



PALJ

วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และนิติศาสตร์ JOURNAL OF PUBLIC ADMINISTRATION AND LAW

ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2568
VOL. 2 NO. 3 SEPTEMBER - DECEMBER 2025





SHINAWATRA
UNIVERSITY

วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยชินวัตร

Journal of Public Administration and Law Shinawatra University

ISSN: 3056 - 9257 (Online)

ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม 2568

Vol.2, No.3, September – December 2024

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานทางวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ ตลอดจนถึง สาขามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ให้กับนักศึกษา อาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ และการสร้างเสริมเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการระหว่างนักศึกษา อาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการ นักนวัตกรรม ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนเป็นแหล่งข้อมูลความรู้ทางวิชาการ และนวัตกรรมด้านรัฐประศาสนศาสตร์ และนิติศาสตร์ ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาสังคม และประเทศได้

เจ้าของวารสาร

วิทยาลัยการเมือง การปกครอง และการบริหาร มหาวิทยาลัยชินวัตร

รูปแบบการดำเนินการกลั่นกรองบทความ

กองบรรณาธิการได้ให้ความสำคัญกระบวนการจัดทำวารสารตั้งแต่การคัดเลือกบทความ จะต้องจะต้องผ่านการพิจารณาให้ความเห็น ทบทวน และตรวจสอบ วิพากษ์ วิวิจารณ์ ความถูกต้อง เหมาะสมทางวิชาการ จากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง จำนวนอย่างน้อย 3 ท่าน ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องต่อบทความเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการ และในการประเมินใช้รูปแบบผู้ประเมินไม่ทราบชื่อผู้แต่ง และผู้แต่งไม่ทราบชื่อผู้ประเมิน

คณะที่ปรึกษา

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.สุเทพ เชาวลิท	ที่ปรึกษาสถาบันการศึกษาเอกชน
ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง	กรรมการสภามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ศาสตราจารย์ ดร.สิน พันธุ์พินิจ	อดีตอธิการราชชมงคลตะวันออกจกพงษภูวนาถ
รองศาสตราจารย์ ดร.ทองหล่อ วงศ์อินทร์	กรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์	กรรมการสภามหาวิทยาลัยปทุมธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศ แสงศักดิ์	ที่ปรึกษาสถาบันการศึกษาเอกชน
รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ ดวงเดือน	ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
รองศาสตราจารย์ ดร.สุรชาติ ณ หนองคาย	อดีตนายกสภาวิทยาลัยนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพสิน นุกูลกิจ	รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยปทุมธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูมินันท์ รุ่งเรืองกูร	ที่ปรึกษาสถาบันการศึกษาเอกชน

บรรณาธิการวารสาร

รองศาสตราจารย์ ดร.รัฐบุรุษ คุ่มทรัพย์

มหาวิทยาลัยชินวัตร

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ดร.ศุภกานต์ มังกรสุรกาล

มหาวิทยาลัยชินวัตร

กองบรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันเอก (พิเศษ) ดร. พินัย วิถีสวัสดิ์

มหาวิทยาลัยชินวัตร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุญเพ็ง จันทรงม

มหาวิทยาลัยชินวัตร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวัช นุกูลกิจ

มหาวิทยาลัยชินวัตร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชณี คุปตะวาทีน

มหาวิทยาลัยชินวัตร

ดร.ศุภกานต์ มังกรสุรกาล

มหาวิทยาลัยชินวัตร

ดร.กำพล วันทา

มหาวิทยาลัยชินวัตร

ดร.ปรัชญา มีโนนทองมหาศาล

มหาวิทยาลัยชินวัตร

ดร.กิตติศักดิ์ นิธิธัญเจริญกุล

มหาวิทยาลัยชินวัตร

อาจารย์จิรวรรณ เทพประสิทธิ์ เทวาเวศม์ธำรงค์

มหาวิทยาลัยชินวัตร

อาจารย์ชยพัทธ์ ยางศรี	มหาวิทยาลัยชินวัตร
ดร.ชัยพัฒน์ ลาพินี	มหาวิทยาลัยพะเยา
ดร.ศศิธดา แพงไทย	วิทยาลัยพิษณุพนธ์
ดร.ทัศนีย์ ทิพย์คงคา	มหาวิทยาลัยปทุมธานี
ดร.สุเทพ ตระหง่าน	มหาวิทยาลัยปทุมธานี
ดร.รติรัตน์ วรโชคเดชาวิวัฒน์	มหาวิทยาลัยปทุมธานี
อาจารย์พิเชฐ ภูเณลิมตระกูล	มหาวิทยาลัยปทุมธานี
อาจารย์มาลีรัชต์ ฉานสูงเนิน	มหาวิทยาลัยปทุมธานี
ดร.ณรงค์ฤทธิ์ วังศิริ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อาจารย์ทิวากร สุทธิบาก	โรงเรียนบ้านดอนแดง
อาจารย์ธราทิพย์ มูลศาสตร์	วิทยาลัยทองสุข

สำนักงานกองบรรณาธิการวารสาร

วิทยาลัยการเมือง การปกครอง และการบริหาร มหาวิทยาลัยชินวัตร

99 หมู่ 10 ตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี 12160

โทรศัพท์ (+66) 2599 0000

E-mail : supakran.m@siu.ac.th และ <https://so17.tcithaijo.org/index.php/palsiuj/index>

กำหนดออก

วารสารมีกำหนดออก ตามเวลาที่กำหนด ปีละ - 3 ฉบับ (ราย 4 เดือน)

ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม – เมษายน

ฉบับที่ 2 เดือน พฤษภาคม – สิงหาคม

ฉบับที่ 3 เดือน กันยายน – ธันวาคม

การเผยแพร่

ผู้ที่สนใจสามารถค้นหาที่ <https://so17.tci-thaijo.org/index.php/palsiuj/index>

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ

รองศาสตราจารย์ ดร.สวงศ์ เศรษฐวัฒนา	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยปทุมธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.ธนากร ธนาธารชูโชติ	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยปทุมธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษดา ตั้งชัยศักดิ์	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำราญ บุญเจริญ	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ญาณกร โท้ประยูร	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สังกัดสมาคมนักวิจัยแห่งประเทศไทย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุญธรรม พรเจริญ	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์
ดร.ณัฐพล บัวเปลี่ยนสี	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์
ว่าที่ร้อยตรี ดร.ธนเดช กังสวีสดี	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์
ดร.เดชา โลจนสิริศิลป์	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ	สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี	สาขาวิชานิติศาสตร์การตลาด มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.วราฤทธิ์ พานิชกิจโกศลกุล	สาขาวิชาสถิติประยุกต์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.สมกุล ถาวรกิจ	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
รองศาสตราจารย์ ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงวงศ์	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา นักวิชาการอิสระ
รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐ วัฒนพานิช	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตะวัน กำหม่อม	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยทองสุข
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรัชย์ เทียนขาว	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

ดร.นิพัทธ์พนธ์ สนิทเหลือ	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีแห่ง สุวรรณภูมิ
พระปลัดกล้านรงค์ ญาณวิโร (โตนดแก้ว), ดร.	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ผู้บริหาร Dhammakaya Eigersund
ดร.ธีระพงศ์ บุศรากุล	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
ดร.พินิจ มีคำทอง	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รองผู้อำนวยการโรงเรียน พระยีนวิทยาการ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
ดร.วิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยนครราชสีมา
ดร.สมใจ มณีวงษ์	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไผ่ ประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 2
ดร.ศิริมงคล ทนทอง	สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
พระมหาวุฑฒ์ สุวุฒมิโก (บุญเสนอ), ดร.	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สำนักพระปริยัติธรรม วัด พระธรรมกาย
ดร.วิโรจน์ โกศลฤทธิชัย	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยา เขตจันทบุรี
ดร.จิรนาถ ภูริเศวตกำจร	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยทองสุข
รองศาสตราจารย์ ดร.อำพล บุคดาสาร	พุทธศาสนาและปรัชญา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.บัญชา วิทยอนันต์	สาขานิติศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา
ดร.วิชาญ จันทร์อินทร์	สาขานิติศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวิน อัครภูวดล	สาขานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
รองศาสตราจารย์ ดร.พทุทธ์สรณ์ สุธธิไชยเมธี	สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ นักวิชาการอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดารักษ์ ลือชา

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เพชรบูรณ์

รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณวิภา ไตลังคะ

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชิน ชัยยันต์

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ นักวิชาการอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดา ศิลปาภิสันท์

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณวิภา ไตลังคะ

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

นางวาอากาศโท.ดร.อนันต์ ไกรบำรุง

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ นักวิชาการอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัมปนาท คูศิริรัตน์

สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศคอมพิวเตอร์ศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ดร.นุชรรัตน์ นุชประยูร

สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศคอมพิวเตอร์ศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์นนทบุรี

บทบรรณาธิการ

วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยชินวัตร มีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานทางวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ ตลอดจนถึง สาขามนุษย์ศาสตร์ และสังคมศาสตร์ให้กับนักศึกษา อาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ และการสร้างเสริมเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการระหว่างนักศึกษา อาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการ นักนวัตกรรม ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนเป็นแหล่งข้อมูลความรู้ทางวิชาการ และนวัตกรรมด้านรัฐประศาสนศาสตร์และนิติศาสตร์ ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมและประเทศ โดยกำกับคุณภาพและกระบวนการของการจัดทำวารสารให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาการ

ในวารสารฉบับนี้ประกอบด้วยบทความวิจัย ของนักวิชาการ อาจารย์ นักศึกษา ตลอดจนผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 เรื่อง หัวข้อหลักครอบคลุมทั้งด้านรัฐประศาสนศาสตร์ ด้านนิติศาสตร์ และประเด็นท้าทายใหม่ ๆ ทางด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์

ทางทีมจัดทำวารสาร ขอขอบคุณผู้เขียนบทความและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่พิจารณาบทความ ที่ปรึกษาภายในและภายนอกทุกท่าน ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขบทความให้มีความถูกต้อง สมบูรณ์ ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ให้การสนับสนุนทรัพยากร และให้คำแนะนำจนทำให้วารสารฉบับนี้ มีบทความที่น่าสนใจ และได้มาตรฐานมีคุณค่าทางวิชาการ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ที่สนใจ และเป็นข้อมูลอ้างอิงทางวิชาการได้เป็นอย่างดี

รองศาสตราจารย์ ดร.รัฐบุรุษ คุ่มทรัพย์

บรรณาธิการ

สารบัญ

หน้า

บทความวิจัย

เรื่องที่

- | | | |
|---|---|---------|
| 1 | แนวทางการจัดการและแก้ไขปัญหาทางเท้าเพื่อลดความขัดแย้งในการใช้ทางเท้าในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร
ณัฐธรรพ์ อุปธิ และ ศักดา ศิลปาภิสันธ์ | 1 - 11 |
| 2 | ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
จิรัชมพร เผือกแสงทิพย์ และ ในตะวัน กำหอม | 12 - 24 |
| 3 | ปัจจัยทางการบริหารด้านทรัพยากรการเรียนการสอนกับประสิทธิผลของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
นวมินทร์ กินรี และ ในตะวัน กำหอม | 25 - 38 |
| 4 | ความสัมพันธ์ของสมรรถนะเชิงบริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
ศศิประภา สิงห์ศิริ และ ในตะวัน กำหอม | 39 - 52 |
| 5 | แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม
นพภัทร จันทะนะ และ ศักดา ศิลปาภิสันธ์ | 53 - 72 |
| 6 | IMPLEMENTATION OF REPUBLIC ACT 9184 (GOVERNMENT PROCUREMENT REFORM ACT): PROCUREMENT OF GOODS, INFRASTRUCTURE PROJECTS, AND CONSULTING SERVICES IN A PHILIPPINE PUBLIC TERTIARY HOSPITAL
Jeremiah V. Pacer | 73 - 88 |

บทความวิชาการ

เรื่องที่

- 1 การส่งเสริมทุนทางสังคมของผู้นำทางการเมืองตามหลักพุทธธรรม 89 - 100
ภูวดิษฐ์ นันทสกุลสิทธิ์, ฌปภัช พัชรกรโชติ และบรรณวัชร พลคำ
- 2 พุทธธรรมเพื่อการสื่อสารทางการเมืองสมัยใหม่ 101 - 113
ฌปภัช พัชรกรโชติ, ภูวดิษฐ์ นันทสกุลสิทธิ์ และบรรณวัชร พลคำ

แนวทางการจัดการและแก้ไขปัญหาทางเท้าเพื่อลดความขัดแย้งในการใช้ทางเท้า

ในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

ณัฐวรท์ อุปธิ^{1*} และ ศักดา ศิลปภิสัน²

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารจัดการภาครัฐ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

²อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการภาครัฐ
วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

GUIDELINES FOR MANAGING AND SIDEWALK PROBLEMS TO REDUCE CONFLICTS IN USING SIDEWALKS IN BANG PHLAT DISTRICT BANGKOK

Nattawat Upathi^{1*} and Sakda Silpaphisan²

¹Master's degree student in Public Administration, Siam Technology College, Thailand

²Advisor, Master of Public Administration Program, Public Management Major,
Siam Technology College, Thailand

*Corresponding author e-mail: natthawat.u@gmail.com

วันที่รับบทความ 2 ธันวาคม 2568 วันที่แก้ไขบทความ 17 ธันวาคม 2568 วันที่ตอบรับบทความ 19 ธันวาคม 2568

บทคัดย่อ

นโยบายการบริหารจัดการทางเท้าให้จัดระเบียบทางเท้าให้ดูสะอาดและปลอดภัยสำหรับประชาชนที่เดินทางเท้า ปัญหาการบริหารจัดการทางเท้า พบว่า การปฏิบัติผิดกฎหมายของร้านค้าต่าง ๆริมทางเท้าจะพยายามวางสินค้าของตนล้ำเข้าไปสู่ทางเท้า เพื่อเสนอขายสินค้าและกีดกันผู้ที่วางขายสินค้าบนทางเท้า ทำให้เกิดความขัดแย้งกับเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้สัญจรไปมา อีกปัญหาของการจัดการบริหาร เจ้าหน้าที่ฝ่ายโยธา มีทรัพยากรบุคคลในการแก้ไขอย่างจำกัด และปัญหาด้านการทำให้สังคมทั่วไปมองเจ้าหน้าที่ไปในทางที่ไม่ดี เช่น การกวดขันผู้วางขายสินค้าบนทางเท้าจะถูกมองไปในแง่ร้ายแก่ผู้ที่มีฐานะยากจน หรือโหดร้ายทารุณ รังแกประชาชนผู้ทำมาหากินในทางที่สุจริต การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารจัดการความขัดแย้งบนทางเท้าในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร 2) เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อลดความขัดแย้งการใช้ทางเท้าในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสำนักงานเขตบางพลัด เจ้าหน้าที่เทศกิจ ที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ผู้ทำการค้า ประชาชนที่สัญจรไปมา รวมทั้งสิ้น 60 คน

ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารจัดการความขัดแย้งบนทางเท้า สำนักงานเขตบางพลัดต้องจัดระเบียบพื้นที่ให้ใช้สอยอย่างมีระเบียบ โดยมีการกำหนดพื้นที่สำหรับการค้าขายและการเดินให้ชัดเจนการสร้าง ความตระหนักรู้และการศึกษา เช่น จัดอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับการใช้ทางเท้าอย่างมีระเบียบ รวมถึงการทำความเข้าใจถึงความสำคัญของการช่วยกันดูแลและใช้ทางเท้าอย่างถูกต้อง มีช่องทางให้ประชาชนสามารถ

เสนอความคิดเห็นหรือข้อกังวลเกี่ยวกับการใช้ทางเท้าให้กับหน่วยงานที่รับผิดชอบ มีสื่อโซเชียลมีเดียในการสื่อสารเกี่ยวกับการใช้ทางเท้า ติดตั้งป้ายประชาสัมพันธ์เพื่อเตือนผู้คนที่เกี่ยวกับการใช้ทางเท้าอย่างถูกต้อง เช่น ห้ามหยุดรถบนทางเท้า หรือให้อยู่ในกรอบที่ระบุ กฎหมายที่นำมาบังคับใช้เอื้อให้ประโยชน์กับผู้บริหาร ในส่วนของผูปฏิบัติทำให้ลงปฏิบัติได้ไม่เต็มที่อำนาจหน้าที่ การลงตรวจไม่สามารถทำตามกฎหมายได้ ผู้ปฏิบัติงานไม่มีอำนาจบังคับใช้ตามกฎหมายแต่มีหน้าที่กวดขัน เพื่อมิให้เกิดปัญหาหรือการกระทำผิดทางเท้าไม่ว่าจะเป็นการตั้งวางของบนทางเท้า หรือการขับซิ่งจักรยานยนต์บนทางเท้า 2) แนวทางการจัดการแก้ไขปัญหาทางเท้า เพื่อลดความขัดแย้งในการใช้ทางเท้าในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร พบว่า การแก้ไขปัญหาเพื่อลดความขัดแย้งในการใช้ทางเท้าสามารถดำเนินการได้หลากหลายแนวทาง โดยการปรับปรุงสภาพพื้นผิว ให้ทางเท้ามีพื้นผิวเรียบและปลอดภัย ไม่มีสิ่งกีดขวาง เช่น รอยแตกร้าวหรือสิ่งของที่วางกีดขวาง การเพิ่มพื้นที่สีเขียว เช่น การจัดตั้งสวนเล็ก ๆ ริมทางเท้า หรือเพิ่มต้นไม้เพื่อทำให้ผู้ใช้งานรู้สึกสบายและปลอดภัยมากขึ้น การควบคุมการจอดรถ

การวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการจัดการแก้ไขปัญหาทางเท้าเพื่อลดความขัดแย้งในการใช้ทางเท้าในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานครได้สร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญในการเข้าใจการบริหารจัดการความขัดแย้งบนทางเท้า รวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อลดความขัดแย้งการใช้ทางเท้า ซึ่งได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลกระทบต่อนโยบายสาธารณะและความปลอดภัย การบังคับใช้กฎหมายและการบริหารจัดการ แนวทางการแก้ไขปัญหาที่มุ่งเน้นการร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและประชาชน จากการศึกษาสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงพัฒนาแผนกลยุทธ์เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความขัดแย้งบนทางเท้าให้มีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : การจัดการ ปัญหาทางเท้า ความขัดแย้ง

Abstract

The policy of sidewalk management should organize the sidewalk to be clean and safe for people walking on it. The problem of sidewalk management found that the illegal actions of various shops along the sidewalk would try to place their products on the sidewalk to offer their products and block those selling products on the sidewalk, causing conflicts with officials and people walking on it. Another problem of management is that civil servants have limited human resources to solve the problem. And the problem of making the general public view officials in a bad way, such as strict enforcement of those selling products on the sidewalk will be seen as bullying the poor or cruelly bullying the people who earn a living honestly. This study therefore aims to 1) study the management of sidewalk conflicts in Bang Phlat District, Bangkok 2) propose solutions to reduce conflicts in sidewalk use in Bang Phlat District, Bangkok This research is a qualitative research. Data were collected by interviewing key informants, including executives of the Bang Phlat District

Office, municipal officers with at least 5 years of work experience, traders, and people walking on it of 60 people.

The study found that 1) Conflict management on the sidewalk, Bang Phlat District Office must organize the area for use in an orderly manner by clearly defining the area for trading and walking, creating awareness and education, such as organizing training or seminars on the orderly use of the sidewalk, including understanding the importance of helping to take care of and use the sidewalk correctly, having channels for the public to present their opinions or concerns about the use of the sidewalk to the responsible agency, having social media to communicate about the use of the sidewalk, installing public relations signs to remind people about the correct use of the sidewalk, such as prohibiting stopping cars on the sidewalk or staying within the specified frame, the law that is enforced benefits the administrators, while the operators are unable to fully implement their power and duties, the inspection cannot be done according to the law, the operators do not have the authority to enforce the law but have the duty to strictly enforce, in order to prevent problems or wrongdoings on the sidewalk, such as placing things on the sidewalk or riding motorcycles on the sidewalk. 2) Guidelines for solving problems on the sidewalk to reduce conflicts in the use of the sidewalk in Bang Phlat District, Bangkok, found that solving problems to reduce conflicts in the use of the sidewalk can be done in many ways, such as improving the surface condition, making the sidewalk smooth and safe, without obstacles such as cracks or objects placed in the way. Increasing green spaces, such as setting up small parks along the sidewalks or adding trees to make users feel more comfortable and safer. Parking control

Research on approaches to managing sidewalk problems to reduce sidewalk conflicts in Bang Phlat District, Bangkok, has created new knowledge that is important in understanding the management of sidewalk conflicts, including approaches to solving problems to reduce sidewalk conflicts, including factors affecting wrongdoing, impacts on the public and safety, law enforcement and management, and approaches to solving problems that focus on cooperation between the government and the public. This research can be used to develop and improve strategic plans related to managing sidewalk conflicts effectively.

Keywords: Management, pedestrian problems, conflicts

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความขัดแย้งในสังคมมีสาเหตุและมีลักษณะเกิดขึ้นได้อย่างไร มีข้อสังเกตว่า สังคมทุกสังคมย่อมหลีกเลี่ยงความขัดแย้งไม่ได้ ความขัดแย้งในสังคมจึงเป็นเรื่องปกติ เป็นแต่เพียงว่าความขัดแย้งดังกล่าวยังสามารถหาข้อยุติได้ในกรอบของกลไกที่มีอยู่สังคมนั้นก็สามารถดำเนินต่อไป หรือตราบท่าที่ปัญหาความขัดแย้งอยู่ในสัดส่วนที่ไม่แพร่กระจายไปทั่วทั้งสังคมจนหาวิธีการหรือกลไกเพื่อยุติความขัดแย้งไม่ได้สังคมนั้นก็สามารถดำเนินต่อไป โดยในภาพรวมจะถือได้ว่าสังคมนั้นยังอยู่ได้อย่างมีความสมานฉันท์ แต่เมื่อใดก็ตามที่ความขัดแย้งถึงจุดที่ไม่สามารถจะแก้ไขเยียวยาได้ ทางเลือกของสังคมก็จะถูกจำกัดลง โดยมีทางออกอยู่สองทางคือ การพยายามแก้ไขความขัดแย้งโดยสันติวิธี ด้วยการเจรจาหรือไกล่เกลี่ย หรือมิฉะนั้นก็จะต้องแก้ไขความขัดแย้งด้วยการใช้กำลังหรือความรุนแรง ผลที่ออกมาก็คือ การที่ฝ่ายหนึ่งชนะ อีกฝ่ายหนึ่งพ่ายแพ้ ผู้ชนะก็จะสร้างระเบียบการเมืองขึ้นมาใหม่ และถ้าเป็นกรณีที่ไม่สามารถจะเอาชนะกันได้ก็อาจจะถึงกับแตกแยกออกเป็น 2 ส่วน หรือ 3 ส่วน ของหน่วยชุมชนหรือหน่วยการเมืองใหม่แล้วแต่กรณี ความขัดแย้ง เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความเห็นไม่ตรงกันหรือมองกันคนละมุม ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงได้ยากเมื่อบุคคลรับรู้ไม่เหมือนกัน ความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ความขัดแย้งอาจไม่เป็นประโยชน์ถ้านำไปสู่กิจกรรมที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ในทางตรงกันข้ามความขัดแย้งจะเป็นประโยชน์ถ้าความเห็นที่ต่างกันส่งเสริมหรือนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ ความขัดแย้งที่เป็นประโยชน์จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจของกลุ่มหรือการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์เป็นทักษะที่จำเป็นยิ่งของผู้นำ มีงานวิจัยที่แสดงว่าผู้นำใช้เวลาประมาณร้อยละยี่สิบในการจัดการความขัดแย้ง (Lussier and Achua, 2007)

สำนักงานเขตบางพลัด มีพื้นที่การบริหารการปกครอง รวม 4 แขวง คือ แขวงบางยี่ขัน แขวงบางบำหรุ แขวงบางอ้อ และแขวงบางพลัด มีอำนาจหน้าที่ในการให้บริการแก่ประชาชนเต็มรูปแบบ ฝ่ายโยธา มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการก่อสร้าง การซ่อมแซม การปรับปรุงโรงเรียน ถนน ตรอก ซอย ทางเท้า ผิวจราจร สิ่งสาธารณประโยชน์และสะพานคนเดินข้าม การอนุญาตตัดคันหินทางเท้า การพิจารณาอนุญาตกระทำการต่างๆ ในที่สาธารณะของหน่วยงานสาธารณูปโภค การเวนคืนและจัดกรรมสิทธิ์ในที่ดินที่อยู่ในโครงการพื้นที่ปิดล้อมของสำนักงานเขตเพื่อการก่อสร้างหรือเชื่อมถนน ตรอก ซอย การดูแลรักษาที่สาธารณะและที่ของเอกชนที่ยินยอมให้ประชาชนใช้ประโยชน์ร่วมกัน การบำรุงดูแลรักษาคู คลอง ทางหรือ ท่อระบายน้ำ สะพานข้ามคลอง การป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม ร่วมมือกับสำนักผังเมืองในการวางแผนและจัดทำผังเมืองประเภทต่าง ๆ การควบคุมอาคารตามที่ได้รับมอบหมาย (สำนักงานเขตบางพลัด, 2567).

สำนักงานเขตบางพลัดได้รับนโยบายการบริหารจัดการทางเท้าให้จัดระเบียบทางเท้าให้ดูสะอาดและปลอดภัยสำหรับประชาชนที่เดินทางเท้า แต่ปัญหาการบริหารจัดการทางเท้า คือ การปฏิบัติผิดกฎหมายของร้านค้าต่าง ๆริมทางเท้าจะพยายามวางสินค้าของตนล้ำเข้าไปสู่ทางเท้า เพื่อเสนอขายสินค้าและกีดกันผู้ที่วางขายสินค้าบนทางเท้า ทำให้เกิดความขัดแย้งกับเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้สัญจรไปมา อีกปัญหาของการจัดการบริหาร เจ้าหน้าที่ฝ่ายโยธามีทรัพยากรบุคคลในการแก้ไขอย่างจำกัด และปัญหาด้านการทำให้สังคม

ทั่วไปมองเจ้าหน้าที่ไปในทางที่ไม่ดี เช่น การกดขี่ผู้วางขายสินค้าบนทางเท้าจะถูกมองไปในแง่ร้ายแก่ผู้ที่มีฐานะยากจน หรือโหดร้ายทารุณ รังแก ประชาชนผู้ทำมาหากินในทางที่สุจริต

ดังนั้นจากความเป็นมาและปัญหาที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อลดความขัดแย้งการใช้ทางเท้าในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการทางเท้า ให้มีความปลอดภัย และสะดวกกับประชาชนที่ใช้ทางเท้า และความเป็นระเบียบเรียบร้อย ลดความขัดแย้งในการใช้ทางเท้าร่วมกัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการความขัดแย้งบนทางเท้าในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อลดความขัดแย้งการใช้ทางเท้าในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการแก้ไขปัญหาลดความขัดแย้งการใช้ทางเท้าในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ประกอบด้วยการเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในแต่ละแบบจะประกอบไปด้วย

1. การวิจัยเชิงคุณภาพ

1.1 ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับ แนวคิด ทฤษฎี เนื้อหา จากเอกสารทางวิชาการ ตำรา วารสาร บทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับทางการแก้ไขปัญหาลดความขัดแย้งการใช้ทางเท้าในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร การทำวิจัยเชิงคุณภาพ

1.2 ดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้บริหารสำนักงานเขตบางพลัด เจ้าหน้าที่เทศกิจที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ผู้ทำการค้า ประชาชนที่สัญจรไปมา รวมทั้งสิ้น 60 คน สัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว (Face-to-Face) โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Selection Interview) โดยทำการสัมภาษณ์

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่

1. กลุ่มผู้บริหารสำนักงานเขตบางพลัด เจ้าหน้าที่เทศกิจ ที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 40 คน
2. กลุ่มผู้ทำการค้าที่ลงทะเบียนในเขตพื้นที่สาธารณะในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 10 คน
3. กลุ่มผู้สัญจรไปมาบนทางเท้า จำนวน 5 คน
4. กลุ่มผู้ซื้อสินค้าบนทางเท้า จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview Protocol) ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางทางการแก้ไขปัญหาลดความขัดแย้งการใช้ทางเท้าในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร มีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสัมภาษณ์
2. กำหนดขอบข่ายของข้อมูลที่ต้องการให้ครอบคลุมกรอบการศึกษาครั้งนี้
3. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้องและให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
4. นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาประเด็นที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยรวมถึงความถูกต้องเหมาะสม และปรับปรุงแก้ไขทางด้านภาษาตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
5. นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ขั้นตอน

1. ขั้นตอนเตรียมการสัมภาษณ์
 - 1.1 เตรียมประเด็นการสัมภาษณ์ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) และการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ (Formal Interview) ผ่านชุดคำถามที่ถูกเตรียมไว้แล้ว โดยเนื้อหาอาจมีการปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นควบคู่กับการสังเกตการณ์
 - 1.2 เตรียมเครื่องบันทึกเสียง กล้องบันทึกภาพ และสมุดจดบันทึกและอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้พร้อมก่อนดำเนินการสัมภาษณ์
 - 1.3 นัดหมายวัน เวลา ในการสัมภาษณ์
2. ขั้นตอนดำเนินการสัมภาษณ์
 - 2.1 ก่อนสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับความขัดแย้งการใช้ทางเท้าในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นการนำไปสู่แนวทางในการแก้ไขปัญหาลดความขัดแย้งการใช้ทางเท้า และแจ้งวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์
 - 2.1 เริ่มดำเนินการสัมภาษณ์ โดยวิธีการสนทนา เรียงลำดับของข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ โดยเชื่อมโยงคำตอบให้ตรงประเด็น และขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียงในขณะการสัมภาษณ์ หากผู้ให้ สัมภาษณ์ ไม่ประสงค์บันทึกเสียงใดช่วงใด ผู้วิจัยจะไม่บันทึกและรวมทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น ความลับ
 - 2.2 ขั้นตอนหลังสัมภาษณ์ ทบทวนรายละเอียดเกี่ยวกับเนื้อหาสาระจากการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ด้วยวิธีการ ดังนี้

สัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Structured Interview) คือ เป็นแบบสัมภาษณ์คำถามให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบตามวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ โดยนำแบบสัมภาษณ์ แนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อลดความขัดแย้งการใช้ทางเท้าในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ผู้บริหารสำนักงานเขตบางพลัด หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้าฝ่ายงาน ที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน และตัวแทนร้านค้าที่วางของขาย จำนวน 15 คน รวมสัมภาษณ์ทั้งสิ้น 20 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1

1. การบริหารจัดการความขัดแย้งบนทางเท้า

1.1 ด้านการหลีกเลี่ยง พบว่า การบริหารจัดการความขัดแย้งด้านการหลีกเลี่ยง คือ การดำเนินการตามนโยบายของกรุงเทพมหานคร มีข้อกำหนดข้อตกลงร่วมกัน ประชาสัมพันธ์ติดป้ายห้ามการขับขี่หรือจอดรถจักรยานยนต์บนทางเท้า ถ้าฝ่าฝืนมีการจับปรับตามกฎหมายกำหนด มอบหมายให้เจ้าหน้าที่มากวาดขึ้นตักเตือนเป็นประจำ กำหนดจุดผ่อนผันการค้าขายให้กับผู้ค้า เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งและข้อร้องเรียนต่าง ๆ ระหว่างประชาชนกับเจ้าหน้าที่ และผู้ค้าบนทางเท้า

1.2 ด้านการบังคับหรือกดดัน พบว่า กฎหมายที่นำมาบังคับใช้เอื้อให้ประโยชน์กับผู้บริหาร ในส่วนของผู้ปฏิบัติทำให้ลงปฏิบัติได้ไม่เต็มที่อำนาจหน้าที่ การลงตรวจไม่สามารถทำตามกฎหมายได้ ผู้ปฏิบัติงานไม่มีอำนาจบังคับใช้ตามกฎหมายแต่มีหน้าที่กวาดขึ้น เพื่อมิให้เกิดปัญหาหรือการกระทำผิดทางเท้าไม่ว่าจะเป็นการตั้งวางของบนทางเท้า หรือการขับขี่จักรยานยนต์บนทางเท้า

1.3 ด้านความปรองดอง พบว่า การกำหนดจุดพื้นที่ชัดเจนสำหรับการค้าขายที่ไม่กระทบต่อการเดินทางบนทางเท้ามอบหมายให้เจ้าหน้าที่ ติดตั้งป้ายประชาสัมพันธ์เพื่อเตือนผู้คนที่เกี่ยวกับการใช้ทางเท้าอย่างถูกต้อง เช่น ห้ามหยุดรถบนทางเท้า หรือให้อยู่ในกรอบที่ระบุ ใช้สื่อสังคมและป้ายประชาสัมพันธ์เพื่อกระตุ้นให้ประชาชนใช้ทางเท้าอย่างถูกต้อง เจ้าหน้าที่ประสานงานกับทางเขตจัดทำทางเท้าสำหรับผู้พิการ เช่น ทางลาด และสัญญาณแจ้งเตือนสำหรับผู้คนตาบอด ตั้งกฎระเบียบที่ชัดเจนเกี่ยวกับกิจกรรมที่สามารถทำได้บนทางเท้า เช่น ห้ามตั้งร้านค้าหรือกิจกรรมที่ขัดขวางการเดิน

1.4 ด้านความร่วมมือ พบว่า การสร้างความตระหนักรู้และการศึกษา เช่น จัดอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับการใช้ทางเท้าอย่างมีระเบียบ รวมถึงการทำความเข้าใจถึงความสำคัญของการช่วยกันดูแลและใช้ทางเท้าอย่างถูกต้อง มีช่องทางให้ประชาชนสามารถเสนอความคิดเห็นหรือข้อกังวลเกี่ยวกับการใช้ทางเท้าให้กับหน่วยงานที่รับผิดชอบ มีสื่อโซเชียลมีเดียในการสื่อสารเกี่ยวกับการใช้ทางเท้า เช่น บล็อกโพสต์ที่มีการติดตั้งสิ่งกีดขวาง หรือการรายงานปัญหาในพื้นที่ติดตั้งป้ายประชาสัมพันธ์มีการปรับปรุงพื้นที่แจ้งเตือนผู้ใช้ทางเท้าเกี่ยวกับ

กฎระเบียบการใช้ส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้ใช้ทางเท้าเคารพสิทธิและพื้นที่ของกันและกัน เช่น ผู้ใช้จักรยาน ผู้เดิน หรือผู้ใช้วีลแชร์

1.5 ด้านการประนีประนอม พบว่า การจัดระเบียบพื้นที่ให้ใช้สอยอย่างมีระเบียบ โดยมีการกำหนดพื้นที่สำหรับการค้าขายและการเดินให้ชัดเจน พร้อมทั้งการจัดตั้งกฎระเบียบหรือข้อบังคับที่ชัดเจน จัดระบบให้ประชาชนสามารถรายงานปัญหาเกี่ยวกับการใช้ทางเท้า เช่น สิ่งกีดขวางหรือความไม่สะดวก เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้เปิดช่องทางการสื่อสารที่ทุกคนสามารถเข้าถึงเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ทางเท้า เช่น กลุ่มในโซเชียลมีเดียหรือเว็บไซต์ของชุมชน จัดกิจกรรมสร้างจิตสำนึกให้คนในชุมชนเคารพสิทธิของผู้อื่น เช่น ส่งเสริมให้ผู้คนเข้าใจถึงความต้องการของผู้ใช้ทางเท้าทุกประเภท

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2

2. แนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อลดความขัดแย้งการใช้ทางเท้าในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร พบว่า ควรให้มีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน มอบอำนาจในการบังคับใช้กฎหมายในระดับในผู้ปฏิบัติงาน เพราะผู้บริหารไม่ค่อยได้ลงพื้นที่เหมือนชุดปฏิบัติงาน ซึ่งการจับปรับทำได้ในระดับผู้บริหารหากมีการแก้ไขปรับเปลี่ยนตัวกฎหมายถ้าเป็นผู้ปฏิบัติปรับได้ก็จะทำให้การบังคับใช้กฎหมายได้อย่างทั่วถึงการบังคับใช้กฎหมายและจะไม่ได้เป็นภาระงานผู้บริหารอีกด้วย ดังนั้นจะทำให้การดำเนินการปฏิบัติตามนโยบายได้อย่างยั่งยืน ควรมีการสำรวจเพื่อระบุถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการใช้ทางเท้า เช่น การตั้งร้านค้าที่ทำให้กีดขวางบนทางเท้า หรือการขับขี่จักรยานยนต์บนทางเท้าทำให้เกิดอุบัติเหตุ กำหนดพื้นที่ชัดเจนสำหรับผู้ในแต่ละกลุ่ม เช่น การออกแบบทางเท้าที่มีช่องสำหรับคนเดิน ช่องสำหรับจักรยานยนต์หรือจักรยาน และการจัดการพื้นที่สำหรับคนควรเปิดช่องทางให้ประชาชนสามารถร้องเรียนปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ทางเท้า เพื่อให้หน่วยงานที่รับผิดชอบสามารถตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว มีกลุ่มอาสาสมัครหรือกลุ่มที่รับผิดชอบช่วยเหลือจัดการทางเท้าในชุมชน เพื่อสร้างความรับผิดชอบในการใช้ร่วมกัน ดำเนินการติดตามผลจากการแก้ไขปัญหาที่ดำเนินการไปแล้ว หรือจัดทำที่จอดรถให้เพียงพอและสะดวกในที่ที่กำหนด กำหนดพื้นที่สำหรับวางสินค้าหรือสิ่งของ เพื่อไม่ให้กีดขวางทางเดิน การให้ความรู้แก่ประชาชน จัดกิจกรรมอบรมหรือแคมเปญเพื่อให้ประชาชนเข้าใจความสำคัญของการรักษาความสะอาดและการไม่กีดขวางทางเดิน การจัดกิจกรรมชุมชน เช่น วันเดินในเมือง (Walkability Day) เพื่อส่งเสริมการเดินและลดการใช้รถยนต์ การบังคับใช้กฎหมาย ควบคุมและบังคับใช้กฎระเบียบ ให้มีการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการจอดรถหรือการใช้พื้นที่ทางเท้าอย่างเข้มงวด เช่น การติดป้ายเตือนและการบังคับปรับ การจัดตั้งหน่วยงานเพื่อการตรวจสอบ มีทีมงานที่สามารถตรวจสอบและจัดการกับการละเมิดกฎระเบียบได้ ขยายช่องทางการเดินทางจัดทำจักรยานเช่าและสถานีจักรยานในพื้นที่ เพื่อส่งเสริมให้ผู้ใช้นั้นไม่ต้องใช้รถยนต์ การปรับปรุงการขนส่งสาธารณะ ให้บริการขนส่งสาธารณะที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อลดการใช้รถส่วนตัว การจัดเวทีสาธารณะ เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากประชาชนเกี่ยวกับปัญหาทางเท้า การสร้างกลุ่มอาสาสมัคร เช่น กลุ่มเฝ้าระวังและดูแลรักษาทางเท้าในชุมชนเพื่อลดความขัดแย้ง การตั้งสัญญาณจราจรที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้ใช้นั้นเห็นได้ชัดเจนว่าทางเท้าสำหรับใคร เช่น สัญญาณข้ามถนนสำหรับคนเดินเท้า การติดตั้งไฟส่องสว่างในพื้นที่มืด เพิ่มความปลอดภัยให้ผู้ใช้งานทางเท้ายามค่ำคืน

อภิปรายผล

ผลการวิจัย เรื่องแนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อลดความขัดแย้งการใช้ทางเท้าในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การศึกษาการบริหารจัดการความขัดแย้งบนทางเท้าในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการความขัดแย้งบนทางเท้า สำนักงานเขตบางพลัดต้องจัดระเบียบพื้นที่ให้ใช้สอยอย่างมีระเบียบ โดยมีการกำหนดพื้นที่สำหรับการค้าขายและการเดินให้ชัดเจนการสร้างความรู้ความตระหนักรู้และการศึกษา เช่น จัดอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับการใช้ทางเท้าอย่างมีระเบียบ รวมถึงการทำความเข้าใจถึงความสำคัญของการช่วยกันดูแลและใช้ทางเท้าอย่างถูกต้อง มีช่องทางให้ประชาชนสามารถเสนอความคิดเห็นหรือข้อกังวลเกี่ยวกับการใช้ทางเท้าให้กับหน่วยงานที่รับผิดชอบ มีสื่อโซเชียลมีเดียในการสื่อสารเกี่ยวกับการใช้ทางเท้าติดตั้งป้ายประชาสัมพันธ์เพื่อเตือนผู้คนที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทางเท้าอย่างถูกต้อง เช่น ห้ามหยุดรถบนทางเท้า หรือให้อยู่ในกรอบที่ระบุ กฎหมายที่นำมาบังคับใช้เพื่อให้ประชาชนกับผู้บริหาร ในส่วนของผู้ปฏิบัติทำให้ลงปฏิบัติได้ไม่เต็มที่อำนาจหน้าที่การลงตรวจไม่สามารถทำตามกฎหมายได้ ผู้ปฏิบัติงานไม่มีอำนาจบังคับใช้ตามกฎหมายแต่มีหน้าที่กวดขัน เพื่อมิให้เกิดปัญหาหรือการกระทำผิดทางเท้าไม่ว่าจะเป็นการตั้งวางของบนทางเท้า หรือการขับขี่จักรยานยนต์บนทางเท้า ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรทัย คุณะดิลก (2563) ได้ศึกษา แนวทางการบริหารจัดการพื้นที่สาธารณะอย่างมีส่วนร่วมในเมือง กรณีศึกษา สวนสาธารณะและพื้นที่ได้สะพานพระราม 8 กรุงเทพมหานคร พื้นที่สาธารณะเป็นพื้นที่ที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในเมืองเป็นอย่างมาก แต่ทั้งนี้ปัญหาต่าง ๆ ของสวนสาธารณะที่เกิดขึ้น ส่วนหนึ่งเกิดจากปัญหาการบริหารจัดการพื้นที่สาธารณะที่ยังขาดกลไกของกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างมีศักยภาพปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการมีส่วนร่วมในสวนหลวงพระราม 8 ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 3 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านกายภาพ 2) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ และ 3) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นปัจจัยทางกายภาพที่ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการ บริหารจัดการพื้นที่สาธารณะได้ชัดเจนที่สุดเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น ๆ ดังนั้นการสร้างตัวอย่างการบริหารจัดการพื้นที่สาธารณะอย่างมีส่วนร่วมต้องมี ขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้ 1) การจัดหาพื้นที่สาธารณะอย่างมีส่วนร่วม 2) การออกแบบพื้นที่สาธารณะอย่างมีส่วนร่วม 3) การระดมทุนและ จัดสร้างพื้นที่สาธารณะอย่างมีส่วนร่วม 4) การบริหารจัดการพื้นที่สาธารณะอย่างมีส่วนร่วม 5) การดูแลและฟื้นฟูพื้นที่สาธารณะอย่างมีส่วนร่วม ทั้งนี้ ข้อเสนอแนะต่อแนวทางการพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการพื้นที่สาธารณะของประเทศไทย มีดังนี้ 1) ปรับแก้ข้อกฎหมายที่ว่าด้วย อำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการพื้นที่สาธารณะ 2) จัดตั้งองค์กรเอกชนเพื่อการพัฒนาพื้นที่สาธารณะและเป็นตัวแทนในการบริหารจัดการพื้นที่ สาธารณะ 3) กำหนดต้นแบบการบริหารจัดการพื้นที่สาธารณะอย่างมีส่วนร่วมที่ระบุถึงขั้นตอนในการบริหารจัดการพื้นที่สาธารณะ 4) สร้างจิตสำนึก การเป็นเจ้าของพื้นที่สาธารณะเพื่อให้เกิดการตระหนักในการดูแลรักษาพื้นที่สาธารณะ และ 5) ผลักดันโครงการ Green Bangkok 2030 ให้สอดคล้อง กับต้นแบบการบริหารจัดการพื้นที่สาธารณะอย่างมีส่วนร่วมและกำหนดเข้าสู่กรอบการออกกฎหมายอย่างเป็นรูปธรรม

2. ข้อเสนอแนะทางการแก้ไขปัญหาลดความขัดแย้งการใช้ทางเท้าในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

จากคำถามปลายเปิด ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาลดความขัดแย้งการใช้ทางเท้าในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่า การแก้ไขปัญหาลดความขัดแย้งในการใช้ทางเท้าสามารถดำเนินการได้หลากหลายแนวทาง โดยการปรับปรุงสภาพพื้นผิว ให้ทางเท้ามีพื้นผิวเรียบและปลอดภัย ไม่มีสิ่งกีดขวาง เช่น รอยแตกร้าวหรือสิ่งของที่วางกีดขวาง การเพิ่มพื้นที่สีเขียว เช่น การจัดตั้งสวนเล็ก ๆ ริมทางเท้า หรือเพิ่มต้นไม้เพื่อให้ผู้ใช้งานรู้สึกสบายและปลอดภัยมากขึ้น การควบคุมการจอดรถ จัดระเบียบการจอดรถบนทางเท้าให้มีประสิทธิภาพ หรือจัดทำที่จอดรถให้เพียงพอและสะดวกในที่ที่กำหนด กำหนดพื้นที่สำหรับวางสินค้าหรือสิ่งของ เพื่อไม่ให้กีดขวางทางเดิน การให้ความรู้แก่ประชาชน จัดกิจกรรมอบรมหรือแคมเปญเพื่อให้ประชาชนเข้าใจความสำคัญของการรักษาความสะอาดและการไม่กีดขวางทางเดิน การจัดกิจกรรมชุมชน เช่น วันเดินในเมือง (Walkability Day) เพื่อส่งเสริมการเดินและลดการใช้รถยนต์ การบังคับใช้กฎหมาย ควบคุมและบังคับใช้กฎระเบียบ ให้มีการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการจอดรถหรือการใช้พื้นที่ทางเท้าอย่างเข้มงวด เช่น การติดป้ายเตือนและการบังคับปรับ การจัดตั้งหน่วยงานเพื่อการตรวจสอบ มีทีมงานที่สามารถตรวจสอบและจัดการกับการละเมิดกฎระเบียบได้ ขยายช่องทางการเดินทางจัดทำจักรยานเช่าและสถานีจักรยานในพื้นที่ เพื่อส่งเสริมให้ผู้ใช้งานไม่ต้องใช้รถยนต์ การปรับปรุงการขนส่งสาธารณะ ให้บริการขนส่งสาธารณะที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อลดการใช้รถส่วนตัว การจัดเวทีสาธารณะ เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากประชาชนเกี่ยวกับปัญหาทางเท้า การสร้างกลุ่มอาสาสมัคร เช่น กลุ่มเฝ้าระวังและดูแลรักษาทางเท้าในชุมชนเพื่อลดความขัดแย้ง การตั้งสัญญาณจราจรที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้ใช้งานเห็นได้ชัดเจนว่าทางเท้าสำหรับใคร เช่น สัญญาณข้ามถนนสำหรับคนเดินเท้า การติดตั้งไฟส่องสว่างในพื้นที่มืด เพิ่มความปลอดภัยให้ผู้ใช้งานทางเท้ายามค่ำคืน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการแก้ไขปัญหาลดความขัดแย้งการใช้ทางเท้าในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อเสนอแนะ ซึ่งคาดว่าจะจะเป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงาน การจ่ายเงินเบี้ยยังชีพของผู้สูงอายุต่อไป

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 สำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ควรกระจายอำนาจในการบริหารงาน มอบอำนาจในการบังคับใช้กฎหมายในระดับในผู้ปฏิบัติงาน เปิดช่องทางให้ประชาชนสามารถร้องเรียนปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ทางเท้า เพื่อให้หน่วยงานที่รับผิดชอบสามารถตอบสนองได้อย่างรวดเร็วควรกำหนดพื้นที่สำหรับการค้าขายและการเดินให้ชัดเจนการสร้างความรู้ความตระหนักรู้และการศึกษา

1.2 ผู้ค้าและประชาชนที่สัญจรไปมา ควรตระหนักและมีจิตสำนึกในการใช้ทางเท้าร่วมกันไม่วางสิ่งกีดขวางหรือขับขี่รถจักรยานยนต์บนทางเท้า เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรจะทำการศึกษาในพื้นที่ที่มีปัญหาอื่น ๆ ที่มีความขัดแย้งในการใช้พื้นที่บนทางเท้า ซึ่งอาจจะมีแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ไขปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการพื้นที่บนทางเท้ามากยิ่งขึ้น

2.2 การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ จึงควรมีการศึกษาเชิงปริมาณ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงสถิติที่เป็นตัวชี้วัดตามกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่สามารถพิสูจน์และทดสอบระดับความเชื่อมั่นของข้อมูล

เอกสารอ้างอิง

- กรุงเทพมหานคร. (2560). *คู่มือประชาชนช่วยกันรักษาความสะอาดและสิ่งแวดล้อมกรุงเทพมหานคร: พระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2535. ปรับปรุง (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2560)*. กรุงเทพฯ: กองประชาสัมพันธ์ กรุงเทพมหานคร.
- กวีรัตน์ สัมเส้าและสุพัตรา จิตตเสถียร. (2554). *บทบาทผู้นำชุมชนกับการบริหารจัดการความขัดแย้งในชุมชน กรณีศึกษา: ชุมชนนาบัว อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร. (2567). *นโยบายการจัดระเบียบทางเท้า*. (ออนไลน์). เข้าถึงจาก <https://pr-bangkok.com/?p=307480> สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2567.
- สำนักงานเขตบางพลัด. (2567). *ข้อมูลทั่วไป*. (ออนไลน์). เข้าถึงจาก <https://webportal.bangkok.go.th/bangphlat> สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2567.
- อรทัย คุณะดิลก. (2563). *แนวทางการบริหารจัดการพื้นที่สาธารณะอย่างมีส่วนร่วมในเมือง กรณีศึกษา สวนสาธารณะและพื้นที่ใต้สะพานพระราม 8 กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากร
ทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

จิรัชพร เพือกแสงทิพย์^{1*} และในตะวัน กำหอม²

^{1*}นักศึกษา วิทยาลัยทองสุข 99/79 Boromarajonani Road, Bangkok 10170

²อาจารย์ วิทยาลัยทองสุข 99/79 Boromarajonani Road, Bangkok 10170

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND
TEAMWORK AMONG EDUCATIONAL PERSONNEL. UNDER BANGKOK

Thikamporn Phueaksaengthip^{1*} and Naitawan Kumhom²

^{1*}Student, Thongsuk College, 99/79 Boromarajonani Road, Bangkok 10170, Thailand

²Lecture, Thongsuk College, 99/79 Boromarajonani Road, Bangkok 10170, Thailand

*Corresponding author e-mail: thikamporn_p@gmail.com

วันที่รับบทความ 2 ธันวาคม 2568 วันที่แก้ไขบทความ 17 ธันวาคม 2568 วันที่ตอบรับบทความ 19 ธันวาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ศึกษาการทำงานเป็นทีมและ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามการสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ แจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา รองลงมา คือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี 2) การทำงานเป็นทีมโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการติดต่อสื่อสาร รองลงมา คือด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และอันดับสุดท้ายคือด้านการประสานงาน 3) ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม พบว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 และสามารถอธิบายความผันแปรของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 86.60 ($R^2=0.866$) และผลการทดสอบสมมติฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม บุคลากรทางการศึกษา

Abstract

The purpose of this research is to 1) Study the level of transformational leadership 2) Study the level of teamwork and 3) Study the relationship between transformational leadership and teamwork among educational personnel. Under Bangkok.

The sample group used in this research was 385 educational personnel. The instrument used was a questionnaire. The statistics used to analyze the data were: Frequency breakdown Finding percentages, averages, standard deviations and analysis of the Pearson correlation coefficient.

The results of the study found that 1) Overall transformational leadership is at a high level. When considering each aspect, it was found that number 1 was the aspect of stimulating the use of intelligence, followed by the aspect of inspiration. And the last ranking is in terms of having influence with ideology or building prestige 2) Overall teamwork at a high level When considering each item, it was found that number 1 was communication, followed by continuous improvement. And the last ranking is coordination. 3) Relationship of transformational leadership and teamwork It was found that there was a relationship in the same direction with statistical significance at the 0.000 level and could explain the variation in transformational leadership and teamwork. Statistically significant at the 0.01 level was 86.60 percent ($R^2=0.866$). And the results of the test of the hypothesis of transformational leadership and teamwork were found to be statistically significant at the 0.01 level.

Keywords: Transformational leadership, Teamwork, Educational personnel

บทนำ

เครื่องมือที่จะพัฒนาศักยภาพคนไทยให้เป็นไปตามความคาดหวังนี้ได้คงมีเพียงการจัดการศึกษาเท่านั้น แต่ระบบการศึกษาไทยยังไม่สามารถปรับตัวให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับสภาพเหล่านี้ การศึกษามีได้สอนให้ประชาชนจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้โดยด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงมีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องปฏิรูปการศึกษา เพื่อปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษา ให้เป็นการศึกษาที่ดี มีคุณภาพได้มาตรฐาน สามารถผลิตคนที่มีคุณภาพ และเป็นการศึกษาที่สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคโลกาภิวัตน์ กระบวนการปฏิรูปการศึกษาไทยจึงเริ่มต้นขึ้นตั้งแต่มีการจัดทำรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ยังระบุให้มีการจัดทำกฎหมายการศึกษาแห่งชาติอันเป็นกฎหมายแม่บทในการจัดการศึกษาของประเทศผลจากนัยมาตรา 81 ส่งผลให้ประเทศไทย มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เกิดขึ้นนับเป็นการศึกษาครั้งสำคัญครั้งหนึ่งของไทยเป็นภารกิจสำคัญและยิ่งใหญ่ที่ทุกคนทุกหน่วยงานองค์กร จะต้องร่วมคิดร่วมทำ และช่วยตัดสินใจ การปฏิรูปการศึกษาเป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมทั้งในเชิง

ความคิด ความเชื่อ และการปฏิบัติ ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วม ความร่วมมือและภาวะการณ์เป็นผู้นำในการดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง (สุรัฐ ศิลปะอนันต์, 2552) สถานศึกษาจึงเป็นองค์การหลักที่สำคัญในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด บริหารจัดการให้การบริการการศึกษาแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและเสมอภาค สถานศึกษาในฐานะเป็นหน่วยงานทางการศึกษามีหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่สังคมต้องการ งานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพเกิดและเกิดประสิทธิผลขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องแสดงบทบาทของผู้นำทางการศึกษาทั้งในด้านการเรียนการสอน การร่วมมือกับสมาคมวิชาชีพ มีความรอบรู้ทันเหตุการณ์เกี่ยวกับแนวคิดใหม่และนวัตกรรมทางด้านการศึกษา และทำให้มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษาและชุมชน (สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ, 2560)

ผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ทั้งด้านประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษา และประสิทธิผลขององค์การทางการศึกษานักวิชาการหลายท่านมีความเป็นตรงกันว่าความสำเร็จและความล้มเหลวทางการศึกษานั้น ผู้บริหารนับว่าเป็นตัวแปรสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทย คุณภาพและประสิทธิภาพทางการศึกษา มักแปรปรวนไปตามผู้นำเสนอ ซึ่งหน้าที่ของผู้นำที่สำคัญนั้นจะต้องจัดการภายในองค์การเพื่ออำนวยความสะดวกให้ทรัพยากรที่เป็นตัวคนและวัตถุ ประสานเข้าด้วยกันสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำองค์การให้สามารถดำเนินไปได้ ผู้นำที่มีความสามารถจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความขยันขันแข็ง สามัคคี มุ่งมั่น เต็มใจ และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการศึกษาภาวะผู้นำ ที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ แนวคิดทฤษฎีใหม่ที่มีชื่อเสียง และเป็นที่ยอมรับกันมากในปัจจุบันคือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่หรือเป็น กระบวนทัศน์ใหม่เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ไปสู่ภาวะที่มี วิสัยทัศน์(Vision)มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังใจเป็นผู้มีคุณธรรม และมีการกระตุ้นผู้ตามให้ มีความเป็นผู้นำด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ จะพิจารณาที่ลักษณะของผู้นำ พฤติกรรม อำนาจรวมทั้งตัว แปรสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นแนวทางที่กว้างกว่าแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำอื่น ๆ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร นั้นเป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จึงขึ้นอยู่กับภาวะ ผู้นำของผู้บริหารในการที่จะสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง (กฤติยาภรณ์ นาชัย, 2560)

ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จขององค์กรประการหนึ่งความเป็นมืออาชีพของ ผู้บริหารองค์กรจึง มีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บริหารขององค์กรให้มีความเป็น มืออาชีพ ในขณะที่ผู้บริหาร เองก็ต้องเล็งเห็นความจำเป็นที่จะต้องทำการพัฒนาตนเองให้มีความเป็น ผู้บริหารมืออาชีพ เพื่อที่จะได้เพิ่ม ศักยภาพและประสิทธิภาพให้แก่ตนเองสูงสุดซึ่งจะส่งผลดีไปถึง องค์กรเพราะจะทำให้เป็นการเตรียมความ พร้อมให้องค์กรเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันยิ่งขึ้นเป็นการสร้างความแข็งแกร่งให้แก่องค์กรในระยะยาว จะได้มีความสามารถในการนำพา องค์กรให้ฟันฝ่าการแข่งขันอย่างรุนแรงตามกระแสโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่ ดำเนินอยู่ในปัจจุบันและ ในอนาคต และอาจกล่าวได้ว่าการบริหารองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือ ภาคเอกชน ผู้บริหารเป็นหัวใจของการบริหารเพราะเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จที่จะช่วยส่งเสริมให้การทำงาน

ร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและการบริหารงาน ก็ไม่พบอุปสรรค (อรุณ รักธรรม, 2560) การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่ได้รับความสนใจมากที่สุดเรื่องหนึ่งของผู้บริหาร ในยุคโลกาภิวัตน์และกำลังเป็นที่นิยมมากขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารตระหนัก ดีว่าความสำเร็จในการทำ งานนั้นมิได้เกิดจากสมาชิกคนใดคนหนึ่งในองค์กรตามลำพังแต่เกิดจาก ความร่วมมือการประสานงานของทุกคนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง พฤติกรรมการทำ งานของบุคลากรในองค์กรที่มีลักษณะของการทำงานเป็นกลุ่มและทำงาน ร่วมกันซึ่งตั้งอยู่บนบรรทัดฐานแห่งความเข้าใจซึ่งกันและกันความร่วมมือร่วมใจการประสาน พลังความคิด กำหนดแนวทางในการทำ งานให้เป็นไปในแนวเดียวกันร่วมกันแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง ตลอดจนมีการทำงานด้วยกันอย่างมีความสุข สามารถนำองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด (ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2561)

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษาและกับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างก็เป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันเป็นยุคปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งที่เป็นแบบอย่างเป็นผู้นำและสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างความรู้สึกละเอียดดีที่ต่องานที่ทำมีความกระตือรือร้น มีความสุขในการทำงาน และยอมอุทิศตนเพื่องาน และสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครในสภาวะการเปลี่ยนแปลงงานในองค์กรเพื่อสร้างทีมงานที่มีความเข้มแข็งให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Study) ทำการวิจัยโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัยมีดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยไม่ทราบขนาดของประชากรที่แน่ชัด และไม่ทราบสัดส่วนของประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ทารุโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane. 1970: 607–610 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ตัวแปร ใน 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมีด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ตัวแปรตาม คือ การทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ตัวแปร ใน 5 ด้าน ดังนี้ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าว ได้สร้างขึ้นมาจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาให้มีความเหมาะสมครอบคลุมตัวแปร เนื้อหา วัตถุประสงค์ โดยได้รับการเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ในการตรวจสอบและหาความเชื่อมั่น (IOC) ภายใต้การดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างใกล้ชิด แบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดใน 4 ด้านประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมีด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยมีหลักเกณฑ์การประเมินผล รวม 20 ข้อ โดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละด้าน ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ (ในตะวัน กำหอม, 2559)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดใน 5 ด้านประกอบด้วยด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยมีหลักเกณฑ์การประเมินผล รวม 25 ข้อ โดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละด้าน ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ (ในตะวัน กำหอม, 2559)

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม

2.2 สร้างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแบบสอบถาม สื่อความหมายชัดเจนผู้ตอบอ่านแล้วเข้าใจ และนำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงในเนื้อหา (Content Validity) และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item objective Congruence หรือ Index of Concordance) หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลง ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.6-1.0 แสดงว่า เป็นแบบสอบถามที่ใช้ได้ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.3 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.4 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .877

2.5 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 385 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้
2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับ และนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากรกรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดไปวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น

รายชื่อและรายด้าน แล้วนำเสนอในรูปตาราง ประกอบคำบรรยาย กำหนดระดับการปฏิบัติ ออกเป็น 5 ระดับ โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเกณฑ์แปลผลค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ (ในตะวัน กำหอม, 2559)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายชื่อและรายด้าน แล้วนำเสนอในรูปตาราง ประกอบคำบรรยาย กำหนดระดับการปฏิบัติ ออกเป็น 5 ระดับ โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเกณฑ์แปลผลค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ (ในตะวัน กำหอม, 2559)

ตอนที่ 3 ซึ่งผู้วิจัยนำข้อมูลแบบสอบถามในตอนที่ 1 และข้อมูลแบบสอบถามในตอนที่ 2 นี้ไปวิเคราะห์ โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านต่าง ๆ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) และวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) มีดังนี้

1. ค่า r เป็นบวก และเข้าใกล้ 1 หมายถึง ตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์กันมากในเชิงเส้น และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้าตัวแปรตัวหนึ่งเพิ่มขึ้น อีกตัวแปรหนึ่งและมีความเพิ่มขึ้น หรือถ้าตัวแปรหนึ่งลดลง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีความลดลงด้วย

2. ค่า r เป็นลบ และเข้าใกล้ -1 หมายถึง ตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้าตัวแปรหนึ่งเพิ่มขึ้น อีกตัวแปรหนึ่งจะมีความลดลง หรือถ้าตัวแปรหนึ่งลดลง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีความเพิ่มขึ้น

3. ถ้า r มีค่าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

4. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

เกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

0.81-1.00 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

0.61-0.80 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.41-0.60 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

0.21-0.40 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

0.01-0.20 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

0.00 ความหมาย ไม่มีความสัมพันธ์เลย

Multiple Regressions

ใช้เมื่อทำการสร้างสมการถดถอย ประกอบไปด้วยตัวแปรทำนายตั้งแต่ 1 ตัวขึ้นไปและตัวแปรเกณฑ์ 1 ตัว โดยตัวแปรทั้งหมดควรจะอยู่ในมาตรวัดระดับ Interval หรือ Ratio Scale ถ้ามีตัวแปรใดอยู่ในมาตรวัดระดับ Nominal คือ Ordinal Scale ควรจะเปลี่ยนให้เป็นตัวแปรดัมมี่ (Dummy Variable)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม เป็นการนำสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามใช้ในการหาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติโดยการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) และการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าที่ได้เรียกว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

สรุปผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา รองลงมา คือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ตามลำดับ

2. การทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการติดต่อสื่อสาร รองลงมา คือด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการร่วมมือ และอันดับสุดท้ายคือด้านการประสานงาน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.747 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี โดยมีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.700 โดยมีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.686 โดยมีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.675 โดยมีความสัมพันธ์

ต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับความสำคัญใหม่ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.909 และสามารถอธิบายความผันแปรของภาวะผู้นำที่แท้จริงต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 86.60 ($R^2=0.866$) โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์

$$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + B_4 X_4$$

$$\text{Decision} = 1.554 + 0.097 + 0.052 + 0.091 + 1.102$$

$$(5.224) (2.749) (6.564) (7.092)$$

จากสมการพยากรณ์พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ผลการทดสอบสมมติฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ส่งผลทางบวกต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลทางบวกต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ส่งผลทางบวกต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลทางบวกต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนิ ไชยจิตร์ (2564: 771) การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยี่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอน้ำยี่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

โดยด้านที่มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านที่มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร นนธิสอน, (2563) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา รองลงมา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นลำดับสุดท้าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นววิธ อัครนนท์วิวัฒน์, (2559) ด้านการเป็นผู้มีบารมีพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านการเป็นผู้มีบารมี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการทำงานของ ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาดและสมรรถภาพอย่างสูงในการกระทำสิ่งต่าง ๆ และผู้บริหารปฏิบัติตนได้สอดคล้องกับค่านิยมที่แสดงไว้ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุตานันท์ เกียรติอมรเวช, (2564) คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านหนองตาแพ่ง อำเภอดงเจริญ จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านหนองตาแพ่ง อำเภอดงเจริญ จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ตามลำดับ

2. 2. ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการติดต่อสื่อสาร รองลงมา คือด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการร่วมมือ และอันดับสุดท้ายคือด้านการประสานงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนี ไชยจิตร, (2564) การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำเย็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำเย็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และระดับมาก 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการ ทำงานเป็นทีมของครูมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ และด้านที่มี ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูต่ำที่สุด คือ ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของของนววิธ อัครนนท์วิวัฒน์, (2559) ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขต บ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มากเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารมีการจัดระบบติดต่อสื่อสารในการ ปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็ว ผู้บริหาร อธิบายให้ผู้ร่วมงานเข้าใจในการทำงานได้ชัดเจนและ ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิก ในทีมงาน ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุตานันท์

เกียรติกมลเวช, (2564) คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านหนองตาแพ่ง อำเภอดงเจริญ จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านหนองตาแพ่ง อำเภอดงเจริญ จังหวัดกาญจนบุรีโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการติดต่อสื่อสารรองลงมา คือด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการร่วมมือ และอันดับสุดท้ายคือด้านการประสานงานตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.747 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี โดยมีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.700 โดยมีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.686 โดยมีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.675 โดยมีความสัมพันธ์ต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนิ ไชยจิตร, (2564) การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำเย็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำเย็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนในอำเภอน้ำเย็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ของผู้ตอบ แบบสอบถามมีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุตฉานันท์ เกียรติกมลเวช, (2564) คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านหนองตาแพ่ง อำเภอดงเจริญ จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านหนองตาแพ่ง อำเภอดงเจริญ จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีม เรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านประกอบด้วยด้านการติดต่อสื่อสาร รองลงมาคือ ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน เท่ากับด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการบริหารคุณภาพโรงเรียนซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา มีการสนับสนุนและส่งเสริมและจัดให้ มีการฝึกอบรม แนะนำช่วยเหลือการทำงานของบุคลากร สร้างขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ และความร่วมมือร่วมใจในการทำงานกับทุกคนในองค์กรรวมทั้งประเมินตนเอง

1.2 ควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีวัตถุประสงค์ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกันอยู่ ซึ่งมีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานและผลสัมฤทธิ์ของทีมที่ชัดเจน โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของหน่วยงานราชการ

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสังกัดกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- กฤติยาภรณ์ นาชัย. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนพนสนนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2561). การพัฒนาธุรกิจที่ยั่งยืน= Sustainable business development. สำนัก วิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ:หนังสือทั่วไปภาษาไทย. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมนคลธัญบุรี.
- ทัศนีย์ ไชยจิตร. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัย ราชธานี.
- นววิธ อัสวณนทวิวัฒน์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของ ข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. (สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิภาพร นนธิสอน. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 4 ปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ในตะวัน กำหอม. (2559). การวิจัยทางการศึกษา. เล่ม 2. วิทยาลัยทองสุข. กรุงเทพฯ

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ. (2560). *คู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สุตานันท์ เกียรติอมรเวช. (2564). *คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านหนองตาแพ่ง อำเภอดำรงวิทยารัษฎานุบำรุง จังหวัดกาญจนบุรี*. (หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). วิทยาลัยทองสุข.

สุรัฐ ศิลปะอนันต์. (2543). *กระบวนการปฏิรูปโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: องค์การค่าครูสภา. สมยศ นาวิการ.

อรุณ รักธรรม และปีเตอร์ รักธรรม. (2560). *พฤติกรรมการบริหารองค์การ Administrative Behavior*. ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปัจจัยทางการบริหารด้านทรัพยากรการเรียนการสอนกับประสิทธิผลของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

นวมินทร์ กินรี^{1*} และไนตะวัน กำหอม²

^{1*}นักศึกษา วิทยาลัยทองสุข 99/79 Boromarajonani Road, Bangkok 10170

²อาจารย์ วิทยาลัยทองสุข 99/79 Boromarajonani Road, Bangkok 10170

ADMINISTRATIVE FACTORS IN TEACHING RESOURCES AND THE EFFECTIVENESS OF EDUCATIONAL PERSONNEL IN THE NORTHEASTERN SPECIAL EDUCATION CENTER

Nawamin Kinnaree^{1*} and Naitawan Kumhom²

^{1*}Student, Thongsuk College, 99/79 Boromarajonani Road, Bangkok 10170, Thailand

²Lecture, Thongsuk College, 99/79 Boromarajonani Road, Bangkok 10170, Thailand

*Corresponding author e-mail: nawamin.k@gmail.com

วันที่รับบทความ 2 ธันวาคม 2568 วันที่แก้ไขบทความ 17 ธันวาคม 2568 วันที่ตอบรับบทความ 19 ธันวาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารด้านทรัพยากรการเรียนการสอน 2) ศึกษาประสิทธิผล และ 3)ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารด้านทรัพยากรการเรียนการสอนกับประสิทธิผลของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามการสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ แจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารด้านทรัพยากรการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าอันดับที่ 1 คือด้านทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน รองลงมาคือ ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านเทคโนโลยี ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 คือด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก รองลงมา คือด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ตามลำดับ 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารด้านทรัพยากรการเรียนการสอนกับประสิทธิผลของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยวิธีถดถอยพหุคูณ มีค่าเท่ากับ 0.900 และสามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยทางการบริหารด้านทรัพยากรการเรียนการสอนกับประสิทธิผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ

ละ 91.10 ($R^2=0.911$)และผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยทางการบริหารด้านทรัพยากรการเรียนการสอนกับประสิทธิผล และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ปัจจัยทางการบริหาร ทรัพยากรการเรียนการสอน ประสิทธิภาพ

Abstract

This study aims to 1)Study strategies to promote parental participation in pre-primary education. Wat Phuttham Rangsi School (Uaychai Anusorn) Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2 2) To compare strategies for promoting parental participation in pre-primary education. Wat Phuttham Rangsi School (Uaychai Anusorn) Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2According to parents' opinions, classified by parents' educational level.The sample group used in this study were student parents. Wat Phuttham Rangsi School (Uay Chai Anusorn) number of 66 people It was obtained by determining the sample size according to Krejci and Morgan's tables and using a simple random sampling method.The instrument used to collect data was a questionnaire. The statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation and One-Way ANOVA.

The results of the study found that strategies to promote parental participation in pre-primary education Wat Phuttham Rangsi School (Uaychai Anusorn) Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2 in overall was in moderate level. When considered to the participation in activities organizing between school and local communities aspect, the participation in religious activities, culture and traditions aspect were at the same high level, except the aspect of relationship between school and communities, establishing the parent and alumni network and public communication that offer activities and school accomplishment were in moderate level. The comparative study revealed that parent who had difference level of education had the indifferent opinion toward promoting strategy of parent's participation in education administrators.

Keyword: Strategy, Promotion, Participation

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นทุนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งเป็นแผนพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นให้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนา

คุณภาพการศึกษา ทำให้ทรัพยากรบุคคลของชาติมีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ และคุณธรรมสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขต่อไป (ทับทิม แสงอินทร์, 2559) “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาประเทศ โดยเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ “การศึกษา” ทั้งนี้ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการจะช่วยให้คนมีความรู้ มีสติปัญญา และเกิดการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ดังนั้น รัฐบาลไทยได้ตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญในการส่งเสริมให้คนในประเทศได้รับการศึกษานำไปสู่การอยู่ดีมีสุขของคนไทยทั้งปวง (ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิมและดวงใจ ชนะสิทธิ์, 2560) จากการเปลี่ยนแปลงของการปฏิรูปการศึกษาดังกล่าวซึ่งเป็นการกระจายอำนาจ ซึ่งการบริหารและการจัดการศึกษาของประเทศไทยจึงมีแนวทางที่ชัดเจน เกี่ยวกับการกระจายอำนาจ การจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือหน่วยงานระดับปฏิบัติมีอำนาจในการตัดสินใจและสนับสนุนให้

กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) โดยกำหนดไว้เป็นเป้าหมายที่ 1 คนไทยและการศึกษาไทยมีคุณภาพและได้มาตรฐานระดับสากล (สิทธิชัย อุตทาส และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2563) โดยจากแผนการปฏิรูปดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการได้มีนโยบายในการยกระดับโรงเรียนชั้นนำ ที่มีความพร้อมสู่โรงเรียนดี มีมาตรฐานสากล เพื่อให้เป็นโรงเรียนที่มีระบบการพัฒนาผู้เรียน ให้มีศักยภาพเป็นพลเมืองโลก ซึ่งมีอัตลักษณ์สำคัญ 2 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและการสอน และ ด้านการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ด้วยความสำคัญของนโยบายข้างต้นโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการและโรงเรียนอื่น ๆ ที่เตรียมเข้ารับการยกระดับมาตรฐานโรงเรียนสู่สากลในอนาคต จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง ตระหนักถึงความสำคัญในการร่วมกันผลักดันการทำงานให้มีคุณภาพ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผล ของโรงเรียนตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ประสิทธิผลเป็นระดับ ที่องค์การดำเนินการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด (Robbins, 1996) โดยมีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินการของโรงเรียนเนื่องจากแนวคิดเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนเกิดจากความต้องการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งหวังให้เกิดความเสมอภาคของการให้บริการการศึกษาแก่เด็กไทยทุกคนมีความเท่าเทียมกันในคุณภาพของการจัดการศึกษาในโรงเรียน และลดความเหลื่อมล้ำในคุณภาพของผลผลิต ซึ่งหมายถึงคุณภาพของผู้เรียนที่ได้มีการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางเป็นสากล ดังที่สถาบันนานาชาติ เพื่อการวางแผนการศึกษาขององค์การยูเนสโกได้ กำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วยมิติที่สัมพันธ์กัน 3 มิติ คือ คุณภาพของทรัพยากรที่ใช้ในการเรียน การสอนและคุณภาพ ของครูและบุคลากรทางการศึกษา คุณภาพของกระบวนการเรียนการสอน และคุณภาพของผลผลิต (Grisay & Mahlek, 1991) สอดคล้องกับCameron and Whetten (1996)ได้ให้ข้อสังเกตว่าในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมาความมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การกลายเป็นแนวคิดสำคัญของทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การทั้งนี้โรงเรียนจะเน้นไปที่ “คุณภาพ” “ความเป็นเลิศ” “การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง” และ “การปรับเปลี่ยน” ซึ่งก็คือความมีประสิทธิภาพของ องค์การ นั่นเอง ในปัจจุบัน แนวคิด ประสิทธิภาพขององค์การจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของ องค์การทุกประเภท เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิผลในผลผลิต บริการและผู้รับบริการในทุกกลุ่มและทุกประเภทของ องค์การ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารในฐานะผู้นำ จะต้องคำนึงถึงการบริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การเป็น สำคัญ (Sallis & Jones, 2002)

ภารกิจการดำเนินงานของการจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษได้ขยายตัวและ มีบทบาทหน้าที่เพิ่มมากขึ้น จนได้มีการตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษ เพื่อจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการ ทั่ว ไปที่พลาดและขาดโอกาสทางการศึกษาให้ได้รับการศึกษาตลอดชีวิตปัจจุบันมีฐานะเป็นศูนย์ การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานบริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เป็นงานที่มีขอบข่ายกว้างขวาง ครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ มีกิจกรรมที่หลากหลายรูปแบบสำหรับให้บริการแก่เด็กพิการและเด็ก ที่มีความต้องการพิเศษ โดยเฉพาะเด็กพิการที่มีความยากจน ได้มีโอกาสรับการศึกษาและการพัฒนา ตามสภาพความพร้อมได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีจุดมุ่งหมาย ในการจัดการศึกษาให้เด็กพิการ และเด็กลักษณะที่มีความต้องการพิเศษ มีคุณภาพชีวิตและ ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยให้บริการทางการศึกษาในหลากหลายรูปแบบ อย่างไรก็ตาม แม้ว่า ศูนย์การศึกษาพิเศษจะได้รับความนิยมในพื้นที่อันเนื่องมาจากสาเหตุเกี่ยวกับบริบททางสังคมวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของพื้นที่แต่เมื่อพิจารณาด้านคุณภาพ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่ควรปรับปรุง และยังคงประสบปัญหาในภาพรวมของด้านต่าง ๆ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2556) คือ สังคมส่วนใหญ่มองการศึกษาพิเศษเป็นทางเลือก สุดท้ายไม่นิยมเรียน เพราะไม่มีความไว้วางใจในการฝากเด็กมาเรียน โดยที่สังคมมองผลผลิตของการศึกษา พิเศษยังไม่มีคุณภาพ อันส่งผลถึงกลุ่มเป้าหมายของศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นผู้ด้อยฐานะทางเศรษฐกิจ และย้ายถิ่นสูงไม่สามารถเข้ารับบริการร่วมกิจกรรมได้ต่อเนื่อง ซึ่งความพร้อมทางด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงาน/ผู้จัดบริการ ส่งผลให้กลุ่มเป้าหมายเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ไม่เท่ากัน และกระแสโลกาภิวัตน์และวัตถุนิยม ทำให้ข้อมูลไหลบ่าเข้าถึงประชาชนได้เร็วและหลากหลาย ทำให้ศีลธรรมเสื่อม การจัดการเรียนรู้ให้เป็นคนดีทำได้ยากขึ้น นั้นมาจากการบริหารจัดการ ในระดับสำนักที่ไม่เป็นนิติบุคคลตามโครงสร้าง ปฏิรูประบอบราชการ 2546 ทำให้ฐานะ ของหน่วยงานเป็นเพียงสำนักขนาดใหญ่ (ทวีศักดิ์ สมนอก, 2562)

ประสิทธิผลของสถานศึกษาจึงมีความสำคัญเพื่อยกระดับมาตรฐานศูนย์การศึกษาพิเศษสู่สากลในอนาคต จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องตระหนักถึงความสำคัญในการร่วมกันผลักดันการทำงานให้มีคุณภาพเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ประสิทธิผลเป็นระดับ ที่องค์กรดำเนินการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด โดยมีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินการของศูนย์การศึกษาพิเศษเนื่องจากแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษเกิดจากความต้องการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งหวังให้เกิดความเสมอภาคของการให้บริการการศึกษาแก่เด็กไทยทุกคนมีความเท่าเทียมกันในคุณภาพของการจัดการศึกษาในศูนย์การศึกษาพิเศษและลดความเหลื่อมล้ำในคุณภาพของผลผลิต ซึ่งหมายถึงคุณภาพของผู้เรียนที่ได้มีการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางเป็นสากล (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2558) ซึ่งแนวคิดประสิทธิผลขององค์การจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การทุกประเภทเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิผลในผลผลิต บริการและผู้รับบริการในทุกกลุ่มและทุกประเภทขององค์การ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารในฐานะผู้นำ จะต้องคำนึงถึงการบริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ เป็นสำคัญ (Robbins, 2002) ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงศูนย์การศึกษาพิเศษมีบทบาทและอิทธิพลต่อการดำเนินงานที่จะนำพาศูนย์การศึกษาพิเศษไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุดมีความรู้และ

ทักษะที่แข็งแกร่งและเหมาะสม เป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้ระดับสูง และการดำรงชีวิตในอนาคต ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการในฐานะหน่วยงานหลัก ในภาคการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพคนของประเทศ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการมุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาค้นหาให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรมและจริยธรรม ภายใต้วิสัยทัศน์ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในสังคม

ศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือสังกัดสำนักบริหารการศึกษามีการประกันคุณภาพการศึกษาโดยดำเนินการผสมผสานอยู่ใน กระบวนการบริหารและการจัดการเรียนการสอนตามปกติของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของ ผู้เรียนอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา การประเมินคุณภาพทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับดี แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน อยู่ในระดับ ปานกลาง เพราะนักเรียนที่มีความต้องการ พิเศษมีสติปัญญาไม่เท่ากับนักเรียนปกติดังนั้นจำเป็นต้อง พัฒนาปัจจัยด้านการบริหารและด้านทรัพยากรการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยอาศัยปัจจัย การบริหารหลาย ๆ ประการ ได้แก่ ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยีและหลักสูตรมาช่วยให้เกิดประสิทธิผล (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2565)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารด้านทรัพยากรการเรียนการสอนกับประสิทธิผลของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการกำหนดนโยบายพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตลอดจนการกำหนดยุทธศาสตร์และกลวิธีที่จะนำไปสู่การดำเนินงานของ ศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารด้านทรัพยากรการเรียนการสอนของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารด้านทรัพยากรการเรียนการสอนกับประสิทธิผลของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารด้านทรัพยากรการเรียนการสอนกับประสิทธิผลของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Study) ทำการวิจัย โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัยมีดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยไม่ทราบขนาดของประชากรที่แน่ชัด และไม่ทราบสัดส่วนของประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ทาร์โร ยามาเน่ (Taro Yamane. 1970: 607 – 610 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ ปัจจัยทางการบริหารด้านทรัพยากรการเรียนการสอนของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใน 3 ด้าน ดังนี้ ด้านทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน ด้านเทคโนโลยี ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน

2. ตัวแปรตาม (Dependent variables) คือ ประสิทธิภาพของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใน 4 ด้าน ดังนี้ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารด้านทรัพยากรการเรียนการสอนกับประสิทธิภาพของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าว ได้สร้างขึ้นมาจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาให้มีความเหมาะสมครอบคลุมตัวแปร เนื้อหา วัตถุประสงค์ โดยได้รับการเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ในการตรวจสอบและหาความเชื่อมั่น (IOC) ภายใต้การดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างใกล้ชิด แบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามระดับปัจจัยทางการบริหารด้านทรัพยากรการเรียนการสอนของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดใน 3 ด้าน ได้แก่ ประกอบด้วย ด้านทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน ด้านเทคโนโลยี ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน โดยมีหลักเกณฑ์การประเมินผล โดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละด้าน ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) (ในตะวัน กำหอม, 2559)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับประสิทธิภาพของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดใน องค์ประกอบทางการศึกษาโรงเรียนทางเลือกตามแนวคิดมอนเตสซอรี 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนโดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละด้าน ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) (ในตะวัน ก้าหอม, 2559)

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์จิตพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม

2.2 สร้างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแบบสอบถาม สื่อความหมายชัดเจนผู้อ่านแล้วเข้าใจ และนำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงในเนื้อหา (Content Validity) และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item objective Congruence หรือ Index of Concordance) หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็น ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.6-1.0 แสดงว่า เป็นแบบสอบถามที่ใช้ได้ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.3 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.4 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้เชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .899

2.5 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 385 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับ และนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากร กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้งเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดไปวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามระดับปัจจัยทางการบริหารด้านทรัพยากรการเรียนการสอนของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายชื่อและรายด้าน แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย กำหนดระดับการปฏิบัติ ออกเป็น 5 ระดับ โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเกณฑ์แปลผลค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ (ในตะวัน กำหอม, 2559)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามระดับประสิทธิผลของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายชื่อและรายด้าน แล้วนำเสนอในรูปตาราง ประกอบคำบรรยาย กำหนดระดับการปฏิบัติ ออกเป็น 5 ระดับ โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเกณฑ์แปลผลค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ (ในตะวัน กำหอม, 2559)

ตอนที่ 3 ซึ่งผู้วิจัยนำข้อมูลแบบสอบถามในตอนที่ 1 และข้อมูลแบบสอบถามในตอนที่ 2 นี้ไปวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) และวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) มีดังนี้

1. ค่า r เป็นบวก และเข้าใกล้ 1 หมายถึง ตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์กันมากในเชิงเส้น และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้าตัวแปรตัวหนึ่งเพิ่มขึ้น อีกตัวแปรหนึ่งและมีความเพิ่มขึ้น หรือถ้าตัวแปรหนึ่งลดลง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าลดลงด้วย

2. ค่า r เป็นลบ และเข้าใกล้ -1 หมายถึง ตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้าตัวแปรหนึ่งเพิ่มขึ้น อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าลดลง หรือถ้าตัวแปรหนึ่งลดลง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าเพิ่มขึ้น

3. ถ้า r มีค่าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

4. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

เกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

0.81-1.00 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

0.61-0.80 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.41-0.60 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

0.21-0.40 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

0.01-0.20 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

0.00 ความหมาย ไม่มีความสัมพันธ์เลย

Multiple Regressions

ใช้เมื่อทำการสร้างสมการถดถอย ประกอบไปด้วยตัวแปรทำนายตั้งแต่ 1 ตัวขึ้นไปและตัวแปรเกณฑ์ 1 ตัว โดยตัวแปรทั้งหมดควรจะอยู่ในมาตรวัดระดับ Interval หรือ Ratio Scale ถ้ามีตัวแปรใดอยู่ในมาตรวัดระดับ Nominal คือ Ordinal Scale ควรจะเปลี่ยนให้เป็นตัวแปรดัมมี่ (Dummy Variable)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการบริหาร คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารด้านทรัพยากรการเรียนการสอนกับประสิทธิผล เป็นการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารด้านทรัพยากรการเรียนการสอนกับประสิทธิผลของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติโดยการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) และการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าที่ได้เรียกว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

สรุปผล

1. ปัจจัยทางการบริหารด้านทรัพยากรการเรียนการสอนของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าอันดับที่ 1 คือด้านทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน รองลงมาคือ ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านเทคโนโลยี ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 คือด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก รองลงมา คือด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารด้านทรัพยากรการเรียนการสอนกับประสิทธิผลของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารด้านทรัพยากรการเรียนการสอนกับประสิทธิผลของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ด้านทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.761 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของ

บุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านเทคโนโลยี มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.720 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านหลักสูตรการเรียนการสอนมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.686 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารด้านทรัพยากรการเรียนการสอนกับประสิทธิผลของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารด้านทรัพยากรการเรียนการสอนกับประสิทธิผลของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ด้านทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน ด้านเทคโนโลยี ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.900 และสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 90.00 ($R^2=0.911$) โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์

$$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3$$

$$\text{Decision} = .1.616 + .090 + .042 + .088$$

$$(3.449) \quad (2.116) \quad (4.123)$$

จากสมการพยากรณ์พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อ ได้ดีที่สุด คือ ด้านทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน รองลงมาคือ ด้านหลักสูตรการเรียนการสอนและอันดับสุดท้าย คือ ด้านเทคโนโลยี

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยทางการบริหารด้านทรัพยากรการเรียนการสอนกับประสิทธิผลของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง คือ 1) ด้านทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ด้านเทคโนโลยี ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) ด้านหลักสูตรการเรียนการสอนส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือและพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยทางการบริหารด้านทรัพยากรการเรียนการสอนของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าอันดับที่ 1 คือด้านทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน รองลงมาคือ ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านเทคโนโลยี ตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติกาล ช่วยเชิด (2565) การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดระนอง ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดระนองโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ รองลงมา คือ ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และอันดับสุดท้ายคือด้านการไว้วางใจกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชริกา ไชยเดช (2563)สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ การ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสมรรถนะของผู้บริหาร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ด้านการบริการที่ดีอยู่ในระดับมาก และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 คือด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก รองลงมา คือด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา โพธิ (2565) เรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดระนอง ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดระนอง โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติกาล ช่วยเชิด (2565)การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดระนอง ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดระนอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา รองลงมา คือด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และอันดับสุดท้ายคือด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนาสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำฝน โงษาฤทธิ์ (2563) เรื่อง ทักษะของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดมุกดาหาร การศึกษาพิเศษ ภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดมุกดาหาร การศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมเห็นว่าการดำเนินการอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีการดำเนินการอันดับที่ 1 คือด้านครูผู้สอน อันดับที่ 2 คือ ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ อันดับที่ 3 คือ ด้านสื่อการเรียนการสอน อันดับที่ 4 คือ ด้านการบริการนักเรียน อันดับที่ 5 คือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อม และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง ตามลำดับและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชริกา ไชยเดช (2563)สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษการ ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าสูงเฉลี่ยสูงสุด คือด้านคุณภาพอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านวิธีการอยู่ในระดับมาก ด้านต้นทุนอยู่ในระดับมาก ด้านปริมาณอยู่ในระดับมาก และด้านเวลาอยู่ในระดับมากตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารด้านทรัพยากรการเรียนการสอนกับประสิทธิผลของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก พบว่า ด้านทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.761 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านเทคโนโลยี มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.720 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านหลักสูตรการเรียนการสอนมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.686 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออก ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติกาล ช่วยเชิด (2565) การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดระนอง ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดระนอง โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย
 - 1.1 ผู้บริหารต้องจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียน
 - 1.2 ผู้บริหารต้องสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอในการจัดซื้อ วัสดุ อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี
 - 1.3 เกณฑ์การประเมิน ระดับการสอน และการเน้น เนื้อหา ต้อง เหมาะกับระดับการเรียนการสอนของนักเรียน
2. ข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความมั่นคงก้าวหน้าของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ

2.2 ควรวิจัยรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

เอกสารอ้างอิง

- ชริกา ไชยเดช. (2563). *สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา* เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม.
- ทวีศักดิ์ สมนอก. (2562). *การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. (ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทับทิม แสงอินทร์. (2559). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี*. (การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- น้ำฝน โงษาฤทธิ์. (2563). *ทัศนะของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดมุกดาหาร การศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). วิทยาลัยทองสุข.
- ในตะวัน กำหม่อม. (2559). *การวิจัยทางการศึกษา*. เล่ม 2. วิทยาลัยทองสุข. กรุงเทพฯ
- รัตติกาล ช่วยเชิด. (2565). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดระนอง*. (หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). วิทยาลัยทองสุข.
- รุ่งนภา โพธิ์. (2565). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดระนอง*. (หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). วิทยาลัยทองสุข.
- ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิมและดวงใจ ชนะสิทธิ์. (2560). *การบริหารรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 9(1), 229-313.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2556). *แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาต้นแบบ การเรียนรวม*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). “หลักสูตรสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษระยะแรกเริ่มของศูนย์การศึกษาพิเศษฉบับปรับปรุง.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : http://www.lampangsec.go.th/images/pdf/Course/manualEI.pdf?fbclid=IwAR1jxKQTqK6K9KxQtMcxhnSki43NvjJncjBph1e3Cos_cD6xelTFHlVXORl สืบค้น 19 มีนาคม 2566.

- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *หลักการพื้นฐานการศึกษาพิเศษ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สิทธิชัย อุตทาสา และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2563). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 5(3), 30-42.
- Cameron, K.S., and Whetten, D.A. (1996). Organizational Effectiveness and Quality: The Second Beneration. *Higher Education Handbook of Theory and Research*, 11, 265-306.
- De Cenzo, D.A. and Robbins, S.P. (1996). *Human Resource Management*. John Wiley and Sons, New York.
- Grisay a. & mahlek l. (1991). *The quality of education in developing countries*. Areview of some research studies and policy documents.unesco: iiep.
- Sallis, E., & Jones, G. (2002). *Knowledge Management in Education: Enhancing Learning & Education*. London: Kogan Page.

ความสัมพันธ์ของสมรรถนะเชิงบริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของบุคลากร
ทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ศศิประภา สิงห์ศิริ^{1*} และในตะวัน กำห่อม²

^{1*}นักศึกษา วิทยาลัยทองสุข 99/79 บรมราชชนนี กรุงเทพฯ 10170

²อาจารย์ วิทยาลัยทองสุข 99/79 บรมราชชนนี กรุงเทพฯ 10170

THE RELATIONSHIP OF ADMINISTRATIVE COMPETENCIES WITH EDUCATIONAL
INSTITUTION ADMINISTRATION EFFECTIVENESS OF
EDUCATIONAL PERSONNEL UNDER BANGKOK

Sasiprapha Singsiri^{1*} and Nnaitawan Kumhom²

^{1*}Student, Thongsuk College, 99/79 Boromarajonani Road, Bangkok 10170, Thailand

²Lecture, Thongsuk College, 99/79 Boromarajonani Road, Bangkok 10170, Thailand

*Corresponding author e-mail: sasiprapha_sing@gmail.com

วันที่รับบทความ 2 ธันวาคม 2568 วันที่แก้ไขบทความ 17 ธันวาคม 2568 วันที่ตอบรับบทความ 19 ธันวาคม 2568

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะเชิงบริหาร 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลและ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของสมรรถนะเชิงบริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามการสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ แจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) สมรรถนะเชิงบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบอันดับที่ 1 คือ ด้านการพัฒนาตนเอง รองลงมา คือด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และอันดับสุดท้าย ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) ประสิทธิผลการบริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน รองลงมาคือด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของสมรรถนะเชิงบริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 และสามารถอธิบายความผันแปรของสมรรถนะเชิงบริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 88.80 ($R^2=0.888$) และผลการทดสอบสมมติฐานศึกษาสมรรถนะเชิงบริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาและพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : สมรรถนะเชิงบริหาร ประสิทธิภาพ การบริหาร

Abstract

This study aims to 1) study the level of administrative competency, 2) study the level of effectiveness, and 3) study the relationship of administrative competency with the effectiveness of school administration of educational personnel. Under Bangkok. The sample group used in this research was 385 educational personnel. The instrument used was a questionnaire. The statistics used to analyze the data were: Frequency breakdown Finding percentages, averages, standard deviations and analysis Pearson correlation coefficient.

The results of the study found that 1) administrative competencies Overall, it is at a high level. When considering each aspect, it was found that number 1 was the aspect of personal development, followed by the aspect of achievement. and last rank Morality, ethics and professional ethics 2) Administrative effectiveness The overall picture is at a high level. When considering each aspect, it was found that number 1 was the ability to solve problems within the school. Second is the ability to produce students with high academic achievement. And the last ranking is Ability to develop students to have positive attitudes and 3) studied the relationship between administrative competency and educational institution administration effectiveness. It was found that there is a relationship in the same direction with statistical significance at the 0.000 level and can explain the variation in administrative competency and educational institution administration effectiveness. Statistically significant at the 0.01 level was 88.80 percent ($R^2=0.888$) And the results of the test results of the hypothesis study of administrative competencies and the effectiveness of educational institution administration and found that Statistically significant at the 0.01 level.

Keywords: Executive competency, Efficiency, Administration

บทนำ

ปัจจุบันระบบการศึกษาของประเทศไทย ถือเป็นกลไกสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถและสมรรถนะของประชากรในชาติ ซึ่งเป็นกลไกและต้นทุนสำคัญต่อการพัฒนา ประเทศให้เท่าทันกับการแข่งขันในยุคของความเปลี่ยนแปลงในสังคมบริบทโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เป้าหมายในการพัฒนา ด้านคุณภาพการศึกษา (สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์, 2556) มุ่งเน้นการปรับปรุงและพัฒนา ระบบและรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่เป็นอิสระคล่องตัวในการบริหารจัดการด้วยความ รับผิดชอบมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม มีการ พัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาและการส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา มีสนับสนุนการจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาตามหลัก

ประโยชน์ที่ได้รับ ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐอย่างทั่วถึง เป็นธรรม โดยกำหนดให้ครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งได้มีการกำหนดเป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานคร ได้แก่ โครงสร้าง บทบาท และระบบการบริหารจัดการศึกษา มีความคล่องตัว ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ ระบบ การบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนอง ตามความต้องการของประชาชน และพื้นที่ และระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจและส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพแนวทางการปฏิรูปที่สำคัญคือปฏิรูปผู้บริหาร ครูอาจารย์ การเรียน การสอน การวัดผลและปฏิรูปโครงสร้างการบริหารจัดการให้มีคุณภาพ/ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แนวทางที่สำคัญคือ ปฏิรูปผู้บริหาร ครูอาจารย์ การเรียน การสอน การวัดผลและปฏิรูปโครงสร้างการบริหารจัดการให้มีคุณภาพ/ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้กำหนดให้มีการทบทวนและประเมินผลทิศทางการสำเร็จและปัญหาอุปสรรคจาก การ ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560 - 2563) โดยพิจารณาในแง่ของประสิทธิภาพของตัวชี้วัดตามแผนพัฒนาการศึกษาฯ ยังประสบปัญหาในการ ดำเนินงานในแง่ของการบริหารตัวชี้วัด ได้แก่ ปัญหาในการกำหนด ตัวชี้วัดและการวางแผนโครงการ / กิจกรรมสำคัญ ปัญหาการถ่ายทอด การทำความเข้าใจและความสอดคล้องของตัวชี้วัดกับการ ดำเนินงานจริงจากฝ่ายที่เกี่ยวข้องปัญหาด้านการติดตาม รายงานผลตัวชี้วัด อุปสรรคเกี่ยวกับกลไก และทรัพยากรสนับสนุนการบริหารแผนพัฒนาการศึกษา ได้แก่ ปัญหาด้านโครงสร้างการบริหารงาน ทางด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ปัญหาด้านนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและปัญหา ด้านความเปลี่ยนแปลงของทิศทาง เป้าหมายและนโยบายในการพัฒนาการศึกษาของสังคม อีกทั้ง ประเด็นการพัฒนาที่ควรวางแผนและกำหนดแนวปฏิบัติสำหรับการวางแผนทางการศึกษาในอนาคต รวมทั้งการพัฒนากระบวนการบริหารการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนที่ใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการขับเคลื่อน การพัฒนากระบวนการพัฒนาทักษะของครูและ บุคลากรทางการศึกษา ให้เกิดความพร้อมในการใช้งานของระบบเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบรรทัดฐานใหม่ของสังคม และการให้ความสำคัญกับ ความต่อเนื่องและความจริงจังในการพัฒนาผู้เรียนด้านทักษะในศตวรรษที่ 21 (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2560) และมีจุดเน้นในการ พัฒนาการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์ ความเปลี่ยนแปลงของโลกและประเทศไทย รวมทั้งสามารถสะท้อนถึงบริบทหรืออัตลักษณ์เฉพาะของกรุงเทพมหานคร ตลอดจนมีเป้าหมายใน การพัฒนาคุณลักษณะที่เหมาะสมกับบริบทของกรุงเทพมหานคร และจิต มีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี ไม่มีภาวะเจ็บป่วยจากโรคไม่ติดต่อเรื้อรังและโรคจากการประกอบ อาชีพ ด้านที่ 3 ด้านมหานครสำหรับทุกคน มีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและด้านที่ 7 ด้านการบริหารจัดการเมืองมหานคร มีเป้าหมาย กรุงเทพมหานครให้บริการประชาชนด้วยความ สะดวก รวดเร็ว ถูกต้องและโปร่งใส โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ที่ทันสมัย) เพื่อสนับสนุนนโยบายเศรษฐกิจดิจิทัล และมีการบริหาร จัดการเมือง(กรุงเทพมหานคร) ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีคุณภาพและมี ประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) เพื่อให้

เกิดความสอดคล้องกับกำหนดนโยบายในการดำเนินงานใน สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครและบรรลุตาม เป้าหมาย ทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญหนึ่งใน นั่นคือบุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรครูนั้น ส่งต่อ คุณภาพการศึกษาของนักเรียนโดยตรงอย่าง ไม่สามารถปฏิเสธได้ ปัญหาคุณภาพการศึกษาส่วนหนึ่งมาจาก คุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา (สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน, 2563)

สถานศึกษาจึงเป็นองค์การหลักที่สำคัญในการนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนด บริหารจัดการให้การบริการการศึกษาแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและเสมอภาค สถานศึกษาในฐานะเป็นหน่วยงานทางการศึกษามีหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่ สังคมต้องการ งานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพเกิดและเกิดประสิทธิผลขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของ บุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องแสดงบทบาทของผู้นำทางการศึกษาทั้งในด้านการเรียน การสอน การร่วมมือกับสมาคมวิชาชีพ มีความรอบรู้ทันเหตุการณ์เกี่ยวกับแนวคิดใหม่และนวัตกรรมทางด้าน การศึกษาและทำให้มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษาและชุมชน(สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2560)

ในปัจจุบัน แนวคิดประสิทธิผลขององค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กรทุก ประเภท เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิผลในผลผลิต บริการ และผู้รับบริการในทุกกลุ่มและทุกประเภทขององค์กร ด้วย เหตุนี้ผู้บริหารในฐานะผู้นำจะต้องคำนึงถึงการบริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรเป็นสำคัญ ในด้าน การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารเพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงขององค์กรและสถานการณ์ปัจจุบัน สิ่งที ทางนักวิชาการทางด้านการศึกษาให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ประการหนึ่งคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับ ประสิทธิผลขององค์กรหรือโรงเรียน เนื่องจากการบริหารงานใดๆ จะเกิดประสิทธิผลได้นั้น ผู้บริหารจะต้องใช้ ภาวะผู้นำกระจายความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตน ผู้บริหารในยุค โลกาภิวัตน์จึงมีความจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆโดยสามารถปรับตัวให้ เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ได้ และใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานอย่าง ประสิทธิภาพด้วย การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กรจะส่งผลต่อประสิทธิผลของ องค์กร ตลอดจนรัฐบาล หากผู้นำปราศจากภาวะผู้นำแล้ว การบริหารกิจการต่างๆ ก็ไม่อาจสัมฤทธิ์ผลได้เลย ฉะนั้น จึงกล่าวได้ว่า ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นผู้นำที่ดี สามารถใช้แบบภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้ผู้ร่วมงานเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานและใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อช่วยใช้การ ปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (เบญจพร ไชกัญหา, 2563)

ทั้งนี้ ประสิทธิภาพที่องค์กรดำเนินการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดโดยมีความสำคัญ อย่างยิ่งต่อการดำเนินการของโรงเรียน เนื่องจากแนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเกิดความ ต้องการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งให้เกิดความเสมอภาคของการให้บริการ การศึกษาแก่เด็กไทย ทุกคนมีความเท่าเทียมกันในคุณภาพของการจัดการศึกษาในโรงเรียนและลดความ เหลื่อมล้ำในคุณภาพของผลผลิตซึ่งหมายถึงคุณภาพของผู้เรียนที่ได้มีการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางเป็นสากล ดังที่สถาบันนานาชาติเพื่อการวางแผนการศึกษาขององค์กรยูเนสโก ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพ

การศึกษาประกอบด้วยมิติที่สัมพันธ์กัน 3 มิติ ได้แก่คุณภาพของทรัพยากรที่ใช้ในการเรียนการสอนและคุณภาพของผลของครูและบุคลากรทางการศึกษา(Input) คุณภาพของกระบวนการเรียนการสอน (Teaching Process) และคุณภาพของผลผลิต (Output) กริสเซ และ มาร์เล็ค (Grisay & Mahlaek, 1991, p. 48 อ้างถึงใน ปิยวัช สีกันทา, ในตะวัน กำหอม และสมศักดิ์ ดลประสิทธิ์, 2565)นอกจากนี้ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในแง่ของความสามารถมี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ซึ่งหมายถึงปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูงโดยวัดจากค่านิยมของชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน 2) ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก หมายถึงนักเรียนมีความคิดเห็นท่าทีความรู้สึกรหรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษา แสดงออกในทางที่พึงามสมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียนซึ่งการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นโรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสมการกำหนดนโยบายต่างๆ ของโรงเรียนจะต้องสอดคล้องและทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆโดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรม สื่อการสอนใหม่ๆมีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนการบริหารและการจัดการในโรงเรียนควรมีความยืดหยุ่นพอสมควร นับตั้งแต่หลักสูตร ควรปรับให้เหมาะกับสภาพท้องถิ่น สภาพของบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่ การจัดการวิชาต่างๆ สำหรับการเรียนการสอน รวมทั้งกิจกรรมควรจัดให้พอเพียงและหลากหลาย (มานิชญ์ อรรถภัทรโฆสิต, 2565)

จากความเป็นมาและความสำคัญที่กล่าวข้างต้นทำให้ผู้ศึกษาได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของผู้บริหาร ที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ประเทศชาติ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร ให้มีคุณภาพ มีความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและพัฒนาตนเองตามความคาดหวังของทุกฝ่าย โดยใช้แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะเชิงบริหาร สร้างโอกาสให้ผู้บริหารมีโอกาสพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของตัวเองไปสู่ความการเป็นผู้บริหารมืออาชีพให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด สามารถทำหน้าที่ของตนเองได้อย่างเข้มแข็งจริงจัง เมื่อโอกาสมาถึง และดำเนินงานด้านการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่มีคุณภาพของการจัดการศึกษาทุกระดับต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของสมรรถนะเชิงบริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของสมรรถนะเชิงบริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ(Survey Study) ทำการวิจัยโดยการ

เก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัยมีดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยไม่ทราบขนาดของประชากรที่แน่ชัด และไม่ทราบสัดส่วนของประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ทารุโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970: 607 – 610 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 3 ด้านดังนี้ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 4 ด้านดังนี้ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำผู้บริหารต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าว ได้สร้างขึ้นมาจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาให้มีความเหมาะสมครอบคลุมตัวแปรเนื้อหา วัตถุประสงค์ โดยได้รับการเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ในการตรวจสอบและหาความเชื่อมั่น (IOC) ภายใต้การดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างใกล้ชิด แบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดใน 3 ด้านคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยมีหลักเกณฑ์การประเมินผล รวม 15 ข้อ โดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละด้าน ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) (ในตะวัน กำหอม, 2559)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดใน 4 ด้าน คือ ด้านความสามารถในการผลิต

นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนโดยมีหลักเกณฑ์การประเมินผล รวม 20 ข้อ โดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละด้าน ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) (ในตะวัน กำหอม, 2559)

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์สมรรถนะเชิงบริหารกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา

2.2 สร้างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแบบสอบถาม สื่อความหมายชัดเจนผู้อ่านแล้วเข้าใจ และนำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงในเนื้อหา (Content Validity) และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจน และใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item objective Congruence หรือ Index of Concordance) หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาถึงความเห็น ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.6-1.0 แสดงว่า เป็นแบบสอบถามที่ใช้ได้ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.3 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.4 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .988

2.5 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 385 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับ และนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากร กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้งเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดไปวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามระดับสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อและรายด้าน แล้วนำเสนอในรูปตาราง ประกอบคำบรรยาย กำหนดระดับการปฏิบัติ ออกเป็น 5 ระดับ โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเกณฑ์แปรผลค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ (ในตะวัน กำหอม, 2559)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามระดับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อและรายด้าน แล้วนำเสนอในรูปตาราง ประกอบคำบรรยาย กำหนดระดับการปฏิบัติ ออกเป็น 5 ระดับ (ในตะวัน กำหอม, 2559)

ตอนที่ 3 ซึ่งผู้วิจัยนำข้อมูลแบบสอบถามในตอนที่ 1 และข้อมูลแบบสอบถามในตอนที่ 2 นี้ไปวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านต่าง ๆ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) และวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) มีดังนี้

1. ค่า r เป็นบวก และเข้าใกล้ 1 หมายถึง ตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์กันมากในเชิงเส้น และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้าตัวแปรตัวหนึ่งเพิ่มขึ้น อีกตัวแปรหนึ่งและมามีค่าเพิ่มขึ้น หรือถ้าตัวแปรหนึ่งลดลง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าลดลงด้วย
2. ค่า r เป็นลบ และเข้าใกล้ -1 หมายถึง ตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้าตัวแปรหนึ่งเพิ่มขึ้น อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าลดลง หรือถ้าตัวแปรหนึ่งลดลง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าเพิ่มขึ้น
3. ถ้า r มีค่าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย
4. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

เกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

- 0.81-1.00 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
- 0.61-0.80 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
- 0.41-0.60 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
- 0.21-0.40 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
- 0.01-0.20 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก
- 0.00 ความหมาย ไม่มีความสัมพันธ์เลย

Multiple Regressions

ใช้เมื่อทำการสร้างสมการถดถอย ประกอบไปด้วยตัวแปรทำนายตั้งแต่ 1 ตัวขึ้นไปและตัวแปรเกณฑ์ 1 ตัว โดยตัวแปรทั้งหมดควรจะอยู่ในมาตรวัดระดับ Interval หรือ Ratio Scale ถ้ามีตัวแปรใดอยู่ในมาตรวัดระดับ Nominal คือ Ordinal Scale ควรจะเปลี่ยนให้เป็นตัวแปรดัมมี่ (Dummy Variable)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ผู้บริหารต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเชิงบริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา เป็นการนำสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ใช้ในการหาความสัมพันธ์ของสมรรถนะเชิงบริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติโดยการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) และการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าที่ได้เรียกว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

สรุปผล

1. สมรรถนะเชิงบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบอันดับที่ 1 คือ ด้านการพัฒนาตนเอง รองลงมา คือด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และอันดับสุดท้าย ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

2. ประสิทธิภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน รองลงมาคือด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสมรรถนะเชิงบริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation)

ความสัมพันธ์ของสมรรถนะเชิงบริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครพบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.700 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.701 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัด

กรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.786 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสมรรถนะเชิงบริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ความสัมพันธ์ของสมรรถนะเชิงบริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.913 และสามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมผู้บริหารกับการมุ่งเน้นในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 88.80 ($R^2=0.888$) โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์

$$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3$$

$$\text{Decision} = 1.888 + 0.088X_1 + 0.052X_2 + 0.081X_3$$

$$(4.333) \quad (3.211) \quad (5.111)$$

จากสมการพยากรณ์พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ดีที่สุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมาคือด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพและอันดับสุดท้าย คือ ด้านการพัฒนาตนเอง

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ความสัมพันธ์ของสมรรถนะเชิงบริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง คือ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) ด้านการพัฒนาตนเอง ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร 3) ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครและพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

1. สมรรถนะเชิงบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบอันดับที่ 1 คือ ด้านการพัฒนาตนเอง รองลงมา คือด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และอันดับสุดท้าย ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์พิทักษ์ นามนิตย์ (2564) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของดุสิต ปรีพูล (2561) วิชาชีพครูมีจริยธรรมใน อยู่ใน ระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.09 ด้านการครองตน การครองคนและครองงาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.21 4.05 และ 4.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาโนชญ์ อรรณภทรโฆสิต (2565) สมรรถนะเชิงบริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของครูโรงเรียนเจ็ยไ้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะเชิงบริหารของครูโรงเรียนเจ็ยไ้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบอันดับที่ 1 คือ ด้านการพัฒนาตนเอง รองลงมา คือด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และอันดับสุดท้าย ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

2. ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน รองลงมาคือด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของวราภรณ์ สกุลวิวรรณ (2558) ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี ประสิทธิภาพของ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ การตรวจสอบ ความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง ทุ่มเทเวลาในการทำงาน สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย บรรยากาศของความคาดหวังที่สูง พันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน และมีภาวะผู้นำทางวิชาการและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนิรันดร์ สุโธด (2561) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน (ประเภทสามัญศึกษา) สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลาพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน (ประเภทสามัญศึกษา) สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน (ประเภทสามัญศึกษา) สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากน้อยไปหามาก คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน มีระดับเท่ากัน และด้านที่มีประสิทธิผลต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาโนชญ์ อรรณภทรโฆสิต (2565) สมรรถนะเชิงบริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของครูโรงเรียนเจ็ยไ้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของครูโรงเรียนเจ็ยไ้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนอำเภอโพธาราม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน รองลงมาคือด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มี

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

3. ความสัมพันธ์ของสมรรถนะเชิงบริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครพบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.700 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.701 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.786 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาโนชญ์ อรรทภักตร์โฆสิต (2565) สมรรถนะเชิงบริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของครูโรงเรียนเจ็ยไ้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเชิงบริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของครูโรงเรียนเจ็ยไ้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี พบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ สมรรถนะเชิงบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผล ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผล ในระดับสูง รองลงมาคือการพัฒนาตนเอง เท่ากับด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผล ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย
 - 1.1 เพิ่มการอบรมและจัดกิจกรรมด้านด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - 1.2 ควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หรือการเข้าร่วมกิจกรรมด้านสังคมศาสนาและวัฒนธรรม
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดอื่นๆ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับใช้ในการพัฒนาการศึกษาต่อไป
 - 2.2 ควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนอื่นที่มีขนาดใหญ่ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับใช้ในการพัฒนาการศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- ดุสิต ปริพุณ. (2561). การพัฒนาจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. (หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา บัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นิรันดร์ สุธิด. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพ ของโรงเรียนเอกชน (ประเภทสามัญศึกษา) สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด สงขลา. (หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ในตะวัน กำหอม. (2559). การวิจัยทางการศึกษา. เล่ม 2. วิทยาลัยทองสุข. กรุงเทพฯ
- เบญจพร ไชยภูหา. (2563). คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ องค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของครูโรงเรียนนันทบุรีพิทยาคม. (หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). วิทยาลัยทองสุข.
- ปิยวัช สีกันทา, ในตะวัน กำหอม และสมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2565). ประสิทธิภาพการบริหารงานที่ส่งผลต่อ งานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของบุคลากรโรงเรียนวัดศรีราษฎร์ (เอนกนาคราษฎร์บำรุง) อำเภอ บางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี. วารสารวิชาการรัตนบุศย์. 4(1), 22-35.
- พงษ์พิทักษ์ นามนิตย์. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- มานิชญ์ อรรถภัทรโฆสิต. (2565). สมรรถนะเชิงบริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของครูโรงเรียน เจียไ้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี. วารสารวิชาการรัตนบุศย์, 4(3), 205-219.
- วราภรณ์ สกุลวิวรรณ. (2558). ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (หลักสูตรปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต วิทยาลัย). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์และคณะ. (2556). ข้อเสนอเพื่อการปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อสร้าง ความ รั บ ผิ ด ช อ บ (accountability). คั น เมี อ มี น ำ ค ม 10, 2556, จ ำ ก [http://tdri.or.th/priorityresearch/ educational-reform-accountability](http://tdri.or.th/priorityresearch/educational-reform-accountability)
- สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2560). รายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2560 โรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2560). รายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2560 โรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี

สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน. (2563). *สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพ

การขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม

นพภัทร จันทนะ^{1*} และศักดา ศิลปภักดิ์²

^{1*}นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการภาครัฐ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

²อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการภาครัฐ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

GUIDELINES FOR DEVELOPING PERSONNEL COMPETENCE BASED ON GOOD ORGANIZATIONAL PRINCIPLES. CASE STUDY: LAND TRANSPORT SAFETY OFFICE, DEPARTMENT OF LAND TRANSPORT, MINISTRY OF TRANSPORT

Noppapat Chantana^{1*} and Sakda Silapapisan²

^{1*}Master's degree student in Public Administration, Siam Technology College, Thailand

²Advisor, Master of Public Administration Program, Public Management Major, Siam Technology College, Thailand

*Corresponding author e-mail: noppapat.c@gmail.com

วันที่รับบทความ 2 ธันวาคม 2568 วันที่แก้ไขบทความ 17 ธันวาคม 2568 วันที่ตอบรับบทความ 19 ธันวาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดีกรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบกกรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม และ 2) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดีกรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบกกรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งพบว่ามีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานในสำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบกกรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม จำนวน 78 คน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบด้วย t-test และการทดสอบ One – Way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลิกประจำตัวบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ทักษะ อยู่ในระดับมากที่สุด ทศนคติค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด และต่ำที่สุด คือ แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ และ 2) สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม ควรครอบคลุมทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในด้านความปลอดภัยทางถนน มุ่งเน้นให้บุคลากรมีความเข้าใจที่ลึกซึ้ง ส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มุ่งเน้นให้บุคลากรมีลักษณะนิสัยและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และตระหนักถึงความสำคัญองงาน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพตามหลักองค์การที่ดี (Good Governance) ได้

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา สมรรถนะของบุคลากร กรมการขนส่งทางบก

Abstract

This research aimed to 1) study the level of personnel competency according to good organizational principles, a case study: the Land Transport Safety Office, the Department of Land Transport, the Ministry of Transport, and 2) to suggest guidelines for developing personnel competency according to good organizational principles, a case study: the Land Transport Safety Office, the Department of Land Transport, the Ministry of Transport. The research instrument was a questionnaire with a reliability value of 0.97. The population used in this study was 78 government officials working at the Land Transport Safety Office, the Department of Land Transport, the Ministry of Transport. The statistics used for analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-Way ANOVA.

The research results found that 1) overall performance was at the highest level. When considering each aspect, the highest average score was Personality, followed by Skills, at the highest level. Attitudes, Values, and Perceptions of Self-Image were at the highest level. Knowledge was at the highest level. Finally, Internal Motivation or Drive was at the lowest level, respectively. 2) The Office of Land Transport Safety, Department of Land Transport, Ministry of Transport, should cover the skills necessary for road safety work. Focus on building a deep understanding among personnel, fostering positive work attitudes, and fostering personnel with personality traits and characteristics appropriate to their roles and responsibilities, as well as an awareness of the importance of their work. This will enable the organization to develop efficiency in accordance with the principles of Good Governance.

Keywords: Development guidelines, personnel competence, Department of Land Transport

บทนำ

การพัฒนาองค์กรให้มีความสามารถในการแข่งขันและสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับ “สมรรถนะของบุคลากร” ซึ่งหมายถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรที่ประสบความสำเร็จในระยะยาวล้วนมีการวางระบบพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานและสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น (จุฑามาศ เจริญสุข, 2563; เชมจิรา ทองอร่าม, 2560)

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาครัฐที่ต้องทำหน้าที่บริการสาธารณะ การยกระดับประสิทธิภาพของบุคลากรจึงเป็นภารกิจสำคัญ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน และตอบสนองต่อเป้าหมายของการเป็นองค์กรที่มี

ธรรมาภิบาล โปร่งใส และมีคุณภาพ การบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) จึงเป็นแนวคิดหลักที่หน่วยงานภาครัฐควรนำมาใช้ในการบริหารงาน โดยต้องครอบคลุมทั้งด้านการบริหารจัดการองค์กร ความรับผิดชอบต่อสังคม การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการมีระบบตรวจสอบประเมินผลที่ชัดเจน

สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม เป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบด้านการส่งเสริมความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการขนส่งทางบก ซึ่งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับประชาชนผู้ใช้บริการจำนวนมาก จำเป็นต้องดำเนินการภายใต้กรอบของกฎหมาย ความปลอดภัย และความคาดหวังของสังคม ปัจจุบันสำนักฯ ได้ตั้งเป้าหมายการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) ซึ่งต้องอาศัยทั้งการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร พัฒนาเทคโนโลยี และที่สำคัญคือ การพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการทำงานที่หลากหลาย ยืดหยุ่น และสามารถคิดเชิงนวัตกรรมได้

นอกจากการเสริมสร้างทักษะเชิงวิชาชีพแล้ว การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม (Innovation Culture) ภายในองค์กรก็เป็นอีกปัจจัยสำคัญในการผลักดันองค์กรไปสู่ความยั่งยืน การที่บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวก กล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงานได้ จะช่วยให้หน่วยงานมีความสามารถในการตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที และมีประสิทธิภาพ (นุสดี คณีกุล, 2560)

ยิ่งไปกว่านั้น กรมการขนส่งทางบกในฐานะหน่วยงานที่ดูแลระบบขนส่งทางบกของประเทศ ได้กำหนดนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม ด้านผู้รับบริการ ด้านองค์กร และด้านผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นกรอบในการส่งเสริมคุณธรรม ความโปร่งใส และประสิทธิภาพของการบริหารราชการ โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจจากประชาชน และหลีกเลี่ยงการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบในกระบวนการให้บริการภาครัฐ (กระทรวงคมนาคม, 2554)

จากปัจจัยทั้งหมดนี้ ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความจำเป็นในการศึกษารูปแบบและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรภายใต้กรอบแนวคิดองค์การที่ดี โดยมุ่งหวังว่าผลจากการศึกษาจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่การเป็น “องค์กรนวัตกรรม” ที่มีสมรรถนะสูง และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดีกรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบกกรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดีกรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบกกรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานในสำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบกกรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม จำนวน 78 คน (สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบกกรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม, 2567) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากรจริงทั้งหมด

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดีกรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบกกรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคมในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยศึกษาถึงสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ทักษะค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-concept) บุคลิกประจำตัวบุคคล (Trait) และ แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดีกรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบกกรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากรผู้วิจัยจึงได้สรุปว่า สมรรถนะของบุคลากร หมายถึง ความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคลซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกว่าเดิม ผลักดันให้บุคลากรกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และเมื่อประสบความสำเร็จ ก็จะเกิดความภาคภูมิใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ให้องค์การหรือหน่วยงานประสบความสำเร็จต่อไป ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาสมรรถนะสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ McClelland (1973) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ 1. ทักษะ (Skill) 2. ความรู้ (Knowledge) 3. ทักษะค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-concept) 4. บุคลิกประจำตัวบุคคล (Trait) และ 5. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบกกรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบกกรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม จำนวนทั้งสิ้น 78 คน (สำนักสวัสดิภาพฯ, 2567) โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ชนิดปลายปิด (Close-end Questionnaire) จำนวน 78 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ เช่น เพศ อายุ การศึกษา ฯลฯ (7 ข้อ)

ส่วนที่ 2 สมรรถนะในการปฏิบัติงาน (Skill, Knowledge, Self-concept, Trait, Motive) ใช้รูปแบบมาตราส่วนลิเคิร์ท 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 คำถามปลายเปิด เพื่อให้ข้อเสนอแนะทางการพัฒนาสมรรถนะ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้มีกระบวนการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบคุณภาพเครื่องมือนี้ โดยผู้วิจัยได้ใช้การทดสอบเพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา (Validity) ของแบบสอบถาม และได้ให้ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ร่วมตรวจสอบเพื่อหาความสอดคล้องของข้อคำถามกับงานวิจัย เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สามารถเก็บข้อมูลได้อย่างถูกต้องในการศึกษา งานวิจัยนี้ วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-objective Congruence: IOC) ซึ่งมีเกณฑ์ในการ พิจารณาค่า IOC คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 – 1.0 ถือว่าเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้ แต่สำหรับข้อ คำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดออก (Rovinelli & Hambleton, 1997) และขอ คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาในการแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้อ่านแล้วมีความเข้าใจง่ายและชัดเจนตรงตามความ มุ่งหมายของการวิจัย ซึ่งพบว่าค่า IOC ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67. ถึง 1.00. ซึ่ง ถือว่าค่าผ่านเกณฑ์

2. การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้สมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูล จำนวน 30 ชุด จากประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแล้วนำข้อมูลที่ได้นั้นมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง โดยใช้วิธีการวัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) ซึ่ง พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561) สำหรับการวัดค่าความเชื่อมั่นของข้อมูลที่อยู่ในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) และการ พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ควรมีค่ามากกว่า 0.70 ซึ่งเป็นการบ่งชี้ว่ามีความสอดคล้องภายในระหว่างข้อ คำถามในแต่ละด้าน โดยพบว่ามีค่าเท่ากับ 0.97 ซึ่งผ่านเกณฑ์ 0.70

การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด คือ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ ปฏิบัติงานในสำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบกกรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม จำนวน 78 ราย โดยใช้แบบสอบถาม

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ด้วยการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือวารสารเอกสารสิ่งพิมพ์หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องและผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้จัดทำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนลงพื้นที่ข้อมูลวิจัย
2. คณะผู้ทำวิจัยได้ลงพื้นที่เก็บข้อมูลด้วยตนเอง
3. นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยการนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลข (Code) แล้วบันทึกลงในโปรแกรมเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย แบ่งได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าสถิติซึ่งประกอบด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบไปด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับตัวเลือกของ ลิเคิร์ต (Likert อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนและระดับความสำคัญแต่ละตัวเลือก โดยมีระดับสมรรถนะทั้งหมด 5 ระดับ

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ที่ต่างกัน มีผลต่อสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบกกรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคมแตกต่างกัน โดยทำการทดสอบด้วย Independent Sample t-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มี 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกัน ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และทำการทดสอบ One – Way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธี LSD เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ทักษะ ความรู้ ทัศนคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง บุคลิกประจำตัวบุคคล และแรงจูงใจหรือแรงขับ

ภายใน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งได้นำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมกับสรุปคำบรรยาย แสดงผลดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	ความหมาย	อันดับ
1. ทักษะ	4.33	0.581	มากที่สุด	2
2. ความรู้	4.26	0.673	มากที่สุด	4
3. ทักษะการตัดสินใจและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง	4.32	0.684	มากที่สุด	3
4. บุคลิกประจำตัวบุคคล	4.34	0.640	มากที่สุด	1
5. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน	4.21	0.689	มากที่สุด	5
รวม	4.29	0.596	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.596$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลิกประจำตัวบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.34$, $\sigma = 0.640$) รองลงมา คือ ทักษะ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.581$) ทักษะการตัดสินใจและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.32$, S.D. = 0.684) ความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.673$) และต่ำที่สุด คือ แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.689$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม จำแนกตามเพศ

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		t	P
	μ	σ	μ	σ		
1. ทักษะ	4.30	0.516	4.36	0.633	-0.494	0.623
2. ความรู้	4.26	0.594	4.27	0.739	-0.015	0.988
3. ทักษะการตัดสินใจและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง	4.25	0.683	4.38	0.687	-0.833	0.407
4. บุคลิกประจำตัวบุคคล	4.24	0.686	4.42	0.597	-1.230	0.223
5. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน	4.17	0.614	4.24	0.750	-0.417	0.678
รวม	4.24	0.550	4.33	0.635	-0.649	0.518

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม จำแนกตามเพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม จำแนกตามอายุ

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	ms	F	P
1. ทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	0.717	3	0.239	0.700	0.555
	ภายในกลุ่ม	25.256	74	0.341		
	รวม	25.973	77			
2. ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.806	3	0.269	0.583	0.628
	ภายในกลุ่ม	34.113	74	0.461		
	รวม	34.919	77			
3. ทักษะคิดคำนวณและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.749	3	0.250	0.524	0.020*
	ภายในกลุ่ม	35.270	74	0.477		
	รวม	36.018	77			
4. บุคลิกประจำตัวบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.656	3	0.219	0.524	0.018*
	ภายในกลุ่ม	30.889	74	0.417		
	รวม	31.545	77			
5. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน	ระหว่างกลุ่ม	1.145	3	0.382	0.799	0.499
	ภายในกลุ่ม	35.370	74	0.478		
	รวม	36.515	77			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.686	3	0.229	0.634	0.023*
	ภายในกลุ่ม	26.670	74	0.360		
	รวม	27.356	77			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม จำแนกตามอายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทาง

บก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม ด้านทัศนคติค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง และด้านบุคลิกประจำตัวบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	ms	F	P
1. ทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	0.310	2	0.155	0.454	0.637
	ภายในกลุ่ม	25.663	75	0.342		
	รวม	25.973	77			
2. ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	3.046	2	1.523	3.583	0.033*
	ภายในกลุ่ม	31.874	75	0.425		
	รวม	34.919	77			
3. ทัศนคติค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2.675	2	1.338	3.009	0.055
	ภายในกลุ่ม	33.343	75	0.445		
	รวม	36.018	77			
4. บุคลิกประจำตัวบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.869	2	0.934	2.361	0.101
	ภายในกลุ่ม	29.676	75	0.396		
	รวม	31.545	77			
5. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน	ระหว่างกลุ่ม	4.518	2	2.259	5.294	0.007*
	ภายในกลุ่ม	31.998	75	0.427		
	รวม	36.515	77			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.165	2	1.082	3.223	0.045*
	ภายในกลุ่ม	25.191	75	0.336		
	รวม	27.356	77			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม ด้านความรู้ และด้านแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระดับการศึกษา

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	ms	F	P
1. ทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	0.144	2	0.072	0.209	0.015*
	ภายในกลุ่ม	25.829	75	0.344		
	รวม	25.973	77			
2. ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.124	2	1.062	2.429	0.095
	ภายในกลุ่ม	32.795	75	0.437		
	รวม	34.919	77			
3. ทศนคติค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2.602	2	1.301	2.920	0.060
	ภายในกลุ่ม	33.416	75	0.446		
	รวม	36.018	77			
4. บุคลิกประจำตัวบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.972	2	0.486	1.192	0.309
	ภายในกลุ่ม	30.573	75	0.408		
	รวม	31.545	77			
5. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน	ระหว่างกลุ่ม	1.231	2	0.616	1.308	0.276
	ภายในกลุ่ม	35.284	75	0.470		
	รวม	36.515	77			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.058	2	0.529	1.509	0.004*
	ภายในกลุ่ม	26.297	75	0.351		
	รวม	27.356	77			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่ง

ทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม ด้านทักษะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม จำแนกตามตำแหน่ง

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	ms	F	P
1. ทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	0.357	2	0.178	0.522	0.595
	ภายในกลุ่ม	25.617	75	0.342		
	รวม	25.973	77			
2. ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.008	2	0.004	0.009	0.991
	ภายในกลุ่ม	34.911	75	0.465		
	รวม	34.919	77			
3. ทักษะคิดคำนวณและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.466	2	0.233	0.491	0.014*
	ภายในกลุ่ม	35.553	75	0.474		
	รวม	36.018	77			
4. บุคลิกประจำตัวบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.181	2	0.091	0.217	0.806
	ภายในกลุ่ม	31.363	75	0.418		
	รวม	31.545	77			
5. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน	ระหว่างกลุ่ม	1.132	2	0.566	1.200	0.307
	ภายในกลุ่ม	35.383	75	0.472		
	รวม	36.515	77			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.221	2	0.110	0.305	0.010*
	ภายในกลุ่ม	27.135	75	0.362		
	รวม	27.356	77			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ตำแหน่งที่

แตกต่างกัน มีสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม ด้านทัศนคติค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	ms	F	P
1. ทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	0.280	3	0.093	0.268	0.848
	ภายในกลุ่ม	25.694	74	0.347		
	รวม	25.973	77			
2. ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.295	3	0.432	0.950	0.012*
	ภายในกลุ่ม	33.625	74	0.454		
	รวม	34.919	77			
3. ทัศนคติค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2.283	3	0.761	1.669	0.181
	ภายในกลุ่ม	33.735	74	0.456		
	รวม	36.018	77			
4. บุคลิกประจำตัวบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.733	3	0.578	1.434	0.240
	ภายในกลุ่ม	29.811	74	0.403		
	รวม	31.545	77			
5. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน	ระหว่างกลุ่ม	1.636	3	0.545	1.157	0.332
	ภายในกลุ่ม	34.879	74	0.471		
	รวม	36.515	77			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.210	3	0.403	1.141	0.041*
	ภายในกลุ่ม	26.146	74	0.353		
	รวม	27.356	77			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน มีสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน มีสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม ด้านความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	ms	F	P
1. ทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	0.294	3	0.098	0.282	0.838
	ภายในกลุ่ม	25.679	74	0.347		
	รวม	25.973	77			
2. ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.599	3	0.533	1.184	0.322
	ภายในกลุ่ม	33.320	74	0.450		
	รวม	34.919	77			
3. ทักษะคิดคำนึงและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.277	3	0.426	0.906	0.012*
	ภายในกลุ่ม	34.742	74	0.469		
	รวม	36.018	77			
4. บุคลิกประจำตัวบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.843	3	0.281	0.678	0.568
	ภายในกลุ่ม	30.701	74	0.415		
	รวม	31.545	77			
5. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน	ระหว่างกลุ่ม	1.757	3	0.586	1.247	0.299
	ภายในกลุ่ม	34.758	74	0.470		
	รวม	36.515	77			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.921	3	0.307	0.860	0.004*
	ภายในกลุ่ม	26.434	74	0.357		
	รวม	27.356	77			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม ด้านทัศนคติค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Least Significant Difference (LSD) ดังตารางที่ 4.33 – 4.34

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ข้อเสนอแนะและสามารถสรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม ในแต่ละประเด็นดังนี้

1) ทักษะ (Skill)

สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม ควรครอบคลุมทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในด้านความปลอดภัยทางถนน การบริหารจัดการขนส่ง และการให้บริการประชาชน โดยเน้นทักษะเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิภาพการขนส่ง เช่น ทักษะด้านกฎหมายและมาตรฐานความปลอดภัย ทักษะด้านการตรวจสอบและบังคับใช้กฎหมาย ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในระบบขนส่ง อีกทั้งควรมีการอบรมและฝึกอบรม จัดหลักสูตรฝึกอบรมด้านเทคนิคและทักษะที่จำเป็น การศึกษาดูงาน เรียนรู้จากองค์กรที่มีมาตรฐานด้านความปลอดภัยสูง การพัฒนาผ่านระบบดิจิทัล เช่น คอร์สออนไลน์เกี่ยวกับเทคโนโลยีการขนส่ง และการส่งเสริมการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิต เช่น การให้ทุนศึกษาต่อหรืออบรมขั้นสูง เพื่อที่จะสามารถพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพตามหลักองค์การที่ดี (Good Governance) ได้

2) ความรู้ (Knowledge)

สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม ควรมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความเข้าใจที่ลึกซึ้งในเรื่อง กฎหมายพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติการขนส่งทางบก พ.ศ. 2522 และกฎหมายจราจรทางบก มาตรฐานด้านความปลอดภัย เช่น มาตรฐานของกรมการขนส่งทางบก เกี่ยวกับสภาพรถ การตรวจสภาพรถ และข้อกำหนดด้านความปลอดภัยของผู้ขับขี่ และแนวปฏิบัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น มาตรฐานของกรมทางหลวง กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และองค์การอนามัยโลก (WHO) เกี่ยวกับความปลอดภัยทางถนน มาตรฐานความปลอดภัย ระบบตรวจสอบและติดตาม

ยานพาหนะ (GPS Tracking, Telematics) เพื่อควบคุมความปลอดภัยและประสิทธิภาพของการขนส่ง เทคโนโลยีการขนส่ง แนวทางการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ (Smart City & Sustainable Transport) และการออกแบบระบบขนส่งที่ยั่งยืน และการบริหารจัดการงานตามหลัก 5S และ Kaizen เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและลดความผิดพลาด เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับหลักการของ องค์การที่ดี (Good Governance)

3) ทักษะค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-concept)

สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม ควรมุ่งเน้นให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มุ่งเน้นความปลอดภัยเป็นหัวใจหลัก ความเป็นมืออาชีพและจรรยาบรรณในการทำงาน มีค่านิยมที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และมีมุมมองที่ดีต่อบทบาทของตนเองในการส่งเสริมปลูกฝังให้บุคลากรตระหนักถึงผลกระทบของงานต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกรับผิดชอบขององค์กรและร่วมกันพัฒนาให้ดีขึ้น ความปลอดภัยทางถนน และการให้บริการประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

4) บุคลิกประจำตัวบุคคล (Trait)

สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม ควรมุ่งเน้นให้บุคลากรมีลักษณะนิสัยและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ ในการดูแลความปลอดภัยทางถนนและการให้บริการประชาชน ปฏิบัติหน้าที่อย่าง โปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต และปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร รับผิดชอบต่อผลของการทำงานและกล้าตัดสินใจโดยยึดหลัก กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตรวจสอบข้อมูลและมาตรฐานด้านความปลอดภัยอย่างละเอียด เพื่อลดความผิดพลาด มีความ เป็นมิตร ในการให้บริการประชาชน สื่อสารอย่างสุภาพและเข้าใจปัญหาของผู้รับบริการ ตรงต่อเวลา มีวินัย และเคารพกฎระเบียบขององค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ มีจิตบริการ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมความปลอดภัยทางถนน ตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

5) แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive)

สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม ควรมุ่งเน้นให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของงาน ตระหนักถึงบทบาทสำคัญของตนเองในการ ดูแลความปลอดภัยทางถนน และการให้บริการที่เป็นธรรม ต้องรู้สึกได้ว่า ตนเองมีโอกาสเติบโตในสายงานและสามารถพัฒนาศักยภาพได้ มีความภาคภูมิใจในบทบาทของตนเอง และได้รับแรงเสริมที่ช่วยผลักดันให้ทำงานด้วยความตั้งใจและความมุ่งมั่น เช่น ได้รับ ค่าตอบแทน โบนัส และสวัสดิการที่เพียงพอ เพื่อสร้างความมั่นคงและกระตุ้นการทำงาน อีกทั้งองค์กรต้องมี บรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน การทำงานเป็นทีม และความร่วมมือที่ดี

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1) สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกรมการขนส่งทางบกมีการจัดอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นประจำ ทั้งด้านกฎหมายการขนส่ง ความปลอดภัยทางถนน และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญสูง มีการใช้ เทคโนโลยีและระบบดิจิทัล ในการตรวจสอบความปลอดภัยและบริหารจัดการข้อมูล ทำให้บุคลากรต้องมีทักษะการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ในการตรวจสอบและกำกับดูแลความปลอดภัยของการขนส่งมาเป็นเวลานาน ทำให้สามารถ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี และมีความชำนาญในการตรวจสอบมาตรฐานความปลอดภัยของพาหนะและผู้ขับขี่ มีการทำงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆ เช่น ตำรวจทางหลวง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และภาคเอกชน ทำให้บุคลากรมีโอกาสดูแลเปลี่ยนแปลงองค์ความรู้และเพิ่มพูนทักษะ ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1973) กล่าวว่า ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติจนชำนาญ เป็นสิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะที่เกิดขึ้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะการทำอาหาร ทักษะการพูด เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริวดี ชูเชิด (2565) ทำการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

2) สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกรมการขนส่งทางบกมี หลักสูตรฝึกอบรม ที่ครอบคลุมทั้งด้านกฎหมายขนส่ง ความปลอดภัยทางถนน วิศวกรรมยานยนต์ และการบริหารจัดการขนส่ง ทำให้บุคลากรได้รับความรู้ที่ทันสมัยและสอดคล้องกับมาตรฐานระดับสากล บุคลากรต้องมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับ พระราชบัญญัติการขนส่งทางบก และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมาตรฐานด้านความปลอดภัยของยานพาหนะ และข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการขนส่ง มีความรู้ในการใช้ ระบบตรวจสอบความปลอดภัยของยานพาหนะ ระบบ GPS ระบบตรวจจับความเร็ว และเทคโนโลยี AI ที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยทางถนน มีโอกาสเรียนรู้จาก กรณีศึกษาจริง และการทำงานภาคสนาม เช่น การตรวจสอบความปลอดภัยของรถโดยสารและรถบรรทุก การประเมินอุบัติเหตุ และการตรวจสอบมาตรฐานของสถานตรวจสภาพรถ (ตรอ.) ส่งผลให้สามารถดำเนินงานด้านความปลอดภัยทางถนนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1973) กล่าวว่า ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้เฉพาะด้านของบุคคลเป็นความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ ความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการบริหารการศึกษา เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐพล เอี่ยมสวัสดิ์ (2564) ทำการศึกษากุญแจการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามตำแหน่งงาน : กรณีศึกษา บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะบุคลากรตามตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

3) สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรของสำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบกมี จิตสำนึกในการทำงานเพื่อสังคม ตระหนักถึงบทบาทในการลดอุบัติเหตุทางถนนและสร้างความปลอดภัยให้แก่ประชาชน ทำ

ให้เกิดความภูมิใจในหน้าที่และมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อีกทั้งกรรมการขนส่งทางบกมีค่านิยมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความ ซื่อสัตย์ โปร่งใส และมุ่งมั่นประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ สิ่งนี้ช่วยให้เจ้าหน้าที่ที่มีความมั่นใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ได้รับความเชื่อถือจากสังคม และเป็นหน่วยงานสำคัญที่ดูแลมาตรฐานความปลอดภัยของระบบขนส่งทางบก การมีส่วนร่วมในการกำกับดูแลที่มีคุณภาพ ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในบทบาทของตนเอง ปลุกฝังวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นคุณธรรม ความเป็นมืออาชีพ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและองค์กร ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ที่มีความมั่นใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1973) กล่าวว่า ทัศนคติก่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-concept) หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เช่น คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self - Confident) จะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงรัตน์ ธรรมสโรช (2564) ทำการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติก่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด

4) สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกประจำตัวบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรของสำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบกมักมีการแต่งกายที่เป็นระเบียบเรียบร้อยและเหมาะสมตามมาตรฐานของหน่วยงาน เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและความน่าเชื่อถือให้กับองค์กร การพูดจาและการสื่อสารก็ถูกฝึกฝนให้สุภาพและมีอาชีพ ทำให้บุคลากรเป็นที่นับถือในด้านความเป็นระเบียบและมีความสามารถในการสื่อสารอย่างชัดเจน มีความมั่นใจในตนเอง และมองตนเองในแง่บวก เป็นผลมาจากการฝึกอบรมและการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งทำให้พวกเขามีความภาคภูมิใจในบทบาทของตนเองและสามารถเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการฝึกฝนในการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม ทั้งในส่วนของการปฏิบัติหน้าที่และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้มีบุคลิกที่เอื้อเฟื้อและพร้อมช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และมี ทัศนคติที่ดีในการให้บริการประชาชน ด้วยความสุภาพและใจเย็น แม้จะต้องรับมือกับสถานการณ์ที่ท้าทาย เช่น การอธิบายขั้นตอนต่างๆ หรือการให้คำแนะนำในเรื่องที่ซับซ้อน สอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1973) กล่าวว่า บุคลิกประจำตัวบุคคล (Trait) หมายถึง สิ่งที่อยู่ติดกับบุคคลผู้นั้น เช่น เป็นคนที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้มีคุณลักษณะเป็นผู้นำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมวุฒิ แยมประโคน (2563) ทำการศึกษาปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากร บริษัท มหาจักร แอร์ คอนดิชั่นเนอร์ส จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะของบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด

5) สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านแรงจูงใจหรือแรงขับเคลื่อน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในสำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบกมี แรงจูงใจภายในที่มาจากการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เช่น การลดอุบัติเหตุและสร้างความปลอดภัยให้กับประชาชน การเห็นคุณค่าของงานและผลกระทบที่ดีต่อสังคมทำให้บุคลากรมีแรงขับเคลื่อนในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายนี้ ได้รับ โอกาสในการพัฒนาและเรียนรู้ ผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะต่างๆ ซึ่งช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ดีขึ้น เพราะพวกเขารู้สึกว่ามีโอกาสเติบโตและพัฒนานตนเองในองค์กร ซึ่งทำให้บุคลากรรู้สึกตื่นเต้นและมีแรงขับเคลื่อน

ทำงาน เนื่องจากงานเหล่านี้ต้องการการวิเคราะห์และการตัดสินใจที่รอบคอบ สอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1973) กล่าวว่า แรงจูงใจหรือแรงขับเคลื่อน (Motive) หมายถึง สิ่งที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมาย เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จ (Achievement Orientation) จะพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรทา มั่งคามี (2562) ทำการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ภายใต้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

- 1) ด้านทักษะ ทางหน่วยงานควรมีการพัฒนาทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมพื้นฐานในการปฏิบัติงานได้ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้
- 2) ด้านความรู้ ทางหน่วยงานควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ บูรณาการในการปฏิบัติงานของตนเองได้ สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานราชการได้ และมีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่มีลักษณะเป็นสหกิจวิทยาการ และสามารถนำไปปรับใช้อย่างกว้างขวางได้
- 3) ด้านทัศนคติค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง ทางหน่วยงานควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และต่อเพื่อนร่วมงานทั้งภายใน และภายนอกองค์กรได้ เป็นอย่างดี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของสถานที่ปฏิบัติงาน
- 4) ด้านบุคลิกประจำตัวบุคคล ทางหน่วยงานควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างสูง ไม่เปิดเผยความลับของทางราชการ และปกปิดข้อมูลส่วนบุคคล อันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความลับของหน่วยงาน
- 5) ด้านแรงจูงใจหรือแรงขับเคลื่อน ทางหน่วยงานควรมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับตนเองและเพื่อนร่วมได้อยู่เสมอ มีความตั้งใจการปฏิบัติงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงานได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างของแต่ละปัจจัยว่ามีผลต่อสมรรถนะบุคลากรตามหลักองค์การที่ดี กรณีศึกษา: สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม หรือไม่

2) ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการขยายขอบเขตของประชากร เพื่อศึกษากลุ่มประชากรที่หลากหลาย และสามารถเปรียบเทียบความสัมพันธ์และความแตกต่างแต่ละพื้นที่ได้

3) การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ฉะนั้นในการศึกษางานวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ เพื่อให้ได้รับข้อมูลเชิงลึกและความหลากหลายของข้อมูล

เอกสารอ้างอิง

เข็มจิรา ทองอร่าม. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติกในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.

จันทร์ทา มั่งค้ำมี. (2562). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ภายใต้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จิราพร พิมสาร. (2561). สมรรถนะหลักในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

จุฑามาศ เจริญสุข. (2563). สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรังสิต.

เฉลิมวุฒิ แยมประโคน. (2563). ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากร บริษัท มหาจักร แอร์คอนดิชันเนอร์ส จำกัด (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ไชยดี ยะยือริ. (2562). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ณัฐดาวรรณ มณีวร. (2561). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานเทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

ดวงรัตน์ ธรรมสโรช. (2564). การพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี. วารสารรัชต์ภาคย์, 15(43), 326-338.

ต่วนนุรีชนัน สุริยะ, บุญิกา จันท์เกตุ, กันต์ธมน สุขกระจำง, & ธนะรัตน์ รัตนกุล. (2558). การศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายกองการศึกษา กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหมาก จังหวัดพัทลุง. ใน การประชุมมหาดไทยวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 6 (หน้า 1319-1325).

ธัญรดี หิรัญกิตติกร. (2564). การศึกษาความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยรังสิต.

- นุสดี คณีกุล. (2560). นวัตกรรมกับองค์กร. นิตยสาร TMA, ปีที่ 7 ฉบับที่ 25 เมษายน-มิถุนายน 2560.
- ปิยะดา พิศาลบุตร. (2559). แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรด้านการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์. Veridian E-Journal, Silpakorn University, 9(1), 1315-1326.
- ปณญาดา สุวรรณมณี. (2558). สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- พิชชาภา ตันเทียม. (2563). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษา การประปานครหลวง (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารเทคโนโลยี). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภัทรพล อังคนานุวัฒน์. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัท ทีสโก้ไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

IMPLEMENTATION OF REPUBLIC ACT 9184 (GOVERNMENT PROCUREMENT REFORM ACT): PROCUREMENT OF GOODS, INFRASTRUCTURE PROJECTS, AND CONSULTING SERVICES IN A PHILIPPINE PUBLIC TERTIARY HOSPITAL

Jeremiah V. Pacer

College of Arts and Sciences, Rizal Technological University, Philippines

Corresponding author e-mail: jvpacer@rtu.edu.ph

<i>Received</i>	<i>27 June 2025</i>	<i>Revised</i>	<i>31 August 2025</i>	<i>Accepted</i>	<i>8 September 2025</i>
-----------------	---------------------	----------------	-----------------------	-----------------	-------------------------

Abstract

This study assesses the implementation of Republic Act 9184, also known as the Government Procurement Reform Act, with a focus on the procurement of goods, infrastructure projects, and consulting services in a selected Department of Health (DOH) operated hospital in the Philippines. The research employs a quantitative descriptive-comparative design and gathers data from 100 purposively selected stakeholders, including BAC members, TWG members, the BAC Secretariat, end-users, and suppliers/contractors. Key aspects of the procurement process—such as advertisement, pre-bid conferences, bid submission, bid evaluation, post-qualification, and notice of award—are evaluated based on stakeholder perceptions. Results indicate that the procurement procedures are strictly enforced across all assessed dimensions. Further, statistical analysis reveals no significant differences in stakeholder assessments when grouped by age, stakeholder status, or years of service. The findings unfold a high level of compliance with RA 9184 in the studied institution, implying an effective implementation of transparent and accountable procurement practices. Recommendations include incorporating qualitative methods in future research to deepen insights into procurement challenges and perceptions.

Keywords: Government Procurement, Practices in Governmental Organizations, Public Hospital

Introduction

The Government Procurement Reform Act (RA 9184) is a pivotal legislation in the Philippines overseeing public procurement, aiming for transparency and accountability. However, implementation challenges persist, notably in transparency, where unclear guidelines and inconsistent practices hinder monitoring and fairness (GPPB-TSO Presents its Proposed Amendments to RA No. 9184, 2023). Moreover, inadequate disclosure during bidding processes can skew the playing field for bidders, necessitating timely and complete dissemination of bid-related information (Magtalas et al., 2019).

Furthermore, loopholes in bid evaluation procedures and conflicts of interest among procurement officials pose significant threats to transparency and fairness. Clear guidelines, standardized criteria, and conflict management mechanisms are vital to mitigate these risks. Additionally, capacity-building initiatives are crucial for enhancing the competency of procurement practitioners and ensuring effective implementation of RA 9184 (GPPB-TSO Presents its Proposed Amendments to RA No. 9184, 2023).

In the pursuit of transparency, efficiency, and accountability in government procurement, strict implementation with Republic Act 9184, also known as the Government Procurement Reform Act, is ensured in a Selected Level III Department of Health Hospital. This landmark legislation, enacted to promote fair and competitive bidding processes, is regarded as fundamental in the efforts to procure goods, infrastructure projects, and consulting services that are essential to the mission of providing world-class mental health care and support to the Filipino people.

The Government Procurement Reform Act, which came into effect in 2003, represents a significant step towards fostering integrity and credibility in public procurement. A standardized approach to procurement across all government agencies is mandated by it, with emphasis on principles such as transparency, competition, and the efficient use of public funds. In a Selected Level III Department of Health Hospital, recognition is given to the paramount importance of adhering to this legislation in procurement activities. Understanding that the successful implementation of Republic Act 9184 is only a legal obligation but also a moral commitment to ensuring that the resources entrusted are utilized effectively and responsibly.

In this context, dedication to upholding the principles of RA 9184 in the procurement of goods, infrastructure projects, and consulting services is presented with pleasure. Through this commitment, enhancement of the quality and accessibility of mental health services is

aimed for while the highest standards of accountability and transparency are maintained. In the subsequent sections of this document, a comprehensive overview of procurement processes, guidelines, and practices that align with the provisions of Republic Act 9184 will be provided.

Continued support and trust in a Selected Level III Department of Health Hospital are sincerely appreciated as excellence in the field of mental health is strived for and diligent implementation with Republic Act 9184 is maintained. Together, a lasting impact on the lives of those served can be made. As such, this study underscores the significance of aligning procurement practices with the ideals set out by the Republic Act 9184, not only as a means to ensure implementation but also as a pivotal instrument in driving the growth and efficiency of hospital development, ultimately contributing to the enhancement of public services and the well-being of the community.

Certainly, in the procurement process in a Selected Level III Department of Health Hospital in implementation with Republic Act 9184 (Government Procurement Reform Act), various stakeholders play critical roles. The end-user within the institution identifies specific requirements and standards for goods, infrastructure projects, or consulting services, ensuring alignment with institutional needs and implementation with legal and quality standards.

The impact of the Government Procurement Reform Act (Republic Act 9184) on infrastructure advancement in the Philippines has been assessed in several studies. (Canlas, 2018) evaluates policy reforms in the government's infrastructure development program and the institutional arrangements for implementing these reforms. The study highlights progress achieved under the National Economic and Development Authority and the enactment of the Build-Operate-Transfer Law, which increased private sector participation in infrastructure projects. However, challenges remain in closing the infrastructure gap, particularly in transport, and addressing concerns such as corruption and fair allocation of public-private risk bearing. (David, Seth, Jones, 2013) examines recent reforms introduced by the Philippines government to improve its procurement system, including fostering competition, increasing transparency, and combating corruption. The study finds that while these reforms aimed to align the system with international best practices, their impact has been limited. (Edgardo et al. 2006) provide insights into managing the politics of reform processes, specifically focusing on the passage of legislation that significantly altered the rules governing public procurement in the Philippines. These studies offer valuable insights into the impact and challenges of the Government

Procurement Reform Act on the procurement of goods, consulting services and infrastructures projects.

The Bids and Awards Committee (BAC) oversees the entire procurement process. BAC members are responsible for managing bid documents, conducting pre-procurement activities, evaluating bids, and recommending contract awards. Their primary focus is on ensuring transparency, competitiveness, and accountability in implementation with RA 9184. Supporting the BAC, the Technical Working Group (TWG) provides technical expertise. They assist in evaluating technical aspects of bids and proposals, especially in areas like engineering designs or feasibility studies, ensuring implementation with the requirements and standards.

Additionally, the BAC Secretariat assists the committee by providing administrative support. They handle documentation, maintain records, organize meetings, and ensure implementation with prescribed procedures outlined in RA 9184. The Secretariat facilitates communication with stakeholders, manages inquiries, and disseminates information related to procurement activities. These stakeholders collectively contribute to upholding the principles of good governance, transparency, and efficiency in the procurement of goods, infrastructure projects, and consulting services in a selected Level III Department of Health while adhering strictly to the provisions of RA 9184.

This Selected Level III Public Hospital, as administered by Department of Health (DOH) is dedicated to delivering preventive, curative and rehabilitative mental health care services. It is categorized as Special Research Training Center and Hospital under Department of Health on January 30, 1987. It has an authorized bed capacity of 4,200 inpatients and served an average of 56,000 outpatients per year.

It was established in 1925 through Public Works Act 3258 and was formally opened on December 17, 1928. It also aligned with the government's efforts to streamline procurement processes, as outlined in Republic Act 9184, thereby enhancing the efficiency and effectiveness of the institution's operations.

Good governance is essential in the procurement process as it ensures that the acquisition of goods, services, and intellectual property is conducted in a fair, legal, and transparent manner, reflecting the organization's overall strategy and meeting specific business needs (Thomas, 2020). It also promotes accountability and reduces the risk of corruption by ensuring that all parties involved in the procurement process are held responsible for their actions. Good governance in procurement requires the establishment of

clear policies and procedures, effective monitoring and evaluation mechanisms, and the promotion of stakeholder participation and engagement.

This research assessed the level of implementation to Republic Act 9184 otherwise known as the Government Procurement Reform Act for the Procurement of Goods, Consulting Services and Infrastructure Projects in a Selected Level III Department of Health Hospital. Specifically, this answered the following:

The demographics of respondents be described in terms of the following:

- Position/Role/Designation
- Age
- Stakeholder Status
- Years in service

The implementation of RA 9184, as assessed by the participating respondents in terms of the following:

- Advertising and contents of the invitation to bid
- Pre-bid Conference
- Submission and receipt of bids
- Bid Evaluation
- Post-Qualification Evaluation, and
- Notice and execution of award.

Methods

This study employs a quantitative descriptive comparative research design and involve 100 participants, including Bids and Awards Committee (BAC) members, Technical Working Group (TWG) members, BAC Secretariat, End-users, and Suppliers/Contractors within a selected Level III Department of Health Hospital. A purposive sample was chosen to ensure diverse representation of perspectives and experiences related to the implementation of Republic Act 9184 in the procurement of goods, infrastructure projects, and consulting services. This sample includes 10 BAC Members, 5 Technical Working Group (TWG) members, 20 BAC Secretariat, 50 End-users from the following services: Hospital Service, Finance Service, Community Service, Hospital Operations and Patient Support Service, Nursing Service, and Offices Under MCC, and 15 Suppliers/Contractors, representing individuals with varying roles, responsibilities, and levels of experience in the procurement process. This composition provides a comprehensive understanding of the topic. Additionally, a purposive sampling of

10 participants will be used for a pilot test to refine the research instruments and methodology before conducting the study with the full sample.

The respondents in this study consist of employees in a Selected Level III Department of Health Hospital (DOH) who play distinct roles in the procurement process. These roles include Bids and Awards Committee (BAC) Members, BAC Secretariat personnel, BAC Technical Working Group (TWG) members, End-Users, and suppliers / contractors. BAC Members serve as key decision-makers, responsible for evaluating bids and ensuring implementation with Republic Act 9184. The BAC Secretariat supports administrative tasks, while the TWG provides technical expertise. End-Users initiate procurement needs and specify requirements. Suppliers and contractors vie for government contracts, but offer distinct services. Suppliers focus on delivering essential goods like equipment or materials, competing on price and quality for specific bid items. Contractors, on the other hand, offer specialized services like construction or IT work, submitting proposals based on expertise and cost-effectiveness to fulfill project requirements. The diverse representation within these groups, encompassing various levels of experience and expertise, enables a comprehensive assessment of RA 9184 implementation from multiple viewpoints. This diverse pool of respondents will contribute valuable insights to our study, aiding in the identification of areas for procurement process enhancement.

In this paper, a researcher-made questionnaire will serve as the primary research instrument to comprehensively investigate the "Implementation Assessment of Republic Act 9184 (Government Procurement Reform Act): Procurement of Goods, Infrastructure Projects, and Consulting Services in a Selected Level III Department of Health Hospital" from the perspectives of key stakeholders. The questionnaire will be structured based on the 2016 Revised Implementing Rules and Regulations (IRR) of RA 9184 and will incorporate Likert scale questions. To ensure the validity and reliability of the instrument, it underwent review by three validators. This rigorous validation process guarantees that the questionnaire effectively captures the essential aspects of the procurement process. The instrument will enable the collection of quantitative data, including respondents' perceptions of the implementation of Republic Act 9184, otherwise known as the Government Procurement Reform Act, for the procurement of goods, consulting services, and infrastructure projects within the selected Level III Department of Health hospital.

Moreover, responses will be categorized through the 5-point Likert scale with the corresponding interpretations:

Score	Verbal Interpretation
5	Strictly Enforced
4	Enforced
3	Somewhat Enforced
2	Seldomly Enforced
1	Unenforced

Prior to the conduct of the study, the researcher sought permission from the agency to conduct the survey. Diverse types of personnel will be selected, including the BAC Members, TWG Group, End-Users, BAC Secretariat and Suppliers / Contractors. The data gathering procedure for this study on "Implementation with Republic Act 9184 (Government Procurement Reform Act): Procurement of Goods, Infrastructure Projects, and Consulting Services in a Selected Level III Department of Health Hospital will follow a systematic approach that will involve the administration of questionnaires. Firstly, a structured questionnaire will be designed, encompassing sections for demographic information and implementation assessment.

Subsequently, a targeted sample of respondents in a Selected Level III Department of Health Hospital, including Bids and Awards Committee (BAC) Members, BAC Secretariat, Technical Working Group (TWG) members, End-Users, and Suppliers / Contractors will be identified. The selected participants will be contacted, and their informed consent will be obtained, emphasizing the voluntary nature of participation and the assurance of confidentiality. The questionnaires will then be administered either electronically or in print, accommodating respondents' preferences. Reminders will be sent to ensure a higher response rate, and follow-up will be conducted as needed.

One-way Analysis of Variance (ANOVA) was employed to statistically test the null hypothesis.

Results and Discussions

Table 1. Demographic Profile of the Respondents

	Frequency	Percent
Age		
19 - 24 years old	5	5.0
25 - 40 years old	49	49.0
41 - 55 years old	38	38.0
Above 56 years old	8	8.0
Stakeholder Status		
BAC Member	12	12.0
BAC Secretariat	17	17.0
End-User	27	27.0
Procurement Staff	2	2.0
Supplier / Contractor	37	37.0
Technical Working Group	5	5.0
Years of Service in Position/Role/Designation		
0-5 years	59	59.0
6-15 years	23	23.0
16-25 years	12	12.0
26-35 years	5	5.0
Over 36 years	1	1.0

A total of 100 respondents are included in the study who are mostly from 25 to 40 years old (49%) while 38% are from 41 to 55. Moreover, different stakeholders are represented where 12 are BAC Member, 17 BAC Secretariat, 27 end users, 2 procurement staff, 37 supplier or contractor while remaining 5 are from technical working group. On years of service role majority are with 0 to 5 years of working (59%) while 23% are with 6 to 15 years of service.

Table 2. Assessment on the Dimensions (Procedural Steps) of RA 9184

Dimension	Mean	Verbal Interpretation
Advertising and Contents of the Invitation to Bid/ Request for Expression of Interest	4.80	Strictly Enforced
Pre-Bid Conference	4.72	Strictly Enforced
Submission and Receipt of Bids	4.78	Strictly Enforced
Bid Evaluation	4.65	Strictly Enforced
Post-Qualification Evaluation	4.79	Strictly Enforced
Notice and Execution of Award	4.77	Strictly Enforced
Overall Mean	4.75	Strictly Enforced

All dimensions of RA 9184 have garnered a verbal interpretation of *Strictly Enforced*, implying a resounding compliance and application of RA 9184 in the procurement of DOH-operated public hospital in the Philippines. Unsurprisingly, the overall computed mean of 4.75 is an indicator of a near-zealous compliance to RA 9184.

Table 3. Results of Test of Significant Difference in the Assessment of the Respondents Regarding the Implementation of RA 9184 when grouped according to their profile

	F Value	p value	Decision	Conclusion
Age	0.791	0.502	Fail to Reject Null	Not significant
Stakeholder Status	1.393	0.234	Fail to Reject Null	Not significant
Years of Service in Position/Role/Designation	0.307	0.873	Fail to Reject Null	Not significant

Because of the general consensus of the respondents with regard to the “strict enforcement” of all dimensions of RA 9184, it is logical that differences amongst the responses will be literally absent or, at least, tempered to a minimum.

From the findings, it can be concluded that the level of enforcement is strictly enforced. Specifically, the measures on Advertising and Contents of the Invitation to Bid/ Request for Expression of Interest is strictly enforced. Highest rating on strict enforcement is about the invitation to Bid contains the approved budget of Contract for the project. Likewise, measures on pre-bid conference were also strictly enforced where highest strict enforced is about “The BAC, BAC Secretariat, TWG, and other officials involved in procurement are expected to act in an impartial, courteous and professional manner in all their dealings and interactions with the bidders during all stages of the procurement.” Moreover, strict enforcement reading was also given specific to Submission and Receipt of Bids where highest rating is about the “Bidders must submit their bids through their duly authorized representatives using the forms specified in the Bidding Documents in two (2) separate sealed bid envelopes, to be submitted simultaneously.” Furthermore, bid-evaluation is also rated as strictly enforced where highest rating is about No contact rule. The study also reveals that measures on post-qualification evaluation is also rated as strictly enforced. In comparing the responses according to age, stakeholders and year of service in role, no significant different exist.

It is highly recommended that qualitative inputs be gathered to substantiate or validate the findings of this paper. Moreover, thematic narratives and analyses can be utilized to contextualize the procurement practices of various governmental organizations in the Philippines.

References

- aboloo FAQ's. (n.d.). *Retrieved from What Is Accountability In Procurement and Why Is It Important?:* <https://oboloo.com/blog/what-is-accountability-in-procurement-and-why-is-it-important/>
- ABOUT NCMH. (n.d.). *Retrieved from GOVPH:* <https://ncmh.gov.ph/#view-infograph>
- Addink, H. (2019). 4 Principles of Good Governance: The Theoretical Perspective. *Good Governance*, 55.C4.N76.
- Ariman, S. (2022). *E-Procurement System In the Mechanism of Procurement of Goods And Services Electronically*. 1(1), 57-63. doi: 10.59712/iaml.v1i1.11.

- Bebchuk, L. and Jesse Fried. (2019, February 14). *Pay Without Performance*. Retrieved from Harvard University Press 2004
- Benito, B. (2016, January 01). *Springer Link* . Retrieved from Accountability and Corruption, Europe: https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-319-31816-5_2291-1.
- Biswas, A. (2023, June 2). SPSS. Retrieved from Good Governance: Definitions, 8 Characteristics, And Importance: <https://schoolofpoliticalscience.com/what-is-good-governance/>
- Canlas, D. B. (2018). Philippine policy reforms and infrastructure development: a historical account. *The Philippine review of economics*, 54(2):61-87. .
- CIPS. (n.d.). Retrieved from <https://www.cips.org/>
- Competitive Bidding. (n.d.). Retrieved from CFI: <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/economics/competitive-bidding/>
- GPPB-TSO Presents its Proposed Amendments to RA No. 9184. (2023, August 24). Retrieved from GOVPH: <https://www.gppb.gov.ph/gppb-tso-presents-its-proposed-amendments-to-ra-no-9184/>
- Graham, Thornicroft., Jonathan, Bindman., David, Goldberg., Kevin, Gournay., Peter, Huxley. (2002). Creating the infrastructure for mental health research. *The Psychiatrist*, 26(11):403-406. doi: 10.1192/PB.26.11.403.
- Handbook on Philippine Government Procurement. (2016). Pasig City.
- Haruhiko, O. (2021). A Unified Treatment of Agreement Coefficients and their Asymptotic Results: the Formula of the Weighted Mean of Weighted Ratios. *Journal of Classification*, 38(2):390-422. doi: 10.1007/S00357-020-09366-1.
- Ingrams, A. (2017, May 09). *International Journal of Public Administration*. Retrieved from Transparency for Results: Testing a Model of Performance Management in Open Government Initiatives: <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/01900692.2017.1318400>
- J. Hiwatig, T.M. Carvajal-Amanse. (2019, February). A Study of the Dynamics of Public Procurement in the Philippines using Network Analysis. Retrieved from https://asite.aim.edu/data_science/a-study-of-the-dynamics-of-public-procurement-in-the-philippines-using-network-analysis/
- Edgardo, J. , et al. (2006). *Managing the Politics of Reform : Overhauling the Legal Infrastructure of Public Procurement in the Philippines*. World Bank Publications.

- Lawrence, P. and Villanueva, L. (2023). The Government Procurement Reform Act. Manila: REX Book Store.
- Leisering, K. (2022, October 10). EQS Group. Retrieved from <https://www.eqs.com/en-us/compliance-knowledge/blog/what-is-compliance/>
- Lesley, Scott., J.S., Galpin., Deborah, K., Glencross. (2023). Multiple method comparison: statistical model using percentage similarity.. . Cytometry Part B-clinical Cytometry, 54(1):46-53. doi: 10.1002/CYTO.B.10016.
- Magtalas, A. , Marc Jon S. Flores, Rocido D. Domingo, Christopher Dave B. Musa, Vilma B. Ramos. (2019). Assessing the Transparency Practices in Public Bidding of Philippine Rice Research Institute in the Philippines . Retrieved from core.ac.uk: <https://core.ac.uk/download/pdf/234670281.pdf>
- OECD. (2016). Retrieved from Checklist for Supporting the Implementation of the OECD Recommendation of the Council on the Public Procurement: <https://www.oecd.org/governance/procurement/toolbox/search/checklist-implementation-oecd-recommendation.pdf>
- Olusola Festus Akinradewo, Omojola Anthony Bamidle, and D.R. Ogunsemi. (2022). Assessment Level of Compliance with Public Procurement Act. Journal of engineering, project, and production management, pp 126-136.
- Oreli, R. L. (2016). SpringerLink. Retrieved from E-Government, Accountability, and Performance: https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-319-31816-5_2322-1
- P., M., A., Kadir., Meimoon, Ibrahim., Irwan, Halid. (2022). Evaluation of the Implementation of the Procurement of Government Goods/Services In Gorontalo Regency. Journal of Economic, Business and Administration, 2(4):57-71. doi: 10.47918/jeba.v2i4.417. (n.d.). Retrieved from <https://www.ncmh.info/>
- aboloo FAQ's. (n.d.). Retrieved from What Is Accountability In Procurement And Why Is It Important?: <https://oboloo.com/blog/what-is-accountability-in-procurement-and-why-is-it-important/>
- ABOUT NCMH. (n.d.). Retrieved from GOVPH: <https://ncmh.gov.ph/#view-infograph>
- Addink, H. (2019). 4 Principles of Good Governance: The Theoretical Perspective. Good Governance, 55.C4.N76.

- Angemil Mayette F. Magtalas, Marc Jon S. Flores, Rocido D. Domingo, Christopher Dave B. Musa, Vilma B. Ramos. (2019). Assessing the Transparency Practices in Public Bidding of Philippine Rice Research Institute in the Philippines . Retrieved from core.ac.uk: <https://core.ac.uk/download/pdf/234670281.pdf>
- Ariman, S. (2022). E-Procurement System in the Mechanism of Procurement of Goods and Services Electronically. 1(1):57-63. doi: 10.59712/iaml.v1i1.11.
- Benito, B. (2016, January 01). Springer Link . Retrieved from Accountability and Corruption, Europe: https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-319-31816-5_2291-1
- Biswas, A. (2023, June 2). SPS . Retrieved from Good Governance: Definitions, 8 Characteristics, And Importance: <https://schoolofpoliticalscience.com/what-is-good-governance/>
- Canlas, D. B. (2018). Philippine policy reforms and infrastructure development: a historical account. The Philippine review of economics, 54(2):61-87. .
- CIPS. (n.d.). Retrieved from <https://www.cips.org/>
- Competitive Bidding. (n.d.). Retrieved from CFI: <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/economics/competitive-bidding/>
- Darwin U. Ong, Arneil G. Gabriel. (2018). Journal of Public Administration and Governance. Retrieved from Linking Transparency and Accountability to Local Legislative Performance in the Province of Nueva Ecija in the Philippines: <https://macrothink.org/journal/index.php/jpag/article/view/13345>
- David Kindness and Diane Costagliola. (2023, August 29). Principal-Agent Problem Causes, Solutions, and Examples Explained. Retrieved from Investopedia: <https://www.investopedia.com/terms/p/principal-agent-problem.asp>
- David, Seth, Jones. (2013). Procurement reform in the Philippines: the impact of elite capture and informal bureaucracy. International Journal of Public Sector Management, 26(5):375-400. doi: 10.1108/IJPSM-05-2013-0068.
- De Leon, C. L. (2023). The Government Procurement Law (RA 9184) And Its IRR: Flaws on the Compliance Based on the Observations in the Procurement Bidding Process by the Employees of the Philippine Center for Postharvest and Mechanization Development (PHilMech). International Journal of Advanced engineering, Management and Science, 9(5):07-14. doi: 10.22161/ijaems.95.2.

- Ella, M. (2023). Looking for advice: The politics of consulting services procurement in the World Bank. *World Development*. 161:106117-106117. doi: 10.1016/j.worlddev.2022.106117.
- Endra, M. (2022). Authority Of Public Notary as Dispute Councils in Procurement of Government Goods/Services. doi: 10.4108/eai.14-12-2021.2318375.
- Gabriel, A. G. (2018, August 2018). Springer Link. Retrieved from Bureaucratic Red Tape in the Philippines: https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-319-31816-5_3523-2
- GOVPH. (n.d.). Retrieved from Official Gazette: <https://www.officialgazette.gov.ph/2003/01/10/republic-act-no-9184/>
- GOVPH. (n.d.). Retrieved from gppb-tso: <https://www.gppb.gov.ph/>
- GPPB-TSO Presents its Proposed Amendments to RA No. 9184. (2023, August 24). Retrieved from GOVPH: <https://www.gppb.gov.ph/gppb-tso-presents-its-proposed-amendments-to-ra-no-9184/>
- Graham, Thornicroft., Jonathan, Bindman., David, Goldberg., Kevin, Gournay., Peter, Huxley. (2002). Creating the infrastructure for mental health research. *The Psychiatrist*, 26(11):403-406. doi: 10.1192/PB.26.11.403.
- Handbook on Philippine Government Procurement. (2016). Pasig City.
- Haruhiko, O. (2021). A Unified Treatment of Agreement Coefficients and their Asymptotic Results: the Formula of the Weighted Mean of Weighted Ratios. *Journal of Classification*, 38(2):390-422. doi: 10.1007/S00357-020-09366-1.
- Ingrams, A. (2017, May 09). *International Journal of Public Administration*. Retrieved from Transparency for Results: Testing a Model of Performance Management in Open Government Initiatives: <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/01900692.2017.1318400>
- J. Hiwatig, T.M. Carvajal-Amanse. (2019, February). A Study of the Dynamics of Public Procurement in the Philippines using Network Analysis. Retrieved from https://asite.aim.edu/data_science/a-study-of-the-dynamics-of-public-procurement-in-the-philippines-using-network-analysis/
- J., Edgardo, Campos., Jose, Luis, Syquia. (2006). Managing the Politics of Reform : Overhauling the Legal Infrastructure of Public Procurement in the Philippines. World Bank Publications.

- Lawrence P. Villanueva, L. (2023). The Government Procurement Reform Act. Manila: REX Book STore.
- Leisering, K. (2022, October 10). EQS Group. Retrieved from <https://www.eqs.com/en-us/compliance-knowledge/blog/what-is-compliance/>
- Lesley, Scott.,J.S., Galpin., Deborah, K., Glencross. (2023). Multiple method comparison: statistical model using percentage similarity.. . Cytometry Part B-clinical Cytometry, 54(1):46-53. doi: 10.1002/CYTO.B.10016.
- Lucian Bebchuk and Jesse Fried. (2019, February 14). Pay Without Performance. Retrieved from Harvard University Press 2004: <http://www.pay-without-performance.com/Preface%20and%20Introduction.pdf>
- Mohd, Rezal, Jaafar., Sumaiyah, Abd, Aziz., Nathasa, Mazna, Ramli. (2016). The Roles of Compliance with Government Procurement Policy: Moderating the Effects Between Explanatory Factors and Sustainable Public Procurement Practice. Jurnal Pengurusan UKM Journal of Management, 48:89-98. doi: 10.17576/PENGURUSAN-2016-48-07.
- Muhammad, Iqbal, Baiquni., Yulia, Fajar, Rafikawati. (2022). Quo Vadis Economic Law Policy in the Procurement of Goods and Services by the Government (Comparative Study of Indonesia and the Philippines). 1(2):42-50. doi: 10.32734/rslr.v1i2.9668.
- OECD. (2016). Retrieved from Checklist for Supporting the Implementation of the OECD Recommendation of the Council on the Public Procurement: <https://www.oecd.org/governance/procurement/toolbox/search/checklist-implementation-oecd-recommendation.pdf>
- Olusola Festus Akinradewo, Omojola Anthony Bamidle, and D.R. Ogunsemi. (2022). Assessment Level of Compliance with Public Procurement Act. Journal of engineering, project, and production management, pp 126-136.
- Oreli, R. L. (2016, January 01). SpringerLink. Retrieved from E-Government, Accountability, and Performance: https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-319-31816-5_2322-1
- P., M., A., Kadir., Meimoon, Ibrahim., Irwan, Halid. (2022). Evaluation of the Implementation of the Procurement of Government Goods/Services In Gorontalo Regency. Journal of Economic, Business and Administration, 2(4):57-71. doi: 10.47918/jeba.v2i4.417.
- Prince, M. (2007, September 04). No health without mental health . Retrieved from The Lancet Journal: [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(07\)61238-0/fulltext#%20](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(07)61238-0/fulltext#%20)

- ProPricer. (2023, May 03). Competitive Bids vs. Direct Procurement: How the Proposal Process Optimizes Your Agency Spend. Retrieved from Deltek+Propricer-Co-Logo-Color : <https://www.propricer.com/blog/competitive-bids-vs.-direct-procurement-how-the-proposal-process-optimizes-your-agency-spend>
- Ramon, L., Clarete., Gerald, Gracius, Y., Pascua. (2018). The TPP Agreement and Government Procurement: Opportunities and Issues for the Philippines. Philippine Journal of Development.
- Satcher, D. (1999). Mental Health: A Report of the Surgen General. Retrieved from DRUM DOI: <https://doi.org/10.13016/ripp-tw69>
- Sharon, M. (2022). Infrastructure Procurement and Funding. doi: 10.1201/9781003171805.
- Steve, R. (2022). Construction project procurement. 112-137. doi: 10.1201/9781003102403-6.
- The Program on Negotiation. (n.d.). Retrieved from Harvard Law School: <https://www.pon.harvard.edu/tag/principal-agent-theory/>
- The World Bank. (n.d.). Retrieved from <https://www.worldbank.org/en/topic/infrastructure>
- Thomas, P. (2020). Governance, Performance Improvement, Risk, Assurance, Procurement, Corruption Prevention, Probity. Getting your procurement governance right.
- Transparency International . (n.d.). Retrieved from <https://www.transparency.org/en/>

การส่งเสริมทุนทางสังคมของผู้นำทางการเมืองตามหลักพุทธธรรม

ภูวดิษฐ์ นันทสกุลสิทธิ์* ณภัฏ พชรกรโชติ และบรรณวัชร พลคำ

นักวิชาการอิสระ

THE PROMOTION OF SOCIAL CAPITAL BY POLITICAL LEADERS ACCORDING TO BUDDHIST PRINCIPLES

Phuwadit Nunthasakulsit*, Napaphat Patcharakornchot and Bannawat Polcum

Independent Scholar

*Corresponding author e-mail: Saokum.sai@mcu.ac.th

วันที่รับบทความ 2 ธันวาคม 2568 วันที่แก้ไขบทความ 17 ธันวาคม 2568 วันที่ตอบรับบทความ 19 ธันวาคม 2568

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์การส่งเสริมทุนทางสังคมของผู้นำทางการเมือง โดยยึดหลักสัพพริสนธรรมเป็นกรอบแนวคิดหลักในการประเมินและพัฒนากิจการการจัดการทุนทั้งห้าประเภท ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางสังคม ทุนกายภาพ ทุนธรรมชาติ และทุนการเงิน การศึกษานี้มุ่งเน้นให้เข้าใจบทบาทของผู้นำในการสร้างความเข้มแข็งของทุนทางสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความมั่นคงและความยั่งยืนของระบบการเมือง รวมถึงการพัฒนาความเชื่อมั่น ความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมของประชาชน สิ่งสำคัญอีกประการคือเพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่ผู้นำทางการเมืองต้องเผชิญ เช่น การขาดคุณธรรมและจริยธรรม การบริหารทรัพยากรไม่เหมาะสม การขาดความเข้าใจต่อชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การศึกษานี้จึงมุ่งเน้นการชี้แนะแนวทางในการประยุกต์หลักธรรมเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาความสามารถของผู้นำ นอกจากนี้บทความยังมีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนวทางและกลยุทธ์ในการใช้หลักธรรมให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารจัดการทุนทางสังคมและทรัพยากรต่าง ๆ ของสังคม การวิจัยมุ่งให้ผู้นำสามารถตัดสินใจ วางนโยบาย และขับเคลื่อนกิจกรรมทางการเมืองอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ยุติธรรม และสอดคล้องกับผลประโยชน์ของประชาชน การศึกษานี้ยังมุ่งสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการประยุกต์หลักธรรมในบริบททางการเมือง เพื่อพัฒนาผู้นำที่มีคุณธรรม มีสมรรถนะครบด้าน และสามารถสร้างความยั่งยืนให้แก่สังคมและระบบการเมืองอย่างแท้จริง

คำสำคัญ : ทุนทางสังคม ผู้นำทางการเมือง หลักสัพพริสนธรรม

Abstract

This academic article aims to study and analyze the promotion of social capital by political leaders, using the principles of Sappurisa Dhamma as the main conceptual framework for evaluating and developing the management of five types of capital: human capital, social capital, physical capital, natural capital, and financial capital. The study focuses

on understanding the role of leaders in strengthening social capital, which is a critical factor for the stability and sustainability of political systems, as well as fostering trust, cooperation, and citizen participation. Another important objective is to analyze the problems and challenges faced by political leaders, such as a lack of morality and ethics, improper resource management, and insufficient understanding of communities and stakeholders. This study aims to provide guidance on applying these principles to address challenges and enhance leadership capabilities. Furthermore, the article seeks to propose approaches and strategies for utilizing these principles to maximize benefits in managing social capital and societal resources. The research intends to enable leaders to make informed decisions, formulate policies, and implement political activities effectively, transparently, and fairly, in alignment with the public interest. This study also aims to generate knowledge on applying these principles in political contexts to develop leaders who are ethical, competent across all dimensions, and capable of ensuring the sustainability of society and political systems.

Keywords: Social Capital, Political Leaders, Sappurisa Dhamma

บทนำ

ทุนทางสังคมถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาความเข้มแข็งและความยั่งยืนของสังคมและการเมือง เพราะเป็นเครือข่ายของความสัมพันธ์ ความเชื่อมั่น และความร่วมมือระหว่างประชาชน กลุ่มองค์กร และหน่วยงานภาครัฐ การมีทุนทางสังคมที่เข้มแข็งช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจทางการเมือง นอกจากนี้ยังช่วยสร้างความน่าเชื่อถือของสถาบันทางการเมืองและผู้นำ ทำให้การบริหารจัดการกิจกรรมและทรัพยากรต่าง ๆ มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน การส่งเสริมทุนทางสังคมไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่มีคุณค่าและยั่งยืน การบริหารทุนทางสังคมอย่างเหมาะสมยังช่วยให้ผู้นำทางการเมืองสามารถวางแผนและดำเนินนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความฟุ่มเฟือย และสร้างความเชื่อมั่นในระบบการเมือง รวมถึงเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมในระยะยาว ดังนั้นทุนทางสังคมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สังคมและการเมืองดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อประโยชน์ส่วนรวมอย่างแท้จริง (มนต์ชัย ผ่องศิริ, 2560)

ผู้นำทางการเมืองในยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับความท้าทายและปัญหาที่ซับซ้อนหลายด้าน หนึ่งในปัญหาสำคัญคือการขาดความเข้าใจและการบริหารทุนทางสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความขัดแย้ง การแบ่งขั้วทางการเมือง และความไม่ไว้วางใจระหว่างประชาชนและสถาบันทางการเมือง นอกจากนี้การขาดคุณธรรมและจริยธรรม เช่น การทุจริตใช้อำนาจในทางที่ไม่เหมาะสม และการขาดความโปร่งใสในการตัดสินใจ ส่งผลให้ประชาชนเกิดความไม่พอใจและลดการมีส่วนร่วมทางการเมือง ผู้นำบางรายยังขาดสมรรถนะ

ในการปรับตัวต่อสถานการณ์และการจัดการความซับซ้อน ทำให้การวางนโยบายและการบริหารงานไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน อีกทั้งปัญหาการบริหารทรัพยากรทั้งกายภาพ ธรรมชาติ และการเงินอย่างไม่เหมาะสมยังเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสังคมและความยั่งยืนทางการเมือง ปัญหาเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาผู้นำที่มีคุณธรรม มีความรู้ความสามารถ และสามารถสร้างความสัมพันธ์กับประชาชนและองค์กรอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ (ศิลาวัฒน์ ชัยวงศ์, 2561)

การนำหลักสัปปุริสธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการตัดสินใจทางการเมืองช่วยเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และสมรรถนะของผู้นำ ทำให้ผู้นำมีความรู้จรรยาที่ รู้ความมุ่งหมาย รู้จักตนเอง รู้ประมาณ รู้เวลา รู้ชุมชน และรู้จักบุคคลอื่น หลักสัปปุริสธรรมช่วยให้การบริหารทุนทางสังคม ทรัพยากรกายภาพ ธรรมชาติ และการเงินเป็นไปอย่างรอบคอบ โปร่งใส และยุติธรรม นอกจากนี้ยังช่วยสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมของประชาชน ทำให้ผู้นำสามารถตัดสินใจ วางนโยบาย และขับเคลื่อนกิจกรรมทางการเมืองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความขัดแย้ง และสร้างความมั่นคงทางสังคม การนำหลักสัปปุริสธรรมมาใช้จึงเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยพัฒนาการเมืองให้มีคุณธรรม โปร่งใส และยั่งยืน ตลอดจนสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชนและสนับสนุนการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน (พระครูโสภณสุตากร, พระมหาวันรินทร์ สุรปญโญ และ กาญจนพงศ์ สุวรรณ, 2564)

จากที่กล่าวมาจึงสรุปได้ว่า ทุนทางสังคมเป็นปัจจัยสำคัญที่เสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคมและการเมือง ผู้นำทางการเมืองต้องเผชิญกับปัญหาความขาดความเชื่อมั่น การขาดคุณธรรม และสมรรถนะในการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ การนำหลักสัปปุริสธรรมมาใช้ช่วยให้ผู้นำรู้จรรยาที่ รู้ความมุ่งหมาย รู้จักตนเอง รู้ประมาณ รู้เวลา รู้ชุมชน และรู้จักบุคคลอื่น ส่งเสริมการบริหารทุนมนุษย์ สังคม กายภาพ ธรรมชาติ และการเงินอย่างรอบคอบ โปร่งใส ยุติธรรม ลดความขัดแย้ง และสร้างความมั่นคงและความยั่งยืนของสังคมอย่างแท้จริง

ความหมายและความสำคัญของการส่งเสริม

การส่งเสริม ถือเป็นการสนับสนุนหรือผลักดันให้กิจกรรมหรือการดำเนินงานใด ๆ เกิดขึ้นและพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น โดยอาศัยกระบวนการสร้างแรงจูงใจ การให้โอกาส และการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม ความสำคัญของการส่งเสริมอยู่ที่การช่วยเปิดโอกาสให้บุคคล กลุ่ม หรือองค์กร สามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ เกิดการยกระดับคุณภาพชีวิต สังคม และเศรษฐกิจ อีกทั้งยังช่วยสร้างความร่วมมือ ความเข้มแข็ง และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในระดับบุคคลและสังคมโดยรวม

คำว่า การส่งเสริม หมายถึง กระบวนการหรือการกระทำที่มุ่งสนับสนุน ช่วยเหลือ และผลักดันให้บุคคล กลุ่ม องค์กร หรือสังคม สามารถพัฒนาศักยภาพและดำเนินกิจกรรมไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน แนวคิดของการส่งเสริมมิได้จำกัดเพียงการมอบสิ่งของหรือทรัพยากร แต่ยังครอบคลุมถึงการสร้างโอกาส การกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจ การถ่ายทอดความรู้ การให้คำปรึกษา ตลอดจนการสร้างระบบหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมจึงถือเป็นกลไกสำคัญที่

ทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือชุมชนได้รับการปลดปล่อยและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในทางปฏิบัติ การส่งเสริมมีบทบาทหลายมิติ เช่น การส่งเสริมการศึกษา ที่ช่วยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับความรู้ ทักษะ และคุณธรรมอันเป็นรากฐานในการดำรงชีวิต การส่งเสริมเศรษฐกิจ ที่ช่วยเพิ่มรายได้ สร้างงาน และยกระดับคุณภาพชีวิตของครอบครัวและชุมชน การส่งเสริมวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่ช่วยคงไว้ซึ่งอัตลักษณ์ ความเป็นภาคภูมิใจ และความมั่นคงทางจิตใจของสังคม รวมถึงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ที่ช่วยให้เกิดความสงบสุข ความสามัคคี และความยั่งยืนของสังคมโดยรวม ดังนั้น การส่งเสริมจึงมิใช่เพียงการสนับสนุนชั่วคราว แต่เป็นการลงทุนระยะยาวที่สร้างความเข้มแข็ง ความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และจิตใจ อันนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและความยั่งยืนของประเทศชาติในที่สุด (มนตรี พิรพลพัฒน์, 2565)

ความสำคัญของการส่งเสริม อยู่ที่บทบาทในการผลักดันและสนับสนุนให้บุคคล ชุมชน หรือองค์กร สามารถพัฒนาศักยภาพและดำเนินกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง การส่งเสริมทำให้เกิดแรงจูงใจ และโอกาสใหม่ ๆ ที่ช่วยเปิดพื้นที่ให้ทุกคนได้พัฒนาความรู้ ความคิด ทักษะ และคุณธรรม ซึ่งล้วนเป็นรากฐานสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตและการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ในมิติของการศึกษา การส่งเสริมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเปิดโอกาสทางการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนเข้าถึงความรู้และพัฒนาศักยภาพของตนได้เต็มที่ ส่วนในด้านเศรษฐกิจ การส่งเสริมมีส่วนช่วยให้เกิดการสร้างงาน สร้างรายได้ และเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของครอบครัวและชุมชน ขณะที่ในมิติทางวัฒนธรรมและสังคม การส่งเสริมช่วยสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น อัตลักษณ์ และคุณค่าทางจิตใจ ตลอดจนเสริมสร้างความเข้มแข็งและความสามัคคีในสังคม นอกจากนี้ การส่งเสริมยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชน อันนำไปสู่การพัฒนาอย่างสมดุลและยั่งยืน การส่งเสริมยังช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางโอกาส เปิดพื้นที่ให้ผู้ด้อยโอกาสได้พัฒนาและเข้าถึงทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของการส่งเสริมคือการเป็นกลไกที่ทำให้การพัฒนาในทุกมิติเป็นไปได้จริงและมีประสิทธิผล ทั้งในด้านบุคคล ชุมชน และสังคม โดยมุ่งสู่การสร้างความสำเร็จก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว (ประภาศรี สีหอำไพ, 2540)

จากที่กล่าวมาจึงสรุปได้ว่า การส่งเสริม หมายถึง กระบวนการสนับสนุนและผลักดันให้บุคคล กลุ่มองค์กร หรือสังคม ได้พัฒนาและก้าวไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ โดยอาศัยการสร้างโอกาส การให้ความรู้ การจัดสรรทรัพยากร และการสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์และยั่งยืน ส่วนความสำคัญของการส่งเสริม คือ การเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตและศักยภาพของบุคคลและชุมชน ทำให้เกิดการเรียนรู้ การสร้างงาน สร้างรายได้ การอนุรักษ์วัฒนธรรม การสร้างความร่วมมือ และการลดความเหลื่อมล้ำ ส่งผลให้สังคมมีความเข้มแข็ง มั่นคง และพัฒนาอย่างสมดุลและยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม และจิตใจ

ลักษณะทุนทางสังคมในบริบทการเมือง

ลักษณะทุนทางสังคมในบริบทการเมือง กล่าวถึง เครือข่ายความสัมพันธ์ ความเชื่อถือ และความร่วมมือระหว่างบุคคล กลุ่ม หรือองค์กรที่เกิดขึ้นในสังคมการเมือง ซึ่งสามารถนำมาใช้เพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชน การมีส่วนร่วมทางการเมือง และการตัดสินใจร่วมกัน ทุนทางสังคมในบริบทนี้ไม่จำกัดเพียงการมีเครือข่ายหรือความสนิทสนมเท่านั้น แต่ยังรวมถึงระดับของความไว้วางใจ ความรับผิดชอบต่อสังคม และวัฒนธรรมการประสานงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม การมีทุนทางสังคมที่เข้มแข็งในระบบการเมืองช่วยสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งเสริมความโปร่งใสในการดำเนินงาน และสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาสังคม อีกทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญในการแก้ไขปัญหาสังคม การสร้างนโยบายที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ทุนทางสังคมยังช่วยลดความขัดแย้ง ส่งเสริมความสามัคคี และสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการทางการเมือง ทำให้สังคมมีความเข้มแข็ง และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ การศึกษาและเข้าใจลักษณะทุนทางสังคมในบริบทการเมืองจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมที่มีความร่วมมือ มีคุณธรรม และมีความยั่งยืนทางการเมืองและสังคม โดยทุนทางการเมืองตามแนวคิดของ Booth and Richard (1977) ได้กล่าวไว้ 5 ประการ คือ

1) ทุนมนุษย์ (Human Capital) ทุนมนุษย์ในบริบทการเมืองหมายถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพของประชาชน นักการเมือง และเจ้าหน้าที่รัฐที่สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจทางนโยบาย การวิเคราะห์ปัญหาสังคม การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง และการสื่อสารกับประชาชน ความเข้มแข็งของทุนมนุษย์ช่วยสร้างผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีความเข้าใจในปัญหาของประชาชน และสามารถบริหารจัดการงานด้านการเมืองได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทุนมนุษย์ทางการเมืองยังช่วยเสริมสร้างความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความสามารถในการทำงานร่วมกับกลุ่มต่าง ๆ ภายในสังคม ทำให้การดำเนินนโยบายตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ดีขึ้นและสร้างความมั่นคงทางการเมือง

2) ทุนทางสังคม (Social Capital) ทุนทางสังคมทางการเมืองหมายถึงเครือข่าย ความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ และความร่วมมือระหว่างประชาชน กลุ่มองค์กร และภาครัฐที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมทางการเมือง การมีทุนทางสังคมสูงช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันการเมือง ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย และการตรวจสอบความโปร่งใส นอกจากนี้ยังช่วยลดความขัดแย้งทางการเมือง เสริมสร้างความสามัคคี และสร้างบรรยากาศความไว้วางใจระหว่างรัฐและประชาชน ทำให้การบริหารจัดการประเทศมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3) ทุนกายภาพ (Physical Capital) ทุนกายภาพในบริบทการเมืองหมายถึงโครงสร้างพื้นฐาน อาคารสำนักงาน เครื่องมือและเทคโนโลยีที่สนับสนุนการดำเนินงานทางการเมือง การมีทุนกายภาพเพียงพอและมีคุณภาพช่วยให้การดำเนินกิจกรรม การสื่อสาร และการจัดการข้อมูลเป็นไปอย่างราบรื่น ทำให้สามารถบริหารงาน การเลือกตั้ง การประชุม และการประสานงานกับประชาชนหรือหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การลงทุนในทุนกายภาพทางการเมืองยังเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความน่าเชื่อถือและความเข้มแข็งของระบบการเมือง

4) ทุนธรรมชาติ (Natural Capital) ทุนธรรมชาติในบริบทการเมืองหมายถึงทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมที่รัฐและประชาชนใช้เป็นฐานในการวางนโยบายและการตัดสินใจทางการเมือง การบริหารจัดการทุนธรรมชาติอย่างยั่งยืนมีผลต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และความยุติธรรมทางการเมือง การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างเหมาะสมช่วยสร้างความเชื่อมั่นในรัฐบาล สร้างความเป็นธรรมในการกระจายผลประโยชน์ และลดความขัดแย้งในชุมชน การวางนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรจึงมีความสำคัญต่อความเข้มแข็งและความยั่งยืนของระบบการเมือง

5) ทุนการเงิน (Financial Capital) ทุนการเงินทางการเมืองหมายถึงทรัพยากรทางการเงินที่รัฐพรรคการเมือง และหน่วยงานต่าง ๆ ใช้ในการดำเนินกิจกรรมทางการเมือง การมีทุนการเงินเพียงพอและบริหารจัดการอย่างเหมาะสมช่วยให้เกิดการจัดสรรทรัพยากร การวางนโยบาย การสนับสนุนโครงการสาธารณะ และการสร้างความเข้มแข็งของสถาบันการเมือง การใช้ทุนการเงินอย่างโปร่งใสและมีความรับผิดชอบช่วยสร้างความน่าเชื่อถือ ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมความยุติธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและโอกาสทางการเมือง

จากที่กล่าวมาจึงสรุปได้ว่า ทุนทั้งห้าในบริบทการเมืองประกอบด้วยทุนมนุษย์ ทุนทางสังคม ทุนกายภาพ ทุนธรรมชาติ และทุนการเงิน โดยมีบทบาทสำคัญต่อความเข้มแข็งและความยั่งยืนของระบบการเมือง ทุนมนุษย์หมายถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะของประชาชน นักการเมือง และเจ้าหน้าที่รัฐที่ช่วยให้การตัดสินใจทางนโยบายและการบริหารงานมีประสิทธิภาพ ทุนทางสังคมเกี่ยวข้องกับเครือข่ายความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ และความร่วมมือระหว่างประชาชน กลุ่มองค์กร และภาครัฐ ช่วยเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและความสามัคคีในสังคม ทุนกายภาพหมายถึงโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร เครื่องมือ และเทคโนโลยีที่สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมทางการเมือง ทุนธรรมชาติเกี่ยวข้องกับทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมที่ใช้เป็นฐานในการวางนโยบาย ส่วนทุนการเงินหมายถึงทรัพยากรทางการเงินที่สนับสนุนกิจกรรมทางการเมือง การบริหารทุนทั้งห้าอย่างเหมาะสมเสริมสร้างความมั่นคง ความโปร่งใส และความยั่งยืนของระบบการเมือง

คุณลักษณะผู้นำทางการเมืองในยุคปัจจุบัน

คุณลักษณะผู้นำทางการเมืองในยุคปัจจุบันมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศและสังคม เนื่องจากบริบททางการเมืองมีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำต้องมีความสามารถในการตัดสินใจอย่างรอบคอบ มีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ สามารถสร้างความร่วมมือและเครือข่ายกับทุกภาคส่วน พร้อมทั้งเข้าใจความต้องการของประชาชน นอกจากนี้ยังต้องมีคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบ และความโปร่งใส เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากประชาชน การพัฒนาคุณลักษณะเหล่านี้จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำสามารถบริหารจัดการปัญหาและขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการสรุปแนวคิดของนักวิชาการต่างประเทศ คือ Gardner (1990), Clement (1992) และ Yukl (1998) สามารถสรุปองค์ประกอบของคุณลักษณะของผู้นำทางการเมืองได้ 5 ประการ คือ

- 1) คุณลักษณะพื้นฐานของผู้นำที่ดีต้องมีร่างกายที่สมบูรณ์ ความฉลาด ความสามารถในการตัดสินใจ เชื่อมั่นในตนเอง และยืดหยุ่นในการปรับตัว นอกจากนี้ ยังต้องมีความรับผิดชอบ ทักษะการสื่อสาร และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รวมถึงความสามารถในการจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น
 - 2) คุณธรรมและจริยธรรมของผู้นำ การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องมีคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความยืดหยุ่น และความพร้อมที่จะรับผิดชอบงาน คุณลักษณะเหล่านี้ช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากผู้ตาม
 - 3) สมรรถนะในการเผชิญความท้าทาย ผู้นำที่มีพลังความสามารถสูง สามารถควบคุมอารมณ์และจัดการกับความเครียดได้ดี พร้อมทั้งมีวุฒิภาวะทางอารมณ์และแรงจูงใจที่ชัดเจน ความสามารถ เหล่านี้ช่วยให้ผู้นำเผชิญกับความท้าทายในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมั่นคง
 - 4) ลักษณะบุคลิกภาพและความสามารถ นักการเมืองที่ประสบความสำเร็จต้องมีสติปัญญาที่โดดเด่น ความสามารถในการปรับตัว และการมีคุณธรรม รวมถึงความเชี่ยวชาญในการ ทำงานร่วมกับผู้อื่น และการจัดการที่ได้รับการยอมรับในชุมชน
 - 5) คุณลักษณะตามความต้องการของผู้ตาม ผู้นำควรมีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และเล็งเห็นการณ์ไกล ทั้งยังต้องมีแรงจูงใจ กล้าหาญ และเอาใจใส่ต่อสมาชิกในชุมชน ความสามารถในการ สร้างแรงบันดาลใจและให้กำลังใจแก่ผู้ตามถือเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยผลักดันองค์กรหรือชุมชนไปสู่เป้าหมาย
- จากที่กล่าวมาจึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้นำทางการเมืองในยุคปัจจุบันประกอบด้วยหลายด้านที่เสริมสร้างประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือ ผู้นำต้องมีร่างกายและสติปัญญาที่สมบูรณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ ความยืดหยุ่น และทักษะการสื่อสารพร้อมมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และความรับผิดชอบต่อที่สร้างความไว้วางใจ สมรรถนะในการเผชิญความท้าทาย การควบคุมอารมณ์และจัดการความเครียด รวมถึงบุคลิกภาพที่โดดเด่นและความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้นำควรตอบสนองความต้องการของผู้ตามด้วยความยุติธรรม ความเอาใจใส่ และแรงจูงใจ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและผลักดันชุมชนหรือองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมั่นคง

หลักพุทธธรรมสำหรับผู้นำทางการเมือง

หลักพุทธธรรมสำหรับผู้นำทางการเมืองเน้นการนำคุณธรรม จริยธรรม และปัญญามาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและตัดสินใจทางการเมืองอย่างรอบคอบและยั่งยืน ผู้นำที่ยึดหลักพุทธธรรมจะมีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม มีเมตตา และสามารถสร้างความไว้วางใจระหว่างประชาชนและสถาบันทางการเมือง นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้นำมีความเข้าใจตนเอง สามารถควบคุมอารมณ์ จัดการความขัดแย้ง และสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม การนำหลักพุทธธรรมมาใช้จึงเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างการเมืองที่มีคุณธรรม โปร่งใส และตอบสนองต่อประโยชน์ส่วนรวม ในทางพระพุทธศาสนาเสนอหลักธรรมสำหรับผู้นำทางการเมืองไว้ คือหลักสัปปริสธรรม 7 ธรรมของสัตบุรุษ ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ คุณสมบัติของคนดี ธรรมของผู้ดี หลักธรรมที่เสริมสร้างผู้ประพฤติปฏิบัติตามให้เป็นผู้มีความสามารถนำหมู่ชนและสังคมไปสู่สันติสุขและความ สวัสดิ์ เรียกว่า สัปปริสธรรม 7 ประการ (อง.สตตก. (ไทย) 23/68/143) กล่าวคือ

1) อัมมัญญตา รู้หลักและรู้จักเหตุ คือ รู้หลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้อง ในการดำเนินชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่และการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ รู้เข้าใจสิ่งที่จะต้องประพฤติปฏิบัติตาม เหตุผล เช่น รู้ว่าตำแหน่ง ฐานะ อาชีพ การงานของตนมีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร มีอะไรเป็น หลักการจะต้องทำอะไรอย่างใดจึงจะเป็นเหตุให้บรรลุถึงผลสำเร็จที่เป็นไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบนั้น ๆ ดังนี้ เป็นต้น ตลอดจนขั้นสูงสุด คือ รู้เท่าทันกฎธรรมดาหรือหลักความจริงของธรรมชาติเพื่อประโยชน์ต่อโลก และชีวิตอย่างต้อง มีจิตใจเป็นอิสระไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิตนั้น

2) อัตถัญญตา รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล คือ รู้ความหมายและความมุ่งหมายของหลักการที่ตน ปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการหรือการงานที่ตนกระทำ รู้ว่าที่ตนทำอยู่อย่างนั้น ๆ ดำเนินชีวิตอย่างนั้น เพื่อประสงค์ประโยชน์อะไรหรือควรจะได้บรรลุถึงผลอะไรที่ให้มีหน้าที่ ตำแหน่ง ฐานะ การงานอย่างนั้น ๆ เขา กำหนดวางกันไว้เพื่อความมุ่งหมายอะไร กิจการหรือการงานที่ตนทำอยู่ขณะนี้เมื่อทำไปแล้วจะเกิดผล อะไรบ้างเป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไร ดังนี้ เป็นต้น ตลอดจนขั้นสูงสุด คือ รู้ความหมายของคตินธรรมดาและ ประโยชน์ที่เป็นจุดหมายที่แท้จริงของชีวิต

3) อัตตัญญตา รู้ตน คือ ความรู้จักตน รู้ตามเป็นจริงว่าตัวเรานั้นโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ ความสามารถ ความถนัด และคุณธรรม เป็นต้น บัดนี้เท่าไร อย่างไร แล้วประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสมและทำ การต่าง ๆ ให้สอดคล้องถูกต้องที่จะสัมฤทธิ์ผลตลอดจนรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงตนให้เจริญงอกงามถึงความ สมบูรณ์ยิ่งขึ้นไป

4) มัตตัญญตา รู้ประมาณ คือ รู้จักพอดี เช่น รู้จักประมาณในการบริโภค รู้จักประมาณในการใช้จ่าย โภคทรัพย์ รู้จักความพอเหมาะพอดีในการพูด การปฏิบัติภารกิจ และปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ตลอดจนการพักผ่อน นอนหลับและการสนุกสนานรื่นเริงทั้งหลาย ทำการทุกอย่างด้วยความเข้าใจวัตถุประสงค์เพื่อผลดีแท้จริงที่พึง ต้องการโดยมิใช่เพียงเพื่อเห็นแก่ความพอใจ ชอบใจ หรือเอาแต่ใจของตน แต่ทำตามความพอดีแห่งเหตุปัจจัย หรือองค์ประกอบทั้งหลายที่ลงตัวให้เกิดผลดีงามตามที่มองเห็นด้วยปัญญา ผู้ปกครองต้องรู้จักประมาณการลง ทัณฑ์อาชญา และในการเก็บภาษี เป็นต้น

5) กาลัญญตา รู้กาล คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่ควรหรือจะต้องใช้ในการประกอบ ภารกิจ ทำหน้าที่การงาน หรือปฏิบัติการต่าง ๆ และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น รู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไร อย่างไร และทำให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะสมเวลา ให้ถูกเวลา ตลอดจนรู้จักกะเวลาและ วางแผนการใช้เวลาอย่างได้ผล เป็นต้น

6) ปริสสัญญตา รู้ชุมชน คือ รู้จักถิ่น รู้จักชุมชน และรู้จักที่ประชุม รู้การอันควรประพฤติปฏิบัติใน ท้องถิ่นต่อชุมชนนั้น ๆ ว่าชุมชนนี้ เมื่อเข้าไปหาจะต้องทำกิจอย่างนี้ จะต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้มีระเบียบ วินัยอย่างนี้ มีวัฒนธรรมประเพณีอย่างนี้ มีความต้องการอย่างนี้ ควรเกี่ยวข้อง ควรต้องสงเคราะห์ ควรรับใช้ ควรบำเพ็ญประโยชน์ให้อย่างนี้ ๆ เป็นต้น

7) บุคคลัญญตา รู้บุคคล คือ รู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคลว่าโดยอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น ใคร ๆ ยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่น ๆ ด้วยดีว่าควรจะทำ

หรือไม่ ได้คิดอะไร จะสัมพันธ์เกี่ยวข้อง จะใช้ จะยกย่อง จะตำหนิ หรือจะแนะนำสั่งสอนอย่างไรจึงจะได้ผลดี ดังนี้ เป็นต้น

จากที่กล่าวมาจึงสรุปได้ว่า หลักพุทธธรรม 7 ประการสำหรับผู้นำทางการเมืองประกอบด้วย อัมมัญญตา รู้หลักและเหตุ คือ เข้าใจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกฎเกณฑ์ของงานเพื่อการตัดสินใจอย่างรอบคอบ อตถัญญตา รู้ความมุ่งหมายและผล คือ เข้าใจวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ของการกระทำ อตตัญญตา รู้ตน คือ เข้าใจศักยภาพ จุดแข็ง จุดอ่อน และปรับปรุงตน มัตตัญญตา รู้ประมาณ คือ การปฏิบัติหน้าที่อย่างพอเหมาะ สม กาลัญญตา รู้กาล คือ ใช้เวลาอย่างเหมาะสม ปริสสัญญตา รู้ชุมชน คือ เข้าใจสภาพสังคม วัฒนธรรม และความต้องการประชาชน ปุคคลัญญตา รู้บุคคล คือ เข้าใจความแตกต่างของผู้คนและปฏิบัติต่อบุคคลอื่นอย่างเหมาะสม ทั้งหมดช่วยให้ผู้นำทางการเมืองบริหารจัดการอย่างมีคุณธรรม มีประสิทธิภาพ และสร้างความไว้วางใจในสังคม

การส่งเสริมทุนทางสังคมของผู้นำทางการเมืองตามหลักพุทธธรรม

การส่งเสริมทุนทางสังคมของผู้นำทางการเมืองตามหลักสัปปริสธรรมเป็นแนวทางที่เน้นการสร้าง ความเข้มแข็งของเครือข่ายความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ และความร่วมมือในสังคม ผู้นำที่ยึดหลักสัปปริสธรรม จะปฏิบัติตนด้วยคุณธรรม ความซื่อสัตย์ และความยุติธรรม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และสร้างความสามัคคีระหว่างชุมชน การพัฒนาทุนทางสังคมเช่นนี้ช่วยให้ผู้นำสามารถบริหารจัดการทรัพยากรและ กิจกรรมทางการเมืองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความขัดแย้ง และสร้างความมั่นคงทางสังคม ตลอดจน เสริมสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในระบบการเมืองอย่างยั่งยืน จากการทบทวนทุนทางสังคม คุณลักษณะของผู้นำทางการเมืองและหลักพุทธธรรม สามารถแบ่งการส่งเสริมทุนทางสังคมของผู้นำทาง การเมือง ได้ดังนี้

1) ความรู้และความสามารถของผู้นำ ผู้นำทางการเมืองต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะ ในการบริหารงานและตัดสินใจโดยยึดหลักอัมมัญญตาและอตถัญญตา เพื่อให้เข้าใจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และวัตถุประสงค์ของงานอย่างรอบคอบ การพัฒนาทุนความรู้ช่วยเพิ่มสมรรถนะในการวิเคราะห์ปัญหา วาง นโยบาย และบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่มีทุนมนุษย์เข้มแข็งยังสามารถปรับตัวต่อความ ท้าทายทางการเมือง มีวิสัยทัศน์และสามารถขับเคลื่อนสังคมและองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นคง

2) ความสัมพันธ์และเครือข่ายสังคม การสร้างทุนทางสังคมเน้นความสัมพันธ์ ความร่วมมือ และ ความไว้วางใจระหว่างประชาชน กลุ่มองค์กร และหน่วยงานรัฐ ผู้นำต้องประยุกต์ปริสสัญญตาและปุคคลัญญตา ในการเข้าใจชุมชน บุคคล และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พร้อมคำนึงถึงกาลัญญตาและมัตตัญญตาในการประสานงาน การสร้างทุนทางสังคมช่วยเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ลดความขัดแย้ง และสร้างความมั่นคงทางสังคม ทำให้การบริหารจัดการทางการเมืองมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3) โครงสร้างและสิ่งสนับสนุนทางการเมือง การบริหารทุนกายภาพทางการเมืองต้องดำเนินอย่าง รอบคอบและมีคุณธรรม ผู้นำต้องใช้อัมมัญญตาและอตถัญญตาในการวางแผน จัดสรร และบริหารเครื่องมือ อาคาร และโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่ต้องการ การใช้หลักสัปปริสธรรม

ช่วยให้การบริหารทุนกายภาพเป็นไปอย่างมีเหตุผล เหมาะสม และโปร่งใส ลดความฟุ่มเฟือย สร้างความเชื่อมั่นและความยั่งยืนในระบบการเมือง

4) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทางการเมือง ผู้นำต้องบริหารจัดการทุนธรรมชาติอย่างรอบคอบ โดยใช้ธรรมาภิบาล วัตถุประสงค์ และกลไกในการตัดสินใจเกี่ยวกับทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน การประยุกต์หลักสัปปุริสธรรมช่วยให้การใช้ทรัพยากรเป็นไปอย่างถูกต้อง ยั่งยืน และยุติธรรม ลดความขัดแย้ง สนับสนุนความมั่นคงทางสังคม และสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้นำและระบบการเมือง

5) ทรัพยากรทางการเงินและการบริหารจัดการ การบริหารทุนการเงินทางการเมืองต้องโปร่งใส มีเหตุผล และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ผู้นำต้องใช้ธรรมาภิบาลและวัตถุประสงค์ในการจัดสรรทรัพยากรทางการเงินอย่างเหมาะสม การประยุกต์หลักสัปปุริสธรรมช่วยให้การใช้จ่ายเป็นธรรม ตรวจสอบได้ ลดความฟุ่มเฟือย สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบาย และสร้างความไว้วางใจในประชาชน ทำให้กิจกรรมทางการเมืองมีความยั่งยืน และมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาจึงสรุปได้ว่า การส่งเสริมทุนทางสังคมของผู้นำทางการเมืองตามหลักสัปปุริสธรรมเน้นการพัฒนาทุนความรู้และความสามารถ ทุนความสัมพันธ์และเครือข่ายสังคม ทุนโครงสร้างและสิ่งสนับสนุน ทุนทรัพยากรธรรมชาติ และทุนการเงิน ผู้นำต้องเข้าใจหน้าที่ วัตถุประสงค์ และผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนด้วยคุณธรรม ความซื่อสัตย์ และความยุติธรรม พร้อมสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมของประชาชน การบริหารทรัพยากรทั้งหลายอย่างรอบคอบ ยั่งยืน และโปร่งใส ช่วยให้การเมืองมีประสิทธิภาพ ลดความขัดแย้ง และสร้างความมั่นคงในสังคมอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ที่ได้รับ

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาการส่งเสริมทุนทางสังคมของผู้นำทางการเมืองตามหลักสัปปุริสธรรมชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะของผู้นำ (Human Capital) ให้มีความเข้าใจในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และวัตถุประสงค์ของงานอย่างรอบคอบ ผู้นำต้องสามารถวิเคราะห์ปัญหา วางนโยบาย และตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผลและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การสร้างความสัมพันธ์และเครือข่ายทางสังคม (Social Capital) ระหว่างประชาชน กลุ่มองค์กร และหน่วยงานรัฐเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมของประชาชน ลดความขัดแย้ง และสร้างความมั่นคงทางสังคม

การบริหารทุนกายภาพ (Physical Capital) และทุนทรัพยากรธรรมชาติ (Natural Capital) อย่างรอบคอบและมีคุณธรรมช่วยให้การใช้ทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่ต้องการ ลดความฟุ่มเฟือย และสร้างความยั่งยืนทางการเมือง ในขณะเดียวกัน การบริหารทุนการเงิน (Financial Capital) อย่างโปร่งใสและเหมาะสมตามหลักสัปปุริสธรรมช่วยสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบาย และกิจกรรมทางการเมืองให้เกิดผลจริง ตอบสนองความต้องการของประชาชน และสร้างความเชื่อมั่นต่อสถาบันทางการเมือง หลักสัปปุริสธรรม เป็นกรอบแนวคิดสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำรู้จักหน้าที่ รู้ความมุ่งหมาย รู้จักตนเอง รู้ประมาณ รู้เวลา รู้ชุมชน และรู้จักบุคคลอื่น การประยุกต์ใช้หลักเหล่านี้ช่วยให้ผู้นำทางการเมือง

บริหารจัดการทุนทุกด้านอย่างมีคุณธรรม มีประสิทธิภาพ และสร้างความมั่นคง ยั่งยืน และความไว้วางใจในสังคมอย่างแท้จริง

บทสรุป

การส่งเสริมทุนทางสังคมของผู้นำทางการเมืองตามหลักสัปปริสธรรมชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาผู้นำให้มีคุณธรรม จริยธรรม และสมรรถนะครบด้าน การบริหารทุนทั้งห้าประเภท ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางสังคม ทุนกายภาพ ทุนธรรมชาติ และทุนการเงิน จำเป็นต้องดำเนินไปอย่างรอบคอบ มีเหตุผล และโปร่งใส เพื่อให้การเมืองมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ทุนมนุษย์เป็นพื้นฐานที่ช่วยให้ผู้นำมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการตัดสินใจ วางนโยบาย และบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันทุนทางสังคมช่วยสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ และความร่วมมือระหว่างประชาชน กลุ่มองค์กร และภาครัฐ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ลดความขัดแย้ง และสร้างความมั่นคงในสังคม ทุนกายภาพและทุนธรรมชาติต้องบริหารจัดการอย่างมีคุณธรรมและยั่งยืน เพื่อให้โครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรทางธรรมชาติสนับสนุนกิจกรรมทางการเมืองได้อย่างเหมาะสม ส่วนทุนการเงินต้องใช้จ่ายอย่างรอบคอบ ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและขับเคลื่อนนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ การนำหลักสัปปริสธรรม มาใช้ ทำให้ผู้นำรู้จักหน้าที่ รู้ความมุ่งหมาย รู้จักตนเอง รู้ประมาณ รู้เวลา รู้ชุมชน และรู้จักบุคคลอื่น การประยุกต์ใช้หลักเหล่านี้ช่วยให้การบริหารทุนทุกด้านมีคุณธรรม โปร่งใส และสอดคล้องกับประโยชน์ส่วนรวม ผลลัพธ์ที่ได้คือการเมืองที่มีประสิทธิภาพ สร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชน ลดความขัดแย้ง และสนับสนุนความมั่นคงและความยั่งยืนของสังคมในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- ประภาศรี สีหอำไพ. (2540). *พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระครูโสภณสุตาการ, พระมหานรินทร์ สุรพลโณ และ กาญจนพงศ์ สุวรรณ. (2564). พุทธจริยธรรมสำหรับผู้นำทางการเมือง. *วารสารพุทธมคัศ ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวสุวิสิทธิ์าราม*. 6(1), 215 – 224.
- มนต์ชัย ผ่องศิริ. (2560). ไทยพลัดถิ่นในสังคมไทยกับการสะสมทุนการเมือง. *วารสารสังคมศาสตร์ นิติรัฐศาสตร์*, 1(1), 89 – 128.
- มนตรี พิรพลพัฒน์. (2565). จริยธรรมกับภาวะผู้นำ : ศึกษาทัศนะนักวิชาการรัฐศาสตร์ใน มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทยที่มีต่อผู้นำทางการเมือง. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศิลาวัฒน์ ชัยวงศ์. (2561). จริยธรรมของนักการเมืองในระบบการเมืองไทย. *วารสารสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*. 1(6), 78 – 92.

- Anand, S. and Sen, A. (2000). Human Development and Economic Sustainability. *World Development*, 28(12), 2029-2049.
- Booth, J.A. and Richard, P.B. (1977). *Civil Society, Political Capital, and Democratization in Central America*. Guadalajara: Mexico.
- Clement, L. M., & Richard, S. T. (1992). *Effective leadership in student services*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gardner, J. W. (1990). *Leadership*. New York: Macmillan.
- Yukl, G. (1998). *Leadership in organization* (4th ed.). Englewood Cliffs: Prentice Hall.

พุทธธรรมเพื่อการสื่อสารทางการเมืองสมัยใหม่

ณปภัช พัทธกรโชติ ภูวดิษฐ์ นันทสกุลสิทธิ์* และบรรณวัชร พลคำ
นักวิชาการอิสระ

THE BUDDHIST DOCTRINE FOR MODERN POLITICAL COMMUNICATION

Napaphat Patcharakornchot, Phuwaditiz Nunthasakulsit* and Bannawat Polcum

Independent Scholar

*Corresponding author e-mail: Saokum.sai@mcu.ac.th

วันที่รับบทความ 3 ธันวาคม 2568 วันที่แก้ไขบทความ 17 ธันวาคม 2568 วันที่ตอบรับบทความ 19 ธันวาคม 2568

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการประยุกต์พุทธธรรมในการสื่อสารทางการเมืองสมัยใหม่ โดยเน้นความหมายและองค์ประกอบของการสื่อสาร ลักษณะเฉพาะของการสื่อสารทางการเมืองสมัยใหม่ หลักพุทธธรรมเพื่อการสื่อสารที่ดี และแนวทางการบูรณาการหลักธรรมเข้ากับกระบวนการสื่อสารทางการเมือง การสื่อสารถือเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิด และความรู้สึกระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร โดยประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ได้แก่ ผู้ส่งสาร สารหรือข้อมูล ช่องทางการสื่อสาร และผู้รับสาร การสื่อสารทางการเมืองสมัยใหม่มีลักษณะเฉพาะคือ ความซับซ้อน การมีส่วนร่วมของประชาชน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสร้างความโปร่งใส บทความนี้ได้นำหลักกาลามสูตร 10 ข้อมาประยุกต์กับการสื่อสารทางการเมือง โดยผู้ส่งสารต้องพิจารณาความถูกต้องของข้อมูล ใช้เหตุผลสุจริต และควบคุมอารมณ์ สารต้องชัดเจน ครบถ้วน และไม่สร้างความเข้าใจผิด ช่องทางต้องเหมาะสมและตรวจสอบได้ ผู้รับสารต้องฟัง วิเคราะห์ และตีความด้วยวิจารณญาณ การบูรณาการหลักพุทธธรรมช่วยให้การสื่อสารลดความขัดแย้ง สร้างความน่าเชื่อถือ และเสริมสร้างคุณธรรม นอกจากนี้ การประยุกต์หลักกาลามสูตรยังสนับสนุนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ รอบคอบ และยั่งยืน โดยประชาชนและนักการเมืองสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็นและข้อเรียกร้องได้อย่างโปร่งใส ดังนั้น ผลลัพธ์ของบทความนี้ชี้ให้เห็นว่าการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการสื่อสารทางการเมืองสมัยใหม่เป็นแนวทางที่ส่งเสริมความโปร่งใส ความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมของประชาชน ทำให้กระบวนการสื่อสารทางการเมืองมีคุณธรรมและสร้างสังคมที่มั่นคงและยั่งยืน

คำสำคัญ: พุทธธรรม การสื่อสาร การเมืองสมัยใหม่

Abstract

This academic article aims to examine the application of Buddhist principles in modern political communication, focusing on the meaning and components of

communication, the distinctive features of modern political communication, Buddhist principles for effective communication, and the integration of these principles into political communication processes. Communication is understood as the process of exchanging information, ideas, and emotions between the sender and the receiver, consisting of four main components: the sender, the message, the communication channel, and the receiver. Modern political communication is characterized by complexity, citizen participation, the use of information technology, and transparency. This study applies the ten precepts of the *Kālāmasūtra* to political communication, emphasizing that the sender must verify the accuracy of information, employ ethical reasoning, and regulate emotions. The message should be clear, complete, and free from misleading content, while the communication channels must be appropriate and verifiable. The receiver is expected to listen carefully, critically analyze, and interpret the message judiciously. Integrating Buddhist principles helps reduce conflicts, enhance credibility, and promote ethical communication. Furthermore, applying the *Kālāmasūtra* supports efficient, deliberate, and sustainable communication, enabling citizens and politicians to exchange information, opinions, and demands transparently. Consequently, the findings indicate that applying Buddhist principles in modern political communication promotes transparency, collaboration, and citizen participation, thereby fostering ethical communication and contributing to a stable and sustainable society.

Keywords: Buddhist Doctrine, Communication, Modern Political

บทนำ

การสื่อสารทางการเมืองสมัยใหม่มีบทบาทสำคัญในการสร้างความเข้าใจระหว่างนักการเมืองและประชาชน การสื่อสารที่โปร่งใสและรอบคอบช่วยลดความขัดแย้ง เสริมสร้างความไว้วางใจ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน อย่างไรก็ตาม ในยุคสื่อดิจิทัลและโซเชียลมีเดีย การบิดเบือนข้อมูล ข่าวลือ และการสื่อสารที่ขาดเหตุผลยังคงเกิดขึ้น ทำให้กระบวนการสื่อสารทางการเมืองไม่เต็มประสิทธิภาพ การประยุกต์พุทธธรรม โดยเฉพาะหลักกาลามสูตร สามารถเป็นแนวทางสำคัญในการสร้างการสื่อสารที่มีคุณธรรม รอบคอบ และยั่งยืน หลักกาลามสูตรเน้นให้ผู้ส่งสารพิจารณาข้อเท็จจริง ใช้เหตุผลสุจริต และควบคุมอารมณ์ ขณะที่ผู้รับสารต้องวิเคราะห์และตีความสารอย่างรอบคอบ การศึกษาเรื่องนี้จึงมีความสำคัญในการส่งเสริมการสื่อสารทางการเมืองที่มีคุณธรรมและประสิทธิภาพ ช่วยให้ทั้งนักการเมืองและประชาชนสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และข้อเรียกร้องอย่างโปร่งใส ลดความเข้าใจผิด และสร้างความร่วมมือในสังคม ทำให้กระบวนการสื่อสารทางการเมืองมีความมั่นคง ยั่งยืน และสอดคล้องกับบริบทสังคมสมัยใหม่ (คันธีรา ฉายาวงศ์, 2564)

ปัจจุบัน การสื่อสารทางการเมืองเผชิญกับความท้าทายที่สำคัญ ได้แก่ การบิดเบือนข้อมูล ข่าวลือ และความเข้าใจผิด ซึ่งเกิดจากการใช้สื่อดิจิทัล โซเชียลมีเดีย และช่องทางสื่อสารที่ไม่ได้ตรวจสอบข้อมูลอย่างรอบคอบ นอกจากนี้ ผู้ส่งสารบางรายอาจเน้นประโยชน์ส่วนตนหรืออำนาจทางการเมือง ทำให้สารไม่ครบถ้วนและไม่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน ขณะที่ผู้รับสารอาจขาดวิจารณญาณในการประเมินข้อมูล ทำให้เกิดความเข้าใจผิดและความขัดแย้งในสังคม แม้จะมีความจำเป็นในการสร้างการสื่อสารที่โปร่งใส รอบคอบ และมีคุณธรรม แต่การประยุกต์หลักพุทธธรรมโดยเฉพาะกาลามสูตรในบริบทการสื่อสารทางการเมืองสมัยใหม่ยังขาดงานวิจัยเชิงวิชาการที่ชัดเจน ทั้งในแง่แนวทาง วิธีการ และผลลัพธ์ต่อผู้ส่งสารและผู้รับสาร จึงเกิดช่องว่างความรู้ที่จำเป็นต้องศึกษาเพื่อสร้างแนวทางการสื่อสารที่มีคุณธรรม ลดความขัดแย้ง สร้างความไว้วางใจ และเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการสื่อสารทางการเมืองสมัยใหม่ (วุฒิพร ลิ้มวรภัส, 2562)

ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษานี้คือการสร้างแนวทางการประยุกต์หลักพุทธธรรม โดยเฉพาะกาลามสูตร เพื่อการสื่อสารทางการเมืองสมัยใหม่อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณธรรม ผู้ส่งสารจะสามารถพิจารณาความถูกต้องของข้อมูล ใช้เหตุผลสุจริต และควบคุมอารมณ์ในการส่งสาร ขณะที่สารที่เผยแพร่จะชัดเจน ครบถ้วน และลดความเข้าใจผิด ช่องทางการสื่อสารจะถูกเลือกให้เหมาะสม ตรวจสอบได้ และลดอคติ ส่วนผู้รับสารจะสามารถวิเคราะห์และตีความสารด้วยวิจารณญาณ นอกจากนี้ การประยุกต์หลักกาลามสูตรยังช่วยลดความขัดแย้ง สร้างความไว้วางใจ และส่งเสริมความร่วมมือระหว่างนักการเมืองและประชาชน การสื่อสารที่เกิดขึ้นจึงมีความโปร่งใส รอบคอบ และยั่งยืน ผลลัพธ์ของการศึกษาเช่นนี้คาดว่าจะเป็แนวทางสำคัญในการพัฒนากระบวนการสื่อสารทางการเมืองที่มีคุณธรรม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และสร้างสังคมที่มั่นคง ยุติธรรม และยั่งยืนในระยะยาว

ความหมาย และองค์ประกอบ ของการสื่อสาร

การสื่อสารเป็นกระบวนการส่งผ่านข้อมูล ข่าวสาร ความคิด หรือความรู้สึกระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและเสริมสร้างความสัมพันธ์ การสื่อสารไม่เพียงเกี่ยวข้องกับการพูดหรือเขียนเท่านั้น แต่รวมถึงท่าทาง ภาพ และสัญลักษณ์ต่าง ๆ องค์ประกอบสำคัญของการสื่อสารประกอบด้วย ผู้ส่งสาร ข้อความ ช่องทางการสื่อสาร ผู้รับสาร ป้อนกลับ และสิ่งรบกวน การทำความเข้าใจองค์ประกอบเหล่านี้ช่วยให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพ ลดความเข้าใจผิด และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ในทุกบริบท

การสื่อสาร ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Communication แปลความเป็นภาษาไทยและใช้กัน หลายคำ เช่น การติดต่อสื่อสาร การสื่อความหมาย การสื่อสาร ถ้าแปลตามรูปศัพท์เดิม การสื่อสาร หมายถึง กิจกรรมที่มุ่งสร้างความร่วมมือหรือคล้ายคลึงกันให้เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่ เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน กล่าวคือ ประมะ สตะเวทิน (2537) กล่าวว่า การสื่อสาร คือ กระบวนการของการถ่ายทอดสาร จากบุคคลฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า ผู้ส่งสาร ไปยังบุคคลอีกฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า ผู้รับสาร โดยผ่านสื่อ ในขณะที่ รัตริ พัฒนรังสรรค์ (2542) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร คือ กระบวนการถ่ายทอด หรือแลกเปลี่ยนความคิด ข้อมูล ข้อเท็จจริง หรือความรู้สึกซึ่งอาจเป็นรูปของคำ ตัวอักษร สัญลักษณ์ เรียกว่า ข่าวสาร บุคคลฝ่ายหนึ่งเรียกว่า

ผู้ส่งสาร ส่งไปยังบุคคลอีกฝ่ายหนึ่ง เรียก ผู้รับสาร โดยผ่านสื่อต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นได้เข้าใจ ความหมายตามเจตนาที่ต้องการ และช่วยป้องกันความเข้าใจผิดระหว่างกันและกันอีกด้วย สอดคล้องกับ วิรัช ลภีรัตนกุล (2546) กล่าวว่า การสื่อสาร คือ กระบวนการในการส่งผ่านหรือ สื่อความหมายระหว่างบุคคล สังคมมนุษย์เป็นสังคมที่สมาชิกสามารถใช้ความสามารถของตนเองสื่อ ความหมายให้ผู้อื่นเข้าใจได้ โดยแสดงออก ในรูปของความต้องการ ความปรารถนา ความรู้สึกนึกคิด ความรู้ และประสบการณ์ต่าง ๆ จากบุคคลหนึ่งไปสู่ อีกบุคคลหนึ่ง

ตามทฤษฎีการสื่อสาร กล่าวถึงองค์ประกอบของการสื่อสาร ประกอบด้วย ผู้ส่งสาร (Sender) สาร หรือข้อมูล (Message) ช่องทางการสื่อสาร (Channel) และผู้รับสาร (Receiver) โดยผู้ส่งสารจะส่งสารผ่านสื่อ ต่าง ๆ เช่น คำพูด กริยาท่าทาง การเขียน รูปภาพ หรือสัญลักษณ์ เป็นต้น ซึ่งสามารถแสดงได้ดังนี้ (ณัฐชุตา วิจิตรจามร, 2566)

1) **ผู้ส่งสาร (Sender)** คือ บุคคล กลุ่ม หรือองค์กรที่เริ่มต้นกระบวนการสื่อสาร มีหน้าที่สร้างและ ถ่ายทอดข้อความไปยังผู้รับสารอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ส่งสารต้องมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการสื่อ และรู้จักปรับรูปแบบการสื่อสารให้เหมาะสมกับผู้รับสารและบริบทของการสื่อสาร การเลือกคำพูด น้ำเสียง ท่าทาง หรือสื่อที่ใช้ล้วนส่งผลต่อความเข้าใจของผู้รับสาร ผู้ส่งสารยังต้องมีความรับผิดชอบต่อนเนื้อหาที่สื่อ หาก ข้อความคลาดเคลื่อนหรือสื่อสารไม่ชัดเจนอาจทำให้เกิดความเข้าใจผิดหรือความขัดแย้ง การสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพจึงต้องเริ่มจากผู้ส่งสารที่มีเจตนาชัดเจน รู้จักวิเคราะห์ผู้รับสารและสถานการณ์ และสามารถ ปรับกลยุทธ์การสื่อสารให้เหมาะสม การฝึกฝนทักษะการสื่อสารของผู้ส่งสาร จะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ส่งและผู้รับสาร

2) **สารหรือข้อมูล (Message)** คือ เนื้อหาหรือข้อความที่ผู้ส่งสารต้องการถ่ายทอดไปยังผู้รับสาร ประกอบด้วยข้อมูล ความคิด ความรู้สึก ความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ การสร้างสารที่ชัดเจนและเหมาะสม เป็นปัจจัยสำคัญในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สารสามารถนำเสนอในหลายรูปแบบ การเลือกประเภทและ รูปแบบของสารควรคำนึงถึงลักษณะของผู้รับสาร ความซับซ้อนของเนื้อหา และบริบทของการสื่อสาร สารที่ไม่ ชัดเจนอาจทำให้ผู้รับสารเข้าใจผิดหรือไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้ การสร้างสารที่มีประสิทธิภาพจึงต้องอาศัย ความรอบคอบในการเรียบเรียงความคิด การใช้ภาษาที่เหมาะสม และการพิจารณาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อ ผู้รับสาร

3) **ช่องทางการสื่อสาร (Channel)** คือ วิธีการหรือสื่อที่ใช้ในการถ่ายทอดสารจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับ สาร การเลือกช่องทางที่เหมาะสมมีผลต่อความเข้าใจและประสิทธิภาพของการสื่อสาร ช่องทางสามารถเป็น แบบตรง เช่น การพูดคุยตัวต่อตัว โทรศัพท์ หรือการประชุมกลุ่ม และแบบอ้อม การเลือกช่องทางต้องคำนึงถึง ความรวดเร็ว ความสะดวก และความเหมาะสมของเนื้อหา นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาสิ่งรบกวนที่อาจเกิดขึ้น เช่น เสียงรบกวน สัญญาณไม่ชัดเจน หรือความเข้าใจผิดของผู้รับสาร เพื่อให้สารถึงผู้รับอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเกิดการตอบสนองที่ต้องการ

4) **ผู้รับสาร (Receiver)** คือ บุคคลหรือกลุ่มที่ได้รับสารจากผู้ส่งสารและทำหน้าที่ตีความข้อความ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและตอบสนองต่อสารที่ได้รับ ผู้รับสารมีบทบาทสำคัญในการทำให้การสื่อสาร

สมบูรณ์ เพราะการรับสารไม่ได้หมายถึงการได้ยินหรือเห็นข้อความเท่านั้น แต่รวมถึงการวิเคราะห์ ประเมิน และทำความเข้าใจตามบริบทและประสบการณ์ของตนเอง การตอบสนองหรือป้อนกลับของผู้รับสารยังเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการสื่อสาร ทำให้ผู้ส่งสารทราบว่าข้อความถูกเข้าใจหรือไม่ ผู้รับสารควรมีทักษะการฟัง การอ่าน และการตีความอย่างรอบคอบ รวมถึงมีความตั้งใจเข้าใจสารอย่างแท้จริง การฝึกฝนผู้รับสารให้สามารถตีความสารได้ถูกต้อง ช่วยลดความเข้าใจผิด ความขัดแย้ง และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ส่งและผู้รับ

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้เขียนจึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบหลักของการสื่อสารประกอบด้วย ผู้ส่งสาร ซึ่งเป็นผู้เริ่มต้นถ่ายทอดข้อความ มีบทบาทในการเลือกเนื้อหาและวิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับผู้รับและบริบทของสถานการณ์ สาร คือเนื้อหาที่ส่งไป อาจเป็นข้อมูล ข้อคิดเห็น ความรู้สึก หรือข้อเสนอแนะ ต้องชัดเจน กระชับ และเข้าใจง่ายเพื่อให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพ ช่องทางการสื่อสาร คือวิธีหรือสื่อที่ใช้ถ่ายทอดสาร เช่น การพูด การเขียน โทรศัพท์ อีเมล หรือสื่อสังคมออนไลน์ การเลือกช่องทางที่เหมาะสมช่วยให้สารถึงผู้รับอย่างครบถ้วน ลดความเข้าใจผิด และสนับสนุนการตอบสนองที่ต้องการ ผู้รับสาร คือบุคคลหรือกลุ่มที่รับสาร ทำหน้าที่ตีความ ทำความเข้าใจ และตอบสนอง การรับสารที่รอบคอบและเข้าใจอย่างแท้จริงช่วยให้การสื่อสารสมบูรณ์ ลดความขัดแย้ง และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ส่งและผู้รับ

ลักษณะของการสื่อสารทางการเมืองสมัยใหม่

การเมืองสมัยใหม่เป็นกระบวนการทางสังคมที่เน้นความซับซ้อน การมีส่วนร่วมของประชาชน และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการตัดสินใจ การเมืองไม่ได้จำกัดอยู่เพียงสถาบันรัฐหรือบุคคลผู้มีอำนาจ แต่ขยายไปยังเครือข่ายสังคม เศรษฐกิจ และสื่อมวลชน ประชาชนมีบทบาทสำคัญในการเสนอความคิดเห็น การตรวจสอบ และการสร้างความโปร่งใส การเมืองสมัยใหม่ยังเน้นหลักนิติธรรม สิทธิมนุษยชน และความรับผิดชอบต่อสังคม การวิเคราะห์ลักษณะของการเมืองสมัยใหม่ช่วยให้เข้าใจพลวัตของอำนาจ กระบวนการตัดสินใจ และปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดนโยบาย ทั้งยังเป็นแนวทางในการพัฒนาการเมืองที่มีความยุติธรรม โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง (มัลลิกา คณานุรักษ์, 2547)

ความหมายของการสื่อสารทางการเมือง มีนักวิชาการต่างประเทศได้ให้นิยามไว้มากมาย ประกอบด้วย Almond and Powell (1980) กล่าวว่า การสื่อสารทางการเมืองเป็นวิธีการในการช่วย ระบบการเมืองที่จะทำหน้าที่อื่น ๆ ของมันไม่ว่าจะเป็นการเรียกร้องผลประโยชน์ การรวบรวม ผลประโยชน์ หรือการกำหนดนโยบายสาธารณะและการน านโยบายไปปฏิบัติ ในขณะที่ Denton and Woodward (1990) นิยามว่า การสื่อสารทางการเมืองคือ การถกเถียงของ สาธารณะชน เกี่ยวกับการจัดสรรสาธารณประโยชน์ (รายได้) อ านาจหน้าที่ (ใครที่ท ำหน้าที่ บริหาร นิติบัญญัติ ตุลาการ) และก ำหนดกฎระเบียบในสังคม (การให้รางวัล และการลงโทษ) สอดคล้องกับ Agree and other (1976) การสื่อสารทางการเมือง เป็นกระบวนการทางการเมืองที่เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง ทศนะและความคิดเห็น ตลอดจนประสบการณ์ทางการเมือง ระหว่างบุคคลการสื่อสารทางการเมืองนับเป็นกระบวนการพิเศษ ที่ก่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่าง

สำหรับการสื่อสารทางการเมืองสมัยใหม่ เน้นความโปร่งใส รอบคอบ และสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร ผู้ส่งสารต้องตรวจสอบข้อมูล มีเจตนาสุจริต และพิจารณาผลกระทบต่อสาธารณะ สารควรชัดเจน ครบถ้วน และเป็นประโยชน์ต่อประชาชน ช่องทางการสื่อสารต้องเหมาะสม ตรวจสอบได้ และลดการบิดเบือน ขณะเดียวกันผู้รับสารต้องฟัง วิเคราะห์ และตีความอย่างรอบคอบ การประยุกต์หลักกาลามสูตรช่วยให้การสื่อสารทางการเมืองลดความขัดแย้ง ส่งเสริมการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และสร้างความร่วมมือที่ดีในสังคมอาจกล่าวได้ 3 ประเด็น คือ

1) การรณรงค์หาเสียงของพรรคการเมือง การรณรงค์หาเสียงของพรรคการเมืองในยุคสมัยใหม่เป็นตัวอย่างสำคัญของการสื่อสารทางการเมืองที่ซับซ้อนและมีประสิทธิภาพ พรรคการเมืองใช้กลยุทธ์หลากหลายเพื่อสื่อสารกับประชาชน โดยไม่จำกัดเฉพาะการพบปะตัวต่อตัวหรือการประชุมใหญ่ แต่ขยายไปยังการใช้สื่อดิจิทัล โซเชียลมีเดีย เว็บไซต์ แอปพลิเคชันมือถือ และสื่อสาธารณะอื่น ๆ เพื่อเข้าถึงผู้เลือกตั้งทุกกลุ่ม การรณรงค์เน้นการสื่อสารสารที่ชัดเจน มีเหตุผล และตรงกับความต้องการของประชาชน เช่น นโยบายเศรษฐกิจ การศึกษา สาธารณสุข หรือความเป็นธรรมทางสังคม ผู้ส่งสารหรือผู้แทนพรรคการเมืองต้องมีความน่าเชื่อถือ สุจริต และควบคุมอารมณ์ในการสื่อสาร ข้อความหรือสารต้องครบถ้วน ถูกต้อง และไม่สร้างความเข้าใจผิด ช่องทางการสื่อสารต้องเหมาะสมกับผู้รับสาร ผู้รับสารต้องได้รับข้อมูลอย่างรอบคอบและสามารถวิเคราะห์สารได้อย่างมีวิจารณญาณ การประยุกต์หลักกาลามสูตรช่วยให้ผู้ส่งสารพิจารณาความถูกต้องของข้อมูล เลือกช่องทางที่เหมาะสม และคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม การรณรงค์หาเสียงสมัยใหม่จึงเป็นการสื่อสารสองทางที่ผู้ส่งและผู้รับมีบทบาทร่วมกัน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสร้างความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมของประชาชน การใช้หลักกาลามสูตรในการรณรงค์ช่วยลดความขัดแย้ง เพิ่มความโปร่งใส และส่งเสริมการตัดสินใจทางการเมืองอย่างรอบคอบ ทำให้กระบวนการเลือกตั้งเป็นไปอย่างยุติธรรมและสร้างความร่วมมือในสังคมอย่างยั่งยืน (พระณัฐวุฒิ พันทะลี และคณะ 2565).

2) การแสดงความคิดเห็นและข้อเรียกร้องของประชาชน การแสดงความคิดเห็นและข้อเรียกร้องของประชาชนเป็นส่วนสำคัญของการสื่อสารทางการเมืองสมัยใหม่ เนื่องจากประชาชนมีบทบาทไม่เพียงเป็นผู้รับสาร แต่ยังเป็นผู้ส่งสารด้วยตนเองผ่านหลายช่องทาง เช่น การแสดงความคิดเห็นบนโซเชียลมีเดีย การส่งจดหมายถึงตัวแทนทางการเมือง การเข้าร่วมเวทีสาธารณะ หรือการจัดกิจกรรมสาธารณะ การสื่อสารเหล่านี้สะท้อนความต้องการ ความคิดเห็น และความคาดหวังของประชาชนต่อรัฐบาล พรรคการเมือง และหน่วยงานรัฐ สารที่ประชาชนส่งออกมามักเน้นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน ข้อมูลและความคิดเห็นเหล่านี้ช่วยให้ผู้ส่งสารทางการเมืองสามารถรับรู้และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างตรงจุด การใช้ช่องทางที่หลากหลายช่วยให้เสียงของประชาชนเข้าถึงผู้มีอำนาจและสาธารณะได้กว้างขวางขึ้น ผู้ส่งสารทางการเมืองต้องรับฟัง วิเคราะห์ และตอบสนองต่อข้อเรียกร้องของประชาชนด้วยความรอบคอบ สุจริต และมีเหตุผล ขณะเดียวกันประชาชนในฐานะผู้รับสารต้องตีความข้อมูลอย่างมีวิจารณญาณและแยกแยะความถูกต้องของสารที่ได้รับ การประยุกต์หลักกาลามสูตรช่วยให้ทั้งผู้ส่งและผู้รับสารพิจารณาข้อเท็จจริง ความเหมาะสมของช่องทาง และผลกระทบต่อสังคม การแสดงความคิดเห็นและข้อเรียกร้องของประชาชนจึงเป็นการสื่อสารสองทางที่มีความสมดุล ระหว่างผู้ส่งและผู้รับสาร การสื่อสารเช่นนี้สร้างความร่วมมือและความ

ไว้วางใจ เพิ่มความโปร่งใส ลดความขัดแย้ง และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างยั่งยืน (คันธิรา ฉายาวงศ์, 2564)

3) การนำเสนอข้อมูลข่าวสารทางการเมืองของสื่อต่าง ๆ การนำเสนอข้อมูลข่าวสารทางการเมืองของสื่อมวลชนและสื่อดิจิทัลเป็นรูปแบบสำคัญของการสื่อสารทางการเมืองสมัยใหม่ สื่อทำหน้าที่เป็นตัวกลางเชื่อมระหว่างผู้ส่งสาร เช่น พรรคการเมือง รัฐบาล หรือองค์กรสาธารณะ กับผู้รับสารอย่างประชาชน การนำเสนอข่าวสารมีทั้งรูปแบบข้อความ ภาพ เสียง และสื่อผสม ทำให้ประชาชนสามารถรับข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและครอบคลุม ข้อมูลที่สื่อเผยแพร่มักครอบคลุมนโยบายรัฐ ผลการเลือกตั้ง กฎหมายใหม่ และประเด็นสาธารณะสำคัญ สื่อยังมีบทบาทในการวิเคราะห์ วิพากษ์ และสร้างความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับสถานการณ์ทางการเมือง ผู้ส่งสารทางสื่อมวลชนต้องมีความรอบคอบ สุจริต และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลก่อนเผยแพร่ ข้อความต้องชัดเจน ครบถ้วน และไม่สร้างความเข้าใจผิด ช่องทางการสื่อสารต้องเหมาะสม เพื่อให้เข้าถึงผู้รับสารทุกกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันผู้รับสารต้องมีวิจารณญาณในการรับข้อมูล พิจารณาความถูกต้อง และแยกแยะความคิดเห็นจากข้อเท็จจริง การประยุกต์หลักกาลามสูตรช่วยให้การนำเสนอข่าวสารทางการเมืองเป็นไปอย่างรอบคอบและมีคุณธรรม ลดการบิดเบือนและความขัดแย้ง ทำให้ผู้ส่งและผู้รับสารสามารถสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างมีเหตุผล การสื่อสารผ่านสื่อมวลชนและสื่อดิจิทัลเช่นนี้สร้างความโปร่งใส เพิ่มความไว้วางใจ และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการทางการเมืองอย่างยั่งยืน (วุฒิพร ลิ้มวรภัส, 2562)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้เขียนจึงสรุปได้ว่า การสื่อสารทางการเมืองสมัยใหม่เป็นกระบวนการสองทางที่ผู้ส่งสารและผู้รับสารมีบทบาทร่วมกัน ผู้ส่งสารต้องรอบคอบ สุจริต และพิจารณาความถูกต้องของข้อมูล สารต้องชัดเจน ครบถ้วน และไม่สร้างความเข้าใจผิด ช่องทางการสื่อสารต้องเหมาะสมและโปร่งใส ส่วนผู้รับสารต้องฟัง วิเคราะห์ และตีความอย่างมีวิจารณญาณ การประยุกต์หลักกาลามสูตรช่วยเสริมสร้างคุณธรรม ลดความขัดแย้ง และสร้างความไว้วางใจ ทำให้การสื่อสารทางการเมืองมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการตัดสินใจอย่างรอบคอบ และเพิ่มการมีส่วนร่วมของประชาชนในสังคมอย่างยั่งยืน

หลักพุทธธรรมเพื่อการสื่อสารที่ดี

การสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แต่ในยุคปัจจุบันที่ข้อมูลข่าวสารหลากหลายและรวดเร็ว การสื่อสารมักเกิดความเข้าใจผิดหรือความขัดแย้งได้ง่าย หลักกาลามสูตรในพระพุทธศาสนาเน้นการพิจารณาไตรตรองอย่างรอบคอบ ไม่ยึดถือคำพูดหรือความเชื่อเพียงอย่างเดียว แต่พิจารณาด้วยตนเองตามเหตุและผล การนำหลักนี้มาใช้ในการสื่อสารช่วยให้ผู้ส่งและผู้รับสารมีความรอบคอบ สุจริต และเคารพข้อเท็จจริง อีกทั้งส่งเสริมการฟังและการตอบสนองอย่างมีสติ ทำให้เกิดการสื่อสารที่สร้างสรรค์และลดความขัดแย้งในสังคม หลักกาลามสูตร ถือเป็นหลักคำสอนในพระพุทธศาสนาที่สอนให้พิจารณาไตรตรองอย่างรอบคอบก่อนเชื่อสิ่งใด ๆ โดยไม่ให้เชื่อตาม ๆ กันมา หรือเชื่อเพราะเหตุผลเพียงผิวเผิน หลักการนี้สอนให้ใช้สติปัญญาในการพิจารณาและตัดสินใจด้วยตนเอง เพื่อให้พ้นจากความเชื่อที่ไม่สมเหตุสมผล และป้องกันความสูญเสียที่จะเกิดแก่ตัวบุคคล มีรายละเอียด ดังนี้

ในพระไตรปิฎกได้ระบุถึง หลักกาลามสูตร (เรียกอีกอย่างว่า เกสปุตตสูตร) คือ พระสูตรที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงแก่ ชาวกาลามะ หมู่บ้านเกสปุตตนิคม แคว้นโกศล กาลามสูตรเป็นหลักแห่งความเชื่อที่พระพุทธองค์ทรงวางไว้ให้แก่พุทธศาสนิกชน ไม่ให้เชื่อสิ่งใดๆ อย่างมกมายโดยไม่ใช้ปัญญาพิจารณาให้เห็นจริงถึงคุณโทษหรือดีไม่ดีกว่าก่อนเชื่อ มีอยู่ 10 ประการ ได้แก่ (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

1) มา อนุสสเวน อย่าปลงใจเชื่อด้วยการฟังตามกันมา คือ ได้ยินได้ฟังเรื่องอะไรต้องเอาเรื่องนั้นมาคิดพิจารณาด้วยปัญญาหาเหตุผล ว่าสิ่งใดเรื่องอะไรที่ได้ยินได้ฟังมาแล้วมีเหตุผลพอเชื่อถือได้หรือไม่ได้ ใช้ปัญญาวิจัยวิเคราะห์ให้ดี สิ่งใดมีเหตุผลพอเชื่อถือได้จึงเชื่อ สิ่งไม่เป็นไปเป็นเหตุผลอย่าไปเชื่อในสิ่งนั้นๆ ต้องใช้ปัญญา พิจารณาทบทวนจนเกิดความมั่นใจว่า เรื่องนั้นควรเชื่อถือได้

2) มา ปรมปราย อย่าปลงใจเชื่อด้วยการถือสืบๆ กันมา ประเพณีนิยมที่ทำกันอยู่ในปัจจุบัน เป็นเรื่องเก่าแก่โบราณที่สืบทอดกันมา และทำต่อ ๆ กันไป เพราะถือว่าเป็นของเก่า ไม่มีใครกล้าแก้ไข หรือแม้กระทั่งความเชื่อในเรื่องผีฟ้าได้ จึงจ้องร่ำทัก เป็นต้น ความเชื่อเช่นดังกล่าวนี้เป็นความเชื่อของคนในสมัยโบราณ ซึ่งไม่ได้ตั้งอยู่บนหลักของเหตุผล ดังนั้นความเชื่อของคนโบราณนั้นไม่ใช่ว่าจะถูกหรือดีเสมอไป แต่เป็นความเชื่อปรัมปรา เราจึงไม่ควรจะเชื่อ ถ้ายังไม่แน่ใจ ถึงแม้ว่าจะเป็นเรื่องน่าสืบ ๆ กันมาก็ตาม

3) มา อติกราย อย่าปลงใจเชื่อด้วยการเล่าลือ ความตื่นข่าว เพราะสิ่งที่ร่ำลือกันนั้นหาแหล่งข้อมูลอ้างอิงยากลำบากหรือหาไม่ได้เลย ดังนั้น ข่าวเล่าลือนี่จะเป็นจริงหรือเท็จอย่างไร จึงควรใช้ปัญญาพิจารณาว่ามีเหตุผลพอเชื่อถือได้หรือไม่ ไม่เช่นนั้น ก็จะเป็นเหมือนกระต่ายตื่นตูม

4) มา ปิฎกสมุททาเนน อย่าปลงใจเชื่อด้วยการอ้างตำราหรือคัมภีร์ เรื่องตำราต้องพิจารณาให้ดี เพราะบางครั้งบางข้อมูลที่เขียนไว้ในตำราก็เป็นเรื่องจริงที่เชื่อถือได้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง แต่เมื่อเวลาผ่านไปข้อมูลอาจไม่เป็นจริงก็ได้ หรือในบางตำราก็มีการอ้างผิดหรือเป็นการหลอกลวง ดังนั้น ไม่ว่าใครจะเอาตำราอะไรมาอ้างก็ตาม ก็อย่าเพิ่งปลงใจเชื่อ

5) มา ตกเหตุ อย่าปลงใจเชื่อเพราะตรรกะ (การคิดเอาเอง) ด้วยการใคร่ครวญตามวิธีที่เรียกว่า ตรรกะ เพราะว่าตรรกะก็ยังผิดได้ ในเมื่อเหตุผลหรือวิธีใช้เหตุผลมันผิดอยู่ท่านใช้คำว่า ตกเหตุ คือ การตรึกหรือการคิด ตรรกวิทยาเป็นวิชาแสดงเรื่องความคิดเห็น อ้างหาเหตุผล แต่พระพุทธเจ้าทรงกล้าค้านตรรกวิทยาไว้ว่า การอ้างหาเหตุผลโดยการคาดคะเนนั้นอาจจะผิดก็ได้ การอ้างหาเหตุผลนั้นไม่ใช่ว่าจะถูกไปเสียทุกอย่าง

6) มา นยเหตุ อย่าปลงใจเชื่อ ด้วยการอนุมาน ด้วยเหตุผลว่า สมเหตุสมผล เหตุผล เช่น เวลาขับรถ ผู้ขับขี่คิดว่า จะแซงรถคันหน้าพ้น ถ้าขับรถเร็วกว่านี้ซึ่งเป็นการคาดคะเนเอา บางทีการคาดคะเนความเร็วไม่ถูก ก็อาจชนรถคันหน้าที่วิ่งสวนมาก็ได้ การคาดคะเนหรืออนุมานเอาอย่างนี้ทำให้เกิดอุบัติเหตุมีคนเสียชีวิตมามาก การอนุมานเอาจึงไม่แน่นอน

7) มา อาการปริวิตกเณน อย่าปลงใจเชื่อ ด้วยการคิดตรึงตรงตามแนวเหตุผล คำว่า ตรึก คือ นึกขึ้นได้นั่นเอง คำว่า ตรอง หมายความว่า พิจารณา ฉะนั้นการตรึกหรือนึกขึ้นได้ในสิ่งใด เรื่องอะไร อย่าเพิ่งปักใจเชื่อว่า การตรึกได้ อย่างนั้น จะมีความถูกต้องไปเสียทั้งหมด

8) มา ทิฏฐินชฌานก ขนติยา อย่าปลงใจเชื่อเพราะเข้าได้กับทฤษฎีที่พินิจไว้แล้ว หรือแม้แต่ว่าจะเข้ากันได้กับทฤษฎีของตัวเองก็อย่าเพิ่งถือเอา เพราะทฤษฎีของตัวเองก็ผิดได้เช่นกัน แม้กระนั้นผู้คนโดยทั่วไปก็มักจะเชื่อ

เพราะเหตุที่มันเข้ากันได้กับความเห็นหรือความเชื่อของเรา หรือ เมื่อมันเข้ากันได้ทฤษฎีที่ตัวเองเชื่อ หรือที่ตัวเองเชื่อถือหรือยึดถือไว้นั่นเอง

9) มา ภพพรูปตาย อย่าปลงใจเชื่อเพราะมองเห็นรูปลักษณ์น่าจะเป็นไปได้ เพราะเหตุว่าผู้พูดคำพูดที่น่าเชื่อถือ คือ เห็นว่าคนที่เป็นคนใหญ่คนโตนั้น พูดจาควรเชื่อถือได้ ผู้รับสารจึงต้องฟังดูให้ดีเสียก่อน แม้แต่บุคคลผู้มีชื่อเสียงต่างๆ ก็ไม่แน่ อย่าเพิ่งเชื่อคำพูดของท่านเหล่านั้นทั้งร้อยเปอร์เซ็นต์ ควรจะฟังหูไว้หู ฟังให้ดีเสียก่อน มิฉะนั้นแล้วจะถูกหลอกได้ง่าย อย่าเพิ่งเชื่อในที่มีได้หมายความว่า ไม่ให้เชื่อ แต่ควรพิจารณาดูก่อนแล้วถึงจะเชื่อ

10) มา สมโณ โน ครู อย่าปลงใจเชื่อเพราะนับว่า ท่านสมณะนี้เป็นครูของเรา กล่าวคือ ให้ระมัดระวัง แม้แต่คำสอนของครูหรืออาจารย์ของเราเองก็ตาม ทั้งนี้หากครูหรืออาจารย์เกิดมีอคติ (โลก โกรธ หลง) ก็จะให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อนได้ แม้จะโดยมิได้ตั้งใจก็ตาม ไม่นับกรณีอื่น ๆ ดังนั้น จึงอย่าได้ยึดถือโดยความนับถือว่าสมณะนี้เป็นศาสดา ครูอาจารย์ของเรา การยึดอาจารย์ของตนเองมากเกินไป ก็ไม่ดี ควรทำตาม ทดสอบดู ถ้าผิดพลาดก็ไม่ต้องเชื่อ ถ้าทำแล้วดีขึ้นก็แสดงว่าเชื่อได้

ทั้งนี้ หลักกาลามสูตร ตามแนวคิดของนักวิชาการทางพระพุทธศาสนา คำว่า “มา” อันเป็นคำบาลีในพระสูตรนี้ เป็นการปฏิเสธ มีความหมายเท่ากับ “No” หรือนะ คือ “อย่า” แต่โบราณจารย์กล่าวว่า ถ้าแปลว่า “อย่าเชื่อ” เป็นการแปลที่ค่อนข้างแข็งไป ควรแปลว่า “อย่าเพิ่งเชื่อ” คือ ให้ฟังไว้ก่อน ส่วนนี้ได้แก่สำนวนแปลของสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (เจริญ) วัดเทพศิรินทราวาส นักปราชญ์รูปหนึ่งในยุครัตนโกสินทร์ แต่บางอาจารย์ให้แปลว่า “อย่าเพิ่งปลงใจเชื่อ” แต่บางท่านแปลตามศัพท์ว่า “อย่าเชื่อ” ดังนั้น การแปลในปัจจุบันนี้จึงมีอยู่ 3 แบบคือ 1) อย่าเชื่อ 2) อย่าเพิ่งเชื่อ และ 3) อย่าเพิ่งปลงใจเชื่อ การแปลว่า “อย่าเชื่อ” นั้น เป็นการแปลที่ค่อนข้างจะแข็ง เป็นการไม่ค่อยยอมกัน ส่วนการแปลอีก 2 อย่างนั้น คือ “อย่าเพิ่งเชื่อ” และ “อย่าเพิ่งปลงใจเชื่อ” นั้นก็มีความหมายเหมือนกัน แต่คำว่า “อย่าเพิ่งปลงใจเชื่อ” นั้นเป็นสำนวนแปลที่ค่อนข้างยาว ดังนั้นคำว่า “อย่าเพิ่งเชื่อ” เป็นสำนวนที่สั้นกว่า ง่ายกว่า และเข้าใจได้ดีกว่า ฉะนั้น การที่จะแปลให้ฟังง่ายและเหมาะสม ก็ต้องแปลว่า “อย่าเพิ่งเชื่อ” เพราะฉะนั้น พระพุทธเจ้าจึงตรัสว่า ใครจะพูดก็พูดไป เราก็จับไป อย่าไปว่า หรือค้านเขา แต่ อย่าเพิ่งเชื่อ ต้องพิจารณาดูก่อนว่าถูกหรือผิด เป็นประโยชน์หรือไม่เป็นประโยชน์ เป็นบุญหรือเป็นบาป เป็นไปเพื่อประโยชน์หรือไม่เป็นประโยชน์ จะเห็นได้ว่า เกสปัญตยสูตร หรือ กาลามาสสูตร คือพระสูตรที่สอนให้เชื่อตนเอง สอนให้ฟังตนเอง ให้แสวงหาความรู้จนเกิดความมั่นใจด้วยตนเอง แล้วจึงจะปลงใจเชื่อสิ่งนั้น ๆ (พระครูปลัดธรรมสรค คุณสาโร, 2567)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้เขียนสรุปได้ว่า หลักกาลามสูตรเป็นแนวทางสำคัญในการพิจารณาและประยุกต์ใช้ในการสื่อสารทุกประเภท โดยเน้นให้ผู้ส่งสารตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ใช้เหตุผล และควบคุมอารมณ์ ขณะเดียวกันสารต้องชัดเจน ครบถ้วน และไม่สร้างความเข้าใจผิด ช่องทางการสื่อสารต้องเหมาะสมและโปร่งใส ส่วนผู้รับสารควรฟัง วิเคราะห์ และตีความอย่างรอบคอบ การประยุกต์หลักกาลามสูตร ช่วยลดความขัดแย้ง สร้างความไว้วางใจ และเสริมสร้างคุณธรรม ทำให้การสื่อสารทางสังคมและการเมืองมีประสิทธิภาพ รอบคอบ และยั่งยืน

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการสื่อสารทางการเมืองสมัยใหม่

1) **อย่าเชื่อสิ่งใดเพียงเพราะได้ยิน** ผู้ส่งสารต้องตรวจสอบความถูกต้องก่อนเผยแพร่ข้อมูล ไม่พึ่งพาข่าวลือหรือคำพูดที่ยังไม่ยืนยัน สารควรชัดเจน ครบถ้วน และมีหลักฐานรองรับ ช่องทางการสื่อสารต้องเลือกแบบที่สามารถตรวจสอบข้อมูลได้ ทำให้การสื่อสารทางการเมืองลดความเข้าใจผิด และสร้างความโปร่งใส ความน่าเชื่อถือ และความไว้วางใจระหว่างผู้ส่งและผู้รับสาร

2) **อย่าเชื่อเพราะสืบทอดมาแต่เดิม** ผู้ส่งสารไม่อ้างประเพณีหรืออำนาจเก่าเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ ต้องปรับสารให้ทันสมัยและสอดคล้องเหตุผล สารควรสะท้อนข้อเท็จจริงและปัญหาปัจจุบัน ช่องทางควรเข้าถึงประชาชนทุกกลุ่มทั้งรุ่นเก่าและรุ่นใหม่ ผู้รับสารควรพิจารณาข้อความตามหลักเหตุผล ไม่ยึดติดสิ่งที่ได้รับสืบทอดมา การประยุกต์หลักนี้ช่วยให้การสื่อสารทางการเมืองมีความรอบคอบ โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

3) **อย่าเชื่อเพราะพูดต่อๆ กันมา** ผู้ส่งสารหลีกเลี่ยงการเผยแพร่คำพูดซ้ำหรือข่าวลือ ต้องตรวจสอบความถูกต้องก่อนพูด สารต้องชัดเจน มีหลักฐานรองรับ ช่องทางควรเป็นสื่อที่ตรวจสอบได้และมีความน่าเชื่อถือ ผู้รับสารควรฟังและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิจารณญาณ การปฏิบัติตามหลักนี้ลดความเข้าใจผิดและความขัดแย้งในสังคม ทำให้ประชาชนสามารถตัดสินใจทางการเมืองอย่างรอบคอบ

4) **อย่าเชื่อเพราะเห็นเป็นสัญลักษณ์หรือเครื่องหมาย** ผู้ส่งสารไม่ใช่สัญลักษณ์หรือเครื่องหมายสร้างความน่าเชื่อถือเทียม สารควรเน้นสาระจริงและความถูกต้อง ช่องทางควรเลือกที่เน้นเนื้อหาแทนภาพลักษณ์ ลวง ผู้รับสารควรประเมินข้อมูลตามเหตุผล ไม่ตัดสินจากสัญลักษณ์หรือความรู้สึก การประยุกต์หลักนี้ช่วยให้การสื่อสารทางการเมืองชัดเจน โปร่งใส และลดการบิดเบือน

5) **อย่าเชื่อเพราะเกิดความรู้สึกชอบใจหรือไม่ชอบใจ** ผู้ส่งสารควรควบคุมอารมณ์ ไม่ปล่อยให้ความรู้สึกครอบงำข้อความ สารควรนำเสนออย่างเป็นกลางและสุจริต ช่องทางควรลดอคติหรือการบิดเบือน ผู้รับสารต้องฟังและตีความอย่างมีสติ การนำหลักนี้มาประยุกต์ช่วยให้การสื่อสารทางการเมืองลดความขัดแย้ง และสร้างความเข้าใจที่แท้จริง

6) **อย่าเชื่อเพราะคิดว่าเหมาะสมกับตนเอง** ผู้ส่งสารควรพิจารณาผลกระทบต่อสาธารณะ ไม่เน้นประโยชน์เฉพาะกลุ่ม สารต้องเป็นกลางและสร้างประโยชน์ต่อส่วนรวม ช่องทางควรสื่อสารถึงทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม ผู้รับสารควรตีความตามบริบทและไม่ยึดอคติ หลักนี้ช่วยให้การสื่อสารทางการเมืองมีความยุติธรรมและรอบคอบ

7) **อย่าเชื่อเพราะเคารพต่อบุคคลหรือผู้ใหญ่** ผู้ส่งสารไม่อ้างผู้มีอำนาจเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ ต้องใช้เหตุผลและข้อมูล สารควรชัดเจน ครบถ้วน และโปร่งใส ช่องทางควรเปิดเผยและตรวจสอบได้ ผู้รับสารต้องวิเคราะห์ข้อมูลตามเหตุผล ไม่ตามบุคคล หลักนี้ช่วยลดอคติและส่งเสริมความโปร่งใสในการสื่อสารทางการเมือง

8) **อย่าเชื่อเพราะเห็นว่าเป็นทฤษฎีหรือคำสอนเก่า** ผู้ส่งสารนำแนวคิดเก่ามาปรับให้เหมาะกับบริบทปัจจุบัน สารควรทันสมัยและนำไปใช้ได้จริง ช่องทางควรเข้าถึงประชาชนทุกกลุ่มโดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ ผู้รับสาร

ต้องประเมินความเหมาะสมตามสภาพจริง หลักนี้ช่วยให้การสื่อสารทางการเมืองมีความทันสมัยและตอบโจทย์ความต้องการของสังคม

9) อย่าเชื่อเพราะใช้เหตุผลไม่สมบูรณ์ ผู้ส่งสารต้องใช้เหตุผลรอบด้านและข้อมูลครบถ้วน สารควรถูกต้องและชัดเจน ช่องทางควรให้ข้อมูลครบถ้วนและตรวจสอบได้ ผู้รับสารต้องวิเคราะห์และตรวจสอบความถูกต้องก่อนรับ หลักนี้ช่วยให้การสื่อสารทางการเมืองมีความรอบคอบและลดความเข้าใจผิด

10) อย่าเชื่อเพราะสิ่งนั้นทำให้เกิดความเข้าใจผิดหรือความเสียหาย ผู้ส่งสารพิจารณาผลกระทบของสารก่อนเผยแพร่ สารต้องเน้นความจริงและประโยชน์ต่อสาธารณะ ช่องทางควรลดความบิดเบือนและสร้างความขัดแย้ง ผู้รับสารต้องตระหนักถึงผลกระทบและตีความอย่างมีวิจารณญาณ หลักนี้ช่วยให้การสื่อสารทางการเมืองปลอดภัย มีคุณธรรม และสร้างความไว้วางใจ

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้เขียนจึงสรุปได้ว่า หลักกาลามสูตร 10 ข้อเน้นให้ผู้ส่งสารพิจารณาข้อเท็จจริง ใช้เหตุผล และควบคุมอารมณ์ ไม่เผยแพร่ข้อมูลตามข่าวลือ อคติ หรืออำนาจเดิม สารที่ส่งออกควรชัดเจน ครบถ้วน และเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ ช่องทางการสื่อสารต้องเหมาะสม ตรวจสอบได้ และลดความเข้าใจผิด ผู้รับสารควรฟัง วิเคราะห์ และตีความด้วยวิจารณญาณ การประยุกต์หลักเหล่านี้ช่วยสร้างความโปร่งใส ลดความขัดแย้ง และเพิ่มความน่าเชื่อถือในกระบวนการสื่อสารทางการเมือง ทำให้เกิดการสื่อสารที่มีคุณธรรม รอบคอบ และสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้ส่งและผู้รับ

องค์ความรู้ที่ได้รับ

จากเนื้อหาที่กล่าวมาทั้งหมด เกี่ยวกับ “พุทธธรรมเพื่อการสื่อสารทางการเมืองสมัยใหม่” นำมาสู่การขยายความขององค์ความรู้ที่ได้รับดังนี้ 1) ความสำคัญของผู้ส่งสาร ผู้ส่งสารมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของการสื่อสารทางการเมือง ต้องมีความรอบคอบ พิจารณาข้อเท็จจริง ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และควบคุมอารมณ์ เพื่อไม่ให้ความรู้สึกครอบงำสาร การเลือกใช้ถ้อยคำ ท่าทาง และเจตนารมณ์ต้องเหมาะสมกับผู้รับสารและบริบทของสถานการณ์ ผู้ส่งสารยังต้องพิจารณาผลกระทบต่อสาธารณะ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจ การสื่อสารที่เริ่มต้นจากผู้ส่งสารที่มีความสุจริตและรอบคอบ จะช่วยลดความเข้าใจผิดและความขัดแย้งในกระบวนการสื่อสารทางการเมือง 2) การสร้างสารที่มีคุณภาพ สารที่ส่งออกควรชัดเจน ครบถ้วน และเป็นประโยชน์ต่อผู้รับ ต้องพิจารณาเนื้อหาให้ตรงกับความต้องการและความเข้าใจของผู้รับสาร สารต้องหลีกเลี่ยงการบิดเบือนข้อมูล การใช้ถ้อยคำเกินจริง หรือการสร้าง ความขัดแย้ง ข้อมูลควรมีหลักฐานรองรับและสามารถตรวจสอบได้ การสร้างสารที่มีคุณภาพช่วยให้ผู้รับสารสามารถวิเคราะห์และเข้าใจข้อความได้อย่างถูกต้อง ลดความเข้าใจผิด และเสริมสร้างการสื่อสารทางการเมืองที่สุจริต รอบคอบ และโปร่งใส 3) การเลือกช่องทางที่เหมาะสม ช่องทางการสื่อสารมีผลต่อความเข้าใจและการรับสาร ผู้ส่งสารควรเลือกช่องทางที่เหมาะสมกับเนื้อหาและกลุ่มผู้รับ รวมถึงสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ การเลือกช่องทางที่เหมาะสมช่วยให้สารถึงผู้รับอย่างมีประสิทธิภาพ ลดอคติและความเข้าใจผิด และทำให้การสื่อสารทางการเมืองเป็นไปอย่างรอบคอบ โปร่งใส และสร้างความไว้วางใจ และ 4) บทบาทของผู้รับสาร ผู้รับสารมีบทบาทสำคัญในการทำให้การสื่อสารสมบูรณ์ ต้องฟัง วิเคราะห์ และตีความสารด้วยวิจารณญาณ ไม่ยึดตามอคติหรืออิทธิพล

ของผู้ส่งสาร การตีความสารต้องพิจารณาบริบท เหตุผล และผลกระทบต่อสังคม การมีผู้รับสารที่รอบคอบช่วยให้เกิดการตอบสนองที่เหมาะสม ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างมีคุณธรรม ทำให้การสื่อสารทางการเมืองเกิดความเข้าใจร่วมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ส่งและผู้รับ

บทสรุป

การสื่อสารทางการเมืองสมัยใหม่เป็นกระบวนการที่ผู้ส่งสารและผู้รับสารมีบทบาทร่วมกัน โดยประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ได้แก่ ผู้ส่งสาร สารหรือข้อมูล ช่องทางการสื่อสาร และผู้รับสาร การสื่อสารทางการเมืองสมัยใหม่มีลักษณะเฉพาะคือ ความซับซ้อน การมีส่วนร่วมของประชาชน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และความโปร่งใส ทั้งนี้ การสื่อสารไม่ได้จำกัดเพียงการแลกเปลี่ยนข้อมูล แต่รวมถึงการสร้าง ความเข้าใจ ความเชื่อมั่น และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจทางการเมือง การประยุกต์หลักพุทธธรรม โดยเฉพาะกาลามสูตร ช่วยให้ผู้ส่งสารพิจารณาความถูกต้องของข้อมูล ใช้เหตุผลสุจริต และควบคุมอารมณ์ ข้อความที่ส่งออกต้องชัดเจน ครบถ้วน และไม่สร้างความเข้าใจผิด ช่องทางการสื่อสารต้องเหมาะสม ตรวจสอบได้ และลดการบิดเบือน ขณะเดียวกัน ผู้รับสารควรฟัง วิเคราะห์ และตีความสารด้วยวิจยญาณ การบูรณาการหลักกาลามสูตรในการสื่อสารทางการเมืองช่วยลดความขัดแย้ง สร้างความน่าเชื่อถือ และเสริมสร้างคุณธรรม ทำให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพ รอบคอบ และยั่งยืน บทความชี้ให้เห็นว่าการประยุกต์พุทธธรรมในการสื่อสารทางการเมืองสมัยใหม่สามารถส่งเสริมความโปร่งใส ความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมของประชาชน ทั้งยังช่วยสร้างความไว้วางใจระหว่างนักการเมืองและประชาชน กระบวนการสื่อสารที่เกิดขึ้นจึงมีคุณธรรม สนับสนุนการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นอย่างโปร่งใส และเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาสังคมที่ มั่นคง ยุติธรรม และยั่งยืนในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- คันธิดา ฉายาวงศ์. (2564). แนวโน้มการเมืองไทยกับสื่อสังคมออนไลน์ในศตวรรษที่ 21. *วารสารเทคโนโลยี สารสนเทศ มจร. พระนคร*, 6(1), 97-107.
- ณัฐชุต วิจิตรจามร. (2566). *ทฤษฎีการสื่อสาร*. กรุงเทพมหานคร: คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประม ะตเวทิน . (2534). *หลักและทฤษฎีการสื่อสาร*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พระครูปลัดธรรมสรค คุณสาโร. (2567). กาลามสูตร: หลักพิจารณาก่อนเชื่อในพุทธปรัชญาเถรวาท. *วารสาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูเบศร*, (14)2, 275–276.
- พระณัฐภูมิ พันทะลี, พระครูสังฆรักษ์ ทวี อภโย, พระครูวินัยธรวรชาติ ปยุตโต, และชนาธิป ศรีโท. (2565). การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนผ่านสื่อสังคมออนไลน์. *วารสารการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 2(1), 83-93.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- มัลลิกา คณานุรักษ์. (2547). *จิตวิทยาการสื่อสารของมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- ราตรี พัฒนรังสรรค์. (2542). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- วิรัช ลภีรัตนกุล. (2546). *การประชาสัมพันธ์*. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วุฒิพร ลิ้มวราภัส. (2562). *กระบวนการมีส่วนร่วมทางการเมืองผ่านสื่อออนไลน์ กรณีศึกษาโพสท์ทูเดย์และแนวหน้า*, ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Agree, W.K., Ault P.H., & Emery, E. (1976). *Introduction to mass communication*. New York, NY: Harper & Row.
- G.A. Almond and Powell, G. Bingham Jr. (eds.). (1980). *Comparative Politics Today: A World View*. Boston: Brown and Company.
- R.E. Denton, G.C. Woodward. (1990). *Political Communication in America*. New York : Praeger.

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

ขอบเขตของผลงานที่ตีพิมพ์

วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยชินวัตร ตีพิมพ์บทความทั้งภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ และมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมด้าน รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

การประเมินบทความ (Peer Review Process)

บทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสารฯ จะต้องผ่านการพิจารณาให้ความเห็น ทบทวน และตรวจสอบ วิพากษ์ วิจัย ความถูกต้อง เหมาะสมทางวิชาการ จากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง จำนวน อย่างน้อย 3 ท่าน ต่อบทความ ในรูปแบบพิชญพิจารณา (Peer-Reviewed) ก่อนลงตีพิมพ์ และเป็นการ ประเมินแบบการปกปิดสองทาง (Double blinded)

ประเภทของบทความที่รับตีพิมพ์

1. **บทความวิจัย (Research article)** หมายถึง บทความที่เขียนจาก รายงานวิจัย รายงานผล การศึกษา ค้นคว้า วิจัย หรือวิทยานิพนธ์ จากข้อมูลเชิงประจักษ์ของผู้วิจัย โดยสรุปย่อกระบวนการวิจัย ของงานวิจัยนั้น ๆ ให้มีความกระชับและสั้น อยู่ในรูปแบบของบทความความ ตามโครงสร้าง องค์ประกอบของบทความวิจัย โดยมีความยาวบทความประมาณ 10 - 15 หน้ากระดาษ A4

2. **บทความวิชาการ (Academic article)** หมายถึง บทความที่เขียนจากการรวบรวมความรู้ ทบทวนวรรณกรรมในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่อง ในสาขาที่รับตีพิมพ์ เรียบเรียงเนื้อหาขึ้นใหม่ เพื่อ อธิบาย วิเคราะห์ ข้อมูลจากเนื้อหา หรือเสนอแนะองค์ความรู้ทางวิชาการ นวัตกรรม ผลงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม โดยมีความยาวบทความประมาณ 10 - 15 หน้ากระดาษ A4

3. **บทความปริทรรศน์ (Review Article)** หมายถึง บทความในลักษณะวิจารณ์หรืออธิบาย เหตุผลสนับสนุนในประเด็นที่เห็นด้วย และ มีความเห็นแตกต่างในมุมมองวิชาการ

4. บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review) หมายถึง บทความที่วิพากษ์วิจารณ์เนื้อหาสาระ คุณค่า และคุณภาพของหนังสือ บทความหรือผลงานศิลปะ อาทิ นิทรรศการ ทัศนศิลป์ และการแสดงละครหรือดนตรี โดยใช้หลักวิชาและดุลยพินิจอันเหมาะสม

หลักเกณฑ์ในการส่งบทความ

1. บทความที่ผู้แต่งส่งมาเพื่อตีพิมพ์จะต้องเป็นบทความที่ยังไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่หรืออยู่ระหว่างการเสนอขอตีพิมพ์จากวารสารอื่น ๆ
2. เนื้อหาในบทความต้องไม่คัดลอก ลอกเลียน หรือไม่ตัดทอนจากบทความอื่นโดยเด็ดขาด (การละเมิดลิขสิทธิ์ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้แต่งเท่านั้น)
3. ผู้แต่งต้องเขียนบทความตามรูปแบบที่กำหนดไว้ในระเบียบการส่งบทความของวารสารรัฐประศาสนศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยชินวัตร
4. การพิจารณาบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารรัฐประศาสนศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยชินวัตร จะพิจารณาเฉพาะบทความที่ได้รับการประเมินให้ตีพิมพ์เผยแพร่จากผู้ทรงคุณวุฒิเท่านั้น
5. กรณีข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แต่งต้องปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และชี้แจงการแก้ไขต้นฉบับดังกล่าว มายังกองบรรณาธิการฯ

การเตรียมต้นฉบับ

รับการตีพิมพ์บทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ จัดพิมพ์ด้วยโปรแกรม Microsoft Word 2003 ขึ้นไป โดยใช้ตัวหนังสือแบบ TH Sarabun New ขนาด 14 pt. ของบทความภาษาไทยบทความภาษาอังกฤษ ใช้ Time New Roman ขนาด 12 pt. กำหนดตั้งค่าหน้ากระดาษ บน 1.5 นิ้ว ล่าง 1.0 นิ้ว ขวา 1.0 นิ้ว โดยความยาวของบทความประมาณ 10 - 15 หน้า โดยมีรูปแบบและส่วนประกอบ ดังต่อไปนี้

[ชื่อเรื่อง ภาษาไทย]

ชื่อ – สกุล (ภาษาไทย) ^{1*} ชื่อ – สกุล (ภาษาไทย) ²

^{*1} คณะ/สังกัด..... มหาวิทยาลัย.....(ภาษาไทย)

² คณะ/สังกัด..... มหาวิทยาลัย..... (ภาษาไทย)

[TITLE IN CAPITAL LETTERS (ชื่อเรื่อง ภาษาอังกฤษ ใช้ตัวพิมพ์ใหญ่ทุกตัว)]

ชื่อ – สกุล (ภาษาอังกฤษ) ^{1*}, ชื่อ – สกุล (ภาษาอังกฤษ) ²

¹ คณะ/สังกัด..... มหาวิทยาลัย.....(ภาษาอังกฤษ)

² คณะ/สังกัด..... มหาวิทยาลัย.....(ภาษาอังกฤษ)

* E-mail ผู้รับผิดชอบบทความ (Corresponding Author): xxx@mail.com

วันที่รับบทความ

xx xxxxx 2566

วันแก้ไขบทความ

xx xxxxx 2566

วันที่ตอบรับบทความ

xx xxxxx 2566

บทคัดย่อ

ระบุถึงความสำคัญของเรื่อง ครอบคลุมปัญหา วัตถุประสงค์ ขอบเขตการวิจัย วิธีการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือ อุปกรณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา และผลการวิจัยโดยสังเขป บทคัดย่อเขียนเป็นภาษาไทย พิมพ์โดยตัวอักษร TH Sarabun New ขนาด 14 points โดยมีเนื้อหารวมกันจำนวน 150 - 300 คำ
(บทความภาษาอังกฤษ ไม่ต้องเขียนบทคัดย่อภาษาไทยในบทความ)

คำสำคัญ : คำสำคัญ1; คำสำคัญ2; คำสำคัญ3 (คำสำคัญจำนวน 3 - 5 คำ คั่นด้วยเครื่องหมาย ;)

ABSTRACT

ระบุถึงความสำคัญของเรื่อง ครอบคลุมปัญหา วัตถุประสงค์ ขอบเขตการวิจัย วิธีการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือ อุปกรณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา และผลการวิจัยโดยสังเขป บทคัดย่อเขียนเป็นภาษาอังกฤษ พิมพ์โดยตัวอักษร TH Sarabun New ขนาด 14 points โดยมีเนื้อหารวมกันจำนวน 150 - 300 คำ

Keywords: คำสำคัญ1; คำสำคัญ2; คำสำคัญ3 (คำสำคัญจำนวน 3 - 5 คำ คั่นด้วยเครื่องหมาย ;)

บทนำ

อธิบายความสำคัญของที่มาและปัญหาของงานวิจัย บทความที่เสนอจะต้องพิมพ์เป็นภาษาไทย หรือภาษาอังกฤษ โดยมีความสำคัญที่นำไปสู่การวิจัย ซึ่งการเริ่มต้นเขียนบทนำจะกล่าวถึงปัญหาที่นำมาทดลองหรือศึกษาวิจัย โดยเน้นถึงสภาพปัญหาของความรู้ในตอนเริ่มการวิจัย บอกวัตถุประสงค์ ขอบเขตและวิธีการดำเนินการวิจัย และควรมีการอ้างอิงเอกสารที่เกี่ยวข้องเรื่องที่กำลังดำเนินการวิจัยอยู่

บททวนวรรณกรรม

กล่าวถึงภูมิหลังของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การตั้งคำถามกระดาษตามรูปแบบที่กำหนด [1]

วิธีการวิจัย

อธิบายเทคนิคและวิธีการวิจัย เช่น รายละเอียดของหน่วยทดลอง การบันทึกข้อมูล แผนการทดลองที่ใช้ อย่างชัดเจน การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่เหมาะสม สถานที่และช่วงเวลาดำเนินการวิจัย

3.1 การจัดทำรูปภาพ

ตัวอักษรทั้งหมดในรูปภาพ จะต้องมีความใหญ่สามารถอ่านได้สะดวก รูปภาพทุกรูปจะต้องมีหมายเลขและคำบรรยายได้ภาพ หมายเลขและคำบรรยายรวมกันแล้วควรจะมีคามยาวไม่เกิน 2 บรรทัด

คำบรรยายได้ภาพ ห้ามใช้คำว่า “แสดง” เช่น ห้ามเขียนว่า”ภาพที่ 1 แสดงความสัมพันธ์...” ที่ถูกต้องควรเป็น “ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่าง...”

รูปลายเส้นจะต้องเป็นเส้นหมึกดำ ส่วนรูปถ่ายควรจะเป็นรูปขาวดำที่มีความคมชัด รูปสีอนุโลมให้ได้ และเพื่อความสวยงามให้เว้นบรรทัดเหนือรูปภาพ 1 บรรทัด และเว้นใต้คำบรรยายรูปภาพ 1 บรรทัด ตัวอย่างดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ธนบัตรแบบต่างๆ ของประเทศไทย (ที่มา: [1])

3.2 การเขียนสมการ

สมการทุกสมการจะต้องมีหมายเลขกำกับอยู่ภายในวงเล็บ และเรียงลำดับที่ถูกต้อง ตำแหน่งของหมายเลขสมการจะต้องอยู่ชิดขอบด้านขวาของคอลัมน์ ดังแสดงตัวอย่างในสมการที่ (1)

$$\frac{c+d}{e} = f$$

3.3 การจัดทำตาราง

ควรตีเส้นกรอบตารางด้วยหมึกดำให้ชัดเจน ตารางทุกตารางจะต้องมีหมายเลขและคำบรรยายกำกับเหนือตาราง เมื่อรวมกันแล้วควรมีความยาวไม่เกิน 2 บรรทัด ในคำบรรยายเหนือตารางห้ามใช้คำว่า “แสดง” เช่นเดียวกับกรณีรูปภาพ

เพื่อความสวยงาม ให้เว้นบรรทัดเหนือคำบรรยายตาราง 1 บรรทัด และเว้นบรรทัดใต้ตาราง 1 บรรทัด ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 รายละเอียดรูปแบบตัวอักษรสำหรับการจัดทำบทความต้นฉบับ

องค์ประกอบ	ตัวอักษร	รูปแบบอักษร	ขนาดอักษร (pt.)
ชื่อเรื่องบทความ	TH Sarabun New	หนา	16
ชื่อผู้เขียน	TH Sarabun New	ธรรมดา	16
ชื่อหน่วยงานหรือสถาบัน ของผู้เขียน และที่อยู่ E-mail	TH Sarabun New	ตัวเอียง	14
บทคัดย่อ	TH Sarabun New	ธรรมดา	14
เนื้อหา	TH Sarabun New	ธรรมดา	14
เอกสารอ้างอิง	TH Sarabun New	ธรรมดา	14

3.4 ความยาวของบทความ

เมื่อรวมทุกส่วนแล้ว แต่ละบทความมีความยาวดังนี้ บทความทั่วไปมีความยาว 5 - 8 หน้ากระดาษ A4

3.5 กรณีบทความภาษาอังกฤษ

ผู้พิมพ์บทความเป็นภาษาอังกฤษ ให้เขียนบทคัดย่อภาษาไทยด้วย

ผลการวิจัย

อธิบายผลการทดลองต่างๆ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การแปลความ ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ การเสนอผลการวิจัยควรเสนอตามลำดับของวัตถุประสงค์ และหรือสมมติฐาน อาจแสดงในรูปของตาราง หรือภาพประกอบ

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

อธิบายเหตุผลที่ได้จากการศึกษา แสดงความเชื่อมโยง โดยการวิเคราะห์ความสอดคล้องหรือขัดแย้งกับสมมติฐานและหลักทฤษฎี หรือแนวคิด ตลอดจนเปรียบเทียบและอธิบายความเหมือนหรือความต่างในสาระสำคัญกับผลการศึกษาของผู้อื่น ข้อเสนอแนะจากการทำวิจัยและแนวทางในการทำวิจัยต่อไป

คำขอบคุณ (ถ้ามี)

เป็นการแสดงความขอบคุณสำหรับหน่วยงานที่ให้ทุนวิจัย และผู้ช่วยเหลืองานวิจัย (แต่ไม่ได้เป็นผู้ร่วมงานวิจัย)

เอกสารอ้างอิง

รวบรวมรายการเอกสารทั้งหมดที่ผู้วิจัยได้ใช้อ้างอิงในการเขียนบทความ บอกแหล่งที่มาของข้อความ แนวคิด หรือข้อมูลต่าง ๆ เพื่อเป็นการให้เกียรติแก่บุคคลหรือสถาบัน องค์กรผู้เป็นเจ้าของข้อความ การอ้างอิงในบทความ ให้ใช้เครื่องหมายวงเล็บเหลี่ยม เช่น [2] จะต้องเรียงลำดับหมายเลขอ้างอิงจากหมายเลขน้อยไปสู่หมายเลขมาก ให้ถูกต้อง การอ้างอิงหมายเลขที่มีลำดับติดต่อกันให้ใช้รูปแบบดังนี้ [1] [2] หากมีการอ้างอิงซ้ำในเนื้อหาให้ใส่หมายเลขเดิม โดยต้องระบุชื่อบทความที่อ้างอิงให้ชัดเจน ให้จัดรายการอ้างอิงให้อยู่ในแนวตรงตามตัวอย่าง โดยเว้นระยะจากขอบซ้ายให้ตรงกันทุกรายการ โดยใช้รูปแบบ APA Style (American Psychological Association)

การเขียนบรรณานุกรมสำหรับหนังสือทั่วไป

[x] ชื่อผู้แต่ง./ชื่อเรื่อง./ครั้งที่พิมพ์ (พิมพ์ครั้งที่ 2 เป็นต้นไป)/สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์./ปีที่พิมพ์.

บทความในวารสาร

[x] ชื่อผู้เขียนบทความ./ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร, /ปีที่พิมพ์/ปีที่ (ฉบับที่),เลขหน้าที่ปรากฏ.

งานประชุมวิชาการ

[x] ชื่อผู้แต่ง, “ชื่อเรื่อง”/ใน ชื่องานที่ประชุมวิชาการ,/สถานที่จัดงาน,/ปี,/pp.เลขหน้า.

การเขียนรายการอ้างอิงวิทยานิพนธ์

[x] ชื่อผู้เขียนวิทยานิพนธ์./ชื่อวิทยานิพนธ์./(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต หรือวิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต,/ชื่อมหาวิทยาลัย/สถาบันการศึกษา)/ปีที่พิมพ์.

เอกสารในเว็บไซต์

[x] ชื่อผู้แต่ง./ชื่อเรื่อง./ปีที่พิมพ์./สืบค้นจาก URL หรือเว็บไซต์ของข้อมูล

[1] Fischer and Jordan. **Security analysis and portfolio management**, 6th edition.

Prentice-Hall, 1995, p.p. 38 - 41.

[2] ภิญโญ สารธ. **หลักบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช, 2521.

[3] สายสนม ประดิษฐ์ดวง. **ข้าวกล้องและรำข้าว-อาหารป้องกันโรค**. วารสารอุตสาหกรรมเกษตร, 2541, 9(2), หน้า 38 - 41.

[4] ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์ และคณะ. **การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ในโรงเรียนโดยกระบวนการทางคณิตศาสตร์**, 2544. สืบค้นจาก <http://22web.kku.ac.th/%7Ecme/CRN/FilePDF/ThAbstract.pdf>

[TITLE IN CAPITAL LETTERS]

Authors Name^{1*}, Authors Name² and

1line 1 (of Affiliation): dept. name of organization

line 2: name of organization, acronyms acceptable

line 3: City, Country

line 4: e-mail: name@xyz.com

2line 1 (of Affiliation): dept. name of organization

line 2: name of organization, acronyms acceptable

line 3: City, Country

*line 4: *Corresponding e-mail: name@xyz.co*

Received xx xxxxx xxxx

Revised xx xxxxx xxxx

Accepted xx xxxxx xxxx

ABSTRACT

Abstract should be strictly between 150 - 300 words.

Keywords: word1; word2; word3 (3 to 5 words or phrases, Take 2 or 3 from title.)

Introduction

Provide the study background in simple words. Provide text references to all the facts presented in this section in APA style [1].

Literature Reviews

A review of literature can be written to meet the needs of your research. This section can also be combined with the introduction section. The author can discuss the research gap that this study is going to or is willing to fill in this section. Provide an APA-style in-text citation.

Methodology

For the Quantitative Study: Include Population and sample [criteria of population selection and method of sampling] materials/tests with description, variables, Nature of data, data collection techniques, data analysis method. Discuss software, hardware's used during the study with their brand names. This section should be easy enough for any reader to repeat the study under similar conditions.



Figure 1 Thai banknotes (Source: [1])

Table 1 Fonts

Header	Header	Header	Header
Content	Content	Content	Content
Content	Content	Content	Content
Content	Content	Content	Content

Results

Presents the data, the facts – what you found, calculated, discovered, observed.

Conclusion and Recommendation

Provide logical and scientific analysis of the findings of the study. Present evidence to support your analysis by citing the work of earlier researchers or existing theories. [How your results agree to disagree with previous studies, and why]. Conclusion should be written in very clear words. It should explain how the objectives of the study are accomplished.

Acknowledgement

Author should present list of acknowledgement at the end. Any financial or nonfinancial support for the study should be acknowledged.

References

Compile a list of all documents that the researcher has cited in writing the article. Indicate the source of the text, ideas, or information to give credit to the person or institution that owns the text. In the article, use square brackets, such as [2]. The reference numbers must be in the correct order from lowest to highest. For consecutive references, use the following format: [1] [2]. If there is a duplicate reference in the text, use the same number, clearly stating the name of the cited article. Align the references in a straight line as shown in the example, spacing them evenly from the left margin, using APA Style (American Psychological Association).

1. General books

Author, A. A. (Year)./Title of the book/(Edition ed.)/Publisher.

2. Book chapter

Author, A. A./ (Year)/Title of the chapter./In Editor/(Eds.)/Title of the book/(pp./xx-xxx)/Publisher.

3. E-books do not have DOI.

Author, A. A. (Year)/Title of the book./(Edition ed.)/URL

4. Article or chapter in a book (in e-book format).

Author, A. A./ (Year)/Title of the chapter./In Editor/(Eds.)/Title of the book/(Edition ed.,
////////pp./xx-xxx)/URL

5. E-books containing DOIs

Author, A. A. (Year)/Title of the book./(Edition ed.)/https://doi.org/xxxxxxxx

6. Thesis

Author, A. A. (Year)/Title/[Unpublished doctoral or master's thesis]/Name of the Institution
////////awarding the degree.

7. Online journal

Author./ (Year)/title./Journal name,/Year number/(Issue number)/Page number. Retrieved from or
//////// https://www.xxxxxxxxx

8. Conference proceedings

Contributor, A. & Contributor, B./ (Year)/Title./In/ Editor /(Ed. หรือ Eds.), Conference Name./
////////(pp./xx-xxx)/Location.

9. Conference/Academic Conference Documents without Proceedings (Symposium)

Contributor, A. & Contributor, B./ (Year,/Month/day)/Title of contribution./In/Chair name/(Chair),
////////Title of the Symposium/[Symposium]/Conference Name./Location.

10. Research presentation or poster presentation (Paper/Poster Presentation)

Presenter, A & Presenter, B./ (Year,/Month/day)/Title of conference paper or poster/[Paper
////////presentation or Poster presentation]/Conference Name./Location.

11. Meeting/Seminar/Discussion Report

Name of the organizing organization./ (Year)/Title of the conference./Name of the conference./Location of
the conference.

12. Newspapers and online newspapers

Author./ (Date/Month/Year)./Column name./Newspaper name./Page number.

13. Website

Author, A. A./ (Year, Month date)./Title of the work: Subtitle./Website name./URL