



RJGE

E-ISSN : 2730-4132

วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด

MBU Roi Et Journal of Global Education Review

ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2564)

Vol.1 No.2 (May - August 2021)



MBU 101

มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด

MBU REC

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus



วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด

MBU Roi Et Journal of Global Education Review

E-ISSN : 2730-4132

ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2564)

Vol. 1 No. 2 (May – August 2021)

เจ้าของวารสาร

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิชาการและผลงานวิจัยด้านศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์ และรวมถึงสหวิทยาการเชิงประยุกต์ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
2. เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างนักวิชาการของสถาบันการศึกษากับนักวิชาการของสถาบันและหน่วยงานอื่นๆ ให้มีความหลากหลายของบทความ เป็นการพัฒนาคุณภาพทางความคิดสู่สากล
3. เพื่อส่งเสริมนวัตกรรมและนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

ที่ปรึกษา

พระพรหมวชิรโสภณ

ปฐมาจารย์ผู้ก่อตั้ง มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด

พระราชพัชรญาณมุนี

ที่ปรึกษาอุปถัมภ์ มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด

พระราชปริยัติวิมล, ดร.

ที่ปรึกษารองอธิการบดี มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด

พระเทพวัชรเมธี, ผศ.ดร.

อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.

รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

บรรณาธิการ

ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ดร.บรรจง ลาวะลี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

กองบรรณาธิการ

พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

รองศาสตราจารย์ ดร.ประจิตร มหาหิง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์ ดร.สำเร็จ ยุธชัย

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลาด จันทสมบัติ

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตรภรณ์ วงศ์คำจันทร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ฝ่ายจัดทำ

ดร.บรรจง ลาวะลี

มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาเขตร้อยเอ็ด

ดร.สงวน หล้าโพยพัน

มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาเขตร้อยเอ็ด

กำหนดเผยแพร่

ปีละ 3 ฉบับ

ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน

ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม

ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม

สถานที่ติดต่อ สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลียงเมือง ตำบลดงลาน อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

โทร 0-4351-8364 และ 0-4351-6076 โทรสาร 0-4351-4618

E-mail: JournalMBU101@gmail.com

<http://ojs.mbu.ac.th/index.php/RJGE>

บทความทั่วไป บทความวิชาการ บทความวิจัย ที่ปรากฏในวารสารนี้ เป็นความรับผิดชอบของผู้เรียบเรียง กองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย การนำบทความในวารสารนี้ไปเผยแพร่ สามารถดาวน์โหลดได้ที่ <http://ojs.mbu.ac.th/index.php/RJGE>

บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารการบริหารการศึกษามจร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสารกำหนด บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2 ท่าน เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

บทบรรณาธิการ

วารสารการบริหารการศึกษา มจร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2564) จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิชาการและผลงานวิจัย ด้านศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์และรวมถึงสหวิทยาการเชิงประยุกต์ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างนักวิชาการของสถาบันการศึกษากับนักวิชาการของสถาบันและหน่วยงานอื่นๆ ให้มีความหลากหลายของบทความ เป็นการพัฒนาคุณภาพทางความคิดสู่สากล และเพื่อส่งเสริมนวัตกรรมและนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป วารสารมีการเตรียมการเข้าสู่การพิจารณาประเมินคุณภาพวารสาร (TCI) ซึ่งกองบรรณาธิการได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานที่กำหนดในระบบฐานข้อมูล เช่น การควบคุมคุณภาพบทความจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด รวมถึงมีการปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง รวมถึงพัฒนาให้มีการส่งบทความแบบออนไลน์หรือระบบ Online journal System (OJS)

วารสารการบริหารการศึกษา มจร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2564) ประกอบด้วยบทความวิจัย จำนวน 4 บทความ ได้แก่ 1)การบริหารงานวิชาการตามหลักไตรสิกขาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 2)ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 3)ความต้องการของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน 4)กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของแผนกบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น บทความวิชาการ จำนวน 1 บทความ ได้แก่ 1)บทบาทผู้นำท้องถิ่นของภาคตะวันออกเฉียงเหนือในยุคการเปลี่ยนแปลง

กองบรรณาธิการ ได้ดำเนินการตามกระบวนการตามแนวทางการเผยแพร่บทความและในอนาคตการจัดทำระบบวารสารการบริหารการศึกษา มจร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด จะเป็นระบบที่ทันสมัยและต่อเนื่องเป็นไปตามเกณฑ์และมาตรฐานสากล ทั้งนี้ ขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer review) ที่มีส่วนในการควบคุมคุณภาพของวารสารให้ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดหวังว่าในอนาคตวารสารจะเป็นที่ยอมรับในระดับมาตรฐานสากลต่อไป

ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี
บรรณาธิการ

สารบัญ

หน้า

บทความวิจัย

การบริหารงานวิชาการตามหลักไตรสิกขาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

(The Academic Affairs Administration based on the Threefold Training Principles in Small schools under the Roi Et Elementary Educational Service Area Office 2)

กิตติพงษ์ แคนสิงห์ และกฤตยากร ลดาวัลย์..... 1

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

(Ethical Leadership of School Administrators under Secondary Educational Service Area Office 24)

สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์ และพระครูวิจิตรปัญญาภรณ์..... 13

ความต้องการของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

(The Needs of the Personnel of the Khon Kaen Provincial Health Office to improve Work Efficiency)

วรรณภา วรรณสาร..... 25

กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของแผนกบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น

(Recruitment and Selection Process of Personnel Management Department Campus office Rajamangala University of Technology Isan KhonKaen Campus)

ศยามินทร์ จันทะคัต..... 32

บทความวิชาการ

บทบาทผู้นำท้องถิ่นของภาคตะวันออกเฉียงเหนือในยุคการเปลี่ยนแปลง

(Role of Local Leaders of Northeastern Region in Change Era)

นเรนทร์ฤทธิ ไตรภูมิพิทักษ์..... 41

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน หลักเกณฑ์และรูปแบบการเขียนบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร 49

จริยธรรมการตีพิมพ์บทความในวารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด 57

**การบริหารงานวิชาการตามหลักไตรสิกขาในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2***

**The Academic Affairs Administration based on the Threefold Training
Principles in Small schools under the Roi Et Elementary Educational
Service Area Office 2**

กิตติพงษ์ แคนสิงห์¹ และกฤตยากร ลดาวัลย์²

Kittiphong Khansing¹ and Kittayakorn Ladawan²

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด^{1,2}

Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus^{1,2}

Email : kittiphong.mk24.1@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการตามหลักไตรสิกขาในโรงเรียนขนาดเล็ก 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการตามหลักไตรสิกขาในโรงเรียนขนาดเล็ก 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการตามหลักไตรสิกขาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูวิชาการจำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test และ F-test วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการบริหารงานวิชาการตามหลักไตรสิกขาในโรงเรียนขนาดเล็กโดยรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผล ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการตามหลักไตรสิกขาในโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามสถานภาพ และระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน ส่วนประสิทธิผลการดำเนินงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการตามหลักไตรสิกขาในโรงเรียนขนาดเล็ก ควรจัดเนื้อหาและประสบการณ์ให้สอดคล้องกับชุมชน

* Received: April 27, 2021; Revised: June 17, 2021; Accepted: June 21, 2021

จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนากระบวนการเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ ประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษาต่อไป

คำสำคัญ : การบริหารงานวิชาการ; หลักสูตรศึกษา; โรงเรียนขนาดเล็ก

ABSTRACT

The objectives of the research article were 1) to study Academic affairs administration condition based on the Threefold Training in small schools 2) to compare academic affairs administration condition based on the Threefold Training in small schools 3) study the suggestions of Academic affairs administration condition based on the Threefold Training in small schools under Roi Et Elementary educational service Area office 2. The sample consisted of 210 administrators and academic teachers. The tools used for data collection were questionnaires with a 5 level estimation scale. The statistics used were Standard deviation mean, the hypothesis was tested by t-test and F-test. The data was analyzed by a computer.

The results found that: 1. The Academic affairs administration condition based on the Threefold Training in small schools under Roi Et Elementary educational service area office 2, in overall was at a high level. Ranking from the highest average to the lowest average: development of the quality assurance system in schools, evaluation, development of the learning process, development of educational institutions curriculum, development of innovative media and educational technology, and research for improving the quality of education. 2. The result of comparing academic affairs administration condition based on the Threefold Training in small schools, classified by status and education level were not different, in part of work experience, the difference was statistically significant at the 0.05 level. 3. The suggestions of Academic affairs administration condition based on the Threefold Training in small schools: content and experiences should be allied with the community, organize activities to promote learning by focus on learners, develop the learning process in teachers' teaching and learning on further educational management.

Keywords : Academic affairs administration; Threefold Training; Small schools

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์ให้มีความเจริญงอกงามทั้งด้านสติปัญญา ความรู้ คุณธรรมจริยธรรม ความดีงามในจิตใจ มีความสามารถที่จะทำงาน คิดวิเคราะห์อย่างถูกต้อง สามารถเรียนรู้ แสวงหาความรู้ ตลอดจนใช้ความรู้สร้างสรรค์ มีสุขภาพร่างกายและจิตใจสมบูรณ์ แข็งแรง มีวิถีชีวิตกลมกลืนธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และสามารถปรับตัวได้ในสังคม การศึกษาการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนแต่ละแห่ง แต่ละพื้นที่ แต่ละภูมิภาค มีความแตกต่างกัน สภาพสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตามกระแสเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้เด็กและเยาวชนไทยมีค่านิยมที่แตกต่างไปจาก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) ยุคสมัยโลกาภิวัตน์ เด็กในปัจจุบันเน้นวัตถุมากกว่าการพัฒนาจิตใจ ก่อให้เกิดพฤติกรรมก้าวร้าว มีการแสดงออกที่ผิดในศีลธรรม มีความเห็นแก่ตัวมากขึ้น เห็นผิดเป็นชอบ เป็นต้น สภาพสังคมไทยในปัจจุบันถึงขั้นวิกฤต โดยเฉพาะในด้านคุณธรรมจริยธรรมเป็นเรื่องที่รัฐบาลเห็นว่า ยังขาดอยู่ ดังนั้นรัฐบาลจึงกำหนดเรื่องคุณธรรมเป็นเรื่องหลักในการให้การศึกษาแก่เยาวชน เพราะหากไม่เร่งทำอะไรให้ดีขึ้นอาจถึงขั้นทำให้สังคมล่มสลาย นโยบายการจัดการศึกษาเหล่านี้ กำหนดไว้ชัดเจนว่า คุณธรรมนำความรู้แทนความรู้คู่คุณธรรมพร้อมเน้นปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความสามัคคี สันติวิธี โดยกระบวนการเรียนรู้ใช้คุณธรรมเป็นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)และยังสอดคล้องกับ สุขุม อมรวิวัฒน์ (2561) กล่าวไว้ว่า สถาบันครอบครัวอ่อนแอลง ทรัพยากรทางเศรษฐกิจฝืดเคือง ประชาชนคนไทยมีความแตกแยกกัน เด็กถูกทอดทิ้งหรือถูกเลี้ยงดูแบบปล่อยปละละเลย เป็นปัญหาสังคม ดังนั้นหน้าที่ของสถาบันการศึกษา ซึ่งจัดได้ว่าเป็นบ้านหลังที่สองของนักเรียน ต้องทำหน้าที่จัดการศึกษา แก่เด็กและเยาวชนให้เป็นไปตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ การนำหลักธรรมพระพุทธศาสนามาใช้ หรือประยุกต์ใช้ในการบริหารและการพัฒนาให้แก่ผู้เรียนโดยรวมของสถานศึกษาเน้นกรอบการพัฒนาตามหลักไตรสิกขาอย่างบูรณาการในวิถีชีวิตและบูรณาการหลักไตรสิกขามาประยุกต์ใช้ในชีวิตรประจำวันและ ต้องพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่า คุณภาพ การศึกษาของเด็กนักเรียน เป็นผลโดยตรงจากคุณภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา เพราะงาน วิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับทุกกิจกรรมในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการพัฒนาและปรับปรุง คุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและ ความสามารถของผู้บริหาร (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2559) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีภารกิจใน การดำเนินงานและความรับผิดชอบในด้านการบริหารงานวิชาการสูงกว่างานด้านอื่น ๆ เนื่องจากงาน วิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ดังนั้น ผู้บริหารทุกคนควรให้ ความสำคัญงานวิชาการมาเป็นอันดับแรก จึงถือได้ว่าการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจ และเป็นส่วนสำคัญ ที่สุดในการบริหารสถานศึกษา

สภาพการบริหารงานวิชาการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครอบคลุม 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอสุวรรณภูมิ อำเภอเกษตรวิสัย

อำเภอปทุมรัตน์ อำเภอพนมไพร อำเภออาจสามารถ อำเภอเมืองสรวง อำเภอโพธิ์ทราย และอำเภอหนองฮี ปัจจุบัน (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2561) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีโรงเรียนขนาดเล็ก 224 แห่ง และจากการรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับจังหวัด Local Assessment System (LAS) ยังมีจุดอ่อนและอุปสรรคที่จำเป็นต้องได้รับการปรับเปลี่ยนให้มีความเข้มแข็งขึ้นในการบริหารงานวิชาการ คือ การบริหารจัดการศึกษาคุณภาพการศึกษา ซึ่งสถานศึกษามีศักยภาพทุก ด้าน ไม่เท่ากัน ผลการประเมินระดับปฐมวัย ผลการประเมินระดับประถมศึกษา ในระดับการประเมินคุณภาพ O-NET และ NT ต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ย ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศขาดความครอบคลุม ซึ่งเป็นอุปสรรคในการจัดการศึกษาที่เป็นผลกระทบของโลกาภิวัตน์ ทั้งด้านวัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการสื่อสาร คุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียน ส่งผลต่อการพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ดังนั้น การบริหารวิชาการถือเป็นหลักของสถานศึกษาและมีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีมาตรฐานของคุณภาพการศึกษาที่ปรากฏเด่นชัด ในการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าจำเป็นต้องมีระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ คุณภาพการศึกษาจะดีหรือไม่ขึ้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ เช่น หลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล คุณภาพของผู้สอน การบริการวิชาการและสิ่งที่สำคัญที่สุดคือการนำหลักธรรมเข้ามาบริหารให้เป็นรูปธรรม อีกหลักธรรมหนึ่งคือหลักไตรสิกขา อันได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา เพื่อนำมาพัฒนาผู้เรียนให้มีสมาธิในด้านการเรียนและพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, 2562)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นงานหลักและสำคัญที่สุดต้องเอาใจใส่อย่างเต็มความสามารถ อีกทั้งผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำวิจัยโดยการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาเป็นส่วนสำคัญ เพื่อนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาผู้เรียนโดยบูรณาการหลักไตรสิกขา ซึ่งมี ศีล สมาธิ ปัญญา เข้ามาเป็นส่วนสำคัญในการบริหารงานวิชาการ เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการที่สำคัญอันได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนาหลักสูตรแกนกลาง ด้านกระบวนการการเรียนรู้ ด้านการสื่อสารการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผลปัจจัยทั้งหมดนี้เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ประสบผลสำเร็จ มีคุณภาพและมาตรฐานตามแนวทางการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2560 และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของกระทรวงศึกษาธิการอีกด้วย

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการตามหลักไตรสิกขาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการตามหลักไตรสิกขาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตาม สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการตามหลักไตรสิกขาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ทราบปัญหาในการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการตามหลักไตรสิกขาของ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

3.2 ได้แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการตามหลักไตรสิกขาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

3.3 ได้ข้อสังเกตเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการตามหลักไตรสิกขาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการตามหลักไตรสิกขาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970) จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 105 คน ครูวิชาการ จำนวน 105 คน ในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 รวมขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 210 คน ซึ่งได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามลิเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) มีค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา เท่ากับ 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) และค่าการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (F-test)

5. ผลการวิจัย

5.1 สภาพการบริหารงานวิชาการตามหลักไตรสิกขาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพการบริหารงานวิชาการตามหลักไตรสิกขาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

สภาพการบริหารงานวิชาการ ตามหลักไตรสิกขา	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.30	0.61	มาก	4
2. ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้	4.34	0.61	มาก	3
3. ด้านการวัดผลประเมินผล	4.39	0.60	มาก	2
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.14	0.68	มาก	6
5. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.27	0.65	มาก	5
6. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.41	0.53	มาก	1
รวม	4.30	0.39	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการตามหลักไตรสิกขาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผล ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

1. ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรม เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ เรื่องระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา(ปัญหา) รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับสภาพพื้นที่ความต้องการของชุมชนและสังคม(ศีล) มีสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้หน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ สนับสนุน ส่งเสริม ตลอดจนร่วมติดตามตรวจสอบ

การดำเนินงานของโรงเรียน(ปัญหา) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดทำมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม ได้รับทราบ(สมาธิ)

2. ด้านการวัดผลประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ครูมีการดำเนินการวัดผล ประเมินผล การเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้(ศีล) รองลงมาได้แก่ สถานศึกษามีการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง(ปัญหา) สถานศึกษามีการจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผล เพื่ออำนวยความสะดวกในการตรวจสอบ ผลการเรียน และพัฒนาการเรียนการสอน(สมาธิ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษามีวิธีออกหลักฐานแสดงการจบการศึกษาที่มีมาตรฐาน(ศีล)

3. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการใฝ่รู้และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง(ปัญหา) รองลงมาได้แก่ สถานศึกษามีการจัดการเรียนรู้โดยผู้สอนอย่างมีความสุข(ปัญหา) ครูผู้สอนใช้สื่อการเรียนรู้อันทันสมัย(ศีล) ผู้บริหารมีการวัดประเมินผลตามสภาพจริงครอบคลุมตามหลักไตรสิกขา (ศีล) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษาเชิญวิทยากร(ทั้งพระสงฆ์และฆราวาส) ผู้มีภูมิปัญญาทางพุทธศาสนา สอนนักเรียนสม่ำเสมอ(ปัญหา)

4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษากำหนดสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ในหลักสูตรสถานศึกษา(สมาธิ) รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาดำเนินการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาทุกภาคเรียน(ศีล) ผู้บริหารนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการหลักสูตรอย่างเหมาะสม(ศีล) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษากำหนดสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ในหลักสูตรสถานศึกษา(สมาธิ)

5. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษาจัดให้มีการประเมินผลคุณภาพสื่อการสอน(ศีล) รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาจัดให้ผู้สอน จัดทำสื่อการสอนที่มีคุณภาพ(สมาธิ) สถานศึกษามีจำนวนคอมพิวเตอร์ที่เพียงพอต่อนักเรียนและสามารถเชื่อมต่อระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อใช้สำหรับสืบค้น(ศีล) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษามีห้องสมุดที่ประกอบด้วยศูนย์สื่อการเรียนรู้อยู่ในสถานศึกษา(ปัญหา)

6. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ครูมีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพการสอนของครูและนำเอาผลการศึกษาวิจัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ต่อชุมชนและสังคม(ศีล) รองลงมาได้แก่ สถานศึกษามีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษาของผู้สอน(ปัญหา) ผู้บริหารมีการนำเอาผลการ

ศึกษาวิจัยมาใช้ในการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา(ปัญหา) สถานศึกษาสร้างเครือข่ายในการวิจัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน(ศีล)ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษาพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาที่ได้จาก การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (สมาธิ)

5.2 การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการตามหลักไตรสิกขาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ และระดับ การศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและ รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 ข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการตามหลักไตรสิกขาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารควร การพัฒนาหลักสูตรตามเป้าหมายที่คาดหวัง และต้องคำนึงถึงองค์ประกอบต่างๆ เช่น ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและ ความต้องการของสังคมและชุมชน ในส่วนของการนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินผลหลักสูตรนั้นต้อง หาข้อสรุป และแก้ไขข้อที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรค ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาเยาวชนของชาติให้ สามารถพัฒนาทั้งตนเองและสังคมต่อไปด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ผู้บริหารควรได้รับการพัฒนา ตนเองในทุกด้าน อาทิเช่น การจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ และการเรียนการสอนที่ถูกต้องทุกกระบวนการ เพื่อจะนำไปใช้เป็นแนวทางข้อเสนอแนะแก่ ครูผู้สอนได้อย่างถูกต้อง ซึ่งจะต้องทำให้ครูผู้สอนสามารถถ่ายทอดวิชาความรู้นั้นไปสู่ผู้เรียนได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้านการวัดผลประเมินผลผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา ชุมชน และทบทวนแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ ประจำปี เพื่อนำสิ่งที่เป็นโยบายมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารและครูวิชาการควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา และนำผลการวิจัยมาปรับใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามหลักการของการปฏิรูป การศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาผู้บริหารควร มีการสำรวจและปรับปรุงสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ใช้ในทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพต่อผู้เรียนในทางปฏิบัติ อีกทั้งควรพัฒนาสื่อ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาผู้บริหารควรมีการนำผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่ต้องแก้ไขมาพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อให้ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการตามหลักไตรสิกขาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีผลการวิจัยบางประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

6.1 สภาพการบริหารงานวิชาการตามหลักไตรสิกขาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใดก็ตามมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา และเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษาการบริหารงานวิชาการในยุคปฏิรูปการศึกษา โรงเรียนมีโอกาสในการตัดสินใจมากขึ้นทั้งนี้เป็นไปไปตามหลักการกระจายอำนาจทางการศึกษาที่ให้สถานศึกษารับผิดชอบการบริหารงานวิชาการโดยตรง ซึ่งเป็นเรื่องที่สถานศึกษาจะต้องปรับตัวอย่างมาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะต้องรู้ เข้าใจ และมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารวิชาการสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิรา เกษมราษฎร์ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนกลุ่มบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สำหรับการบริหารงานวิชาการตามหลักไตรสิกขา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผลด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาและการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ผลการวิจัยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนั้นหลักไตรสิกขา จึงเป็นหลักการบริหารที่ผู้บริหารและครูผู้สอนสามารถนำมาเป็นแนวทางในการทำงานได้เป็นอย่างดีด้วยปฏิสัมพันธ์ที่เป็นกัลยาณมิตรนอกจากนั้นแล้วยังส่งผลถึงการประพุดิตตนที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่อีกด้วยและส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้น ทำให้จัดระบบโครงสร้างการบริหารงานด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างเป็นระบบที่เอื้อต่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องตามหลักไตรสิกขาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่หลากหลาย ฝึกให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้สร้างทักษะประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2559) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการไว้ว่างานวิชาการเป็นเครื่องตัดสินคุณภาพของโรงเรียน การพิจารณาคุณภาพของโรงเรียนต้องอาศัยงานทางด้านวิชาการของโรงเรียนโดยพิจารณาวิธีการและผลผลิตของระบบงานวิชาการอันได้แก่ วิธีการสอนของครู การบริหารงานวิชาการ ผลสำเร็จของครูทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญดา ยงยศยง (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดรองลงมาคือด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งด้านวิชาการ ตามลำดับ ส่วนด้านการแนะแนวการศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการแนะแนว

6.2 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการตามหลักไตรสิกขาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามสถานภาพและระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แนวคิดของบุคลากรในสถานภาพที่ต่างกันแต่ในเรื่องการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นที่ไม่ต่างกัน เพราะเป็นจุดมุ่งเน้นการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยมุ่งที่จะนำหลักไตรสิกขามาใช้ในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบด้วยการจัดการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามหลักไตรสิกขา ทั้งด้านศีล สมาธิ และปัญญา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม ดำเนินการฝึกอบรมตามหลักไตรสิกขา ซึ่งประกอบด้วย ศีล สมาธิ ปัญญาให้ครูทุกคนช่วยกันดูแล และให้ครูที่สอนวิชาสังคมศึกษาเป็นผู้ประสานงานดูแลการฝึกอบรม สอดคล้องกับแนวคิดของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของ พระอริการสกายแลบ ธรรมธโร (นามโท) (2561) ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 1 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไปตามหลักไตรสิกขา รองลงมาคือด้านการบริหารงานวิชาการตามหลักไตรสิกขาและด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักไตรสิกขา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารงบประมาณตามหลักไตรสิกขา

6.3 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการตามหลักไตรสิกขาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แนวคิดของบุคลากรในสถานภาพที่ต่างกันแต่ในเรื่องการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นที่ต่างกันเพราะแนวคิดประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อทัศนคติที่เปลี่ยนไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิรา เกษมราษฎร์ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนกลุ่มบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนกลุ่มบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนและขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 สถานศึกษาควรจัดทำมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาและประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมได้รับทราบ

7.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การสนับสนุน ให้ชุมชนหรือบุคลากรในท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน และให้เข้ามามีบทบาทในสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

7.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องมีการส่งเสริมการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักไตรสิกขา เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และชุมชนที่อยู่ใกล้เคียง

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 ผลการศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการตามหลักไตรสิกขาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสามารถนำหลักไตรสิกขามาพัฒนาการบริหารงานวิชาการและส่งผลในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม และจริยธรรมดีขึ้น มีประสิทธิผลเป็นที่น่าพึงพอใจ ดังนั้นหน่วยงานของรัฐและเอกชน ตลอดจนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาควรให้ความสนใจนำไปประยุกต์ใช้ให้เข้ากับบริบทหรือสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาของตน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม

7.2.2 หน่วยงานราชการองค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญ และส่งเสริมสื่อสร้างสรรค์สำหรับเด็กและเยาวชนให้มากขึ้น ในขณะที่เดียวกันก็ควรมีการติดตามควบคุมสื่อที่ก่อให้เกิดความรุนแรง และสื่อลามกที่กระตุ้นระคะตันทนาของเด็กและเยาวชนอย่างเฉียบขาด

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 ควรมีการศึกษากลยุทธ์การพัฒนางานวิชาการตามหลักไตรสิกขาในสถานศึกษาอื่นๆ ที่มีบริบทแตกต่างกันอย่างชัดเจนกับบริบทหรือสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน

7.3.2 ควรศึกษาบทบาทการสร้างระบบบริหารงานตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยทำการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อให้ได้ข้อค้นพบและสามารถสะท้อนระบบบริหารงานตามหลักไตรสิกขาตามสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้น

7.3.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่อนำไปสู่ระบบการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งจะเป็นข้อมูลให้หน่วยงานได้นำไปใช้ในการวางแผนและดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

7.3.4 ควรมีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรที่เน้นเรื่องไตรสิกขาให้มากขึ้น ทั้งนี้ควรเปลี่ยนวิธีการวัดผลประเมินผลการเรียนในวิชาที่เกี่ยวกับไตรสิกขาโดยเน้นการประเมินผลการปฏิบัติมากกว่าการท่องจำความรู้หรือทฤษฎีเกี่ยวกับคุณธรรมต่างๆ

8. บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). **คู่มือหลักสูตรการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิด โดยใช้โครงงานเป็นฐานวิชาสังคมศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. เชียงใหม่ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ธัญดา ยงยศยง. (2560). **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3**. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2559). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พระอธิการสกายแลบ ธมฺมธโร (นามโท). (2561). **การบริหารสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขาในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. (2562). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 4 ปี (พ.ศ.2561- พ.ศ.2564)**. ร้อยเอ็ด : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.
- วิสูตร ชลนิธิ. (2558). **กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาของโรงเรียนบ้านสะพานสี่ อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง. วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏ**. 10(3). 303-316.
- สุทธิรา เกษมราษฎร์. (2559). **การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนกลุ่มบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุมน อมรวิวัฒน์. (2561). **สมบัติทิพย์ของการศึกษาไทย**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3). 607-610.

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24*

Ethical Leadership of School Administrators under Secondary
Educational Service Area Office 24

สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์¹ และพระครูวิจิตรปัญญาภรณ์²
Sutthiphong Tasarot¹ and Phrakhruvichitpanyaphorn²
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด^{1,2}
Mahamakut Buddhist University Roi, Et Campus^{1,2}
Email : Sutthiphong.tasarot@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครู จำนวน 317 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเที่ยงตรงของเนื้อหา เท่ากับ 1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test และ F-test วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านจริยธรรมต่อตนเอง ด้านจริยธรรมต่อความรับผิดชอบงาน ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน 2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผู้บริหารสถานศึกษา

* Received: May 2, 2021; Revised: June 17, 2021; Accepted: June 21, 2021

ควรมีความยุติธรรม ให้ความเป็นธรรมอย่างเสมอภาคต่อผู้อื่นมีความรับผิดชอบต่อตนเองและครูผู้อื่น
ควรยกย่องและให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ควรมีการทำงานอย่างเป็นทีมเพื่อให้เกิดความสามัคคี มีเปิดเผย
ข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน ถูกต้อง มีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน และมีการแก้ไขปัญหาอย่าง
เป็นระบบ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ; ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม; ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of the research article were 1) to study the Ethical leadership of school administrators under the Secondary education service Area office 24, 2) to compare the ethical leadership of school administrators under the Secondary education service Area office 24, classified by gender, age, level education, and work experience, 3) to study the ethical leadership of school administrators under the Secondary education service Area office 24. The sample used in this research was 317 teachers under the Secondary education service Area 24. The tool used for data collection was a questionnaire with a 5 level estimation scale with content validity of 1.00, and a confidence was 0.93. estimation scale. The statistics used were Standard deviation mean, the hypothesis was tested by t-test and F-test. The data was analyzed by a computer.

The result of the research found that 1. The Ethical leadership of school administrators under the secondary education service Area office 24, overall was at a high level. Ranking from the highest average to the lowest average ethical aspects towards oneself, ethical aspects of job responsibilities, ethical aspects towards colleagues, and ethical aspects of performance. 2. The results of the comparison of ethical leadership of the school administrators under the Secondary education service Area office 24, classified by gender, age, education level, and work experience in overall and each aspect was not different. 3. Recommendations on the ethical leadership of the school administrators under the Secondary education service Area office 24: school administrators should be fair, provide fairness to everyone, took responsibility form oneself and other teachers, should be dignified to their colleagues, there should be team work to achieve unity,

discloser of complete and correct information, decentralized administration and problem solving systematically.

Keywords : Leadership; Ethical Leadership; School Administrators

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ปัจจุบัน ปัญหาการคอร์รัปชันถือได้ว่าเป็นปัญหาใหญ่ที่เกิดขึ้นในประเทศต่างๆ ทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทยซึ่งปัญหานี้ยังไม่มีทีท่าว่าจะหมดไป อีกทั้งยังทวีความรุนแรงและซับซ้อนมากขึ้นเรื่อยๆ แม้ว่าประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่ความทันสมัย มีระบบการบริหารราชการสมัยใหม่ มีการรณรงค์จากองค์กรของรัฐ หรือองค์กรอิสระต่างๆ เห็นพ้องกันว่า การทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัญหาที่นำไปสู่ความยากจน และเป็นอุปสรรคที่ขัดขวางการพัฒนาประเทศอย่างแท้จริง สำหรับประเทศไทยนั้นเป็นที่ทราบกันทั่วไปว่า ปัญหาเรื่องการทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัญหาสำคัญลำดับต้นๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก ปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นมาช้านานจนฝังรากลึกและพบเกือบทุกกลุ่มอาชีพในสังคมไทย เกี่ยวพันกับวิถีชีวิตของคนไทยมาอย่างยาวนานหรือกล่าวได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมไทยไปแล้ว(จารุวรรณ สุขุมาลพงษ์, 2556)

จากการจัดอันดับดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index: CPI) ปี 2557 และปี 2558 ประเทศไทยได้คะแนนการประเมิน 38 คะแนน ในปี 2559 ประเทศไทยได้คะแนนการประเมิน 35 คะแนน ในปี 2560 ประเทศไทยได้คะแนนการประเมิน 37 คะแนน และในปี 2561 ประเทศไทยได้คะแนนการประเมินลดลงเหลือ 36 คะแนน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าประเทศไทยยังมีการทุจริตคอร์รัปชันอยู่ในระดับที่สูงซึ่งสมควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) มีแผนงานและโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ แผนงานที่ 5.9 การสร้างกลไก “ยับยั้ง” และ “สร้างความตระหนักรู้” เพื่อป้องกันการทุจริต ที่กล่าวถึงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล ในสถานศึกษา ปลูกจิตสำนึก ทักษะกระบวนการคิด มีวินัย ซื่อสัตย์ อยู่อย่างพอเพียง มีจิตสาธารณะ ซึ่งเป็นคุณลักษณะ 5 ประการ ของการโรงเรียนสุจริต(โชคสุข กรกิตติชัย, 2561)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในฐานะหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบงานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับเยาวชนส่วนใหญ่ของประเทศ ให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพในอนาคต ตระหนักในความสำคัญของการเตรียมการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในสถานศึกษาได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) มาอย่างต่อเนื่องโดยดำเนิน

โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (โครงการโรงเรียนสุจริต) เพื่อวางรากฐานการปลูกจิตสำนึก ซึ่งเป็นกลไกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของประเทศชาติ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาให้นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดคุณลักษณะ 5 ประการของโรงเรียนสุจริต โดยเริ่มพัฒนาจากกลุ่มเป้าหมายที่เป็นโรงเรียนสุจริตต้นแบบจำนวน 225 โรงเรียน (สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาละ 1 โรงเรียน) และขยายเครือข่ายโรงเรียนสุจริตเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 จนครบทุกโรงเรียนในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561(กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

นอกจากนี้การดำเนินโครงการยังขยายผลให้ครอบคลุมถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้กิจกรรมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุจริต เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการดำเนินงานตามภารกิจอย่างโปร่งใส อีกทั้งยังมีการนำเครื่องมือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ การศึกษา (INTEGRITY AND TRANSPARENCY ASSESSMENT: ITA) มาขยายผลเพื่อพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสร้างกลไกและกระบวนการป้องกันการทุจริตให้มีความเข้มแข็งและเท่าทันต่อสถานการณ์ทุจริต สอดคล้องแนวทางของปฏิญญาโรงเรียนสุจริต ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการป้องกัน ด้านการปลูกฝัง และด้านการสร้างเครือข่าย เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ร่วมกับ สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแปลงแนวทางและมาตรการตามยุทธศาสตร์ชาติฯ ไปสู่การปฏิบัติโดยกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี โดยให้ยึดกรอบยุทธศาสตร์หลักที่ใช้ในการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบให้คำนึงถึงความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 แผนแม่บทบูรณาการป้องกัน ปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) และยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ.2560-2564) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24, 2563)

ขณะที่บทบาทหน้าที่อันสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีจิตสำนึกในการวางนโยบายและยึดแนวทางในการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมที่ดียัง สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณธรรม ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ต้องมีคุณสมบัติที่โดดเด่นเหมาะสม เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์สูงในงานที่ทำ หรือเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ และมีองค์ประกอบความเป็นมืออาชีพ (สุบัน มุขระโกษา, 2561) และจะต้องแสดงบทบาทอย่างเต็มที่ซึ่งกลยุทธ์และเทคนิค

การบริหารระดับสูง โดยนาแนวคิดการศึกษา 4.0 ไปใช้ในการบูรณาการการจัดการเรียนการสอนด้วยการใช้เทคโนโลยีแสวงหาความรู้ ต่อยอดองค์ความรู้ เพื่อเป็นการศึกษาสู่ออนาคตที่เน้นการผลิตคนไปสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างแท้จริง (สุกัญญา รอดระกา, 2561) ปัจจุบันเรากำลังเผชิญกับวิกฤติเรื่องจริยธรรมของผู้นำโดยพบว่าผู้นำหรือผู้บริหารไม่มีจริยธรรมจำนวนมาก ซึ่งหากผู้นำไม่มีจริยธรรมแล้ว จะเกิดอิทธิพลทางลบและผลกระทบที่เลวร้ายที่จะตามมาอย่างมากมาอย่างที่เราอาจจะคาดไม่ถึง ซึ่งอิทธิพลที่สำคัญของภาวะผู้นำนี้ส่งผลกระทบต่อผู้ตาม ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้อื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงการนำหรือแรงจูงใจหรือการพัฒนาศักยภาพผู้อื่นเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน (รัตติภรณ์ จงวิศาล, 2556)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เพื่อค้นหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาระบบการศึกษาของประเทศไทยที่สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ผ่านการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืนและสมดุลต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ผลการวิจัยจะได้ข้อมูลให้กับสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ได้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

3.2 หน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางปรับปรุงการดำเนินงานการพัฒนาส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970) จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 317 คน ซึ่งได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) 5 ระดับ ตามลิเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)มี 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบปลายเปิด มีค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา เท่ากับ 1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) และค่าการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (F-test)

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการใช้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 24

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมและรายด้าน

การใช้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านจริยธรรมต่อตนเอง	3.80	0.68	1	มาก
2. ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน	3.67	0.78	3	มาก
3. ด้านจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน	3.65	0.97	4	มาก
4. ด้านจริยธรรมต่อความรับผิดชอบงาน	3.76	0.77	2	มาก
รวม	3.72	0.80	-	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$, S.D.=0.80) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านจริยธรรมต่อตนเอง ($\bar{X}=3.80$, S.D.=0.68) ด้านจริยธรรมต่อความรับผิดชอบงาน ($\bar{X}=3.76$, S.D.=0.77) ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.67$, S.D.=0.78) และด้านจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.65$, S.D.=0.97) ตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

1. ด้านจริยธรรมต่อตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ผู้นำมีสติสัมปชัญญะ ในการควบคุมตัวเอง ผู้นำมีความเป็นแบบอย่างที่ดี และมีบุคลิกภาพที่ดี ผู้นำมีความซื่อสัตย์ สุจริต ในการดำเนินชีวิต ผู้นำมีความขยันหมั่นเพียร มีวินัย มีความอดทน ผู้นำมีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น ตามลำดับ

2. ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ผู้นำมีจิตสำนึกต่อผู้อื่นและส่วนรวม การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ผู้นำเอาใจใส่ทุกข์สุขของเพื่อนร่วมงาน พุดจูงใจผู้ร่วมงานที่ดี ใช้ความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน ผู้นำมีการสื่อสารอย่างชัดเจน การพัฒนาทีมงานที่ดี ยกย่องและให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้นำมีการวางแผน การควบคุมอารมณ์ ความจริงใจ ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ผู้นำมีการร่วมแก้ปัญหาและมีความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

3. ด้านจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ผู้นำมีระบบควบคุมและกำกับติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ มีความคิดริเริ่มแสวงหาแนวทางใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงาน มีความโปร่งใสในการทำงานสามารถตรวจสอบได้ ผู้นำมีการตัดสินใจสิ่งที่ถูกต้อง รับผิดชอบในผลงานและสิ่งที่ตัดสินใจไปแล้ว ผู้นำมีการแสดงออกในการปฏิบัติงาน การพัฒนาวิสัยทัศน์ ผู้นำมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วนและถูกต้อง มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่บุคคลอื่น ผู้นำมีการสร้างความผูกพันขององค์กร การปฏิบัติงานถูกต้องตามกฎเกณฑ์และระเบียบแก้ปัญหาโดยใช้สารสนเทศและคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กร ตามลำดับ

4. ด้านจริยธรรมต่อความรับผิดชอบงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ผู้นำปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ และทำให้การปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ผู้นำมีส่วนช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นไปด้วยความราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ผู้นำมีส่วนผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามระเบียบและรู้จักเคารพสิทธิผู้อื่น ผู้นำมีการติดตามการปฏิบัติหน้าที่ในการงานของผู้ร่วมงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ผู้นำมีการสร้าง

ค่านิยมให้ผู้ร่วมงานมีจิตสำนึกความรับผิดชอบ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างดีตามลำดับ

5.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านจริยธรรมต่อตนเอง เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า แต่ละด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านจริยธรรมต่อตนเอง พบว่า ผู้นำต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพ โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีเอกภาพและรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ รู้เท่าทันต่อการแก้ไขปัญหา ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม ซื่อสัตย์ ควบคุมตนเองได้ มีสติรอบคอบ มีความซื่อสัตย์ ให้เกียรติกับผู้อื่นอย่างเสมอภาค เป็นแบบอย่างที่ดี รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่มีอคติลาเอียง ไม่แสวงหาประโยชน์ ใช้ดุลยพินิจและพฤติกรรมที่จะทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงานพบว่า ควรสร้างบรรยากาศการทำงาน ส่งเสริมให้ใช้ความรู้ความสามารถพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเต็มความสามารถ ความรับผิดชอบต่อเป้าหมายของงาน เพื่อนร่วมงาน และสถานศึกษา ลดการบริหารแบบควบคุมสั่งการจากบนลงล่าง สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ มีความรู้ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดกฎเกณฑ์ ข้อตกลงและทำความเข้าใจในการพิจารณาผลงานให้เกิดความยุติธรรมด้านจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารควรเปิดรับสิ่งใหม่ๆ แบบไม่จำกัด ไม่ยึดติดกับสิ่งเดิมๆ กล้าเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ให้ทันยุคทันสมัย เน้นการสร้างความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่อย่างยั่งยืนค้นหาแนวทางที่ใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างมุ่งเน้นการสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อความสำเร็จ กล้าที่จะลองผิดลองถูก เรียนรู้ระบบเทคโนโลยีของโลกปัจจุบันด้านจริยธรรมต่อความรับผิดชอบต่องานพบว่า ผู้บริหารควรสนับสนุนการพัฒนาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานให้มากขึ้นพร้อมทั้งจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากรให้เกิดความชำนาญ ให้สามารถทำงานทดแทนกัน ปรับปรุงคุณภาพขององค์กรให้มีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงการวัดผลการปฏิบัติงานองค์กร และนำผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นไปใช้บริหารงานต่อไปได้ติดตามงานเป็นระยะและต่อเนื่องเพื่อลดความผิดพลาดของงาน

6. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มีประเด็นที่น่าสนใจผู้วิจัยจึงได้นำมาอภิปรายผล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

6.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ สุจริต

มีคุณธรรมต่อการรับผิดชอบงานรับผิดชอบต่องานที่ตนเองได้รับมอบหมาย และที่สำคัญที่สุดคือการมีกฎหมายที่กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพจึงส่งผลให้ระดับคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับที่สูง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษามาก เพราะสถานศึกษาเป็นระบบย่อยของระบบการศึกษา และระบบสังคมการจัดการศึกษาในสถานศึกษาจึงต้องให้สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจ และสังคมผู้บริหารยังต้องเป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงรวมทั้ง การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เนาวรัตน์ รอดเพ็ญ (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

6.1.1 ด้านจริยธรรมต่อตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้นำมีสติสัมปชัญญะ ในการควบคุมตนเองมีความเป็นแบบอย่างที่ดี และมีบุคลิกภาพที่ดีมีความซื่อสัตย์ สุจริต ในการดำเนินชีวิตมีความขยันหมั่นเพียร มีวินัย มีความอดทนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระ โอบอ้อม (2563) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตนตามคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

6.1.2 ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้นำมีจิตสำนึกต่อผู้อื่นและส่วนรวม การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเอาใจใส่ทุกข์สุขของเพื่อนร่วมงาน พุดจูงใจผู้ร่วมงานที่ดี ใช้ความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน มีการสื่อสารอย่างชัดเจน การพัฒนาทีมงานที่ดี ยกย่องและให้เกียรติเพื่อนร่วมงานมีการวางตน การควบคุมอารมณ์ ความจริงใจ ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมีการร่วมแก้ปัญหาและมีความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิพย์ จินตนา (2560) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่าพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

6.1.3 ด้านจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้นำมีระบบควบคุมและกำกับติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ มีความคิดริเริ่มแสวงหาแนวทางใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงาน มีความโปร่งใสในการทำงานสามารถตรวจสอบได้การตัดสินใจสั่งการที่ถูกต้อง รับผิดชอบต่อผลงานและสิ่งที่ตัดสินใจไปแล้วการแสดงออกในการปฏิบัติงาน การพัฒนาวิสัยทัศน์เปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วนและถูกต้อง กระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่บุคคลอื่นการสร้าง

ความผูกพันขององค์กร การปฏิบัติงานถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบแก้ปัญหาโดยใช้สารสนเทศและ
คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร เสรีตานนท์(2559) ได้ศึกษาจริยธรรมใน
ตนเองของครูในโรงเรียนเทศบาลนครลำปาง พบว่า จริยธรรมในตนเองของครูสังกัดเทศบาลนครลำปาง
ทั้ง 6 โรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง

6.1.4 ด้านจริยธรรมต่อความรับผิดชอบงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า
ผู้นำปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ และทำให้การปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ โดยมีส่วนช่วยให้
การทำงานร่วมกันเป็นไปด้วยความราบรื่น และมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมผลักดันให้ผู้บังคับบัญชา
ปฏิบัติงานตามระเบียบและรู้จักเคารพสิทธิผู้อื่น และการติดตามการปฏิบัติหน้าที่ในการงานของผู้ร่วมงาน
ให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร การสร้างค่านิยมให้ผู้ร่วมงานมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อ
องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างดีสอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
(2561) ได้ศึกษาเรื่องการวิจัยและพัฒนา รูปแบบ กลไกการเสริมสร้างวินัยในสถานศึกษาระดับการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ด้านความรับผิดชอบต่อเวลา ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม ผู้บริหาร หัวหน้า
กลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูผู้สอน ครูที่ปรึกษาโครงการ และนักเรียน มีความคิดเห็นต่อการใช้รูปแบบ กลไก
การเสริมสร้างวินัยนักเรียนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความรับผิดชอบต่อเวลา
ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นว่ารูปแบบฯ มีคุณภาพด้านความถูกต้องและความ
เหมาะสมมากที่สุด

6.2 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การ
ทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการครู ไม่ส่งผลต่อปฏิบัติงาน
ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนาวรัตน์ รอดเพ็ญ (2560) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่
กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน
บุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกันทุกด้าน ที่มีระดับ
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 ผลจากการศึกษาโดยรวมพบว่าด้านจริยธรรมต่อการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด
ดังนั้น ควรส่งเสริมสนับสนุน ให้ผู้บริหารสถานศึกษาพึงยึดถือทำสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
มีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะ

ในการบริหารงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพ และได้ประสิทธิผลยิ่งขึ้น

7.1.2 ด้านจริยธรรมต่อตนเอง จากผลการวิจัยพบว่า ประเด็น ผู้นำมีความรับผิดชอบต่องานและผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ควรส่งเสริมการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในสถานศึกษาทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความยุติธรรมกับบุคลากร

7.1.3 ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน จากผลการวิจัยพบว่า ประเด็น ผู้นำมีการร่วมแก้ปัญหาและมีความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ควรพัฒนาคุณลักษณะด้านอารมณ์กับผู้บริหารสถานศึกษาและส่งเสริมการบริหารมีส่วนร่วมซึ่งจะทำให้มีการส่งเสริมการยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่น

7.1.4 ด้านจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยพบว่า ประเด็นผู้นำมีการสร้างความผูกพันขององค์กร การปฏิบัติงานถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบแก้ปัญหาโดยใช้สารสนเทศและคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรควรมีการเปิดเผยข้อมูลอย่างรอบด้านเพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับรู้ร่วมกัน

7.1.5 ด้านต่อความรับผิดชอบต่องาน จากผลการวิจัยพบว่า ประเด็น ผู้นำมีการสร้างค่านิยมให้ผู้ร่วมงานมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างดี ดังนั้น ควรส่งเสริมการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการตัดสินใจร่วมกันอย่างมีเหตุผลของคนในองค์กร

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความยุติธรรม ให้ความเป็นธรรมอย่างเสมอภาคต่อผู้อื่นมีความรับผิดชอบต่อตนเองและครูผู้สอน

7.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรยกย่องและให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ควรมีการทำงานอย่างเป็นทีมเพื่อให้เกิดความสามัคคี

7.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน มีเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน ถูกต้อง มีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน และมีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

7.2.4 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีจริยธรรมต่อการรับผิดชอบต่อผู้อื่น มีการเคารพสิทธิและการตัดสินใจของผู้อื่น มีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7.3.2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เนื่องจากแต่ละสถานศึกษามีปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของสถานศึกษาต่างกัน

8. เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560**. กรุงเทพฯ : สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- จารุวรรณ สุขุมาลพงษ์. (2556). **แนวโน้มคอร์รัปชันในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ : สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- โชคสุข กรกิตติชัย. (2561). **องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- เนาวรัตน์ รอดเพ็ชร. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชชนครินทร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- รุ่งทิพย์ จินตนา. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วีระ โอบอ้อม. (2563). **รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. 14(1). 193-204.
- ศิริพร เสรีदानนท์. (2559). **จริยธรรมในตนเองของครูในโรงเรียนเทศบาลนครลำปาง**. วารสารวิชาการ. 22(2). 103-112.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. (2563). **แผนปฏิบัติการโครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563**. กางฟลิด : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). **การวิจัยและพัฒนา รูปแบบ กลไกการเสริมสร้างวินัยในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความรับผิดชอบและการตรงต่อเวลา**. กรุงเทพฯ : กลุ่มพัฒนานโยบายด้านการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุบัน มุขระโกษา. (2561). **ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0**. วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์: มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 4(2). 453 – 461.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3). 607-610.**

**ความต้องการของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น
ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน***

**The Needs of the Personnel of the Khon Kaen Provincial Health Office
to improve Work Efficiency**

วรรณภา วรรณสาร¹

Wannapa Wannasan¹

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น¹

Faculty of Humanities and Social Science, Khon Kaen University¹

Email : amwannapa997@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการของบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น จำนวน 116 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ผลการวิจัยโดยใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการของบุคลากรในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานส่วนใหญ่มีความต้องการฝึกอบรม/สัมมนามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.9 รองลงมาคือ การศึกษาดูงาน ร้อยละ 24.1 และน้อยที่สุดคือ เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร้อยละ 1.7 บุคลากรมีความต้องการเพิ่มประสิทธิภาพด้วยโครงการพัฒนาทักษะเชิงบริหารอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 45.69

คำสำคัญ : ความต้องการ; ประสิทธิภาพการทำงาน; สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น

ABSTRACT

This research article aimed to study the needs of the personnel of the Khon Kaen Provincial Public Health Office to improve work efficiency. This research was a quantitative research. The sample group was personnel of the Khon Kaen Provincial

*Received: March 20, 2021; Revised: July 11, 2021; Accepted: July 16, 2021

Public Health Office of 116 people. The research tool was a questionnaire and analyzed the results using frequency, percentage, mean and standard deviation.

The findings were as follows: The enhancing the work efficiency, most of personnel were found to have the highest demand for training / seminars 44.9%, followed by a study visit, 24.1% and the least Knowledge exchange platform 1.7%. Personnel needs to increase efficiency through the administrative skills development project very high level 45.69%.

Keywords : Needs; Work Efficiency; Khon Kaen Provincial Public Health Office

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้นั้น บุคลากรในองค์กรนับเป็นทรัพยากรสำคัญที่จำเป็น และต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงาน บุคลากรจะเป็นผู้สร้างสรรค์งานบริการและเป็นผู้ให้บริการด้านสุขภาพ ที่เน้นคุณภาพ มาตรฐาน ความปลอดภัย และคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งการที่จะได้มาซึ่งบุคลากรที่ดี มีคุณภาพได้นั้น การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนการออกจากองค์กรไปด้วยดีนั้น ล้วนต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี (ธาดา รัชกิจ, 2562)

ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญกับการบริหารองค์กรองค์กรจะสามารถเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศที่ประสบความสำเร็จได้นั้น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น องค์กรควรที่จะถามถึงความต้องการของบุคลากร ว่ามีความต้องการให้องค์กรพัฒนาหรือเพิ่มทักษะกระบวนการใด เพื่อช่วยให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ทำให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพและทำให้เกิดความสำเร็จขององค์กร เพราะเชื่อว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กร และระดับประเทศ อีกทั้งทรัพยากรมนุษย์มีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและพฤติกรรมที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนด (กัญญามน อินหว่าง, 2558)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นเป็นหน่วยงานที่ดำเนินการอยู่ภายใต้กระทรวงสาธารณสุข มีภารกิจงานในการสนับสนุน ผลักดัน ดำเนินการกิจกรรมต่างๆภายในระดับภูมิภาคของกระทรวงให้ประสบผลสำเร็จ โดยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น มีกลุ่มงานภายในประกอบด้วย 1)กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข 2)กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล 3)กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ 4)กลุ่มงานควบคุมโรคติดต่อ 5)กลุ่มงานบริหารทั่วไป 6)กลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคและเภสัชสาธารณสุข

7)กลุ่มงานทันตสาธารณสุข 8) กลุ่มงานประกันสุขภาพ 9)กลุ่มงานนิติการ 10)กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก 11)กลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย 12)กลุ่มงานควบคุมโรคไม่ติดต่อ สุขภาพจิตและยาเสพติด 13)กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพและรูปแบบบริการและอีก 1 กองงาน คือ 1)งานเทคโนโลยีสารสนเทศ คอยสนับสนุนทางการดำเนินงานต่างๆ เช่น แผนยุทธศาสตร์ งบประมาณ อัตรากำลังคน เป็นต้น ครอบคลุมทั้ง 26 อำเภอในจังหวัดขอนแก่น มีบุคลากรทั้งหมด จำนวน 213 คน ไม่รวมผู้บริหาร (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น, 2561)

ดังนั้น ความต้องการของบุคลากรในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการทำงาน ที่เป็นส่วนสำคัญที่จะส่งผลให้ภารกิจหน้าที่ดำเนินการนั้นเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้ได้ ซึ่งหากบุคลากรมีความสามารถหรือศักยภาพคงที่หรือไม่มีการพัฒนาทักษะกระบวนการทำงานก็อาจจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรนั้นลดน้อยลง จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาเป็นที่มาของการวิจัยเรื่องความต้องการของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเพื่อนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความต้องการของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของบุคลากรในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและผลการศึกษาที่ได้จากการวิจัยนี้จะถูกนำมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา ปรับปรุงและเป็นข้อเสนอแนะประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องในการวางแผนระบบบริหารงานบุคคล รวมถึงแนวทางในการพัฒนาบุคลากรภายในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นต่อไปได้

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรภายในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น จำนวน 219 คน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้คือบุคลากรระดับปฏิบัติการในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น จำนวน 142 คน ใน 14 กลุ่มงานผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยคำนึงถึงสัดส่วนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน

สาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นจากการสุ่มตัวอย่างจากสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1976) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 116 คนคิดเป็นร้อยละ 81.69

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความต้องการของบุคลากรในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการทำงานของบุคลากรภายในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น นอกจากนี้ผู้วิจัยยังตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยก่อนนำไปใช้ด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามหรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (Index of item objective congruence : IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามหรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.86

ผู้วิจัยได้ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โครงการฝึกอบรมที่ต้องการ และรูปแบบการจัดกิจกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนการวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่ และการจัดโครงการฝึกอบรมต่างๆ ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. ผลการวิจัย

5.1 ความต้องการของบุคลากรในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในด้านต่างๆ ได้แก่

- 1) กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า บุคลากรมีความต้องการฝึกอบรม/สัมมนามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.90 รองลงมาคือ การศึกษาดูงาน ร้อยละ 24.1๖ และน้อยที่สุด คือ เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร้อยละ 1.70
- 2) โครงการฝึกอบรมที่ต้องการให้จัดเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า โครงการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26.70 รองลงมา คือ โครงการพัฒนาทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆ ร้อยละ 23.20 และน้อยที่สุด คือ โครงการจริยธรรม ร้อยละ 0.90
- 3) กิจกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่ท่านเห็นว่าคุ้มค่าที่ทำให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับกลับมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า การฝึกอบรม/สัมมนามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.80 รองลงมา การศึกษาดูงาน ร้อยละ 25.90 และน้อยที่สุด คือ เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร้อยละ 0.90
- 4) ในการจัดกิจกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น ควรนำเกณฑ์ประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับมาใช้ในการพิจารณามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.20 รองลงมาเกณฑ์

ความเหมาะสมของลักษณะแต่ละงาน ร้อยละ 31.00 และน้อยที่สุด เกณฑ์ความต้องการของข้าราชการ ร้อยละ 14.70 5)การจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ควรจ้างหน่วยงานที่มีความชำนาญมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.30 รองลงมา องค์กรดำเนินการจัดเอง ร้อยละ 30.10 และน้อยที่สุด ส่งไปร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น ร้อยละ 15.60 6)สิ่งที่ควรนำมาพิจารณาในการจัดการฝึกอบรม พบว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.60 รองลงมาจำนวนผู้รับการฝึกอบรม ร้อยละ 25.00 และน้อยที่สุด ทำกิจกรรม ร้อยละ 0.90 7)วิธีการในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่บุคลากรในองค์กร พบว่า ควรจัดทำข้อมูลเผยแพร่ทางเว็บไซต์ขององค์กรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.80 รองลงมาจัดทำเอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ร้อยละ 24.10 และน้อยที่สุด คือ ออนไลน์ ร้อยละ 0.90

5.2 ความต้องการศึกษาดูงาน พบว่า 1)บุคลากรมีความต้องการการศึกษาดูงานองค์กรในเครือข่ายเดียวกันอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 38.79 ($\bar{X} = 3.50$, S.D.= 1.06) 2)บุคลากรมีความต้องการการศึกษาดูงานในองค์กรภาครัฐอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 40.52 ($\bar{X} = 3.63$, S.D.=0.85) 3)บุคลากรมีความต้องการการศึกษาดูงานในองค์กรภาคเอกชนอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 41.38 ($\bar{X} = 3.75$, S.D.=0.97) 4)บุคลากรมีความต้องการการศึกษาดูงานในองค์กรต่างประเทศ อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 40.52 ($\bar{X} = 3.66$, S.D.= 0.96) 5)บุคลากรมีความต้องการโครงการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 44.83 ($\bar{X} = 3.93$, S.D.= 0.84) 6)บุคลากรมีความต้องการโครงการส่งเสริมความรู้พื้นฐาน อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 38.79 ($\bar{X} = 3.62$, S.D.= 0.93) 7)บุคลากรมีความต้องการโครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 35.34 ($\bar{X} = 3.79$, S.D.= 1.02) 8)บุคลากรมีความต้องการโครงการพัฒนาทักษะเชิงบริหาร อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 45.69 ($\bar{X} = 3.97$, S.D.= 0.88) 9)บุคลากรมีความต้องการโครงการพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของกลุ่มงาน อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 33.62 ($\bar{X} = 3.72$, S.D.= 1.01) 10)บุคลากรมีความต้องการโครงการพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ จำแนกเป็นโปรแกรม Microsoft Word อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.66 ($\bar{X} = 4.07$, S.D.= 0.93) โปรแกรม Microsoft Excel อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 34.48 ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 0.96) โปรแกรม Microsoft PowerPoint อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 36.21 ($\bar{X} = 3.75$, S.D.= 0.97) และโปรแกรม Adobe Photoshop อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.28 ($\bar{X} = 4.23$, S.D.= 0.88)

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลจากการวิจัยบุคลากรมีความต้องการฝึกอบรม/สัมมนามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.90 รองลงมาคือ การศึกษาดูงาน ร้อยละ 24.10 และน้อยที่สุด คือ เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร้อยละ 1.70 และบุคลากรมีความต้องการเพิ่มประสิทธิภาพด้วยโครงการพัฒนาทักษะเชิงบริหาร อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 45.69 ($\bar{X} = 3.97$, S.D.= 0.88) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัททิยะ ผันประเสริฐ (2557)

ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีความต้องการในการพัฒนาอยู่ในระดับมากใน ด้านบริหาร ด้านความรู้ ด้านวิชาการ ด้านทักษะเฉพาะตำแหน่ง และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และสอดคล้องกับ บุญส่ง ลีละชาติ (2559) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน ของคณะแพทยศาสตร์ มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ในทุกๆ ด้าน ด้านที่มีความต้องการมาก คือ ด้านการศึกษาต่อ การด้านการฝึกอบรม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าบุคลากร ด้านปฐมนิเทศ ด้านการศึกษาดูงาน เป็นต้น โดยกระบวนการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ 1)การหาความจำเป็นหรือความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2)การวางแผนพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ 3)การจัดโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4)การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามลำดับ เพื่อให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานในปัจจุบันและ ในอนาคตและเพื่อความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรและองค์การซึ่งสอดคล้องกับกระบวนการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ (กิ่งพร ทองใบ, 2541) ซึ่งความต้องการการพัฒนาบุคลากรนั้นควรเป็นกิจกรรมการ พัฒนาทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับกลุ่มเพื่อช่วยในเรื่องของการค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อนในการทำงาน และสร้างศักยภาพ เพิ่มทักษะ เพื่อประโยชน์ในการสร้างประสิทธิผลขององค์การ (Pace, Smith & Mills, 1991) ทั้งกิจกรรมที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ซึ่งกิจกรรมการ เรียนรู้จะต้องได้รับการออกแบบให้สามารถเสริมสร้างความรู้ และเกิดทักษะใหม่ที่จะช่วยเพิ่มผลงาน และ อาจรวมถึงการพัฒนาความรู้ทักษะ และพฤติกรรมไม่เหมาะสม หรือยังไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วย การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา (Gilley, Eggland & Maycunich, 2002)

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 ควรจัดโครงการอบรมในเรื่องการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การพัฒนาทักษะเชิงบริหารเพื่อพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัล เป็นต้นเนื่องจากบุคลากรมีความต้องการที่จะ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการของ บุคลากรให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะสามารถพัฒนา องค์การให้เกิดความก้าวหน้าต่อไปได้

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 ควรจะมีการจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากรอยู่เสมอในรูปแบบการจัดอบรมในเชิง ปฏิบัติการ และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง

7.2.2 ควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับองค์ความรู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและตรงกับลักษณะงาน

7.2.3 การจัดหลักสูตรและโครงการต่างๆ ควรมีความทันสมัยและหลากหลาย โดยนำสื่อและกิจกรรมนันทนาการเพื่อเพิ่มความสนุกสนานในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบระหว่างความต้องการของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นกับหน่วยงานอื่นๆ ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เพื่อเป็นการสนับสนุนผลการวิจัยที่ได้ออกมา ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรหรือหน่วยงานอื่นต่อไปได้

8. บรรณานุกรม

กัญญาณอน อินทวาท (2558). **การจัดการเปลี่ยนแปลงองค์การ**. สืบค้นเมื่อ 9 มกราคม 2564. จาก <https://www.bloggang.com/viewdiary.php?id=kanyamon&month=12-2015&date=07&group=14&gblog=1>

กิ่งพร ทองใบ. (2541). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ชวนพิมพ์.

ธาดา รัชกิจ (2562). **การบริหารจัดการคนเก่งในองค์กร**. สืบค้นเมื่อ 9 มกราคม 2564. จาก <https://www.th.hrnote.asia/orgdevelopment/190423-human-resource-development/>

บุญส่ง ลีละชาติ. (2559). **ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง สำหรับนักบริหาร. คณะรัฐศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภัททิยะ ผันประเสริฐ. (2557). **ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ : มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น. (2561). **โครงสร้างการบริหารงาน**. สืบค้นเมื่อ 9 มกราคม 2564. จาก <http://www.kkpho.go.th/i/index.php/2020-03-16-17-19-12/โครงสร้างการบริหารงาน>

Gilley, J.W., Egglund, S.A. & Maycunich, A.M. (2002). **Principle of Human Resource Development**. Cambridge, M. A. : Perseus.

Pace, R. W., Smith, P. C. & Mills, G.E. (1991). **Human Resource Development: The File**. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.

Yamane, T. (1976). **Statistics: An introductory analysis**. New York : Harper and Row.

**ความต้องการของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น
ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน***

**The Needs of the Personnel of the Khon Kaen Provincial Health Office
to improve Work Efficiency**

วรรณภา วรรณสาร¹

Wannapa Wannasan¹

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น¹

Faculty of Humanities and Social Science, Khon Kaen University¹

Email : amwannapa997@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการของบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น จำนวน 116 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ผลการวิจัยโดยใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการของบุคลากรในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานส่วนใหญ่มีความต้องการฝึกอบรม/สัมมนามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.9 รองลงมาคือ การศึกษาดูงาน ร้อยละ 24.1 และน้อยที่สุดคือ เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร้อยละ 1.7 บุคลากรมีความต้องการเพิ่มประสิทธิภาพด้วยโครงการพัฒนาทักษะเชิงบริหารอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 45.69

คำสำคัญ : ความต้องการ; ประสิทธิภาพการทำงาน; สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น

ABSTRACT

This research article aimed to study the needs of the personnel of the Khon Kaen Provincial Public Health Office to improve work efficiency. This research was a quantitative research. The sample group was personnel of the Khon Kaen Provincial

*Received: March 20, 2021; Revised: July 11, 2021; Accepted: July 16, 2021

Public Health Office of 116 people. The research tool was a questionnaire and analyzed the results using frequency, percentage, mean and standard deviation.

The findings were as follows: The enhancing the work efficiency, most of personnel were found to have the highest demand for training / seminars 44.9%, followed by a study visit, 24.1% and the least Knowledge exchange platform 1.7%. Personnel needs to increase efficiency through the administrative skills development project very high level 45.69%.

Keywords : Needs; Work Efficiency; Khon Kaen Provincial Public Health Office

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้นั้น บุคลากรในองค์กรนับเป็นทรัพยากรสำคัญที่จำเป็น และต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงาน บุคลากรจะเป็นผู้สร้างสรรค์งานบริการและเป็นผู้ให้บริการด้านสุขภาพ ที่เน้นคุณภาพ มาตรฐาน ความปลอดภัย และคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งการที่จะได้มาซึ่งบุคลากรที่ดี มีคุณภาพได้นั้น การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนการออกจากองค์กรไปด้วยดีนั้น ล้วนต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี (ธาดา รัชกิจ, 2562)

ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญกับการบริหารองค์กรองค์กรจะสามารถเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศที่ประสบความสำเร็จได้นั้น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น องค์กรควรที่จะถามถึงความต้องการของบุคลากร ว่ามีความต้องการให้องค์กรพัฒนาหรือเพิ่มทักษะกระบวนการใด เพื่อช่วยให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ทำให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพและทำให้เกิดความสำเร็จขององค์กร เพราะเชื่อว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กร และระดับประเทศ อีกทั้งทรัพยากรมนุษย์มีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและพฤติกรรมที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนด (กัญญามน อินหว่าง, 2558)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นเป็นหน่วยงานที่ดำเนินการอยู่ภายใต้กระทรวงสาธารณสุข มีภารกิจงานในการสนับสนุน ผลักดัน ดำเนินการกิจต่างๆภายในระดับภูมิภาคของกระทรวงให้ประสบผลสำเร็จ โดยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น มีกลุ่มงานภายในประกอบด้วย 1)กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข 2)กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล 3)กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ 4)กลุ่มงานควบคุมโรคติดต่อ 5)กลุ่มงานบริหารทั่วไป 6)กลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคและเภสัชสาธารณสุข

7)กลุ่มงานทันตสาธารณสุข 8) กลุ่มงานประกันสุขภาพ 9)กลุ่มงานนิติการ 10)กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก 11)กลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย 12)กลุ่มงานควบคุมโรคไม่ติดต่อ สุขภาพจิตและยาเสพติด 13)กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพและรูปแบบบริการและอีก 1 กองงาน คือ 1)งานเทคโนโลยีสารสนเทศ คอยสนับสนุนทางการดำเนินงานต่าง ๆ เช่น แผนยุทธศาสตร์ งบประมาณ อัตรากำลังคน เป็นต้น ครอบคลุมทั้ง 26 อำเภอในจังหวัดขอนแก่น มีบุคลากรทั้งหมด จำนวน 213 คน ไม่รวมผู้บริหาร (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น, 2561)

ดังนั้น ความต้องการของบุคลากรในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการทำงาน ที่เป็นส่วนสำคัญที่จะส่งผลให้ภารกิจหน้าที่ดำเนินการนั้นเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้ได้ ซึ่งหากบุคลากรมีความสามารถหรือศักยภาพคงที่หรือไม่มีการพัฒนาทักษะกระบวนการทำงานก็อาจจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรนั้นลดน้อยลง จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาเป็นที่มาของการวิจัยเรื่องความต้องการของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเพื่อนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความต้องการของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของบุคลากรในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและผลการศึกษาที่ได้จากการวิจัยนี้จะถูกนำมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา ปรับปรุงและเป็นข้อเสนอแนะประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องในการวางแผนระบบบริหารงานบุคคล รวมถึงแนวทางในการพัฒนาบุคลากรภายในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นต่อไปได้

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรภายในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น จำนวน 219 คน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้คือบุคลากรระดับปฏิบัติการในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น จำนวน 142 คน ใน 14 กลุ่มงานผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยคำนึงถึงสัดส่วนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน

สาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นจากการสุ่มตัวอย่างจากสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1976) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 116 คนคิดเป็นร้อยละ 81.69

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความต้องการของบุคลากรในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการทำงานของบุคลากรภายในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น นอกจากนี้ผู้วิจัยยังตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยก่อนนำไปใช้ด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามหรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (Index of item objective congruence : IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามหรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.86

ผู้วิจัยได้ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โครงการฝึกอบรมที่ต้องการ และรูปแบบการจัดกิจกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนการวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่ และการจัดโครงการฝึกอบรมต่างๆ ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. ผลการวิจัย

5.1 ความต้องการของบุคลากรในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในด้านต่างๆ ได้แก่ 1)กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า บุคลากรมีความต้องการฝึกอบรม/สัมมนามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.90 รองลงมาคือ การศึกษาดูงาน ร้อยละ 24.1๖ และน้อยที่สุด คือ เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร้อยละ 1.70 2)โครงการฝึกอบรมที่ต้องการให้จัดเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า โครงการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26.70 รองลงมา คือ โครงการพัฒนาทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆ ร้อยละ 23.20 และน้อยที่สุด คือ โครงการจริยธรรม ร้อยละ 0.90 3)กิจกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่ท่านเห็นว่าคุ้มค่าที่ทำให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับกลับมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า การฝึกอบรม/สัมมนามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.80 รองลงมา การศึกษาดูงาน ร้อยละ 25.90 และน้อยที่สุด คือ เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร้อยละ 0.90 4)ในการจัดกิจกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น ควรนำเกณฑ์ประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับมาใช้ในการพิจารณามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.20 รองลงมาเกณฑ์

ความเหมาะสมของลักษณะแต่ละงาน ร้อยละ 31.00 และน้อยที่สุด เกณฑ์ความต้องการของข้าราชการ ร้อยละ 14.70 5)การจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ควรจ้างหน่วยงานที่มีความชำนาญมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.30 รองลงมา องค์กรดำเนินการจัดเอง ร้อยละ 30.10 และน้อยที่สุด ส่งไปร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น ร้อยละ 15.60 6)สิ่งที่ควรนำมาพิจารณาในการจัดการฝึกอบรม พบว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.60 รองลงมาจำนวนผู้รับการฝึกอบรม ร้อยละ 25.00 และน้อยที่สุด ทำกิจกรรม ร้อยละ 0.90 7)วิธีการในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่บุคลากรในองค์กร พบว่า ควรจัดทำข้อมูลเผยแพร่ทางเว็บไซต์ขององค์กรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.80 รองลงมาจัดทำเอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ร้อยละ 24.10 และน้อยที่สุด คือ ออนไลน์ ร้อยละ 0.90

5.2 ความต้องการศึกษาดูงาน พบว่า 1)บุคลากรมีความต้องการการศึกษาดูงานองค์กรในเครือข่ายเดียวกันอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 38.79 ($\bar{X} = 3.50$, S.D.= 1.06) 2)บุคลากรมีความต้องการการศึกษาดูงานในองค์กรภาครัฐอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 40.52 ($\bar{X} = 3.63$, S.D.=0.85) 3)บุคลากรมีความต้องการการศึกษาดูงานในองค์กรภาคเอกชนอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 41.38 ($\bar{X} = 3.75$, S.D.=0.97) 4)บุคลากรมีความต้องการการศึกษาดูงานในองค์กรต่างประเทศ อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 40.52 ($\bar{X} = 3.66$, S.D.= 0.96) 5)บุคลากรมีความต้องการโครงการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 44.83 ($\bar{X} = 3.93$, S.D.= 0.84) 6)บุคลากรมีความต้องการโครงการส่งเสริมความรู้พื้นฐาน อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 38.79 ($\bar{X} = 3.62$, S.D.= 0.93) 7)บุคลากรมีความต้องการโครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 35.34 ($\bar{X} = 3.79$, S.D.= 1.02) 8)บุคลากรมีความต้องการโครงการพัฒนาทักษะเชิงบริหาร อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 45.69 ($\bar{X} = 3.97$, S.D.= 0.88) 9)บุคลากรมีความต้องการโครงการพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของกลุ่มงาน อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 33.62 ($\bar{X} = 3.72$, S.D.= 1.01) 10)บุคลากรมีความต้องการโครงการพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ จำแนกเป็นโปรแกรม Microsoft Word อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.66 ($\bar{X} = 4.07$, S.D.= 0.93) โปรแกรม Microsoft Excel อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 34.48 ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 0.96) โปรแกรม Microsoft PowerPoint อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 36.21 ($\bar{X} = 3.75$, S.D.= 0.97) และโปรแกรม Adobe Photoshop อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.28 ($\bar{X} = 4.23$, S.D.= 0.88)

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลจากการวิจัยบุคลากรมีความต้องการฝึกอบรม/สัมมนามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.90 รองลงมาคือ การศึกษาดูงาน ร้อยละ 24.10 และน้อยที่สุด คือ เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร้อยละ 1.70 และบุคลากรมีความต้องการเพิ่มประสิทธิภาพด้วยโครงการพัฒนาทักษะเชิงบริหาร อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 45.69 ($\bar{X} = 3.97$, S.D.= 0.88) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัททิยะ ผันประเสริฐ (2557)

ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีความต้องการในการพัฒนาอยู่ในระดับมากใน ด้านบริหาร ด้านความรู้ ด้านวิชาการ ด้านทักษะเฉพาะตำแหน่ง และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และสอดคล้องกับ บุญส่ง ลีละชาติ (2559) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน ของคณะแพทยศาสตร์ มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ในทุกๆ ด้าน ด้านที่มีความต้องการมาก คือ ด้านการศึกษาต่อ การด้านการฝึกอบรม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าบุคลากร ด้านปฐมนิเทศ ด้านการศึกษาดูงาน เป็นต้น โดยกระบวนการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ 1)การหาความจำเป็นหรือความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2)การวางแผนพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ 3)การจัดโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4)การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามลำดับ เพื่อให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานในปัจจุบันและ ในอนาคตและเพื่อความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรและองค์การซึ่งสอดคล้องกับกระบวนการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ (กิ่งพร ทองใบ, 2541) ซึ่งความต้องการการพัฒนาบุคลากรนั้นควรเป็นกิจกรรมการ พัฒนาทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับกลุ่มเพื่อช่วยในเรื่องของการค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อนในการทำงาน และสร้างศักยภาพ เพิ่มทักษะ เพื่อประโยชน์ในการสร้างประสิทธิผลขององค์การ (Pace, Smith & Mills, 1991) ทั้งกิจกรรมที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ซึ่งกิจกรรมการ เรียนรู้จะต้องได้รับการออกแบบให้สามารถเสริมสร้างความรู้ และเกิดทักษะใหม่ที่จะช่วยเพิ่มผลงาน และ อาจรวมถึงการพัฒนาความรู้ทักษะ และพฤติกรรมไม่เหมาะสม หรือยังไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วย การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา (Gilley, Eggland & Maycunich, 2002)

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 ควรจัดโครงการอบรมในเรื่องการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การพัฒนาทักษะเชิงบริหารเพื่อพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัล เป็นต้นเนื่องจากบุคลากรมีความต้องการที่จะ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการของ บุคลากรให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะสามารถพัฒนา องค์การให้เกิดความก้าวหน้าต่อไปได้

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 ควรจะมีการจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากรอยู่เสมอในรูปแบบการจัดอบรมในเชิง ปฏิบัติการ และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง

7.2.2 ควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับองค์ความรู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและตรงกับลักษณะงาน

7.2.3 การจัดหลักสูตรและโครงการต่างๆ ควรมีความทันสมัยและหลากหลาย โดยนำสื่อและกิจกรรมนันทนาการเพื่อเพิ่มความสนุกสนานในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบระหว่างความต้องการของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นกับหน่วยงานอื่นๆ ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เพื่อเป็นการสนับสนุนผลการวิจัยที่ได้ออกมา ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรหรือหน่วยงานอื่นต่อไปได้

8. บรรณานุกรม

กัญญาณอน อินทวาท (2558). **การจัดการเปลี่ยนแปลงองค์การ**. สืบค้นเมื่อ 9 มกราคม 2564. จาก <https://www.bloggang.com/viewdiary.php?id=kanyamon&month=12-2015&date=07&group=14&gblog=1>

กิ่งพร ทองใบ. (2541). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ชวนพิมพ์.

ธาดา รัชกิจ (2562). **การบริหารจัดการคนเก่งในองค์กร**. สืบค้นเมื่อ 9 มกราคม 2564. จาก <https://www.th.hrnote.asia/orgdevelopment/190423-human-resource-development/>

บุญส่ง ลีละชาต. (2559). **ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง สำหรับนักบริหาร. คณะรัฐศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภัททิยะ ผันประเสริฐ. (2557). **ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ : มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น. (2561). **โครงสร้างการบริหารงาน**. สืบค้นเมื่อ 9 มกราคม 2564. จาก <http://www.kkpho.go.th/i/index.php/2020-03-16-17-19-12/โครงสร้างการบริหารงาน>

Gilley, J.W., Egglund, S.A. & Maycunich, A.M. (2002). **Principle of Human Resource Development**. Cambridge, M. A. : Perseus.

Pace, R. W., Smith, P. C. & Mills, G.E. (1991). **Human Resource Development: The File**. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.

Yamane, T. (1976). **Statistics: An introductory analysis**. New York : Harper and Row.

กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของแผนกบริหารงานบุคคลของ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น*
Recruitment and Selection Process of Personnel Management
Department Campus office Rajamangala University of
Technology Isan KhonKaen Campus

ศยามินทร์ จันทะคัต¹

Sayamin Janthakat¹

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น¹

Faculty of Humanities and Social Science, Khon Kaen University¹

Email : sayamin.j@kku.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของแผนกบริหารงานบุคคลโดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ การสัมภาษณ์และทำการวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ จำแนกประเด็นตามข้อคำถามและตีความ

ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน จำแนกเป็นเพศหญิง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 ผลการวิเคราะห์จุดแข็งของการสรรหาและคัดเลือกบุคคล คือ ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ และประกาศรับสมัครงานอย่างเคร่งครัด โดยการสรรหาและคัดเลือกมีความโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ส่วนจุดอ่อนของการสรรหาและคัดเลือกบุคคล คือ กระบวนการในการดำเนินการรับสมัครล่าช้า และใช้ระยะเวลาเนิ่นนาน โอกาสของการสรรหาและคัดเลือกบุคคล คือ การนำระบบอิเล็กทรอนิกส์ และเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต้องการและอุปสรรคของการสรรหาและคัดเลือกบุคคล คือ การใช้สื่อและช่องทางในการเผยแพร่ข้อมูลไม่ทั่วถึงและครอบคลุม

คำสำคัญ : การสรรหา; การคัดเลือก; แผนกบริหารงานบุคคล

* Received: March 22, 2021; Revised: July 12, 2021; Accepted: July 16, 2021

กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของแผนกบริหารงานบุคคลของ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น*
Recruitment and Selection Process of Personnel Management
Department Campus office Rajamangala University of
Technology Isan KhonKaen Campus

ศยามินทร์ จันทะคัต¹

Sayamin Janthakat¹

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น¹

Faculty of Humanities and Social Science, Khon Kaen University¹

Email : sayamin.j@kku.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของแผนกบริหารงานบุคคลโดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ การสัมภาษณ์และทำการวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ จำแนกประเด็นตามข้อคำถามและตีความ

ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน จำแนกเป็นเพศหญิง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 ผลการวิเคราะห์จุดแข็งของการสรรหาและคัดเลือกบุคคล คือ ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ และประกาศรับสมัครงานอย่างเคร่งครัด โดยการสรรหาและคัดเลือกมีความโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ส่วนจุดอ่อนของการสรรหาและคัดเลือกบุคคล คือ กระบวนการในการดำเนินการรับสมัครล่าช้า และใช้ระยะเวลาเนิ่นนาน โอกาสของการสรรหาและคัดเลือกบุคคล คือ การนำระบบอิเล็กทรอนิกส์ และเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต้องการและอุปสรรคของการสรรหาและคัดเลือกบุคคล คือ การใช้สื่อและช่องทางในการเผยแพร่ข้อมูลไม่ทั่วถึงและครอบคลุม

คำสำคัญ : การสรรหา; การคัดเลือก; แผนกบริหารงานบุคคล

* Received: March 22, 2021; Revised: July 12, 2021; Accepted: July 16, 2021

ABSTRACT

This research article has objective to study the recruitment and selection process of the human resource management division by analyzing strengths, weaknesses, opportunities, obstacles. It was a qualitative research. Six informants were used for interviewing and analyzing the results of the interviews classifying the issues according to the questions and interpreting the research results.

The results of this study found that 6 key informants were classified as females, totaling 4 persons, accounting for 66.67%. The strengths of recruitment and selection process was transparent, fair and verifiable. The weakness of recruiting and recruiting people was the delayed recruitment process and take a long time. The opportunity for recruiting and selecting people was to adopt an electronic system and technology to help develop and increase efficiency in recruiting and selecting people to work in the desired position. The obstacles to recruiting and selecting individuals were the use of incomplete and comprehensive media and channels to disseminate information.

Keywords : Recruitment; Selection; Personnel Management Department

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ในยุคปัจจุบันหน่วยงานต่างๆ ต้องเผชิญหน้ากับความเปลี่ยนแปลงและแรงกดดันต่างๆ ทั้งที่มาจากสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งทำให้องค์กรต้องมีการปรับตัว เพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าต่อไป ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่เกิดขึ้นนี้ ได้ส่งผลกระทบต่อหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ จำนวนไม่น้อย ซึ่งสาเหตุสำคัญเนื่องมาจากหน่วยงานไม่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันทั่วทั้งที่ การปรับตัวของหน่วยงานเพื่อให้สอดคล้องกับความท้าทายในอนาคตได้ทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้นในอดีตการบริหารจัดการเน้นความได้เปรียบในการแข่งขันในด้านเทคโนโลยี ต้นทุน และคุณภาพเป็นหลัก แต่ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย อันเป็นผลมาจากการรับอิทธิพลมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ส่งผลให้เทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้า มีนวัตกรรมทางความรู้ใหม่ๆ องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างหันมาพัฒนาองค์การของตนเองกันอย่างเร่งด่วนและจริงจัง สร้างความเป็นเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ รวมถึงสร้างความได้เปรียบให้องค์กร ซึ่งทุกองค์กรต่างยอมรับว่า “ทุนมนุษย์” ของตนเองเป็นสิ่งที่มีความมากที่สุด ทุนมนุษย์หรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงมีส่วนสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร ปัจจัยทางด้านคุณภาพของทรัพยากร

มนุษย์เป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดโอกาสการเจริญเติบโตขององค์กรได้ บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์คือองค์ประกอบที่มีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร หากเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่นๆ ของการดำเนินงาน อันได้แก่ เงิน วัตถุดิบ เครื่องจักร การตลาด และการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์คือปัจจัยสำคัญที่สุดของการแข่งขันทางธุรกิจ เพราะหากขาดกำลังทรัพยากรมนุษย์ไม่มีตัวขับเคลื่อนปัจจัยอื่นๆ นั้นเอง กล่าวคือ หากองค์กรต่างๆ มีทรัพยากรด้านอื่นๆ เหมือนกันแต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารแตกต่างกัน ผลการดำเนินงานย่อมแตกต่างกัน (กัลย์ปิ่นเกสร เฉลิมชัย กิตติศักดิ์ นาวิณ และจิรวรรณ คงคล้าย, 2560)

หากย้อนไปในยุคแรกๆ ของการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าสู่องค์กรในประเทศไทยจะยึดถือหลักการเรื่อง “Put the right man in the right job” การจัดวางบุคคลให้เหมาะสมกับงานแต่ในปัจจุบัน หลักการดังกล่าวยังขาดความสมบูรณ์ เพราะคำนึงความสอดคล้องเพียงสองมิติเท่านั้น คือ มิติด้านคนและมิติด้านงาน แต่ยังขาดมิติที่สาม คือมิติด้านองค์กร ด้วยเหตุผลที่ว่าองค์กรแต่ละแห่งมีลักษณะเฉพาะตัว ไม่ว่าจะเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัฒนธรรมองค์กรหรือระเบียบและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ดังนั้น แม้ว่าบุคคลหนึ่งอาจมีความรู้ ความสามารถ ที่เหมาะสมกับงาน แต่ไม่จำเป็นว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีหรือมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มเปี่ยม เนื่องจากบุคคลนี้อาจจะมีบุคลิกลักษณะต่าง ๆ ที่ขัดแย้งกับวัฒนธรรมองค์กรก็ได้ นั่นคือ ปัจจัยที่องค์กรหนึ่งๆ จะบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จนั้น จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีขีดความสามารถหรือสมรรถนะที่เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายขององค์กร (ชูชัย สมितिไกร, 2552)

ดังนั้น ภารกิจที่ทำหายขององค์กรในยุคปัจจุบันก็คือ การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกุญแจสำคัญคือ การใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล อย่างไรก็ตาม การที่จะทำเช่นนั้นได้ ย่อมต้องอาศัยการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพและมีขีดความสามารถหรือสมรรถนะที่เหมาะสมเป็นพลังผลักดันที่สำคัญ หากสรรหาและคัดเลือกบุคคลไร้ประสิทธิภาพ ก็ย่อมส่งผลเสียต่อการดำเนินงานขององค์กร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่นเป็นสถาบันอุดมศึกษาซึ่งมีหน้าที่หลักสำคัญ คือการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติบนพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการสร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม และการใช้นวัตกรรมบนพื้นฐานของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสู่การผลิต การบริการ และการสร้างมูลค่าเพิ่มให้ประเทศ จะเอื้อให้เกิดการเชื่อมโยงกันระหว่างสถาบันการศึกษาและความต้องการของหน่วยงาน ในอดีตที่ผ่านมา หน่วยงานมีความต้องการบุคลากรหรือบัณฑิตที่เรียนจบจากสถาบันการศึกษาที่มีความรู้เฉพาะเจาะจงในศาสตร์สาขาใดสาขาหนึ่ง แต่เมื่อโลกมีการเปลี่ยนแปลง ความต้องการของหน่วยงานที่มีต่อบุคลากรหรือบัณฑิตก็เปลี่ยนแปลงตาม โดยองค์กรต้องการคนที่มีความรู้ที่ครอบคลุมและหลากหลายมากยิ่งขึ้น โดยประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

วิทยาเขตขอนแก่น ดังนี้ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตและพัฒนาบัณฑิตนักปฏิบัติที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ เป้าประสงค์ 1.1)คุณลักษณะบัณฑิตของมหาวิทยาลัยที่สามารถตอบสนอง 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ 1.2)นวัตกรรมการศึกษาที่สร้างบัณฑิตตามคุณลักษณะบัณฑิตของ มหาวิทยาลัย 1.3)ระบบ กลไก และ กระบวนการที่ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการศึกษา 1.4)ทรัพยากรที่สนับสนุนการสร้างบัณฑิตนักปฏิบัติ และสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการศึกษา ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างความเข้มแข็งของงานวิจัย พัฒนา และการต่อยอดสู่นวัตกรรมอย่างมี ประสิทธิภาพ เป้าประสงค์ 2.1)งานวิจัย งานสร้างสรรค์ นวัตกรรม ที่มีคุณภาพ มีการขยายตัวอย่าง ต่อเนื่อง และได้รับการยอมรับในระดับ นานาชาติ 2.2)งานวิจัย งานสร้างสรรค์ นวัตกรรม มีศักยภาพ สามารถตอบโจทย์การพัฒนา 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายของไทย 2.3)ระบบ กลไก และ กระบวนการ ที่ ส่งเสริมและสนับสนุน งานวิจัย งานสร้างสรรค์ นวัตกรรม 2.4)ทรัพยากรที่สนับสนุนการสร้างสรรค์ งานวิจัย งานสร้างสรรค์ นวัตกรรม และพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างชุมชนนวัตกรรม(Communities of Innovation) เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและรายได้ของ ชุมชนในพื้นที่ เป้าประสงค์ 3.1)ชุมชนต้นแบบในด้านการสร้างหรือการใช้นวัตกรรม/บริการวิชาการด้วย วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและ นวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน 3.2)ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริการวิชาการและการถ่ายทอดนวัตกรรมของมหาวิทยาลัย 3.3)ระบบ กลไก และ กระบวนการ ที่ส่งเสริมและสนับสนุน การนำนวัตกรรมสู่ชุมชน สังคม นานาชาติ 3.4)บุคลากรสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้และนวัตกรรม สู่ชุมชน สังคม นานาชาติ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ปฏิรูประบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล เป้าประสงค์ 4.1)การพัฒนาคุณภาพ การศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ/การบริหารจัดการงบประมาณและ ทรัพยากรให้ เกิดประโยชน์ สูงสุด 4.2)ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความเชื่อมั่นและความพึงพอใจต่อระบบ คุณภาพการ บริหารจัดการของมหาวิทยาลัย 4.3)ระบบ กลไก และ กระบวนการ ที่ส่งเสริม และสนับสนุนการปฏิรูป การบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย 4.4)ทรัพยากรมนุษย์และระบบเทคโนโลยี สารสนเทศได้รับการพัฒนาเพื่อปฏิรูปองค์การสู่ยุคดิจิทัล และขับเคลื่อนคัลส์เตอร์ของมหาวิทยาลัย การ ปรับปรุงวิธีการเรียนการสอนจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เพราะรูปแบบการเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ จะช่วยให้ บัณฑิตสามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อีกทั้งการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่ มีคุณภาพและเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน จะช่วยให้หน่วยงานสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตาม เป้าหมายของหน่วยงานได้(มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น, 2561)

ดังนั้น ผู้วิจัยสนใจศึกษากระบวนการการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของแผนกบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น โดยการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค เพื่อทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และความท้าทายของการสรรหาและคัดเลือก

บุคคลของแผนกบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์ของมหาวิทยาลัย

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษากระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของแผนกบริหารงานบุคคลและวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของแผนกบริหารงานบุคคลสำนักงานวิทยาเขต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้สารสนเทศเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของแผนกบริหารงานบุคคลสำนักงานวิทยาเขต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น เพื่อนำไปสู่การพัฒนากระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิจัยเอกสาร(Documentary research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ เอกสารประกอบการบรรยาย สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ที่เกี่ยวข้องและการวิจัยสนาม(Field research) โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง(Structured interview) ผู้ให้ข้อมูล คือ บุคลากรแผนกบริหารงานบุคคล โดยทำการสุ่มแบบเจาะจง มีเกณฑ์ในการคัดเลือก คือ 1)ตำแหน่ง 2)เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์เกี่ยวข้อง จำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยสนาม ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) คือ แบบสัมภาษณ์ที่มีจำนวนข้อคำถาม ประโยคคำถาม และการเรียงลำดับคำถามที่แน่นอนตายตัว เพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคลและตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านและใช้การคำนวณด้วยดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI) ได้ค่า 1.00 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามข้อคำถาม จากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละประเด็นโดยใช้วิธีการตีความตามหลักการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ และทำการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามของการสรรหาและคัดเลือก เพื่อสรุปผลการวิจัยแยกเป็นประเด็น ๆ เรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษากระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของแผนกบริหารงานบุคคลและวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของแผนกบริหารงานบุคคล สำนักงานวิทยาเขต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น พบว่า

5.1.1 จุดแข็งของการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของแผนกบริหารงานบุคคล คือ 1)ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ และประกาศรับสมัครงานอย่างเคร่งครัด 2)ขั้นตอนการรับสมัครเป็นระบบชัดเจน 3)เกณฑ์การพิจารณามีความเหมาะสม ชัดเจน กำหนดคุณสมบัติผู้สมัครตามตำแหน่งที่ต้องการ 4) หลักฐานในการสมัครต้องถูกต้องและครบถ้วน 5)การสรรหาและคัดเลือกมีความโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้

5.1.2 จุดอ่อนของการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของแผนกบริหารงานบุคคล คือ 1)กระบวนการในการดำเนินการรับสมัครล่าช้า และใช้ระยะเวลาเนิ่นนาน เนื่องจากตัวผู้สมัครอ่านประกาศรับสมัครไม่ละเอียด 2)จำนวนผู้สมัครมีจำนวนมากอาจก่อให้เกิดความผิดพลาดในการตรวจสอบได้ 3)มีการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงาน อาจได้บุคคลที่ไม่มีความรู้ ความสามารถตรงตามตำแหน่ง 4)ค่าตอบแทนไม่จูงใจต่อผู้เข้ามาสมัครงาน 5)สถานที่ทำงานไม่เอื้ออำนวยความสะดวกต่อการทำงาน 6)ขาดงบประมาณในด้านอุปกรณ์ในการทำงาน 7)การประชาสัมพันธ์มีช่องทางเดียว ขาดความหลากหลาย

5.1.3 โอกาสของการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของแผนกบริหารงานบุคคล คือ 1)หากสามารถปรับปรุง ระเบียบ ขั้นตอนหรือวิธีการในการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกให้รวดเร็วขึ้นได้ จะทำให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคคลมีประสิทธิภาพมากขึ้น 2)การเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร และการประชาสัมพันธ์ให้บุคคลที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถ เข้ามาสมัครในตำแหน่งที่หน่วยงานต้องการ ได้ทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและทั่วถึง 3)การนำระบบอิเล็กทรอนิกส์ และเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต้องการ

5.1.4 อุปสรรคของการสรรหาและคัดเลือกบุคคล คือ 1)คุณสมบัติของผู้สมัครไม่ตรงกับสายงานที่ต้องการ 2)การใช้สื่อและช่องทางในการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารต่างๆ ยังไม่ทั่วถึงและครอบคลุม 3)ค่าตอบแทนไม่ดึงดูดให้คนมาสมัคร 4)ขณะดำเนินการสรรหาบุคลากรอยู่มีงานอื่นเข้ามาแทรกทำให้ขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกขาดความต่อเนื่อง 5)สถานที่ทำงานไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน 6)กระบวนการดำเนินการล่าช้า เนื่องจากมีสายบังคับบัญชาหลายชั้น 7)อินเทอร์เน็ตไม่เสถียร

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 จากการวิเคราะห์จุดแข็งของการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของแผนกบริหารงานบุคคล คือ 1)ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ และประกาศรับสมัครงานอย่างเคร่งครัด 2)ขั้นตอนการรับสมัครเป็นระบบชัดเจน 3)เกณฑ์การพิจารณามีความเหมาะสม ชัดเจน กำหนดคุณสมบัติผู้สมัครตามตำแหน่งที่ต้องการ 4) หลักฐานในการสมัครต้องถูกต้องและครบถ้วน 5)การสรรหาและคัดเลือกมีความโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ สอดคล้องกับ นิภาพรณ เจนสันติกุล (2561) ที่ระบุว่ากระบวนการสรรหาและการคัดเลือกผู้สมัครต้องมีการกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกให้ชัดเจน และดำเนินการคัดเลือกเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ระบุไว้ มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะตรงกับลักษณะงานซึ่งรูปแบบการสรรหาในปัจจุบันและอนาคตยังคงมี 2 รูปแบบ คือ การสรรหาภายในหน่วยงานและการสรรหาภายนอกหน่วยงานแต่ในอนาคตควรให้ความสำคัญกับการสรรหาภายนอกแบบเชิงรุกด้วยการเข้าไปหาในพื้นที่การศึกษา (รูปแบบแมวมอง) หรือการจ้างซ้ำ สำหรับบุคลากรเดิมที่มีความรู้ความสามารถแม้ว่าจะลาออกหรือเกษียณอายุ

6.2 ส่วนจุดอ่อนของการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของแผนกบริหารงานบุคคล คือ 1)กระบวนการในการดำเนินการรับสมัครล่าช้า และใช้ระยะเวลาานาน เนื่องจากตัวผู้สมัครอ่านประกาศรับสมัครไม่ละเอียด 2)จำนวนผู้สมัครมีจำนวนมากอาจก่อให้เกิดความผิดพลาดในการตรวจสอบได้ 3)มีการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงาน อาจได้บุคคลที่ไม่มีความรู้ ความสามารถตรงตามตำแหน่ง 4)คำตอบแทนไม่พอใจต่อผู้เข้ามาสมัครงาน 5)สถานที่ทำงานไม่เอื้ออำนวยความสะดวกต่อการทำงาน 6)ขาดงบประมาณในด้านอุปกรณ์ในการทำงาน 7)การประชาสัมพันธ์มีช่องทางเดียว ขาดความหลากหลายสอดคล้องกับ สุภาวดี ศรีโยหะ(2557) ที่ได้ศึกษาการศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการเชิงระบบในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของบริษัทในธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศระหว่างการใช้สมรรถนะเป็นฐานและการใช้ตำแหน่งงานเป็นฐาน ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการเชิงระบบในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของทั้งสององค์กรมีความเหมือนและความต่าง ดังนี้ ความเหมือน ได้แก่ 1)ช่องทางที่มีประสิทธิภาพในการประชาสัมพันธ์การรับสมัครงาน 2) เครื่องมือที่ใช้ในการคัดเลือกบุคลากร เช่น แบบฟอร์มใบสมัครงานและการสัมภาษณ์ และ 3) การตรวจสอบภูมิหลังของผู้สมัครก่อนว่าจ้าง ส่วนความต่าง คือ 1)เป้าหมายขององค์กร 2)งบประมาณในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร 3)วิธีระบุจำนวนบุคลากรและตำแหน่งงานที่ต้องการจ้าง 4)กระบวนการเตรียมความพร้อมให้กับผู้ที่ทำหน้าที่สัมภาษณ์ 5)กระบวนการสัมภาษณ์ 6)เกณฑ์และกระบวนการในการประเมินผู้สมัครงาน และ 7)คุณภาพของบุคลากรใหม่

6.3 ส่วนโอกาสของการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของแผนกบริหารงานบุคคล คือ 1)หากสามารถปรับกฎ ระเบียบ ขั้นตอนหรือวิธีการในการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกให้รวดเร็วขึ้นได้จะทำให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคคลมีประสิทธิภาพมากขึ้น 2) การเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร และ

การประชาสัมพันธ์ให้กับบุคคลที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถ เข้ามาสมัครในตำแหน่งที่หน่วยงานต้องการ ได้ทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและทั่วถึง 3) การนำระบบอิเล็กทรอนิกส์ และเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต้องการ สอดคล้องกับ จตุรงค์ นภทร (2561) ที่ระบุว่า เทคโนโลยีดิจิทัลมีส่วนช่วยในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกด้วยการที่องค์กรมีการสื่อสารผ่านช่องทางการสื่อสารแบบดิจิทัลไปยังบุคคลต่างๆ เพื่อรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

6.4 อุปสรรคของการสรรหาและคัดเลือกบุคคล คือ 1)คุณสมบัติของผู้สมัครไม่ตรงกับสายงานที่ต้องการ 2) การใช้สื่อและช่องทางในการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารต่างๆ ยังไม่ทั่วถึงและครอบคลุม 3)ค่าตอบแทนไม่ดึงดูดให้คนมาสมัคร 4)ขณะดำเนินการสรรหาบุคลากรอยู่มีงานอื่นเข้ามาแทรกทำให้ขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกขาดความต่อเนื่อง 5)สถานที่ทำงานไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน 6)กระบวนการดำเนินการล่าช้า เนื่องจากมีสายบังคับบัญชาหลายชั้น 7)อินเทอร์เน็ตไม่เสถียร สอดคล้องกับฉัตรวิภา เอื้อแท้ (2559) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องเปรียบเทียบแนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเชิงรุก ระหว่างภาครัฐากับภาคเอกชน ที่ระบุว่ากฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทักษะคิดและค่านิยมของคนและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป จำเป็นต้องมีการนำเทคโนโลยีและระบบอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาใช้เพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็ว และเป็นการสื่อสาร เผยแพร่ข้อมูลต่อผู้สมัครงานให้เข้าถึงแหล่งงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 ควรส่งเสริมให้บุคลากรในแผนกมีความชำนาญในการรับสมัครงานมากยิ่งขึ้น และกล้าตัดสินใจ

7.1.2 ควรมีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อความสะดวกแก่ผู้ที่สนใจสมัคร

7.1.3 สำหรับสายวิชาการ ควรมีการสอบกฎระเบียบเบื้องต้นเกี่ยวกับสายอาชีพที่ต้องปฏิบัติ เช่น จรรยาบรรณวิชาชีพ

7.1.4 ควรมีระบบการรับสมัครออนไลน์ และสามารถส่งหนังสือคำสั่ง หรือประกาศรับสมัครให้แต่ละคณะแบบออนไลน์เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการดำเนินการ

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 ด้านการสรรหา ควรมีช่องทางการสรรหาและคัดเลือกบุคคลในรูปแบบใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับบริบทและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การโฆษณาผ่านทางอินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ สื่อ การเข้าไปรับสมัครตามสถาบันการศึกษา และการรับนักศึกษาฝึกงานให้มาเรียนรู้งาน เป็นต้น

7.2.2 ด้านการคัดเลือก ควรกำหนดกระบวนการการคัดเลือกให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์การ โครงสร้างองค์การ และการจัดเตรียมการวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภาระงาน

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 ควรมีการวิจัยเชิงปริมาณเพิ่มเติมเพื่อพิจารณาตัวแปรที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้ผลการวิจัยมีความสมบูรณ์มากขึ้น

7.3.2 ควรมีการวิจัยติดตามผลระยะยาวเพื่อพิจารณาปรับปรุงกระบวนการสรรหาและคัดเลือกให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในสังคมและเพื่อประโยชน์ในการกำหนดคุณสมบัติ จำนวน ตำแหน่งของบุคลากรที่เข้ามาเป็นทรัพยากรขององค์การ

8. บรรณานุกรม

- กัลย์ปิ่นเกสร เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และจิราวรรณ คงคล้าย. (2560). ทุนมนุษย์ : ตัวชี้วัดทุนมนุษย์ระดับองค์การ. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 11(2). 193-202.
- จตุรงค์ นภาธร. (2561). การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฉัตรวีณา เอื้อแท้. (2559). เปรียบเทียบแนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเชิงรุกระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูชัย สมितिไกร. (2552). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วี พรินท์.
- นิภาพรรณ เจนสันติกุล. (2561). อนาคตภาพของการบริหารและการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในภูมิภาคตะวันตก. วารสารสาระคาม. 9(1). 23-38.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น. (2561). รายงานประจำปี 2561. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น.
- สุภาวดี ศรีโยหะ. (2557). การศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการเชิงระบบในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของบริษัทในธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศระหว่างการใช้สมรรถนะเป็นฐานและการใช้ตำแหน่งงานเป็นฐาน. วารสารปัญญาภิวัฒน์. 5(2). 62-74.

บทบาทผู้นำท้องถิ่นของภาคตะวันออกเฉียงเหนือในยุคการเปลี่ยนแปลง* Role of Local Leaders of Northeastern Region in Change Era

นเรนทร์ฤทธิ ไตรภูมิพิทักษ์¹

Naranrit Thaipumphithak¹

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น¹

Faculty of Humanities and Social Science, KhonKaen University¹

Email : naranrit.t@kkumail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายถึงบทบาทผู้นำท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือในยุคการเปลี่ยนแปลงผลการศึกษา พบว่า มีบทบาท 3 ด้าน คือ 1)เป็นผู้ผลักดันวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กรไปสู่การปฏิบัติ 2)เป็นผู้มีความซื่อสัตย์โปร่งใสและยุติธรรม มีทักษะทางการเมือง การพัฒนาภาวะผู้นำมีกระบวนการพัฒนาที่เป็นระบบ 3)เป็นตัวกลางที่คอยประสานความร่วมมือต่างๆ ระหว่างรัฐบาลกลางกับประชาชนในท้องถิ่น โดยอาศัยความร่วมมือของชุมชนและใช้วิธีการวางแผนที่ดี ผู้นำมีความกล้าในการตัดสินใจและเข้าใจปัญหาความต้องการของประชาชนมากที่สุด ทำให้ผู้นำท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่นให้ทันสมัยและเจริญก้าวหน้า

คำสำคัญ : ผู้นำท้องถิ่น; ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ; บทบาท

* Received: May 23, 2021; Revised: July 13, 2021; Accepted: July 16, 2021

ABSTRACT

This article aims to illustrate role of local leaders of Northeastern region in change era. The study found that roles in 3 areas: 1) driving the vision and strategy of the organization into action; 2) being honest, transparent and fair Have political skills Leadership development has a systematic development process. 3) It is an intermediary that coordinates cooperation between the central government and local people by relying on community cooperation and using good planning methods, Leaders have the courage to make decisions and understand the needs of the people the most. Make local leaders play an important role in local development to modernize and prosper.

Keywords : Local Leader; Northeastern Region; Role

1. บทนำ

ปัจจุบันผู้นำทุกระดับ ทุกองค์กร ทุกภาคส่วน ต่างมีบทบาทของการเป็นผู้นำหรือมีภาวะผู้นำทั้งสิ้น โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่ผ่านมามีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางการเมืองและเศรษฐกิจระหว่างประเทศในภูมิภาคที่เด่นชัดมากขึ้นส่งผลกระทบต่อความต้องการดำเนินนโยบายและการปรับตัวขององค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้นำที่มีความพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลง จึงมีความสำคัญและจำเป็นต่อองค์กร ที่จะนำประเทศให้มีความก้าวหน้าและสามารถแข่งขันในระดับสังคมโลกได้ซึ่งการบริหารองค์กรในยุคที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน ผู้นำองค์กรเปรียบเสมือนแม่ทัพที่ต้องวางยุทธศาสตร์ ในการต่อสู้ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ในฐานะผู้นำองค์กร จะต้องเตรียมพร้อมตนเองในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ได้(รุ่งรัตน์ พลชัย, 2563)

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยในปัจจุบันมีขนาดและประชากรถึง 1 ใน 3 ของประเทศมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจ การเมือง การปกครองของประเทศไทยเป็นอย่างมากด้วยจำนวนเขตการปกครองและจำนวนประชากร (รัฐชาติ ทศนัย, 2559)ทำให้ผู้นำท้องถิ่นมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่น เพราะเป็นผู้ที่ชาวบ้านเคารพนับถือ มีความรู้ ประสบการณ์ดีกว่าชาวบ้าน มีฐานะเศรษฐกิจและสังคมดีกว่ามีการติดต่อกับเจ้าหน้าที่หรือบุคคลภายนอกมากกว่า เป็นผู้นำด้านความรู้และวิธีการใหม่ไปปฏิบัติก่อนผู้อื่น ผู้นำจึงเป็นตัวเชื่อมที่ระหว่างชาวบ้านกับนักพัฒนาทั้งผู้นำที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ บทบาทหน้าที่ของผู้นำท้องถิ่นที่มีต่อการดำเนินงานพัฒนาชุมชนระดับ ตำบล หมู่บ้านนั้น ซึ่งผู้นำท้องถิ่นต้องแสดงบทบาทร่วมกัน เพื่อสร้างความเข้มแข็งขององค์กรให้เกิดขึ้น บทบาท

หน้าที่ดังกล่าวนี้ นับตั้งแต่การเป็นผู้ริเริ่มสิ่งใหม่ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ประสานความช่วยเหลือเป็นแกนนำในการพัฒนา เป็นผู้ร่วมคิดวางแผน แก้ไขปัญหา ดำเนินงานตามโครงการต่างๆ ตลอดทั้งติดตามประเมินผลความก้าวหน้าของการพัฒนาด้วย

2. ลักษณะของผู้นำท้องถิ่นในยุคการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ องค์การต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างไร้รูปแบบ ผู้นำต้องตระหนักถึงพลวัตการเปลี่ยนแปลงนี้ ผู้นำที่ดีต้องมีคุณสมบัติของผู้นำทั้งด้านบุคลิกภาพ ด้านแรงจูงใจ ด้านความรู้ความสามารถ และนำคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ดีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและบริบทขององค์การ (นุช สัทธาฉัตรมงคลและ อรรถพล ธรรมไพบูลย์, 2559: 167) โดย Robbins&Coulter(1999) และ Ulrich(1998) ได้อธิบายให้เห็นว่า การเปลี่ยนแปลงนำไปสู่การจัดการและการบริหารความหลากหลายในองค์กร ผู้นำจึงมีบทบาทในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เช่น สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กับการจัดการของผู้นำที่ต้องปรับตัวและรับมือกับปัญหา ดังกรณีผู้บริหารการบินไทยพร้อมใจลดเงินเดือนลง 15-25% และปรับลดค่าพาหนะลง 20-30% เป็นระยะเวลา 6 เดือน โรงแรมและรีสอร์ทในเครือเซ็นทารา ได้ออกประกาศให้พนักงานสมัครใจใช้สิทธิ์การลาแบบไม่รับค่าจ้าง เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายของบริษัทเป็นต้น (บุญเรือน ทองทิพย์, 2563: 439) และจากการศึกษาของ รัตติกรณ์ จงวิศาล(2543) ได้สรุปลักษณะของผู้นำท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ (Vision) คือ การมีวิสัยทัศน์ในระยะยาวและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของท้องถิ่น สามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้อื่นและโน้มน้าวให้ผู้อื่นเข้าใจวิสัยทัศน์จนนำไปสู่การปฏิบัติได้
2. การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) คือ การกำหนดยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพ มั่นคงด้วยกลยุทธ์ในการแข่งขันขององค์กร รู้จักตรวจสอบนโยบายและรายงานแผนเชิงกลยุทธ์ ด้วยการมองในระยะยาวที่ชัดเจน สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ถึงภัยคุกคามหรือโอกาสที่มี
3. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continual Learning) คือ มีความรู้ใหม่ที่สำคัญ ความรู้ทางเทคโนโลยีความรู้ทั่วไปหรือความรู้รอบใหม่ๆ สามารถพัฒนาตนเอง โดยตระหนักถึงจุดแข็งจุดอ่อนของตน
4. มีความคิดสร้างสรรค์และใช้นวัตกรรม (Creativity and Innovation) คือ พัฒนาสิ่งใหม่ๆ ให้กับองค์การและประยุกต์ใช้นวัตกรรม เพื่อการแก้ไขและการปรับปรุงองค์การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ โดยการออกแบบและปรับเปลี่ยนโปรแกรมกระบวนการใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้ในท้องถิ่นของตนเอง

5. ความยืดหยุ่น (Flexibility) คือ การยอมรับการเปลี่ยนแปลงและข้อมูลใหม่ๆ สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและวิธีการทำงานตามข้อมูลใหม่ๆ ซึ่งเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์หรืออุปสรรค และเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็วให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ รวมทั้งเปลี่ยนความตั้งใจได้

สรุปได้ว่า ลักษณะของผู้นำท้องถิ่น คือ ผู้นำต้องเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ มีการคิดเชิงกลยุทธ์ มีการเรียนรู้ต่อเนื่อง มีความคิดสร้างสรรค์ และยืดหยุ่น ให้มีความสำคัญต่อการจัดการและการพัฒนาองค์กรภาครัฐและเอกชนในระดับท้องถิ่นหรือระดับชาติ ความสำเร็จขององค์กร ล้วนแต่ขึ้นอยู่กับภูมิปัญญา ความคิดอ่านและแนวปฏิบัติสร้างสรรค์ของผู้นำองค์กร ผู้นำเปรียบเสมือนหัวใจขององค์กร เป็นจุดรวมแห่งพลังของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะผู้นำต้องใช้ภาวะผู้นำ ทักษะ ความรู้ความเข้าใจหลักการบริหาร และระบบองค์กร ซึ่งเป็นการใช้ภาวะผู้นำในการวินิจฉัยสั่งการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

ดังนั้น ในยุคการเปลี่ยนแปลง ผู้นำท้องถิ่นจึงควรมีลักษณะ คือ 1)มีความสามารถในการสื่อสาร และการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล เพื่อลดการต่อต้าน การสื่อสารกับบุคลากรแบบสองทาง (Hao&Yazdanifard, 2015) 2)มีการยอมรับความคิดใหม่ๆ การเรียนรู้ใหม่ ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา ต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เนื่องจากเทคโนโลยีและนวัตกรรมในปัจจุบันนั้นมีการใช้งานที่สิ้น และถูกทดแทนด้วยนวัตกรรมใหม่อยู่เสมอ (กมลชนก ชมภูพันธ์, 2564) 3)มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ทุกคนในองค์กรยอมรับเพื่อขับเคลื่อนองค์กร กล้าเสี่ยง และกล้าลองใช้ความรู้ใหม่เข้ามาพัฒนาในงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาการทำงานให้เป็นเชิงนวัตกรรม (อภิรักษ์ บุปผาชื่น, 2563)

3. ผู้นำท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ: บทบาทในยุคการเปลี่ยนแปลง

การพัฒนาท้องถิ่นจะประสบความสำเร็จได้จะต้องอาศัยความร่วมมือจากประชาชนในท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่นจะเป็นแกนนำในการพัฒนา เพราะเป็นบุคคลที่ชาวบ้านเคารพนับถือ มีความรู้ มีประสบการณ์ จึงเป็นผู้เชื่อมประสานระหว่างรัฐกับประชาชนในท้องถิ่น เพื่อนำมาสู่ชุมชนท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่นจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นและเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มในการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาชุมชนที่มีประสิทธิภาพและสร้างบรรยากาศแห่งการทำงานพัฒนาชุมชนท้องถิ่นซึ่งแสดงให้เห็นถึงการมีศักยภาพในการเป็นผู้นำ พัฒนาโดยใช้ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์มาให้ชาวบ้านในท้องถิ่นช่วยกัน ออกแบบและพัฒนาาร่วมกัน

การพัฒนาท้องถิ่นเป็นวิธีที่จะสร้างความรู้ ความสามารถ ให้ผู้นำท้องถิ่นสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำท้องถิ่นต้องมีจิตใจที่มุ่งมั่นที่จะพัฒนา มีความกระตือรือร้น

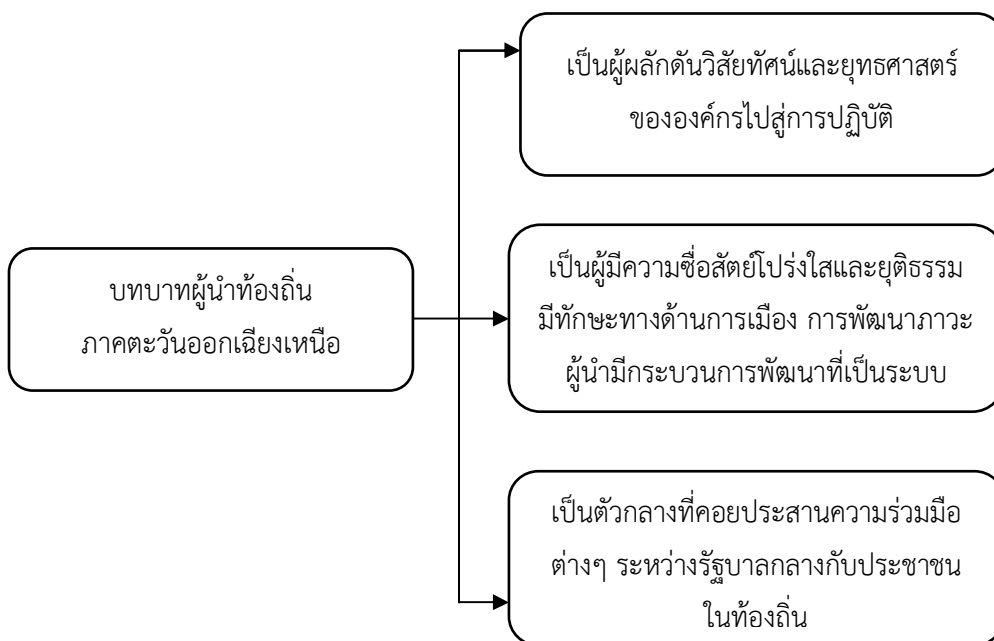
กล้าเสี่ยง อดทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ ทำงานอย่างมีเป้าหมาย มีความซื่อตรงต่อหน้าที่ โดยปฏิบัติตามกฎ และระเบียบอย่างเคร่งครัด เพื่อนำมาปรับปรุงวิธีการดำเนินการชีวิต

“อีสาน” ถือเป็นภูมิภาคที่มีอารยธรรม จารีตประเพณี และภูมิศาสตร์เฉพาะ ซึ่งถ้าหากเราย้อนประวัติศาสตร์และร่วมสมัยอยู่ในช่วงก่อนปี พ.ศ. 2500 ก่อนที่ประเทศไทยจะออกแบบการพัฒนาประเทศตามแนวทางของชาติตะวันตก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือก่อนหน้านั้น ถือเป็นภูมิภาคที่เป็นดินแดนชายขอบที่ถูกโดดเดี่ยวจากรัฐบาลไทยมานาน (สุกรี สมอนา, 2559) พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้รับความสนใจต่อศูนย์กลางอำนาจตั้งแต่ในช่วงรัตนโกสินตอนต้น เมื่อเริ่มมีการอพยพผู้คนจำนวนมากจากฝั่งลาวข้ามแม่น้ำโขงมาตั้งถิ่นฐานในอีสานของไทย ซึ่งพบว่าตั้งแต่สมัยพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกจนถึงสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีการตั้งเมืองใหม่ถึง 113 เมือง ทำให้ศูนย์กลางอำนาจขณะนั้นได้ขยายอิทธิพลและแผ่อำนาจอย่างชัดเจนเข้าไปในอีสาน ผู้นำท้องถิ่นจึงมีบทบาทเป็นเสมือนตัวกลางที่คอยประสานความร่วมมือต่าง ๆ ระหว่างรัฐบาลกลางกับประชาชนในท้องถิ่นและยังเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความยั่งยืนให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการที่ดี (รัฐชาติทัศน์, 2559) โดยผู้นำท้องถิ่นมีหน้าที่บริหารงานปกครองท้องถิ่น ได้แก่ นายกองคกรบริหารส่วนตำบล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากนี้ยังมีผู้นำที่ไม่เป็นทางการและผู้นำที่ทำงานพัฒนาขององค์กรเอกชน ซึ่งผู้นำที่กล่าวมามีส่วนช่วยส่งเสริมงานพัฒนาในระดับท้องถิ่น

นอกจากนี้ผู้นำท้องถิ่นเป็นผู้ช่วยผลักดันวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กรไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง ผู้นำท้องถิ่นที่ดีจะต้องมีความซื่อสัตย์โปร่งใสและยุติธรรม มีทักษะทางด้านการเมือง การพัฒนาภาวะผู้นำมีกระบวนการพัฒนาที่เป็นระบบ เพื่อช่วยยกระดับความสามารถของผู้นำให้สามารถนำผู้อื่นและองค์กรได้ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สามารถสร้างและพัฒนาได้ในบุคคลทุกคน โดยที่ผู้นำต้องมีความเชื่อมั่นในตัวเอง กล้าที่จะแสดงออกกล้าที่จะทำในสิ่งใหม่และมีความสามารถในการสื่อสารงานสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา เอมอิมธรรม (2554) ได้สรุปให้เห็นว่าผู้นำท้องถิ่นที่พึงประสงค์ คือ ผู้นำท้องถิ่นต้องมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นผู้นำที่มีคุณลักษณะของผู้นำที่กลุ่มตัวอย่างต้องการมากที่สุด ผู้นำท้องถิ่นต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นบุคคลที่สามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายได้

จากที่กล่าวมา ผู้เขียนมีความเห็นว่า การพัฒนาผู้นำท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสำคัญต่อท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อม ที่หมายถึงการสร้างการพัฒนาเศรษฐกิจในท้องถิ่นให้มีความมั่นคงทางการเมือง การตลาด เกิดการกระจายรายได้ ซึ่งทั้งหมดนี้เกิดขึ้นมาได้ ก็ต้องอาศัยผู้นำท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำจึงมีความสำคัญและมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จ ที่จะส่งผลให้มีการพัฒนาท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น จนนำไปสู่การพัฒนาผู้นำท้องถิ่น ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานท้องถิ่นและพัฒนาชุมชนและสังคมต่อไป

ด้วยสภาวะทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปชีวิตของคนในระดับหมู่บ้านก็เปลี่ยนแปลงไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาด้านการเพิ่มจำนวนประชากร ปัญหาภัยธรรมชาติ และปัญหาค่านิยมวัตถุปัญหาที่ดินทำกิน ปัญหาน้ำเพื่อการเกษตร ปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวก และการทะเลาะเบาะแว้ง เป็นต้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางสังคมดังกล่าวเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาในการพัฒนาระดับหมู่บ้าน โดยผู้ที่จะมีบทบาทในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ดีที่สุด คือ ชาวบ้านทุกคน และผู้นำท้องถิ่น (สมเชาวน์ บำรุงชัย, 2559) โดยผู้เขียนสรุปบทบาทดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 บทบาทของผู้นำท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากแผนภาพที่ 1 สามารถนำมาอธิบายถึงสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง คือ ในยุคการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและการแพร่ระบาดของโควิด 19 ทำให้ผู้นำท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีบทบาทในการผลักดันวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กรไปสู่การปฏิบัติ ด้วยการพัฒนาอีสานสู่มิติใหม่ให้เป็น “ศูนย์กลางเศรษฐกิจของอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง” ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์โปร่งใสและยุติธรรม มีทักษะทางการเมือง มีกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำที่เป็นระบบ กำหนดข้อพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ชัยน่มั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชน และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาคและเป็นตัวกลางที่คอยประสานความร่วมมือต่างๆ ระหว่างรัฐบาลกลางกับประชาชนในท้องถิ่นด้วยการสนับสนุน

ภาคประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและกำหนดแนวทางการดำเนินการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโควิด 19 ในชุมชนที่ดูแล ซึ่งผู้นำท้องถิ่นจะต้องรวบรวมข้อมูลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อช่วยเหลือประชาชนต่อไป ซึ่งองค์ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษานี้สามารถนำข้อมูลไปสู่การกำหนดแนวปฏิบัติและคุณลักษณะของผู้นำท้องถิ่นที่ดีเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและชัดเจน

4. สรุป

ผู้นำเป็นผู้มีความสำคัญมากในทุกระดับ ทุกองค์กร ทุกภาคส่วน ต่างมีบทบาทในการเป็นผู้นำในยุคที่มีสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและการแพร่ระบาดของโควิด 19 ทำให้ผู้นำท้องถิ่นมีบทบาทอย่างมากต่อประชาชนในชุมชน โดยผู้นำท้องถิ่นจะต้องมีวิสัยทัศน์ ความคิดเชิงกลยุทธ์ ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อที่จะนำสิ่งใหม่ๆเข้ามาปรับใช้ในท้องถิ่นของตนและมีบทบาท 3 ด้าน คือ 1)เป็นผู้ผลักดันวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กรไปสู่การปฏิบัติ 2)เป็นผู้มีความซื่อสัตย์โปร่งใสและยุติธรรม มีทักษะทางด้านการเมือง การพัฒนาภาวะผู้นำมีกระบวนการพัฒนาที่เป็นระบบ 3)เป็นตัวกลางที่คอยประสานความร่วมมือต่างๆ ระหว่างรัฐบาลกลางกับประชาชนในท้องถิ่น เพื่อขับเคลื่อนชุมชนและพัฒนาท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อไป

5. บรรณานุกรม

- กมลชนก ชมภูพันธ์. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในธุรกิจยุคดิจิทัล. **วารสารนวัตกรรม การศึกษาและการวิจัย**. 5(1). 148-155.
- นุช สัทธาฉัตรมงคล และอรรรณพล ธรรมไพบูลย์. (2559). ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน. **วารสารธุรกิจปริทัศน์**. 8(1). 167-182.
- บุญเรือน ทองทิพย์. (2563). โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กับศักยภาพของผู้นำต่อการพัฒนา องค์การแบบ New Normal. **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ**. 5(11). 434-447.
- รัฐชาติ ทศนัย. (2559). การปรับตัวตามบริบททางการเมืองของผู้นำท้องถิ่นอีสาน. **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร**. 4(1). 257-274.
- รัตติกรณ จงวิศาล. (2550). **มนุษย์สัมพันธ์:พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รุ่งรัตน์ พลชัย. (2563). ภาวะผู้นำกับการบริหารในยุคดิจิทัล. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มจร.วิทยาเขตอีสาน**. 1(3). 53-62.

สมเชาวน์ บำรุงชัย. (2559). รูปแบบการพัฒนาชุมชนยั่งยืนภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนของประเทศไทย.

วารสารสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย. 22(1). 71-78.

สุกัญญา เอ็มอัมธรรม. (2554). **ภาวะผู้นำท้องถิ่นไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** การประชุมรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ 12 พ.ศ. 2554 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 38-42.

สุภีร์ สมอนา. (2559). อีสานในตำนานมาษา. **วารสารพื้นถิ่นโขง ชี มูล.** 2(1). 169-190.

อภิรักษ์ บุบผาชื่น. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม: การขับเคลื่อนองค์การสู่ความเป็นเลิศ. **วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย.** 4(3). 205-216.

Hao, M.J. & Yazdanifard, R. (2015). How Effective Leadership can Facilitate Change in Organizations through Improvement and Innovation. **Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management.** 15(9). 1-7.

Robbins, S., & Coulter, M. (1999). **Management.** Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.

Ulrich, D. (1998). A new mandate for human resources. **Harvard Business Review.** 76(1). 124-134

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน
หลักเกณฑ์และวิธีการส่งต้นฉบับเพื่อพิมพ์เผยแพร่
วารสารการบริหารการศึกษา มจร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด

1. ลักษณะของวารสาร

วารสารการบริหารการศึกษา มจร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด เป็นวารสารเผยแพร่บทความวิชาการ บทความวิจัย บทความปริทัศน์ และบทความรายงานการวิจัยทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัยและบุคลากรจากหน่วยงานภายนอกโดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารนี้ต้องไม่เคยเผยแพร่ในวารสารรายงาน หรือสิ่งพิมพ์อื่นใดมาก่อน เนื้อหาบทความหรือข้อคิดเห็นที่พิมพ์ในวารสารเป็นความคิดเห็นของผู้เขียนเท่านั้น กองบรรณาธิการ ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยต้นฉบับจะได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิก่อนการตีพิมพ์

2. การเตรียมต้นฉบับ

ต้นฉบับจะเขียนเป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษก็ได้ ชื่อเรื่อง ชื่อผู้เขียน ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และต้องมีบทคัดย่อภาษาไทย และภาษาอังกฤษ

ต้นฉบับต้องพิมพ์บนกระดาษขาวขนาด A4 พิมพ์หน้าเดียวใส่เลขกำกับหน้าทุกหน้าพิมพ์ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรม Microsoft Word ใช้แบบอักษร (Font) TH Sarabun ขนาด 16

ถ้ามีภาพประกอบควรเป็นภาพถ่ายขาว – ดำ ที่ชัดเจน

ถ้าเป็นภาพวาดลายเส้นให้วาดบนกระดาษขาวโดยใช้หมึกดำให้สะอาดและลายเส้นคมชัด ความยาวของเนื้อเรื่องภาพประกอบ ตาราง และบทคัดย่อภาษาไทย และภาษาอังกฤษรวมเอกสารอ้างอิงไม่ควรเกิน 12-15 หน้า

ส่งต้นฉบับมายังกองบรรณาธิการวารสารวารสารการบริหารการศึกษา มจร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด มาที่ Email : JournalMBU101@gmail.com หรือส่งเข้าระบบออนไลน์ <http://ojs.mbu.ac.th/index.php/RJGE>

3. รายละเอียดขนาดตัวอักษรและรูปแบบการพิมพ์

ส่วนประกอบของบทความ	รูปแบบการพิมพ์	ขนาดตัวอักษร	ลักษณะตัวอักษร
ชื่อบทความ	กลาง หน้ากระดาษ	18	ตัวหนา
ชื่อผู้แต่ง	ชิดขวา	16	ตัวธรรมดา

บทคัดย่อ -ภาษาไทย -ภาษาอังกฤษ	กลาง หน้ากระดาษ	18	หัวข้อตัวหนา เนื้อหาตัวปกติ
หัวข้อแบ่งตอน	ขีดซ้าย	18	ตัวหนา
หัวข้อย่อย	ใช้หมายเลข	16	ตัวปกติ
เนื้อหาบทความ	-	16	ตัวปกติ
การเน้นความในบทความ	-	16	ตัวปกติ
ข้อความในตาราง	-	16	ตัวปกติ
บรรณานุกรม	ขีดซ้าย	16	ตัวหนา
ภาพประกอบ / คำอธิบายใต้ภาพ	กลาง หน้ากระดาษ	16	ปกติ

ตัวอักษร TH Sarabun ขนาด 16 เว้นขอบด้านบน /ขอบด้านซ้าย 1.5 นิ้ว เว้นขอบด้านล่าง /ขอบด้านขวา 1 นิ้ว

4. ชื่อผู้เขียน

ระบุชื่อ – นามสกุลจริง (ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ) โดยวางไว้ทางขวามือใต้ชื่อของบทความ
ระบุ สาขาวิชา/ภาควิชา คณะ สถาบัน และ e-mail ตามลำดับ (ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)

5. บทคัดย่อ

บทความภาษาไทยต้องมีบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษโดยใช้บทคัดย่อภาษาอังกฤษก่อนบทคัดย่อภาษาไทย และจำนวนคำ 300-500 คำ

บทความภาษาอังกฤษต้องมีบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยใช้บทคัดย่อภาษาไทยก่อนบทคัดย่อภาษาอังกฤษ และจำนวนคำไม่เกิน 300-500 คำ

ทำยบทคัดย่อให้ผู้เขียนกำหนดคำสำคัญ (Keywords) สำหรับคำดัชนีเป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ 3-5 คำ

6. เกณฑ์การพิจารณาบทความ

1. กองบรรณาธิการวารสารพิจารณาคัดเลือกคุณภาพบทความ และ/หรือปรับแก้ตามความเหมาะสมก่อนส่งผู้ทรงคุณวุฒิ

2. ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 2 คนเป็นผู้พิจารณาเนื้อหาสาระ ตรวจสอบความถูกต้อง และคุณภาพทางวิชาการของบทความและเห็นชอบให้ตีพิมพ์ทั้ง 2 คน กรณีผู้ทรงคุณวุฒิเห็นชอบ 1 ใน 2 คน ทางกองบรรณาธิการวารสารฯ จะแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มเติมอีก จำนวน 1 คน (และในส่วนขอ

ผู้ทรงคุณวุฒิที่แต่งตั้งเพิ่มขึ้นผู้เขียนบทความต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าตอบแทนผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 1,000 บาท) และบทความที่จะได้รับการตีพิมพ์จะต้องผ่านความเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ใน 3 คน กรณีเมื่อเสนอบทความต่อผู้ทรงคุณวุฒิแล้วไม่ว่าผลจะเป็นอย่างไร ผู้เขียนบทความประสงค์จะไม่ตีพิมพ์ในวารสาร ผู้เขียนบทความจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าตอบแทนของผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านละ 1,000 บาท

3. กองบรรณาธิการวารสารจะไม่คืนต้นฉบับให้กับเจ้าของบทความในทุกรณี

7. ประเภทของบทความที่รับพิจารณา

บทความวิชาการ บทความวิชาการวิจัย บทความปริทัศน์ และหรือบทวิจารณ์หนังสือ

8. หลักการอ้างอิง

ให้ใช้ “ระบบฝังโน” และตัวเลขให้ใช้ “ตัวเลขอารบิก” ที่เป็นสากล

9. เขียนตามแบบที่กำหนดไว้

9.1 บทความวิชาการ

แบบการเขียน “บทความวิชาการ” เพื่อลงพิมพ์ในวารสาร

วารสารการบริหารการศึกษา มมร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย).....

ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ).....

ชื่อ – สกุล ผู้แต่ง (ภาษาไทย) 1

ชื่อ – สกุล ผู้แต่ง (ภาษาอังกฤษ) 1

ต้นสังกัด/หน่วยงาน¹

ภาษาอังกฤษ (ต้นสังกัด/หน่วยงาน)¹

Email :

บทคัดย่อ

.....
(บอกวิธีวิจัย).....ผลการวิจัยพบว่า.....

คำสำคัญ :;;; (3 – 5 คำ)

ABSTRACT

.....

Keywords :,,,(3 – 5 คำ)

1. บทนำ

(พิมพ์รายละเอียด).....

2. เนื้อหา : ในส่วนนี้ การอ้างอิงในเนื้อเรื่องให้ใช้แบบนาม-ปี (Name-Year) ระบุชื่อ-นามสกุล ผู้แต่งปีที่พิมพ์เอกสารและหน้าไว้ข้างหน้าหรือข้างหลังข้อความนั้นก็ได้ เช่น กุลธิดา ท้วมสุข (2548 : 16) กุลธิดา ท้วมสุข (2548) หรือ (กุลธิดา ท้วมสุข, 2548) (กุลธิดา ท้วมสุข, 2548 : 16))

2.1.

2.2.

2.3.

2.4.

ฯลฯ

3. สรุป

(พิมพ์รายละเอียด).....

4. บรรณานุกรม

.....
(เฉพาะที่มีอ้างอิงในบทความวิชาการเท่านั้น)

9.2 บทความวิจัย

แบบการเขียน “บทความวิจัย” เพื่อลงพิมพ์ในวารสาร
วารสารการบริหารการศึกษา มมร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด

เรื่อง (ภาษาไทย).....
ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ).....

ชื่อ – สกุล ผู้แต่ง (ภาษาไทย) 1
ชื่อ – สกุล ผู้แต่ง (ภาษาอังกฤษ) 1
ต้นสังกัด/หน่วยงาน¹
ภาษาอังกฤษ (ต้นสังกัด/หน่วยงาน)¹
Email :

บทคัดย่อ

.....
.....(บอกวิธีวิจัย).....ผลการวิจัยพบว่า.....
.....

คำสำคัญ :;; (3 – 5 คำ)

ABSTRACT

.....
.....

Keywords :;; (3 – 5 คำ)

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

.....

(ความยาวประมาณ 2/3หน้ากระดาษ A4)

2. วัตถุประสงค์(ถ้ามี)

2.1
 2.2

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.1 เพื่อ
 3.2 เพื่อ.....

4. สมมุติฐานการวิจัย (ถ้ามี)

4.1
 4.2

5. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

5.1
 5.2

6. วิธีดำเนินการวิจัย

.....
(ความยาวประมาณ 1/2
 หน้ากระดาษ A4)

7. ผลการวิจัย

.....
 มีตาราง/รูปภาพ/แผนภูมิประกอบ ถ้าวิจัยเชิงคุณภาพให้ใส่รูปภาพ 1-2 รูป (ความยาวประมาณ 2-3
 หน้ากระดาษ A4)

8. อภิปรายผลการวิจัย

.....
(ความยาวประมาณ 1/3 หน้ากระดาษ A4)

9. ข้อเสนอแนะ

.....

10. บรรณานุกรม

.....
(เฉพาะที่มีอ้างอิงในบทความวิจัยเท่านั้น)

การอ้างอิงและการเขียนเอกสารอ้างอิงส่วนท้ายเล่ม

การระบุแหล่งที่มาของข้อมูล 1) ในเนื้อเรื่องให้ใช้วิธีการอ้างอิงในส่วนเนื้อเรื่องแบบนามปี (author-date in text citation) โดยระบุ ชื่อผู้แต่งและปีพิมพ์ของเอกสารไว้ข้างหน้าหรือข้างหลังข้อความที่ต้องการอ้างอิง เพื่อบอกแหล่งที่มาของข้อความนั้น และระบุเลขหน้าเอกสารอ้างอิงในกรณียกข้อความมาทั้งหมด 2) การอ้างอิงส่วนท้ายเล่ม โดยรวบรวมรายการเอกสารทั้งหมดที่ผู้เขียนได้ใช้อ้างอิงในการเขียนผลงานนั้นๆ จัดเรียงรายการตามลำดับอักษรชื่อผู้แต่ง ภายใต้หัวข้อ “บรรณานุกรม” สำหรับผลงานวิชาการภาษาไทย หรือ “Reference” สำหรับผลงานวิชาการภาษาอังกฤษ โดยใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบ APA (American Psychological Association) ดังปรากฏในตัวอย่างต่อไปนี้

1. ภาษาไทย

(1) หนังสือ:

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อหนังสือ. (ครั้งที่พิมพ์-ถ้ามี). สถานที่พิมพ์ : สำนักพิมพ์.

(2) วารสาร:

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร, ระบุเลขของปีที่หรือเล่มที่(ระบุเลขของฉบับที่), ระบุเลขหน้าแรก-หน้าสุดท้ายของบทความ.

ชื่อผู้แต่ง. (ปี, เดือนวันที่ตีพิมพ์). ชื่อบทความ/คอลัมน์/หัวข้อข่าว. ชื่อหนังสือพิมพ์, หน้าระบุเลขหน้าที่นำมาอ้างอิง.

(3) วิทยานิพนธ์/รายงานวิจัย:

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อวิทยานิพนธ์. (ระดับปริญญาของวิทยานิพนธ์). ชื่อสถาบันการศึกษา. สถานที่พิมพ์ ตัวอย่างเช่น

รัชมี สีหะนัน. (2551). การประเมินสมรรถนะความเป็นครูของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผล. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

(4) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่:

ชื่อผู้จัดประชุม. (ปีที่พิมพ์). ชื่อรายงานการประชุม. เมืองที่พิมพ์-ถ้ามี : สำนักพิมพ์-ถ้ามี.

(5) สื่ออิเล็กทรอนิกส์/เว็บไซต์ :

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่เผยแพร่). ชื่อเรื่องที่ปรากฏในเว็บ. สืบค้นเมื่อระบุวันที่เดือนปี. จากชื่อเจ้าของเว็บไซต์ :
<http://xxxxxx>

จริยธรรมการตีพิมพ์บทความ
วารสารการบริหารการศึกษา มมร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด
(MBU Roi Et Journal of Global Education Review)
(E-ISSN : 2730-4132)

วารสารการบริหารการศึกษา มมร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ให้ความสำคัญกับการรักษามาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์เผยแพร่บทความ ดังนั้น จึงกำหนดให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์อย่างเคร่งครัด ดังนี้

1. บทบาทหน้าที่ของบรรณาธิการและกองบรรณาธิการในวารสารการบริหารการศึกษา มมร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด

1.1 บรรณาธิการและกองบรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาและตรวจสอบบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารทุกบทความ โดยพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาบทความกับเป้าหมายและขอบเขตของวารสาร รวมถึงตรวจสอบคุณภาพของบทความตามกระบวนการประเมินคุณภาพบทความก่อนการตีพิมพ์

1.2 บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องใช้หลักการในพิจารณาบทความโดยอ้างอิงเหตุผลทางวิชาการเป็นหลัก และต้องไม่มีอคติต่อผู้นิพนธ์บทความและเนื้อหาบทความที่พิจารณาไม่ว่าจะด้วยกรณีใดๆ ทั้งสิ้น

1.3 บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้นิพนธ์บทความหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจประเมินบทความ ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในเชิงธุรกิจหรือในการนำไปเป็นผลงานทางวิชาการของตนเอง

1.4 บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องไม่ปิดกั้น เปลี่ยนแปลง หรือแทรกแซงข้อมูลที่ใช้แลกเปลี่ยนระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจประเมินบทความและผู้นิพนธ์บทความ

1.5 บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนต่างๆ ของวารสารอย่างเคร่งครัด

2. บทบาทหน้าที่ของผู้นิพนธ์บทความในวารสารการบริหารการศึกษา มมร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด

2.1 บทความที่ผู้นิพนธ์ส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารต้องเป็นบทความที่ไม่เคยตีพิมพ์หรือเผยแพร่ที่ไหนมาก่อน

2.2 ผู้นิพนธ์บทความต้องทำการอ้างอิงให้ถูกต้องทุกครั้งเมื่อนำผลงานของผู้อื่นมานำเสนอหรืออ้างอิงประกอบในเนื้อหาบทความของตนเอง และต้องไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่น

2.3 หากผลงานทางวิชาการของผู้นิพนธ์เกี่ยวข้องกับการใช้สัตว์ ผู้เข้าร่วม หรืออาสาสมัคร หรือผลการวิจัยมีประเด็นที่เปราะบางต่อผู้ให้ข้อมูล ผู้นิพนธ์ควรดำเนินการตามหลักจริยธรรม ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด รวมถึงต้องได้รับความยินยอมก่อนการดำเนินการ เก็บรวบรวมข้อมูลหรือแสดงเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรม การวิจัยในมนุษย์ หรือในสัตว์ ทดลองประกอบด้วยทุกครั้ง

2.4 ผู้นิพนธ์บทความต้องยินยอมโอนลิขสิทธิ์ให้แก่วารสารการบริหารการศึกษา มจร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด ก่อนการตีพิมพ์ และไม่นำผลงานไปเผยแพร่หรือตีพิมพ์กับแหล่งอื่นๆ หลังจากที่ได้รับการตีพิมพ์กับวารสารการบริหารการศึกษา มจร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด แล้ว

2.5 ชื่อผู้นิพนธ์ที่ปรากฏในบทความต้องเป็นผู้ที่มีส่วนในบทความนั้นๆ จริง

3. บทบาทหน้าที่ของผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความ

3.1 ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้นิพนธ์บทความ การพิจารณาคุณภาพของบทความต้องคำนึงถึงคุณภาพของบทความเป็นหลัก และพิจารณาบทหลักการ และเหตุผลทางวิชาการโดยปราศจากอคติหรือความขัดแย้งส่วนตัว

3.2 ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องตระหนักว่าตนเองเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาของบทความที่รับประเมินอย่างแท้จริง

3.3 ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องไม่แสวงหาประโยชน์จากบทความที่ตนเองได้ทำการ ประเมิน

3.4 หากผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความได้ตรวจสอบแล้วพบว่าบทความที่รับประเมิน เป็น บทความที่คัดลอกผลงานชิ้นอื่นๆ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบทันที พร้อมแสดงหลักฐานประกอบที่ชัดเจน

3.5 ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องรักษาระยะเวลาประเมินตามกรอบเวลาประเมินที่ วารสารการบริหารการศึกษา มจร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด กำหนด รวมถึงไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความ ให้ผู้อื่นได้รับ