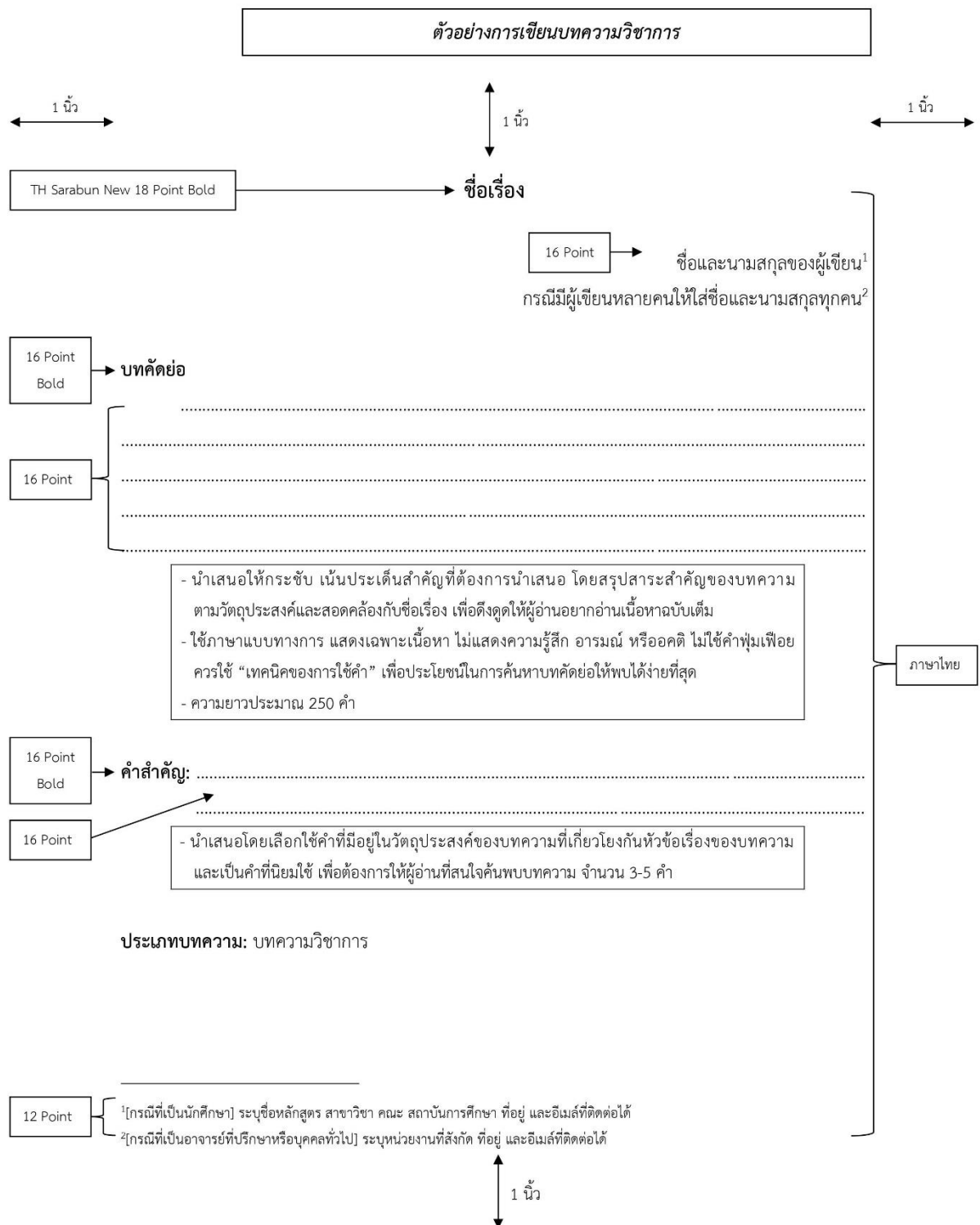
4.9.4 ชื่อเรื่อง ให้ใช้ตัวเอน กรณีเป็นเรื่องย่อในหนังสือให้ระบุ “ใน” หรือ “in” ตามด้วยผู้แต่ง และชื่อหนังสือ

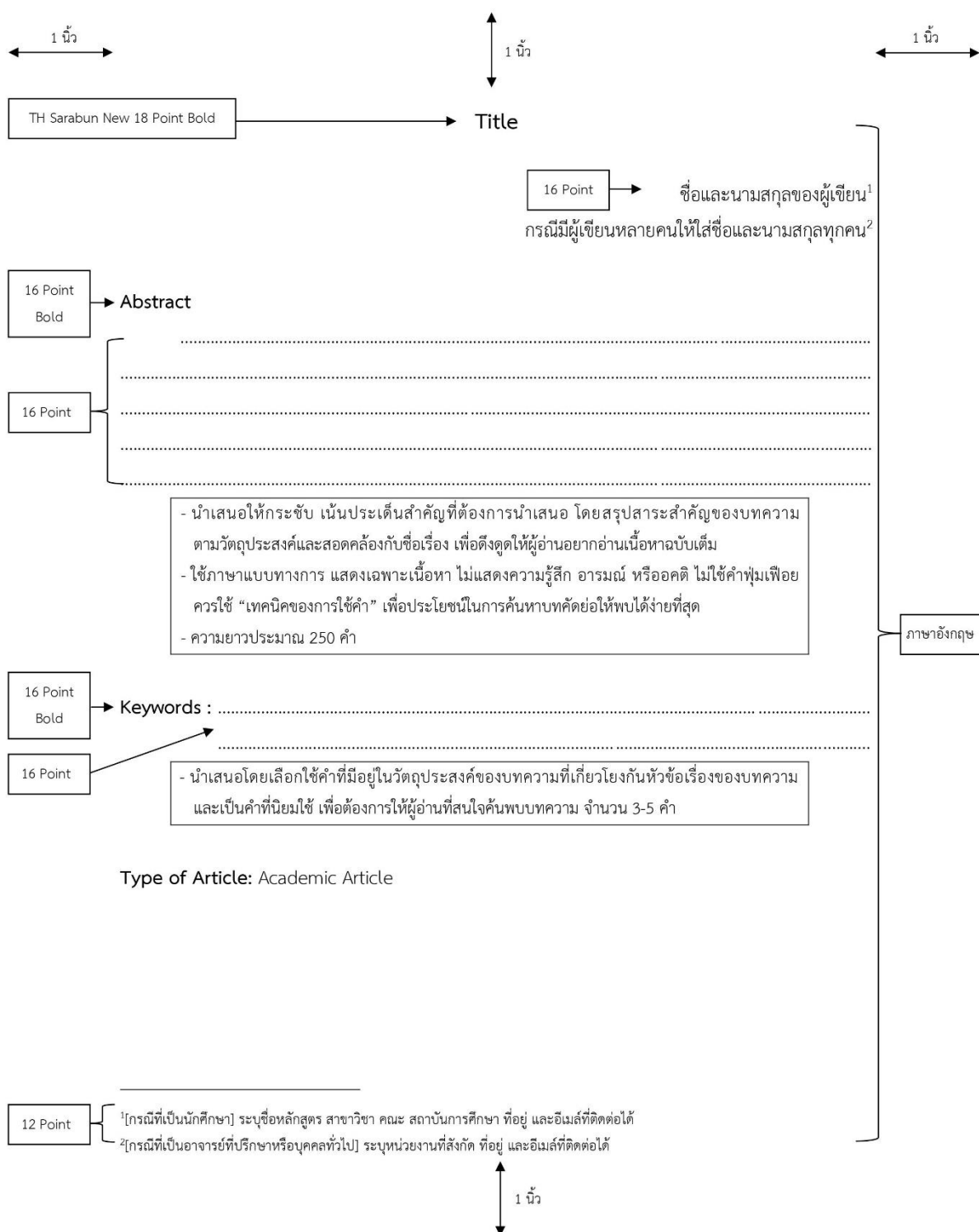
4.9.5 สถานที่พิมพ์และสำนักพิมพ์ เป็นรูปแบบของเอกสารประเภทหนังสือ หรือตำรา กรณีประเภทบทความในวารสาร ให้ระบุชื่อบทความ ชื่อวารสาร ปีที่ ฉบับที่ และหมายเลขหน้าของบทความตั้งแต่หน้าแรกถึงหน้าสุดท้าย (การอ้างอิงในเนื้อหาให้ระบุเฉพาะหน้าที่ใช้อ้างอิง)

4.9.6 การอ้างอิง Website ให้ระบุชื่อผู้เขียน ชื่อเรื่อง และค้นจาก Website

5. การส่งบทความ ให้ส่งต้นฉบับบทความออนไลน์ (ไฟล์ Word) และ (ไฟล์ PDF) ไปที่ www.phdjournal.ru@gmail.com

หมายเหตุ วารสารปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ ขอสงวนสิทธิ์ในการพิจารณาตีพิมพ์







16 Point Bold	→ บทนำ	
16 Point		
นำเสนอเนื้อหาเพื่อดึงดูดความสนใจของผู้อ่านสู่เนื้อเรื่อง ให้เห็นความสำคัญ และสร้างบรรยากาศให้น่าติดตามต่อไป ควรเขียนให้กระชับตรงประเด็น ไม่ยืดเยื้อ สอดคล้องกับชื่อเรื่อง โดยจับประเด็นจากชื่อเรื่องแล้วนำเสนอเนื้อหา ในส่วนนี้สามารถกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของบทความ ที่มาของบทความ ขอบเขตของบทความ อาจมีคำจำกัดความหรือนิยามที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อ่าน		
16 Point Bold	→ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	
16 Point		
นำเสนอให้สอดคล้องกับชื่อเรื่องหรือประเด็นที่เขียน จัดวางโครงสร้างเนื้อหาและจัดลำดับให้เหมาะสม เนื้อหาสาระควรมีความต่อเนื่องกัน เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูล และอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้		
16 Point Bold	→ กรอบในการวิเคราะห์	
16 Point		
นำเสนอกรอบในการวิเคราะห์ที่ได้จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในรูปแบบภาพ หรือข้อความ อันเป็นใจความสำคัญที่จะนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูล		
16 Point Bold	→ ผลการวิเคราะห์	
16 Point		
นำเสนอให้เป็นไปตามหลักการ ทฤษฎี ตามกรอบในการวิเคราะห์ มีหลักฐานการอ้างอิงอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ มีความเป็นเหตุเป็นผล		



16 Point Bold	→ บทสรุป	
16 Point		
นำเสนอสรุปประเด็นสำคัญ ๆ ของบทความ โดยการเลือกประเด็นสำคัญ ๆ ของบทความนั้นมาเขียนรวมไว้อย่างสั้น ๆ ท้ายบท หรืออาจใช้วิธีการบอกผลลัพธ์ว่า สิ่งที่กำลังกล่าวมาทั้งหมดมีความสำคัญอย่างไร สามารถนำไปใช้อะไรได้บ้าง หรือจะทำให้เกิดอะไรต่อไป หรือ อาจใช้วิธีการตั้งคำถามหรือให้ประเด็นทิ้งท้ายกระตุ้นให้ผู้อ่านไปแสวงหาความรู้เพื่อคิดค้นพัฒนาเรื่องนั้นต่อไป		
16 Point Bold	→ ข้อเสนอแนะ	
16 Point		
นำเสนอข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิเคราะห์สำหรับนำไปใช้ในเชิงทฤษฎีและการนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้		
16 Point Bold	→ References	
เอกสารอ้างอิงใช้ภาษาอังกฤษตามรูปแบบ APA Style (7th ed.) มีวิธีการ ดังนี้ - การเรียงลำดับ ให้เรียงลำดับตามตัวอักษร ตั้งแต่ ก-ฮ แล้วตามด้วย A-Z - การเขียนอ้างอิงประเภทหนังสือ (Book) ชื่อ นามสกุล ผู้แต่ง. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์. - การเขียนอ้างอิงประเภทวารสาร (Journal) ชื่อ นามสกุล ผู้แต่ง. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. ชื่อวารสาร, ปีที่(ฉบับที่), หน้าแรกถึงหน้าสุดท้ายของบทความ. - การเขียนอ้างอิงประเภท วิทยานิพนธ์/วิทยานิพนธ์ (Dissertation/Thesis) ชื่อ นามสกุล ผู้แต่ง. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. หลักสูตรปริญญา, มหาวิทยาลัย		



หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิจัย

วารสารปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ มีนโยบายจัดพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ (ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน, ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม และฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการด้านสังคมศาสตร์

ข้อกำหนดในการส่งบทความ บทความจัดทำขึ้นโดยใช้ภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษเท่านั้น บทความที่นำมาลงในวารสารต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างตีพิมพ์ในหนังสือหรือวารสารใดมาก่อน กระบวนการคัดเลือกบทความโดยใช้วิธีการประเมินแบบ Double-Blind Review บทความจะถูกส่งไปยังนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้น ๆ เพื่อเป็นผู้อ่านประเมินบทความ

การส่งต้นฉบับ

1. **การตั้งค่าหน้ากระดาษ** ใช้แบบอักษร TH Sarabun New พิมพ์แบบหน้าเดียวในกระดาษขนาด A4 ตั้งขอบกระดาษทุกด้าน 1 นิ้ว (2.54 เซนติเมตร) ใส่เลขหน้ากำกับทุกหน้าที่มุมขวาด้านบน ความยาวของบทความ 12-15 หน้า

2. **ชื่อเรื่อง (Title)** ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

3. **ชื่อผู้เขียน (Author)** ประกอบด้วย ชื่อ นามสกุล หน่วยงานที่สังกัด ที่อยู่ และอีเมลที่ติดต่อได้

4. **เนื้อหา (Text)** ควรใช้ภาษาแบบทางการที่ผู้อ่านเข้าใจง่ายและมีความชัดเจน ประกอบด้วย

4.1 **บทคัดย่อ (Abstract)** ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ สรุปสาระสำคัญของบทความไว้อย่างครบถ้วน

4.2 **คำสำคัญ (Keywords)** จำนวน 3-5 คำ

4.3 **ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา (Background and Significance of the Problems)** นำเสนอโดยใช้ภาษาแบบทางการ เป็นแบบแผน เลือกใช้คำที่ถูกต้องตามหลักภาษาและค่านิยมของคำ ใช้คำให้เกิดความหมายตรงประเด็น และไม่ซับซ้อน เพื่อให้สามารถอ่านแล้วเข้าใจทันที

4.4 **วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)** นำเสนอให้สอดคล้องกับชื่อเรื่องและเนื้อหาเพื่อเป็นแนวทางในการหาคำตอบของการวิจัย

4.5 **ขอบเขตของการวิจัย (Scope of the Research)** นำเสนอให้ครอบคลุมเนื้อหา ลักษณะประชากร จำนวนประชากร ขนาดตัวอย่าง และตัวแปรที่ศึกษา โดยอาจจะระบุช่วงระยะเวลาที่ศึกษาด้วย

4.6 **ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย (Research Benefits)** นำเสนอประโยชน์ที่ได้รับตามวัตถุประสงค์และแนวทางการนำไปใช้ประโยชน์เชิงวิชาการและการนำไปปฏิบัติ

4.7 **แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Concepts, Theories, and Related Literatures)** นำเสนอให้มีความสัมพันธ์กันของตัวแปรทุกตัวและต้องอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ เพื่อนำไปสู่กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

4.8 **กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย (Conceptual Framework)** นำเสนอให้ครอบคลุมและครบถ้วนทุกตัวแปรเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย โดยอาจนำเสนอเป็นรูปภาพเพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจได้ง่าย



4.9 สมมุติฐานของการวิจัย (Hypotheses of the Research (if any)) นำเสนอถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้กับคำตอบที่ผู้วิจัยคาดคะเน โดยใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายสามารถสื่อความหมายได้โดยตรง (ถ้ามี)

4.10 ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology) อธิบายวิธีดำเนินการวิจัย ประชากรและตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล

4.11 ผลการวิจัย (Result) นำเสนอผลที่ได้จากการวิจัยเป็นขั้นตอนโดยสรุป

4.12 การอภิปรายผล (Discussion) เป็นการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ หรือสมมุติฐานที่ตั้งไว้

4.13 ข้อเสนอแนะ (Recommendation) เป็นข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ และข้อเสนอแนะสำหรับนำไปใช้ประโยชน์

4.14 การอ้างอิง (References) ใช้รูปแบบ APA Style (7th ed.) ดังนี้

4.14.1 การเรียงลำดับ ให้เรียงลำดับจากภาษาไทยก่อนภาษาอังกฤษ ก-ฮ และ A-Z

4.14.2 ชื่อผู้เขียน เอกสารภาษาไทยใช้ชื่อ นามสกุล เอกสารภาษาอังกฤษใช้นามสกุล และอักษรย่อตัวแรกของชื่อ

4.14.3 ปีที่พิมพ์ เอกสารภาษาไทยใช้ปี พ.ศ. เอกสารภาษาอังกฤษใช้ปี ค.ศ. ใส่ในวงเล็บ หากผู้เขียนคนเดียวกันเขียนเอกสารหลายเล่ม ให้เรียงลำดับปีที่พิมพ์จากน้อยไปหามาก

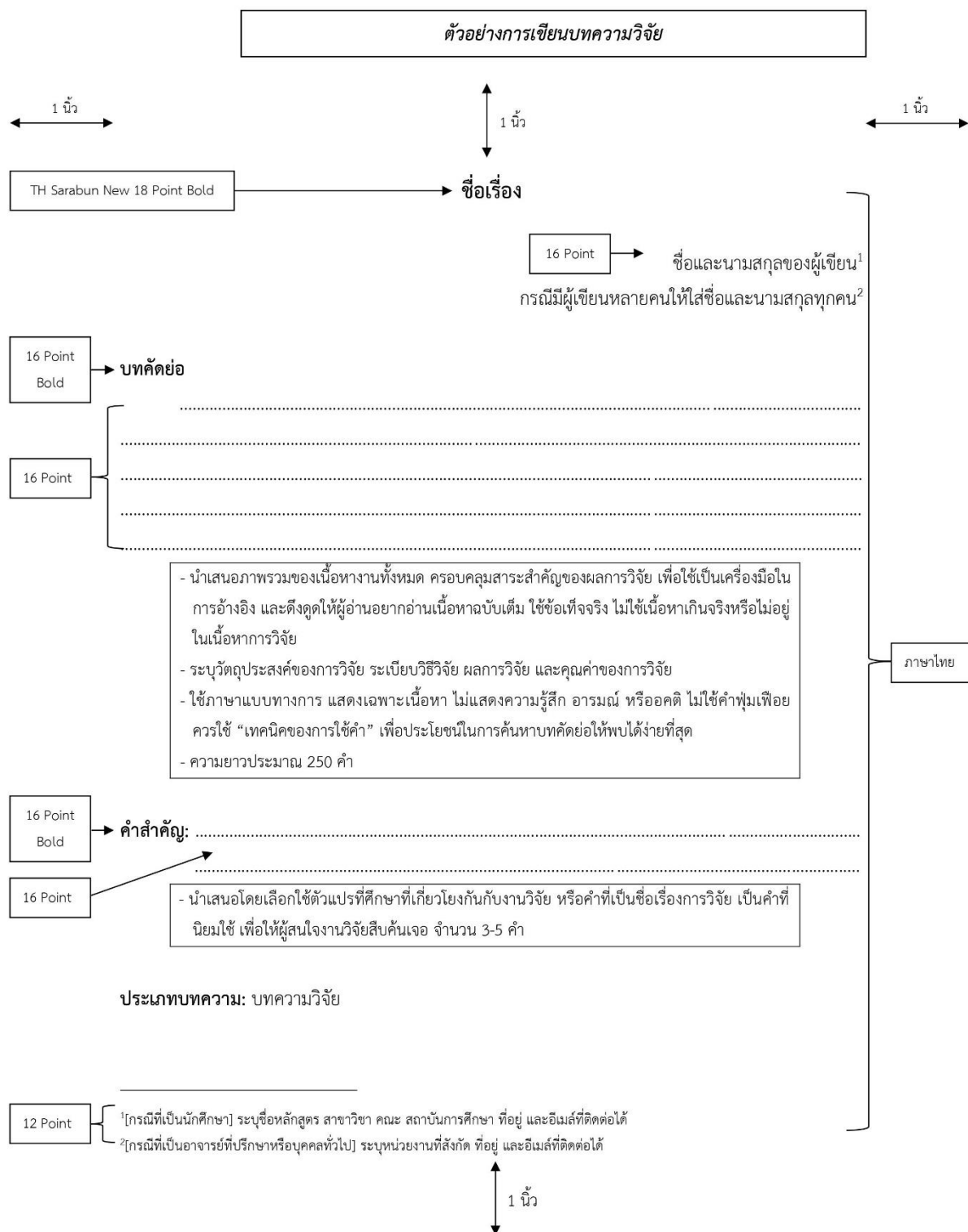
4.14.4 ชื่อเรื่อง ให้ใช้ตัวเอน กรณีเป็นเรื่องย่อในหนังสือให้ระบุ “ใน หรือ In” ตามด้วยผู้แต่ง และชื่อหนังสือ

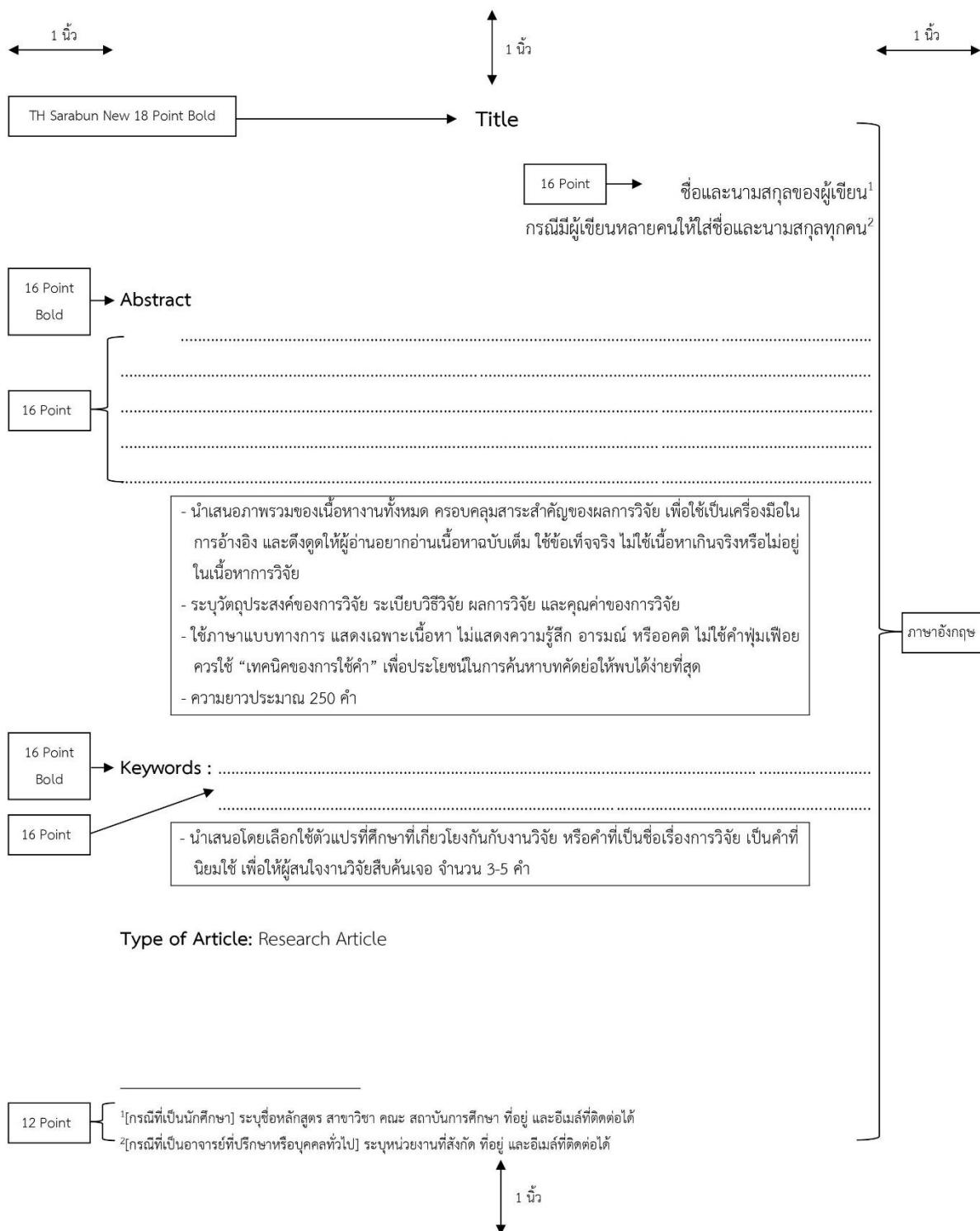
4.14.5 สถานที่พิมพ์และสำนักพิมพ์ เป็นรูปแบบของเอกสารประเภทหนังสือ หรือตำรา กรณีประเภทบทความในวารสาร ให้ระบุชื่อบทความ ชื่อวารสาร ปีที่ ฉบับที่ และหมายเลขหน้าของบทความ ตั้งแต่หน้าแรกถึงหน้าสุดท้าย (การอ้างอิงในเนื้อหาให้ระบุเฉพาะหน้าที่ใช้อ้างอิง)

4.14.6 การอ้างอิง Website ให้ระบุชื่อผู้เขียน ชื่อเรื่อง และค้นจาก Website

5. การส่งบทความ ให้ส่งต้นฉบับบทความออนไลน์ (ไฟล์ Word) และ (ไฟล์ PDF) ไปที่ www.phdjournal.ru@gmail.com

หมายเหตุ วารสารปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ ขอสงวนสิทธิ์ในการพิจารณาตีพิมพ์







16 Point Bold	→ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา
16 Point	
นำเสนอโดยใช้ภาษาแบบทางการ เป็นแบบแผน เลือกใช้คำที่ถูกต้องตามหลักภาษาและความนิยมของคำ ใช้คำให้เกิดความหมายตรงประเด็น ไม่ซับซ้อน อ่านแล้วเข้าใจทันที การแปล คำศัพท์จากต่างประเทศควรตรวจสอบความนิยมและใช้ความหมายเดียวกันตลอดบทความ เช่น Organization พบแปลเป็นไทยว่า องค์กรหรือองค์การ เป็นต้น และภายในหนึ่งย่อหน้าควรมีใจความสำคัญประเด็นเดียว เป็นเอกภาพ และต้องอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้	
16 Point Bold	→ วัตถุประสงค์ของการวิจัย
16 Point	
16 Point Bold	→ ขอบเขตของการวิจัย
16 Point	
นำเสนอให้ครอบคลุมเนื้อหา ลักษณะประชากร จำนวนประชากร การเลือกตัวอย่าง วิธีเลือกตัวอย่าง ขนาดตัวอย่าง และตัวแปรที่ศึกษา โดยอาจจะระบุช่วงระยะเวลาที่ศึกษาด้วย	
16 Point Bold	→ ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย
16 Point	



16 Point Bold	→ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
16 Point	{

- นำเสนอแนวคิดและทฤษฎีให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยพอสังเขปของตัวแปรทุกตัว และจำเป็นต้องอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ หลีกเลี่ยงการ"อ้างอิงโน" หรือหลีกเลี่ยงการอ้างอิงต่อ ๆ กันมา ควรใช้ต้นฉบับมาอ้างอิง

- นำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการอภิปรายผล

- นำเสนอให้มีความสัมพันธ์กันทั้งแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

16 Point Bold	→ กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

ภาพ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

16 Point Bold	→ สมมุติฐานของการวิจัย (ถ้ามี)
16 Point	{

16 Point Bold	→ ระเบียบวิธีวิจัย
16 Point	{

นำเสนอโดยอธิบายวิธีดำเนินการวิจัย ประชากรและตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล ควรอ้างอิงเจ้าของทฤษฎีที่ผู้เขียนอ้างถึงโดยตรง หลีกเลี่ยงการอ้างอิงต่อ ๆ กันมา เขียนให้กระชับ นำเสนอเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของบทความ



16 Point
Bold

→ ผลการวิจัย

16 Point

{

.....

.....

.....

นำเสนอข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิเคราะห์ และผลการวิเคราะห์ โดยอาจจะมีการนำเสนอในรูปแบบตาราง และการแปลความหมายอย่างกะทัดรัดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ตัวอย่างการนำเสนอในรูปแบบตาราง

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ข้อความ	$\bar{X}$	SD	แปลความหมาย

16 Point
Bold

→ การอภิปรายผล

16 Point

{

.....

.....

.....

- สรุปสาระประเด็นสำคัญ และอภิปรายผลในแง่มุมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานวิจัยให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ หากมีสมมุติฐานของการวิจัยควรอภิปรายรายชื่อ ข้อค้นพบที่ขัดแย้งหรือสอดคล้องกับงานวิจัยของงาน
- อภิปรายข้อจำกัดและข้อบกพร่องในการวิจัย รวมถึงการอภิปรายคุณประโยชน์ของงานวิจัย

16 Point
Bold

→ ข้อเสนอแนะ

16 Point

{

.....

.....

.....

นำเสนอข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัยสำหรับนำไปใช้ในเชิงทฤษฎีและการนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้



16 Point
Bold

→ References

เอกสารอ้างอิงใช้ภาษาอังกฤษตามรูปแบบ APA Style (7th ed.) มีวิธีการ ดังนี้

- การเรียงลำดับ ให้เรียงลำดับตามตัวอักษร ตั้งแต่ ก-ฮ แล้วตามด้วย A-Z

- การเขียนอ้างอิงประเภทหนังสือ (Book)

ชื่อ นามสกุล ผู้แต่ง. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

- การเขียนอ้างอิงประเภทวารสาร (Journal)

ชื่อ นามสกุล ผู้แต่ง. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. ชื่อวารสาร, ปีที่(ฉบับที่), หน้าแรกถึงหน้าสุดท้ายของบทความ.

- การเขียนอ้างอิงประเภท ดุษฎีนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ (Dissertation/Thesis)

ชื่อ นามสกุล ผู้แต่ง. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. หลักสูตรปริญญา, มหาวิทยาลัย.



**แบบเสนอบทความเพื่อตีพิมพ์
วารสารปรัชญาดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์**

เรียน บรรณาธิการวารสารปรัชญาดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์

ข้าพเจ้า ☐ นาย ☐ นาง ☐ นางสาว ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย).....

ชื่อ-นามสกุล (ภาษาอังกฤษ)

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน.....

หน่วยงานที่สังกัด.....

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้.....

หมายเลขโทรศัพท์.....Email.....

มีความประสงค์ขอส่งบทความ เรื่อง :

ชื่อบทความ (ภาษาไทย).....

.....

.....

ชื่อบทความ (ภาษาอังกฤษ).....

.....

.....

ประเภทของบทความ ☐ บทความวิชาการ ☐ บทความวิจัย

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้ ☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้า ☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าและผู้ที่จะระบุชื่อในผลงาน

บทความนี้ยังไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน และจะไม่นำไปเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารอื่นอีก

นับจากวันที่ข้าพเจ้าได้ส่งผลงานต้นฉบับนี้มายังบรรณาธิการวารสารโครงการปรัชญาดุสิตบัณฑิตทาง

สังคมศาสตร์ พร้อมนี้ ข้าพเจ้าได้ส่งต้นฉบับบทความ/แบบเสนอบทความ (ไฟล์ Word) และ (ไฟล์ PDF) ไปที่

Email : phdjournal.ru@gmail.com เรียบร้อยแล้ว

ลงชื่อ.....เจ้าของบทความ

(.....)

วันที่.....เดือน.....ปี.....



**โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง**
**Doctor of Philosophy Programs in Social Sciences
Ramkhamhaeng University**