



วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ISSN 2286-8860

ACADEMIC JOURNAL OF NORTH BANGKOK UNIVERSITY

▶ ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม – มิถุนายน 2559
▶ Vol.5 No.1 January – June 2016

www.northbkk.ac.th



วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
ACADEMIC JOURNAL OF NORTH BANGKOK UNIVERSITY

ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม – มิถุนายน 2559

Vol.5 No.1 January – June 2016

ISSN 2286-8860

วัตถุประสงค์

สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

- เพื่อเป็นเวทีเผยแพร่งานวิจัย และบทความทางวิชาการของนักศึกษา คณาจารย์ และนักวิจัย
- เพื่อกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุน ให้นักศึกษา อาจารย์ และนักวิจัย พัฒนางองค์ความรู้ในสาขาต่างๆ
- เพื่อเป็นสื่อกลางในการศึกษา ค้นคว้า และเป็นแหล่งวิทยาการความรู้ด้านต่างๆ

เจ้าของ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ที่ปรึกษาบรรณาธิการ

ดร.สิทธิพร ประเวติรุ่งเรือง

ศ.ดร.จรินทร์ ธานีรัตน์

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ที่ปรึกษาอาวุโส มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บรรณาธิการ

รศ.ดร.เสาวณีย์ สีขานันท์ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

กองบรรณาธิการ

ศ.ดร.สายหยุด จำปาทอง

ศาสตราจารย์พิเศษ ระดับ 11

ศ.ดร.จรรยา สุวรรณทัต

ศาสตราจารย์พิเศษ ระดับ 11

รศ.ดร.พิศมัย จารุจิตติพันธ์

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

รศ.ดร.ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผศ.ดร.สมยศ อวเกียรติ

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ผศ.ดร.ชลวิทย์ เจียรจิต

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผศ.ดร.ฤทธิชัย อ่อนมิ่ง

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผศ.สุรเดช บุญลือ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ดร.เฉลิมชัย วิโรจน์วรรณ

สำนักวิจัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ดร.เพ็ญพิสุทธิ์ ไชยกาญจน์

ข้าราชการบำนาญ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ดร.สุภาพร เข้มเฮง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ดร.นฤมล ศิริวงษ์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ดร.ณัฐญา นาคะสันต์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ดร.सानิต ศิริวิศิษฐ์กุล

สำนักวิจัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

อ.สรวิศ เฉลิมแสน

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

กำหนดตีพิมพ์เผยแพร่ ปีละ 2 ฉบับ

ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – มิถุนายน

ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม

ผลงานที่ปรากฏในวารสารฉบับนี้เป็นลิขสิทธิ์เฉพาะส่วนบุคคลของผู้เขียน
ซึ่งต้องรับผิดชอบต่อผลทางกฎหมายที่อาจเกิดขึ้นได้
และไม่มีผลต่อบรรณาธิการและกองบรรณาธิการ



วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ACADEMIC JOURNAL OF NORTH BANGKOK UNIVERSITY

ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม – มิถุนายน 2559

Vol.5 No.1 January – June 2016

ISSN 2286-8860

สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ (Peer Review)

ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
รศ.ดร.สุรัชย์ สิกขาบัณฑิต	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
รศ.ดร.ทองฟู ศิริวงศ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รศ.สมจิตร์ ล้วนจำเริญ	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร.ชนวรรธ ศรีระมย์	วิทยาลัยนครราชสีมา
ผศ.ดร.ทรงพร หาญสันติ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผศ.ดร.ปัญญา ธีระวิทย์เลิศ	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
ผศ.ดร.สุรพล บุญลือ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
ผศ.ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผศ.ดร.สิทธิชัย ธรรมเสนห์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ผศ.ดร.ภาคภูมิ ฤกษ์เมธ	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ดร.ปิยะพรรณ ช่างวัฒนชัย	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ดร.พีระพงษ์ สิทธิอมร	วิทยาลัยนครราชสีมา
ดร.อิศรภุช รินไธสง	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ดร.ดวงเดือน แซ่ตั้ง	มหาวิทยาลัยบูรพา
ดร.ฉันทนา เจริญศักดิ์	ผู้พิพากษาศาลชั้นต้น

บทบรรณาธิการ



วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ฉบับนี้ เป็นวารสารปีที่ 5 ฉบับที่ 1 ยังคงมุ่งเน้นการเผยแพร่ผลงานวิชาการและผลงานวิจัยของอาจารย์ นักการศึกษา นักวิจัย นักวิชาการ นิสิตนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และผู้สนใจทั่วไป ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ในรูปแบบของบทความวิชาการ บทความปริทัศน์ และบทความวิจัย ซึ่งนับว่าวารสารฉบับนี้จะเป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานวิจัย แนวคิด ข้อมูล ข้อคิดเห็นทางวิชาการ องค์ความรู้ในศาสตร์สาขาต่างๆ อันจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการได้อย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น นับเป็นแหล่งการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมที่สำคัญแหล่งหนึ่ง

กองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่า บทความในวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อท่านผู้อ่าน อีกทั้งยังสามารถเป็นสื่อทางความคิดระหว่างท่านกับสังคมได้อีกทางหนึ่งด้วย

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวณีย์ สิกขาบัณฑิต)

บรรณาธิการ

สารบัญ

บทความวิชาการ

- 1 “สมาร์ทคลาสรูม” ห้องเรียนในศตวรรษที่ 21 ในโครงการพัฒนาการเรียนรู้
แบบบูรณาการองค์ความรู้ด้านวิชาชีพด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ
และการสื่อสาร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- ผศ.ดร.สุรพล บุญลือ

บทความวิจัย

- 7 การพึ่งตนเองของวิสาหกิจชุมชนหัตถกรรมพื้นบ้าน กลุ่มจักสาน
ตำบลบางเจ้าฉ่า อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง
- ผศ.ดร.จินตนา กาญจนวิสุทธิ์
และคณะ
- 16 คุณลักษณะจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำองค์กรสู่ความสำเร็จ
- จิรภัทร ไตรเอกภาพ
ดร.สุพร เข้มเฮง
และ ดร.อิศรวิญญู รินไชสง
- 24 การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 5
- จุฑามาศ รักเมือง
- 32 การประยุกต์หลักธรรมศีล 5 ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักศึกษา
รุ่นที่ 8 โครงการมหาวิทยาลัยชีวิต มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
- ดร.ชุตติกาญจน์ เลาหะนาคิวงค์
- 38 การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ
เทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี
- ดร.ณัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ
- 46 ปัญหาการให้ความยินยอมในการใช้มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญา
ของเด็กและเยาวชน
- ธีรพันธ์ กำดารา
และ ผศ.ดร.วริยา ล้ำเลิศ
- 56 ความขัดแย้งและการบริหารการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ
- วิภาดา พวงเรืองศรี
ดร.สุพร เข้มเฮง
และ ผศ.ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์

**“สมาร์ตคลาสรูม” ห้องเรียนในศตวรรษที่ 21 ในโครงการพัฒนาการเรียนรู้
แบบบูรณาการองค์ความรู้ด้านวิชาชีพด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**

**“Smart Classroom” Classroom in the 21st Century in an Integrated Learning
with Professional Knowledge in Information and Communications Technology
Project, Office of the Vocational Education Commission**

ผศ.ดร.สุรพล บุญลือ¹

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้แบ่งการนำเสนอเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 บทนำเป็นความสำคัญของการก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นศตวรรษที่จะปรับเปลี่ยนการทำงานของคนในยุคนี้ ส่วนที่ 2 ทักษะและการทำงานของแรงงานในยุคนี้ที่ต้องมีทักษะต่างๆ มากขึ้น และเป็นจริง ส่วนที่ 3 แนวคิดในการจัดการห้องเรียนแบบสมาร์ตคลาสรูม และส่วนที่ 4 การประยุกต์ห้องเรียนยุคใหม่และแนวทางในการจัดการเรียนการสอนของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำสำคัญ: ห้องเรียนอัจฉริยะ, การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21, การอาชีวศึกษา

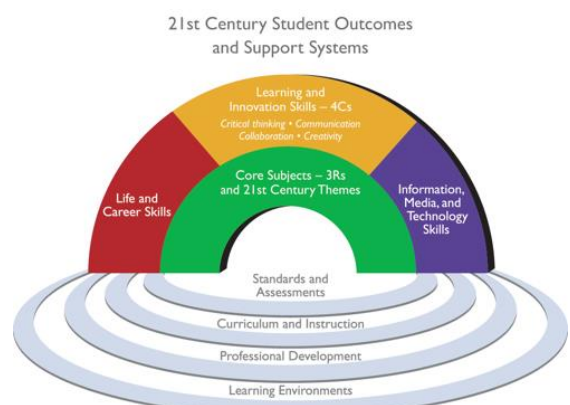
บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของบริบทในสังคมโลกทุกภาคส่วนสืบเนื่องจากการเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้การดำเนินชีวิตของคนในสังคมเปลี่ยนแปลงไป โลกในศตวรรษใหม่นี้ การพัฒนาในทุกภาคส่วนรวมถึงการทำงานจะเปลี่ยนไป ทุกที่จะเป็นแหล่งเรียนรู้และทุกที่จะเป็นที่ทำงานได้ คนทำงานในยุคนี้จำเป็นที่จะต้องใช้ทักษะใหม่ๆ เนื่องจากทักษะการทำงานในปี พ.ศ.2563 (Work Skills in 2020) จะเปลี่ยนไปมีสาเหตุเนื่องมาจาก

1) คนจะอายุยืนยาวขึ้น 2) ระบบของเครื่องจักรจะมี

ความซับซ้อนขึ้น 3) มีระบบในการตรวจจับแบบใหม่ๆ ทำให้เห็นง่ายและไม่ยากในการใช้ 4) สื่อหรือภาษาแบบใหม่ๆจะมาแทนตัวอักษรในการสื่อสาร ทำให้เข้าใจได้มากกว่าตัวอักษร 5) โครงสร้างของสังคมจะถูกนำมากำหนดการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ 6) โลกจะเป็นเป้าหมายของการทำงาน ในทุกภูมิภาค สามารถเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้นำในการผลิตได้ ไม่ได้ผูกขาดแค่ประเทศชั้นนำเท่านั้น

การเรียนรู้ก็เช่นกัน วิจารย์ พานิช (2556) กล่าวว่า กลุ่มP21 ซึ่งเป็นบริษัทชั้นนำของธุรกิจในปัจจุบันได้กล่าวถึงทักษะในการทำงานในยุคนี้จำเป็นจะต้องมีการปรับเปลี่ยนผู้เรียนให้ก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนจำเป็นจะต้องมีทักษะต่างๆ ที่เรียกกันว่า “ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21” (ดังภาพประกอบ 1) คือ 3R4C



ภาพประกอบ 1 ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (ที่มา: <http://www.qlf.or.th/>)

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
คณะทำงานโครงการพัฒนาการเรียนรู้แบบบูรณาการองค์ความรู้ด้านวิชาชีพด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3R4C เป็นตัวอักษรย่อจากคำที่มีความหมายดังนี้
 R1: Reading (การอ่าน) เพราะเพียงแค่อ่านหาในอินเทอร์เน็ตก็จะพบกับข้อมูลมหาศาล ดังนั้นผู้เรียนจำเป็นที่จะต้องอ่านเพื่อค้นหา เพื่อเชื่อมโยง เพื่อจับประเด็น และเพื่อสรุป นอกจากนี้แล้วตัวอักษร R ต่อมาคือ R2: wRiting (การเขียน) นับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง เพราะการสื่อสารโดยการเขียนเป็นส่วนสำคัญของการสืบค้น การยอมรับ และการเผยแพร่ และ R ตัวที่สาม คือ R3: aRithmetic (คณิตศาสตร์) คือการคิดคำนวณ การวางแผน การวิเคราะห์ ส่วน 4C จะประกอบไปด้วย C1: Critical Thinking (การคิดวิเคราะห์) เพราะการทำงานในยุคหน้าทุกคนจะต้องคิดวิเคราะห์เองโดยใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ความเหมาะสมจากข้อมูลต่างๆ C2: Communication (การสื่อสาร) คนในยุคหน้าจะต้องสื่อสารเป็นรวมถึงใช้เครื่องมือต่างๆ ในการสื่อสารได้ C3: Collaboration (การร่วมมือ) ในยุคหน้าการทำงานจะต้องทำเป็นทีม ดังนั้นการทำงานร่วมกันจึงเป็นสิ่งสำคัญ C4: Creativity (ความคิดสร้างสรรค์) ซึ่งการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ จะทำให้หน่วยงานหรือองค์กรอยู่รอดได้ การทำอะไรซ้ำๆ เดิมจะไม่เป็นการพัฒนาทั้งตนเองและหน่วยงานเลย

ทักษะและการทำงานของแรงงานในศตวรรษที่ 21

ความต้องการของแรงงานในอนาคตพบว่า 5 อันดับแรกที่นายจ้างต้องการ ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ความต้องการของแรงงานในอนาคต (ที่มา: <http://www.qlf.or.th/>)

จากภาพแสดงให้เห็นความต้องการของแรงงานในอนาคตต้องประกอบด้วย 1) คนที่มีความคิดวิเคราะห์ 2) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้ 3) มีทีมงานที่ดีทำงาน

ร่วมกับคนอื่นได้ 4) มีความคิดสร้างสรรค์คิดนวัตกรรมใหม่ได้ และสุดท้าย 5) จะต้องมีความสามารถที่หลากหลาย

แนวคิดในการจัดการห้องเรียนแบบสมาร์ตคลาสรูม

เมื่อปีค.ศ. 2013 ประเทศสิงคโปร์ได้กำหนดแผนพัฒนาประเทศให้กลายเป็น "ชาติอัจฉริยะ" หรือ "สมาร์ตเนชั่น" เป็นชาติแรกของโลก เป็นการหลอมรวมของคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต โครงการนี้จะสำเร็จด้วยเทคโนโลยีการบริหารข้อมูลขนาดใหญ่ ทำให้จำแนกความต้องการของประชากรได้อย่างชัดเจน ผลสานกับการเกิดของอินเทอร์เน็ตทุกที่ (Internet of thing) ดังนั้นการพัฒนาผู้เรียนเพื่อพัฒนาไปสู่การจัดการเรียนการสอนในลักษณะที่จะก่อให้เกิดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้ทัน การจัดสภาพแวดล้อมหรือการจัดวิธีการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ จึงเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนเพื่อให้เกิดทักษะตามเป้าหมายได้จะต้องเริ่มที่ห้องเรียนอัจฉริยะ (Smart Classroom) ซึ่งเป็นการพัฒนาห้องเรียนเพื่อให้เกิดการส่งเสริมทักษะที่จำเป็น คำว่า "ห้องเรียนอัจฉริยะ" หรือ Smart Classroom มีชื่อที่มีความหมายที่เหมือนกันหรือใกล้เคียงกันหลายชื่อ ตามจุดประสงค์ของการใช้ เช่น Electronic Classroom (e-Classroom), e-Learning Classroom, Virtual Classroom, Collaborative Classroom, Computer Classroom หรือ ICT Room เหล่านี้ ล้วนแล้วแต่เป็นการจัดการเรียนการสอนที่คล้ายๆกันแต่มีความหมายในรายละเอียด และโยชนี่ใช้สอยทางการเรียนในลักษณะสำคัญที่แตกต่างกันออกไป ห้องเรียนอัจฉริยะ มีแนวคิดหลักหรือมโนทัศน์ (Concept) ดังที่ ฮวง และคณะ (Huang et.al. 2014) ได้ใช้ตัวอักษรแรกของคำมารวมกัน ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 ความหมาย SMART Classroom (ที่มา: Huang et.al. 2014)

คำว่า “SMART” มาจากความหมายในตัวอักษรนั้นๆ ดังนี้

S: Showing มิติของความสามารถในการนำเสนอข้อมูลสารสนเทศในการเรียนการสอน ผ่านสื่อเทคโนโลยีต่างๆ อย่างทันทีและชัดเจน ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่เรียกว่า “คุณลักษณะทางปัญญา (Cognitive Characteristic)

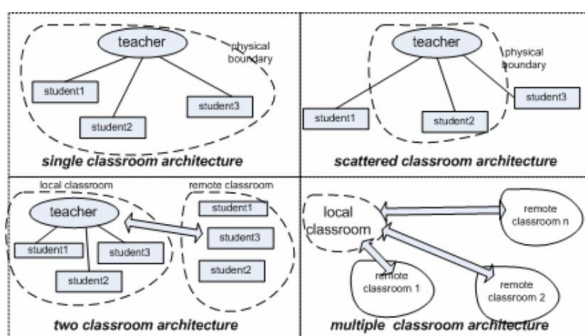
M: Manageable มิติด้านความสามารถในเชิงบริหารจัดการซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวนี้เป็นการบริหารจัดการด้านสื่อ วัสดุอุปกรณ์ การจัดระบบการสอนรวมทั้งแหล่งทรัพยากรและสภาพแวดล้อมของการเรียนในห้องเรียนอัจฉริยะ

A: Accessible มิติด้านความสามารถในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลทางการเรียนรู้ ผ่านช่องทางต่างๆ ที่มีอยู่หลากหลาย

R: Real-time Interactive มิติในเชิงปฏิสัมพันธ์ในการสร้างประสบการณ์ทางการเรียนการสอนโดยครูรวมทั้งการเรียนรู้ผ่านสื่อเทคโนโลยีหรือคอมพิวเตอร์เชิงโต้ตอบในห้องเรียนอัจฉริยะ

T: Testing มิติด้านการทดสอบซึ่งเป็นการประเมินหรือตรวจสอบเชิงคุณภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนหรือการตรวจสอบพฤติกรรมทางการเรียนจากการใช้ห้องเรียนอัจฉริยะ

นอกจากนี้แล้วพิชวาและนิชานธา (Pishva;& Nishantha. 2008) แห่งมหาวิทยาลัย Ritsumeikan Asia Pacific University ในประเทศญี่ปุ่น ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับห้องเรียนอัจฉริยะโดยกำหนดการออกแบบสถาปัตยกรรมของการสื่อสารของห้องเรียนอัจฉริยะว่าสามารถออกแบบและจำแนกออกเป็น 4 ลักษณะ (ภาพประกอบ 5) ดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 5 สถาปัตยกรรมของห้องเรียนอัจฉริยะ

(ที่มา: Pishva and Nishantha. 2008: 55)

1. โครงสร้างแบบห้องเรียนอิสระ (Single Classroom Architectures) เป็นการออกแบบห้องเรียนที่มีลักษณะเป็นอิสระไม่เชื่อมโยงกับห้องเรียนอื่นๆ เน้นการเรียนรู้และการนำเสนอในห้องเพื่อสร้างประสบการณ์ให้ผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะต่างๆ ทั้งช่วยสร้างบรรยากาศทางการเรียนการสอนให้เกิดความสนุกสนาน โดยมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ ผู้เรียนจะใช้คอมพิวเตอร์พกพาเชื่อมต่อกับระบบอินเทอร์เน็ตในการค้นหาและนำเสนอ หรือใช้กล้องถ่ายภาพ การเรียนลักษณะนี้ ผู้เรียนมักจะเรียนเป็นกลุ่มและร่วมกันทำกิจกรรมต่างๆ และนำเสนอไปยังจอภาพ ซึ่งเน้นทักษะการค้นคว้า และทักษะการสื่อสารเป็นสำคัญ ในห้องเรียนมักจะมีกระดานอัจฉริยะ หรือสมาร์ทบอร์ด จอฉายภาพขนาดใหญ่ ซึ่งในปัจจุบันห้องเรียนแบบนี้ส่วนใหญ่มักจะมีลักษณะดังกล่าวอย่างชัดเจน หรือมีการปรับเปลี่ยนตามอุปกรณ์ที่มีแต่จะเน้นการนำเสนอและการเข้าถึง

2. โครงสร้างแบบห้องเรียนแผ่ขยาย (Scattered Classroom Architectures) เป็นรูปแบบการกระจายเนื้อหาไปยังที่ต่างๆ หรือที่อยู่อาศัยของผู้เรียนรายบุคคลที่แตกต่างกัน เป็นการเข้าถึงห้องเรียนจากภายนอก อาจเป็นการจัดการถ่ายทอดการเรียนการสอนจากห้องเรียนจริงไปยังบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต หรือนำเนื้อหาไปใส่ไว้ในระบบให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองจากภายนอกห้องเรียน หรือนอกเวลาเรียนก็ได้โดยผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และเรียนผ่านห้องเรียนเสมือนด้วยระบบภาพและเสียง การเรียนรูปแบบนี้ผู้เรียนสามารถที่จะเรียนรู้ได้ทุกแห่งและทุกเวลา เป็นการเรียนทางไกล(Online Learning) หรือห้องเรียนเสมือนจริง (Virtual Classroom) ได้

3. โครงสร้างแบบคู่ขนานสองห้อง (Two – Classes Architectures) เป็นรูปแบบที่สร้างขึ้นเพื่อขยายการเรียนและเชื่อมโยงการเรียนระหว่างห้องเรียนหลักและห้องเรียนที่จัดการศึกษาร่วมกันได้ เป็นการเรียนที่ผู้สอนและผู้เรียน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียนอัจฉริยะร่วมกันและในขณะเดียวกันก็ส่งผ่านหรือถ่ายทอดประสบการณ์ทางการเรียนผ่านไปยังห้องเรียนทางไกลอีกแห่งหนึ่ง (Remote Classroom) เพื่อให้ผู้เรียนทางไกลได้เรียนรู้ประสบการณ์เดียวกันและ

เรียนร่วมกันเป็นรูปแบบห้องเรียนทางไกล ที่ใช้กับการเรียนการสอนแบบร่วมกันในปัจจุบัน

4. โครงสร้างแบบหลายห้องร่วมกัน (Multiple Classroom Architecture) เป็นรูปแบบห้องเรียนอัจฉริยะที่สร้างขึ้นเพื่อถ่ายทอดการเรียนการสอนไปยังห้องเรียนอื่นๆ หลายห้อง ทำให้เกิดการเรียนการสอนร่วมกันหรือเรียนเหมือนกัน หากแต่การสื่อสารอาจไม่สมบูรณ์เช่นแบบที่สาม

ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นในโครงสร้างใด มีลักษณะใด ห้องเรียนอัจฉริยะก็สามารถนำมาใช้งานเพื่อจัดการเรียนการสอนในบริบทต่างๆ ตามต้องการได้ดี

การประยุกต์ห้องเรียนยุคใหม่

จากแนวคิดดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สุรศักดิ์ ปาเฮ. 2013) ได้สังเกตเห็นคุณลักษณะของห้องเรียนอัจฉริยะ จึงได้นำแนวทางมาประยุกต์ใช้กับห้องเรียนของวิทยาลัยเทคนิคประจำจังหวัดทุกแห่ง และได้มอบหมายให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี วิจัยและออกแบบการจัดการเรียน ซึ่งมหาวิทยาลัยฯ ได้นำแนวทางของการจัดสภาพแวดล้อมและโครงสร้างทางการติดต่อสื่อสารมาใช้ โดยใช้หลักการทั้ง 4 ร่วมกับระบบต่างๆ มาจัดทำ “โครงการพัฒนาการเรียนรู้อย่างบูรณาการองค์ความรู้ด้านวิชาชีพด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร” เป็นการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการเรียนการสอน

“โครงการพัฒนาการเรียนรู้อย่างบูรณาการองค์ความรู้ด้านวิชาชีพด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร” (สุรพล บุญลือ. 2556) มีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้ 1) เพื่อลดความแตกต่างกันในการเรียนการสอนและสร้างความเท่าเทียมกันด้านการศึกษาและเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ 2) เพื่อขยายพื้นที่การศึกษา ก่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ด้านวิชาการไปยังพื้นที่ต่างๆ และรวบรวมความรู้จากสถานที่ต่างๆ กลับมาไว้ส่วนกลางได้ 3) เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ในการพัฒนาการเรียนการสอนผู้สอนนับได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าการที่จะให้ผู้สอนไปบรรยายหรือเดินทางไปสอนที่ต่างๆ อาจทำให้เกิดความขาดใน ห้องเรียนหรือในสถาบันของตนเอง และ 4) เพื่อเป็นการ

แก้ปัญหาการใช้ทรัพยากรซ้ำซ้อน เนื่องจากการผลิตสื่อหรือการสร้างสรรค์ผลงานต่างๆ เพื่อใช้ในการเรียนการสอนหากทุกผลิตกันเองก็จะซ้ำซ้อนกันหากมีการแบ่งปันหรือเผยแพร่ไปจะทำให้เป็นแนวทางกับผู้ที่สอนร่วมกันหรือช่วยกันในการผลิตสื่อต่างได้

การออกแบบระบบการจัดการเรียนการสอนในโครงการนี้จะประกอบไปด้วยโครงการทั้งหมด 7 ส่วน ได้แก่

1. การจัดทำองค์ความรู้พร้อมระบบจัดเก็บองค์ความรู้ เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์ได้ทุกเวลาผ่านระบบโทรทัศน์แบบ IP (IPTV) ซึ่งสามารถทำได้ทั้งการถ่ายทอดสดวีดิทัศน์ (Live Video) และแบบวีดิทัศน์ตามประสงค์ (Video on Demand)

2. การจัดทำห้องเรียนอิเล็กทรอนิกส์รองรับการพัฒนาการเรียนการสอน

3. การจัดทำสื่อการเรียนการสอนแบบอิเล็กทรอนิกส์ระบบออนไลน์

4. การจัดทำระบบ Video Conference เพื่อติดต่อสื่อสารระหว่างส่วนกลางกับสถานศึกษาในส่วนภูมิภาค และระหว่างสถานศึกษากับสถานศึกษา รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกัน

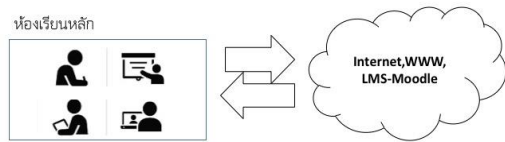
5. การสร้างระบบถ่ายทอดสัญญาณและการผลิตสื่อแบบเคลื่อนที่

6. การสร้างระบบใบรับรองผลการดำเนินกิจกรรมนักเรียนอาชีวศึกษา (activity transcript)

7. การสร้างระบบซอฟต์แวร์การบริหารจัดการการศึกษาผ่านระบบเครือข่าย (e-Learning)

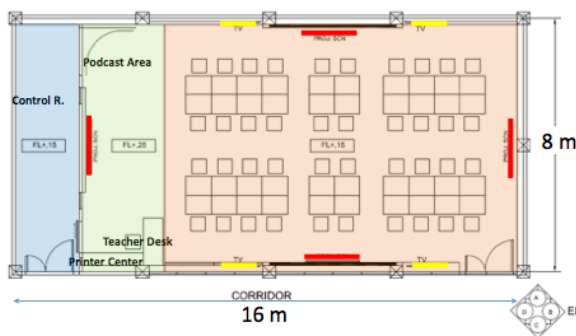
การจัดทำห้องเรียนอิเล็กทรอนิกส์รองรับการพัฒนาการเรียนการสอนนั้น ก็คือ ห้องเรียนแบบ Smart Classroom หรือ ห้องเรียนอัจฉริยะนั่นเอง ซึ่งกระบวนการออกแบบได้นำแนวคิดของ พิชวาและนิชานธา (Pishva; & Nishantha. 2008) ในการพัฒนาห้องเรียนอัจฉริยะ ดังนี้

1. ห้องเรียนแบบอิสระ (Single Classroom Architectures) ในการออกแบบการเรียนการสอนได้ใช้ห้องเรียนอัจฉริยะ ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 ห้องเรียนแบบอิสระ

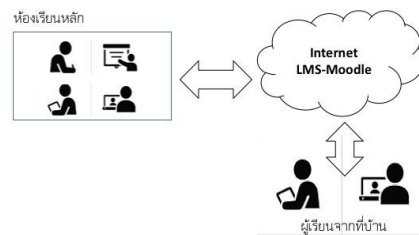
การจัดการในห้องเรียนของวิทยาลัยเทคนิคต่าง ๆ จะประกอบไปด้วยสื่อทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ โดยมีจอภาพโปรเจคเตอร์ขนาด 80 นิ้ว ทั้งสี่ด้าน ได้แก่ ด้านหน้าห้อง ด้านข้างทั้งสองข้างและด้านหลัง (ดังภาพประกอบ 7) ซึ่งผู้สอนในห้องเรียนจะสามารถเลือกแหล่งสัญญาณ หรือข้อมูลเนื้อหาในการนำเสนอที่แตกต่างกันได้โดยผ่านอุปกรณ์ควบคุม ที่อยู่ด้านหน้าห้องเรียนดังนั้นผู้สอนสามารถนำเสนอต่าง ๆ มาเปรียบเทียบกับให้เห็นในแต่ละจอได้ และผู้เรียนก็สามารถนำเสนอเนื้อหาหรือผลงานของกลุ่ม โดยผู้เรียนจะนั่งในลักษณะการเรียนแบบกลุ่ม และจะมีคอมพิวเตอร์กลุ่มละเครื่อง เพื่อใช้ในการสืบค้นการสรุป การทำเอกสาร การนำเสนอ และการสื่อสาร เป็นการออกแบบที่มีลักษณะทางกายภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้และสร้างประสบการณ์ให้ผู้เรียนมีการทำงานเป็นกลุ่มและการทำกิจกรรมร่วมกันเป็นทีม



ภาพประกอบ 7 ผังการจัดห้องเรียน

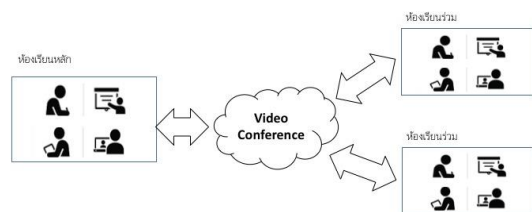
2. ห้องเรียนแบบขยาย (Scattered Classroom Architectures) การออกแบบห้องเรียนอัจฉริยะในลักษณะนี้ เป็นการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มเติมหรือขยายการเรียนการสอนของห้องเรียนออกไปยังเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (ดังภาพประกอบ 8) นั่นคือผู้เรียนสามารถที่จะเรียนรู้เนื้อหาต่าง ๆ นอกห้องเรียนได้จากที่บ้าน หรือจากห้องคอมพิวเตอร์ ซึ่งการจัดการเรียนการสอนในลักษณะนี้ เป็นการผสมผสานกันระหว่างการจัดทำสื่อการเรียนการสอนแบบอิเล็กทรอนิกส์ระบบ

ออนไลน์และระบบซอฟต์แวร์การบริหารจัดการการศึกษาผ่านระบบเครือข่าย (E-Learning)



ภาพประกอบ 8 ห้องเรียนแบบขยาย

3. ห้องเรียนในลักษณะเชื่อมโยงจุดต่อจุด (Point-to-Point, Two – classes Architectures) เป็น การจัดการเรียนการสอนระหว่างห้องเรียนร่วมกันสองถึงสี่ห้อง โดยที่ห้องเรียนหลัก และห้องเรียนร่วมจะอยู่ในที่ที่ต่างกัน แต่สามารถจะติดต่อกันได้ โดยผ่านระบบวิดีโอคอนเฟอร์เรนซ์ (ดังภาพประกอบ 9) จากห้องเรียนหลักไปยังห้องเรียนร่วมที่มีการจัดการเรียนร่วมกันในระบบที่ออกแบบไว้

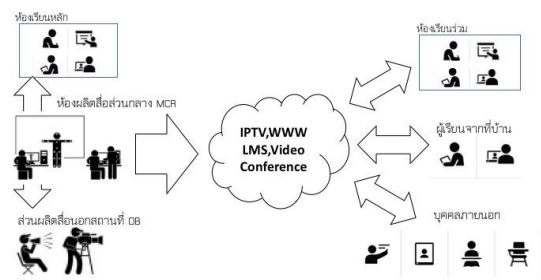


ภาพประกอบ 9 ห้องเรียนในลักษณะเชื่อมโยงจุดต่อจุด

และหากต้องการในลักษณะที่มากกว่านั้น จะต้องเชื่อมโยงเข้าสู่ส่วนกลางก่อน ผู้เรียนที่อยู่ห้องเรียนหลัก และห้องเรียนร่วมสามารถที่จะพูดคุยแลกเปลี่ยนและทำกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกันได้ เช่นเดียวกับการอยู่ในสถานที่เดียวกัน โดยผู้สอนจะต้องจัดการสอนในลักษณะที่เรียกว่า การสอนเป็นทีม (Team Teaching) และผู้เรียนจะใช้ลักษณะการเรียนแบบร่วมกันหรือร่วมมือ (Collaborative Learning) จะเป็นการใช้ทรัพยากรผู้สอนร่วมกัน แลกเปลี่ยนความรู้กันและร่วมกันในการจัดกิจกรรมต่างๆ

4. โครงสร้างแบบหลายห้องร่วมกัน (Multiple Classroom Architecture) เป็นการจัดการเรียนการสอนที่ก่อให้เกิดความหลากหลายในการเรียนการสอน การทำกิจกรรม หรือการประชุมร่วมกัน (ดังภาพประกอบ 10) การออกแบบในลักษณะนี้ จะมีการผลิตจากสตูดิโอ

ในส่วนกลางหรือห้องเรียนในส่วนภูมิภาคต่างๆ หรือจาก
 ผลิตตรายการนอกสถานที่ แล้วส่งสัญญาณมาส่วนกลาง
 ซึ่งจะทำการผสมรายการจากที่ต่างๆ เข้าด้วยกัน และ
 ถ่ายทอดสัญญาณไปยังห้องเรียน ด้วยระบบถ่ายทอด
 โทรทัศน์บนอินเทอร์เน็ต (IPTV) ดังนั้นทุก
 วิทยาลัยเทคนิคต่างๆ หรือบุคคลภายนอกสามารถเข้า
 มาศึกษาเรียนรู้ไปได้พร้อมกันทั้งในห้องเรียน และนอก
 ห้องเรียนได้



ภาพประกอบ 10 โครงสร้างแบบหลายห้องร่วมกัน

จากการนำการจัดการเรียนการสอนที่ผ่านมา
 พบว่าห้องเรียนอัจฉริยะมีปัจจัยหลายอย่าง ที่ส่งผลต่อ
 ความสำเร็จเช่นการจัดการเรียนการสอน และการทำ
 กิจกรรมร่วมกันของครูผู้สอน, ช่องทางในการสื่อสาร
 ระหว่างสื่อและเนื้อหาในการเรียนการสอน หรือแม้แต่ตัว
 ผู้เรียนเอง จะเห็นได้ว่าไม่ว่าจะเป็นห้องเรียนอัจฉริยะ
 หรือห้องเรียนธรรมดา สิ่งที่สำคัญที่สุดของการเรียนการ
 สอนร่วมกัน คือ ครูผู้สอน เนื้อหาการสอน กิจกรรมหรือ
 วิธีการสอน และสุดท้ายก็คือตัวผู้เรียนนั่นเอง จะต้องม
 ีส่วนร่วมและเปลี่ยนวิธีการเรียน โดยจะต้องนำลักษณะ
 ของคนในศตวรรษที่ 21 มาเป็นแนวทางในการพัฒนา
 ตนเองเพราะผู้เรียนจะต้องไปเป็นผู้ที่ทำงานและอยู่ใน
 ศตวรรษที่ 21 อย่างแน่นอน

บรรณานุกรม

- วิจารณ์ พานิช. (2556). การสร้างการเรียนรู้
 สู่ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ส.เจริญการ
 สุรพล บุญลือ. (2556). เอกสารประกอบการนำเสนอ
 โครงการพัฒนาการเรียนรู้อย่างบูรณาการองค์
 ความรู้ด้านวิชาชีพด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ
 และการสื่อสารสำนักงานคณะกรรมการการ
 อาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
 พระจอมเกล้าธนบุรี

สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2013). **Smart Classroom: ห้องเรียน
 อัจฉริยะ**. (ออนไลน์) สืบค้นจาก
http://www.prapariyat.com/_files_school/7066010401/news/7066010401_1_20150324-145122.pdf.

Huang, R.; Hu, Y.; Yang, J.; & Xiao, G. (2014).
**The Functions of Smart Classroom in
 Smart Learning Age.** [Online] Available
 from <http://www.lsl.nic.edu.sg/icce2012/wp-content/uploads/2012/12/C4-3-162.pdf> (July
 15, 2014)

Pishva, D.; & Nishantha, G.G.D. (2008). “**Smart
 Classrooms for Distance Education and
 their Adoption to Multiple Classroom
 Architectures**”. *Journal of Networks*. Vol.3,
 No.5 (May 2008) pp.: 54 – 64.

การพึ่งตนเองของวิสาหกิจชุมชนหัตถกรรมพื้นบ้าน กลุ่มจักสาน ตำบลบางเจ้าฉ่า อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง

Self-Supporting of Basketry Groups of Community Enterprises in Bangchaocha Sub-District, Phothong District, Angthong Province

ผศ.ดร.จินตนา กาญจนวิสุทธิ¹ ผศ.ดร.อนุชัย รามวงษ์² ผศ.ดร.นำชัย เลวลัย³

วิมลพิภา เฝางามพันธ์⁴ กัญยรัตน์ หอมเศรษฐี⁵ รินสุข อุ่นพิกุล⁶ อารดา มุ่งดี⁷ ธัญญรัตน์ ปรีดิเวชพงษ์⁸

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพึ่งตนเองของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มจักสาน ตำบลบางเจ้าฉ่า อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง กลุ่มเป้าหมายคือ ประธานวิสาหกิจชุมชนกลุ่มจักสาน จำนวน 8 คน เลือกเฉพาะกลุ่มที่ได้รับการคัดสรรเป็นสุดยอดหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ไทย ปี พ.ศ. 2553 ในระดับ 3-5 ดาว เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบสังเกต และแบบบันทึกภาคสนาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษการพึ่งตนเอง พบว่า (1) วิสาหกิจชุมชนมีการนำเทคโนโลยีพื้นบ้านมาผสมผสานกับภูมิปัญญาสากลในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ และพัฒนารูปแบบการจักสานเครื่องมือในงานหัตถกรรมของกลุ่ม (2) มีการลดต้นทุน หรือลดรายจ่าย เป็นการสร้างงานและสร้างรายได้ให้แก่กลุ่มฯ อย่างต่อเนื่อง (3) ใช้ทรัพยากรอย่างสมดุล รู้คุณค่า มีการอนุรักษ์ ฟื้นฟูหรือดูแลทรัพยากรให้คงอยู่อย่างยั่งยืน และใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (4) มีความภาคภูมิใจ มีความเชื่อมั่นในการดำเนินงาน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ใช้หลักธรรมาภิบาล มีศรัทธาในการพึ่งตนเอง และ (5) มีความสามัคคี มีความเคารพซึ่งกัน และมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม มีทุนทางสังคม มีขนบธรรมเนียมประเพณี

วัฒนธรรม ที่ไม่ทอดทิ้งรากเหง้าของวัฒนธรรมดั้งเดิมของเครื่องจักสาน

คำสำคัญ: การพึ่งตนเอง, หัตถกรรมจักสานพื้นบ้าน, วิสาหกิจชุมชน

Abstract

The objective of this research was to study the self-supporting of basketry groups of community enterprises in Bangchaocha Sub-District, Phothong District, and Angthong Province. The target group was 8 basketry product community enterprise leaders which were selected from the 3-5 star winners OTOP in the year 2010. The instrument used in this research were interview form, observation form, and field note form. Content analysis was used to analyze the data.

The results were as follows. The self-supporting was found that; (1) Community enterprise brings local technology to combine with modern wisdoms for developing the product, the form of basketry, and the tools for handcraft of the groups. (2) Reduce the cost and payment, to help

^{1, 2} อาจารย์ประจำ สาขาวิชาพัฒนาอาชีพศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

³ อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

^{4, 5, 6, 7, 8} นักศึกษาสาขาวิชาพัฒนาอาชีพศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

creating jobs and incomes continuingly for the groups. (3) Use local resources equally, understand their values, keep the conserving, renovating and well looking after resources sustainable and maintain using the most benefit. (4) Being proud, confident to do this career, care and share together, using good governance, having faith in self-supporting, and (5) Having harmony connection, respectfully to others, participate in activities, having social wealth, keeping tradition and culture by not abandoning the old culture root of the basketry handcraft.

Keywords: Self-Supporting, Local Basketry Hand Craft, Community Enterprise

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

งานหัตถกรรมพื้นบ้านจักสาน เป็นงานศิลปหัตถกรรมที่มีความประณีตงดงาม ในเชิงศิลปะ เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ชุมชนมีการประกอบอาชีพหัตถกรรมท้องถิ่นมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน และมีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยเฉพาะการพัฒนาที่มีรากฐานมาจากฐานทรัพยากรท้องถิ่น ฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น และฐานกลุ่มคนในท้องถิ่น ความรู้ด้านหัตถกรรมเหล่านี้นำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจที่มาจากระบบเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ (Creative Economy) มิใช่เพียงการพัฒนาอาชีพให้กับกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องในชุมชนท้องถิ่นเท่านั้น การใช้ฐานทรัพยากรท้องถิ่นในพื้นที่ เพื่อนำมาใช้ในการผลิตผลิตภัณฑ์ต่างๆ ก็มีความสำคัญ (บุญชร แก้วส่อง. 2555) ในการผลิตหัตถกรรมพื้นบ้านจักสานนั้น ชุมชนส่วนใหญ่ขาดความรู้และการพัฒนาเกี่ยวกับเครื่องมือพื้นฐาน เครื่องใช้หรืออุปกรณ์ที่นำมาใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสมกับชุมชน ขาดการผสมผสานหรือการคิดแบบองค์รวม และยังขาดการสนับสนุนการเผยแพร่

หรือประชาสัมพันธ์กับภายนอก (รังสรรค์ พยัคฆ์-พิพัฒน์กุล; สุนันท์ สีสังข์; และพรชุลี นิลพิเศษ. 2555) ซึ่งต้องมีการพัฒนาหรือปรับปรุงการผลิตเครื่องจักสานอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากเครื่องจักสานมีเอกลักษณ์เฉพาะถิ่นที่แตกต่างกันไป ลักษณะเฉพาะถิ่นของเครื่องจักสานเหล่านั้น สะท้อนให้เห็นสภาพภูมิศาสตร์และวัฒนธรรมของแต่ละท้องถิ่น เครื่องจักสานจึงเป็นศิลปหัตถกรรมที่มีคุณค่า ในฐานะที่เป็นหลักฐานทางประวัติศาสตร์ของชุมชนท้องถิ่นต่าง ๆ และทำให้คนในชุมชนมีอาชีพจากภูมิปัญญาที่สืบทอดมาจากบรรพบุรุษ เพราะจักสานเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สำคัญมีผลต่อเศรษฐกิจของชุมชน คือทำให้ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้น การผลิตผลิตภัณฑ์เป็นไปตามสภาพของสังคมแต่ละยุคสมัย ซึ่งปรับเปลี่ยนไปตามสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย (มนตรา พงษ์นิล. 2548) และการพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์จักสานต้องให้มีความทันสมัย มีการสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผลิตภัณฑ์ เพื่อให้เป็นที่ต้องการของตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผลิตภัณฑ์ที่มีความประณีต สวยงาม รูปแบบมีการผสมผสานระหว่างภูมิปัญญากับเอกลักษณ์ความเป็นไทย และสร้างความแตกต่างเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและตรงตามความต้องการของสังคมมากขึ้น

วิสาหกิจชุมชนหัตถกรรมพื้นบ้านกลุ่มจักสานของตำบลบางเจ้าฉ่า อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง มีกลุ่มจักสานหลายกลุ่มที่แต่ละกลุ่มมีการรวมตัวกันเป็นสมาชิกในรูปแบบคณะกรรมการ และมีการจดทะเบียนวิสาหกิจชุมชน มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างหลากหลายและทันสมัยตรงตามความต้องการของตลาด และมีการสร้างความแตกต่างของผลิตภัณฑ์ให้มีความน่าสนใจเพื่อเป็นทางเลือกใหม่แก่ผู้บริโภค อันเนื่องมาจากการแข่งขันทางการตลาดค่อนข้างสูง สามารถส่งออกขายต่างประเทศได้ (กัลยาณี ปฎิมาพรเทพ. 2548) วิสาหกิจชุมชนกลุ่มจักสานที่รวมกลุ่มกันผลิตงานจักสานจากไม้ไผ่เพื่อนำไปจำหน่ายในสถานที่หรือตลาดต่าง ๆ แต่ละกลุ่มต้องสามารถพึ่งตนเองได้ทั้ง 5 ด้าน ที่เรียกว่า TERMS มี

องค์ประกอบที่สำคัญคือ การพึ่งตนเองด้านเทคโนโลยี (Technology) ที่ต้องสร้างความสมดุลระหว่างทางเทคโนโลยีเก่าและใหม่ เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว เทคโนโลยีที่เข้ามาใหม่มีทั้งดีและไม่ดี วิสาหกิจชุมชนต้องแยกแยะบนพื้นฐานของภูมิปัญญาชาวบ้าน และเลือกใช้ที่สอดคล้องกับความต้องการ และสภาพแวดล้อมของประเทศ ด้านเศรษฐกิจ (Economy) ต้องมีรายได้จากการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน มีเงินออมเพิ่มขึ้น มีสถานะการเงินคล่องตัว และมีความสมดุลระหว่างการดำเนินงานกับกิจกรรมที่มีกำไร มีความเจริญรุ่งเรืองก้าวหน้า และมีการจัดสรรผลประโยชน์และสวัสดิการแก่สมาชิกและชุมชน ด้านทรัพยากร (Resource) ต้องมีทรัพยากรของชุมชน เพื่อใช้ในการผลิตเป็นหลัก รู้จักใช้อย่างรู้คุณค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ในการบริหารจัดการทรัพยากรในชุมชนเป็นแบบมีส่วนร่วม มีการใช้ประโยชน์ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรในชุมชนอย่างยั่งยืน ด้านจิตใจ (Mind) ต้องมีความเชื่อมั่น มีความภูมิใจในการดำเนินงาน หรือทำกิจกรรมมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ทำตนให้เป็นที่พึ่งแห่งตน มีจิตสำนึกที่ดี สร้างสรรค์ให้ตนเองและธรรมชาติโดยรวม มีจิตใจเอื้ออาทร ประนีประนอม เห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และด้านสังคมวัฒนธรรม (Socio-Cultural) มีความสามัคคีมีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือทำกิจกรรมของกลุ่มฯ มีอำนาจต่อรองทางด้านการผลิตการตลาด ได้รับการยอมรับหรือการสนับสนุนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และมีการสร้างคนรุ่นใหม่ เพื่อพัฒนาองค์กร (สุเมธ ตันติเวชกุล. 2541; สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2544; สุกัญญา อธิปอนันต์ และคณะ. 2550; ครรชิต พุทธิโกษา. 2554) วิสาหกิจชุมชนกลุ่มจักสานร่วมกันดำเนินงานหรือกิจกรรมเพื่อการสร้างงาน และสร้างรายได้ให้ชุมชนทำให้เศรษฐกิจของชุมชนดีขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อชุมชนในการดำรงชีวิต เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้อย่างมั่นคง ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงมีความต้องการศึกษาว่า วิสาหกิจชุมชนกลุ่มจักสานตำบลบางเจ้าฉ่า อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง มีการพึ่งตนเองอย่างไร ซึ่งผลการศึกษา

สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมหนุนให้สมาชิกวิสาหกิจชุมชนทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน เพื่อมุ่งสู่ชุมชนเข้มแข็ง และเป็นแนวทางในการวางแผนส่งเสริมและพัฒนาอาชีพจักสานให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเอง และมีชีวิตที่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาการพึ่งตนเองของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มจักสาน ตำบลบางเจ้าฉ่า อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาการพึ่งตนเองของวิสาหกิจชุมชนหัตถกรรมพื้นบ้าน กลุ่มจักสาน ตำบลบางเจ้าฉ่า อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง มีกลุ่มเป้าหมาย เครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย คือ ประธานวิสาหกิจชุมชนหัตถกรรมพื้นบ้านกลุ่มจักสาน ในตำบลบางเจ้าฉ่า อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง จำนวน 8 คน ที่ได้รับคัดสรรสุดยอดหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ไทย ระดับ 3 - 5 ดาว

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตการวิจัยครอบคลุมการพึ่งตนเอง ด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจ ด้านทรัพยากร ด้านจิตใจ และด้านสังคมวัฒนธรรม

ขอบเขตด้านสถานที่

การวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย วิสาหกิจชุมชนกลุ่มจักสานในตำบลบางเจ้าฉ่า อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง จำนวน 8 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มจักสานไม้ไผ่ (วิสาหกิจชุมชนสายฝนสายศิลป์ บางเจ้าฉ่า) กลุ่มอาชีพจักสานไม้ไผ่บางเจ้าฉ่า กลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มอาชีพจักสานไม้ไผ่บางเจ้าฉ่า กลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มอาชีพจักสาน ไม้ไผ่ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนศิลป์ บางเจ้าฉ่า กลุ่มอาชีพจักสาน วิสาหกิจชุมชนจักสาน หมู่ 7 บางเจ้าฉ่า กลุ่มสตรีสหกรณ์ตำบลบางเจ้าฉ่า และกลุ่ม

อาชีพจักสานไม้ไผ่บางเจ้าฉ่า (วิสาหกิจชุมชนสิริรัตน์
หัตถศิลป์ บางเจ้าฉ่า)

เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง (Structured Interview) แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์ข้อมูลพื้นฐาน ส่วนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์การฟังตนเอง ด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจ ด้านทรัพยากร ด้านจิตใจ และด้านสังคมวัฒนธรรม แบบสังเกต สำหรับการสังเกตรายละเอียดสภาพทั่วไป และแบบบันทึกภาคสนาม ใช้บันทึกสถานที่และลักษณะทางกายภาพ ส่วนการหาคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

การรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non Participant Observation) และการบันทึกภาคสนาม (Field Note) กับประธานวิสาหกิจชุมชนกลุ่มจักสานทั้ง 8 กลุ่ม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มเป้าหมายจากการสัมภาษณ์ใช้ความถี่ คำร้อยละ ส่วนการฟังตนเอง ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) (Merriam, 2009) ประมวลความรู้ทุกประเภทเข้าด้วยกัน เพื่อใช้ประกอบในการสังเคราะห์ สรุปเป็นองค์ความรู้การฟังตนเองวิสาหกิจชุมชนหัตถกรรมพื้นบ้านกลุ่มจักสาน ตำบลบางเจ้าฉ่า อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง

ผลการวิจัย

คณะผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยข้อมูลทั่วไป และการฟังตนเอง ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป

ผู้ผลิตหัตถกรรมพื้นบ้านจักสาน ตำบลบางเจ้าฉ่า อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทองประชากรเป็นเพศหญิง ร้อยละ 78.50 จบการศึกษาระดับประถมศึกษา ร้อยละ 37.50 ประกอบอาชีพจักสานเป็นอาชีพหลัก ร้อยละ 87.50 มีรายได้น้อยกว่า 10,000-20,000 บาทมีประสบการณ์ทำงานจักสานมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 50.00 เลือกประกอบอาชีพจักสานเพราะเป็นอาชีพที่สืบทอดมาจากบรรพบุรุษ ร้อยละ 100.00

2. การฟังตนเอง

ด้านเทคโนโลยี วิสาหกิจชุมชนทุกกลุ่มฯ มีการนำเทคโนโลยีขั้นพื้นฐานหรือเทคโนโลยีชาวบ้าน ผสานกับภูมิปัญญาสากล ในการพัฒนาการผลิต และการพัฒนารูปแบบการจักสาน มีการพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ที่เป็นงานหัตถกรรมของชาวบ้าน มีการใช้เครื่องมือที่ประดิษฐ์ขึ้นมา มีการเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ เปิดรับข่าวสาร จากสื่อต่าง ๆ และจากหน่วยงาน มีการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการติดตามข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ผลิตภัณฑ์ทั้งภายในและต่างประเทศ

ด้านเศรษฐกิจ วิสาหกิจชุมชน มีการระดมทุนการใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง มีการนำผลิตภัณฑ์จักสานไปจำหน่ายภายในประเทศและต่างประเทศ มีตลาดจำหน่ายอย่างต่อเนื่อง มีรายได้เพิ่มขึ้น มีเงินออมเพิ่มขึ้น มีการจัดสรรผลประโยชน์ มีการลดต้นทุนหรือลดรายจ่าย เป็นการสร้างงาน และสร้างรายได้ให้แก่กลุ่มฯ อย่างต่อเนื่อง

ด้านทรัพยากร วิสาหกิจชุมชน มีการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นในการแปรรูปไม้ไผ่ให้มีมูลค่าเพิ่ม (Value Added) และใช้ทรัพยากรจากภายนอกมาใช้เสริมบางส่วนในงานจักสาน มีการบริหารจัดการทรัพยากรในชุมชนแบบมีส่วนร่วม ใช้ทรัพยากรอย่างสมดุล รู้คุณค่า มีการอนุรักษ์ พื้นฟู หรือดูแลทรัพยากรให้คงอยู่อย่างยั่งยืน และใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เนื่องจาก วิสาหกิจชุมชนสามารถมองเห็นสินทรัพย์ทางธรรมชาติ คือทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชน มาสร้าง

มูลค่าเพิ่ม โดยกลุ่มฯ มีการนำทรัพยากรมาสร้างสรรค์ เป็นผลิตภัณฑ์เครื่องจักสาน

ด้านจิตใจ วิสาหกิจชุมชนส่วนใหญ่เป็น ผู้สูงอายุ นั่งทำงานจักสานที่หน้าบ้านตนเอง หรือนั่ง รวมกลุ่มกันทำจักสาน รู้สึกเป็นเจ้าของร่วม รู้คุณค่า มีความเชื่อมั่นในการดำเนินงาน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีพลัง มีความอดทน ไม่ย่อท้อต่อ อุปสรรค มีความสุข มีความรัก มีความขยันหมั่นเพียร มุ่งมั่นในการพัฒนาความสามารถในการทำเครื่องจัก สานที่มีเอกลักษณ์ของผลิตภัณฑ์ การพัฒนารูปแบบ การควบคุมคุณภาพตัวผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่องภูมิใจ ในภูมิปัญญาท้องถิ่น ใช้หลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกในการพึ่งตนเอง

ด้านสังคมวัฒนธรรม วิสาหกิจชุมชนมีการ สร้างเครือข่าย มีความสามัคคี มีความเคารพซึ่งกัน และมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีทุนทางสังคม มีขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ที่ไม่ทอดทิ้ง รากเหง้าของวัฒนธรรมดั้งเดิมของเครื่องจักสาน มีความเกื้อกูลกัน ช่วยเหลือเอื้ออาทรกัน ร่วมแรง ร่วมใจ มีความผูกพัน มีการประสานความร่วมมือและ พึ่งพากัน ทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีจิตสำนึก มีอุดมการณ์ร่วมกัน ในการสรรสร้างการจัก สาน มีการถ่ายทอดความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นจักสานไม่ ฝืด โดยไปเป็นวิทยากรและสาธิตให้แก่นักเรียน โรงเรียนต่างๆ ทั้งภายในหมู่บ้านและภายนอกหมู่บ้าน มีโครงการความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับกลุ่ม วิสาหกิจชุมชน ได้รับการสนับสนุนจากทุกฝ่ายที่ เกี่ยวข้อง และมีการสร้างผู้นำรุ่นใหม่ที่มีความเข้มแข็ง มีความมุ่งมั่น เพื่อการพัฒนาชุมชนหรือกลุ่มฯ และ เครือข่าย เพื่อสร้างขีดความสามารถของกลุ่มฯ และ การพึ่งตนเอง

สรุปผลการวิจัย

คณะผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย และอภิปรายผล ข้อมูลทั่วไป และการพึ่งตนเอง ดังนี้

ด้านเทคโนโลยี ผลการศึกษาพบว่า วิสาหกิจ ชุมชนทุกกลุ่มฯ มีการนำเทคโนโลยีขั้นพื้นฐานหรือ

เทคโนโลยีชาวบ้านผสมผสานกับภูมิปัญญาสากล ในการ พัฒนาการผลิตและการพัฒนารูปแบบการจักสาน เปิดรับข่าวสาร จากสื่อต่าง ๆ ติดตามข้อมูลข่าวสาร จากหน่วยงาน มีการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการขอให้หน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง มีการประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ ทั้งนี้ เนื่องจากว่า กลุ่มฯ มีความสามารถในการช่วยเหลือ ตนเองทั้งในทางความคิดและการปฏิบัติ การเพิ่มพูน ความรู้ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาเครื่องจักสาน การ เปิดรับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ทำให้มีแนวคิดในการ ประดิษฐ์เครื่องมือเครื่องใช้เกี่ยวกับการจักสาน ภายใต้ การตัดสินใจร่วมกันของกลุ่มฯ รวมทั้งประชาสัมพันธ์ ผลิตภัณฑ์พร้อมกับการสอบถามความคิดเห็นและ ความต้องการของลูกค้า เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนา ผลิตภัณฑ์ที่สร้างสรรค์จากแนวคิดที่ผสมผสานภูมิปัญญา ท้องถิ่นกับ ภูมิปัญญาสากลและใช้เทคโนโลยีที่ เหมาะสม เป็นความสามารถในการปฏิบัติร่วมกันของ สมาชิกกลุ่มฯ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และพึ่งตนเองใน ระดับกลุ่มหรือชุมชน การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจาก การศึกษาดูงาน การอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ การประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ออกสู่ตลาด สอดคล้อง กับ กัญญามน อินทวงศ์ และคณะ (2554) กล่าวว่า ฐานภูมิปัญญาท้องถิ่นผสมผสานกับภูมิปัญญาสากล นั้น ฐานภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐานทุนที่สำคัญ ที่มี คุณค่า และมูลค่า ต้องปรับประยุกต์ให้มีความทันสมัย ผสมผสานกับความรู้ภูมิปัญญาสากลหรือจากที่อื่น ๆ รวมทั้งต้องมีการติดต่อและการสนับสนุนให้มีการ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และการร่วมมือกันด้วย ความสมัครใจ เป็นการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษาสอดคล้องกับ เยาวเรศ ทิฐธรรม (2549) พบว่า วิสาหกิจชุมชนมีการแสวงหาความรู้ใหม่และ นำมาประยุกต์ในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน มีการนำ ความรู้ใหม่มาผสมผสานกับภูมิปัญญาเดิม มีการนำ เทคโนโลยีสมัยใหม่มาผสมผสานกับภูมิปัญญาเดิม มี การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารแก่ บุคคลภายนอก

ด้านเศรษฐกิจ วิสาหกิจชุมชน มีการระดมทุน การใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง มีการนำผลิตภัณฑ์จากสวนไปจำหน่ายภายในประเทศและต่างประเทศ มีตลาดจำหน่ายอย่างต่อเนื่อง มีรายได้เพิ่มขึ้น มีเงินออมเพิ่มขึ้น มีการจัดสรรผลประโยชน์ มีการลดต้นทุน หรือลดรายจ่าย เป็นการสร้างงาน และสร้างรายได้ให้แก่กลุ่มฯ อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเนื่องจากกลุ่มฯ เน้นระบบที่พึ่งพาตนเอง ใช้ทุนของวิสาหกิจชุมชนทั้งทุนที่เป็นเงิน ทุนที่เป็นทรัพยากรธรรมชาติ ทุนที่เป็นผลผลิต ทุนความรู้ ภูมิปัญญา ทักษะต่าง ๆ หรือความเป็นพี่น้อง ความไว้วางใจกันของชุมชน สมาชิกวิสาหกิจชุมชน พึ่งตนเองมีเป็นหลัก มีการสร้างรายได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้กลุ่มฯ มีรายได้มากขึ้น มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ มีความรู้ในการลดต้นทุนที่ช่วยเพิ่มผลกำไรหรือมีรายได้เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ นฤมล นิรากร และคณะ (2550) ที่กล่าวว่าความรู้ทำให้คนในชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้น และมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจมากขึ้น สร้างรายได้ให้ชุมชน และสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ. 2548 ซึ่งมีเจตนารมณ์เพื่อให้มีการส่งเสริมความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น การสร้างรายได้ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีผลให้ชุมชนพึ่งพาตนเองได้ และพัฒนาระบบเศรษฐกิจชุมชนให้มีความเข้มแข็ง (ราชกิจจานุเบกษา, 2548) ซึ่งจะช่วยแก้ปัญหาความยากจน และเป็นแนวทางที่สร้างเศรษฐกิจของวิสาหกิจชุมชนให้มีความยั่งยืน สามารถพึ่งพาตนเองในระยะยาวได้อย่างมั่นคงรวมทั้ง สามารถพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากนำไปสู่เศรษฐกิจสากล (Local Link - Global Reaches) (ศรีปริญญา ฐปการจ่าง. 2546)

ด้านทรัพยากร วิสาหกิจชุมชน มีการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นในการแปรรูปไม้ไผ่ให้มีมูลค่าเพิ่ม (Value Added) และใช้ทรัพยากรจากภายนอกมาใช้เสริมบางส่วนในงานจักสาน มีการบริหารจัดการทรัพยากรในชุมชนแบบมีส่วนร่วม ใช้ทรัพยากรอย่างสมดุล รู้คุณค่ามีการอนุรักษ์ พื้นฟู หรือดูแลทรัพยากรให้คงอยู่อย่างยั่งยืน และใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด อาจเป็นเพราะว่า กลุ่มฯ ใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า เมื่อใช้

ทรัพยากรแล้วมีการดูแลรักษาทรัพยากรให้คงอยู่กับชุมชน แม้จะมีการใช้ทรัพยากรจากภายนอก แต่ก็นำมาใช้เพียงบางส่วน เน้นการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้มากที่สุด แต่ไม่ใช้มากเกินไปจนเสียสมดุล กลุ่มฯ มีการพึ่งพาทรัพยากรกัน ร่วมกันจัดการทรัพยากร เพื่อให้พึ่งตนเองได้ สอดคล้องกับ ครรชิต พุทธโกษา (2554) กล่าวว่า การพึ่งตนเองด้านทรัพยากร ต้องสร้างความสมดุลของทรัพยากรที่ถูกใช้ไป และทรัพยากรที่นำมาทดแทน ให้ใช้และจัดการทรัพยากรชุมชนอย่างชาญฉลาด และสร้างมูลค่าเพิ่มของทรัพยากร โดยให้ยึดอยู่บนหลักการของความยั่งยืน ดังนั้นวิสาหกิจชุมชนพึ่งตนเองได้ ต้องมีทรัพยากรของชุมชน เพื่อใช้ในการผลิตเป็นหลัก รู้จักใช้อย่างรู้คุณค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ในการบริหารจัดการทรัพยากรในชุมชนเป็นแบบมีส่วนร่วม มีการใช้ประโยชน์ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรในชุมชนอย่างยั่งยืน

ด้านจิตใจ วิสาหกิจชุมชน ส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุ นั่งทำงานจักสานที่หน้าบ้านตนเอง หรือนั่งรวมกลุ่มกันทำจักสาน รู้สึกเป็นเจ้าของร่วม รู้คุณค่า มีความเชื่อมั่นในการดำเนินงาน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีพลัง มีความอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความสุข มีความรัก มีความขยันหมั่นเพียร มุ่งมั่นในการพัฒนาความสามารถในการทำเครื่องจักสานที่มีเอกลักษณ์ของผลิตภัณฑ์ การพัฒนารูปแบบการควบคุมคุณภาพตัวผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่องภูมิใจในภูมิปัญญาท้องถิ่น ใช้หลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกในการพึ่งตนเอง อาจเป็นเพราะว่ากลุ่มฯ เป็นเครือญาติกันจึงมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน วิสาหกิจบางกลุ่มฯ มีฝีมือในการออกแบบมากกว่าผลิต แต่บางกลุ่มมีฝีมือในการผลิตมากกว่าออกแบบ ก็มีการช่วยเหลือกันเป็นการสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของร่วมกัน เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรค สมาชิกในแต่ละกลุ่มฯ ก็อดทน รวมพลังกันแก้ไขปัญหา ทุกกลุ่มฯ มีความขยัน มีการทำเครื่องจักสานอยู่ในสายเลือด หรืออยู่ในจิตวิญญาณของสมาชิก ซึ่งทุกคนมีความรัก มีความสุข มีความภาคภูมิใจที่ทำให้เครื่องจักสานของบางเจ้าฉ่ามีชื่อเสียง เป็นที่รู้จักของสังคม เพราะเครื่องจักสานมีคุณค่าในการแสดงออกทางอารมณ์ และจิตใจของ

วิสาหกิจชุมชน ทุกกลุ่มฯ สอดคล้องกับ สุเมธ ตันติเวชกุล (2541) สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544) สุกัญญา อธิปอนันต์ และคณะ (2550) และ ครรชิต พุทธโกษา (2554) ที่กล่าวว่า วิสาหกิจชุมชนต้องเป็นคนที่มีความตั้งใจ แกร่งกล้า มีพลังสามารถสู้กับความยากลำบาก ไม่กลัวปัญหาอุปสรรค มีความรู้ ความสามารถในการประยุกต์ มีความขยันขันแข็ง ประกอบการทำงาน จนบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นวิสาหกิจชุมชนพึ่งตนเองได้ เพราะสมาชิกมีความเชื่อมั่น มีความภูมิใจในการดำเนินงาน หรือทำกิจกรรม มีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ทำตนให้เป็นที่พึ่งแห่งตน มีจิตสำนึกที่ดี สร้างสรรค์ให้ตนเองและธรรมชาติโดยรวม มีจิตใจเอื้ออาทร ประณีประนอม เห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

ด้านสังคมวัฒนธรรม วิสาหกิจชุมชน มีการสร้างเครือข่าย มีความสามัคคี มีความเคารพซึ่งกัน และมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีทุนทางสังคม มีขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ที่ไม่ทอดทิ้งรากเหง้าของวัฒนธรรมดั้งเดิมของเครื่องจักสาน มีความเกื้อกูลกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีจิตสำนึก มีอุดมการณ์ร่วมกัน ในการสรรสร้างการจักสาน มีการถ่ายทอดความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นจักสานไม้ไผ่ มีโครงการความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ได้รับการสนับสนุนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และมีการสร้างผู้นำรุ่นใหม่ที่มีความเข้มแข็ง มีความมุ่งมั่น เพื่อการพัฒนาชุมชนหรือกลุ่มฯ และเครือข่าย เพื่อสร้างขีดความสามารถของกลุ่มฯ และการพึ่งตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากลุ่มฯ วิสาหกิจชุมชนมีหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความสามัคคี มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน ในการรวมกลุ่มทำอาชีพจักสาน มีระบบความสัมพันธ์ของทุกกลุ่ม มีความเห็นอกเห็นใจ ช่วยเหลือ เสียสละ แบ่งปัน ผู้สนับสนุนช่วยเหลือ สมาชิกยึดถือการทำงานแบบเดียวกัน มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการปฏิบัติงาน มีการสืบสานวัฒนธรรมการจักสานของท้องถิ่นอย่างมีคุณภาพ และยั่งยืน ส่งผลให้มีความสามารถในการพึ่งตนเองได้ สอดคล้องกับ ไพโรจน์ ภัทรนรากุล (2548) และ โกวิท พวงงาม (2553) ที่กล่าวว่า การ

ยึดถือบรรทัดฐาน และการปฏิบัติร่วมกันของชุมชน เป็นการรวมวิถีชีวิตและปฏิสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติที่หลากหลาย จึงต้องมีการสร้างความรู้สึกร่วมกันของความร่วมมือกันเป็นกลุ่มของคนที่มีความสนใจร่วมกันอย่างครบถ้วน ต้องมีสปิริตในการทำงานร่วมกัน มีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับกิจกรรมที่ทำร่วมกัน มีหน้าที่ความรับผิดชอบและร่วมช่วยเหลือกัน มีการทำงานเป็นกลุ่ม และสอดคล้องกับ สุเมธ ตันติเวชกุล (2541); สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544); สุกัญญา อธิปอนันต์ และคณะ (2550); และ ครรชิต พุทธโกษา (2554) ที่กล่าวว่า การสร้างการมีส่วนร่วม มีการปฏิบัติกิจกรรมหรือโครงการ และการปฏิบัติกฎระเบียบของสังคม มีความสามัคคี มีความเข้มแข็งของการมีวัฒนธรรม คือการสืบสานวัฒนธรรมของชุมชน ซึ่งหัตถกรรมจักสานตามอิทธิพลทางสังคมวัฒนธรรม ส่งผลให้วิสาหกิจสามารถพึ่งตนเองได้

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัย นำไปสู่การให้ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านเทคโนโลยี พบว่า มีการพัฒนาเทคโนโลยีในการผลิตผลิตภัณฑ์น้อย ดังนั้นวิสาหกิจชุมชนควรประสานงานขอความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เช่น สถาบันการศึกษาทางด้านอาชีวศึกษา กระทรวงอุตสาหกรรม ในการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิต และผู้นำวิสาหกิจชุมชนกลุ่มจักสาน ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้นำวิสาหกิจชุมชนที่มีการผลิตผลิตภัณฑ์คล้ายๆ กัน ในระดับต่าง ๆ ในการสร้างหรือพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อใช้ในการผลิตผลิตภัณฑ์ได้มากขึ้นและรวดเร็วขึ้น แต่คุณภาพความละเอียดหรือฝีมือของงานหัตถกรรมยังคงความประณีตสวยงาม

2. ด้านเศรษฐกิจ พบว่า สถานที่จัดจำหน่ายอยู่ในวงแคบทั้งภายในประเทศและต่างประเทศดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงวัฒนธรรม หรือวัฒนธรรมจังหวัด ควรช่วยเหลือในการจัดงาน หรือออกร้านในงานแสดงสินค้าทั่วไป และการตลาด

กระทรวงพาณิชย์ หรือพาณิชย์จังหวัด ควรมีการส่งเสริมให้ผู้ผลิตหัตถกรรมพื้นบ้านจักสานมีงานทำตลอด โดยการจัดหาสถานที่และช่องทางการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ทั้งในประเทศและต่างประเทศให้มากขึ้น ทำการตลาดเครื่องจักสานอย่างต่อเนื่อง เช่น จัดหาช่องทางการจัดจำหน่ายสินค้า ทั้งในตลาดทางเลือก ตลาดสร้างสรรค์ ตลาดกระแสหลัก และตลาดออนไลน์ เพื่อพัฒนาการสั่งซื้อด้วยระบบออนไลน์ โดยการใช้ประโยชน์จากผู้นำ และสมาชิกรุ่นใหม่ที่มีความสามารถทางเทคโนโลยี และกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มจักสานตำบลบางเจ้าฉ่าในแต่ละกลุ่ม ควรเข้าใจประเภทของตลาด เพื่อประโยชน์ในการกำหนดสินค้าให้ตรงกับความต้องการของตลาด และการพึ่งตนเองได้มากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3. ด้านทรัพยากร พบว่า มีการใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่าในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนหรือหมู่บ้าน ควรกระตุ้นให้วิสาหกิจชุมชนที่ผลิตผลิตภัณฑ์จักสานจากไม้ไผ่ร่วมกันรักษาสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากไม้ไผ่ ส่งเสริมให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากร โดยการปลูกไม้ไผ่เพิ่มเติมเพื่อรองรับการใช้ไม้ไผ่ เป็นการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ และควรจัดทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างหน่วยงานและคนในชุมชนหรือท้องถิ่นในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติของชุมชน

4. ด้านจิตใจ พบว่า สมาชิกวิสาหกิจชุมชนกลุ่มจักสาน มีเวลาน้อยในการพบปะสังสรรค์กันในกลุ่ม ดังนั้นวิสาหกิจชุมชนกลุ่มจักสานควรมีการทำกิจกรรมร่วมกัน โดยใช้เวลาวางให้เกิดประโยชน์ต่อการสร้างสรรค์งาน รวมถึงการพัฒนาจิตใจที่เอื้อประโยชน์ต่อการมีชีวิตที่ดี และการใช้ชีวิตร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

5. ด้านสังคมวัฒนธรรม พบว่า วิสาหกิจชุมชนมีต้นทุนทางสังคม และวัฒนธรรม ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชน ควรส่งเสริมหรือสนับสนุนให้วิสาหกิจชุมชนหัตถกรรมพื้นบ้านกลุ่มจักสานมีการสร้างสรรค์มูลค่าจากต้นทุนทางสังคมและวัฒนธรรมของแต่ละกลุ่มฯ ซึ่งจะไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ และความภาคภูมิใจในตนเอง ท้องถิ่น และสังคม เพื่อ

ยกระดับความเข้มแข็ง และการหนุนนำซึ่งกันและกันระหว่างผู้ที่มีความเข้มแข็งกับผู้ที่ย่อนแอกว่า

6. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดให้มีการทำแผนบูรณาการ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มจักสานตำบลบางเจ้าฉ่าให้ตรงตามปรัชญาเป้าหมาย หลักการ และวิธีการ โดยประสานการใช้ทรัพยากรบุคคล ทรัพย์สิน และงบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนเพื่อให้วิสาหกิจชุมชนพึ่งตนเองได้อย่างมั่นคง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยการพึ่งตนเองของวิสาหกิจชุมชนกับกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพหัตถกรรมอื่น ๆ เช่น การทำกลอง การทำตุ๊กตาชาววัง การทำดอกไม้ประดิษฐ์ ในจังหวัดอ่างทอง

2. ควรมีการศึกษาและพัฒนาเทคโนโลยีในการผลิตงานหัตถกรรมจักสาน เพื่อการพึ่งตนเองของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มจักสานตำบลบางเจ้าฉ่า อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง

3. ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาผลิตภัณฑ์จักสานที่ใช้เทคโนโลยีผสมกับภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการพึ่งตนเองของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มจักสานตำบลบางเจ้าฉ่า อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง

เอกสารอ้างอิง

- กัญญามน อินหว่าง; สุพจน์ อินหว่าง; และ อภิชาติ วรรณภีระ. (2554). การจัดการวิสาหกิจชุมชน. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- กัลยาณี ปฎิมาพรเทพ. (2548). รากแก้วแดนใต้ : ภูมิปัญญาไทย. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2553). การจัดการตนเองของชุมชนและท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- ครรชิต พุทธิโกษา. (2554). คู่มือการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- นฤมล นิรากร; และคณะ. (2550). เศรษฐกิจนอกภาคทางการในเขตเมืองเพื่อการขับเคลื่อน

- แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- บัญชา แก้วส่อง. (2555). “บทปริทัศน์การจัดการองค์ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านการจักสานผลิตภัณฑ์จากผักตบชวาของกลุ่มแม่บ้านหมู่บ้านต่อมตงตำบลบ้านต่อมอำเภอเมืองจังหวัดพะเยา.” วารสารวิจัยเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่. 4(4): 34-35.
- ไพโรจน์ ภัทรนรากุล. (2548). ธรรมภิบาลกับการจัดการยุคใหม่ (**Good Governance and Modern Management**). หนังสือ 50 ปี คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- มนตรา พงษ์นิล. (2548). “ภูมิปัญญาคว้านพะเยา: บนเส้นทางผลิตภัณฑ์ชุมชนกับคนกินน้ำแม่เดียวกัน” ในภูมิปัญญากับการสร้างพลังชุมชน. กรุงเทพฯ: ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน).
- เยาวเรศ ทีฐธรรม. (2549). สภาพและการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์. นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัย-ธรรมศาสตร์.
- รังสรรค์ พยัคฆ์พัฒนกุล; สุนันท์ สีสังข์; และพรชุลี นิลวิเศษ. (2555). ศักยภาพการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนตามเกณฑ์การพิจารณาการให้สินเชื่อจากธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สาขาขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ. การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์ ครั้งที่ 2, วันที่ 4-5 กันยายน 2555.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2548). เล่มที่ 122 ตอนที่ 6 ก, หน้า 1, และหน้า 9-10.
- ศรีปริญญา ฐประจ่าง. (2546). “ทิศทางการดำเนินงานวิสาหกิจชุมชน.” วารสารพัฒนาชุมชน. 42(10): 14-18.
- สุกัญญา อธิปอนันต์. (2550). กลยุทธ์การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนเพื่อการพึ่งตนเอง. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการเกษตร.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2544). การพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจในชุมชน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุเมธ ตันติเวชกุล. (2541). การดำเนินชีวิตในระบบเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ. กรุงเทพฯ: สำนักงานมูลนิธิชัยพัฒนา.
- Merriam B. S. (2009). Qualitative Research. San Francisco: Jossey-Bass.
- ประวัติย่อผู้วิจัย**
- ชื่อ – นามสกุล ผศ.ดร.จินตนา กาญจนวิสุทธิ
สถานที่อยู่ อาจารย์ประจำ
สาขาวิชาพัฒนาอาชีพศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ชื่อ – นามสกุล ผศ.ดร.อนุชัย งามวรัญกูร
สถานที่อยู่ อาจารย์ประจำ
สาขาวิชาพัฒนาอาชีพศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ชื่อ – นามสกุล ผศ.ดร.นำชัย เลวลัย
สถานที่อยู่ อาจารย์ประจำ
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
กรุงเทพสุวรรณภูมิ
- ชื่อ – นามสกุล นางสาววิมลพิวิภา เป่างามพันธ์
นางสาวกันยารัตน์ หอมเศรษฐกิจ
นางสาวรินสุข อุ้นพิกุล
นางสาวอารดา มุ่งดี
นางสาวธัญญรัตน์ ปรีดิเวชพงษ์
สถานที่อยู่ นิสิตปริญญาโท
สาขาวิชาพัฒนาอาชีพศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
(ผู้ช่วยนักวิจัย)

คุณลักษณะจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำองค์กรสู่ความสำเร็จ

Spirituality Attributes of School Administrators

Leading Organizations to Success

จิรภัทร ไตรเอกภาพ¹ ดร.สุวพร เข้มเฮง² และ ดร.อิศรภัฏฐ์ รินไชยสง³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะจิตวิญญาณผู้บริหารสถานศึกษาที่นำองค์กรสู่ความสำเร็จ โดยสังเคราะห์กรอบคุณลักษณะด้านจิตวิญญาณผู้บริหารสถานศึกษาที่นำองค์กรสู่ความสำเร็จจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และศึกษาพฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้บริหารในการบริหารงานเพื่อนำองค์กรสู่ความสำเร็จ โดยใช้แบบสอบถามจากผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทานจำนวน 37 โรงเรียน และคณะที่มีวิทยากรที่เลี้ยงที่เข้าร่วมโครงการพัฒนานวัตกรรมการบริหารโรงเรียนอย่างมีคุณภาพทั้งองค์กรของสำนักพัฒนานวัตกรรมการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 287 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 324 คน รวมทั้งสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับนโยบายทางการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับจำนวน 25 คน นำมากำหนดคุณลักษณะจิตวิญญาณผู้บริหารสถานศึกษาที่นำองค์กรสู่ความสำเร็จโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะจิตวิญญาณผู้บริหารสถานศึกษาที่นำองค์กรสู่ความสำเร็จ มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) อุดมการณ์ในการทำงาน 2) การเป็นตัวแบบทางจิตวิญญาณ 3) ความผูกพันต่อองค์กร 4) คุณลักษณะพื้นฐานทางจิตวิทยา 5) ความภาคภูมิใจ และ 6) ความศรัทธาในความสำเร็จขององค์กร

คำสำคัญ: คุณลักษณะจิตวิญญาณ, องค์กรสู่ความสำเร็จ

ABSTRACT

The purpose of this study was to find spirituality attributes of school administrators who lead organizations to success. This was conducted by synthesizing a framework for the characteristics of spiritual leadership in school administrators who lead organizations to success from documents and using questionnaires on a sample of 324 individuals consisting of school administrators and related personnel from schools that received the royal award as well as the supervising and monitoring personnel in the Research and Development of Sustainable and Qualified Innovations in School Administration Project. In addition, interviews were conducted on 25 individuals whom were administrators with notable achievement in the policy level and the school level. The exploratory factor analysis technique was used to indicate the spirituality attributes factor. The results showed that the spirituality attributes of school administrators leading organizations to success consisted of 6 factors. These were, 1) Working on Idealism, 2) the existence of spirituality role model, 3) Organization relationship, 4) Basic psychological features, 5) Pride to lead the organization to success, and 6) Faith in the success of organization.

Keywords: Spirituality Attributes, Organizations to Success

¹ นักศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

³ ที่ปรึกษาร่วมวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาประเทศเพื่อยกระดับคุณภาพของคนในสังคมและเพิ่มขีดความสามารถในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการ จากการปฏิรูปการศึกษาที่ล้มเหลวในเรื่องคุณภาพของการศึกษา ความเสมอภาคทางการศึกษา การจัดการทรัพยากรทางการศึกษา การวางแผนและการบริหารจัดการศึกษามีผลสัมฤทธิ์ผลที่ได้ออกมา คือคุณภาพของนักเรียนต่ำลง คุณภาพการสอนของครูต่ำลง คุณภาพของโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นอุปสรรคการเรียนการสอน หลักสูตร ความพร้อมตามเกณฑ์มาตรฐานที่จะต้องมีความจำเป็นต่ำลง คุณภาพของชุมชนของสถาบันการศึกษาที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาต่ำลงและผลโดยรวมคือความสามารถในการแข่งขันของเด็กอ่อนลง ยิ่งเมื่อเทียบกับนานาประเทศในระดับเดียวกันก็ต่ำกว่า (เกียรติชัย พงษ์พาณิชย์. 2552) กระทรวงศึกษาธิการในฐานะผู้รับผิดชอบโดยตรงในการจัดการศึกษาของรัฐให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพได้นำยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา 5 ด้าน มาใช้ คือ 1) ด้านปฏิรูประบบการศึกษา 2) ด้านปฏิรูปการเรียนรู้ 3) ด้านปฏิรูประบบการบริหารและจัดการศึกษา 4) ด้านปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 5) ด้านปฏิรูประบบทรัพยากรและการลงทุน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2546: 1)

จากสภาพปัญหาและบทสรุปการประเมินประสิทธิภาพการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา นำมาซึ่งข้อเสนอในเชิงยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศึกษายุคใหม่หรือการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) โดยกำหนดเป็นประเด็นสำคัญของระบบการศึกษาและการเรียนรู้ที่ต้องการการปฏิรูปโดยเร่งด่วนใน 4 ประการสำคัญ ได้แก่ 1) พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ 2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ 3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และ 4) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552) ครูและบุคลากรทางการศึกษาถือเป็นทรัพยากรหนึ่งที่สำคัญในการสนับสนุนส่งเสริมการดำเนินการให้บรรลุตามภารกิจ

ดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้กำกับ ส่งเสริม สนับสนุนให้การจัดการศึกษานั้นเกิดผลสัมฤทธิ์และเกิดคุณภาพทางการศึกษาให้อยู่ในระดับที่พึงประสงค์ (ปรัชญา เวสารัชช. 2545: 34) ดังนั้นการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องผ่านการพัฒนาให้มีอุดมการณ์ วิสัยทัศน์ บุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำและพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อให้สามารถสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ และวัฒนธรรมประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (สำนักคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2553) และจากการศึกษาเรื่องจิตวิญญาณในการทำงานพบว่า จิตวิญญาณมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ดีและความสำเร็จในอาชีพ ผู้บริหารที่ขาดจิตวิญญาณของการเป็นผู้นำ ไม่มีความมุ่งมั่น ไม่ตั้งใจในการบริหาร ไม่มีทักษะในการบริหาร ไม่มีระบบการบริหาร เป็นผู้ขาดศีลธรรม และขาดความรักความศรัทธาในวิชาชีพองค์กรจะไปสู่ความเป็นเลิศไม่ได้ (Musick, 2010; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2544: 1)

ในการศึกษารครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะศึกษาคูณลักษณะจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำองค์กรสู่ความสำเร็จ ตามบริบทความเปลี่ยนแปลงและการขับเคลื่อนในทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสังเคราะห์กรอบคุณลักษณะด้านจิตวิญญาณผู้บริหารสถานศึกษาที่นำองค์กรสู่ความสำเร็จ
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะจิตวิญญาณผู้บริหารสถานศึกษาที่นำองค์กรสู่ความสำเร็จ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาและวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับ

มาตรฐานการจัดการศึกษาและแนวทางการนำองค์กรสู่ความสำเร็จ และคุณลักษณะด้านจิตวิญญาณ เพื่อกำหนดกรอบคุณลักษณะจิตวิญญาณผู้บริหารสถานศึกษาที่นำองค์กรสู่ความสำเร็จ

2. ศึกษากรอบคุณลักษณะด้านจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำองค์กรสู่ความสำเร็จ โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารการศึกษาระดับนโยบายการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่มีผลงานการบริหารเป็นที่ยอมรับ รวมทั้งสิ้น 25 คน

3. ศึกษาพฤติกรรมและหรือคุณลักษณะของผู้บริหารในการบริหารงานเพื่อนำองค์กรสู่ความสำเร็จ โดยใช้แบบสอบถามจากผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทานจำนวน 37 โรงเรียน และคณะที่มิวิทยากรพี่เลี้ยงที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาวัตกรรมการบริหารโรงเรียนอย่างมีคุณภาพทั้งองค์กรของสำนักพัฒนาวัตกรรมการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 287 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 324 คน

4. ศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำองค์กรสู่ความสำเร็จ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจจากตัวแปรคุณลักษณะผู้บริหารในการบริหารงานเพื่อนำองค์กรสู่ความสำเร็จที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1-3

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ กรอบคุณลักษณะด้านจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำองค์กรสู่ความสำเร็จ ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้บริหารในการบริหารงานเพื่อนำองค์กรสู่ความสำเร็จ และ องค์ประกอบคุณลักษณะจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำองค์กรสู่ความสำเร็จ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบวิเคราะห์มาตรฐานการจัดการศึกษาและแนวทางการนำองค์กรสู่ความสำเร็จ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ แบบสัมภาษณ์คุณลักษณะด้านจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำองค์กรสู่

ความสำเร็จ มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และ แบบสอบถามความคิดเห็นต่อพฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้บริหารในการบริหารงานเพื่อนำองค์กรสู่ความสำเร็จ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การจัดกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เอกสารและสรุปประเด็นมาตรฐานการจัดการศึกษาและคุณลักษณะทางจิตวิญญาณ จากเอกสารตามตารางตรวจสอบประเด็นข้อมูลจากการสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ข้อมูลจากแบบสอบถามที่เป็นข้อมูลตรวจสอบรายการและปลายเปิด ใช้การแจกนับความถี่ ร้อยละ ส่วนข้อคำถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการสังเคราะห์กรอบคุณลักษณะด้านจิตวิญญาณผู้บริหารสถานศึกษาที่นำองค์กรสู่ความสำเร็จจากการสัมภาษณ์ พบว่า

ด้านรูปแบบการบริหารองค์กรสู่ความสำเร็จ มีการใช้หลักธรรมาภิบาลในการทำงานที่เริ่มต้นด้วยความรัก ความเข้าใจและความเอื้ออาทรต่อบุคลากร มีความโปร่งใสในการบริหารองค์กร นำเหตุและผลมาบริหารองค์กรเพื่อความสำเร็จ และใช้หลักการทำงานเชิงระบบในการบริหารงานโดยใช้จิตสำนึกในหน้าที่และบทบาทของตน กระบวนการมีส่วนร่วม และการกระจายอำนาจตามความสามารถมาขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ

ด้านลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำองค์กรสู่ความสำเร็จ มีอุดมการณ์ มีคุณธรรมประจำใจนำวิชาการ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล นำสมัย ทันเหตุการณ์และอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้องสามารถสร้างทีม สร้างเครือข่ายและแนวร่วมที่มีคุณภาพทางการศึกษาพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันได้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นจุดเริ่มต้น เป็นกัลยาณมิตรต่อผู้ร่วมงาน มีลักษณะเปิดใจยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ทุ่มเทการทำงาน มีความเสียสละและเห็นแก่ตัวน้อยที่สุด เป็นแบบอย่างที่ดีทำ

ให้ผู้ร่วมงานเกิดความรักความศรัทธาและตระหนักถึงหน้าที่ของตนโดยไม่ต้องสั่งการ

2. ผลการศึกษาพฤติกรรมและหรือคุณลักษณะของผู้บริหารในการบริหารงานเพื่อนำองค์กรสู่ความสำเร็จ จากการใช้แบบสอบถามพบว่า

พฤติกรรมและหรือคุณลักษณะของผู้บริหารด้านอุดมการณ์ในการทำงาน มีความสำคัญในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นตั้งแต่ 4.51 – 4.64 พฤติกรรมและหรือคุณลักษณะที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การใช้หลักธรรมาภิบาลปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม และเป็นแบบอย่างให้กับผู้ร่วมงานโดยยึดหยุ่นในการบริหาร การทุ่มเทและอุทิศเวลาให้กับการทำงานปฏิบัติงานทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการเพื่อให้ผลเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นหลัก และ การให้ความสำคัญกับกระบวนการประชาธิปไตยและให้เกียรติเพื่อนร่วมงานตามลำดับ

พฤติกรรมและหรือคุณลักษณะของผู้บริหารด้านความเต็มใจและความศรัทธา มีความสำคัญในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นตั้งแต่ 3.92 – 4.70 พฤติกรรมและหรือคุณลักษณะที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความสนใจศึกษาค้นคว้าความรู้อย่างต่อเนื่องและต้องการขยายผลให้ผู้ร่วมงาน มองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ๆ ที่นำต้นตอของการนำการเปลี่ยนแปลงมาบริหารสถานศึกษา และ มีความเต็มใจอดทนทำงานที่ยาก จนสำเร็จแม้จะเหน็ดเหนื่อยเพื่อพัฒนางานที่ทำทายต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง ตามลำดับ

พฤติกรรมและหรือคุณลักษณะของผู้บริหารด้านจริยธรรมการใช้อำนาจด้วยความรักความปรารถนาดี มีความสำคัญในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นตั้งแต่ 3.88 – 4.66 พฤติกรรมและหรือคุณลักษณะที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความยุติธรรม มีเหตุผลที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอต้นเสมอปลาย รักและปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานและเคารพการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน และ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน ทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อสถานศึกษา ตามลำดับ

พฤติกรรมและหรือคุณลักษณะของผู้บริหารด้านความคิดและการประสานงาน มีความสำคัญในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นตั้งแต่ 3.87 – 4.60 พฤติกรรมและหรือคุณลักษณะที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความสามารถในการแก้ไขข้อขัดแย้งต่างๆ ได้ดี มีความมั่นคงทางอารมณ์ ไม่อ่อนไหวหรือเชื่อผู้อื่นง่าย และ มองโลกในแง่ดี คิดเชิงบวก มองหาแนวทางในการพัฒนาที่ดีได้ตามลำดับ

พฤติกรรมและหรือคุณลักษณะของผู้บริหารด้านความเป็นผู้นำเชิงจิตวิญญาณ มีความสำคัญในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นตั้งแต่ 3.84 – 4.66 พฤติกรรมและหรือคุณลักษณะที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีคุณธรรมนำใจตามหลักความศรัทธาในศาสนาที่ตนนับถือ มีหัวใจของนักพัฒนาตามความมุ่งมั่นของจิตที่ดีในตน เพื่อนำสู่องค์กรความสำเร็จ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำการเปลี่ยนแปลงสู่สิ่งที่ดีกว่าให้กับองค์กร ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะจิตวิญญาณผู้บริหารสถานศึกษาที่นำองค์กรสู่ความสำเร็จ พบว่า ตัวแปรคุณลักษณะจิตวิญญาณผู้บริหารสถานศึกษาที่นำองค์กรสู่ความสำเร็จทั้ง 60 ตัว นำมาสร้างองค์ประกอบที่สำคัญได้ 8 องค์ประกอบ ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรทั้ง 60 ตัวแปร ได้ร้อยละ 51.35 องค์ประกอบที่ 1 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 13.02 องค์ประกอบที่ 2 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 7.81 องค์ประกอบที่ 3 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 7.02 องค์ประกอบที่ 4 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 5.57 องค์ประกอบที่ 5 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.97 องค์ประกอบที่ 6 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.96 องค์ประกอบที่ 7 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.23 และ องค์ประกอบที่ 8 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.77

ในการพิจารณาจำนวนองค์ประกอบในการวิเคราะห์ครั้งนี้ พิจารณาจากค่า Eigenvalues ที่มากกว่า 1 คำนำหนักองค์ประกอบหลังการหมุนแกนแล้วควรมีค่ามากกว่า .30 และพิจารณาจาก

องค์ประกอบที่มีตัวแปรจำนวนไม่ต่ำกว่า 3 ตัวแปรขึ้นไป จากการพิจารณาพบว่ามีตัวแปรคุณลักษณะที่สามารถจัดเข้าองค์ประกอบได้ 42 ตัว เป็นองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 อุดมการณ์ในการทำงาน มีจำนวนตัวแปรคุณลักษณะ 17 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.39 – 0.76

องค์ประกอบที่ 2 การเป็นตัวแบบทางจิตวิญญาณ มีจำนวนตัวแปรคุณลักษณะ 5 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.39 – 0.69

องค์ประกอบที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร มีจำนวนตัวแปรคุณลักษณะ 5 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.36 – 0.69

องค์ประกอบที่ 4 คุณลักษณะพื้นฐานทางจิตวิทยา มีจำนวนตัวแปรคุณลักษณะ 6 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.57 – 0.64

องค์ประกอบที่ 5 ความภาคภูมิใจ มีจำนวนตัวแปรคุณลักษณะ 6 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.43 – 0.80

องค์ประกอบที่ 6 ความศรัทธาในความสำเร็จขององค์กร มีจำนวนตัวแปรคุณลักษณะ 3 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.38 – 0.77

อภิปรายผล

จากการศึกษาพบว่า คุณลักษณะจิตวิญญาณผู้บริหารสถานศึกษาที่นำองค์กรสู่ความสำเร็จ มี 6 องค์ประกอบ คือ อุดมการณ์ในการทำงาน การเป็นตัวแบบทางจิตวิญญาณ ความผูกพันต่อองค์กร คุณลักษณะพื้นฐานทางจิตวิทยา ความภาคภูมิใจ และความศรัทธาในความสำเร็จขององค์กร ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่บ่งบอกได้ถึงภาพรวมของภารกิจจิตวิญญาณผู้บริหารสถานศึกษาที่นำองค์กรสู่ความสำเร็จ ครอบคลุมถึงทิศทางความเป็นตัวตนของผู้บริหารทั้งด้านคุณลักษณะสภาวะทางจิตและพฤติกรรมของการเป็นผู้นำที่นำองค์กรสู่ความสำเร็จ เช่น อุดมการณ์ในการทำงาน คุณลักษณะที่ช่วยเสริมสร้างและพัฒนาไปสู่การเป็นผู้นำที่นำองค์กรสู่ความสำเร็จ เช่น การเป็นตัวแบบทางจิตวิญญาณ ความผูกพันต่อองค์กร และลักษณะพื้นฐานทางจิตวิทยา และ

คุณลักษณะด้านมูลเหตุที่นำไปสู่สภาวะทางจิตและพฤติกรรมภายในตัวบุคคล เช่น ความภาคภูมิใจ และความศรัทธาในความสำเร็จขององค์กร ซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านอุดมการณ์ในการทำงาน มีตัวแปรคุณลักษณะที่บ่งบอกและสะท้อนคุณลักษณะจิตวิญญาณผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอุดมการณ์มุ่งมั่นในการนำองค์กรสู่ความสำเร็จทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ แสดงความเป็นตัวตนที่มีสภาวะทางจิตและพฤติกรรมของการเป็นผู้นำที่นำองค์กรสู่ความสำเร็จ เช่น การทุ่มเทและอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมต่อสถานศึกษาและต่อผู้เรียนเป็นหลัก รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำการเปลี่ยนแปลงสู่สิ่งที่ดีกว่าให้กับองค์กรโดยยึดประโยชน์ที่เกิดต่อสถานศึกษาเป็นหลักในการตัดสินใจ ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานเพื่อความสำเร็จสู่เป้าหมายอย่างสูงในองค์กร คุณลักษณะของผู้บริหารที่สำคัญคือ การทุ่มเทและอุทิศเวลาให้กับการทำงานต้องทำด้วยความทุ่มเทเพื่อองค์กรเป็นหลัก รวมทั้งการสร้างพลัง การอุทิศตัว และใช้ความสามารถในการยกระดับการอุทิศตัวของมวลสมาชิก (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2547: 19; Lunenburg; & Ornstein. 2004: 135-140) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุสิก (Musick. 2010) ที่พบว่าจิตวิญญาณความเป็นผู้นำในสถานศึกษาที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานมาจากการเห็นการมีวิญญานของการทำงาน หรืออุดมการณ์ในการทำงานเป็นอันดับแรก

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการเป็นตัวแบบทางจิตวิญญาณ มีตัวแปรคุณลักษณะที่สะท้อนกระบวนการพัฒนาการเป็นผู้นำที่นำองค์กรสู่ความสำเร็จ เช่น ให้เกียรติต่อตนเองและผู้อื่น มีคุณธรรมนำใจตามหลักความศรัทธาในศาสนาที่ตนนับถือ และใช้การบริหารด้วยภาษากาย ภาษาวาจาและภาษาใจ โดยให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานเป็นหลัก ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวเหล่านี้สอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้นำที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้นั้นต้องสามารถแสดงออกให้เห็นกว่าผู้ตามคือ ผู้นำจะพูดและกระทำออกมาจากจิตวิญญาณของหัวใจ ซึ่งจะช่วย

สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงานและกระตุ้นพลังการร่วมงานด้วยความเห็นอกเห็นใจจากผู้ร่วมงานโดยที่ตนเป็นแบบอย่าง (Bass; & Avolio. 1994: 2-6) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญมา กัมปนาทพงษ์ (2535) ที่ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย พบว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จมีลักษณะความเป็นผู้นำด้านวิชาการ ด้านบุคลิกภาพ และด้านการบริหารงานที่เด่นชัดแตกต่างจากผู้บริหารดีเด่นกับผู้บริหารทั่วไป

องค์ประกอบที่ 3 ด้านความผูกพันต่อองค์กร มีตัวแปรคุณลักษณะที่สะท้อนกระบวนการพัฒนาการเป็นผู้บริหารที่นำองค์กรสู่ความสำเร็จ เช่น เต็มใจอดทนทำงานที่ยาก จนสำเร็จแม้จะเหน็ดเหนื่อยเพื่อพัฒนางานที่ทำทยอยไปอย่างไม่หยุดยั้ง รักและปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานและเคารพการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน และมีเครือข่ายทางการบริหารและมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนทั้งใน/นอกสถานศึกษาโดยมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน เป็นต้น คุณลักษณะดังกล่าวเหล่านี้สอดคล้องกับคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารมืออาชีพที่สามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จคือการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อรักษาประโยชน์สุขของส่วนรวมโดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นที่ตั้ง การที่ผู้บริหารทุ่มเทเสียสละอุทิศเวลาให้กับการทำงานโดยให้เวลาในการเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงานนักเรียนและผู้ปกครอง การให้แนะนำช่วยเหลือ และร่วมทำงานกับผู้ร่วมงานโดยไม่ถืออำนาจตามตำแหน่งเป็นเรื่องสำคัญ จะทำให้สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นแก่ผู้ร่วมงาน นักเรียนและผู้ปกครองได้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2547: 19; จุมพล พูลภัทรชีวิน. 2548: 1-2)

องค์ประกอบที่ 4 ด้านคุณลักษณะพื้นฐานทางจิตวิทยา มีตัวแปรคุณลักษณะที่สะท้อนกระบวนการพัฒนาการเป็นผู้บริหารที่นำองค์กรสู่ความสำเร็จ เช่น การมีปัญญาทางอารมณ์ การมองโลกในแง่ดี การคิดเชิงบวก มีสติในการกำหนดจิตที่ดีต่อผู้อื่น และมีจิตสำนึกที่ดีเป็นตัวกำกับ เป็นต้น คุณลักษณะดังกล่าวเหล่านี้สอดคล้องกับแนวคิดของคูเปอร์ และชาวาฟ (Cooper; & Sawaf. 1997: 8) ที่ว่าปัญญาทางอารมณ์เป็นความสามารถในการรับรู้เข้าใจ

และรู้จักใช้พลังทางอารมณ์ของตนเป็นรากฐานในการสร้างสัมพันธภาพเพื่อนำมาซึ่งจิตใจผู้อื่นได้ รวมทั้งการมีจิตสำนึกแห่งการเป็นมิตรต่อกัน มีจิตสำนึกในการสร้างพลังร่วม และมีจิตสำนึกแห่งการพึ่งพาอาศัยกันและกัน ซึ่งเป็นวิธีการเรียนรู้ที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการแก้วิกฤติของคนในศตวรรษที่ 21 (ธรรมรักษ์ การพิศิษฐ์ .2548: 1)

องค์ประกอบที่ 5 ด้านความภาคภูมิใจ มีตัวแปรคุณลักษณะที่บ่งบอกมูลเหตุที่นำไปสู่สภาวะทางจิตและพฤติกรรมของการเป็นผู้บริหารที่นำองค์กรสู่ความสำเร็จ เช่น รักและศรัทธาในวิชาชีพของตนเอง และมีความสามารถในการแก้ไขข้อขัดแย้งต่างๆ ได้ดี เป็นต้น คุณลักษณะดังกล่าวเป็นแรงขับเคลื่อนของมาสโลว์ (Maslow. 1962: 95) ที่ว่าด้วยการจัดอันดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ (Maslow-Hierarchy of Needs) ที่ว่าความต้องการของมนุษย์เริ่มต้นจากความต้องการด้านกายภาพ ความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการด้านสังคม ความต้องการด้านการเคารพนับถือ และประการสุดท้ายคือความต้องการบรรลุศักยภาพของตนเอง (Self Actualization) เพราะถือว่าเป็นโอกาสในการพัฒนาตนเองถึงขั้นสูงสุดจากการทำงานโดยมีภาพความสำเร็จของงานเป็นหลัก

องค์ประกอบที่ 6 ด้านความศรัทธาในความสำเร็จขององค์กร มีตัวแปรคุณลักษณะที่บ่งบอกมูลเหตุที่นำไปสู่สภาวะทางจิตและพฤติกรรมของการเป็นผู้บริหารที่นำองค์กรสู่ความสำเร็จ เช่น มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในตนเองและต่อผู้ร่วมงาน และมีหัวใจของนักพัฒนาเพื่อนำองค์กรสู่ความสำเร็จด้วยความมุ่งมั่นของจิตที่ดีในตน เป็นต้น คุณลักษณะดังกล่าวเหล่านี้สอดคล้องกับการแสดงออกของผู้บริหารในการสร้างความเชื่อมั่นและส่งผลในการทำงานขององค์กรในทางบวก เนื่องจากการมีจิตวิญญาณที่ศรัทธาในความสำเร็จเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นในกลุ่มที่มีความสำเร็จในงานขององค์กร (Hoy; Tarter; & Witkoskie. 1992: 38) และสอดคล้องกับงานวิจัยของโซซิค; และ เมเจอร์เรียน (Sosik; & Megerian. 1999: 367-368) ที่ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์และผลการ

ปฏิบัติงานของผู้ นำ พบว่า ความศรัทธาในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการนำองค์กรไปสู่ความเปลี่ยนแปลงที่เป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาคุณลักษณะต่างๆ ที่พึงประสงค์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยคุณลักษณะจิตวิญญาณผู้บริหารสถานศึกษาที่นำองค์กรสู่ความสำเร็จครั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนในการพัฒนาตนเองเพื่อการนำองค์กรสู่ความสำเร็จ รวมทั้งการนำไปใช้เป็นเกณฑ์ประกอบการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาก่อนการแต่งตั้งเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง เพื่อพัฒนาให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณสมบัติสามารถนำองค์กรสู่ความสำเร็จได้เมื่อเข้าสู่ตำแหน่งแล้ว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาคุณลักษณะและพฤติกรรมของกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ไม่ใช่โรงเรียนรางวัลพระราชทาน ประเภทสถานศึกษารางวัลพระราชทานเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อให้ได้ประเด็นยืนยันในองค์ประกอบเพิ่มเติมในเรื่องของคุณลักษณะจิตวิญญาณผู้บริหารสถานศึกษาที่นำองค์กรสู่ความสำเร็จ อย่างเหมาะสมและครอบคลุมทุกด้านมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

เกียรติชัย พงษ์พานิชย์. (2552). ปฏิรูปการศึกษารอบสอง (1). **มติชนรายวัน**. 2 มีนาคม 2552 หน้า 22.

จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2548). สู่ความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิญญาณ. **มติชน**. หน้า 9. (กันยายน 3, 2548)

ธรรมาภรณ์ การพิศิษฐ์. (2548). 10 วิธีการเรียนรู้ เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการแก้วิกฤตของประเทศ. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2556, จาก

<http://www.nidambell.net/ekomomiz/2005q2/article>.

- บุญมา กัมปนาทพงษ์. (2535). การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนมัธยม. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2545). **หลักการจัดการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2546). **ปัญหาปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). **ผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ**. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). “หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา”, **วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**. 30 (เมษายน-พฤษภาคม 2553), 30-32
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2547). **ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ**. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552) **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561)**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟิก
- Bass, B. M.; & Avolio, B. J. (1994). **Improving Organizational Effectiveness: Through Transformational Leadership**. California: Sage.
- Cooper, R. K. and Sawaf, A. (1997). **Executive EQ Intelligence in Leadership and Organization**. New York: Grosset and Putnum.
- Hoy, W. K.; Tarter, J. C.; & Witkoskie, C. (1992). Faculty Trust in Colleagues: Linking the Principal with School Effectiveness. **Journal**

- of Research and Development in Education.** 26 (1): 38-45.
- Lunenburg, F. C.; and Ornstein, A. C. (2004). **Educational Administration: Concepts and Practices.** 4nd ed. California: Wadsworth Publishing.
- Maslow, A.H. (1962). **Toward a psychology of being.** New York: D. Van Nostrand Co Inc.
- Musick, Karen. (2010). **Spirituality and School Leadership: A Grounded Theory Study.** Dissertation, Ph.D. University of Denver.
- Sosik, J. J.; & Megerian, L. E. (September 1999). Understanding Leader Emotional Intelligence and Performance: The Role of Self-Other Agreement on Transformational Leadership Perception.” **Group and Organization Management.** 24 (3): 367-390.

ประวัติย่อผู้วิจัย

- ชื่อ-นามสกุล จิรภัทร ไตรเอกภาพ
 สถานที่อยู่ 67 - 73 ตำบลสะเตง
 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา
 95000
- ประวัติการศึกษา
 พ.ศ. 2544 ครุศาสตรบัณฑิต
 สาขาเทคโนโลยีและนวัตกรรม
 ทางการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
 จังหวัดยะลา
- พ.ศ. 2552 การศึกษามหาบัณฑิต
 สาขาวิชาบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา
- พ.ศ. 2559 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
 กรุงเทพมหานคร

การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5

Personnel Administration of the Schools under Jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 5

จุฑามาศ รักเมือง¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 โดยอาศัยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie; & Morgan, 1970: 508-610) ได้จำนวน 338 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 จำนวน 23 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F test) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีของ Sheffe

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน เรียง

ตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และด้านวินัย การรักษาวินัย และการออกจากงาน

2. ผลเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 จำแนกตามเพศ อายุ และวุฒิ การศึกษาต่างกันมีระดับความพึงพอใจทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคลากร, ความพึงพอใจ

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the educational personnel's satisfaction toward personnel administration of the schools under jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 5, 2) to compare the respondents' satisfaction towards personnel administration of the schools under jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 5 as classify by gender, age and education. The sample was 338 teachers and educational personnel in the schools under jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 5. The self-constructed survey questionnaire with reliability of 0.88 was applied for collecting data. The statistics used for data analysis were percentage, mean, Standard Deviation, t-test /F-test and Sheffe.

The research revealed that overall four aspects of the satisfaction toward personnel administration of the schools under jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 5 were at the high level ($\bar{X} = 3.82$). They

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพิษณุโลก

were arranged from high to low: 1) manpower planning and positioning, 2) work efficiency promotion, 3) recruitment and selection and 4) discipline, and dismissal, respectively.

There were no significant difference between gender, age, and education of the respondent's satisfaction regarding to personnel administration of the schools under jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 5.

Keyword: Personnel Administration, Satisfaction

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุดมการณ์สำคัญของการจัดการศึกษาคือ การจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิต และการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้การศึกษาที่จะสร้างคุณภาพชีวิต และสังคมบูรณาการอย่างสมดุลระหว่างปัญญาธรรม คุณธรรม และวัฒนธรรม เป็นการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อคนไทยทั้งปวงมุ่งสร้างพื้นฐานที่ดีในวัยเด็กปลูกฝังความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมตั้งแต่วัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการทำงานที่มีคุณภาพโดยให้สังคมทุกภาคส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียน และสามารถตรวจสอบได้อย่างมั่นใจว่าการศึกษายเป็นกระบวนการของการพัฒนาชีวิต และสังคมเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สามารถพึ่งตนเอง และพึ่งกันเองได้ และสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545)

ดังนั้นในการดำเนินการจัดการศึกษาโดยเฉพาะการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นการศึกษาขั้นต้นจำเป็นที่จะต้องปูพื้นฐานให้แก่ผู้เรียนอย่างมั่นคงจริงจังในทุกๆ ด้านตามเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องส่งเสริมความเข้มแข็งให้แก่สถานศึกษาในการจัดการศึกษา และได้บัญญัติไว้ในมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฯ ให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการงบประมาณ บริหารงานบุคลากร และงานบริหารงานทั่วไปไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่ให้มีอิสระ มีความเข้มแข็งในการบริหารงานเพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างคล่องตัว รวดเร็ว

และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และประเทศชาติโดยรวม (ศุภวัฒน์ กลิ่นจันทร์. 2558: ออนไลน์)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปรับปรุงการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ 4) ด้านวินัย การรักษาวินัย และการออกจากงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ในปีการศึกษา 2558 จำนวน 2,865 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5. 2558)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie ;& Morgan. 1970: 608) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 คน และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ

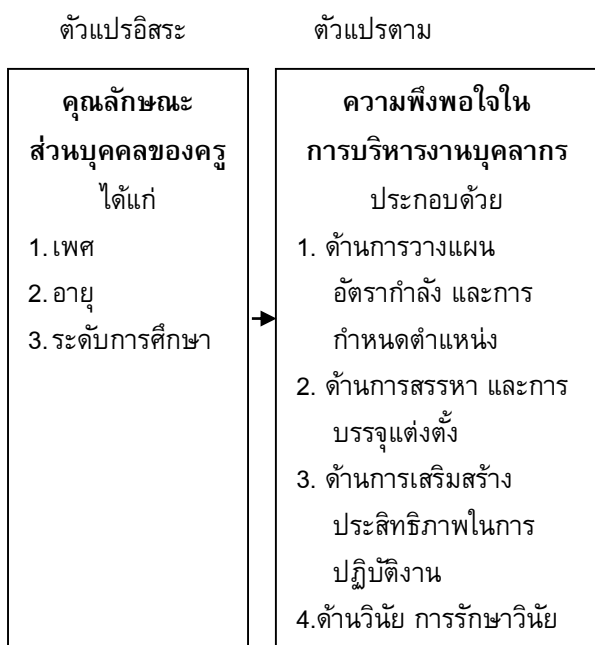
ตามขนาดสถานศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นเพศ อายุ และวุฒิการศึกษา

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากร ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผน อัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ 4) ด้านวินัย การรักษาวินัย และการออกจากงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรแตกต่างกัน

2. ครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรแตกต่างกัน

3. ครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำผลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ไปใช้เป็นข้อมูลในการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 และใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานบุคลากรให้มีมาตรฐาน และมีประสิทธิภาพ

2. ได้สารสนเทศ ซึ่งเป็นข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคล และเกิดประโยชน์อย่างสูงสุดแก่ทั้งองค์กรในด้านประสิทธิภาพของงานและขวัญกำลังใจของครูในด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรของเรื่องที่ทำการวิจัย
2. ศึกษาวัตถุประสงค์ของการวิจัย และกรอบแนวคิด
3. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert Scale) เพื่อสร้างแบบสอบถามให้มีความครอบคลุมตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด ภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ และวุฒิการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากร เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ให้เลือกตอบเป็นแบบปลายปิด จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ 4) ด้านวินัย การรักษาวินัย และการออกจากงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถาม

มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ และเรียงลำดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้

ระดับเห็นด้วยมากที่สุด	5 คะแนน
ระดับเห็นด้วยมาก	4 คะแนน
ระดับเห็นด้วยปานกลาง	3 คะแนน
ระดับเห็นด้วยน้อย	2 คะแนน
ระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด	1 คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น (Best. 1981) ดังนี้

$$\text{ความกว้าง} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0.80 \text{ (เริ่มจากชั้นต่ำสุด)}$$

จากนั้นนำมาเทียบกับเกณฑ์ค่าคะแนนโดยกำหนดความหมายดังนี้

- 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับเห็นด้วยมากที่สุด
- 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับเห็นด้วยมาก
- 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับเห็นด้วยปานกลาง
- 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับเห็นด้วยน้อย
- 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ โดยดำเนินการเก็บข้อมูลจากครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 338 คน และได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย พิษณุโลก ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้ทราบ และขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์

ของข้อมูล ซึ่งการเก็บข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เวลาในการเก็บข้อมูลประมาณ 6 สัปดาห์

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยนำค่าสถิติที่ได้มาอธิบายแล้วเสนอในรูปตารางจากการวิจัยโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

1. ข้อมูลคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติแบบพรรณนา (Descriptive Statistics) ในรูปการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลที่เป็นลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ อายุ และวุฒิการศึกษา

2. ข้อมูลการบริหารงานบุคลากร ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการตอบชุดคำถามแบบประเมินค่า (Rating Scales) จากนั้นจึงปรับค่าให้อยู่ในระดับช่วง (Interval Scales) ทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติแบบพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากร จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยการทดสอบ ค่า t (t-test)

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากร จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษาโดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด พิจารณาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปวิเคราะห์โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีทางสถิติ

3. เสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 การวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามแต่ละข้อ โดยใช้สูตร IOC หาค่าดัชนีความ

สอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด (ล้วน สายยศ และ
อังคณา สายยศ. 2543: 312) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง
ระหว่างความมุ่งหมาย
ของการวิจัยกับเรื่องที่
วิจัย และแบบสอบถาม

$$\sum R \text{ แทน ผลรวมระหว่างคะแนนความ}$$

$$N \text{ แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด}$$

1.2 ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรอิสระ
(คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม) ได้แก่
เพศ อายุ และวุฒิการศึกษา ใช้สถิติค่าร้อยละ

2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตร
สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค
(ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2543: 312) ดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ α = ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
 k = จำนวนข้อของแบบสอบถาม
 $\sum S_i^2$ = ผลรวมของความแปรปรวน
ของแบบสอบถามแต่ละข้อ
 S^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการ
บริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 จำนวน 4 ด้านโดยการหา
ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(Standard Deviation: S.D.)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการ
บริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 จำแนกตามเพศ วิเคราะห์
โดยการทดสอบ ค่าที (t-test)

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการ
บริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 จำแนกตามอายุ และวุฒิ
การศึกษา วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ด้วยการ
ทดสอบค่าเอฟ (F-test) และทดสอบความแตกต่างรายคู่
โดยวิธีของ Sheffe

สรุปผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) และเมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน เรียง
ตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการ
วางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.04$)
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} =$
4.00) ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.79$)
และด้านวินัย การรักษาวินัย และการออกจากงาน ($\bar{X} =$
3.47)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังรายละเอียด
ต่อไปนี้

1.1 ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 5 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนด
ตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ
คะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดทำภาระงาน
สำหรับครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเหมาะสม
($\bar{X} = 4.19$) การประเมินความต้องการอัตรากำลังกับ
ภารกิจของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.15$) การส่งเสริมให้ครู และ
บุคลากรทางการศึกษาปรับปรุงกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น
($\bar{X} = 4.10$) มีการประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดนโยบาย
ด้านอัตรากำลัง ($\bar{X} = 3.91$) และ โรงเรียนจัดทำแผน
อัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษาโดยความเห็นชอบในรูป
กรรมการ ($\bar{X} = 3.88$)

1.2 ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 5 ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้งโดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไป
หาน้อย ได้แก่ การปรับเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากรให้
เหมาะสมกับงาน ($\bar{X} = 4.12$) มีระบบการสรรหาบุคลากร
ได้ตรงกับความต้องการขององค์กร ($\bar{X} = 4.00$) การ
ดำเนินการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง และดำเนินการเรื่องทดลอง
ปฏิบัติหน้าที่ราชการมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.78$) ครูมี
ส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรจากกำลังคนภายใน
โรงเรียนโดยมีการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมยุติธรรม

($\bar{X} = 3.55$) และการแต่งตั้งหรือย้ายครูมีความชอบธรรม ($\bar{X} = 3.54$)

1.3 ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ การอนุญาตให้ข้าราชการครู และบุคลากรลาศึกษาต่อได้ ($\bar{X} = 4.19$) เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 4.18$) การดำเนินการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น และคุณความดี ($\bar{X} = 4.13$) และการเปิดโอกาสให้ครูเข้าไปมีส่วนร่วมในชุมชน เช่น วิทยากรท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.78$)

1.4 ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ด้านวินัย การรักษาวินัย และการออกจากงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับดีทุกข้อ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูมีส่วนร่วมดำเนินการเรื่องวินัย และการลงโทษข้าราชการ และบุคลากร ($\bar{X} = 3.51$) มีการศึกษาข้อมูลสาเหตุการลาออกของบุคลากร ($\bar{X} = 3.50$) มีการสำรวจความต้องการการขอโอนย้ายหรือการลาออกจากครูในแต่ละปี ($\bar{X} = 3.49$) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 3.46$) และครูมีส่วนร่วมพิจารณาดำเนินการเรื่องการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของครู ($\bar{X} = 3.42$)

2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลทั้งในภาพรวมและรายด้านรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 พบประเด็นที่น่าสนใจ ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่งดำเนินการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้งและด้านวินัย การรักษาวินัย และการออกจากงาน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะสภาพการบริหารบุคคลของสถานศึกษาต่างก็ต้องปฏิบัติดำเนินการภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับกฎเกณฑ์ของการบริหารงานบุคลากรตามกรอบนโยบายจุดเน้นเดียวกัน โดยเฉพาะโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ซึ่งเป็นโรงเรียนมัธยมของหน่วยงานของรัฐที่มีความเข้มแข็งในด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารโรงเรียนจึงยึดหลักการกระจายอำนาจ และหลักธรรมาภิบาลมีการจัดประชุมอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรผู้บริหารโรงเรียนจะมีเข้าใจบทบาทภาระหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี มีความรับผิดชอบในการดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาตามขอบข่ายและกิจการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้ง 4 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 32) สอดคล้องกับแนวคิดของ สมเกียรติ พ่วงรอด (2544: 17-20) ที่ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคลากรเป็นกระบวนการในการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลเป็นขั้นตอนเพื่อให้ได้บุคคลตรงตามที่หน่วยงานหรือองค์การต้องการ เพื่อมาปฏิบัติงานและพัฒนางานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดีอยู่ในสังคมองค์การ มีความมั่นคง มีขวัญกำลังใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์การโดยใช้กระบวนการบริหารงานบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพล อินทร์รัตน์ (2544: 22-47) ที่ได้ทำการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรพบว่าสภาพการบริหารงานบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียง

ค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านวินัยและการรักษา วินัย ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการ ออกจากราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรศักดิ์ คงฤทธิ์ (2551: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษา สภาพการบริหารงานบุคลากรพบว่าครูในสถานศึกษา เครือข่ายเกาะพะงันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุ ราษฎร์ธานีเขต 1 มีการบริหารงานบุคลากรโดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกั นมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายด้านไม่ แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ส่วน ใหญ่รับบุคลากรเข้าทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ ผู้บริหารมีวางแผนพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้า มีการจัด สวัสดิการที่เพียงพอ และทั่วถึง และมีการวางแผน ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ มี การสร้างขวัญและกำลังใจตามโอกาสอันควร จึงมีส่วนให้ ครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการ บริหารงานบุคลากรไม่แตกต่างกันดังกล่าว สอดคล้องกับ งานวิจัยของจิตติยา ปทุมราษฎร์ (2557: บทคัดย่อ) ได้ทำ การวิจัย พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน อายุต่างกัน และระดับการศึกษาต่างกัน เห็นว่า สภาพการบริหารงาน บุคคล โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ในการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษา ควรที่จะต้องให้ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 มีส่วนร่วมเห็นชอบในรูป กรรมการ
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งหน่วยงานต้นสังกัด ควรใช้หลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะการแต่งตั้งหรือย้ายครู

ขอให้มีความชอบธรรมไม่ควรรับอามิสสินจ้างในการ แต่งตั้งโยกย้ายครู

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริม และเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 เข้าไปมี ส่วนร่วมในชุมชน เช่น วิทยากรท้องถิ่น การเข้าร่วมในการ พัฒนาตามโครงการต่างๆ ที่ชุมชนจัดขึ้น

4. ด้านวินัย การรักษาวินัยและการออกจากงาน ควร เปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 มีส่วนร่วมพิจารณา ดำเนินการเรื่องการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของครู

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเปรียบเทียบ ระดับความพึงพอใจในการบริหารงานบุคลากรของ บุคลากรกับโรงเรียนมัธยมของหน่วยงานของรัฐอื่นๆ

2. ควรวิจัยการปฏิบัติงานด้านการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านความสำเร็จของกิจกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะด้าน งานวิชาการ งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป

4. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาถึงรูปแบบการ บริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 เพื่อนำผลของการวิจัย ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารจัดการให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2541). **คู่มือการปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- _____. (2546). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้น พื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- จิตติยา ปทุมราษฎร์. (2557). **การบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. อุบลราชธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย อุบลราชธานี.

- พรศักดิ์ คงฤทธิ์. (2551). การศึกษาสภาพการ
บริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเครือข่ายเกาะ
พะงันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์
ธานีเขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). สุราษฎร์ธานี: บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). สถิติวิทยาทาง
การศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- ศุภวัฒน์ กลิ่นจันทร์. (2558). การเป็นผู้นำใน
สถานศึกษาอย่างมืออาชีพ. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม
2558, จาก [http://www.school.obec.go.th/kokkb/
articles.php?lng=th&pg=29](http://www.school.obec.go.th/kokkb/articles.php?lng=th&pg=29)
- สมเกียรติ พวงรอด. (2544). การบริหารงานบุคลากร.
ปัตตานี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลา-
นครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- สมพล อินทร์รัตน์. (2544). การศึกษาสภาพการ
บริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารวมพรเขต 2.
วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขานโยบายสาธารณะ. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545).
รายงานการวิจัยการศึกษาประสิทธิภาพของการ
มัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด
พันธ์พิบบลิซซิ่ง.
- Best, John W. (1981). **Research in Education**. Englewood
Cliff, New Jersey: Prentice Hall.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). "Determining
Sample Size for Research Activities. **Educational and
Psychological Measurement**. 30, (3): 607-610.
- ประวัติย่อผู้วิจัย**
ชื่อ-นามสกุล นางสาวจุฑามาศ รักเมือง
สถานที่อยู่ 807/266 หมู่ 2 ตำบลคูคต
อ.ลำลูกกา จ.ปทุมธานี 12130
ประวัติการศึกษา
พ.ศ. 2545 วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
พ.ศ. 2559
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
จังหวัดพิษณุโลก

การประยุกต์หลักธรรมศีล 5 ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักศึกษา รุ่นที่ 8 โครงการมหาวิทยาลัยชีวิต มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

An Application of the Principle of Dhamma on the Five Precepts for Developing the Quality of Life of the Students Version 8 of University for Life Project, Chaiyaphum Rajabhat University

ดร.ชุตติกาญจน์ เลาหะนาคิวงค์¹

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การประยุกต์หลักธรรมศีล 5 ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักศึกษา รุ่นที่ 8 โครงการมหาวิทยาลัยชีวิต มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษากิจกรรมการดำรงชีวิตเกี่ยวข้องกับทางพุทธศาสนาของนักศึกษา รุ่นที่ 8 โครงการมหาวิทยาลัยชีวิต มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ 2) เพื่อศึกษารูปแบบและวิธีการในการประยุกต์หลักธรรมศีล 5 ไปใช้ในการดำเนินการของนักศึกษา รุ่นที่ 8 โครงการมหาวิทยาลัยชีวิต มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ และ 3) เพื่อศึกษาผลการประยุกต์ใช้หลักธรรม ศีล 5 ในกิจกรรมการดำรงชีวิตของนักศึกษา รุ่นที่ 8 โครงการมหาวิทยาลัยชีวิต มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ลักษณะตรวจสอบรายการ (Checklist) และมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สอบถามความคิดเห็นนักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 222 คน วิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีการปฏิบัติกิจกรรมทางพุทธศาสนาในชีวิตประจำวันทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ นานๆ ครั้ง ส่วนการนำหลักธรรม ศีล 5 ไปใช้ในการดำเนินชีวิตของนักศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่พยายามหลีกเลี่ยงและพยายามละเว้นพฤติกรรมที่ไม่ดีทุกข้อ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ค่อนข้างมาก และพยายามสร้างเสริมพฤติกรรม

การแบ่งปันแก่ผู้ยากไร้และซื่อสัตย์ต่อตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีการนำหลักธรรม เบญจธรรม ปฏิบัติสนับสนุนการดำรงชีวิตตามหลักธรรม ศีล 5 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติจริง ส่วนการใช้หลักธรรมทางพุทธศาสนาวางแผนอนาคต ทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับใช้ค่อนข้างมาก จากผลการประยุกต์ใช้หลักธรรมศีล 5 ในการดำรงชีวิตทำให้เป็นแบบอย่างที่ดี เพราะจะเกิดประโยชน์ต่อชีวิตความเป็นอยู่ของต่อตนเอง ครอบครัวและสังคมได้จริง

คำสำคัญ: หลักธรรม ศีล 5, การพัฒนาคุณภาพชีวิต

Abstract

The purposes of this research were as follows: 1) to study the Buddha Dhamma activities in diary life of the 8th version students. 2) to study the student behavior on the five precepts Dhamma in their diary life's. 3) to study the effects of Dhamma principle on the five precepts, implementation.

The research instrument used for collecting data was questionnaire. Samples were 222 students under the University of Life Project. The data were analyzed by percentage, mean (X) and Standard Deviation (S.D.)

The research results found that: the 8th version students under University for Life took part in the religious activities in their diary life at always

¹ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ร.ร.เมืองพญาแลวิทยา

low level. The students under University for Life Project, tried to avoid doing effusive behavior at a high level. Anyhow, most of the students under the University for Life Project tended to take the Principle of Dhamma for planning their future life was at a rather high level. Their sharing to propriety and their couple were at a high level.

It was also found that the students improved their mind controlling and look advantage from Dhamma to improve themselves, family, and society.

Keywords: The Principle of Dharma on the five precepts, Development of Quality of Life

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยมีพื้นฐานทางวัฒนธรรมที่เป็นวิถีชีวิต วิถีคิดของคนไทยมาจากพุทธศาสนาทำให้หลักธรรมในพุทธศาสนายังเป็นข้อคิดคำสอนที่ถูกต้องดีงามให้คนไทยใช้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยว และนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติของคนในสังคม ถึงแม้การเปลี่ยนแปลงจากโลกยุคปัจจุบันจะเข้ามามีอิทธิพลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงประเทศทันสมัยมากขึ้น เน้นแนวคิดตะวันตกมาปรับใช้ในการพัฒนาแบบใหม่กำหนดเป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับต่าง ๆ

จากงานวิจัย (สุภาพรรณ ณ บางช้าง . 2537:168) พบว่า ชาวบ้านส่วนใหญ่เข้าร่วมศาสนพิธีและประเพณีทางพุทธศาสนา เพราะเห็นว่า เป็นหน้าที่ของพุทธศาสนิกชนและเพื่อจะได้บุญ แต่ไม่รู้จักถึงคุณค่าและความหมายของประเพณีเหล่านั้น คุณค่าจากการจัดงานก็นิยมความสำเร็จของงานที่ปริมาณคนที่เข้าร่วม และอำนาจเงินที่ได้รับจากการเรียไร ทำให้มีการจัดกิจกรรมที่ไม่เหมาะสมบางประการ และไม่ประหยัด มีการเสพอบายมุข โดยเฉพาะสุรา บางที่ก็เล่นการพนันในงาน ชาวบ้านบางส่วนก็มีทัศนคติในทางความเชื่อมงาย ปัจจุบันสังคมไทย ได้เปลี่ยนแปลงมากยิ่งขึ้น การดำรงชีวิตด้วยความเร่งรีบเพราะต้องทำงานแข่งกับเวลา ทำให้วิถีชีวิตเก่าๆ ดัน

นอนตอนเช้า ลูกขึ้นหุงข้าวใส่บาตรก็สูญหายไปจากชุมชนเมือง แม้กระทั่งชนบท

การพัฒนาสังคมตามหลักพุทธศาสนา ถือการพัฒนาคนเป็นแกนกลาง และการพัฒนาคนนั้นก็เริ่มต้นที่ฐาน คือ การพัฒนาความเป็นมนุษย์ โดยพัฒนาคนและสังคมอย่างสัมพันธ์ควบคู่กันไปเป็นปัจจัยต่อกัน (พระธรรมปิฎก. 2546: 1-2) สภาพปัญหาของสังคมปัจจุบัน ทำให้กระแสการตื่นตัวที่จะนำหลักคุณธรรม คำสอนตามหลักพุทธศาสนามาเป็นแนวทางแก้ไขปัญหามากขึ้น รัฐบาลเห็นความสำคัญมีนโยบายให้การสนับสนุนและเริ่มใช้หลักธรรมในการพัฒนาโดยมอบหมายให้หน่วยงานต่างๆ ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชนทุกเพศ ทุกวัย ได้นำแนวทาง ศีล 5 หรือ เบญจศีล มาเป็นแนวทางดำเนินชีวิต สนับสนุนให้หน่วยงาน หมู่บ้านต่างๆ มีโครงการส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมและร่วมกันรณรงค์ ผูกอบรมสร้างนิสัยที่ดี โดย “คิดดี พูดดี ทำดี” อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เนื่องจากนิสัยที่ดีเป็นรากฐานสำคัญของการอยู่ร่วมกัน อย่างมีความสุข ครอบครัวยั่งยืน ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างสังคมที่สงบสุข โดยยึดหลักสำคัญ คือ “เปลี่ยนแปลงจากภายในสู่ภายนอก” หลักคำสอนพุทธศาสนา นำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตในครอบครัว ชุมชน สังคม โดยเน้นการรณรงค์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มี “การรักษาศีล 5” ในทุกส่วนของประเทศ ตามดำริที่เจ้าพระคุณสมเด็จพระมหาธีรราชเจ้ามหารัชชวลาลาจารย์ ได้ประทานโอวาทไว้ เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2556 ความว่า “อันว่าศีล 5 เป็นหลักการสำคัญของมนุษย์ เมื่อทุกคนมีศีล 5 ด้วยกัน สังคมนั้นๆ คือ ประชาชนย่อมอยู่เย็นเป็นสุข” (หนังสือคู่มือศีล 5) ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล

จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษารูปแบบการประยุกต์ใช้หลักธรรม คือ “ศีล 5” เพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพของนักศึกษา โครงการมหาวิทยาลัยชีวิต มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ใหญ่ในชุมชนต่างๆที่ได้มีโอกาสศึกษาต่อระดับปริญญาตรีในโครงการมหาวิทยาลัยชีวิต เห็นความสำคัญได้รับประโยชน์และยึดถือเป็นแนวทาง

ดำเนินชีวิต เป็นแบบอย่างที่ดีต่อครอบครัว สังคม ชุมชนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากิจกรรมดำรงชีวิตที่เกี่ยวข้องทาง พุทธศาสนา ของ นักศึกษา รุ่นที่ 8 โครงการ มหาวิทยาลัยชีวิต มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

2. เพื่อศึกษารูปแบบและวิธีการในการประยุกต์ หลักธรรม สี่ล 5 ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน ของ นักศึกษา รุ่นที่ 8 โครงการ มหาวิทยาลัยชีวิต มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

3. เพื่อศึกษาผลการประยุกต์ใช้หลักธรรม สี่ล 5 ในกิจกรรมการดำรงชีวิต ของ นักศึกษา รุ่นที่ 8 โครงการ มหาวิทยาลัยชีวิต มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

พระธรรมปิฎก (2546) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ การพัฒนาที่ยั่งยืนว่า ปัจจัยหลักสำคัญในการพัฒนา คนในฐานะที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ จะช่วยให้บุคคลมี คุณสมบัติพร้อมที่จะดำเนินชีวิตแห่งปัญญาเพื่อความดี งาม หรือเรียกสั้นๆ ว่าพัฒนาให้เป็นบัณฑิตผู้สามารถ นำชีวิตและสังคมไปสู่สันติสุข พระพุทธศาสนาพัฒนา คนและสังคมอย่างสัมพันธ์ควบคู่กันไปและเป็นปัจจัย ต่อกัน โดยคำนึงถึงธรรมชาติแวดล้อมพร้อมไปด้วย ตามหลักการที่จัดวางไว้เป็นระบบอย่างครบถ้วน ชัดเจน

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่มีคุณค่าและมีความสำคัญสูงสุด เหนือกว่าทรัพยากรอื่นใด สังคมจะ ดีหรือไม่ดี ขึ้นอยู่กับมนุษย์เป็นผู้สร้างสังคมอีกต่อหนึ่ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่เป็นองค์รวมได้ครบ พร้อมกันทั้ง 3 ด้าน คือ พฤติกรรม จิตใจ และปัญญา เมื่อมนุษย์ดีพร้อมอย่างสมบูรณ์แบบ การพัฒนาสิ่งอื่น ก็ตามมา เป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน มนุษย์ สังคม ธรรมชาติ เทคโนโลยี ที่เพียบพร้อมสังคมก็อยู่ร่วมกัน อย่างสันติสุข

การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมตามหลัก พุทธธรรม

การพัฒนาคนในฐานะที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ จะช่วยให้สังคมมีทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพ และ

ประสิทธิภาพในการประกอบกิจกรรมต่างๆ ที่จะ ก่อให้เกิดผลในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ซึ่ง พร้อมที่จะสนองความต้องการของสังคม ส่วนการ พัฒนาการในฐานะผู้มีความเป็นมนุษย์ จะช่วยให้บุคคล มีคุณสมบัติพร้อม ที่จะดำเนินชีวิตแห่งปัญญา เพื่อความดี

การพัฒนาสังคมตามหลักพระพุทธศาสนา คือ การพัฒนาความเป็นมนุษย์ ซึ่งเป็นสาระส่วนแก่นแท้ ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งขึ้นต่อ สภาพแวดล้อมแห่งกาลเทศะของยุคสมัย ก็จะต้องอยู่ บนฐานของความเป็นมนุษย์นั้น และนำหลักการทั่วไป ที่ท่านแสดงไว้ไปประยุกต์ใช้ให้สนองความต้องการ ของยุคสมัยอย่างได้ผลด้วยการพัฒนาความเป็นมนุษย์ และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างถูกต้อง คนที่พัฒนาดี แล้ว ก็จะเป็นส่วนร่วมที่รวมกำลังกัน สร้างสรรค์สังคม ให้เจริญงอกงาม เป็นสภาพแวดล้อมที่เอื้อโอกาสให้ ทุกคนเจริญยิ่งขึ้นไปในการมีชีวิตที่ดีงามและมีความสุข

หลักธรรมเพื่อส่งเสริมความเป็นมนุษย์

เบญจศีล เรียกว่า นิจศีล หรือมนุษยธรรม

ตาราง 1 แสดงหลักเบญจศีล – เบญจธรรม

เบญจศีล	เบญจธรรม
1. เว้นจากการฆ่าสัตว์	1. เมตตา – กรุณา
2. เว้นจากการลักทรัพย์	2. สัมมาอาชีวะ(อาชีพชอบ)
3. เว้นจากการประพฤติดี ในกาม	3. การสังวร (สำรวมในกาม)
4. เว้นจากการพูดเท็จ	4. สัจจะ
5. เว้นจากการดื่มสุรา-เมรัย	5. สติ – สัมปชัญญะ

บุคคลที่มีศีลข้อที่ 1 คือเว้นจากการฆ่าสัตว์ เพราะการสนับสนุนของเบญจธรรมข้อที่ 1 คือ การมี เมตตากรุณาในสัตว์

บุคคลที่มีศีลข้อที่ 2 คือ เว้นจากการลักทรัพย์ก็ เพราะการสนับสนุนของเบญจธรรมข้อที่ 2 คือ เลี้ยง ชีวิตในทางที่ถูกต้อง

บุคคลที่มีศีลข้อที่ 3 คือ เว้นจากการประพฤติผิดประเวณีก็เพราะการสนับสนุนของเบญจธรรมข้อที่ 3 คือ มีความสำรวมระวังในกาม

บุคคลที่มีศีลข้อที่ 4 คือ เว้นจากการพูดปดก็เพราะการสนับสนุนของเบญจธรรมข้อที่ 4 คือ พูดแต่คำจริง

บุคคลที่มีศีลข้อ 5 คือ เว้นจากการดื่มสุราเมรัยก็เพราะการสนับสนุนของเบญจธรรมข้อที่ 5 คือ ความเป็นผู้รู้จักสำรวม

ดังนั้น บุคคลที่มีศีลก็จะต้องมีธรรมเป็นการสนับสนุนซึ่งกันและกันเสมอ ไม่สามารถจะแยกออกจากกันได้เลย ต่างฝ่ายต่างก็มีความเสมอกันคือบุคคลใดมีศีลจะต้องมีธรรมและบุคคลใดมีธรรมก็ต้องมีศีลเป็นการสนับสนุนกันทำให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

ถ้าสังคมไทยทุกคนมีศีล 5 และศึกษาเข้าใจอย่างละเอียดแล้วจะทำให้สังคมอยู่อย่างร่มเย็นเป็นสุขด้วยอาศัยศีลธรรมเป็นหลักในการดำเนินชีวิตของบุคคล

เบญจธรรม

เบญจศีลเป็นธรรมที่อุดหนุนให้ผู้ประพฤติธรรม มีจริยธรรมเป็นพื้นฐานมากยิ่งขึ้นและมีความสัมพันธ์กับเบญจธรรม ผู้ใดประพฤติเบญจธรรมถือว่าผู้นั้นมีศีล ๕ เพราะเบญจธรรมเป็นสิ่งที่อุดหนุนเบญจศีลนั่นเอง บุคคลใดก็ตามที่ปฏิบัติเบญจศีลได้แล้ว เพื่อให้หลักจริยธรรมของตนมีความแน่นหนามั่นคงยิ่งขึ้นจะต้องปฏิบัติเบญจธรรมควบคู่ไปด้วย เบญจศีลและเบญจธรรมนี้แม้เป็นคนละอย่างกัน แต่ในส่วนของความหมายที่ลึกซึ้งไปนั้นไม่ได้แตกต่างกันมากนักทั้ง ๆ ที่ดูเหมือนว่า เบญจธรรมจะมีความหมายที่ค่อนข้างลึกกว่าก็ตาม

เบญจ + ธรรม รวมเรียกว่า เบญจธรรม แปลว่า ธรรม 5 ประการ เบญจ แปลว่า 5 ส่วน ธรรมะ แปลว่า “สภาพที่รักษาผู้ปฏิบัติไม่ให้เกิดไปในที่ชั่ว” ธรรม 5 อย่างนี้ เรียกว่า “กัลป์ยาดนธรรม” แปลว่า “ธรรมอันดีงาม” เบญจธรรมจะเป็นตัวช่วยอุดหนุนศีลให้ผ่องใสขึ้นจึงเป็นสิ่งที่ควบคู่กับ ที่เรานิยมเรียกว่า “ศีลธรรม” ในที่นี้หมายถึงเอาศีลธรรมขั้นพื้นฐานเพื่อเป็น

แนวทางในการปฏิบัติธรรมขั้นต้น เบญจธรรมมีทั้งหมด 5 ข้อคือ

เบญจธรรมข้อที่ 1

1) เมตตา ได้แก่ความปรารถนาให้คนอื่นได้รับความสุข เห็นคนอื่นสัตว์อื่นมีความสุขตนเองรู้สึกสบายใจ

2) กรุณา ได้แก่ความสงสารและลงมือช่วยเหลือให้ผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์

เบญจธรรมข้อที่ 2

สัมมาอาชีวะ ได้แก่ การประกอบอาชีพในทางสุจริต งดเว้นจากการทุจริตไม่เบียดเบียนทรัพย์ของผู้อื่น โดยนำมาเป็นผลประโยชน์ของตนฝ่ายเดียว ไม่คำนึงถึงความเดือดร้อนของผู้อื่น

เบญจธรรมข้อที่ 3

กามสังวร หรือ กามस्थ्यมะ ได้แก่ การสำรวมในกาม หมายความว่าไม่เป็นคนมักมากในกาม โดยการประพฤติผิดประเวณีในลูกเมียสามีของเขา จุดมุ่งหมายของธรรมในข้อนี้ก็เพื่อสอนให้บุคคลมีความสันโดษ ยินดีในคู่ครองของตนเท่านั้น

เบญจธรรมข้อที่ 4

สัจจาจา หมายถึงการเจรจาด้วยคำสัตย์ อันประกอบด้วยปิยวาจา วาจาที่อ่อนหวานและปราศจากโทษคือเว้นจากวจีทุจริตทั้ง ๔ คือ พูดเท็จ พูดส่อเสียด พูดคำหยาบ และพูดเพ้อเจ้อ สัจจะวาจาจะเกิดขึ้นได้

เบญจธรรมข้อที่ 5

สัมมาสติ แปลว่าการระลึกชอบ หมายถึงความเป็นผู้รู้จักสำรวม กาย วาจา ใจ ในทางที่ดีไม่ให้พลั้งเผลอไปในทางชั่ว

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) กลุ่มประชากรคือ กลุ่มนักศึกษา รุ่นที่ 8 โครงการมหาวิทยาลัยชีวิต มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ใน 3 จังหวัด คือ ชัยภูมิ นครราชสีมา ขอนแก่น รวมทั้งสิ้น 18 ศูนย์การเรียนรู้ จำนวน 525 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถาม นักศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 222 คน และสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 10 คน เพื่อวิเคราะห์หา

ค่าความถี่ ค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากข้อมูลแบบสอบถาม

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยการประยุกต์หลักธรรม ศีล 5 ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต นักศึกษา รุ่นที่ 8 โครงการมหาวิทยาลัยชีวิต มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ การปฏิบัติกิจกรรมทางพุทธศาสนาในชีวิตประจำวัน และเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางพุทธศาสนา มีการปฏิบัตินานๆ ครั้ง การปฏิบัติตามหลักธรรม ศีล 5 ได้พยายามหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ไม่ดี ค่อนข้างมาก และการละเว้นพฤติกรรมที่ไม่ดี ค่อนข้างมาก การพยายามสร้างเสริมพฤติกรรมหรือกระทำ แบ่งปันช่วยเหลือผู้ยากไร้ ซื่อสัตย์ต่อคู่ครอง มีการสร้างเสริมระดับมาก ส่วนการปฏิบัติตามหลักธรรมสนับสนุนการปฏิบัติตามหลักธรรม ศีล 5 ใช้จริง ทำให้มีผลต่อการดำเนินชีวิตที่จะช่วยสร้างความอบอุ่นในครอบครัว อยู่ดีมีสุข และนำหลักธรรมใช้วางแผนอนาคต เพื่อความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน อดออมไม่ฟุ่มเฟือย คบหาคนดีช่วยเหลือกิจการส่วนรวมและประพฤติปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลายกับทุกคนที่เกี่ยวข้อง มีการนำไปใช้ค่อนข้างมาก

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า นักศึกษาเรียนรู้เข้าใจต่อหลักธรรมคำสอนแต่ยังไม่ให้ความสำคัญที่จะนำไปปฏิบัติจริง จึงตามหลักธรรม ศีล 5 ซึ่งถือเป็นหลักปฏิบัติขั้นพื้นฐานของฆราวาส โดยมีหลักธรรม เบญจธรรมเป็นแนวทางการปฏิบัติสนับสนุนให้บรรลุผลและหลักธรรมอื่นๆที่จะใช้วางแผนการดำเนินชีวิตที่ดี ที่จะส่งผลให้เกิดความสุขกาย สุขใจ ครอบครัวอบอุ่นประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ลดความขัดแย้งเสริมสร้างความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สังคมสงบสุข เป็นแบบอย่างให้กับครอบครัวและสังคม

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรนำกิจกรรมดำรงชีวิตที่เกี่ยวข้องทางพุทธศาสนามากำหนดเป็นนโยบายประยุกต์ใช้แนวทางหลักธรรม ศีล 5 สู่การดำรงชีวิตประจำวันของประชาชน
2. ควรนำการประยุกต์ใช้หลักธรรมศีล 5 กำหนดเป็นคุณสมบัติสำคัญประกอบการประเมินความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
3. ควรมีการนำเสนอผลงานกิจกรรมดีเด่นในการนำหลักธรรม ศีล 5 ที่ประสบความสำเร็จเผยแพร่ยกย่อง ชมเชยเป็นแบบอย่างต่อสาธารณชนทั่วไปอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- คุณ โทษณ์. (2545). พุทธศาสนากับสังคมและวัฒนธรรมไทย. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- น่านัค คักวานี. (2543). สถานะสุขภาพและภาวะโภชนาการของคนไทย เครื่องชี้วัดความอยู่ดีมีสุข และการวิเคราะห์เชิงนโยบาย ก.ค. 2542. ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จในการพัฒนาสุขภาพอนามัยของประชาชนในช่วง ทศวรรษ 1990 (พ.ศ. 2533-2543) ภายใต้กรอบวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนพัฒนาฉบับที่ 8.
- ประทีป สยาม. (2526). สารัตถทางสังคมวิทยาการศึกษา. ม.ป.ท. : ชุมชมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ประเวศ วะสี และคณะ. (2539). พระพุทธศาสนากับจิตวิญญาณสังคมไทย : ประเด็นวิจัยศาสนาและวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก. (2546). การพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ: เรือนแก้ว.
- พระมหาบุญเลิศ ช่วยธานี. (2546). การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมข้าวของชาวนาจังหวัดสุพรรณบุรี: ศึกษาเฉพาะกรณีตำบลบางตาเถร อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนา

สังคม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์.
วารสารกินรี. (2542). **วารสารรายเดือนของบริษัท
การบินไทย จำกัด (มหาชน)**. ฉบับประจำเดือน
มกราคม 2542.
ศรีทับทิม (รัตนโกศล) พาณิชพันธ์. (2539). “การ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (มหาชน)”. วารสาร
พ.ส.ล.ปีที่ 29 ฉบับที่ 201 (พ.ค.-มิ.ย. 2539).
สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน.(2537). **โครงการ
มหาวิทยาลัยชีวิต สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวง
ชน**. สมุทรปราการ: เจริญวิทย์การพิมพ์.
สมบุญ สุธาสารัญ.(2542). **พุทธศาสนากับการ
เปลี่ยนแปลงทางการเมืองและสังคม.
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2541).
คุณภาพชีวิตของคนในกรุงเทพมหานคร.
รายงานวิจัย.**
สุพรรณ ไชยอำพร และสนิท สม์ครการ.(2543).
คุณภาพชีวิตของคนไทย: **ศึกษาเปรียบเทียบ
ระหว่างชาวเมืองกับชาวนชนบท**. รายงานการ
วิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
กรุงเทพฯ: คณะกรรมการส่งเสริมการวิจัย.
สุภาพรรณ ณ บางช้าง. (2537). **การประยุกต์หลัก
พุทธธรรมมาใช้ในการพัฒนาชาชนบท.**
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
สุลักษณ์ ศิวรักษ์. (2527). **วัดกับสังคมเมืองในการ
แสวงหาเส้นทางการพัฒนาชนบทของ
พระสงฆ์ไทย**. ม.ป.ท.: กองแผนงาน กรมการ
ศาสนา,

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล ดร.ชุตินาถญ์ เลาหะนาคังศ์
สถานที่อยู่ 222/7 หมู่ 4
ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ

**การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
ของเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี**
**A Participation of People towards the Good Governance Principle
in Phromburi Municipality, Singhaburi Province**

ดร.ณัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีความมุ่งหมายของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามเพศ อายุ และวุฒิการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ประชาชนที่มีสิทธิ์เลือกตั้งในเขตเทศบาลตำบลพรหมบุรี อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยอาศัยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) จำนวน 327 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 20 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t- test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีของ Sheffe โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมี

ส่วนร่วมรับผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินการ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามเพศ อายุ และวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม, ประชาชน, หลักธรรมาภิบาล

Abstract

This survey research set it purposes; 1) to study a participation of people towards the good governance principle in Phromburi Municipality, Singhaburi Province, 2) to compare level of people participation towards the good governance principle in Phromburi Municipality, Singhaburi Province as classified by gender, age and education. The Krejcie & Morgan sampling group technique was applied to 327 electorate in Phromburi Municipality, Singhaburi Province. The research instrument was a rating scale questionnaire with reliability of .87. The statistics used for data analyses were percentage, mean, standard deviation and t-test, F-test and Scheffe technique.

The findings were found that;

1. Overall aspects of a participation of people towards the good governance principle in Phromburi Municipality, Singhaburi Province were at the moderate level. When classified by each aspects, they were at a moderate level with the high mean score as follows; 1) aspect of beneficial participation, 2) aspect of decision making participation, 3)

¹ อาจารย์ประจำหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

aspect of action participation, and 4) aspect of evaluative participation respectively.

2. There were no significance difference between gender, age, and education of the respondent's opinions regarding to a participation of people towards the good governance principle in Phromburi Municipality, Singhaburi Province.

Keyword: Participation, People, Governance Principle

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนโดยมีภารกิจในการจัดสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ดังนั้น ในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นหลักในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นการบริหารงานที่ประชาชนสามารถรับรู้และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การมีส่วนร่วมของประชาชนถือเป็นปัจจัยสนับสนุนให้การบริหารงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนตามแนวนโยบายการกระจายอำนาจ ตลอดจนสนับสนุนให้การพัฒนาท้องถิ่นมีความยั่งยืน ประกอบกับสถาบันพระปกเกล้าได้มีการมอบรางวัลพระปกเกล้า สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความเป็นเลิศด้านความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยกำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง ดังนั้น หน่วยงานท้องถิ่นทุกแห่งจึงได้มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาสู่การปฏิบัติมากยิ่งขึ้น และจากการที่หน่วยงานท้องถิ่นมีความใกล้ชิดกับประชาชนนี้เอง จึงเป็นที่น่าสนใจว่า ในการนำหลักธรรมาภิบาลมาเป็นหลักบริหารงานนั้น ท้องถิ่นได้มีการดำเนินงานอย่างไร และประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของรัฐมากน้อยเพียงใด

จากการดำเนินนโยบายการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลพรหมบุรี พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการที่ดีถึงแม้ว่าประชาชนในตำบลพรหมบุรีจะให้การร่วมมือเป็นอย่างดี อาทิเช่น ในด้านการวางแผน การร่วมกิจกรรม และการติดตามประเมินผลแต่ก็ยังมีอีกหลายอย่างที่ประชาชนยังไม่เข้าใจ เช่น ประชาชนขาดความรู้ ในการรวมกลุ่มส่งเสริมในการฝึกอบรมอาชีพ

เพื่อเพิ่มพูนรายได้ และความรู้ในการรวมกลุ่มเพื่อการจัดสวัสดิการในชุมชน นอกจากนี้ยังพบว่าประชาชนยังไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของเทศบาลในการจัดเก็บรายได้ บุคลากรทั้งฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำมีความรู้ไม่เพียงพอต่อภาระหน้าที่ที่มีมากขึ้นทำให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ บุคลากรเจ้าหน้าที่มีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (เทศบาลตำบลพรหมบุรี. 2558 ก: ออนไลน์) จากที่กล่าวมาทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่าระดับและปัจจัยการมีส่วนร่วมจริง ๆ แล้วประชาชนในตำบลพรหมบุรี เข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินนโยบายการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลมากน้อยเพียงใด และผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานของเทศบาลตำบลพรหมบุรี ให้ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นและประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามเพศ อายุ และวุฒิการศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้มุ่งวิจัยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ใน 4 ด้าน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมดำเนินการ 3) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนที่มีสิทธิ์เลือกตั้งในเขตเทศบาลตำบลพรหมบุรี อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 2,230 คน (เทศบาลตำบลพรหมบุรี. 2558ข: ออนไลน์)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่มีสิทธิ์เลือกตั้งในเขตเทศบาลตำบลพรหมบุรี อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยตาราง

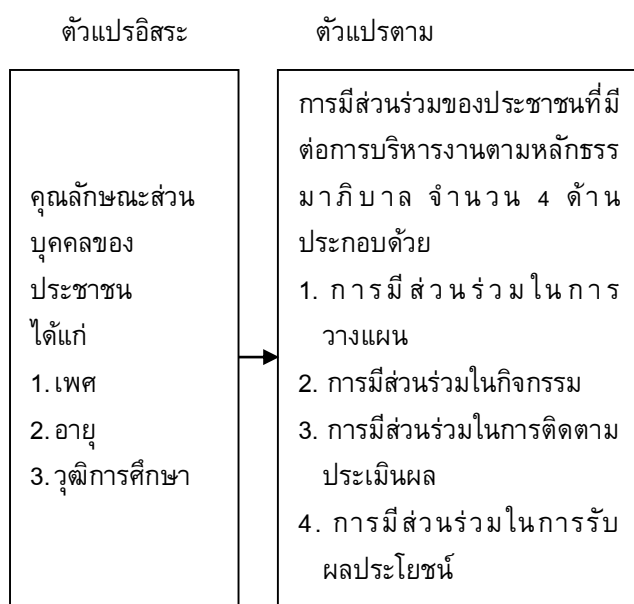
กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดหมู่บ้าน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น เพศ อายุ และวุฒิการศึกษา

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมดำเนินการ 3) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ประชาชนที่มีสิทธิ์เลือกตั้งในเขตเทศบาลตำบลพรหมบุรี อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ที่มีเพศต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน

2. ประชาชนที่มีสิทธิ์เลือกตั้งในเขตเทศบาลตำบลพรหมบุรี อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ที่มีอายุต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน

3. ประชาชนที่มีสิทธิ์เลือกตั้งในเขตเทศบาลตำบลพรหมบุรี อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำผลของการศึกษามาเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลพรหมบุรี อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี

2. ผลของการศึกษาจะเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผน เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลพรหมบุรี อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรของเรื่องที่ทำการศึกษาวิจัย

2. ศึกษาวัตถุประสงค์ของการวิจัย และกรอบแนวคิด

3. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert Scale) สำหรับสร้างแบบสอบถามให้มีความครอบคลุมตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด ภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา มีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ และวุฒิการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ให้เลือกตอบเป็นแบบปลายปิด จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมดำเนินการ 3) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ และเรียงลำดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้

ระดับเห็นด้วยมากที่สุด	5 คะแนน
ระดับเห็นด้วยมาก	4 คะแนน
ระดับเห็นด้วยปานกลาง	3 คะแนน
ระดับเห็นด้วยน้อย	2 คะแนน
ระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด	1 คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น (Best. 1981) ดังนี้

$$\text{ความกว้าง} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0.80 \text{ (เริ่มจากชั้นต่ำสุด)}$$

จากนั้นนำมาเทียบกับเกณฑ์ค่าคะแนนโดยกำหนดความหมายดังนี้

- 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับเห็นด้วยมากที่สุด
- 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับเห็นด้วยมาก
- 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับเห็นด้วยปานกลาง
- 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับเห็นด้วยน้อย
- 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ จำนวน 5 ท่าน และหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป นำมาปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้อง (Internal Consistency) ถูกต้อง และสมบูรณ์ตรงตามเรื่องที่วิจัย

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่พัฒนา แก้ไขสมบูรณ์แล้วทดลองใช้ (Tryout) กับประชาชนที่มีสิทธิ์เลือกตั้งในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยป่า อำเภอรพรมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1970: 161) มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .87

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ โดยดำเนินเก็บข้อมูลจากประชาชนที่มีสิทธิ์เลือกตั้งในเขตเทศบาลตำบลพรหมบุรี อำเภอรพรมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี

โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน และได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลพรหมบุรี อำเภอรพรมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ถึง ประชาชนที่มีสิทธิ์เลือกตั้งในเขตเทศบาลตำบลพรหมบุรี อำเภอรพรมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับประชาชนที่มีสิทธิ์เลือกตั้งในเขตเทศบาลตำบลพรหมบุรี อำเภอรพรมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยชี้แจงความมุ่งหมายของการวิจัยให้ทราบ และขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล ซึ่งการเก็บข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เวลาในการเก็บข้อมูลประมาณ 6 สัปดาห์

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยนำค่าสถิติที่ได้มาอธิบายแล้วเสนอในรูปตาราง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

1. ข้อมูลคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติแบบพรรณนา (Descriptive Statistics) ในรูปการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลที่เป็นลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ อายุ และวุฒิการศึกษา

2. ข้อมูลการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการตอบชุดคำถามแบบประเมินค่า (Rating Scales) จากนั้นจึงปรับค่าให้อยู่ในระดับช่วง (Interval Scales) ทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติแบบพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

3. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test)

4. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามอายุ และวุฒิ

การศึกษา วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test)

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด พิจารณาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์
2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปวิเคราะห์โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีทางสถิติ
3. เสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบ การบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาค่าคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 การวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามแต่ละข้อ โดยใช้สูตร IOC หาค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2543: 312) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างความมุ่งหมายของการวิจัยกับเรื่องที่วิจัย และแบบสอบถาม

$$\sum R \text{ แทน ผลรวมระหว่างคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด}$$

$$N \text{ แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด}$$

1.2 ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรอิสระ (คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม) ได้แก่ เพศ อายุ และวุฒิการศึกษา ใช้สถิติคาร์ยอละ

2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2543: 312) ดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ α = ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
 k = จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$$\sum S_i^2 = \text{ผลรวมของความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ}$$

$$S^2 = \text{ความแปรปรวนของคะแนนรวม}$$

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรตาม จำนวน 4

ด้าน (สภาพการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงาน

ตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยการทดสอบ ค่า t (t-test)

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามอายุ และวุฒิการศึกษา วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของ Sheffe

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ ($\bar{X} = 3.36$) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.23$) ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินการ ($\bar{X} = 2.94$) และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($\bar{X} = 2.88$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา/ความต้องการของชุมชนเพื่อจัดทำแผนพัฒนา ($\bar{X} = 3.31$) ท่านเข้าร่วมประชุมประชาคมเพื่อสนองปัญหา/ความต้องการของชุมชน ($\bar{X} = 3.28$) ท่านมีส่วนร่วมจัดเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาตามความจำเป็นเร่งด่วนและความต้องการของชุมชน ($\bar{X} = 3.25$) ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแผนงาน/โครงการของชุมชนต่อที่ประชุมประชาคม ($\bar{X} = 3.20$) และท่านมีส่วนร่วมในการ

แก้ปัญหาของชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนา ($\bar{x} = 3.15$) ตามลำดับ

1.2 การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมในการดูแลสาธารณูปโภคเช่น ถนน ไฟฟ้า ศาลาอเนกประสงค์ เป็นต้น ($\bar{x} = 3.00$) ท่านมีส่วนร่วมให้การสนับสนุนเงิน วัสดุอุปกรณ์และแรงงานแก่เทศบาลในการพัฒนาท้องถิ่น ($\bar{x} = 2.97$) ท่านมีส่วนร่วมเป็นกรรมการในการดำเนินงานตามโครงการ หรือกิจกรรมของเทศบาล ($\bar{x} = 2.94$) ท่านมีส่วนร่วมในโครงการก่อสร้างที่เทศบาลได้ดำเนินการ ($\bar{x} = 2.91$) และท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามโครงการ/กิจกรรมของเทศบาล ร่วมรับผิดชอบด้วยการนำไปดำเนินการ ($\bar{x} = 2.89$) ตามลำดับ

1.3 การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยปานกลางไปหา ได้แก่ เทศบาลได้จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน ไฟฟ้าให้กับประชาชนในท้องถิ่น ($\bar{x} = 3.39$) เทศบาลได้จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจน เช่น การส่งเสริมอาชีพและการฝึกอบรมอาชีพ ($\bar{x} = 3.37$) เทศบาลได้จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเครื่องอุปโภคบริโภค เครื่องใช้ในการประกอบอาชีพของกลุ่มแม่บ้านเพื่อแจกจ่ายให้กับประชาชนในท้องถิ่น ($\bar{x} = 3.36$) เทศบาลได้จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการศึกษา ศาสนา กีฬา และเยาวชนให้กับประชาชนในท้องถิ่น ($\bar{x} = 3.35$) และเทศบาลได้ให้เงิน/จ่ายค่าตอบแทน/มอบของรางวัลให้แก่ประชาชน ที่ได้เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการกับเทศบาล ($\bar{x} = 3.33$) ตามลำดับ

1.4 การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับทุกข้อ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมในการติดตาม การนำ

แผนพัฒนาไปปฏิบัติ ($\bar{x} = 2.93$) เทศบาลได้แต่งตั้งประชาชนเข้าร่วมเป็นกรรมการในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาเทศบาล ($\bar{x} = 2.90$) เทศบาลได้ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ การปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาเทศบาล ($\bar{x} = 2.88$) ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบความโปร่งใสของการปฏิบัติงานของเทศบาล ($\bar{x} = 2.86$) และท่านมีส่วนร่วมรับรู้ความก้าวหน้าของโครงการ/ปัญหาและอุปสรรคของแผนพัฒนาเทศบาล ($\bar{x} = 2.84$) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายด้าน

3. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามอายุไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน

4. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษามีไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี พบประเด็นที่น่าสนใจ ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินการ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ

ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าประชาชนไม่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง เทศบาลไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง เจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานของรัฐไม่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการอย่างจริงจัง ประชาชนไม่มีความรู้และขาดข้อมูลที่

เกี่ยวข้อง และชุมชนยังขาดความเข้มแข็ง จึงมีส่วนให้สภาพการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี อยู่ในระดับปานกลางดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของจรัสศักดิ์ สีใจเจริญ (2545: 6) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีบ้านโอง จังหวัดลำพูน พบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการเปิดโอกาสขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เข้าไปมีส่วนร่วม มีอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง สาเหตุของการเข้าไปมีส่วนร่วม ได้แก่ การที่จะมีโอกาสได้ร่วมรับผิดชอบท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งจะช่วยเหลือส่งเสริมให้ประชาชนมีความเข้มแข็งและจะทำให้การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพ อีกทั้งจะเป็นวิธีหนึ่งในการควบคุมการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล สาเหตุของการไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในองค์การบริหารส่วนตำบลเพราะมีตัวแทนอยู่แล้ว นอกจากนี้ คือไม่เข้าใจขั้นตอนการดำเนินงาน รวมถึงปัจจัยรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีน้อยไม่พอที่จะทะนุบำรุงท้องถิ่นตามความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทรา มาศจริยเวชชัชวัฒนา (2546: 17) ได้ศึกษาการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลบ้านฉาง ตามหลักธรรมาภิบาลพบว่า มีปัญหาในเรื่องของคณะกรรมการชุมชนที่ได้รับการแต่งตั้งเข้ามานั้น บางคนไม่เห็นแก่ประโยชน์ของชุมชน แต่เข้ามาเพื่อหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง

2. ผลเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามเพศ อายุ และวุฒิการศึกษา ต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน อาจจะเป็นเพราะประชาชนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าเทศบาลตำบลพรหมบุรีได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐน้อยลงแต่ได้รับการบริการที่มากขึ้นจึงส่งผลให้งบประมาณไม่พอต่อรายจ่าย และไม่มีเงินเหลือเพื่อพัฒนาเทศบาลในด้านอื่น จึงทำให้การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของเทศบาลทำได้ไม่ทันต่อความต้องการของประชาชน ประชาชนจึงไม่ค่อยจะเข้ามามีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ จากเหตุผลดังกล่าว จึงมีส่วนให้ประชาชนที่มีสิทธิ์เลือกตั้งในเขตเทศบาลตำบลพรหมบุรี อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ที่มีเพศ อายุ และวุฒิการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน ดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของจตุพร ผ่องสุข (2550:

บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ประชาชนโดยรวมและจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเป็นกลางเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่างและไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ควรส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนา
2. ด้านการมีส่วนร่วมการดำเนินการ ควรส่งเสริมให้ประชาชนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามโครงการ/กิจกรรมของเทศบาล ร่วมรับผิดชอบด้วยการนำโครงการ/กิจกรรมไปดำเนินการ
3. ด้านการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ ควรให้เงิน/จ่ายค่าตอบแทน/มอบของรางวัลให้แก่ประชาชน ที่ได้เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการกับเทศบาล
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ควรส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ความก้าวหน้าของโครงการ/ปัญหาและอุปสรรคของแผนพัฒนาเทศบาล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัยเปรียบเทียบการทำงานระหว่างหน่วยงานเทศบาลขนาดใหญ่และเทศบาลขนาดเล็ก เพื่อให้ทราบถึงปัญหาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลว่า มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร มีปัจจัยใดบ้างที่เป็นอุปสรรคในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาล เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาล
2. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของชุมชน การส่งเสริมให้ประชาชนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามโครงการ/กิจกรรมของเทศบาล แนวทางการให้เงิน/จ่ายค่าตอบแทน/มอบของรางวัลให้แก่ประชาชน ที่ได้เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการกับเทศบาล และวิธีการมีส่วนร่วมรับรู้ความก้าวหน้าของโครงการ/ปัญหาและอุปสรรคของแผนพัฒนาเทศบาล เป็นต้น

บรรณานุกรม

จตุพร ผ่องสุข. (2550). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จิรศักดิ์ สีใจเจริญ. (2545). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เทศบาลตำบลพรหมบุรี. (2558ก). รายงานเทศบาลตำบลพรหมบุรี ประจำปี 2558. สิงห์บุรี: เทศบาลฯ.

_____. (2558ข). ข้อมูลสารสนเทศ. สิงห์บุรี: เทศบาลฯ.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

สุภัทรมาศ จริยเวชช์วัฒนา. (2546). การบริหารการจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบ้านฉาง. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ. ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจมหาวิทยาลัยบูรพา.

Best, John W. (1981). **Research in Education**. Englewood Cliff, New Jersey: Prentice-Hall.

Cronbach, Lee J. (1970). **Essentials of Psychological Testing**. 3rded., New York: Harper and Row.

Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), pp. 607-610.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล ดร.ณัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ
ตำแหน่งงาน อาจารย์ประจำหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
กรุงเทพมหานคร

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2549 นิติศาสตรบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์

พ.ศ. 2551 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
กรุงเทพมหานคร

พ.ศ. 2556 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
จังหวัดกาญจนบุรี

ปัญหาการให้ความยินยอมในการใช้มาตรการพิเศษ แทนการดำเนินคดีอาญาของเด็กและเยาวชน

The Problem of Giving a Consent on Special Measures as an Alternative to Criminal Prosecution against Children and Juveniles

ธีรพันธ์ ก้าดารา¹ และ ผศ.ดร.วริยา ล้าเลิศ²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษามาตรา 86 แห่งพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 ของไทยที่กำหนดเงื่อนไขของการเข้าสู่แผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กหรือเยาวชนผู้กระทำความผิดอาญาอันเป็นการมุ่งคุ้มครองสวัสดิภาพของเด็ก และแก้ไขปัญหายาเสพติดที่เด็กเป็นผู้กระทำว่าเป็นอย่างไร มีข้อบกพร่องที่เป็นอุปสรรคอันขัดต่อเจตนารมณ์ดังกล่าวอย่างไรบ้าง โดยศึกษาเปรียบเทียบเงื่อนไขของกฎหมายต่างประเทศเฉพาะกรณีการให้ความยินยอมของผู้เสียหายภายใต้อัตราโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี เพื่อปรับปรุงกฎหมายไทยให้สอดคล้องกับนานาประเทศ และสามารถคุ้มครองสวัสดิภาพของเด็กได้อย่างแท้จริงตามเจตนารมณ์

คำสำคัญ: การใช้มาตรการพิเศษ คดีอาญาของเด็กและเยาวชน

Abstract

This research aims to study Section 86 of the Youth and Family Court and Youth and Family case consideration method Act 2010, of Thailand, which specify the term of entering into the

correction and rehabilitation of criminal offender child or youth, which aims to protect the welfare of the child and to find out how to resolve the criminal problem which the child acted, and flaws which are obstacles against the intention mentioned. Whereby, to study, and compare the terms of foreign law, only the case of authorizing consent of the sufferer under the punishment rate of imprisonment of not exceeding 5 years, in order to improve the law of Thailand to be in accordance with other countries, and able to indeed protect the welfare of the child, according to the intention.

Keywords: Special Measures, Criminal Prosecution against Children and Juveniles

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีสัญญาระหว่างด้วยสิทธิเด็กเมื่อปี พ.ศ. 2535 โดยอนุสัญญาดังกล่าวก็มีวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองเด็กในหลายๆ ด้าน เช่น สิทธิในการดำรงชีวิต สิทธิที่จะได้รับการพัฒนา สิทธิในการมีส่วนร่วมในทางสังคมหรือสิทธิในการได้รับการปกป้องคุ้มครองว่าจะไม่ถูกทำร้ายล่วงละเมิด หรือลงโทษโดยวิธีการที่ไม่เหมาะสม การจับกุม กักขัง หรือจำคุก จะต้องเป็นไปตามกฎหมายและจะเลือกใช้เป็นมาตรการสุดท้าย เด็กที่ถูกลิดรอนสิทธิเสรีภาพจะได้รับการปฏิบัติตามหลักมนุษยธรรม ซึ่งจะถูกแยก

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

² อาจารย์ที่ปรึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

กระบวนการออกมาต่างหากจากผู้ใหญ่ เนื่องจากการพิจารณาและพิพากษาคดีเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดมีวัตถุประสงค์แตกต่างจากผู้ใหญ่กระทำความผิด เพราะสำหรับเด็กที่กระทำความผิดนั้นกฎหมายมุ่งฟื้นฟูสมรรถภาพและคุ้มครองสวัสดิภาพ ไม่ใช่มุ่งลงโทษ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเช็ดหลาบอีกต่อไป ประเทศไทยจึงได้แก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเด็กจนถึงพระราชบัญญัติฉบับล่าสุดที่ใช้อยู่ในปัจจุบันคือ พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัว และวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 ซึ่งมีมาตราที่มีลักษณะเป็นการคุ้มครองและแก้ไขเด็กที่กระทำความผิดโดยยังไม่ได้ฟ้องคดีหรือในชั้นก่อนฟ้องอยู่ในมาตรา 86 วรรคแรก โดยมีวัตถุประสงค์มุ่งพาเด็กที่กระทำความผิดไปแก้ไขบำบัดฟื้นฟูโดยยังไม่ต้องฟ้องคดี สามารถทำให้เด็กกลับมาเป็นคนดีของสังคมและมีอนาคตที่ดีต่อไปได้อันสอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กดังที่กล่าวมา

แม้ว่าพระราชบัญญัติในมาตราดังกล่าวจะสามารถทำให้เกิดการคุ้มครองสวัสดิภาพของเด็กที่กระทำความผิด แต่ในเงื่อนไขของบทบัญญัติก็ยังเป็นอุปสรรคอยู่พอสมควร เนื่องจากอัตราโทษที่กฎหมายกำหนดว่าเด็กที่จะได้รับโอกาสในการเข้าสู่แผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูจะต้องกระทำความผิดที่มีอัตราโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี โดยกฎหมายไม่ได้ลงไปในรายละเอียดว่าลักษณะความผิดควรเป็นเช่นไร และเมื่อมาพิจารณาประกอบกับต้องได้รับความยินยอมจากผู้เสียหายก่อน จึงทำให้เกิดปัญหามากมายว่าแม้ความผิดจะไม่รุนแรงหรือค่อนข้างจะเป็นธรรมชาติของวัย เช่น ทำร้ายร่างกายธรรมดา ซึ่งมีอัตราโทษจำคุกไม่เกิน 2 ปี แต่ถ้าผู้เสียหายไม่ยินยอมเสียแล้วก็จะไม่สามารถทำให้เด็กผู้หลงกระทำความผิดเพียงชั่ววูบเพราะความอ่อนต่อวัย ได้มีโอกาสปรับปรุงแก้ไขตัวเองได้เลย ในทางตรงกันข้ามถึงแม้ความผิดจะมีลักษณะที่ชั่วร้ายในจิตใจมากกว่า เช่น การฉ้อโกงโดยอาศัยความอ่อนแอ

ของจิตใจของผู้ถูกหลอกลวงที่มีอัตราโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี ซึ่งอยู่ในเงื่อนไขเช่นกัน แต่ปรากฏว่าผู้กระทำความผิดและครอบครัวมีความสามารถและมีกำลังทรัพย์เพื่อแลกกับความยินยอมจากผู้เสียหายก็จะทำให้เด็กผู้นั้นสามารถได้รับโอกาสในการแก้ไขตัวเองให้เป็นคนใหม่โดยไร้มลทิน และกรณีความผิดอาญาแผ่นดินที่ไม่มีผู้เสียหายโดยตรงก็เป็นปัญหาอีกว่าใครจะเป็นผู้ยินยอมเพื่อให้เด็กผู้หลงผิดได้มีโอกาสแก้ไขตัวเองกลับเป็นคนดีคืนสู่สังคม

สำหรับกฎหมายของต่างประเทศในเรื่องการคุ้มครองเด็กหรือเยาวชนผู้กระทำความผิด ก็ได้วางเงื่อนไขในการนำเด็กผู้หลงผิดเข้าสู่การแก้ไขบำบัดฟื้นฟูที่มีความแตกต่างกับของไทยอย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็น ประเทศนิวซีแลนด์ ประเทศออสเตรเลีย ประเทศญี่ปุ่น ประเทศแคนาดา และ ประเทศสิงคโปร์ ซึ่งก็ได้กำหนดอัตราโทษไว้สูงมาก เช่น อัตราโทษจำคุกถึง 14 ปี ความผิดต้องรุนแรง หรือ ต้องเป็นความผิดที่ถึงแก่ความตายเท่านั้น ที่จะไม่สามารถนำเด็กมาแก้ไขฟื้นฟูได้ ถ้าความผิดต่ำกว่านั้นก็ยังไม่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้เสียหายในการนำเด็กเข้าสู่แผนฟื้นฟูแต่อย่างใด อันเป็นการเกิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องสามารถใช้ดุลพินิจได้เต็มที่ อีกทั้งในความผิดต่อแผ่นดินก็ยังสามารถนำเด็กสู่แผนการแก้ไขฟื้นฟูได้ทันที โดยไม่ต้องมาพิจารณาว่าใครจะต้องเป็นผู้ให้ความยินยอม อันเป็นการคุ้มครองสวัสดิภาพของเด็กมากกว่าของไทยอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นไปตามเจตนารมณ์ของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กที่ประเทศเป็นภาคีสมาชิกอยู่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาถึงแนวคิด ทฤษฎี อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก พ.ศ. 2535 เกี่ยวกับมาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาแก่เด็กและเยาวชนที่กระทำความผิด
2. ศึกษาถึงแนวคิด ทฤษฎี กฎหมายในประเทศไทย และ กฎหมายในต่างประเทศเกี่ยวกับมาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาแก่เด็กและเยาวชนที่กระทำความผิด

3. เพื่อวิเคราะห์ความเหมาะสมของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาแก่เด็กและเยาวชนกับสังคมไทยในปัจจุบัน เฉพาะกรณี “ฐานความผิดของเด็กหรือเยาวชนที่กระทำความผิด” และ “ความยินยอมของผู้เสียหาย” ที่อาจส่งผลกระทบต่อการใช้กฎหมายนี้

4. เพื่อวิเคราะห์และเปรียบเทียบมาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาแก่เด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดระหว่างกฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศ

ขอบเขตของการวิจัย

ศึกษาเปรียบเทียบข้อดี ข้อเสีย เฉพาะกรณี มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาของเด็กและเยาวชนตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัว และวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 และกฎหมายของประเทศนิวซีแลนด์ ประเทศออสเตรเลีย ประเทศญี่ปุ่น ประเทศแคนาดา และประเทศสิงคโปร์ โดยศึกษาเปรียบเทียบเฉพาะกรณี “ฐานความผิดของเด็กหรือเยาวชนที่กระทำความผิด” และ “ความยินยอมของผู้เสียหาย” ที่อาจส่งผลกระทบต่อการใช้กฎหมาย

สมมติฐานในการวิจัย

ถึงแม้ว่าพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 จะมุ่งคุ้มครองแก้ไขเด็กและเยาวชนผู้กระทำความผิดตั้งแต่ชั้นก่อนฟ้องคดี แต่ในทางปฏิบัติก็อาจจะติดเงื่อนไขที่สำคัญจนยากแก่การให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกฎหมาย กล่าวคือ ประเภทของความผิดที่เด็กหรือเยาวชนกระทำนั้นไม่สามารถแบ่งได้ชัดเจนตรงตามลักษณะแห่งความผิดที่แท้จริง และความยินยอมของผู้เสียหายที่เป็นอุปสรรคต่อการบังคับใช้กฎหมายเพื่อแก้ไขเด็กหรือเยาวชนที่กระทำความผิด จึงเห็นควรให้แก้ไขหลักเกณฑ์และเงื่อนไขบางประการเพื่อให้เจตนารมณ์แห่งกฎหมายนี้ได้สัมฤทธิ์ผลอย่างแท้จริง

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จะทำการศึกษาและวิจัยค้นคว้าแบบวิจัยเอกสาร โดยรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากหนังสือและบทความต่าง ๆ และตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวข้องของประเทศต่าง ๆ เพื่อนำหลักเกณฑ์และแนวความคิดที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์ หาข้อสรุป และข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหา โดยจะนำกรณีเฉพาะปัญหาในเรื่อง “ฐานความผิดของเด็กหรือเยาวชนที่กระทำความผิด” และ “ความยินยอมของผู้เสียหาย” ที่อาจส่งผลกระทบต่อการใช้กฎหมายที่เกิดขึ้นในต่างประเทศมาศึกษาและวิเคราะห์ว่าประเทศต่าง ๆ เหล่านี้มีความเหมือนหรือแตกต่างจากประเทศไทยอย่างไร

ผลการวิจัย

1. วิเคราะห์ความเหมาะสมของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญากับเด็กและเยาวชนของสังคมไทยและต่างประเทศ กรณี “ความยินยอมของผู้เสียหาย”

ความยินยอมของผู้เสียหายนั้นเป็นเงื่อนไขหนึ่งของการนำเด็กหรือเยาวชนที่กระทำความผิดอาญาเข้าสู่แผนการบำบัดฟื้นฟูตามมาตรา 86 แห่งพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 ดังนั้นถ้าผู้เสียหายไม่ให้ความยินยอม หรือไม่สามารหาคความยินยอมจากผู้เสียหายได้ กฎหมายดังกล่าวก็ไม่สามารถบังคับใช้ได้ การคุ้มครองเด็กตามเจตนารมณ์ของกฎหมายก็ไม่สามารถบรรลุผลได้ อันนี้ถือว่าเป็นปัญหาอย่างมาก โดยแบ่งเป็น 2 กรณี คือ

1.1 กรณีความผิดต่อแผ่นดิน

กรณีที่เป็นความผิดอาญาแผ่นดิน เป็นกรณีที่ไม่มีผู้เสียหายโดยตรงที่จะให้ความยินยอมตามบทบัญญัติของกฎหมาย นั่นก็หมายความว่า เด็กหรือเยาวชนที่กระทำความผิดนั้นก็จะไม่สามารถเข้าสู่แผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูได้ อันเป็นการตัดโอกาสที่จะทำให้เด็กหรือเยาวชนที่หลงกระทำความผิดได้กลับตัวเป็นคนดีเพื่อกลับคืนสู่สังคม และต้องดำเนินคดีผู้กระทำความผิดนั้นไปตามขั้นตอนของกฎหมาย ซึ่งเป็นการเพิ่มภาระทางคดีให้กับกระบวนการยุติธรรม ถึงแม้ว่า

คดีนั้นจะไม่ร้ายแรงแต่ก็ไม่สามารถเบี่ยงเบนคดีให้ออกมาจากกระบวนการยุติธรรมปกติได้ ก็นับเป็นเรื่องที่น่าเสียดาย ทั้งในกรณีที่ความผิดต่อรัฐนั้น อันเป็นคดีที่ไม่มีผู้เสียหายโดยตรง เช่น เรื่องการพนัน การจราจร และความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด เมื่อเด็กหรือเยาวชนได้กระทำความผิดลงไป หรือถูกกล่าวหาว่าได้กระทำความผิด ก็มีปัญหาว่าใครจะเป็นผู้เสียหายเพื่อให้ความยินยอม แม้ว่าบางศาลจะตีความว่าคดีที่จะขอความยินยอมจากผู้เสียหายต้องเป็นคดีที่มีผู้เสียหายโดยตรงเท่านั้น และยังมีกรณีความของฝ่ายอื่นๆอีกหลายแนวทาง ซึ่งก็ไม้อาจเกิดความแน่ชัดของกฎหมายได้ แต่ก็ยังนำคดีต่อไปว่าในคดีที่ไม่มีผู้เสียหายโดยตรง เช่น การแข่งรถตอนกลางคืน อันเป็นความผิดตามกฎหมายจราจร ประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนในบริเวณที่เด็กหรือเยาวชนแข่งรถกันสมควรจะเป็นผู้ให้ความยินยอมในฐานะผู้เสียหายหรือไม่ จะเห็นว่าเหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาขัดขวางกระบวนการยุติธรรมทางเลือกทั้งสิ้น ทั้งๆที่มันสามารถเบี่ยงเบนคดีออกจากกระบวนการยุติธรรมกระแสหลัก อีกทั้งยังเป็นการแก้ไขที่ตัวเด็กอันเป็นต้นเหตุของการกระทำความผิดด้วยวิธีที่เหมาะสมกับเด็ก ซึ่งครอบครัว สังคม ยังมีส่วนร่วมกันในการแก้ไขปัญหาได้อีกด้วย จึงนำเสียดายที่ความยินยอมของผู้เสียหายนั้นเป็นเงื่อนไขในการที่จะนำเด็กเข้าสู่แผนแก้ไขฟื้นฟู

1.2 กรณีความผิดต่อส่วนตัว

กรณีพบตัวผู้เสียหาย

แม้ว่าจะสามารถมีตัวผู้เสียหายเพื่อขอความยินยอม แต่ต้องยอมรับว่าสำหรับสังคมไทยนั้น การให้ความยินยอมต่อผู้ที่กระทำความผิดต่อตน คงเกิดขึ้นได้ไม่มากนัก คนไทยมีนิสัยขีโมโห ใจร้อน อิจฉาคนรอบข้าง มีการแข่งขัน และมีลักษณะเป็นคนกอบโกยด้วยเหตุผลที่ว่า คนไทยไม่สามารถพึ่งสวัสดิการของรัฐได้ การมีเยอะๆไว้ก่อนจึงเป็นความมั่นคง การอยู่เหนือคนอื่นเป็นสิ่งที่มีความเกี่ยวข้อง ดังนั้นเมื่อตัวเองได้รับความเดือดร้อนโดยเฉพาะอย่างยิ่งจากการกระทำความผิดของผู้อื่น การให้ความยินยอมเพื่อให้ผู้นั้นไม่ต้องรับโทษจึงเกิดขึ้นได้ยาก ที่สำคัญแม่พอลคนไทยจะมีลักษณะที่รักลูกมากเป็นพิเศษ ยกตัวอย่างว่า ถ้ามีคนมากระทำผิดอาญาต่อลูกของตน ทำให้ลูกของตนเจ็บ

ทั้งกายทั้งใจ ผู้เป็นพ่อแม่ย่อมต้องการให้ผู้ที่มากระทำลูกของตนได้รับโทษอย่างถึงที่สุด แม้ผู้ที่กระทำความผิดนั้นจะเป็นเด็กก็ตาม และเหตุผลเดียวกันสำหรับพ่อแม่ของผู้กระทำความผิดแล้วย่อมต้องการให้ลูกได้รับการแก้ไขฟื้นฟู หรือทำอะไรก็ได้ที่ลูกจะไม่ต้องถูกดำเนินคดี นอกจากรักลูกมากแล้ว การที่ลูกต้องถูกดำเนินคดีก็จะส่งผลถึงชื่อเสียงของตัวพ่อแม่เองด้วย เมื่อต่างฝ่ายต่างคิดอย่างนี้ การต่อรองเพื่อให้ได้ความยินยอมจึงมีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นได้สูงมาก ปัจจัยเดียวที่จะทำให้ความยินยอมเกิดขึ้นเพื่อที่เด็กหรือเยาวชนที่กระทำความผิดจะได้เข้าสู่แผนแก้ไขฟื้นฟูตามกฎหมาย โดยไม่มีมลทินติดตัวอันเป็นการเสียอนาคตและเสื่อมเสียเกียรติของผู้เป็นพ่อแม่ คงไม่ใช่แค่คำขอโทษเพียงอย่างเดียว แต่มันคือผลประโยชน์ด้านตัวเงิน ดังนั้นก็มีโอกาสสูงที่ครอบครัวของฝ่ายที่กระทำความผิดจะต้องใช้เงินหรือยอมจ่ายเงินเพื่อแลกกับอนาคตของบุตรหลานและชื่อเสียงของตน และเชื่อได้ว่าไม่ว่าเงินจะมากเพียงใด พวกเขา ก็จะหามาให้ อันเป็นการเพิ่มภาระของครอบครัวผู้กระทำความผิดอย่างไม่สมควร และผิดเจตนารมณ์ของกฎหมายอย่างรุนแรง

กรณีหาตัวผู้เสียหายไม่พบ

ในความผิดต่อส่วนตัวที่เกิดขึ้นย่อมต้องมีผู้เสียหาย แต่เมื่อความผิดเกิดขึ้นแล้วและกลายเป็นคดีขึ้นมา ก็เป็นไปได้ว่าเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมจะไม่สามารถพาตัวผู้เสียหายมาสู่กระบวนการยุติธรรมได้โดยตลอดกระบวนการ ดังนั้นในขั้นตอนกระบวนการของการขอความยินยอมจากผู้เสียหายเพื่อพาเด็กหรือเยาวชนผู้กระทำความผิดเข้าสู่แผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูตามกฎหมาย ก็เป็นไปได้ว่าจะไม่มีผู้เสียหายในการที่จะให้ความยินยอม หรืออีกทั้งเงื่อนไขการให้ความยินยอมนี้ก็มีโอกาสที่จะเกิดขึ้นได้ยากถึงแม้ว่าความผิดเหล่านี้จะมีผู้เสียหายโดยตรง แต่กลับเกิดกรณีที่ไม่สามารถหาตัวผู้เสียหายได้ ผู้เสียหายตายติดต่อกันไม่ได้ หรือผู้เสียหายได้กลับไปภูมิลำเนาที่อยู่ต่างประเทศแล้ว เหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาทั้งสิ้น

ทำให้กฎหมายที่มีวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองสวัสดิภาพของเด็ก กระบวนการยุติธรรมทางเลือก ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ แล้วถ้าเป็นเช่นนี้จริงก็มีคำถามว่า กระบวนการยุติธรรมที่เป็นประโยชน์และคุ้มครองเด็ก ตามกฎหมายฉบับนี้จะระจนมีความยินยอมจากผู้เสียหายหรือไม่ ถ้ารอจะสามารถรอได้นานเพียงใด จึงนับว่าเงื่อนไขในการต้องขอความยินยอมจากผู้เสียหายตามบทบัญญัตินี้เป็นอุปสรรคอย่างมากในการคุ้มครองแก้ไขเด็กหรือเยาวชนที่หลงกระทำ ความผิดไป อันเป็นการขัดต่ออนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กที่ประเทศไทยเข้าร่วมเป็นภาคี ในข้อ 40 (3) ข. ที่กำหนดรัฐภาคีต้องส่งเสริมให้มีการตรากฎหมาย จัดตั้งหน่วยงาน และสถาบันที่ใช้เป็นการเฉพาะสำหรับเด็กที่ถูกกล่าวหา เมื่อเห็นว่าเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับารณา ให้กำหนดมาตรการที่ใช้กับเด็กโดยไม่ต้องอาศัยกระบวนการตุลาการ ซึ่งจะเห็นได้ว่ากฎหมายที่ออกมาต้องมุ่งคุ้มครองเด็กผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดเป็นสำคัญ ไม่ใช่มุ่งคุ้มครองผู้เสียหายเป็นสำคัญ

จากที่กล่าวมาจึงเห็นได้ว่า ความยินยอมของผู้เสียหาย เป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญและมีโอกาสเกิดเป็นปัญหาได้สูงมาก จึงน่าจะมีการแก้ไขเงื่อนไขตรงนี้ให้เป็นที่ไปตามเจตนารมณ์แห่งกฎหมายที่แท้จริง ในอันที่จะมุ่งคุ้มครองสวัสดิภาพและแก้ไขฟื้นฟูเด็กให้กลับเป็นคนดีคืนสู่สังคมได้ต่อไป

2. วิเคราะห์ เปรียบเทียบเรื่อง “ความยินยอม” กับกฎหมายต่างประเทศ

จากที่ได้ศึกษาบทบัญญัติแห่งกฎหมายของประเทศไทยและต่างประเทศ ในเรื่องกระบวนการประชุมกลุ่มครอบครัวซึ่งเป็นขั้นก่อนฟ้องคดี เพื่อเป็นการเบี่ยงเบนคดีออกจากกระบวนการยุติธรรมกระแสหลัก และก็เป็นกระบวนการแก้ไขปัญหาคดีหรือเยาวชนที่กระทำความผิดอาญา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาข้อตกลงร่วมกันของทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นผู้กระทำความผิดและครอบครัว ผู้เสียหายและครอบครัว เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องตลอดจนสังคม โดยมีจุดมุ่งหมายในการแก้ไขเยียวยาและฟื้นฟูเด็ก

หรือเยาวชนที่กระทำความผิดให้เปลี่ยนตัวเองเป็นคนดีกลับสู่สังคม แต่ก็ยังมีอุปสรรคสำคัญที่กฎหมายไทยยังแตกต่างจากของต่างประเทศ กล่าวคือ กฎหมายไทยนั้นการที่จะนำเด็กหรือเยาวชนผู้กระทำความผิดเข้าสู่การจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูโดยที่ประชุมกลุ่มครอบครัวได้ กฎหมายได้วางหลักไว้ว่าต้องมีความยินยอมของผู้เสียหายเสียก่อนจึงจะสามารถเกิดกระบวนการการประชุมกลุ่มครอบครัวขึ้นได้ ดังนั้นความยินยอมของผู้เสียหายจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะขาดไปเสียไม่ได้ มิฉะนั้นก็ไม่ต้องคำนึงถึงขั้นตอนต่อไปในการแก้ไขฟื้นฟูเด็กหรือเยาวชนที่กระทำความผิด ในขณะที่การประชุมกลุ่มครอบครัวของประเทศนิวซีแลนด์นั้น ไม่ได้คำนึงถึงความยินยอมของผู้เสียหายเป็นสำคัญ เพราะการประชุมกลุ่มครอบครัวของประเทศนิวซีแลนด์ ถือมาตรการในการคุ้มครองสวัสดิภาพของเด็กหรือเยาวชนเป็นหลักสำคัญ ดังนั้นการประชุมกลุ่มครอบครัวสามารถดำเนินการได้ ถึงแม้ว่าผู้เสียหายจะไม่ได้เข้าร่วมประชุมกลุ่มครอบครัวก็ตาม และถ้าพิจารณาถึงบทบาทของผู้เสียหายในกฎหมายของรัฐนิวเซาท์เวลส์แล้ว บทบาทของผู้เสียหายในคดีอาญาที่เด็กหรือเยาวชนเป็นผู้กระทำก็ไม่ได้มีความสำคัญมากนัก เพราะแม้ว่าผู้ประสานงานจะไม่ได้ตัวผู้เสียหายเข้าร่วมในการเข้าร่วมประชุมกลุ่มครอบครัวด้วย แต่การประชุมก็ยังสามารถดำเนินไปได้โดยไม่มีผู้เสียหาย เพราะกฎหมายอนุญาตให้มีตัวแทนผู้เสียหายได้ และแม้ว่าผู้เสียหายจะมีสิทธิคัดค้านข้อตกลงในการประชุมกลุ่มครอบครัว

แต่ถ้าเป็นกรณีที่ผู้เสียหายไม่ได้เข้าร่วมประชุมด้วยตัวเอง ข้อตกลงในการประชุมก็ยังสามารถนำไปปฏิบัติได้ตามกฎหมาย โดยไม่ต้องมีความยินยอมจากผู้เสียหายอีกแต่อย่างใด สำหรับกฎหมายในเม็กซิโคนครหลวงออสเตรเลียนั้นก็กำหนดว่าในการเข้าร่วมประชุมกลุ่มครอบครัวเพื่อหาข้อตกลงนั้นก็กำหนดเพียงว่า ผู้เสียหายหรือเหยื่อและผู้กระทำความผิดต้องให้ความยินยอมร่วมกันในที่ประชุม และผู้กระทำความผิดต้องยอมรับผิด ย่อมหมายความว่ากฎหมายก็

ไม่ได้บังคับว่าต้องมีความยินยอมจากผู้เสียหายในการจัดทำแผนแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด ขอเพียงยินยอมเข้าประชุมเท่านั้น ส่วนประเทศญี่ปุ่นก็มุ่งทำแผนและประชุมกลุ่มครอบครัวไปในทางที่ให้เด็กหรือเยาวชนสำนึกและตระหนักถึงสิ่งที่ได้กระทำลงไปจริงๆ เพื่อไม่ให้กลับไปซ้ำทำผิดซ้ำอีก และยังมีวัฒนธรรมการขอโทษที่ยาวนาน และเมื่อผู้เสียหายให้อภัย ต้องแสดงการให้อภัยเป็นหนังสือด้วย

กฎหมายญี่ปุ่นจึงไม่ได้ให้การยินยอมของผู้เสียหายเป็นเงื่อนไขในการจัดทำแผนฟื้นฟูในการประชุมกลุ่มครอบครัวแต่อย่างใด แต่ประเทศแคนาดา ความยินยอมของผู้เสียหายยังคงมีบทบาทแต่ไปเกิดในขั้นตอนของการพิพากษาลงโทษ โดยความยินยอมร่วมกันของผู้เสียหายและทุกฝ่ายสามารถชะลอการดำเนินคดีได้ โดยสามารถนำมาตราการทางเลือกมาใช้กับผู้กระทำความผิดซึ่งเกิดจากการประชุมกลุ่มครอบครัวนั่นเอง สำหรับประเทศสิงคโปร์นั้นกฎหมายก็ไม่ได้กำหนดว่าจะต้องมีความยินยอมของผู้เสียหายก่อนจึงจะสามารถดำเนินการประชุมกลุ่มครอบครัวได้ กฎหมายเพียงแต่มุ่งหวังให้ผู้เสียหายให้อภัยเด็กหรือเยาวชนที่กระทำความผิดอันเป็นผลมาจากการประชุมกลุ่มครอบครัวเท่านั้น

จะเห็นว่ากลุ่มประเทศที่นำมาพิจารณาในกระบวนการประชุมกลุ่มครอบครัว เพื่อจัดทำข้อตกลงกำหนดแผนการฟื้นฟูเด็กหรือเยาวชน ผู้ที่กระทำความผิดเพื่อนำพวกเขา กลับเป็นคนดีสู่สังคมทุกประเทศล้วนให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสวัสดิภาพของเด็กหรือเยาวชน มากกว่าการต้องการความยินยอมจากผู้เสียหาย แม้อาจมีบางประเทศที่ต้องยินยอม แต่ก็ยังเป็นกระบวนการหลังฟ้องไปแล้ว ทั้งนี้ เพราะการประชุมกลุ่มครอบครัวตามกฎหมายสามารถออกแบบเพื่อให้มีการเยียวยาผู้เสียหายได้อยู่แล้ว แต่ประเทศไทยยังกำหนดเรื่องความยินยอมของผู้เสียหายเป็นเงื่อนไข จึงอาจจะกระทบกับเจตนารมณ์หลักที่มุ่งจะคุ้มครองสวัสดิภาพของเด็กและเยาวชนที่พลังพลาดกระทำความผิดไป และเป็นอุปสรรคสำคัญในการนำเด็กหรือเยาวชนผู้หลงผิดเข้าสู่กระบวนการ

แก้ไขฟื้นฟู อันอาจส่งผลให้การแก้ไขปัญหาการกระทำความผิดอาญาของเด็กหรือเยาวชนไม่สามารถประสบผลสำเร็จได้โดยแท้จริง

ประเทศไทยจึงสมควรลดบทบาทของการยินยอมของผู้เสียหายในคดีที่เด็กเป็นผู้กระทำและเพื่อบทบาทการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่เพื่อนำเด็กสู่การแก้ไขฟื้นฟูต่อไป เพื่อเป็นการคุ้มครองเด็กตั้งเจตนารมณ์แห่งอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กและลดการสร้างภาระให้กับเด็กผู้พลัดพรากกระทำ

สรุปผลการวิจัย

ตั้งเจตนารมณ์แห่งอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กที่ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีสมาชิกในข้อ 40(3) ข. ที่ส่งเสริมให้รัฐภาคีต้องส่งเสริมให้มีการตรากฎหมายจัดตั้งหน่วยงาน และสถาบันซึ่งจะใช้เป็นการเฉพาะกับเด็กที่ถูกกล่าวหา ตั้งข้อหา หรือถูกถือว่าได้ฝ่าฝืนกฎหมาย และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อเห็นว่าเหมาะสมและพึงปรารถนาให้กำหนดมาตรการที่จะใช้กับเด็กเหล่านั้น โดยไม่ต้องอาศัยกระบวนการทางตุลาการ ทั้งนี้โดยมีเงื่อนไขว่าสิทธิมนุษยชนและการคุ้มครองทางกฎหมาย จะได้รับการเคารพอย่างเต็มที่

ดังนั้น มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาในชั้นก่อนฟ้องคดีต้องถูกบัญญัติขึ้นให้สอดคล้องกับบทบัญญัติในอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กโดยเฉพาะในข้อดังกล่าวที่ปรารถนาให้รัฐจะต้องปฏิบัติต่อเด็กที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางอาญาด้วยความเคารพต่อสิทธิมนุษยชนของเด็กดังกล่าว ทั้งต้องคำนึงถึงอายุเด็กและส่งเสริมให้เด็กสามารถกลับคืนสู่สังคมได้ และหากเป็นที่เหมาะสมกับรัฐอาจกำหนดมาตรการที่ใช้กับเด็กโดยไม่ต้องอาศัยกระบวนการทางตุลาการ

เมื่อพิจารณากฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับมาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาในชั้นก่อนฟ้องคดีตามอนุสัญญาข้อดังกล่าวแล้ว ก็จะพบตามมาตรา 86 วรรคแรก แห่งพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 ยังไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กที่มีความมุ่งหมายที่จะ

คุ้มครองสวัสดิภาพของเด็กแม้จะเป็นผู้กระทำความผิดก็ตาม เพราะกฎหมายดังกล่าวได้วางเงื่อนไขสำคัญไว้ว่า ความผิดนั้นต้องมีอัตราโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี และต้องได้รับความยินยอมจากผู้เสียหายก่อนจึงจะสามารถนำเด็กสู่แผนการแก้ไขฟื้นฟูอันเป็นกระบวนการยุติธรรมทางเลือกได้ แม้อัตราโทษผู้วิจัยยังเห็นว่าเป็นการสมควร แต่รายละเอียดของความผิดนั้นควรจะต้องเพิ่มเข้าไปเพื่อเป็นการแยกประเภทของผู้กระทำความผิดให้ชัดเจนขึ้น ทั้งเห็นว่าควรเพิ่มอำนาจให้เจ้าหน้าที่เพื่อที่จะสามารถนำเด็กบางประเภทเข้าสู่การแก้ไขฟื้นฟูได้ทันที โดยเสนอแนวความคิดเป็น 3 กลุ่มและมีผลที่ต่างกัน ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ความผิดรุนแรง

สำหรับความผิดในกลุ่มนี้ก็คือ ความผิดที่มีอัตราโทษตามที่กฎหมายกำหนดให้จำคุกมากกว่า 5 ปี โดยความผิดในกลุ่มนี้สามารถพิจารณาจากสำนวนการสอบสวนของพนักงานสอบสวนได้ทันที และเมื่อความผิดที่เด็กหรือเยาวชนเป็นผู้กระทำอยู่ในกลุ่มของความผิดรุนแรงนี้เสียแล้ว ก็ไม่สามารถนำเด็กหรือเยาวชนผู้กระทำผิดเข้าสู่มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาได้ จึงต้องเป็นอำนาจของศาลเยาวชนและครอบครัวเป็นผู้พิจารณาพิพากษาคดีที่เกิดขึ้นตามกระบวนการยุติธรรมปกติต่อไป

กลุ่มที่ 2 ความผิดอาญาแผ่นดินที่มีอัตราโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี

เมื่อเป็นความผิดต่อแผ่นดินย่อมหมายความว่า เป็นความผิดอันไม่สามารถยอมความได้ เมื่อความผิดที่เกิดขึ้นนั้นไม่รุนแรงเกินความรู้สึของผู้คนหรือสังคมที่จะรับได้แล้ว ความผิดที่เกิดขึ้นต่อแผ่นดินนั้นก็เห็นควรให้เป็นความรับผิดชอบร่วมกันของสังคม และเป็น การสอดคล้องกับกฎหมายของต่างประเทศทุกประเทศที่ผู้วิจัยได้นำเสนอมา อีกทั้งยังเป็นไปตามสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กที่ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคี ความผิดในกลุ่มที่ 2 นี้ ก็ให้ส่งเด็กและเยาวชนผู้กระทำความผิดหรือถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดเข้าสู่แผนบำบัดแก้ไขฟื้นฟูตามกระบวนการได้ทันทีเพื่อเป็นการแก้ไข

ที่ต้นเหตุและทำให้สังคมได้มีโอกาสได้เข้ามาแก้ไขร่วมกัน

กลุ่มที่ 3 ความผิดต่อส่วนตัวที่มีอัตราโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี

เมื่อพนักงานอัยการได้รับสำนวนการสอบสวนจากพนักงานสอบสวน และเห็นว่าเป็นความผิดในกลุ่มนี้ ให้พนักงานอัยการมีอำนาจใช้ดุลพินิจพิจารณาว่าคดีนี้ควรอยู่ใน “กลุ่มความผิดเบา” หรือ “กลุ่มความผิดหนัก” ซึ่งถ้าเป็นกลุ่มความผิดเบา กฎหมายก็จะให้นำเด็กหรือเยาวชนผู้กระทำผิดเข้าสู่มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาโดยเป็นกระบวนการประชุมกลุ่มครอบครัวเพื่อนำสู่การกำหนดมาตรการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูได้ทันที แต่ถ้าพนักงานอัยการพิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นกลุ่มความผิดหนัก การจะเข้าสู่แผนบำบัดฟื้นฟูก็ต้องขอความยินยอมจากผู้เสียหายเสียก่อน จึงจะสามารถเกิดกระบวนการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูได้ โดยจะมีเงื่อนไขในการพิจารณาอยู่ 3 ประการ ที่ต้องพิจารณาร่วมกัน คือ ธรรมชาติของวัยของผู้กระทำ ความเป็นภัยของการกระทำ และ ความเป็นอาชญากรในจิตใจของผู้กระทำ เมื่อพิจารณาเงื่อนไขของทั้ง 3 กลุ่มร่วมกันแล้ว ก็ให้พนักงานอัยการเป็นผู้มีอำนาจใช้ดุลพินิจลงไปว่า จะจัดให้ความผิดในคดีต่างๆ เป็นกลุ่มความผิดเบา หรือ กลุ่มความผิดหนัก ซึ่งก็จะส่งผลทางกฎหมายที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ การพิจารณาโดยใช้ดุลพินิจของพนักงานอัยการอาจเกิดจากการประชุมของบุคคลที่พนักงานเห็นสมควร หรือ เกิดจากผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องก็ได้ แต่ถ้าพิจารณาตามเงื่อนไขดังกล่าวแล้วพนักงานอัยการเห็นว่าเป็นกลุ่มความผิดหนัก ก็จะต้องขอความยินยอมจากผู้เสียหายเช่นเดียวกับกฎหมายปัจจุบัน

ดังนั้น จึงเห็นควรให้มีการแก้ไขกฎหมายดังต่อไปนี้

แก้ไข มาตรา 86 วรรคแรกตอนท้ายแห่งพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 ให้มีการเพิ่มอำนาจพนักงานอัยการในการใช้ดุลพินิจเพื่อนำเด็กหรือเยาวชนที่กระทำความผิดที่ไม่กระทบต่อ

สังคมมากนัก ให้สามารถเข้าสู่มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาได้ทันที เพื่อเข้าสู่แผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูต่อไป

แก้ไข มาตรา 86 วรรคแรกตอนท้ายแห่งพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัว และวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 เพื่อเพิ่มเติมให้ความผิดอาญาแผ่นดินที่เด็กหรือเยาวชนเป็นผู้กระทำให้สามารถส่งผู้นั้นสู่แผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูได้ทันที เพื่อที่จะได้ไม่ต้องมาตีความกันอีกต่อไปว่าใครสามารถเป็นผู้เสียหายเพื่อให้ความยินยอมได้

เพิ่มเติมมาตรา 86/1 แห่งพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 เพื่อบอกรายละเอียดของเงื่อนไขว่าพนักงานอัยการใช้เงื่อนไขใดในการใช้ดุลพินิจว่าเด็กหรือเยาวชนผู้กระทำความผิดคนใดสมควรเข้าสู่แผนการแก้ไขบำบัดฟื้นฟู หรือคนใดควรต้องไปของความยินยอมจากผู้เสียหายก่อนจะพาเข้าสู่แผนแก้ไขฟื้นฟูเพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยขอเสนอแนะในการแก้ไขกฎหมายพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 ดังนี้

1. เห็นควรแก้ไขมาตรา 86 วรรคแรก ที่บัญญัติไว้ว่า

ในคดีที่เด็กและเยาวชนต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาซึ่งมีอัตราโทษอย่างสูงตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้จำคุกไม่เกินห้าปี ไม่ว่าจะมิโทษปรับด้วยหรือไม่ก็ตาม ถ้าปรากฏว่าเด็กหรือเยาวชนไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือเป็นความผิดลหุโทษ หากเด็กหรือเยาวชนสำนึกในการกระทำก่อนฟ้องคดีเมื่อคำนึงถึงอายุ ประวัติ ความประพฤติ สติปัญญา การศึกษาอบรม สภาพร่างกาย สภาพจิต อาชีพ ฐานะ และเหตุแห่งการกระทำความผิดแล้ว หากผู้อำนวยการสถานพินิจพิจารณาเห็นว่าเด็กหรือเยาวชนนั้นอาจกลับตนเป็น

คนดีได้โดยไม่ต้องฟ้อง ให้จัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูให้เด็กหรือเยาวชนปฏิบัติ และหากจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองเด็กหรือเยาวชนอาจกำหนดให้บิดา มารดา ผู้ปกครอง บุคคลหรือผู้แทนองค์กรซึ่งเด็กหรือเยาวชนอาศัยอยู่ด้วยปฏิบัติด้วยก็ได้ ทั้งนี้ เพื่อแก้ไขปรับเปลี่ยนความประพฤติของเด็กหรือเยาวชน ทดแทน หรือชดเชยความเสียหายแก่ผู้เสียหายหรือเพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ชุมชนและสังคม แล้วเสนอความเห็นประกอบแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูต่อพนักงานอัยการเพื่อพิจารณา ทั้งนี้ การจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูต้องได้รับความยินยอมจากผู้เสียหายและเด็กหรือเยาวชนด้วย

โดยแก้ไขใหม่ดังนี้

ในคดีที่เด็กและเยาวชนต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาซึ่งมีอัตราโทษอย่างสูงตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้จำคุกไม่เกินห้าปี ไม่ว่าจะมิโทษปรับด้วยหรือไม่ก็ตาม ถ้าปรากฏว่าเด็กหรือเยาวชนไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือเป็นความผิดลหุโทษ หากเด็กหรือเยาวชนสำนึกในการกระทำก่อนฟ้องคดีเมื่อคำนึงถึงอายุ ประวัติ ความประพฤติ สติปัญญา การศึกษาอบรม สภาพร่างกาย สภาพจิต อาชีพ ฐานะ และเหตุแห่งการกระทำความผิดแล้ว หากผู้อำนวยการสถานพินิจพิจารณาเห็นว่าเด็กหรือเยาวชนนั้นอาจกลับตนเป็นคนดีได้โดยไม่ต้องฟ้อง ให้จัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูให้เด็กหรือเยาวชนปฏิบัติ และหากจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองเด็กหรือเยาวชนอาจกำหนดให้บิดา มารดา ผู้ปกครอง บุคคลหรือผู้แทนองค์กรซึ่งเด็กหรือเยาวชนอาศัยอยู่ด้วย ปฏิบัติด้วยก็ได้ ทั้งนี้ เพื่อแก้ไขปรับเปลี่ยนความประพฤติของเด็กหรือเยาวชน ทดแทน หรือชดเชยความเสียหายแก่ผู้เสียหายหรือเพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ชุมชนและสังคม แล้วเสนอความเห็นประกอบแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูต่อพนักงานอัยการเพื่อพิจารณา ทั้งนี้ ในกรณีความผิดต่อส่วนตัวการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูต้องได้รับความยินยอมจากผู้เสียหายภายใต้เงื่อนไขแห่งดุลพินิจของพนักงานอัยการ และเด็กหรือเยาวชน

ด้วย หรือ ในกรณีความผิดต่อแผ่นดิน ให้ผู้อำนวยการสถานพินิจเป็นผู้จัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กหรือเยาวชนปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายนี้

ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มเติมเงื่อนไขเข้าไปในกระบวนการเพื่อที่จะไม่เชื่อว่าทุกกรณีที่เกิดขึ้นนั้นต้องอาศัยความยินยอมของผู้เสียหายเท่านั้น และในความผิดต่อแผ่นดินก็สามารถส่งเด็กเข้าสู่กระบวนการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูได้เลยอันเป็นไปตามแนวทางของนานาชาติ และเป็นการคุ้มครองสวัสดิภาพของเด็ก และเป็นประโยชน์ต่อเด็กหรือเยาวชนผู้กระทำผิดมากกว่าบทบัญญัติเดิม

2. เห็นควรเพิ่มเติมมาตรา 86/1 ซึ่งมิชอบบทบัญญัติว่า

เงื่อนไขแห่งดุลพินิจของพนักงานอัยการตามมาตรา 86 วรรคแรก ให้เป็นอำนาจของพนักงานอัยการ โดยจะมีคณะที่ปรึกษาหรือไม่ก็ได้

พนักงานอัยการชอบที่จะใช้ดุลพินิจจัดความผิดดังกล่าวให้อยู่ในกลุ่มความผิดเบา ที่ไม่ต้องขอความยินยอมจากผู้เสียหาย หรือ กลุ่มความผิดหนัก ที่ต้องขอความยินยอมจากผู้เสียหาย

ดุลพินิจของพนักงานอัยการตามวรรคแรก ให้คำนึงถึงธรรมชาติแห่งวัยของผู้กระทำผิด ความเป็นภัยแห่งความผิด และสภาพจิตใจของผู้กระทำผิด ด้วย

มาตราดังกล่าวนี้เป็นการขยายความดุลพินิจของพนักงานอัยการตามมาตรา 86 วรรคแรก ที่ใช้พิจารณาในกรณีความผิดต่อส่วนตัว ซึ่งถ้าพิจารณาว่าเป็นกลุ่มความผิดเบาแล้วก็ไม่จำเป็นต้องขอความยินยอมจากผู้เสียหายเหมือนกับกฎหมายปัจจุบัน อันเป็นการคุ้มครองเด็กเพื่อให้เด็กเข้าสู่การแก้ไขบำบัดฟื้นฟูได้ทันที

เอกสารอ้างอิง

วิมัย ศรีจันทร์ธา. (2558). **หลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการตาม มาตรา 86 โดยใช้กระบวนการกลุ่มครอบครัวและชุมชน**, สืบค้นวันที่ 8 กันยายน 2558 จาก www2.dipo.moj.go.th/imf/ay86.pdf

ชนกมล สุนทรุกข์. (2553). **การนำวิธีการประชุมกลุ่มครอบครัวมาปรับใช้กับการกระทำผิดของ**

เด็กและเยาวชน. วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

นิศรา รัตนเกียรติกานต์. (2558). **มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญา: ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้แทนชุมชนในการจัดทำแผนแก้ไขฟื้นฟูในชั้นก่อนฟ้อง**. วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2553). **โครงการวิจัยเรื่องกระบวนการสร้างความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ในศาลยุติธรรม**. กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลยุติธรรม.

สิงห์ชัย สุพรรณพงษ์. (2555). **มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 มาตรา 86**. กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลยุติธรรม.

Daly, Kathleen. (2014). **Diversions Conference in Australia: a Reply to the Optimists and Skeptics**. Retrieved January 5, 2014 from http://www.gu.edu.au/school/ccj/kdaly_docs/kdpaper1.pdf

Ministry of Justice New Zealand. **Youth Court of New Zealand**. Retrieved January 5, 2014 from <http://www.justice.govt.nz/youth-justice/imdex.html>.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล นาย ชีรพันธ์ กำดารรา
สถานที่อยู่ สำนักงานทนายความศิริพร ชื่น
จิตต์ 250/35
ถนนสมุทรสงคราม-บางแพ
ตำบลแม่กลอง อำเภอเมืองฯ
จังหวัดสมุทรสงคราม 75000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2552 นิติศาสตรบัณฑิต
มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

พ.ศ.2554 เนติบัณฑิตไทย
สำนักอบรมศึกษากฎหมาย
แห่งเนติบัณฑิตยสภา

พ.ศ.2558 นิติศาสตรมหาบัณฑิต
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์

ความขัดแย้งและการบริหารการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

Conflicts and Participative Conflict Management in Schools

Under the Samutprakarn Primary Educational Service Area

วิภาดา พวงเรืองศรี¹ ดร. สุวพร เข้มเฮง² และ ผศ. ดร. พวงรัตน์ เกษรแพทย³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ และสังเคราะห์แนวทางการบริหารการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการในขั้นตอนต่อไป ดำเนินการโดย 1) ศึกษาและวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับสภาพความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา เพื่อกำหนดกรอบสาเหตุความขัดแย้งและวิธีการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ 2) ศึกษาสภาพความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา โดยใช้แบบสอบถามจากผู้บริหาร และคณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 80 โรงเรียน แต่ละโรงเรียนประกอบด้วย ผู้บริหาร 1 คน และผู้แทนคณะกรรมการสถานศึกษา 3 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 320 คน และ 3) ศึกษาสาเหตุของความขัดแย้งและวิธีการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 3 กลุ่ม ที่มีความรู้ความสามารถและ/หรือ มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความขัดแย้ง ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดประถมศึกษา จำนวน 3 คน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน และ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการ จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 9 คน เพื่อนำมากำหนดแนวทางการบริหารจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ และตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางโดยผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ และ/หรือ มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความขัดแย้ง จำนวน 5 คน ผลการวิจัยพบว่าสภาพความขัดแย้งและวิธีการบริหารจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษามี 5 ด้านหลัก ได้แก่ 1 ด้านการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ 2 ด้านการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากร 3 ด้านการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4 ด้านความแตกต่างระหว่างบุคลากร 5 ด้านการสื่อสาร และแนวทางการบริหารการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาที่เหมาะสม มีส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 การกำหนดหลักการการจัดการความขัดแย้ง ส่วนที่ 2 การกำหนดกระบวนการบริหารจัดการความขัดแย้ง และส่วนที่ 3 การกำหนดแนวทางการป้องกันและแก้ไขความขัดแย้ง

คำสำคัญ: สภาพความขัดแย้ง, การบริหารการจัดการความขัดแย้ง

¹ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² ประธานอาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

³ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Abstract

This research aimed to study the current circumstance of conflict and method of participative conflict management in schools under the Samutprakarn Primary Educational Service Area and to synthesize the guideline of participative conflict management in school in order to develop a participative conflict management model for further study. The research was conducted into 3 stages: The first stage was to analyze the conflict situation and participative conflict management in school from related documents; the second stage was to study the current circumstance of conflict and conflict management in schools under the Samutprakarn Primary Educational Service Area by using questionnaire on a sample of 320 individuals consisting of 80 school administrators and 240 school boards; and the third stage was to study principal cause of conflict and conflict management by interviewing 9 experts in educational administration in order to indicate and formulate a guideline of participative conflict management in school and verifying the appropriateness of the guideline from 5 administrators who had experiences in conflict management in school. The result showed that the conflict and conflict management in schools under the Samutprakarn Primary Educational Service Area consisted of 5 main components. These were 1) The positioning functions 2) The allocation of budget and resources 3) Practice performance and performance appraisal 4) Contrast personnel and 5) Communications. The appropriate guideline of participative conflict management in school under the Samutprakarn Primary Educational Service Area consisted of 3 main components. These were 1) Addressing of the principle of conflict management, 2) Addressing of the conflict management process, and 3) Addressing of the conflict preventable direction.

Keywords: Conflict, Participative conflict management

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคประชาคมอาเซียน การศึกษาในทุกๆระบบ และทุกระดับมีบทบาทสำคัญที่จะต้องสร้างคนไทยให้มีการศึกษาที่จะสามารถอยู่ในประชาคมอาเซียนได้อย่างมีคุณภาพ การเตรียมระบบการศึกษาไทยในยุคประชาคมอาเซียนนอกเหนือจากการสร้างความตระหนักแล้ว ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาจะต้องมีความรู้ในเรื่องของอาเซียนศึกษาที่จะต้องครอบคลุมไปถึงเรื่องวัฒนธรรมประเพณี ระบบเศรษฐกิจ ระบบการเมืองการปกครองที่มีความแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง รวมทั้งความสามารถทางด้านสารสนเทศ การใช้ภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน (วิจารณ์ พานิช. 2555: 48-55) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการที่จะวางแผนหรือกำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาให้เกิดการขับเคลื่อนอย่างจริงจังและต่อเนื่องทั้งระบบ ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และมีความตื่นตัวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่ทั้งนี้ในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารจะต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชาทุกฝ่ายในโรงเรียน รวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชน ผู้บริหารจะต้องคอยควบคุมดูแลตลอดจนติดตามการดำเนินงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งในการแบ่งงานของสถานศึกษานั้นสามารถแบ่งได้เป็น 6 งานคือ งานวิชาการ งานบุคคล งานกิจการนักเรียน งานธุรการการเงิน งานอาคารสถานที่ และงานสัมพันธ์ชุมชน จากงานที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าทุกงานล้วนมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่ากัน ดังนั้นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในงานดังกล่าวจะต้องมีการร่วมมือและประสานงานกัน มีการวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งถ้าบุคคลเหล่านี้มีความเข้าใจและมีการรับรู้ในแนวทางที่ตรงกัน การปฏิบัติงานก็จะเป็นไปในทิศทางที่ต้องการ แต่ถ้าบุคคลเหล่านี้มีการรับรู้และเข้าใจในการปฏิบัติงานในทิศทางที่ตรงกันข้ามกัน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพบกับปัญหาที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ปัญหาหนึ่งนั้นคือ ปัญหาความขัดแย้ง

(เอกชัย กี่สุพันธ์. 2538: 72) ทั้งนี้เนื่องจากธรรมชาติของมนุษย์นั้นมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ภูมิหลัง ทักษะ ค่านิยม และความต้องการ ซึ่งความแตกต่างกันในสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่ทำให้เกิดมุมมองที่แตกต่างและมีความคิดเห็นที่หลากหลาย トラบใดที่มนุษย์ยังมีชีวิตอยู่และอยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคม ความขัดแย้งจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยความขัดแย้งนั้นอาจจะเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือความขัดแย้งภายในกลุ่มหรือความขัดแย้งระหว่างกลุ่มก็เป็นได้ ในทุกองค์การความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยปกติ สถานศึกษาเป็นองค์การหนึ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงปัญหาความขัดแย้งได้ ปัญหาหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล เนื่องจากความคิดเห็นที่แตกต่างกันและผลประโยชน์ที่ขัดกัน นอกจากนี้ยังมีความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม ซึ่งความขัดแย้งเหล่านี้หากเกิดขึ้นย่อมทำให้ประสิทธิภาพของงานลดลงได้ (พนัส หันนาคินทร์. 2542: 3) การบริหารความขัดแย้งจึงเป็นภารกิจที่ยากที่สุดอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ผู้บริหารที่ดีควรจะต้องรู้และมีความเข้าใจในปัญหาความขัดแย้ง และสามารถเปลี่ยนแปลงความขัดแย้งให้เป็นประโยชน์ในทางสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2540: 7-9) ถ้าผู้บริหารนำความขัดแย้งที่เกิดขึ้นไปปรับปรุง สร้างความคิดนวัตกรรมใหม่ๆ สร้างสรรค์สิ่งดีๆ ออกมาสู่องค์กร ก็จะส่งผลดีต่อองค์กรได้ (วันชัย วัฒนศัพท์; และ รัตนาภรณ์ วัฒนศัพท์. 2552: 49) สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เป็นองค์กรหนึ่งที่ตั้งตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่ให้การศึกษามีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากมาย ในแต่ละสถานศึกษาประกอบไปด้วยบุคลากรหลายฝ่าย ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องที่ต้องทำงานร่วมกัน เมื่อบุคคลจำนวนมากมาปฏิบัติงานร่วมกันย่อมเกิดความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งนำไปสู่ปัญหาความขัดแย้งได้ ทั้งนี้อาจจะมีสาเหตุมาจากการกฎระเบียบที่จะต้องปฏิบัติ ทรัพยากรทางการศึกษาไม่เพียงพอ ความขัดแย้งจากการพิจารณาความดีความชอบ หรือวิธีการในการทำงาน เป็นต้น ในการ

ประชุมผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ (2558) ได้เน้นให้ผู้บริหารใช้ทักษะในการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาเพื่อที่จะให้การจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาอยู่ในระดับที่สมดุล โดยการสร้างวิกฤติให้เป็นโอกาส เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาไปได้อย่างมีคุณภาพ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะศึกษาสภาพความขัดแย้งและแนวทางการบริหารจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเพื่อนำไปสู่การศึกษาและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ
2. เพื่อสังเคราะห์แนวทางการบริหารจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาและวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับสภาพความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา เพื่อกำหนดกรอบสาเหตุความขัดแย้งและวิธีการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ
2. ศึกษาสภาพความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา โดยใช้แบบสอบถามจากผู้บริหาร และคณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 80 โรงเรียน แต่ละโรงเรียนด้วยผู้บริหาร 1 คน และผู้แทนคณะกรรมการสถานศึกษา 3 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 320 คน

3. ศึกษาสาเหตุของความขัดแย้งและวิธีการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 3 กลุ่ม ที่มีความรู้ความสามารถ และ/หรือ มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความขัดแย้ง ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดประถมศึกษา จำนวน 3 คน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน และ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการ จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 9 คน

4. กำหนดและตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการบริหารจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ โดยผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ และ/หรือ มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความขัดแย้ง จำนวน 5 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ สภาพความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้ง สาเหตุของความขัดแย้งในสถานศึกษา และแนวทางการบริหารจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามสภาพความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสัมภาษณ์สาเหตุของความขัดแย้ง และการบริหารจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และ แบบสอบถามความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหารจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การจัดกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เอกสารและสรุปประเด็นความขัดแย้งและวิธีการบริหารจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา จากเอกสารตามตารางการตรวจสอบประเด็น ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ข้อมูลจากแบบสอบถามที่เป็นข้อมูลตรวจสอบรายการและปลายเปิด ใช้การแจกนับความถี่ ร้อยละ ส่วนข้อคำถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. จากการศึกษาสภาพความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ โดยใช้แบบสอบถามพบว่าสภาพความขัดแย้งในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ ในภาพรวมมีความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.62$) ประเด็นที่ทำให้เกิดความขัดแย้งสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายงานและความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยความขัดแย้งมากที่สุด ($\bar{X} = 3.44$) รองลงมา คือ การกำหนดโครงสร้างและตำแหน่งในการบริหารงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 2.49$) การมอบหมายงานของผู้บริหารให้กับบุคลากร ($\bar{X} = 2.46$) ตามลำดับ

ด้านการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากร ในภาพรวม มีความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.34$) ประเด็นที่ทำให้เกิดความขัดแย้งสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ระบบการวางแผนด้านการจัดสรรงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยความขัดแย้งมากที่สุด ($\bar{X} = 2.38$) รองลงมา คือ การจัดวางตัวบุคคลตามตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 2.37$) ความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ของการจัดสรรงบประมาณ ($\bar{X} = 2.35$) ตามลำดับ

ด้านการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวม มีความขัดแย้งอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.39$) ประเด็นที่ทำให้เกิดความขัดแย้งสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การกำหนดผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการพิจารณาเป้าหมายการปฏิบัติงานของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยความขัดแย้งมากที่สุด ($\bar{X} = 2.53$) รองลงมา คือ การกำหนดผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละฝ่าย ($\bar{X} = 2.47$) การให้โอกาสในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนอย่างอิสระ ($\bar{X} = 2.44$) ตามลำดับ

ด้านความแตกต่างระหว่างบุคลากร ในภาพรวมมีความขัดแย้งอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.49$) ประเด็นที่ทำให้เกิดความขัดแย้งสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนมีอายุ/ช่วงวัยที่แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความขัดแย้งมากที่สุด ($\bar{X} = 2.92$)

รองลงมา คือ สถานภาพที่แตกต่างกันของบุคลากรในโรงเรียน (เป็นข้าราชการครู เป็นพนักงานราชการ หรือเป็นครูอัตราจ้าง) ($\bar{X} = 2.44$) ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน ($\bar{X} = 2.39$) ตามลำดับ

ด้านการสื่อสาร ในภาพรวม มีความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) ประเด็นที่ทำให้เกิดความขัดแย้งสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การติดต่อสื่อสารด้านข้อมูลและผลการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยความขัดแย้งมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมา คือ การสั่งการตามลำดับการบังคับบัญชา (ระหว่างผู้อำนวยการกับรองผู้อำนวยการ หรือหัวหน้ากลุ่มสาระหรือกับบุคลากรตามสายงาน) ($\bar{X} = 4.04$) การติดต่อสื่อสารด้านข้อมูลและผลการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรและบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.93$) ตามลำดับ

2. จากการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสาเหตุของความขัดแย้ง และวิธีการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา สามารถสรุปประเด็นสาเหตุของความขัดแย้ง ผลของความขัดแย้ง และแนวทางการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา ในด้านต่างๆ ได้ดังนี้

ด้านการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ พบว่าสาเหตุของความขัดแย้งอาจเกิดจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ระบุอำนาจหน้าที่ของบุคลากรให้ชัดเจน การจัดการโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาไม่มีความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษาไม่กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กร การมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสม การบังคับโดยใช้อำนาจ กฎเกณฑ์ระเบียบต่างๆ กับบุคลากร การกำหนดบทบาทหน้าที่ขาดความชัดเจน มีความซ้ำซ้อน มีทิศทางและเป้าหมายการศึกษาที่แตกต่างกัน การกำหนดและคัดเลือกบุคลากรในตำแหน่งหน้าที่ต่างๆ ขาดกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากร และการนำระบบอาวุโสมากำหนดตำแหน่งโดยไม่คำนึงถึงความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงาน

สาเหตุดังกล่าวอาจมีผลทำให้โครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาไม่สามารถนำไปสู่การพัฒนาตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากเกิด

ความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงาน บุคลากรไม่เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้กับองค์กร ทำเฉพาะงานตามบทบาทหน้าที่ไม่มีการทำงานเป็นทีมทำให้งานขาดคุณภาพ

แนวทางการจัดการความขัดแย้ง ผู้บริหารจะต้องระบุอำนาจหน้าที่และบทบาทของบุคลากรในองค์กรให้ชัดเจน บริหารการจัดการจัดวางโครงสร้างและระบบงานให้มีความยุติธรรมและใช้การจูงใจและเข้าใจแทนการบังคับบัญชา เปิดโอกาสให้หัวหน้างานและบุคลากรมีส่วนร่วมในการระดมความคิดวางแผนการกำหนดการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับหน้าที่และเกิดความยุติธรรม

ด้านการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากร พบว่า สาเหตุของความขัดแย้งอาจเกิดจากการขาดการจัดลำดับความสำคัญก่อนและหลัง การจัดสรรงบประมาณในโครงการที่ไม่เหมาะสมและขาดความยุติธรรม การบริหารงบประมาณที่ขาดความยืดหยุ่น และขาดการตรวจสอบความซ้ำซ้อนของการใช้งบประมาณในโครงการต่างๆ การใช้งบประมาณไม่ตรงตามวัตถุประสงค์และไม่มีการตรวจสอบที่ต่อเนื่อง การมอบอำนาจการใช้งบประมาณกับผู้รับมอบขาดความชัดเจน การจัดสรรงบประมาณมีความลำเอียงขาดความเป็นธรรมไม่มีการกระจายงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก การบริหารงบประมาณขาดการระดมความคิด ผู้บริหารขาดความสามารถในการระดมทุนและขาดสภาพคล่องของการบริหารสินทรัพย์

สาเหตุดังกล่าวอาจมีผลทำให้บุคลากรขาดความรักความศรัทธาและความไว้วางใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ขาดความร่วมมือ ความสามัคคีและความสมัคใจในการทำงานให้กับสถานศึกษา เกิดความระแวงและสงสัยในการใช้งบประมาณและทรัพยากร

แนวทางการจัดการความขัดแย้ง ควรมีการวางแผนการจัดสรรและการใช้งบประมาณและทรัพยากรในแต่ละโครงการไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน รวมทั้งการระดมทุนโดยการประสานงานกับหน่วยงานบุคคล องค์กร การศิษย์เก่า ชุมชน เพื่อการดำเนินกิจกรรมทาง

การศึกษาโดยคำนึงถึงนโยบาย วัตถุประสงค์ และภารกิจหลักของสถานศึกษาเป็นสำคัญ และสามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของครูและบุคลากรในโรงเรียนได้ มีระบบการติดตามตรวจสอบการใช้งบประมาณด้านต่างๆ ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักการบริหารงานแบบธรรมาภิบาล โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีการทำงานเป็นทีม เน้นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโดยส่งผ่านแนวคิดขึ้นมาเป็นลำดับในสายงาน มีสายการบังคับบัญชาพร้อมทั้งอำนาจและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานงบประมาณที่ชัดเจน ง่ายต่อการพิจารณาวิเคราะห์ และเป็นประโยชน์ต่อผู้นำไปปฏิบัติ

ด้านการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน สาเหตุของความขัดแย้งอาจเกิดจากผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่มีความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานขาดความยุติธรรม ขาดความหลากหลายในการประเมิน ไม่มีการชี้แจงและทำความเข้าใจให้กับผู้รับการประเมินไม่มีการแจ้งผลการประเมินต่อบุคลากร การให้ผลตอบแทนตามความสามารถในผลงานเชิงประจักษ์ไม่ยุติธรรม ผู้บริหารไม่ตระหนักและชื่นชมในความสำเร็จในงานของบุคลากร การวางแผนการโยกย้ายเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน รวมทั้งการปรับเปลี่ยนสายงานไม่มีการนำผลการประเมินมาประกอบการตัดสินใจ

สาเหตุดังกล่าวอาจมีผลทำให้บุคลากรขาดความเคารพศรัทธาในตัวผู้นำ ขาดความสามัคคีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการทำงานลดลง

แนวทางการจัดการความขัดแย้ง ควรมีการกำหนดมาตรฐานและเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเป้าหมายในการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้เกิดความชัดเจนสำหรับคณะกรรมการที่รับผิดชอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำไปใช้ในการพิจารณาและเกิดความยุติธรรมกับทุกฝ่าย โดยจัดทำเป็นเอกสารการบันทึกการปฏิบัติงาน เป้าหมายการทำงาน และปัญหาต่างๆที่เกิดจากการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นหลัก

ในการพิจารณามอบหมายงาน การให้ความสำคัญ ความชอบ ตลอดจนการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรม มีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูและบุคลากรได้รับทราบผลการประเมินที่สามารถระบุถึงจุดเด่นและจุดด้อยที่ต้องปรับปรุง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และกระตุ้นให้ครูเกิดการพัฒนาและรักษาระดับของผลการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับมาตรฐานที่ต้องการอยู่เสมอ

ด้านความแตกต่างระหว่างบุคลากร สาเหตุของความขัดแย้งอาจเกิดจากการวางตัวและบุคลิกภาพความเป็นผู้นำที่ไม่เหมาะสมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารและบุคลากรมีความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร ความเชื่อ ทศนคติ และค่านิยมที่แตกต่างกัน ขาดการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ขาดการแลกเปลี่ยนมุมมองประสบการณ์ระหว่างกัน ขาดการสร้างความรู้ความเข้าใจในอุดมการณ์และเป้าหมายของสถานศึกษาให้กับผู้ร่วมงาน ขาดการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคลากรในองค์กร

สาเหตุดังกล่าวอาจมีผลทำให้การทำงานเป็นทีมไม่ประสบผลสำเร็จ เกิดความห่างเหินของบุคลากรในสถานศึกษาและความขัดแย้งระหว่างกลุ่มมากขึ้น สร้างความอึดอัดใจในการทำงานของบุคลากรซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน เกิดการบริหารจัดการที่ยากต่อการควบคุมและนำไปสู่ความขัดแย้งอื่นๆ

แนวทางการจัดการความขัดแย้ง ควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แนวคิดหรือแนวทางใหม่ๆในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการปรับทัศนคติต่อการทำงานให้มีเป้าหมายร่วมกันโดยเน้นการทำงานเป็นทีมและความสามัคคีในองค์กร สร้างวัฒนธรรมการทำงานอย่างมีความสุขโดยให้ความสำคัญกับทุกคน ให้การยอมรับและเข้าใจความแตกต่างซึ่งกันและกัน

ด้านการสื่อสาร สาเหตุของความขัดแย้งอาจเกิดจากผู้บริหารใช้การสื่อสารทางเดียวในการสื่อสารกับบุคลากร การสื่อสารกับผู้ร่วมงานที่ขาดความเหมาะสม มีลักษณะเป็นการใช้อำนาจในการบังคับ ไม่ชัดเจนขาดความแน่นอน ไม่ตรงประเด็นและใช้ภาษาที่เข้าใจยาก ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความรู้ความสามารถในการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ไม่มี

การสื่อสารระหว่างกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในองค์กรเดียวกัน รวมทั้งขาดการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน สาเหตุดังกล่าวอาจมีผลทำให้บุคลากรและผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจที่ไม่ตรงกันจากการสื่อสารที่ผิดพลาด เกิดการทำงานสองมาตรฐานในสถานศึกษา การทำงานเป็นทีมเกิดความล่าช้าเพราะกลุ่มบุคลากรขัดแย้งกันเอง เกิดความระแวงบนแรงจูงใจในทางลบของบุคลากร

แนวทางการจัดการความขัดแย้ง ควรจัดทำระบบการเข้าถึงและตรวจสอบข้อมูลข่าวสารสำหรับบุคลากรทุกคนอย่างทั่วถึงเพื่อให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง และทันเหตุการณ์ตามสายงานนอกเหนือจากการประชุมชี้แจงและมอบหมายงานเป็นเอกสารที่ชัดเจน และเป็นระบบ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารแบบกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

3. แนวทางการบริหารการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการที่เหมาะสมมีส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 การกำหนดหลักการการบริหารจัดการความขัดแย้ง ควรเน้นการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการความขัดแย้งที่เป็นสาเหตุของความขัดแย้งในสถานศึกษาใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการความขัดแย้ง 2) ด้านทักษะการสื่อสาร 3) ด้านการส่งเสริมสมรรถนะครูและบุคลากร และ 4) ด้านการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร

ส่วนที่ 2 การกำหนดกระบวนการบริหารจัดการความขัดแย้ง ควรเน้นการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการใน 2 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารที่ทีมงานแบบมีส่วนร่วม 2) การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารในสถานศึกษา

ส่วนที่ 3 การกำหนดแนวทางการป้องกันและแก้ไขความขัดแย้ง ควรเน้นการพัฒนาผู้บริหาร

และบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการป้องกันและแก้ไขความขัดแย้งใน 2 แนวทาง ได้แก่ 1) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 2) การติดตามผลการบริหารการจัดการความขัดแย้งอย่างเป็นรูปธรรม

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่าแนวทางการบริหารจัดการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ มีส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ การกำหนดหลักการการบริหารจัดการความขัดแย้ง การกำหนดกระบวนการบริหารจัดการความขัดแย้ง และการกำหนดแนวทางการป้องกันและแก้ไขความขัดแย้ง สามารถอภิปรายได้ดังนี้

การกำหนดหลักการการบริหารจัดการความขัดแย้งโดยมุ่งเน้นการพัฒนาด้านการสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการความขัดแย้งที่เป็นสาเหตุของความขัดแย้งในสถานศึกษาใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการความขัดแย้ง ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านการส่งเสริมสมรรถนะครูและบุคลากร และ ด้านการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารจะต้องเข้าใจหลักการบริหารและความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นที่มาพื้นฐานของความขัดแย้งทางวิชาการ ต้องมีความสามารถในการสื่อสาร เจรจา ต่อรองและเป็นผู้ไกล่เกลี่ย มองโลกในแง่ดีและเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็น และเป็นผู้ที่มีความรัก ความจริงใจและความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา (ชัยเสฏฐ์พรหมศรี. 2550) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรินศักดิ์ โพธิ์เผือก (2547: 83) พบว่า การบริหารแบบการแก้ปัญหาที่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ใช้การบริหารงานแบบประนีประนอม และผู้บริหารรู้จักขอโทษผู้อื่นเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น รวมทั้งการมีระบบการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นการพัฒนากฎ ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติ จะช่วยขจัดความคลุมเครือและความไม่ชัดเจนในกฎระเบียบและแนวทางการ

ปฏิบัติงานที่เป็นเหตุให้นำไปสู่ความขัดแย้งได้ (Robbins. 1990)

การกำหนดกระบวนการบริหารจัดการความขัดแย้ง โดยเน้นการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการใน 2 ด้าน ได้แก่ การบริหารทีมงานแบบมีส่วนร่วม และการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารในสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะหลักการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม เป็นการทำงานที่อาศัยประสบการณ์เดิมทำให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ จากประสบการณ์ของบุคลากรในองค์กรเกิดความคิดใหม่ที่ท้าทายอย่างต่อเนื่อง ปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรจะทำให้เกิดแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่ทุกคนมีอยู่ออกไปได้อย่างกว้างขวาง มีการสื่อสารโดยการพูด การเขียน เป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนวิเคราะห์ และสังเคราะห์ความคิด การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมภายในและภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะในด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีให้บุคลากรในองค์กรสามารถนำไปปฏิบัติในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับ ธนายุทธ แก่นแก้ว (2545) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาสาเหตุและวิธีการแก้ไขความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า การพัฒนาให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานจะช่วยบรรเทาปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา

ด้านการป้องกันและแก้ไขความขัดแย้ง โดยการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการติดตามผลการบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้เนื่องจากกลยุทธ์ในการให้ความร่วมมือโดยการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ทำให้ต่างฝ่ายต่างมีความพอใจในผลที่ได้รับจากการแก้ปัญหา และทั้งสองฝ่ายต่างให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน รวมทั้งการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและสร้างขวัญกำลังใจ มุ่งเน้นสร้างสัมพันธ์ที่ดีและสร้างขวัญกำลังใจ ให้แก่ครูบุคลากรภายในสถานศึกษา และการเพิ่มช่องทางในการสื่อสารติดตามการทำงานภายใน

สถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม เป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะช่วยลดระดับความขัดแย้งได้ (นทีทิพย์ สมเกียรติกุล; และสมโภชน์ นพคุณ. 2536; ทองหล่อ เดชไชย. 2540)

ข้อเสนอแนะ

การนำแนวทางการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุทพรปราการนี้ไปใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาจะต้องร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา และตระหนักถึงความสำคัญของการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่อาจส่งผลกระทบต่อพัฒนาสถานศึกษาตามบริบทที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการยอมรับในการบริหารจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทและวัฒนธรรมองค์กรนั้นๆ

เอกสารอ้างอิง

- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2550). การจัดการความขัดแย้งในองค์กร. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
 ทองหล่อ เดชไชย. (2540). ภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
 ธนายุทธ แก่นแก้ว. (2545). การศึกษาสาเหตุและวิธีการแก้ไขความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
 นทีทิพย์ สมเกียรติกุล; และ สมโภชน์ นพคุณ. (2536, กรกฎาคม-สิงหาคม). “กลยุทธ์ขจัดความขัดแย้ง”. วารสารข้าราชการ, 11: 28-35.
 พันัส หันนาคินทร์. (2542). ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
 พรินศักดิ์ โพธิ์เผือก. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี.

<p>วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาด้านจิตวิทยา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. เพชรบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.</p>	<p>ประวัติย่อผู้วิจัย</p>	
<p>วันชัย วัฒนศัพท์; และ รัตนาภรณ์ วัฒนศัพท์. (2552).</p>	<p>ชื่อ – นามสกุล</p>	<p>นางวิภาดา พวงเรืองศรี</p>
<p>คู่มือการเจรจาไกล่เกลี่ยในสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.</p>	<p>สถานที่อยู่</p>	<p>7 ถนนเฉลิมพระเกียรติ ร.9</p>
<p>เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). ความขัดแย้ง: การบริหารเพื่อการสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักพิมพ์บรรณกิจ.</p>	<p>ชอย เฉลิมพระเกียรติ ร.9 54</p>	<p>แขวง ดอกไม้ เขต ประเวศ</p>
<p>สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. (2558). การบริหารจัดการยุทธศาสตร์ที่เป็นเลิศ.</p>	<p>ประวัติการศึกษา</p>	<p>กรุงเทพมหานคร 10250</p>
<p>สืบค้นเมื่อวันที่ 22 มิถุนายน 2558, จาก www.samutprakan2.go.th.</p>	<p>พ.ศ.2542</p>	<p>นิเทศศาสตรบัณฑิต</p>
<p>เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.</p>	<p>พ.ศ.2552</p>	<p>สาขาการประชาสัมพันธ์</p>
<p>Robbins, Stephen P. (1990). Organization Thory: Structure, Design, and Applications. 3rd ed. New Jersey: Englewood Cliffs.</p>	<p>พ.ศ.2559</p>	<p>มหาวิทยาลัยรังสิต</p>
		<p>ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต</p>
		<p>สาขาหลักสูตรและการสอน</p>
		<p>มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ</p>
		<p>ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต</p>
		<p>สาขาบริหารการศึกษา</p>
		<p>มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ</p>

คำแนะนำสำหรับการส่งบทความตีพิมพ์

นโยบายและวัตถุประสงค์

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพเป็นวารสารที่พิมพ์เผยแพร่ผลงานวิชาการของคณาจารย์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาทั้งในและนอกสถาบัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเวทีเผยแพร่งานวิจัย และบทความทางวิชาการของนักศึกษา คณาจารย์ และนักวิจัย รวมทั้งกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุน ให้นักศึกษา อาจารย์ และนักวิจัย พัฒนาองค์ความรู้ในสาขาต่างๆ อีกทั้งยังเป็นสื่อกลางในการศึกษา ค้นคว้า และเป็นแหล่งวิทยาการความรู้ด้านต่างๆ อันเป็นการเปิดโลกกว้างทางการเรียนรู้ โดยกำหนดเผยแพร่ปีละ 2 ฉบับ คือ

ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม – มิถุนายน

(วันสุดท้ายของการรับบทความ วันที่ 31 ตุลาคม ของทุกปี)

ฉบับที่ 2 เดือน กรกฎาคม – ธันวาคม

(วันสุดท้ายของการรับบทความ วันที่ 31 เมษายน ของทุกปี)

บทความที่ส่งมาเผยแพร่ ต้องเป็นบทความใหม่ ไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร รายงาน หรือสิ่งพิมพ์อื่นใดมาก่อน และไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาของวารสารอื่น ทุกบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารนี้ ได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับบทความที่ได้รับการตีพิมพ์

ประเภทผลงานที่ตีพิมพ์

1. งานวิจัย (Research Papers) เป็นผลงานจากการค้นคว้าทดลองหรือวิจัยทางวิชาการที่ผู้เขียนหรือกลุ่มผู้เขียนได้ค้นคว้าวิจัยด้วยตัวเอง
2. บทความวิชาการ (Articles) ซึ่งอาจแยกเป็นบทความปริทรรศน์ (Review Articles) และบทความเทคนิค (Technical Articles) ซึ่งเรียบเรียงจากการตรวจเอกสารวิชาการในสาขานั้นๆ
3. บทความอื่นๆ ที่คณะผู้จัดทำเห็นสมควร เช่นงานแปล รวมถึงจดหมายถึงบรรณาธิการ (Letters to Editor)

การเตรียมต้นฉบับ

ผลงานวิชาการที่รับพิจารณาตีพิมพ์ ต้องพิมพ์บนกระดาษขนาด A4 พิมพ์หน้าเดียว เว้นขอบซ้าย 1.25 นิ้วและขอบขวา 1 นิ้ว ความยาวไม่เกิน 15 หน้า ตัวอักษร BrowalliaUPC หรือ Browallia New ขนาด 14 point จำนวน 1 ชุด และควรแนบไฟล์ข้อมูลที่บันทึกลงแผ่นซีดี (CD-ROM) พิมพ์ด้วยโปรแกรม Microsoft Word หรือโปรแกรมที่นิยมใช้กันโดยทั่วไป โดยมีส่วนประกอบ ดังนี้

1. ใบสมัครขอส่งบทความลงตีพิมพ์ จำนวน 1 ชุด

2. บทความที่เป็นบทความวิจัย ต้องมีองค์ประกอบเรียงตามลำดับ ดังนี้

2.1 บทคัดย่อ (Abstract) ให้เขียนนำหน้าตัวเรื่อง เป็นการสรุปสาระสำคัญของเรื่อง โดยเฉพาะวัตถุประสงค์ วิธีการและผลสรุป ไม่ควรเกิน 250 คำ หรือร้อยละ 3 ของตัวเรื่อง และให้ระบุคำสำคัญ (Key word) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษท้ายบทคัดย่อ จำนวนไม่เกิน 3 คำ และไม่ควรใช้คำย่อในบทคัดย่อสำหรับบทความที่ต้นฉบับเป็นภาษาอังกฤษ ต้องส่งบทคัดย่อภาษาไทยด้วย

2.2 บทนำ ครอบคลุมความสำคัญ และที่มาของปัญหาการวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.3 วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการดำเนินการทดลอง

2.4 สรุปและอภิปรายผล

2.5 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.6 กรณีมีรูปภาพ และกราฟ กรุณาแยกออกจากเนื้อเรื่อง บันทึกเป็นไฟล์ที่มีนามสกุล JPEGs หรือ Tiffs เท่านั้น ถ้าเป็นภาพถ่ายกรุณาส่งภาพต้นฉบับ จะไม่รับภาพประกอบบทความที่เป็นการถ่ายสำเนาจากต้นฉบับและภาพสแกน เนื่องจากจะมีผลต่อคุณภาพในการพิมพ์ และจะลงภาพสีเมื่อจำเป็น เช่น แสดงสีของดอกไม้ เป็นต้น ในกรณีที่เป็นการรูปถ่ายเส้นให้วาดโดยใช้หมึกสีดำที่มีเส้นคมชัด หมายเลขรูปภาพ และกราฟ ให้เป็นเลขอารบิก คำบรรยายและรายละเอียดต่างๆ ให้ใช้ตัวอักษร BrowalliaUPC หรือ Browallia New ขนาด 14 point ตัวบาง และอยู่ด้านล่างกึ่งกลางของรูปภาพและกราฟ

2.7 การพิมพ์ตาราง กรุณาแยกออกจากเนื้อเรื่อง หมายเลขตารางให้เป็นเลขอารบิก คำบรรยายรายละเอียดต่างๆ ให้ใช้ตัวอักษร BrowalliaUPC หรือ Browallia New ขนาด 14 point ตัวบาง อยู่ด้านบนชิดซ้ายของตาราง

2.8 การอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูลในเนื้อเรื่อง ให้อ้างอิงในส่วนเนื้อเรื่องแบบนาม-ปี (Author – date on text citation) โดยระบุชื่อผู้แต่ง และปีที่พิมพ์ไว้ข้างหลังข้อความที่ต้องการอ้างอิง รวมทั้งให้มีการอ้างอิงท้ายเล่ม (Reference citation) โดยรวบรวมรายการเอกสารทั้งหมดที่ผู้เขียนอ้างอิงที่ปรากฏเฉพาะในบทความเท่านั้น และจัดเรียงตามลำดับอักษรชื่อผู้แต่ง

หมายเหตุ: นักศึกษาที่ส่งบทความวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ หรือสารนิพนธ์ จะต้องมีคำรับรองจากประธาน หรือ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์หลักให้พิจารณาผลงานพิมพ์เผยแพร่

การติดต่อในการจัดส่งบทความ

1. ทางไปรษณีย์: บรรณารักษ์ วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ 6/999 ซ.พหลโยธิน 52 ถ.พหลโยธิน แขวงคลองถนน เขตสายไหม ทม.10220
2. ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์: nbu.journal@northbkk.ac.th หรือ nbu.journal@gmail.com
3. ทางโทรศัพท์ สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย 0-2972-7200 ต่อ 502
4. ผู้สนใจส่งบทความให้ดาวน์โหลดแบบฟอร์ม และใบสมัครได้ที่ <http://www.northbkk.ac.th/journal/>

ใบสมัครส่งบทความลงตีพิมพ์ วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
(การกรอกใบสมัครโปรดใช้วิธีการพิมพ์)

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย):

ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ):

ผู้เขียน (ชื่อที่ 1)

ชื่อ- สกุล:

ตำแหน่งและที่อยู่ของหน่วยงาน:

โทรศัพท์ โทรสาร E-mail

ผู้เขียน (ชื่อที่ 2)

ชื่อ- สกุล:

ตำแหน่งและที่อยู่ของหน่วยงาน:

โทรศัพท์ โทรสาร E-mail

ผู้เขียน (ชื่อที่ 3)

ชื่อ- สกุล:

ตำแหน่งและที่อยู่ของหน่วยงาน:

โทรศัพท์ โทรสาร E-mail

ประเภทบทความที่นำเสนอ

- บทความวิชาการ (Academic article)
- บทความวิจัย (Research article)
- บทวิจารณ์หนังสือ (Book review)
- บทความปริทัศน์ (Review article)

คำรับรองจากผู้เขียน

ข้าพเจ้าและผู้เขียนร่วม (ถ้ามี) ขอรับรองว่า บทความที่เสนอมานี้ยังไม่เคยได้รับการตีพิมพ์และไม่ได้อยู่ระหว่างกระบวนการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารหรือสิ่งตีพิมพ์อื่นใด ข้าพเจ้าและผู้เขียนร่วมยอมรับหลักเกณฑ์การพิจารณาต้นฉบับ ทั้งยินยอมให้กองบรรณาธิการมีสิทธิ์พิจารณาและตรวจแก้ต้นฉบับได้ตามที่เห็นสมควร พร้อมทั้งขอมอบลิขสิทธิ์บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ให้แก่มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ กรณีมีการฟ้องร้องเรื่องการละเมิดลิขสิทธิ์เกี่ยวกับภาพ กราฟ ข้อความส่วนใดส่วนหนึ่ง และ/หรือข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความ ให้เป็นความรับผิดชอบของข้าพเจ้าและผู้เขียนร่วมแต่เพียงฝ่ายเดียว”

..... ลายมือชื่อ

(.....)

วันที่ เดือน พ.ศ.

แบบรับรองการพิจารณาบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

วันที่

เรียน บรรณาธิการวารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ตามที่ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว

นักศึกษาระดับ หลักสูตร

ขอส่งบทความวิจัยเรื่อง.....

.....

.....

โดยมี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก มาเพื่อขอ
พิจารณาตีพิมพ์ในวารสารวิชาการของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ข้าพเจ้าขอรับรองว่าไม่ได้ ส่งบทความวิจัยเรื่อง
เดียวกันนี้ไปลงตีพิมพ์ในวารสารฉบับอื่น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ลงชื่อ

(.....)

นักศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักของนักศึกษาตามรายชื่อข้างต้นจริง และได้
พิจารณาบทความดังกล่าวแล้ว เห็นสมควรให้ลงพิมพ์ในวารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ได้

ลงชื่อ

(.....)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

วันที่ เดือน พ.ศ.

■ Contents

บทความวิชาการ

- 1** | • “สมาร์ตคลาสรูม” ห้องเรียนในศตวรรษที่ 21 ในโครงการพัฒนาการเรียนรู้แบบบูรณาการองค์ความรู้ด้านวิชาชีพด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

■ ผศ.ดร.สุรพล บุญลือ

บทความวิจัย

- 8** | • การพึ่งตนเองของวิสาหกิจชุมชนหัตถกรรมพื้นบ้าน กลุ่มจักสาน ตำบลบางเจ้าอ่า อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง

■ ผศ.ดร.จินตนา กาญจนวิสุทธิ

■ และคณะ

■ จิรภัทร ไตรเอกภาพ

■ ดร.สุพร เข้มเอง

■ และ ดร.อิศรัฎฐ์ รินไธสง

- 16** | • คุณลักษณะจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำองค์กรสู่ความสำเร็จ

■ จุฑามาศ รักเมือง

- 24** | • การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5

- 32** | • การประยุกต์หลักธรรมศีล 5 ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักศึกษา รุ่นที่ 8 โครงการมหาวิทยาลัยชีวิต มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

■ ดร.ชุตินาถ งามเกษม

- 38** | • การมีส่วนร่วมของประชาชนที่ในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาล ตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี

■ ดร.ณัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ

- 46** | • ปัญหาการให้ความยินยอมในการใช้มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาของเด็กและเยาวชน

■ อธิวัฒน์ กำดา

■ และ ผศ.ดร.วริยา ล้ำเลิศ

- 56** | • ความขัดแย้งและการบริหารการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

■ วิภาดา พวงเรืองศรี

■ ดร.สุพร เข้มเอง

■ และ ผศ.ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์



มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
NORTH BANGKOK UNIVERSITY

- วิทยาเขตสะพานใหม่ 6/999 ซ.พหลโยธิน 52 ถ.พหลโยธิน แขวงคลองถนน เขตสายไหม กรุงเทพฯ 10220
Tel. 0-2972-7200 Fax. 0-2972-7751
- วิทยาเขตรังสิต 59 ถ.รังสิต-นครนายก (คลอง 3) อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12130
Tel. 0-2533-1000 Fax. 0-2533-1020

